

Dr Peter Huber (WIFO), Georg Michenthaler (IFES)

BESCHÄFTIGUNG IM HANDEL

Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Nr. 22

WIFO 

IFES



WIEN

Der direkte Weg zu Broschüren der Abteilung Wirtschaftspolitik:

<http://wien.arbeiterkammer.at/>

CIP-Einheitsaufnahme beantragt.

Impressum:

Beiträge zur Wirtschaftspolitik - Nr 22

„Beschäftigung im Handel“

Eine Studie von WIFO und IFES im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Herausgeber:

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Abteilung Wirtschaftspolitik

Prinz Eugen Straße 20-22, A-1040 Wien

Redaktion: Iris Strutzmann

Wien, im Februar 2009

ISBN 978-3-7063-0366-8

VORWORT

Mit insgesamt 524.000 Beschäftigten im Kfz-, Groß-, und Einzelhandel, davon rund 100.000 in Wien, zählt der Handel zu den größten Arbeitgebern in Österreich. Die Branche ist für viele der Einstieg in den Arbeitsmarkt, allerdings zu immer härteren Bedingungen. So wird Teilzeit und geringfügige Beschäftigung für immer mehr Beschäftigte, insbesondere für Frauen zum Dauerzustand. Für immer mehr reicht das Einkommen kaum zum Auskommen. Die Arbeitszeiten liegen oft an den Wochenenden. So wird es für viele Beschäftigte besonders schwer, Beruf und Privatleben miteinander zu vereinbaren. Stattdessen steigt die Angst um den Arbeitsplatz in einer Branche, in der die Beschäftigten als schnell ersetzbar gelten. Beruflicher Aufstieg und Karriere bleibt für viele ein Traum. Dies sind die zentralen Ergebnisse der vorliegenden Studie „Beschäftigung im Handel“, die die Situation der Handelsbeschäftigten analysiert. Sie ist eine Untersuchung der Forschungsinstitute Wifo und ifes im Auftrag der Arbeiterkammer und liefert ein Zusammenspiel von statistischer und subjektiver Analyse hinsichtlich der Perspektiven von Handelsbeschäftigten.

Der Handel ist nach wie vor ein wichtiger Arbeit- und Lehrstellengeber - dies ist in schwierigen ökonomischen Zeiten besonders wichtig. Gleichzeitig ist es aber auch wichtig, dass sich die Arbeitsbedingungen im Handel weiter verbessern.

Denn die Unternehmen fordern immer mehr Flexibilität etwa bei den Arbeitszeiten. Die Unzufriedenheit unter den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern steigt. Die AK wird sich weiterhin für mehr Chancen und Fairness für alle Handelsbeschäftigten einsetzen – gerade auch in schwierigen Zeiten.

Herbert Tumpel
AK-Präsident

Beschäftigung im Handel

Kurzzusammenfassung

Einleitung

Diese Studie widmet sich drei Fragestellungen zur Beschäftigung im Handel:

1. wird die Beschäftigungsdynamik dargestellt, wobei hier insbesondere auf den Umschlag an Arbeitsplätzen, Arbeitskräften und Beschäftigerbetrieben abgestellt wird. Dies ist interessant, weil nach Ergebnissen früherer Studien der Handel (z. B. Huber - Huemer, 2004) eine Branche mit einem relativ hohen Umschlag an Arbeitsplätzen, Arbeitskräften und auch Beschäftigerbetrieben ist.
2. werden die Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie die Einkommenssituation von Haushalten, in denen zumindest eine Person ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis im Handel hat, analysiert. Auf Basis der Daten des Österreichischen Arbeitsklimaindex zum persönlichen Nettoeinkommen wird zudem die Einkommenssituation der Teilzeitbeschäftigten näher in Augenschein genommen. Dies ist interessant, weil dadurch zumindest für einen Zeitpunkt Anhaltspunkte über die soziale Situation und subjektive Befindlichkeit von Teilzeitbeschäftigten gewonnen werden können.
3. wird die besondere Situation von ausländischen Arbeitskräften im Handel beschrieben, da eine Reihe von Studien zur Situation der ausländischen Arbeitskräfte am österreichischen Arbeitsmarkt auf eine Benachteiligung dieser Gruppe hindeutet.

Der besondere Aspekt des vorliegenden Projektes liegt dabei in der gemeinsamen Analyse von Datenbeständen, die auf objektive Tatbestände abstellen, mit Datenbeständen, die vor allem auf Aspekte der Arbeitszufriedenheit abstellen: Dadurch können neben den in offiziellen Daten erfassten Kennzahlen zur Beschäftigtenentwicklungen sowie von individuellen Berufskarrieren auch die lebensweltlichen Hintergründe des individuellen Entscheidungsverhaltens, mit berücksichtigt werden, die von den verwendeten offiziellen Datensätzen nicht oder kaum abgebildet werden. Die Studie gliedert sich dementsprechend in zwei Teile: Im ersten Teil werden die Untersuchungsergebnisse des WIFO hinsichtlich der Ergebnisse des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger und des Mikrozensus dargestellt, der zweite Teil widmet sich den Ergebnissen der Auswertung des Datensatzes des Arbeitsklimaindex, der von IFES im Auftrag der AKOÖ seit 1997 kontinuierlich erhoben wird.

Ergebnisse zur Beschäftigungsentwicklung im Handel

Die zentralen Ergebnisse der Studie können dabei folgendermaßen zusammengefasst werden.

- Seit dem Jahr 1995 ist die Anzahl der im Handel registrierten voll-sozialversicherungs-pflichtigen Beschäftigungsverhältnisse laut österreichischem Hauptverband der Sozialversicherungsträger um etwas mehr als 45.000 (oder 5,9%) angestiegen. Damit trugen die Handelsbranchen – d. h. der Kfz-Handel, der Großhandel und der Einzelhandel – etwa 17,7% zum Anstieg der gesamtösterreichischen Beschäftigung in diesen Jahren bei. Der Handel gehört damit aus Sicht des langfristigen Beschäftigungswachstums zu den dynamischen Branchen der österreichischen Wirtschaft.
- Der Handel ist aber auch eine der von der Atypisierung des Beschäftigungsystems am stärksten betroffenen Branchen Österreichs. Im Zeitraum 1995 bis 2007 stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Handel laut österreichischer Arbeitskräfteerhebung von 19,1% auf 30,0% (gegenüber 22,6% in der Gesamtwirtschaft).
- Gleichzeitig gehört der Handel zu den von der Zuwanderung in Österreich stark betroffenen Branchen. Obwohl der AusländerInnenanteil an der gesamten unselbständigen Beschäftigung in den einzelnen Handelsbranchen mit zwischen 14,0% (Einzelhandel) und 15,5% (Großhandel) gegenüber dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft etwas unterdurchschnittlich war, arbeiteten im Jahr 2007 laut österreichischer Arbeitskräfteerhebung bereits rund 14,6% aller im Ausland geborenen unselbständig Beschäftigten (oder jede(r) siebente im Ausland Geborene) im Handel.
- Erweitert man den Begriff der ausländischen Arbeitskräfte auf Personen mit migrantischem Hintergrund weisen 18% der Beschäftigten im Einzelhandel und ein ähnlich hoher Anteil in den anderen Branchen einen migrantischen Hintergrund auf, sind also 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.

Ergebnisse zum Umschlag an Arbeitskräften, Arbeitsplätzen und Beschäftigterbetrieben

- Der Handel ist im Vergleich zu anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft immer noch eine Branche mit hohem Umschlag. Im Durchschnitt der Jahre seit 1995 wurden im Handel pro Jahr rund 10,5% der Beschäftigterbetriebe neu gegründet (und ein ähnlich großer Anteil an Beschäftigterbetrieben geschlossen), 10% bis 11% der Arbeitsplätze neu geschaffen, (und rund 10% vernichtet), und rund 45% bis 50% der Beschäftigungsverhältnisse binnen eines Jahres beendet (und ein etwas größerer Teil aufgenommen).
- Allerdings hat sich die Dynamik in den letzten Jahren (seit dem Jahr 2005) verringert. Zuletzt lag insbesondere der Umschlag an Arbeitskräften mit einem Anteil der Beschäftigungsbeendigungen am durchschnittlichen Beschäftigtenstand von rund 43% und einem Anteil der Beschäftigungsaufnahmen von rund 49% um fast 4 Prozentpunkte unter dem österreichischen Durchschnitt.
- Trotz dieser Entwicklung gibt es unter den einzelnen ÖNACE 3-Steller-Branchen des Handels immer noch Branchen mit besonders hohem Arbeitskräfteumschlag. Abgesehen von einigen kleineren Branchen betrifft dies insbesondere den Einzelhandel mit Waren verschiedener Art. Insgesamt arbeiten rund 23% der Handelsbeschäftigten in ÖNACE 3-Steller

Handelsbranchen mit einem (zum Teil deutlich) überdurchschnittlichen Arbeitskräfteumschlag.

- Demgegenüber stehen aber auch Branchen mit einem deutlich unterdurchschnittlichen Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen, die vor allem im Kfz-Handel (mit Ausnahme der Tankstellen) angesiedelt sind. Hier wird zumeist nur rund ein Drittel der Beschäftigungsverhältnisse binnen eines Jahres beendet.
- Vor allem in den großen Handelsbetrieben ist die Beschäftigungsstabilität besonders gering. Im Gegensatz zu allen anderen Branchen sind im Handel größere Beschäftigertbetriebe nicht durch eine höhere Beschäftigungsstabilität gekennzeichnet. Im Handel haben große Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten einen überdurchschnittlich hohen Arbeitskräfteumschlag.
- Die durchschnittliche Dauer der Zugehörigkeit zum jetzigen Betrieb beträgt nach Daten des Arbeitsklimaindex im Gesamtdurchschnitt der österreichischen Betriebe (mit Ausnahme des Handels) 10,3 Jahre, im Einzelhandel jedoch lediglich 6,4 Jahre. Männer im Einzelhandel sind dabei gegenüber den weiblichen Kolleginnen im Vorteil: die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer beträgt bei ersteren 7,6, bei zweiteren jedoch nur 6,1 Jahre.

Ergebnisse zur Einschätzung der eigenen Arbeitsplatzsicherheit und der subjektiven Arbeitsmarktchancen im Einzelhandel

- Der hohe Umschlag unter den Arbeitskräften im Einzelhandel äußert sich auch in einer hohen subjektiven Unsicherheit der Arbeitskräfte im Einzelhandel. Nur 17% der Handelbeschäftigten gegenüber 28% aller Beschäftigten halten ihren Arbeitsplatz für sehr sicher, umgekehrt halten 20% (gegenüber 13% in den anderen Branchen) ihren Arbeitsplatz für sehr oder eher unsicher.
- Die subjektive Arbeitsplatzsicherheit ist im Einzelhandel dabei in der vergangenen Dekade gefallen. Der Anteil derjenigen, die sich ihrer Arbeitsstelle nicht sicher sind, ist im Vergleichszeitraum von 12 auf 20% gestiegen, während die entsprechenden Anteile in den anderen Branchen mit 12 bzw. 13% stabil sind.
- Frauen und insbesondere Teilzeitbeschäftigte erachten sich als wesentlich leichter austauschbar. Von den Teilzeitbeschäftigten hält knapp ein Viertel den eigenen Arbeitsplatz für sehr oder eher unsicher. Auch Personen mit migrantischem Hintergrund haben in gleichem Ausmaß wie die Teilzeitbeschäftigten Sorge, dass ihr Arbeitsplatz nicht sicher sein könnte.
- Bei Teilzeitbeschäftigten und niedrig Qualifizierten ist die Sorge um den Arbeitsplatz auch überdurchschnittlich gestiegen: bei Einzelhandelsbeschäftigten mit nur Pflichtschulabschluss etwa von 12 auf 27%.
- Die Einzelhandelsbeschäftigten schätzen ihre theoretischen Arbeitsmarktchancen in anderen Branchen und Berufen allerdings nur etwas niedriger ein als Beschäftigte anderer Branchen. Besonders geringe Chancen, wieder eine "annehmbare Arbeitsstelle" finden zu können, rechnen sich die weiblichen Beschäftigten und solche in Teilzeitarbeitern aus: von

Letzteren meinen 59%, nur sehr oder eher schwer wieder eine adäquate Stelle finden zu können.

- Der Einzelhandel bietet ihren Arbeitskräften nur unterdurchschnittliche Perspektiven einer Karriere im eigenen Betrieb: während in den sonstigen Branchen die berufliche Entwicklung eher im Betrieb gesehen wird, herrscht bei den Angehörigen des Einzelhandels eine weit stärkere Wechsel- und Ausstiegstendenz vor. In beiden Gruppen überwiegt jedenfalls – mit jeweils um die 60% – der Anteil derjenigen, die ihre berufliche Zukunft auf längere Sicht im Verbleib in der jetzigen Situation und Position sehen. Unter den Einzelhandelsbeschäftigten streben 12% einen Aufstieg und 5% einen anderen Tätigkeitsbereich im derzeitigen Betrieb an. Die korrespondierenden Werte für die anderen Branchen betragen 17 und 6%.

Ergebnisse zum Einsatzmuster von Arbeitskräften im Handel

- Der Handel ist auch eine der wichtigsten Lehrbranchen in Österreich. Bei Frauen sind die Lehrberufe die wichtigsten unter allen Branchen, bei den Männern (hinter dem Gewerbe und Handwerk) die zweitwichtigsten. Rund 32% aller ausländischen weiblichen Lehrlinge in Österreich fanden 2007 eine Lehrstelle im Handel. Der Handel stellt für diese Bevölkerungsgruppe daher eine besonders wichtige Ausbildungsbranche dar.
- Die Entwicklung der Lehrlingszahlen seit dem Jahr 2002 war dabei durch einen unterdurchschnittlichen Zuwachs (von im Zeitraum seit 2002 jährlich durchschnittlich +5,2% gegenüber +7,7% in der gesamten Wirtschaft) geprägt. Nur in Gewerbe und Handwerk war der Zuwachs seit 2002 schwächer. Besonders betroffen davon sind dabei Ausländerinnen, bei ihnen ging die Zahl der Lehrlinge seit 2002 sogar um 14% zurück.
- Die unselbständig Beschäftigten im Handel sind auch merklich anders qualifiziert als jene am gesamten österreichischen Arbeitsmarkt. Sie sind häufiger als in anderen Branchen Pflichtschul- und LehrabsolventInnen. 60,7% der unselbständig Beschäftigten im Handel haben einen Lehr- bzw. BMS-Abschluss und 18,8% einen Pflichtschulabschluss, nur 5,3% haben einen Universitäts- oder FH-Abschluss. Im Vergleich dazu haben am gesamten Arbeitsmarkt 12,7% der unselbständig Beschäftigten einen Hochschulabschluss, 17,1% einen Pflichtschulabschluss und 51,2% einen Lehr- bzw. BMS-Abschluss.
- Die Beschäftigten im Einzelhandel sind relativ jung. Das Durchschnittsalter der Einzelhandelsbeschäftigten liegt mit 35 Jahren unter dem Gesamtschnitt der anderen Sektoren (39 Jahre). Diese und andere Befunde (wie der hohe Anteil an Frauen mit Kindern) lassen den Einzelhandel als eine typische WiedereinsteigerInnenbranche erscheinen.
- Die Beschäftigung im Handel ist durch eine deutliche Geschlechtersegmentation geprägt. Frauen sind im Handel (insbesondere im Einzelhandel) im Durchschnitt schlechter gebildet als Männer, und arbeiten auch wesentlich öfter in weniger qualifizierten Berufen.
- Diese Segmentation nach Geschlechtern spiegelt sich auch in einzelnen Aspekte der Berufslaufbahn insbesondere der Anzahl und Dauer der Berufsunterbrechungen. Frauen im Einzelhandel haben dabei im Hinblick auf die berufliche Karriere deutlich ungünstigere Voraussetzungen: Sie unterbrechen im Vergleich zu den Männern häufiger ihre Tätigkeit

und diese Unterbrechungen dauern in Summe auch länger: Frauen sind im Durchschnitt 56 Monate keiner Beschäftigung nachgegangen, Männer jedoch nur 29 Monate.

- Verglichen mit dem gesamten Arbeitsmarkt werden im Handel AkademikerInnen und MaturantInnen relativ häufiger überqualifiziert und gleichzeitig Lehr- und PflichtschulabsolventInnen relativ öfter unterqualifiziert beschäftigt als am gesamten österreichischen Arbeitsmarkt. Auffallend ist das Ausmaß der Diskrepanz an den Rändern der Bildungsverteilung (Bildungsgruppen Pflichtschule und Hochschule). Daher ist der Grad der Über- und Unterqualifizierung im Handel insgesamt merkbar höher, das Ausmaß der entsprechenden Qualifikation dafür niedriger. Das heißt, dass im Handel die formale Ausbildung weniger verwertet wird und ergo weniger bedeutend für die Position ist, die Beschäftigte einnehmen.

Ergebnisse zur Teilzeitbeschäftigung im Handel

- Die Teilzeitbeschäftigung im Handel konzentriert sich stark auf einzelne Bevölkerungsgruppen und Branchen. Die Teilzeitquote ist im Einzelhandel (mit 41,9% im Jahr 2007) deutlich höher als im österreichischen Durchschnitt, während sie im Großhandel (2007 17,6%) und im Kfz-Handel (2007 11,5%) unter dem österreichischen Durchschnitt liegt. Die Teilzeitarbeitskräfte sind auch zum überwiegenden Teil weiblich. Der Frauenanteil an den Teilzeitarbeitskräften im Handel lag im Jahr 2007 je nach der geleisteten Normarbeitszeit zwischen 79% und 93% (im Vergleich zu 58% bei der Gesamtbeschäftigung). Etwas weniger deutlich sind nur die Unterschiede hinsichtlich der Teilzeitquote zwischen im Inland und im Ausland geborenen unselbständig Beschäftigten. Bei im Ausland geborenen Arbeitskräften war die Teilzeitquote zuletzt mit rund 26% im Handel etwas geringer als bei den im Inland geborenen.
- Innerhalb dieser Gruppen steigt die Teilzeitquote der Frauen mit dem Alter tendenziell an, wobei allerdings Frauen im Alter von zwischen 35 und 44 Jahren (also in jenem Alter, in dem besonders oft Kinder geboren werden) mit einer Teilzeitquote von über 60% deutlich höher liegen. Die höchsten Zuwächse in der Teilzeitquote waren hier aber in den letzten Jahren bei den jungen und älteren Frauen zu verzeichnen. Bei den Männern ist die Teilzeitquote vor allem bei den jüngeren und älteren Arbeitskräften höher, während sie bei den Männern im Haupterwerbssalter unter dem Durchschnitt liegt, aber in den letzten Jahren besonders stark anstieg. Bei den im Ausland geborenen Arbeitskräften ist die Teilzeitquote vor allem bei den aus dem ehemaligen Jugoslawien stammenden Arbeitskräften gering.
- Teilzeitbeschäftigte haben eine tendenziell kürzere Berufslaufbahn im selben Betrieb und sie arbeiten zu höheren Anteilen als Vollzeitbeschäftigte in größeren Filialketten mit mehr als 500 Beschäftigten.
- Die Teilzeitbeschäftigten haben auch kaum Chancen in ihren Betrieben eine Führungsfunktion einzunehmen. Beinahe die Hälfte der unselbständig Beschäftigten der Berufshauptgruppe Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen (und hier in erster Linie LadenverkäuferInnen, und MarktstandsverkäuferInnen) sind Teilzeitarbeitskräfte. Diese Berufsgruppe hat mit Abstand den höchsten Anteil an Teilzeitarbeit bei Beschäftigten. Vollzeitarbeits-

kräfte finden sich hingegen relativ öfter als Führungskräfte (8,8%), als TechnikerInnen bzw. in gleichrangigen nichttechnischen Berufen (28,4%) und in Handwerks- und verwandten Berufen (14,4%) beschäftigt. Von den Vollzeitbeschäftigten sind 13%, von jenen mit einer Teilzeitvereinbarung lediglich 2% in einer Leitungsfunktion, umgekehrt sind von den ersteren nur 39%, von den Teilzeitbeschäftigten jedoch 53% nicht qualifizierte Angestellte

- Teilzeitarbeitskräfte sind im Handel, wie in der Gesamtwirtschaft, insofern benachteiligt als sie in allen Bildungsgruppen relativ öfter überqualifiziert beschäftigt, also seltener entsprechend ihrer Qualifikation angestellt werden. Für Frauen im Handel trifft dies vor allem auf das (zahlenmässig allerdings besonders bedeutsame) mittlere Qualifikationssegment zu.

Ergebnisse zu den Motiven und Wünschen der Teilzeitbeschäftigten im Handel

- Im Jahr 2007 wünschten hochgerechnet rund 26.000 Personen mit einer Normarbeitszeit von unter 35 Stunden im Handel eine Beschäftigung, in der sie länger als 35 Stunden arbeiten können, während sich rund 25.000 Vollzeitbeschäftigte eine Arbeitszeit von unter 35 Stunden wünschten. Bei den Frauen, die den Großteil der Teilzeitbeschäftigten ausmachen, wünschten sich 22.000 Teilzeitbeschäftigte eine Vollzeitbeschäftigung aber nur 16.000 Vollzeitbeschäftigte eine Teilzeitbeschäftigung.
- Fragt man die Teilzeitbeschäftigten nach dem Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung ist die Motivation sehr unterschiedlich. Für annähernd zwei Drittel der Antwortenden ist die Entscheidung Teilzeit zu arbeiten vor allem durch ihre Lebensumstände bedingt. Der hohe Anteil der Teilzeitbeschäftigten der angibt, dass sie sich im Prinzip längere Arbeitszeiten wünschen, deutet dabei darauf hin, dass bei diesen Personen die Teilzeitbeschäftigung als eine vorübergehende Alternative gesehen wird. Ein weiteres Siebentel der Teilzeitbeschäftigten arbeitet nur Teilzeit, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung findet und ist daher unfreiwillig teilzeitbeschäftigt. Rund ein Fünftel der Teilzeitarbeitskräfte will hingegen gar keine Vollzeitbeschäftigung. Der Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten ist dabei vor allem unter den Frauen (12,4%) und den im Ausland geborenen Arbeitskräften (22,8%) besonders hoch.
- Die hohe Teilzeitquote im Handel gepaart mit dem hohen Anteil an unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten an den Teilzeitarbeitskräften führt auch dazu, dass der Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten an der gesamten unselbständigen Beschäftigung im Handel bei 4%, im österreichischen Durchschnitt aber nur bei etwas mehr als 2% liegt.
- Neben den kurzen Arbeitszeiten haben Teilzeitbeschäftigte im Handel auch ein geringes Einkommen. Dieses wird auch nicht durch ein höheres Einkommen ihrer Ehepartner oder anderer Haushaltsmitglieder kompensiert. Das durchschnittliche Haushaltseinkommen (also das gesamte Einkommen aller in einem Haushalt lebenden Personen inklusive aller Transferleistungen und Einkommen aus Vermögen) von Haushalten mit zumindest einer Teilzeitbeschäftigung im Einzelhandel betrug in den Jahren 2004 und 2005 nach Daten des EU-SILC rund 2.984 Euro oder 86% des österreichischen Durchschnitts.
- Pro Person und Monat standen einem Haushalt mit einer (bzw. einem) Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel rund 1.487 € zur Verfügung. Dies entspricht rund 83% des

österreichischen Durchschnitts. Insgesamt handelt es sich bei Personen die im Handel Teilzeit arbeiten zum überwiegenden Teil nicht um Arbeitskräfte aus reichen Haushalten, die sich durch Teilzeit ein "Körpergeld" verdienen, sondern zum überwiegenden Teil um Personen, die mit ihrem Haushalteinkommen am unteren Ende der Einkommenspyramide liegen.

Ergebnisse zur Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten im Handel

- Eine aus Sicht der Arbeitskräfte besondere Problematik im Einzelhandel ergibt sich auch durch die Arbeitszeitlagen, die die Planung der Zeitressourcen im Hinblick auf familiäre Betreuungspflichten erschweren können: 40% der Einzelhandelsbeschäftigten müssen häufig an Samstagen und 7% zumindest gelegentlich auch an Sonntagen arbeiten. Letzterer Anteil ist in der letzten Dekade in Folge der liberalisierteren Sonntagsöffnungszeiten um 5 Prozentpunkte gestiegen. Nie an Samstagen arbeiten nur 20% der Handelsbeschäftigten.
- Diese für den Einzelhandel typischen Arbeitszeitlagen bedingen auch ein höheres Maß an Unzufriedenheit mit den Arbeitszeitregelungen. Die Unzufriedenheit hat im Verlauf der letzten Dekade noch signifikant zugenommen. Waren vor zehn Jahren noch 41% mit ihrer Arbeitszeit sehr zufrieden, so ist der entsprechende Anteil inzwischen auf 31% gesunken, während sich in den anderen Branchen 42% als sehr zufrieden mit den Arbeitszeitregelungen bezeichnen. Die Unzufriedenheit mit den Arbeitszeiten hängt dabei stärker von ungünstigen Arbeitszeitlagen als von der Zahl der geleisteten Stunden ab.

Ergebnisse zur Einkommenssituation und Zufriedenheit mit den Einkommen im Handel

- Die Beschäftigten im Einzelhandel gaben im Berichtsraum 2005-2008 an, im Durchschnitt monatlich netto 980 €-- zu verdienen, Männer 1.330 € und Frauen lediglich 890 €, was auch mit deren hohen Teilzeitquote zusammenhängt. Teilzeitbeschäftigte Frauen verdienen im Durchschnitt nur 770 €. Damit gehört der Handel zu den Branchen mit niedrigen Löhnen in Österreich.
- Insgesamt liegt die subjektive Einkommenszufriedenheit der Einzelhandelsbeschäftigten deutlich unter dem Durchschnitt der Wirtschaft, wobei die Zufriedenheit mit steigender Betriebsgröße tendenziell sinkt und in der Betriebsgrößenklasse ab 100 Beschäftigten am niedrigsten ist. Während 64% der Beschäftigten in den "sonstigen Branchen" mit ihrem Einkommen "sehr" oder "eher zufrieden" sind, beträgt der entsprechende Anteil im Einzelhandel nur 51%, unter jenen in Teilzeit 45 und unter Einzelhandelsbeschäftigten mit migrantischem Hintergrund ebenfalls lediglich 51%.
- Die Einkommenszufriedenheit ist im Einzelhandel im letzten Jahrzehnt zurückgegangen: der Anteil der "sehr" bzw. "eher Zufriedenen" ist in diesem Zeitraum von 58 auf 51% gesunken. Dieser Rückgang ist dabei vor allem durch den steigenden Teilzeitanteil erklärbar.
- Die geringeren Einkommen im Handel bedingen auch größere Sorgen der Handelsangestellten hinsichtlich ihrer Altersversorgung und einen hohen Anteil an Beschäftigten,

die angeben, mit ihrem Erwerbseinkommen nicht auszukommen. Während knapp ein Viertel der Beschäftigten in den "anderen Branchen" befürchtet, dass die aus der Berufstätigkeit resultierende Altersversorgung in Zukunft nicht reichen werde, beträgt der entsprechende Anteil bei den Einzelhandelsbeschäftigten mehr als ein Drittel – mit einer Steigerung seit der ersten Erhebungsperiode um 9 Prozentpunkte. Von den Frauen gehen 35% davon aus, mit der eigenen Alterspension nicht auskommen zu können, in den größeren Betrieben ab 100 Beschäftigten ist die Altersversorgung sogar für 39% äußerst prekär.

- Während rund zwei Drittel der Beschäftigten der sonstigen Branchen mit ihrem Erwerbseinkommen das Auslangen finden, sind knapp die Hälfte (44%) der Einzelhandelsbeschäftigten auf finanzielle Kompensationen, also "regelmäßige finanzielle Unterstützungen", sei es durch den Ehepartner/Lebensgefährten oder durch Eltern, Verwandte oder durch öffentliche Transferleistungen angewiesen. Unter den Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel beträgt der entsprechende Anteil sogar mehr als die Hälfte, nämlich 58%, die regelmäßige finanzielle Zuwendungen bekommen.

Ergebnisse zur Situation der ausländischen Arbeitskräfte im Handel

- Im Ausland geborene unselbständig Beschäftigte im Handel haben – wie auch in der gesamten österreichischen Wirtschaft – überproportional häufig eine Ausbildung an den Rändern der Bildungsverteilung (der Anteil der AkademikerInnen beträgt 10,2% und jener der PflichtschulabsolventInnen 29,7%)
- Sie sind – ebenfalls wie in der Gesamtwirtschaft – auch insofern benachteiligt als sie in allen Bildungsgruppen relativ öfter überqualifiziert beschäftigt, also seltener entsprechend ihrer Qualifikation angestellt werden, und weisen einen deutlich höheren Anteil an unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten auf als in Österreich Geborene.
- Personen mit migrantischem Hintergrund haben in gleichem Ausmaß wie die Teilzeitbeschäftigten Sorge, dass ihr Arbeitsplatz nicht sicher sein könnte. 24% halten hier ihren Arbeitsplatz für unsicher oder sehr unsicher. Im Vergleich dazu, sind es nur 15% der MigrantInnen in anderen Branchen, die um den Verlust ihres Arbeitsplatzes bangen.
- Einzelhandelsbeschäftigte mit migrantischem Hintergrund stoßen rascher an eine gläserne Decke, die ihnen einen Aufstieg verwehrt. Der Anteil der mit den Aufstiegsmöglichkeiten sehr Zufriedenen beträgt lediglich 17% im Vergleich zu 21% im Handel insgesamt, umgekehrt der Anteil der Unzufriedenen (Noten 4+5) 23%.

Glossar

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

- **Im Ausland geborene Personen** – Personen, deren Geburtsort außerhalb Österreichs liegt.
- **Personen mit migrantischem Hintergrund** – 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 Arbeitskräfteerhebung)** – Personen, die in der Woche vor der Erhebung zumindest eine Stunde einer bezahlten Erwerbsarbeit nachgingen.
- **Voll-sozialversicherungspflichtige Beschäftigung (laut Hauptverband)** – Personen, die zum Stichtag der Betrachtung beim Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger ein voll-sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis aufwiesen (exklusive geringfügig Beschäftigte und Freie Dienstverträge).
- **Teilzeitbeschäftigte (laut 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.
- **Arbeitsplatzschaffung** – Zahl der binnen eines Jahres in wachsenden Beschäftigterbetrieben geschaffenen Arbeitsplätze.
- **Arbeitsplatzvernichtung** – Zahl der binnen eines Jahres in schrumpfenden Beschäftigterbetrieben vernichteten Arbeitsplätze.
- **Arbeitsplatzumschlag** – Summe aus Arbeitsplatzschaffung und Arbeitsplatzvernichtung.
- **Zugänge** – Summe der zwischen zwei Zeitpunkten neu aufgenommenen voll-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse.
- **Abgänge** – Summe der zwischen zwei Zeitpunkten beendeten voll-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse.
- **Arbeitskräfteumschlag** – Summe aus Zu- und Abgängen.
- **Haushaltseinkommen (laut EU –SILC)** – Summe der Einkommen aller Haushaltsmitglieder aus selbständiger und unselbständiger Arbeit, Arbeitslosenleistungen, Altersleistungen, Hinterbliebenenleistungen, Krankenleistungen, Invaliditätsleistungen und Ausbildungsbezogenen Leistungen, sowie Familienleistungen, Wohnungsbeihilfen, Brutto-Zinsen und Dividenden und sonstigen Sozialleistungen.
- **Überqualifiziert beschäftigte Personen** – Personen, deren Beruf ein niedrigeres Qualifikationsniveau erfordert als ihre höchste abgeschlossene Ausbildung.
- **Unterqualifiziert beschäftigte Personen** – Personen, deren Beruf ein höheres Qualifikationsniveau erfordert als ihre höchste abgeschlossene Ausbildung.
- **Handel** – Die Branchengruppen Kfz-Handel, der Großhandel und der Einzelhandel (ÖNACE-1995: 51, 52 und 53).
- **Einzelhandel** – Die Branchengruppe des Einzelhandels.

Inhaltsverzeichnis

<u>Kurzzusammenfassung</u>	I
<i><u>Einleitung</u></i>	<i>I</i>
<i><u>Ergebnisse zur Beschäftigungsentwicklung im Handel</u></i>	<i>I</i>
<i><u>Ergebnisse zum Umschlag an Arbeitskräften, Arbeitsplätzen und Beschäftigernbetrieben</u></i>	<i>II</i>
<i><u>Ergebnisse zur Einschätzung der eigenen Arbeitsplatzsicherheit und der subjektiven Arbeitsmarktchancen im Einzelhandel</u></i>	<i>III</i>
<i><u>Ergebnisse zum Einsatzmuster von Arbeitskräften im Handel</u></i>	<i>IV</i>
<i><u>Ergebnisse zur Teilzeitbeschäftigung im Handel</u></i>	<i>V</i>
<i><u>Ergebnisse zu den Motiven und Wünschen der Teilzeitbeschäftigten im Handel</u></i>	<i>VI</i>
<i><u>Ergebnisse zur Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten im Handel</u></i>	<i>VII</i>
<i><u>Ergebnisse zur Einkommenssituation und Zufriedenheit mit den Einkommen im Handel</u></i>	<i>VII</i>
<i><u>Ergebnisse zur Situation der ausländischen Arbeitskräfte im Handel</u></i>	<i>VIII</i>
<u>Glossar</u>	IX
<u>Verzeichnis der Übersichten</u>	XIV
<u>Verzeichnis der Abbildungen</u>	XVI
<u>1. Einleitung</u>	1
<i><u>1.1 Fragestellungen und Methode der Studie</u></i>	<i>2</i>
<u>1.2 Gliederung des Projektes</u>	5
<i><u>1.3 Datengrundlagen & Begrifflichkeiten</u></i>	<i>6</i>
<i><u>Verwendete "offizielle" Datensätze</u></i>	<i>6</i>
<i><u>Der Arbeitsklimaindex</u></i>	<i>9</i>
<u>ABSCHNITT A:</u>	13
<u>2. Die Beschäftigungsentwicklung im Handel 1995 bis 2007: Ein Überblick</u>	14
<i><u>2.1 Die Entwicklung des Handels ist durch eine große Heterogenität verschiedener Branchen geprägt</u></i>	<i>15</i>
<i><u>2.2 Anhaltende Tendenz zu steigenden Unternehmensgrößen im Handel</u></i>	<i>20</i>
<i><u>2.3 Beruhigung des Unternehmensumschlages seit der Jahrtausendwende</u></i>	<i>21</i>
<i><u>2.4 Betriebliche Wachstumsprozesse im Handel bleiben heterogen</u></i>	<i>26</i>
<i><u>2.5 Der Arbeitsplatzumschlag führt auch zu einem abnehmenden Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen im Handel</u></i>	<i>28</i>
<i><u>2.6 Im großbetrieblichen Bereich ist der Arbeitskräfteumschlag immer noch hoch</u></i>	<i>32</i>
<i><u>2.7 Die Konzentration des Umschlages auf nur wenige Betriebe ist in Österreich insgesamt hoch, im Handel aber weniger stark ausgeprägt</u></i>	<i>34</i>

<u>2.8</u>	<u>Die Lehrlingsbeschäftigung im Handel steigt auch im Konjunkturaufschwung nur schwach</u>	35
3.	<u>Qualifikations- und Berufsstrukturen im Handel</u>	39
<u>3.1</u>	<u>Einleitung</u>	39
<u>3.1.1</u>	<u>LehrabsolventInnen dominieren nach wie vor die Beschäftigungsstruktur im Handel</u>	39
<u>3.1.2</u>	<u>Im Ausland geborene Handelsbeschäftigte sind häufiger PflichtschulabsolventInnen aber auch AkademikerInnen</u>	40
<u>3.1.3</u>	<u>Erhebliche Bildungssegregation nach Geschlechtern</u>	45
<u>3.2</u>	<u>Die Berufe von Beschäftigten im Handel</u>	45
<u>3.3</u>	<u>Über- und Unterqualifikation der Beschäftigten im Handel</u>	49
<u>3.3.1</u>	<u>Hohes Ausmaß der Überqualifikation nur bei der kleinen Gruppe der AkademikerInnen im Handel</u>	52
<u>3.3.2</u>	<u>Im Ausland geborene Arbeitskräfte und hoch qualifizierte Teilzeitarbeitskräfte sind im Handel häufiger überqualifiziert beschäftigt</u>	54
4.	<u>Teilzeitbeschäftigung im Handel</u>	59
<u>4.1</u>	<u>Einleitung</u>	59
<u>4.1.1</u>	<u>Teilzeitarbeitskräfte im Handel arbeiten überproportional häufig zwischen 12 und 34 Stunden</u>	60
<u>4.2</u>	<u>Gründe für Teilzeitarbeit</u>	63
<u>4.2.1</u>	<u>Im Handel wünschen sich mehr Teilzeitbeschäftigte eine Vollzeitbeschäftigung als umgekehrt</u>	64
<u>4.2.2</u>	<u>Rund 4% aller unselbständig Beschäftigten im Handel arbeiten Teilzeit, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden</u>	66
<u>4.2.3</u>	<u>Frauen arbeiten öfter aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit, Ältere und Jüngere Arbeitskräfte sind häufig unfreiwillig teilzeitbeschäftigt</u>	67
<u>4.2.4</u>	<u>Im Ausland Geborene sind ebenfalls öfter unfreiwillig teilzeitbeschäftigt als im Inland Geborene</u>	71
<u>4.3</u>	<u>Haushaltseinkommen und Zweitbeschäftigungen von Teilzeitbeschäftigten im Handel</u>	73
<u>4.3.1</u>	<u>Nur wenige Teilzeitkräfte haben einen zweiten Arbeitsplatz</u>	73
<u>4.3.2</u>	<u>Teilzeitbeschäftigte verdienen deutlich weniger als Vollzeitbeschäftigte, das Einkommen anderer Haushaltsmitglieder kompensiert allerdings nicht für ihr niedrigeres Einkommen.</u>	74
<u>4.3.3</u>	<u>Die Haushaltseinkommen der Teilzeitbeschäftigten mit kurzen Arbeitszeiten sind besonders niedrig</u>	77
<u>4.4</u>	<u>Überstunden</u>	78
<u>4.4.1</u>	<u>Männer, in Österreich Geborene und Vollzeitarbeitskräfte leisten besonders viele Überstunden</u>	80

<u>ABSCHNITT B:</u>	83
<u>6. Strukturmerkmale</u>	85
<i><u>6.1 Personen- und haushaltsbezogene Merkmale</u></i>	85
<i><u>6.2 Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale</u></i>	87
<i><u>6.3 Berufskarriere</u></i>	89
<i><u>6.4 Strukturmerkmale nach Geschlecht</u></i>	90
<u>6.4.1 Persönliche Merkmale – nach Geschlecht</u>	90
<u>6.4.2 Betriebliche Merkmale – nach Geschlecht</u>	91
<u>6.4.3 Berufskarriere – nach Geschlecht</u>	93
<i><u>6.5 Strukturmerkmale nach Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)</u></i>	95
<u>6.5.1 Persönliche Merkmale nach Arbeitszeit</u>	95
<u>6.5.2 Betriebliche Merkmale</u>	96
<u>6.5.3 Berufskarriere – nach Arbeitszeit</u>	97
<i><u>6.6 Exkurs: Arbeitszeiten im Einzelhandel</u></i>	99
<u>6.6.1 Arbeitszeiten -vereinbarte/reale/gewünschte</u>	99
<u>6.6.2 Arbeitszeitlagen</u>	102
<u>6.7 Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung</u>	102
<i><u>6.7 Strukturmerkmale nach Migrationshintergrund</u></i>	105
<u>6.7.1. Persönliche Merkmale-nach Migrationshintergrund</u>	105
<u>6.7.2. Betriebliche Merkmale</u>	107
<u>6.7.3 Berufskarriere</u>	108
<u>7. Strukturmerkmale im Längsschnittvergleich</u>	110
<i><u>7.1 Beschäftigte im Einzelhandel - Persönliche Merkmale</u></i>	110
<i><u>7.2 Beschäftigte im Einzelhandel - Betriebliche Merkmale</u></i>	111
<i><u>7.3 Berufskarriere</u></i>	113
<u>8. Lebens- und Arbeitsverhältnisse von ausländischen und Teilzeitarbeitskräften im Einzelhandel</u>	114
<i><u>8.1. Einkommenssituation</u></i>	114
<u>8.1.1. Persönliches Netto-Einkommen</u>	114
<u>8.1.2. Subjektive Einkommenszufriedenheit</u>	119
<u>8.1.3 Zu erwartende Altersvorsorge</u>	122
<u>8.1.4 Zufriedenheit mit den Sozialleistungen</u>	123
<u>8.1.5 Kompensationen – Zusatzeinkommen</u>	124
<i><u>8.2 Karriere</u></i>	126
<u>8.2.1. Arbeitsplatzsicherheit</u>	126
<u>8.2.2 Subjektive Arbeitsmarktchancen</u>	128
<u>8.2.3 Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten</u>	130

<u>Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten</u>	132
<u>8.2.5 Berufliche Perspektiven</u>	134
<u>ABSCHNITT C:</u>	136
<u>9. Resümee</u>	137
<u>Abbildungsverzeichnis</u>	152
<u>Literaturhinweise</u>	154

Verzeichnis der Übersichten

Übersicht 2.1:	Entwicklung der Branchengruppen des Handels	14
Übersicht 2.2:	Beschäftigung 1995, 2000, 2007 und jährlich durchschnittliches Beschäftigungswachstum nach Handelsbranchen	16
Übersicht 2.3:	Beschäftigung nach Größenklassen und Branchen	17
Übersicht 2.4:	Anzahl der Beschäftigterbetriebe nach Beschäftigungsgrößenklassen und Branchen 2007	18
Übersicht 2.5:	Durchschnittliche Größe der Beschäftigterbetriebe nach Branchen und Jahren	23
Übersicht 2.6:	Neugründungen und Schließungen von Beschäftigterbetrieben	24
Übersicht 2.7:	Entwicklung Arbeitsplatzumschlag in den Handelsbranchen	27
Übersicht 2.8:	Entwicklung der Arbeitskräftereallokation	32
Übersicht 2.9:	Anteil am Arbeitskräfteumschlag nach verschiedenen Unternehmenstypen	34
Übersicht 2.10:	Entwicklung der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr nach Wirtschaftssparten (2002 bis 2007)	36
Übersicht 2.11:	Entwicklung der Zahl der Lehrlinge nach Wirtschaftssparten (2002 bis 2007)	37
Übersicht 2.12:	Entwicklung der Struktur der Lehrlinge insgesamt und im ersten Lehrjahr nach Nationalität und Geschlecht	38
Übersicht 3.1:	Erwerbstätige im Handel nach Geburtsort und höchster abgeschlossener Ausbildung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	41
Übersicht 3.2:	Erwerbstätige im Handel nach Geburtsregion und höchster abgeschlossener Ausbildung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	42
Übersicht 3.3:	Erwerbstätige im Handel nach Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	43
Übersicht 3.4:	Erwerbstätige im Handel nach Arbeitszeit und höchster abgeschlossener Ausbildung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	44
Übersicht 3.5:	Erwerbstätige im Handel nach Geburtsort und Berufshauptgruppen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	46
Übersicht 3.6:	Erwerbstätige im Handel nach Geschlecht und Berufshauptgruppen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	47
Übersicht 3.7:	Erwerbstätige im Handel nach Arbeitszeit und Berufshauptgruppen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft	48

Übersicht 3.8:	Zuordnung von Berufshauptgruppen und benötigten Bildungsniveaus	50
Übersicht 3.9:	Unter- bzw. Überqualifizierung der Beschäftigten im Handel und in der Gesamtwirtschaft nach Herkunft und höchster abgeschlossener Ausbildung	53
Übersicht 3.10:	Unter- bzw. Überqualifizierung der Beschäftigten im Handel und in der Gesamtwirtschaft nach Geburtsregion	55
Übersicht 3.11:	Unter- bzw. Überqualifizierung der Beschäftigten im Handel und in der Gesamtwirtschaft nach Arbeitszeit und höchster abgeschlossener Ausbildung	56
Übersicht 3.12:	Unter- bzw. Überqualifizierung der Beschäftigten im Handel und in der Gesamtwirtschaft) nach Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung	57
Übersicht 4.1:	Anteil an der Teilzeitbeschäftigung nach Arbeitszeitkategorien, Geschlecht und Geburtsort	61
Übersicht 4.2:	Teilzeitquoten nach demographischen Merkmalen und Branchengruppen 2004-2007	62
Übersicht 4.3:	Teilzeitquoten nach Alter und Geburtsort 2004 und 2007	63
Übersicht 4.4:	Wunsch nach Vollzeitarbeit unter Teilzeitbeschäftigten und Teilzeitarbeit bei Vollzeitbeschäftigten	65
Übersicht 4.5:	Grund für Teilzeitarbeit und Teilzeitarbeitslosigkeit in % der unselbständig Beschäftigten	67
Übersicht 4.6:	Grund für Teilzeit nach Alter	69
Übersicht 4.7:	Grund für Teilzeit nach Normarbeitszeit	70
Übersicht 4.8:	Grund für Teilzeitbeschäftigung im Einzelhandel nach demographischen Gruppen	73
Übersicht 4.9:	Zweiter Arbeitsplätze und befristete Tätigkeiten von Handelsbeschäftigten	74
Übersicht 4.10:	Haushaltseinkommen in Handelsbranchen und der Gesamtwirtschaft nach Voll- und Teilzeit 2004 75	
Übersicht 4.11:	Haushaltseinkommen im Handel und der Gesamtwirtschaft nach Arbeitszeit	76
Übersicht 4.12:	Haushaltseinkommen der in Handelsbranchen beschäftigten Frauen und der Gesamtwirtschaft nach Voll- und Teilzeit 2004	77
Übersicht 4.13:	Überstunden und bezahlte Überstunden laut Arbeitskräfteerhebung	79

Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1.1: Verlauf der unselbständigen Beschäftigung im Handel in verschiedenen in dieser Studie benutzten Datensätzen	8
Abbildung 2.1: Durchschnittliche Betriebsgröße im Handel	20
Abbildung 2.2: Gründungs- und Schließungsquoten im Handel	21
Abbildung 2.3: Arbeitsplatzschaffung, -vernichtung und -umschlag in den Handelsbranchen	25
Abbildung 2.4: Arbeitskräftereallokation nach Branchen	31
Abbildung 2.5: Arbeitskräftereallokation nach Betriebsgröße im Handel und in anderen Branchen	33
Abbildung 4.1: Wachstum der Teilzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitkategorien	60
Abbildung 4.2: Grund für Teilzeit im Handel nach demographischen Gruppen	68
Abbildung 4.3: Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung im Handel nach demographischen Gruppen	71
Abbildung 4.4: Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung in % der unselbständig Beschäftigten im Einzelhandel nach Arbeitsmarktgruppen	72
Abbildung 4.5: Anteil der Überstunden am gesamten Arbeitsvolumen nach demographischen Gruppen	79
Abbildung 4.6: Anteil der bezahlten Überstunden an den Gesamtarbeitsstunden	80

1. Einleitung

Seit dem Jahr 1995 ist die Anzahl der im Handel registrierten voll-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse laut österreichischem Hauptverband der Sozialversicherungsträger um etwas mehr als 45.000 (oder 5,9%) angestiegen. Damit trugen die Handelsbranchen – d.h. der Kfz-Handel, der Großhandel und der Einzelhandel – etwa 17,7% zum Anstieg der gesamt-österreichischen Beschäftigung in diesen Jahren bei (bei einem Beschäftigtenanteil von zuletzt etwa 16,3%). Der Handel gehört damit aus Sicht des langfristigen Beschäftigungswachstums zu den dynamischen Branchen der österreichischen Wirtschaft. Abgesehen von dieser rein quantitativen Bedeutung nimmt der Handel aber auch als Vertriebspartner der Industrie eine wichtige Rolle ein, wobei dieses Verhältnis durch eine Vielzahl kooperativer aber auch antagonistischer Beziehungen geprägt ist (*Wiese - Aiginger - Wüger, 1999*).

Der Handel gehört aber auch aus anderen Gesichtspunkten zu einer der interessantesten Branchen in Österreich. So war das österreichische Beschäftigungssystem im letzten Jahrzehnt durch eine erhebliche Liberalisierung, Flexibilisierung und auch Atypisierung der Beschäftigungsverhältnisse geprägt. Zum Beispiel stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung im Zeitraum 1995 bis 2007 laut Daten der Arbeitskräfteerhebung von 12,5% auf 22,6%. Damit war Österreich nach Eurostat-Daten in der EU (hinter der BRD und den Niederlanden) zuletzt das Land mit der dritthöchsten Teilzeitquote. Der Handel war auch hier eine der am stärksten betroffenen Branchengruppen. Im Zeitraum 1995 bis 2007 stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Handel laut österreichischer Arbeitskräfteerhebung von 19,1% auf 30,0%. Damit lassen sich anhand des Handels die Konsequenzen der zunehmenden Atypisierung des österreichischen Beschäftigungssystems besonders gut analysieren. So untersucht zum Beispiel eine neuere Studie der KMU-Forschung Austria (*Voithofer et al., 2006*) den Umgang der Handelsunternehmen mit den steigenden Flexibilitätsanforderungen an die Belegschaft und präsentiert auch einige Best-Practice-Beispiele in diesem Bereich der Personalpolitik.

Gleichzeitig war Österreich bereits seit dem Ende der achtziger Jahre durch eine starke Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften geprägt. In den letzten 20 Jahren stieg dabei der Anteil der im Ausland geborenen Wohnbevölkerung von rund 4% auf über 14% (*Biffi et al., 2008*), wobei gerade seit der Jahrtausendwende eine erneute Erhöhung der Zuwanderung festzustellen ist. Der Handel gehört (neben dem Bauwesen und dem Gaststätten- und Beherbergungswesen) auch hier zu den stark betroffenen Branchen. Obwohl der AusländerInnenanteil an der gesamten unselbständigen Beschäftigung in den einzelnen Handelsbranchen mit zwischen 14,0% (Einzelhandel) und 15,5% (Großhandel) gegenüber dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft etwas unterdurchschnittlich war, arbeiteten im Jahr 2007 laut österreichischer Arbeitskräfteerhebung bereits rund 14,6% aller im Ausland geborenen unselbständig Beschäftigten (oder jede(r) siebente im Ausland Geborene) im Handel.

Schlussendlich ist der Handel auch von besonderem Interesse, weil einige ältere Studien (z. B. *Huber - Huemer, 2004*) zur Beschäftigungsentwicklung im Handel zeigen, dass es hier zwar zu einem Zuwachs an Beschäftigungsverhältnissen kam, diese Erhöhung der Anzahl der Beschäftigungsverhältnisse aber nicht unbedingt zu einer Erhöhung des Arbeitsvolumens, einer Verbesserung der Einkommenssituation der Arbeitskräfte und zu einer Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit beigetragen hat. Insbesondere zeigt die Untersuchung von *Huber - Huemer (2004)* über die Entwicklungen der späten 1990er und frühen 2000er Jahre, dass:

- zwar die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse im Handel gestiegen ist; gleichzeitig aber auch der Umschlag an Arbeitskräften hoch und die Beschäftigungsstabilität gering ist. Im Zeitraum 1995 bis 2003 sind überdies für Lehrlinge und geringfügig Beschäftigte die Chancen auf Wieder- bzw. Weiterbeschäftigung in einem voll-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis gesunken. Überdies zeigte sich, dass die Handelsbeschäftigten in der Einkommenspyramide zurückgefallen sind.
- der Handel keineswegs eine homogene Branche ist. Vor allem der Einzelhandel und die großen Beschäftigerbetriebe weisen hinsichtlich Beschäftigungsstabilität, Umschlag, Chancen auf Wieder- und Weiterbeschäftigung sowie Einkommenschancen schlechtere Kennzahlen und eine schlechtere Entwicklung auf als der Großhandel und der Kfz-Handel.
- Frauen im besonderen Ausmaß von diesen Entwicklungen betroffen sind. Ihre Position in der Einkommenspyramide hat sich aufgrund der hohen Betroffenheit von Teilzeitarbeit in den letzten vier Jahren am deutlichsten verschlechtert. Ihre Arbeitsplatzsicherheit ist gesunken.
- geringfügige Beschäftigungsformen das am raschesten wachsende Segment der Beschäftigung im Handel waren. Sie wurden auch zunehmend zu einem "Dauerzustand" für die Betroffenen (*Huber - Huemer, 2004 S. 55ff.*).

1.1 Fragestellungen und Methode der Studie

Zentrale Fragestellung der vorliegenden Studie ist es daher vor dem Hintergrund einer nach wie vor anhaltenden Beschäftigungsausweitung im Handel (immerhin stieg die Beschäftigung laut Hauptverband auch im Zeitraum 2000-2006 um über 20.000 Beschäftigungsverhältnisse) zu untersuchen, ob sich diese Entwicklungstendenzen auch in den letzten Jahren fortgesetzt haben.

Darüber hinaus soll diese Studie aber auch einige Aspekte berücksichtigen, die in bisherigen Untersuchungen nur unzureichend abgebildet werden konnten. Hier werden vor allem zwei Fragestellungen angesprochen, die auf verschiedene Aspekte der Arbeitsbedingungen in der Branche abzielen:

1. Soll die Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie die Einkommenssituation von Haushalten, in denen zumindest eine Person ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis im Handel hat, unter-

sucht werden. Dies ist interessant, weil dadurch zumindest für einen Zeitpunkt Anhaltspunkte über die soziale Situation und subjektive Befindlichkeit von Teilzeitbeschäftigten gewonnen werden können, und weil frühere Studien (z.B. *Voithofer et al.*, 2006) bei einer insgesamt hohen Zufriedenheit der unselbständig Beschäftigten im Handel mit ihrem Arbeitsplatz eine auffällig größere Unzufriedenheit bei Teilzeitbeschäftigten finden.

2. Soll die besondere Situation von ausländischen Arbeitskräften im Handel untersucht werden, da eine Reihe von Studien zur Situation der ausländischen Arbeitskräfte am österreichischen Arbeitsmarkt auf eine Benachteiligung dieser Gruppe hindeutet (*Biffel et al.*, 2008, *Huber et al.*, 2008). Hierbei wird in dieser Studie insbesondere auf die im Ausland geborenen Arbeitskräfte (im Unterschied zu den Arbeitskräften mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft) abgestellt.

Der besondere Aspekt dieses Projektes liegt dabei in der gemeinsamen Analyse von Datenbeständen (wie z.B. dem Individualdatensatz des Hauptverbandes, dem Mikrozensus oder EU-SILK), die auf objektive Tatbestände (wie z.B. Arbeitsplatzwechsel oder Einkommen) abstellen, mit Datenbeständen (insbesondere dem Arbeitsklimaindex), die vor allem auf Aspekte der Arbeitszufriedenheit abstellen: Diese Verknüpfung erfolgte in diesem Projekt über eine parallel laufende Bearbeitung durch das WIFO, welches sich vor allem auf die Auswertung der verfügbaren Individualdatensätze des Hauptverbandes und der Arbeitskräfteerhebung konzentrierte, und das IFES, welches eine Sonderauswertung des Arbeitsklimaindex vornahm.

Dies hat den Vorteil, dass neben den in offiziellen Daten erfassten Tatbeständen der generellen Beschäftigtenentwicklungen sowie von individuellen Berufskarrieren, auch "subjektive Faktoren", wie die lebensweltlichen Hintergründe des individuellen Entscheidungsverhaltens, mit berücksichtigt werden können, die von den verwendeten offiziellen Datensätzen (Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus, Individualdatensatz des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, EU-SILC) nicht oder kaum abgebildet werden. Damit können in dieser Studie – für die Analyse des Handels in Österreich erstmalig - wesentliche zusätzliche Tatbestände aufgezeigt werden, die für eine Entwicklung von realitätsgerechten Zukunftsszenarien dieses Wirtschaftssektors, wesentlich sind. So ermöglichen Daten des Österreichischen Arbeitsklimaindex eine Analyse der persönlichen Nettoeinkommen der Einkommenssituation der Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel und erlauben darüber hinaus einen weiteren Blick auf Personen mit Migrationshintergrund.

Aus den Ergebnissen der Auswertungen „objektiver“ und „subjektiver“ Faktoren können dabei wichtige Hinweise über das Zusammenspiel zwischen den spezifischen Arbeitsbedingungen des Handels und den persönlichen Einstellungen und Strategien der Handelsbeschäftigten gewonnen werden. So zeigt sich zum Beispiel anhand der Auswertungen des sekundärstatistischen Datenmaterials, dass der Handel (und unter den Handelsbranchen insbesondere der Einzelhandel) eine Branche mit (aufgrund hoher Teilzeitquoten) geringer Bezahlung und in nicht unwesentlichen Teilbereichen hohem Umschlag an Beschäftigten ist. Auf der Ebene der Einstellungen der Handelsbeschäftigten spiegeln sich diese „objektiven“ Tatbestände in einer

– im Vergleich zur Gesamtwirtschaft - „subjektiv“ geringeren Arbeitsplatzsicherheit der Einzelhandelsangestellten und einem geringeren Maß an Einkommenszufriedenheit.

Überdies lassen sich anhand der Auswertungen dieser „subjektiven“ Faktoren auch Anhaltspunkte darüber gewinnen, wie sich die Einzelhandelsangestellten in ihrer Lebens- und Karriereplanung an die spezifischen Arbeitsbedingungen des Handels anpassen. So zeigt sich, dass der Handel (wohl auch aufgrund der hohen Teilzeitquote) in einem hohen Maß eine (Wieder-)einsteigerInnenbranche ist, in der überproportional viele Frauen nach der Familiengründungsphase oder mit Betreuungspflichten arbeiten. In ihrer Karriere- bzw. Lebensplanung gehen aber überdurchschnittlich viele dieser Einzelhandelsangestellten (wohl auch aufgrund der geringeren Zufriedenheit mit dem Einkommen und der geringeren Arbeitsplatzsicherheit) davon aus, dass ein Karrieresprung nur mit einem ArbeitsgeberInnen- oder Branchenwechsel möglich sein wird.

Überdies liefert diese Verknüpfung von „objektiven“ und „subjektiven“ Indikatoren, wichtige Hinweise über die spezifischen Belastungen, die aus den Arbeitsbedingungen des Handels resultieren, und zu einer differenzierteren Sicht der Arbeitsbedingungen im Handel beitragen. So zeigt sich zum Beispiel, dass trotz „objektiv“ hoher Teilzeitquote und damit verbundenem geringem Einkommen der Handelsbeschäftigten, die Arbeitszeitlagen (und eng damit verbunden die Autonomie über die Arbeitszeitgestaltung) wesentlicher für die Beurteilung der „subjektiven“ Zufriedenheit mit der Arbeitszeit sind, als der reine Tatbestand der Teilzeitarbeit. Ähnlich zeigt sich auch, dass trotz einem in den letzten Jahren objektiv „fallenden“ Arbeitskräfteumschlag in den meisten Handelbranchen, die subjektive Unsicherheit hinsichtlich des Fortbestandes des Arbeitsplatz gestiegen ist, dass also die subjektiven Einschätzungen der Betroffenen, in wirtschaftspolitisch durchaus wichtigen Bereichen von den „objektiven“ Entwicklungen abweichen können.

Schlussendlich erlaubt die Verbindung verschiedener Datensätze auch Aussagen über einzelne Gruppen, die in der offiziellen Statistik gegenwärtig nur schlecht erfasst werden. Im Fall dieser Studie zeigt sich dies anhand der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund, von welcher in der offiziellen Statistik MigrantInnen der 2. Generation nur selten erfasst werden. Diese Gruppe kann somit ausschließlich im Datensatz des Arbeitsklimaindex analysiert werden.

Trotz dieser erheblichen Vorteile der Verschränkung von Daten zu „subjektiven“ Einschätzungen mit Daten zu „objektiven“ Tatbeständen, ergeben sich aus dieser Vorgehensweise auch einige Einschränkungen. Diese entstehen zum einen aus den unterschiedlichen Definitionen und Stichprobengrößen der in dieser Studie analysierten Datensätze (siehe dazu auch Abschnitt 1.3). Insbesondere kann es aufgrund der stichprobenbedingten Schwankungen der einzelnen in dieser Studie verwendeten Datensätze in Auswertungen zu unterschiedlichen Größenordnung hinsichtlich einzelner Kennzahlen kommen. Dies gilt insbesondere dort, wo Aussagen hinsichtlich der Struktur der Beschäftigung gemacht werden. Hier können einzelne Zahlen zwischen verschiedenen Datensätzen voneinander abweichen. Im Umgang mit die-

sem Problem war es unser Ziel etwaige Strukturunterschiede zwischen verschiedenen Datensätzen möglichst transparent zu machen. Daher werden die für die Interpretation der Ergebnisse wesentlichen Strukturzahlen verschiedener Datensätze getrennt ausgewiesen¹⁾, wobei bei besonders gravierenden Fällen auf diese Unterschiede gesondert aufmerksam gemacht wird.

Zum anderen ergeben sich aber auch aufgrund der mangelnden Verknüpfbarkeit der Datensätze Einschränkungen² im Analyseumfang. So wäre im Rahmen dieser Studie sicherlich interessant gewesen die „objektiven“ Bestimmungsfaktoren verschiedener „subjektiver“ Einschätzungen, wie zum Beispiel die Diskrepanz zwischen sinkendem Arbeitsplatzumschlag aber steigender subjektiver Arbeitsplatzunsicherheit anhand genauerer (multivariater) Verfahren auf Personenebene zu analysieren. Dies wäre allerdings nur bei einer zum gegenwärtigen Zeitpunkt nicht möglichen Verknüpfung der verschiedenen Datensätze möglich gewesen.

1.2 Gliederung des Projektes

Entsprechend ihrer Zielsetzungen gliedert sich diese Studie in zwei Hauptteile. Im ersten dieser Teile (Teil A) werden die Untersuchungsergebnisse des WIFO hinsichtlich der Ergebnisse des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger und der österreichischen Arbeitskräfteerhebung dargestellt. Hier wird im nächsten Kapitel die Beschäftigungsentwicklung im Handel im Zeitraum 1995 bis 2007 analysiert, wobei vor allem die Entwicklung von Kennzahlen zum Unternehmens-, Arbeitsplatz- und Arbeitskräfteumschlag im Zentrum stehen. Im darauf folgenden Kapitel wird die Qualifikations- und Berufsstruktur der im Handel unselbständig Beschäftigten untersucht, wobei hier vor allem das Ausmaß von Überqualifizierung von Teilzeitbeschäftigten und im Ausland geborenen Arbeitskräften im Zentrum der Analyse stehen, und in Kapitel 4 wird anschließend die Teilzeitbeschäftigung analysiert.

Der zweite Teil des Projektes (Teil B) widmet sich den Ergebnissen der Auswertung des Datensatzes des Arbeitsklimaindex von IFES, hier werden zunächst, in den ersten beiden Kapitel aus statischer und dynamischer Sicht, verschiedene Strukturmerkmale der Einzelhandelsbeschäftigten in diesem Datensatz beschrieben, wobei hier vor allem Aspekte der Zufriedenheit mit den Arbeitszeiten und Karriereperspektiven der Einzelhandelsbeschäftigten im Mittelpunkt stehen. Daran anschließend werden die Lebens- und Arbeitsverhältnisse der Einzelhandelsbeschäftigten mit Migrationshintergrund und der Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel untersucht. Im Mittelpunkt stehen hierbei die Zufriedenheit mit dem Einkommen, die Erwartungen an die Altersvorsorge sowie die Karriereperspektiven der Einzelhandelsbeschäftigten hinsicht-

1) Allerdings zeigte sich in der Bearbeitung der Studie auch, dass die hier verwendeten Datensätze zumindest in ihrer Grundtendenz recht ähnliche Kennzahlen lieferten

2) Eine Verknüpfung verschiedener Datensätze auf der Ebene von Personen scheitert vor allem daran, dass Daten der offiziellen Statistik aus durchaus gerechtfertigten datenschutzrechtlichen Gründen der Forschung nur in anonymisierter Form zur Verfügung gestellt werden.

lich der Einschätzung von Arbeitsplatzsicherheit, Arbeitsmarktchancen und Aufstiegschancen, beziehungsweise werden Weiterbildungsmöglichkeiten sowie berufliche Perspektiven vorgenommen.

Abgeschlossen wird die vorliegende Studie durch ein gemeinsames Resümee, welches die zentralen Ergebnisse beider Projektteile rekapituliert und in einen gemeinsamen Zusammenhang stellt.

1.3 Datengrundlagen & Begrifflichkeiten

Der in dieser Studie verfolgte Ansatz einer Verbindung von sowohl "objektiven" als auch "subjektiven" Tatbeständen der Beschäftigten bedingt dabei, dass eine Vielzahl von Datensätzen verwendet werden, die aufgrund ihrer Besonderheiten auch zum Teil unterschiedliche Begriffe bedingen, die einer genaueren Erläuterung bedürfen.³

Verwendete "offizielle" Datensätze

So werden in Teil A der Studie neben sekundärstatistischen Datenquellen zwei in ihrer Grundstruktur recht unterschiedliche Individualdatensätze der offiziellen Statistik verwendet. Diese sind:

1. Die Arbeitskräfteerhebung (Mikrozensus) – Dies ist eine Stichprobenerhebung, im Zuge derer pro Quartal etwa 22.500 zufällig ausgewählte Haushalte zu den Themen "Erwerbstätigkeit" (mit dem Frageprogramm der Europäischen Arbeitskräfteerhebung) und "Wohnen" befragt werden. Zum Thema Erwerbstätigkeit werden dabei vor allem Fragen bezüglich des Erwerbsstatus, der Arbeitszeit, Bildung und Beruf gestellt.

Seit 2004 wird diese Stichprobenerhebung jedes Quartal erhoben, sodass die Daten aus der Periode vor 2004 mit jenen aus den Jahren danach nicht mehr vergleichbar sind. Wir beschränken die Analyse in dieser Studie daher auf den Zeitraum 2004 bis 2007. Ein Nachteil der Arbeitskräfteerhebung im Vergleich zu anderen Datenbeständen ist dabei, dass sie keine Vollerhebung darstellt. Dementsprechend ist sie mit einem Stichprobenfehler behaftet. Zufällige Schwankungen können nicht ausgeschlossen werden. Diese sind vor allem dann zu erwarten, wenn kleine Gruppen betrachtet werden. Um die Probleme mit Stichprobenfehlern zu minimieren, werden in dieser Studie daher in einigen Auswertungen (insbesondere in Teil A, Kapitel 3) Durchschnitte für die Jahre 2004 bis 2007 betrachtet. Obwohl diese Vorgehensweise die zufälligen Schwankungen verringert, verbleiben bei einigen Gruppen weiterhin relativ große Stichprobenfehler. Wir übernehmen daher die in den Publikationen von Statistik Austria (z.B. *Statistik Austria*, 2007) vorgeschlagene Konvention, nach der Werte mit einem 95%-Konfidenzintervall von $\pm 30\%$ oder mehr in Klammern ausgewiesen werden.

³ Siehe hierzu auch das Glossar am Anfang der Studie

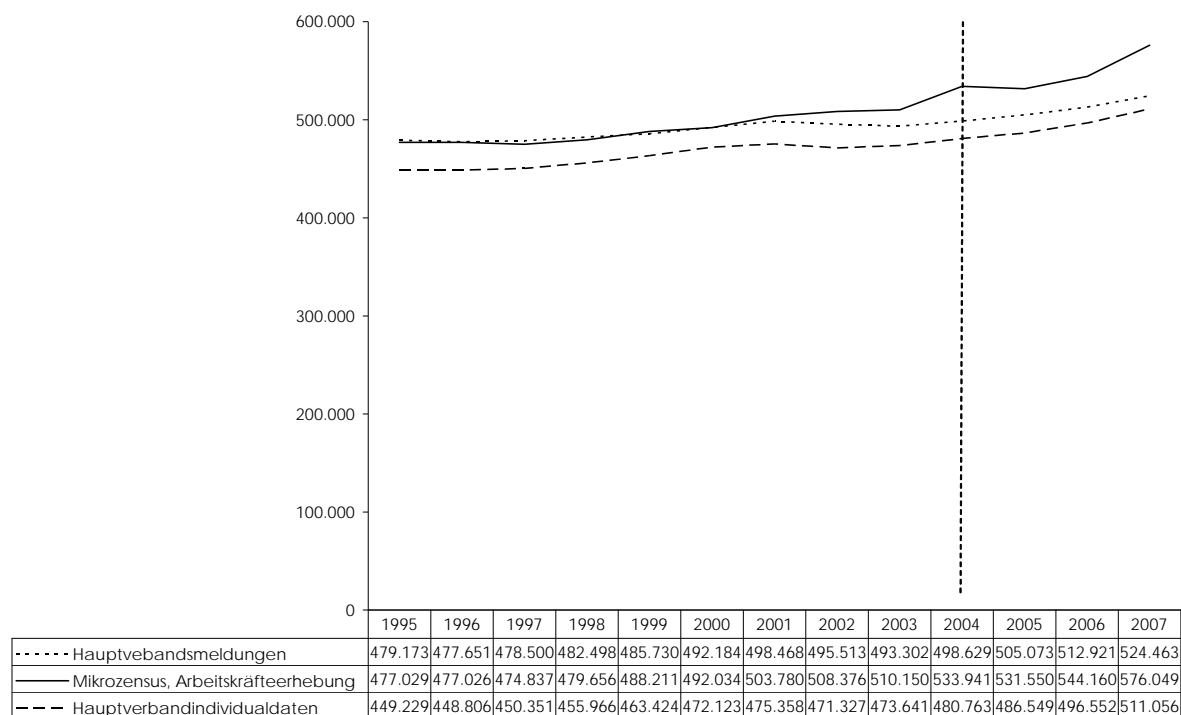
2. Der Individualdatensatz des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger – Dies ist ein administrativer Datensatz. Einträge basieren auf der Anmeldung von Beschäftigungsverhältnissen zur Sozialversicherung, welche verpflichtend ist und unmittelbar bei Beschäftigungsbeginn erfolgt. Neben dem Umstand der Beschäftigung und des Zeitpunktes ihres Beginns bzw. ihrer Beendigung werden eine Reihe von Merkmalen des Dienstverhältnisses sowie der betroffenen Personen und Dienstgeber erfasst. So sind Gliederungen nach sozialrechtlicher Stellung des Dienstverhältnisses (z.B. nach voller Sozialversicherungspflicht oder geringfügiger Beschäftigung), Branche und Größe des Dienstgebers, sowie nach Alter, Geschlecht und Berufserfahrung des Beschäftigten möglich. Dabei müssen vor der Verwendung des Datensatzes in der Analyse umfangreiche Bereinigungen und Filterungen vorgenommen werden.

Bereits diese Datensätze unterscheiden sich hinsichtlich ihrer Definitionen, was auch zu unterschiedlichen Zahlen hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung im Handel führt. So werden zum Beispiel in den Beschäftigungsdaten des Hauptverbandes verschiedene Formen der atypischen Beschäftigung nur mangelhaft erfasst. Überdies ergeben sich aufgrund der Bereinigung der Daten und den in einigen Bereichen fehlenden Informationen zu einzelnen Beschäftigterbetrieben⁴⁾ Fragen der Repräsentativität des Datensatzes. In der österreichischen Arbeitskräfteerhebung (AKE) werden hingegen alle Personen als beschäftigt registriert, die in der Woche vor der Befragung zumindest eine Stunde lang einer bezahlten Beschäftigung nachgegangen sind. Dementsprechend werden in dieser Erhebung auch geringfügig Beschäftigte mitberücksichtigt. Dies führt tendenziell zu einer höheren Zahl der unselbständig Beschäftigten in der Arbeitskräfteerhebung als in den Daten des Hauptverbandes.

Außerdem werden im Hauptverband Beschäftigungsverhältnisse gezählt, während in der Arbeitskräfteerhebung auf beschäftigte Personen abgestellt wird. Dementsprechend werden im Hauptverband Personen mit zwei oder mehr Beschäftigungsverhältnissen mehrfach erfasst, in der Arbeitskräfteerhebung aber nicht. Dies führt tendenziell zu einer geringeren Beschäftigtenzahl in der Arbeitskräfteerhebung als im Hauptverband.

⁴⁾ Diese betreffen insbesondere die Branchenzugehörigkeit einzelner Beschäftigterbetriebe.

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



Q: Statistik Austria, Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung, HV, WIFO-INDI-DV, Anmerkungen: Zahlen der Arbeitskräfteerhebung vor und nach 2004 sind nicht vergleichbar.

Abbildung 1.1 stellt dabei die Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung in diesen beiden Datensätzen, der in den offiziellen Meldungen des österreichischen Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger gemeldeten gegenüber. Laut Arbeitskräfteerhebung (AKE) waren im Handel im Jahr 2007 576.049 Personen beschäftigt. Im Hauptverband wird die Beschäftigung mit 524.463 angegeben. Somit ist die Beschäftigung im Handel in der Arbeitskräfteerhebung um mehr als 50.000 Personen höher als im Hauptverband. Dies kann vor allem dadurch erklärt werden, dass im Hauptverbandsdatensatz, die im Handel besonders wichtigen geringfügig Beschäftigten nicht berücksichtigt werden, in der Arbeitskräfteerhebung allerdings schon. Überdies zeigt sich, dass der Unterschied zwischen diesen Datensätzen – der zunehmenden Bedeutung geringfügig Beschäftigter entsprechend – im Zeitverlauf zunimmt. Während die Beschäftigung im Handel in beiden Datensätzen im Jahr 1995 noch ähnlich hoch war, entwickeln sich diese beiden Datensätze in der Zeit um das Jahr 2000 deutlich auseinander.

Zwischen dem uns zur Verfügung stehenden Individualdatensatz des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und dem der offiziellen Hauptverbandsdaten ist der Unterschied in der Beschäftigungsentwicklung hingegen relativ gering. In den vorhande-

nen Individualdaten werden je nach Jahr zwischen 93% und 97% der Beschäftigten im Handel erfasst. Die verbleibenden Unterschiede können dabei wohl durch Umgliederungen der Betriebe in ihrer Branchenzugehörigkeit und nachträglichen Meldungen von Beschäftigungsverhältnissen erklärt werden. Die Repräsentativität des Individualdatensatzes des Hauptverbandes ist damit, selbst wenn man ihn nur als eine große Stichprobe der Handelsunternehmen betrachtet, sicherlich gegeben.

Insgesamt haben diese beiden Datensätze allerdings recht unterschiedliche Stärken und Schwächen. So ist der Individualdatensatz des Hauptverbandes sicherlich aufgrund der großen Repräsentativität und der hohen internen Vergleichbarkeit, der geeignetste Datensatz, wenn es darum geht die Entwicklung der voll-sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung des Handels im Zeitvergleich zu untersuchen. Überdies bietet der Datensatz auch einige Informationen über die Betriebsgröße der Beschäftigterbetriebe im Handel (z.B. ÖNACE 3-Steller-Branche, Betriebsgröße), die in der Arbeitskräfteerhebung entweder nicht vorhanden sind oder sehr großen Stichprobenfehlern unterliegen. Daher wird dieser Datensatz (in Ergänzung zu offiziellen Daten des Hauptverbandes) in dieser Studie vor allem dazu verwendet, um die Struktur der Handelsbeschäftigten auf detaillierter ÖNACE 3-Steller-Ebene sowie auf Betriebsebene darzustellen. Außerdem werden anhand dieses Datensatzes Aussagen zur Betriebs-, Arbeitsplatz- und Arbeitskräftedynamik in dieser Branche gewonnen, die in der Arbeitskräfteerhebung ebenfalls nicht vorhanden sind.

Der Individualdatensatz des Hauptverbandes bietet aber kaum Informationen zu der Situation der Beschäftigten. So fehlen Angaben über die Arbeitszeit und den Geburtsort der Arbeitskräfte, was eine Analyse der Teilzeitbeschäftigung bzw. der Situation der im Ausland geborenen Arbeitskräfte unmöglich macht. Außerdem kann anhand dieses Datensatzes nur wenig über die Lebensumstände der Personen gesagt werden. Diese Informationen stehen allerdings (zumindest in einigen Dimensionen) in der Arbeitskräfteerhebung (in über die Zeit vergleichbarer Definition für die Jahre 2004 bis 2007) zur Verfügung. Aus diesem Grund wird die Arbeitskräfteerhebung vor allem in Teil A, Kapitel 3 und 4 dieser Studie verwendet, um einerseits die Situation von Teilzeitbeschäftigten (Teil A, Kapitel 4) und Phänomene des über- und unterqualifizierten Einsatzes von Teilzeit- und im Ausland geborenen Arbeitskräften (Teil B, Kapitel 3) zu untersuchen.

Der Arbeitsklimaindex

Der dritte wesentliche Datenbestand dieser Studie, welcher in Teil B dieser Studie verwendet wird, ist jener des "österreichischen Arbeitsklimaindex", der von IFES im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich seit 1997 regelmäßig erhoben wird. Dieser bietet die Möglichkeit, die in Teil A durchgeführte Analyse der objektiven Tatbestände im Handel durch die subjektiven Aspekte zu ergänzen. Durch die Verschränkung der Sekundäranalysen von administrativen wirtschaftsstatistischen Basisdaten und den Daten des österreichischen Arbeitsklimaindex kann somit ein umfassendes Gesamtbild der Handelsbeschäftigten in Österreich dargestellt

werden, das die Identifikation von Problemlagen und mögliche interessenpolitische Korrekturansätze auf eine weitaus sicherere Basis stellt.

Zielgruppe dieser quartalsweise durchgeführten Face-to-face Befragungen sind unselbständig Erwerbstätige in Österreich. In dieser Studie werden dabei die Ergebnisse einer Sonderauswertung der im Rahmen des österreichischen Arbeitsklimaindex erhobenen Daten speziell im Hinblick auf die Arbeitssituation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten im Einzelhandel dargestellt und zu den Basisanalysen des Abschnitt A in Beziehung gesetzt. Für diese Sonderauswertung wurden die 12 Erhebungswellen der Periode 1998 bis 2000 sowie 14 Erhebungswellen der Periode 2005 bis II. Quartal 2008 kumuliert. Die Teilstichprobe der Einzelhandelsbeschäftigten beinhaltet für die erste Periode 766 und für die zweite Periode 954 Personen und ist als repräsentativ für die unselbständig Erwerbstätigen dieser Branche anzusehen. Nicht repräsentiert sind per Definition Handelsbeschäftigte in einem selbständigen Dienstverhältnis (freie DienstnehmerInnen usw.) sowie - mangels Wohnsitz in Österreich - Tages-EinpendlerInnen aus Nachbarländern.

Für die zweite Erhebungsperiode sind auch Personen mit migrantischem Hintergrund extra ausgewiesen. Es wurden jene Zielpersonen als MigrantInnen (der ersten oder zweiten Generation) klassifiziert, die entweder über keine österreichische Staatsbürgerschaft verfügen, oder die selbst oder von denen zumindest ein Elternteil nicht in Österreich geboren wurde. Da es sich um eine insgesamt kleine Gruppe handelt, kann in der Analyse nicht mehr zwischen erster und zweiter Generation unterschieden werden.

Da es sich bei diesem Datensatz um eine Stichprobenerhebung handelt, in der der Fokus auf bestimmte subjektiven Aspekte der Arbeitszufriedenheit liegt, weichen einige der in diesem Datensatz verwendeten Begrifflichkeiten von jenen der beiden in Teil A verwendeten Datensätze ab (siehe dazu auch Glossar am Anfang des Textes). Aus Sicht dieser Studie sind dabei zwei wesentliche Unterschiede von Relevanz:

1. Wird in Teil B der Studie im Gegensatz zum Teil A nur auf die Beschäftigten im Einzelhandel abgestellt – Dies erwies sich als notwendig, weil aufgrund des Stichprobendesigns des Arbeitsklimaindex die Stichprobe in den Bereichen des Großhandels und Kfz-Handels zu gering ist, um repräsentative Aussagen zuzulassen. Es zeigt sich allerdings aus Sicht des Erkenntnisinteresses dieser Studie und im Lichte der Ergebnisse des ersten 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 in Teil B die Ergebnisse nur unwesentlich ein. Selbst wenn der Großhandel und der KFZ-Handel in diesen Teil mit einbezogen würden, würden die Ergebnisse wohl weitgehend von den Einzelhandelsbeschäftigten bestimmt.
2. Wird in Teil B im Gegensatz zum Teil A ein anderer Begriff der MigrantInnen gewählt. Während in Teil A ausländische Arbeitskräfte durchgängig über den Geburtsort definiert werden, also auf die im Ausland geborenen abgestellt wird, wird in Teil B der Studie der Begriff

der ausländischen Arbeitskräfte über den Migrationshintergrund vorgenommen. Hier sind ausländische Arbeitskräfte alle Arbeitskräfte, die entweder selbst im Ausland geboren wurden oder aber zumindest einen Elternteil haben, der im Ausland geboren wurde. Dieser Unterschied reflektiert dabei vor allem die Schwächen der im Teil A verwendeten offiziellen Datensätze. Im Prinzip wäre es gerade bei Untersuchungen zur Beschäftigung im Handel, in dem auch viele (vor allem junge) Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund arbeiten, wünschenswert durchgängig Aussagen über die zweite Generation treffen zu können. Dies scheitert allerdings an dem gänzlichen Fehlen des Konzepts "Migrationshintergrund" in den in dieser Studie verwendeten offiziellen Datensätzen. Um in dieser Studie zumindest in einigen Teilbereichen Aussagen über Personen mit Migrationshintergrund treffen zu können, wurde daher bewusst die begriffliche Diskontinuität in der Studie in Kauf genommen. Um etwaige Probleme mit diesen unterschiedlichen Begriffen zu vermindern wird in Teil A der Studie durchgängig der Begriff "im Ausland geborene" und im Teil B der Studie durchgängig der Begriff "Personen mit Migrationshintergrund" verwendet.

ABSCHNITT A:

Analysen von Sekundärstatistischen Daten

Peter Huber, WIFO

2. Die Beschäftigungsentwicklung im Handel 1995 bis 2007: Ein Überblick

Wendet man sich zunächst den Daten des Hauptverbandes zu zeigt sich, dass, wie bereits in der Einleitung dargestellt, der Handel zu jenen Wirtschaftsbereichen Österreichs gehört, in denen die Beschäftigung seit 1995 am raschesten stieg. Insbesondere bis zur Jahrtausendwende zeichnete sich der Handel dabei durch eine hohe Dynamik aus. Zwar lag die Beschäftigung 1996 und 1997 als Folge des EU-Beitritts, die insbesondere dem Großhandel einen zunehmenden Konkurrenzdruck auferlegte und damit eine Produktivitätssteigerung notwendig machte, trotz steigender Wertschöpfung noch unter dem Niveau des Jahres 1995. Ab 1998 kam es jedoch bis ins Jahr 2002 auch bei der Beschäftigung zu deutlichen Zuwächsen (*Wieser - Aiginger - Wüger, 1999, und Gavac et al., 2003*).

Übersicht 2.1: Entwicklung der Branchengruppen des Handels

	Kfz-Handel		Großhandel (ohne Kfz-Handel)		Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)		
	Bruttowertschöpfung zu Faktorkosten	Beschäftigung	Bruttowertschöpfung zu Faktorkosten	Beschäftigung	Bruttowertschöpfung zu Faktorkosten	Beschäftigung	
	Mio. €	Absolut	Mio. €	Absolut	Mio. €	Absolut	
1995	2.689	71.879	9.241	184.065	6.562	223.229	
1996	-	72.142	-	180.212	-	225.297	
1997	2.690	72.571	9.744	179.314	6.542	226.615	
1998	2.809	72.569	10.015	181.807	7.059	228.123	
1999	3.067	73.180	9.998	182.598	7.068	229.951	
2000	3.175	74.121	11.040	184.513	7.199	233.550	
2001	2.984	74.564	11.884	187.523	7.389	236.381	
2002	3.048	74.696	11.960	186.362	7.899	234.455	
2003	3.174	73.281	11.640	185.849	8.487	234.172	
2004	3.481	73.949	12.120	187.912	8.726	236.769	
2005	3.453	74.465	12.829	190.242	8.902	240.366	
2006	-	75.181	-	193.400	-	244.341	
2007	-	75.727	-	194.803	-	253.934	
			1995 = 100				
1996	-	100,4	-	97,9	-	100,9	
1997	100,0	101,0	105,4	97,4	99,7	101,5	
1998	104,4	101,0	108,4	98,8	107,6	102,2	
1999	114,0	101,8	108,2	99,2	107,7	103,0	
2000	118,1	103,1	119,5	100,2	109,7	104,6	
2001	111,0	103,7	128,6	101,9	112,6	105,9	
2002	113,3	103,9	129,4	101,2	120,4	105,0	
2003	118,0	102,0	126,0	101,0	129,3	104,9	
2004	129,4	102,9	131,2	102,1	133,0	106,1	
2005	128,4	103,6	138,8	103,4	135,7	107,7	
2006	-	104,6	-	105,1	-	109,5	
2007	-	105,4	-	105,8	-	113,8	

Q: Statistik Austria, HV, WIFO-Berechnungen.

Die späten neunziger Jahre waren dabei auch eine Phase intensiver institutioneller Umstellungen im Handel. Abgesehen vom EU-Beitritt – der vor allem im Großhandel zu einem verstärkten Wettbewerbsdruck führte – kam es in dieser Zeit auch zu mehrmaligen Änderungen in den Regelungen für Öffnungszeiten und zu einigen Änderungen in der EigentümerInnenstruktur des Handels, welche die vorherrschende Tendenz einer zunehmenden Marktkonzentration noch verstärkte (*Huber - Huemer, 2004*).

Seit der Jahrtausendwende zeigt sich allerdings eine etwas andere Entwicklung. Mit dem Abklingen der Hochkonjunktur im Jahr 2002 kam es wieder zu einem leichten Beschäftigungsrückgang im Handel und auch das Wertschöpfungswachstum schwächte sich in diesem Jahr deutlich ab. Nach dem Jahr 2002 waren zwar weiterhin annähernd alle Jahre (mit Ausnahme des Jahres 2005) – unter anderem aufgrund der weiterhin steigenden Teilzeitquote – durch ein überdurchschnittliches Beschäftigungswachstum geprägt, das Wachstum der Bruttowertschöpfung fiel aber, aufgrund des verhaltenen Konsumwachstums, zumindest bis 2005 in allen Jahren schwächer aus als das gesamtwirtschaftliche Bruttowertschöpfungswachstum. Insgesamt ergibt sich daher seit der Jahrtausendwende ein – im Vergleich zur österreichischen Gesamtwirtschaft – etwas schwächerer Wachstumsvorsprung des Handels. Insgesamt zeigt sich damit, dass bereits von *Wüger (1983)* festgestellte typische Bild nachdem der Handel im Konjunkturzyklus durch relativ geringe Beschäftigungsschwankungen aber hohe Produktivitätsschwankungen geprägt ist.

2.1 Die Entwicklung des Handels ist durch eine große Heterogenität verschiedener Branchen geprägt

Allerdings ist der Handel kein homogener Wirtschaftszweig. Auf 2-Steller-Ebene wird er in der offiziellen Statistik als die Abteilungen ÖNACE 50 bis 52 der Systematik der Wirtschaftstätigkeiten definiert. Bereits auf dieser Differenzierungsebene ergeben sich für Kfz-Handel, Einzelhandel und Großhandel in den letzten zwölf Jahren erhebliche Entwicklungsunterschiede. In der Beschäftigungsentwicklung verzeichnete vor allem der Einzelhandel größere Zuwächse, die wohl auch zu einem guten Teil auf einen Anstieg der Teilzeitbeschäftigung zurückzuführen sind (Kapitel 4), während der Großhandel und der Kfz-Handel mit einem Beschäftigungszuwachs von 5,8% bzw. 5,4% deutlich hinter dem österreichischen Durchschnitt (von 8,6%) lagen. Der Zuwachs in der Bruttowertschöpfung war hingegen im Großhandel (gefolgt vom Einzelhandel) am höchsten, während der Kfz-Handel aufgrund von heftigen Rückgängen im Jahr 2001 hinter diese Entwicklung zurückfiel. Im Einzelhandel wuchs die Wertschöpfung erst ab dem Jahr 2000 stark.

Übersicht 2.2: Beschäftigung 1995, 2000, 2007 und jährlich durchschnittliches Beschäftigungswachstum nach Handelsbranchen

	1995	2000	2005	2007	1995/ 2000	2000/ 2005	2005/ 2007
	Absolut				Durchschnittlich jährliche Veränderung		
Handel mit Kraftwagen	26.885	27.365	27.271	27.393	+0,4	-0,1	+0,2
Instandh. u. Reparatur Kraftwagen	24.693	25.675	25.781	2.6114	+0,8	+0,1	+0,6
Handel m. Kfz-Teilen u. Zubehör	6.682	7.203	7.199	7.782	+1,5	+0,0	+4,0
Handel und Reparatur von Krafträdern	1.936	1.935	1.843	1.951	+0,0	-1,0	+2,9
Tankstellen	6.099	7.283	8.480	9.126	+3,6	+3,1	+3,7
Handelsvermittlung	20.151	24.543	28.033	33.738	+4,0	+2,7	+9,7
GH m.landw.Grundstoffen und leb. Tieren	5.865	6.202	7.226	7.286	+1,1	+3,1	+0,4
GH m.Nahrungsm.u. Getränken, Tabakwaren	29.169	29.487	29.775	29.058	+0,2	+0,2	-1,2
GH m.Gebrauchs- und Verbrauchsgütern	39.407	39.482	40.060	39.302	+0,0	+0,3	-1,0
GH m.Rohstoffen, Halbwaren, Altmaterial	35.188	3.5614	35.483	37.634	+0,2	-0,1	+3,0
GH m.Maschinen,Ausrüstungen u.Zubehör	20.559	22.205	21.675	22.504	+1,6	-0,5	+1,9
Sonstiger Großhandel	14.826	15.701	16.432	18.555	+1,2	+0,9	+6,3
EH m.W. versch. Art (in Verkaufsräumen)	73.073	76.291	88.927	95.047	+0,9	+3,1	+3,4
Fach-EH m.Nahrungs- u.Genußm.,Getränken	15.520	17.334	17.572	19.176	+2,2	+0,3	+4,5
Apotheken;Fach-EH m.med.,orthop.Artikel	16.316	20.814	23.807	25.353	+5,0	+2,7	+3,2
Sonst. Facheinzelh. (in Verkaufsräumen)	107.114	107.465	99.577	103.249	+0,1	-1,5	+1,8
EH m.Antiquitäten und Gebrauchtwaren	764	795	791	788	+0,8	-0,1	-0,2
EH nicht in Verkaufsräumen	2.303	3.816	3.922	4.305	+10,6	+0,5	+4,8
Reparatur von Gebrauchsgütern	2.679	2.913	2.695	2.695	+1,7	-1,5	+0,0
Kfz-Handel	66.295	69.461	70.574	72.366	+0,9	+0,3	+1,3
Großhandel	165.165	17.3234	178.684	188.077	+1,0	+0,6	+2,6
Einzelhandel	217.769	229.428	237.291	250.613	+1,0	+0,7	+2,8
Handel insgesamt	449.229	472.123	486.549	511.056	+1,0	+0,6	+2,5
Individualdaten andere Sektoren	1.609.060	1.639.719	1.632.722	1.718.117	+0,4	-0,1	+2,6

Q: INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – GH = Großhandel, EH = Einzelhandel. – Anmerkungen: Unterschiede zur offiziellen Hauptverbandsstatistik ergeben sich aufgrund unterschiedlicher Stichtage und Abgrenzungen (Kapitel 1).

Übersicht 2.3: Beschäftigung nach Größenklassen und Branchen
In % der Gesamtbeschäftigung der Branche 2007

	bis 50	51 bis 100	101 bis 500	500 und mehr
	Beschäftigte			
Handel mit Kraftwagen	43,8	18,5	27,1	10,6
Instandh. u. Reparatur von Kraftwagen	75,1	9,0	15,9	0,0
Handel mit Kfz-Teilen und Zubehör	53,7	20,6	25,7	0,0
Handel und Reparatur von Krafträdern	62,4	5,9	31,7	0,0
Tankstellen	91,4	5,6	2,9	0,0
Handelsvermittlung	70,1	10,1	19,8	0,0
GH m.Landw.Grundstoffen und leb. Tieren	33,4	9,1	46,7	10,8
GH m.Nahrungsm.u. Getränken, Tabakwaren	26,5	15,8	42,9	14,8
GH m.Gebrauchs- und Verbrauchsgütern	46,6	15,6	32,5	5,3
GH m.Rohstoffen, Halbwaren, Altmaterial	41,9	16,0	34,2	8,0
GH m.Maschinen,Ausrüstungen u.Zubehör	57,5	13,0	19,5	9,9
Sonstiger Großhandel	51,5	12,8	35,7	0,0
EH m.W. versch. Art (in Verkaufsräumen)	29,4	3,4	16,1	51,2
Fach-EH m.Nahrungs- u.Genußm.,Getränken	55,9	3,3	13,7	27,1
Apotheken;Fach-EH m.med.,orthop.Artikel	57,3	3,1	19,4	20,2
Sonst. Facheinzelh. (in Verkaufsräumen)	58,3	11,5	19,3	10,9
EH m.Antiquitäten und Gebrauchtwaren	77,0	0,0	23,0	0,0
EH nicht in Verkaufsräumen	76,6	12,3	11,1	0,0
Reparatur von Gebrauchsgütern	47,7	4,2	48,2	0,0
Kfz-Handel	62,7	13,3	20,0	4,0
Großhandel	48,0	13,9	31,5	6,6
Einzelhandel	47,3	6,8	17,9	28,0
Handel insgesamt	49,7	10,3	23,2	16,7
Individualdaten andere Sektoren	43,3	10,6	25,7	20,4

Q: INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – GH = Großhandel, EH = Einzelhandel. – Anmerkungen: Unterschiede zur Leistungs- und Strukturerhebungen und anderen Unternehmensdatensätzen ergeben sich aufgrund unterschiedlicher Abgrenzungen (Kapitel 1) .

Auf einer noch disaggregierteren Ebene, der Ebene der Branchenklassen (ÖNACE 3-Steller), finden sich im Handel 19 Branchen.⁵⁾ Ihre Entwicklung ist nur mehr anhand der Beschäftigung darstellbar. Diese sind von einer noch stärkeren Heterogenität geprägt als auf Ebene der Branchengruppen. Rund ein Fünftel der im Handel beschäftigten Personen (etwa 103.000) arbeiteten im Jahr 2007 im sonstigen Facheinzelhandel. Dieser beinhaltet so heterogene Bereiche wie den Einzelhandel mit Textilien, Bekleidung, Schuhen, Leder- und Taschenwaren,

⁵⁾ Im Folgenden wird für die ÖNACE 3-Steller-Gliederungsebene der Begriff Branche, für die ÖNACE 2-Steller-Ebene der Begriff Branchengruppe, verwendet.

Möbeln, Haushaltsgeräten, Metallwaren, Büchern und Bürobedarf und eine Reihe weiterer Handelsbranchen wie den Handel mit Blumen, Brennstoffen und mit Waffen. Diese Branche umfasst somit ein breites Feld von zum Teil recht unterschiedlich strukturierten Gruppen von Betrieben.

Übersicht 2.4: Anzahl der Beschäftigterbetriebe nach Beschäftigungsgrößenklassen und Branchen 2007

	bis 50	51 bis 100	101 bis 500	500 und mehr
	Beschäftigte			
Handel mit Kraftwagen	1.686	74	45	3
Instandh. U. Reparatur von Kraftwagen	3.207	34	22	0
Handel mit Kfz-Teilen und Zubehör	749	24	9	0
Handel und Reparatur von Krafträdern	249	2	3	0
Tankstellen	2.014	8	2	0
Handelsvermittlung	7.445	51	37	0
GH m.landw.Grundstoffen und leb. Tieren	469	9	15	1
GH m.Nahrungsm.u. Getränken, Tabakwaren	1.395	65	63	4
GH m.Gebrauchs- und Verbrauchsgütern	3.623	89	64	3
GH m.Rohstoffen, Halbwaren, Altmaterial	2.648	84	74	3
GH m.Maschinen,Ausrüstungen u.Zubehör	2.330	41	23	2
Sonstiger Großhandel	2.419	35	33	0
EH m.W. versch. Art (in Verkaufsräumen)	7.504	47	65	37
Fach-EH m.Nahrungs- u.Genußm.,Getränken	4.326	9	13	4
Apotheken;Fach-EH m.med.,orthop.Artikel	2.061	12	22	7
Sonst. Facheinzelh. (in Verkaufsräumen)	14.445	167	106	13
EH m.Antiquitäten und Gebrauchsgüter	269	0	1	0
EH nicht in Verkaufsräumen	1.069	7	2	0
Reparatur von Gebrauchsgütern	414	2	4	0
Kfz-Handel	7.905	142	81	3
Großhandel	20.329	374	309	13
Einzelhandel	30.088	244	213	61
Handel insgesamt	58.322	760	603	77
Individualdaten andere Sektoren	170.736	2.613	2.227	311

Q: INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – GH = Großhandel, EH = Einzelhandel. – Anmerkungen: Unterschiede zur Leistungs- und Strukturhebungen und anderen Unternehmensdatensätzen ergeben sich aufgrund unterschiedlicher Abgrenzungen (Kapitel 1).

Ein weiteres Fünftel der voll-sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (rund 95.000) des Handels arbeitete im Einzelhandel mit Waren verschiedener Art. Dieser umfasst vor allem die großen Einzelhandelsketten, die ein breites Warenangebot haben, schwerpunktmäßig jedoch mit Nahrungs- und Genussmitteln handeln.

Dem stehen Branchen mit sehr geringem Beschäftigtenstand gegenüber. So arbeiteten im Jahr 2007 nur etwa 800 Personen im Einzelhandel mit Antiquitäten oder Gebrauchsgütern und jeweils weniger als 10.000 Beschäftigte in insgesamt sechs weiteren Branchen (Handel mit Kfz-Teilen und Zubehör, Handel und Reparatur von Krafträdern, Tankstellen, Handel mit landwirtschaftlichen Grundstoffen und lebenden Tieren, Einzelhandel nicht in Verkaufsräumen sowie Reparatur von Gebrauchsgütern).

Der österreichische Handel ist im internationalen Vergleich auch durch größere Unternehmen und eine hohe Marktkonzentration charakterisiert.⁶⁾ Dies trifft insbesondere auf den Einzelhandel zu. Etwa 17% der Beschäftigten im Einzelhandel arbeiteten im Jahresdurchschnitt 2007 in Beschäftigterbetrieben mit mehr als 500 Beschäftigten. In der Branche Einzelhandel mit Waren verschiedener Art, in der sich der überwiegende Teil der großen Lebensmittelketten Österreichs findet, arbeiten sogar mehr als die Hälfte der Beschäftigten in solchen Großbetrieben (Übersicht 2.4). Überdurchschnittlich hohe Anteile an der Beschäftigung in großen Betrieben weist auch der Facheinzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken sowie die Branche Apotheken (der auch die Drogerieketten zugeschrieben werden) auf.

Trotz dieses hohen Anteils an Beschäftigten in Großbetrieben ist die Mehrheit der Beschäftigterbetriebe im Handel noch immer den Klein- und Mittelbetrieben zuzurechnen. Selbst in Branchen mit sehr großen Beschäftigterbetrieben, wie etwa dem Einzelhandel mit Waren verschiedener Art, hat der Großteil der Betriebe immer noch weniger als 50 Beschäftigte und selbst in dieser Branche arbeiten etwa 30% aller Beschäftigten in diesen Kleinbetrieben (Übersicht 2.4).⁷⁾

Neben den groß strukturierten Einzel- und Großhandelsbranchen gibt es allerdings eine Reihe von weiteren Branchen, die durch wesentlich kleinere Betriebsstrukturen gekennzeichnet sind. Dies trifft insbesondere auf den Kfz-Handel zu. So arbeiten in den Tankstellen mehr als 90% der Beschäftigten in Unternehmen mit weniger als 50 MitarbeiterInnen und auch in der Instandhaltung und Reparatur von Kraftwagen sind es 75%.⁸⁾

⁶⁾ Dies ist unter anderem auch auf die geografische Struktur zurückzuführen. In kleinen Ländern mit wenigen Zentren ist der Handel meistens stärker konzentriert, als in großen Ländern mit vielen Zentren (*Wiese - Aiginger - Wüger, 1999*).

⁷⁾ Diese Unternehmensgrößenstruktur ist dabei nicht unabhängig von institutionellen Regelungen zu sehen. Da Betriebe mit über 700 m² Verkaufsfläche genehmigungspflichtig sind, ergibt sich ein zusätzlicher Anreiz zu kleineren Betrieben.

⁸⁾ Allerdings bestehen im Kfz-Handel einige branchenübliche Vertriebsformen, wie VertragshändlerInnen oder FranchisenehmerInnen bei Tankstellen, die die wirtschaftliche Unabhängigkeit der Unternehmen zum Teil erheblich einschränken, sodass die geringe Konzentration in diesem Markt, wohl auch darauf zurückzuführen ist, dass es für die großen Firmen keine Anreize gibt, kleinere Handelsfirmen aufzukaufen.

Abbildung 2.1: Durchschnittliche Betriebsgröße im Handel
Beschäftigte je Beschäftigerbetrieb



Q: INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – Anmerkungen: Unterschiede zur Leistungs- und Strukturhebung und anderen Unternehmensdatensätzen ergeben sich aufgrund unterschiedlicher Abgrenzungen (Kapitel 1).

Auch einzelne Groß- und Einzelhandelsbranchen sind überwiegend kleinbetrieblich strukturiert. Im Einzelhandel mit Antiquitäten und dem Einzelhandel nicht in Verkaufsräumen arbeiten mehr als drei Viertel der Beschäftigten in Beschäftigerbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Großbetriebliche Strukturen spielen daher im Handel vorwiegend in einigen Einzelhandelsbranchen und im Großhandel eine wichtige Rolle.

2.2 Anhaltende Tendenz zu steigenden Unternehmensgrößen im Handel

Das auffallendste Charakteristikum der Betriebsgrößenstruktur des Handels ist allerdings der zunehmende Konzentrationsprozess. Dieser kann anhand der Entwicklung der durchschnittlichen Größe der Beschäftigerbetriebe im Zeitraum 1995 bis 2007 illustriert werden (Abbildung 2.1). Die Größe des durchschnittlichen Beschäftigerbetriebes im Handel stieg in diesem Zeitraum von etwa 7 auf über 8,5 voll-sozialversicherungspflichtig Beschäftigte an.⁹⁾ Diese Ten-

⁹⁾ Diese steigende Betriebsgröße ist allerdings durch den starken Zuwachs bei den Teilzeitbeschäftigten etwas überzeichnet. Sie spiegelt sich aber auch in anderen Indikatoren. So zeigen etwa Voithofer - Gittenberger (2006), dass im Handel in den 1990er und 2000er Jahren der Filialisierungsgrad der Einzelhandelsbetriebe annähernd durchgängig gestiegen ist.

denz zu steigenden Unternehmensgrößen ist dabei annähernd über alle Handelsbranchen zu beobachten. In nur drei ÖNACE 3-Steller-Branchen des Kfz-Handels (Handel mit Kraftwagen, Instandhaltung und Reparatur von Kraftwagen, Handel und Reparatur von Krafträdern) kam es im hier betrachteten Zeitraum (1995 bis 2007) zu einem Rückgang der durchschnittlichen Größe der Beschäftigerbetriebe. In allen anderen Bereichen kommt es zum Teil zu sehr ausgeprägten Anstiegen der durchschnittlichen Beschäftigterbetriebsgröße.

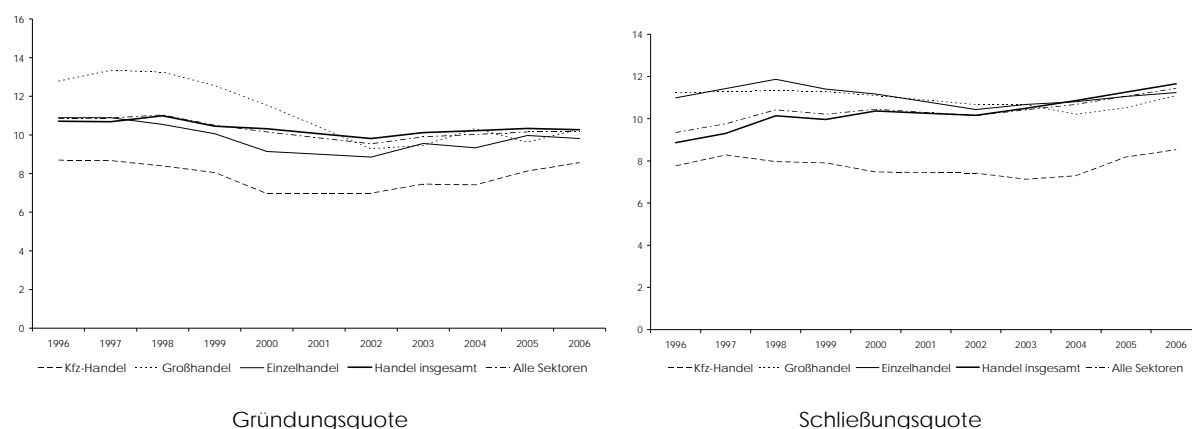
Am deutlichsten ist der Anstieg der durchschnittlichen Betriebsgröße in den Großhandelsbranchen, im Einzelhandel mit Waren verschiedener Art sowie im Bereich der Apotheken, in den auch die großen Drogerieketten¹⁰⁾ fallen. Hier stieg die Größe des durchschnittlichen Beschäftigterbetriebes um 3 voll-sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse oder mehr an (Übersicht 2.5).

2.3 Beruhigung des Unternehmensumschlages seit der Jahrtausendwende

Trotz der Konzentration der Beschäftigung in immer weniger Unternehmen ist der Handel auch durch einen hohen Umschlag an Beschäftigterbetrieben gekennzeichnet. Im Durchschnitt der Jahre wurden im Handel jeweils etwa 10,5% der Beschäftigterbetriebe neu gegründet. Damit lag der Handel leicht über dem österreichischen Durchschnitt von 10,3%. Dies ist vor allem dadurch zu erklären, dass die Eintrittsbarrieren und die Kapitalerfordernisse zur Gründung eines Handelsunternehmens, relativ zu anderen Bereichen, gering sind.

Abbildung 2.2: Gründungs- und Schließungsquoten im Handel

In %



Q: INDI-DV, WIFO-Berechnungen.

Die verhältnismäßig leichte Unternehmensgründung führt aber auch zu hohen Misserfolgsraten. Trotz der hohen Gründungszahlen gingen im Handel Jahr für Jahr in etwa gleich viele Be-

¹⁰⁾ Diese Entwicklung reflektiert daher vor allem die steigende Unternehmensgröße bei den Drogerieketten.

schäftigerbetriebe verloren wie neu gegründet wurden. Im Durchschnitt 1996 bis 2006 wurden im Handel jährlich 10,5% der Beschäftigerbetriebe geschlossen.¹¹⁾ Diese Zahlen entsprechen etwa jenen der österreichischen Gesamtwirtschaft, in der pro Jahr etwa 10,8% der Beschäftigerbetriebe geschlossen werden. Der Bestand an Beschäftigerbetrieben war im Handel – im Gegensatz zu den anderen Branchen, in denen rund -0,6% der Beschäftigerbetriebe verloren gingen – allerdings stabil.

Im Zeitverlauf schwankten dabei vor allem die Gründungsquoten, wobei diese Schwankungen einerseits durch mittelfristige Trends und andererseits durch kurzfristige konjunkturelle Schwankungen erklärt werden können. Insbesondere im Großhandel (aber auch im Einzelhandel) kam es seit dem Jahr 1998 zu einem Rückgang der Unternehmensgründungsquoten, der sich bis ins Jahr 2002 fortsetzte. Erst mit der Verbesserung der konjunkturellen Lage ab 2004 kam es in diesen beiden Branchen zu einer Stabilisierung der Gründungsquote (bzw. im Einzelhandel zu einem leichten Anstieg).¹²⁾ Insbesondere im Groß- aber auch im Einzelhandel dürften dabei die starken Rückgänge der Gründungsquoten Mitte der neunziger Jahre auch auf das Auslaufen der durch den EU-Beitritt bedingten Sondereffekte und der institutionellen Umstellungen im Regulierungsregime zurückzuführen sein.

Im Kfz-Handel beginnt der Rückgang der Gründungsquote ebenfalls 1998, er setzt sich allerdings nur bis ins Jahr 2000 fort. Wie auch in den anderen Branchengruppen steigt hier die Gründungsquote mit der sich verbessernden Konjunkturlage vor allem in den Jahren 2004 und 2005 wieder merklich an.

Bei den Schließungsquoten zeigen sich hingegen schwächere Schwankungen, die auch weniger stark mit der konjunkturellen Lage, sondern – aufgrund unterdurchschnittlich hoher Überlebensquoten unter neu gegründeten Unternehmen – eher mit der Gründungsaktivität korrelieren. So kam es in allen Branchengruppen des Handels ab 1998 zu einem leichten Rückgang der Schließungsquoten, der erst ab dem Jahr 2002 (im Kfz-Handel ab 2004) wieder von einem Anstieg abgelöst wurde.

Hinsichtlich des Niveaus im Umschlag an Beschäftigerbetrieben zeigt sich dabei eine erhebliche Heterogenität der Einzelhandelsbranchen. Dem weitgehend durch geringen Umschlag gekennzeichneten Kfz-Handel stehen der Einzelhandel und der Großhandel mit einem deutlich überdurchschnittlichen Umschlag, der im langjährigen Vergleich auch jenen in anderen Branchen übersteigt. Sehr hohe Gründungsquoten von über 15% weisen dabei die Branchen Einzelhandel nicht in Verkaufsräumen und Handelsvermittlung auf. In diesen beiden Branchen

¹¹⁾ Der Beobachtungszeitraum für Betriebsgründungen und -schließungen wurde für diese Studie auf die Jahre 1996 bis 2006 eingeschränkt. Der Grund dafür ist, dass viele Beschäftigerbetriebe Phasen durchlaufen, in denen sie keine Beschäftigten ausweisen. Eine Schließung/Gründung eines Beschäftigerbetriebes wurde daher nur für jene Fälle angenommen, in denen der Beschäftigerbetrieb über einen Zeitraum von zwei Jahren keine Beschäftigungsverhältnisse meldet. Dies erlaubt uns nicht Gründungen vor 1996 und Schließungen nach 2006 zu identifizieren.

¹²⁾ Während sich die Höhe der hier gemeldeten Gründungs- und Schließungsquoten aufgrund des Abstellens auf Beschäftigerbetriebe von jenen der Unternehmensanmeldungen laut Wirtschaftskammer unterschieden, entspricht dieser zeitliche Verlauf jenen der Wirtschaftskammerdaten (siehe auch *Voithofer - Gittenberger, 2006*).

stieg auch netto die Zahl der Beschäftigterbetriebe am deutlichsten an. Allerdings liegt in diesen Branchen (mit 15,3% und 14,0%) auch die Unternehmensschließungsquote deutlich über dem Durchschnitt. Gemeinsam ist diesen beiden Branchen dabei ihre geringe Unternehmensgröße. Da in diesen Branchen die Möglichkeiten einer Steigerung der Unternehmensgröße aufgrund der Vielfalt der gehandelten Güter und (insbesondere in der Handelsvermittlung) der besonderen Voraussetzung an das firmenspezifische Know-how beschränkt sind, vollzieht sich der Wachstumsprozess vor allem über Neugründungen. Die klein- und mittelbetrieblichen Strukturen in diesen Branchen und die geringen Eintrittsbarrieren bedingen aber auch eine hohe Misserfolgsrate der Unternehmen (Übersicht 2.6).

Übersicht 2.5: Durchschnittliche Größe der Beschäftigterbetriebe nach Branchen und Jahren

Anzahl der Beschäftigten

	1995	2000	2005	2007
Handel mit Kraftwagen	15,5	15,2	15,3	15,2
Instandh. u. Reparatur von Kraftwagen	8,2	8,4	8,1	8,0
Handel mit Kfz-Teilen und Zubehör	9,3	9,5	9,0	10,0
Handel und Reparatur von Krafträdern	8,1	7,9	7,2	7,7
Tankstellen	2,8	3,4	4,2	4,5
Handelsvermittlung	3,8	3,5	3,9	4,5
GH m.Landw.Grundstoffen und leb. Tieren	10,7	11,3	13,6	14,7
GH m.Nahrungsm.u. Getränken, Tabakwaren	15,4	16,1	18,2	19,0
GH m.Gebrauchs- und Verbrauchsgütern	8,5	9,0	10,3	10,4
GH m.Rohstoffen, Halbwaren, Altmaterial	10,9	11,2	12,3	13,4
GH m.Maschinen,Ausrüstungen u.Zubehör	12,2	12,9	19,8	19,1
Sonstiger Großhandel	4,0	4,1	5,4	6,4
EH m.W. versch. Art (in Verkaufsräumen)	9,2	10,6	12,1	12,4
Fach-EH m.Nahrungs- u.Genußm.,Getränken	2,9	3,5	3,8	4,4
Apotheken;Fach-EH m.med.,orthop.Artikel	8,2	10,1	11,6	12,1
Sonst. Facheinzelh. (in Verkaufsräumen)	5,7	6,0	6,3	7,0
EH m.Antiquitäten und Gebrauchtwaren	2,0	2,1	2,4	2,9
EH nicht in Verkaufsräumen	2,4	3,4	3,6	4,0
Reparatur von Gebrauchsgütern	5,1	5,5	5,8	6,4
Handel	7,0	7,4	8,0	8,6
Alle Branchen	8,8	8,6	8,8	9,5

Q: INDI-DV, WIFO-Berechnungen, – GH = Großhandel, EH = Einzelhandel. – Anmerkungen: Unterschiede zur Leistungs- und Strukturhebungen und anderen Unternehmensdatensätzen ergeben sich aufgrund unterschiedlicher Abgrenzungen (Abschnitt 1.3).

Besonders hohe Schließungsquoten weisen – neben den Branchen mit hohen Gründungsquoten – vor allem der Einzelhandel mit Antiquitäten und Gebrauchtwaren und der Einzelhandel mit Waren verschiedener Art auf. Hier ging auch die Anzahl der Beschäftigterbetriebe im Beobachtungszeitraum zurück. In beiden Branchen dürfte dieser Rückgang dabei auf die zunehmende Konkurrenz von großen Einkaufszentren beziehungsweise Fachmärkten, die in

Branchen wie dem Handel mit Waren verschiedener Art angesiedelt sind, zurückzuführen sein (Wieser - Aiginger - Wüger, 1999).

*Übersicht 2.6: Neugründungen und Schließungen von Beschäftigterbetrieben
Jahresdurchschnitte 1996 bis 2006 in % der bestehenden Beschäftigterbetriebe*

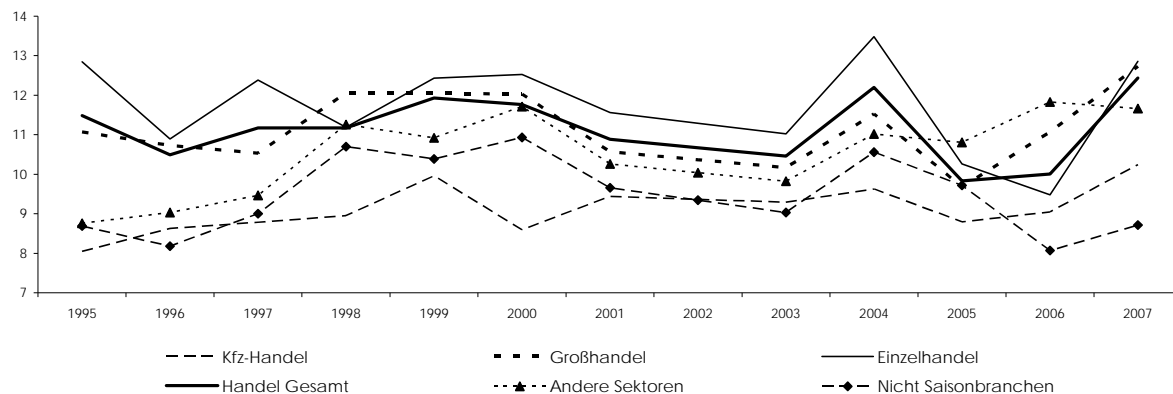
	Gründungs- quote	Schließungs- quote	Bestands- veränderung
Handel mit Kraftwagen	8,5	8,3	+0,2
Instandh. u. Reparatur von Kraftwagen	6,3	5,9	+0,4
Handel mit Kfz-Teilen und Zubehör	9,4	8,8	+0,6
Handel und Reparatur von Krafträdern	8,5	7,9	+0,6
Tankstellen	9,4	10,0	-0,6
Handelsvermittlung	16,4	14,0	+2,4
GH m.landw.Grundstoffen und leb. Tieren	7,1	7,4	-0,3
GH m.Nahrungsm.u. Getränken, Tabakwaren	8,0	9,4	-1,5
GH m.Gebrauchs- und Verbrauchsgütern	8,5	10,0	-1,5
GH m.Rohstoffen, Halbwaren, Altmaterial	7,8	8,8	-1,0
GH m.Maschinen,Ausrüstungen u.Zubehör	9,0	8,8	+0,2
Sonstiger Großhandel	12,2	11,5	+0,7
EH m.W. versch. Art (in Verkaufsräumen)	12,9	13,3	-0,5
Fach-EH m.Nahrungs- u.Genußm.,Getränken	9,1	10,5	-1,4
Apotheken;Fach-EH m.med.,orthop.Artikel	6,5	6,1	+0,4
Sonst. Facheinzelh. (in Verkaufsräumen)	9,2	11,1	-1,8
EH m.Antiquitäten und Gebrauchtwaren	12,9	15,2	-2,2
EH nicht in Verkaufsräumen	16,3	15,3	+1,0
Reparatur von Gebrauchsgütern	10,2	11,6	-1,4
Kfz-Handel	8,0	7,9	+0,1
Großhandel	11,3	11,0	+0,3
Einzelhandel	10,1	11,4	-1,2
Handel insgesamt	10,5	10,5	+0,1
Individualdaten andere Sektoren	10,3	10,8	-0,6

Q: INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – GH = Großhandel, EH = Einzelhandel.

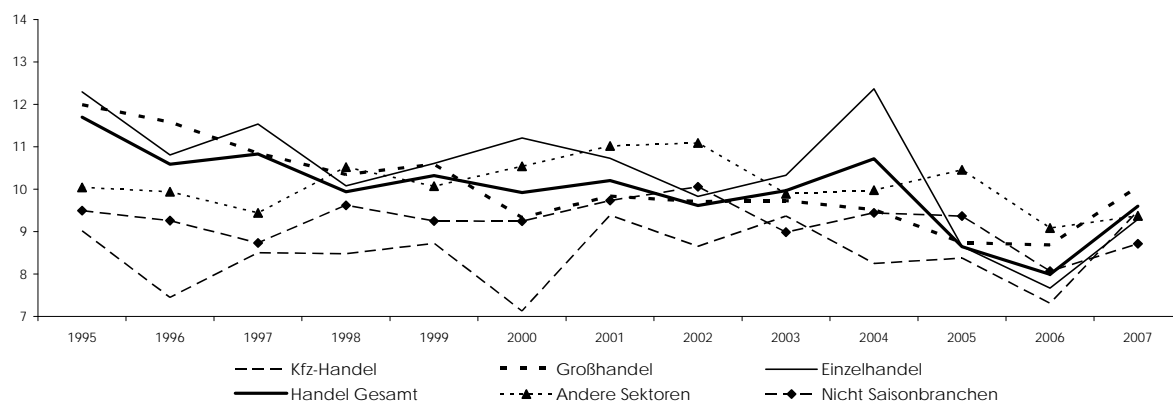
Trotz des Nettoverlustes an Beschäftigterbetrieben sind diese Branchen allerdings immer noch durch einen hohen Umschlag an Unternehmen gekennzeichnet. Im Einzelhandel mit Antiquitäten und auch im Einzelhandel mit Waren verschiedener Art werden im Jahresdurchschnitt mehr als 10% der Beschäftigterbetriebe neu gegründet. Und auch in den anderen Bereichen mit einem Rückgang in der Gesamtzahl der Beschäftigterbetriebe liegen die Gründungsquoten immer noch bei über 7%.

Abbildung 2.3: Arbeitsplatzschaffung, -vernichtung und -umschlag in den Handelsbranchen
In % der Beschäftigten 1995 bis 2007

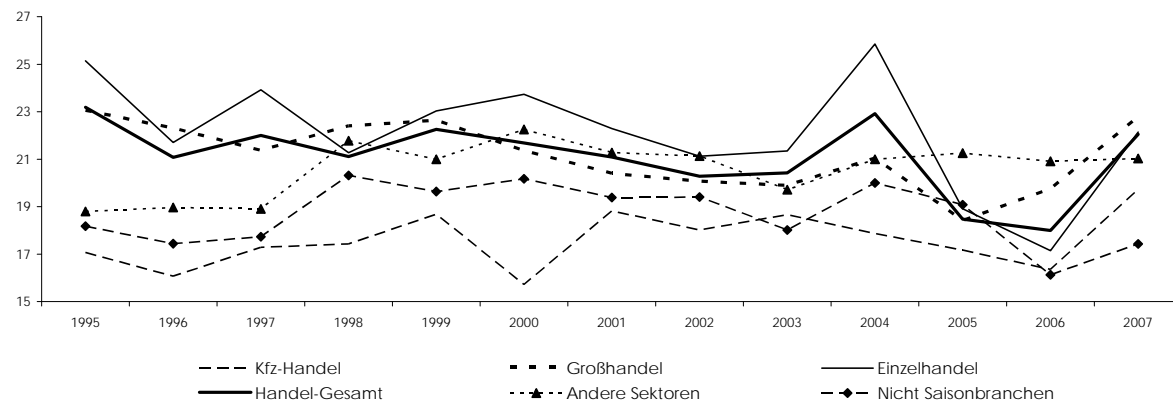
Arbeitsplatzschaffung



Arbeitsplatzvernichtung



Arbeitsplatzumschlag



Q: INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – GH = Großhandel, EH = Einzelhandel, Saisonbranchen = Landwirtschaft, Bauwirtschaft, Gaststätten- und Beherbergungswesen, Nicht-Saisonbranchen = alle Branchen der Wirtschaftsklassen 1-74 ohne Saisonbranchen. – Anmerkungen: Aufgrund von unterschiedlichen Durchschnittsbildungen kann es zu Unterschieden in der Netto-Beschäftigungsveränderung zu den in Übersicht 2.2 gemeldeten Zahlen kommen.

Geringere Umschlagszahlen an Beschäftigerbetrieben als im österreichischen Durchschnitt zeigen sich nur in den Branchen des Kfz-Handels (mit Ausnahme der Tankstellen), sowie im Großhandel mit Rohstoffen, im Großhandel mit Grundstoffen und bei den Apotheken. Der geringe Umschlag an Unternehmen dürfte dabei vor allem auf branchenspezifische Regulierungsmuster zurückzuführen sein, die sich zum einen aus gesetzlichen Anforderungen und zum anderen aus branchenüblichen Gepflogenheiten ergeben.¹³⁾

2.4 Betriebliche Wachstumsprozesse im Handel bleiben heterogen

Die hohen aber zuletzt fallenden Umschlagsraten an Unternehmen deuten somit auf eine große Heterogenität betrieblicher Wachstumsprozesse im Handel hin. Dies lässt sich auch anhand von Kennzahlen zu einzelbetrieblichen Wachstumsprozessen innerhalb der einzelnen Handelsbranchen darstellen. In Abbildung 2.3 sind dabei die Verläufe von drei solchen Kennzahlen im Zeitraum 1995 bis 2007 dargestellt. Zunächst wurden alle Beschäftigerbetriebe der Handelsbranchen ausgewählt, die innerhalb eines Jahres eine Beschäftigungszunahme verzeichneten, und die Summe aller Beschäftigungsveränderungen in diesen Betrieben berechnet. Diese Zahl wird als Arbeitsplatzschaffung bezeichnet. Anschließend wurden alle jene Betriebe ausgewählt, die innerhalb eines Jahres Beschäftigtenrückgänge verzeichneten, und die Summe aller in diesen Betrieben verlorenen Arbeitsplätze (die so genannte Arbeitsplatzvernichtung) berechnet. Schlussendlich wurde auch noch die Summe aus diesen beiden Zahlen – als Kennzahl für den Arbeitsplatzumschlag – berechnet (z.B. *Davis - Haltiwanger, 1999*).

Langfristig liegt der Handel hinsichtlich des Umschlags an Arbeitsplätzen in etwa im Durchschnitt der österreichischen Wirtschaft. Dieser wird allerdings durch einen deutlich höheren Umschlag in den Saisonbranchen (Gaststätten- und Beherbergungswesen, Bauwesen und Landwirtschaft) nach oben verzerrt. Im Vergleich zu den anderen nicht so stark saisonalen Schwankungen unterliegenden Branchen¹⁴⁾, weist der Handel daher einen überdurchschnittlichen Umschlag an Arbeitsplätzen (in % der Beschäftigung) auf.

In der österreichischen Gesamtwirtschaft werden pro Jahr in wachsenden Beschäftigerbetrieben rund 10% der bestehenden Arbeitsplätze geschaffen und ein etwas geringerer Prozentsatz wird in schrumpfenden Beschäftigerbetrieben vernichtet (Übersicht 2.7). Im Handel insgesamt lag diese Zahl in den Jahren 1995 bis 2004 zumeist über dem österreichischen Durchschnitt. Nur in der Periode seit 2005 zeigt sich hier eine unterdurchschnittliche Größenordnung. Relativ zu anderen Branchen mit geringerer Saisonalität war die Arbeitsplatzschaffung hingegen durchwegs höher. Für eine Nicht-Saisonbranche ist der Handel insgesamt daher immer noch eine Branche mit hohem Arbeitsplatzumschlag.

¹³⁾ So ist der Eintritt von neuen Unternehmen im Kfz-Handel durch die branchenüblichen Vertragshändler (bzw. durch Franchisenehmer bei Tankstellen) sicherlich besonders schwierig. Allerdings dürften diese Regelungen auch dazu beitragen, dass weniger Unternehmen scheitern.

¹⁴⁾ Dies sind alle Branchen außer dem Bauwesen, dem Tourismus und der Land- und Forstwirtschaft.

Übersicht 2.7: Entwicklung Arbeitsplatzumschlag in den Handelsbranchen
in % der Durchschnittsbeschäftigung

	Arbeitsplatzschaffung			Arbeitsplatzvernichtung			Umschlag		
	1995/ 1999	2000/ 2004	2005/ 2007	1995/ 1999	2000/ 2004	2005/ 2007	1995/ 1999	2000/ 2004	2005/ 2007
Handel mit Kraftwagen	7,3	7,1	7,0	7,1	7,1	6,9	14,4	14,2	14,0
Instandh. u. Reparatur von Kraftwagen	7,8	8,0	8,5	8,1	7,5	7,9	16,0	15,6	16,4
Handel mit Kfz-Teilen und Zubehör	10,7	12,1	9,5	8,9	12,0	6,9	19,6	24,1	16,4
Handel und Reparatur von Krafträdern	6,4	9,9	9,5	6,4	10,2	8,9	12,8	20,2	18,4
Tankstellen	18,3	16,5	19,1	15,3	13,4	15,6	33,6	29,9	34,7
Handelsvermittlung	18,7	16,5	18,8	15,0	13,6	11,6	33,7	30,1	30,5
GH m.Landw.Grundstoffen und leb. Tieren	8,5	8,3	6,7	8,0	5,4	6,3	16,6	13,8	12,9
GH m.Nahrungsm.u. Getränken, Tabakwaren	10,1	8,3	8,0	10,4	7,1	8,9	20,5	15,4	16,9
GH m.Gebrauchs- und Verbrauchsgütern	10,5	9,7	9,6	11,1	9,4	9,5	21,6	19,1	19,1
GH m.Rohstoffen, Halbwaren, Altmaterial	9,0	9,0	9,6	8,8	9,1	7,3	17,8	18,1	16,9
GH m.Maschinen,Ausrüstungen u.Zubehör	10,6	10,8	9,7	9,7	10,0	9,6	20,3	20,8	19,3
Sonstiger Großhandel	12,6	11,8	13,9	15,2	11,1	8,9	27,7	22,9	22,8
EH m.W. versch. Art (in Verkaufsräumen)	12,0	11,5	9,6	10,9	9,4	6,0	22,9	20,9	15,6
Fach-EH m.Nahrungs- u.Genußm.,Getränken	14,1	12,6	11,3	12,4	11,2	9,5	26,5	23,8	20,9
Apotheken;Fach-EH m.med.,orthop.Artikel	10,4	8,5	7,4	5,7	5,3	4,8	16,1	13,8	12,2
Sonst. Facheinzelh. (in Verkaufsräumen)	11,3	11,6	12,5	11,7	12,8	11,3	23,0	24,4	23,8
EH m.Antiquitäten und Gebrauchtwaren	17,8	18,4	14,9	16,7	18,1	15,5	34,5	36,5	30,4
EH nicht in Verkaufsräumen	29,7	18,8	18,1	16,9	18,8	14,6	46,5	37,6	32,7
Reparatur von Gebrauchsgütern	11,4	12,0	9,4	10,1	13,3	9,1	21,5	25,3	18,4
Kfz-Handel	8,9	9,1	9,4	8,4	8,6	8,4	17,3	17,6	17,8
Großhandel	11,3	10,6	11,2	11,1	9,6	9,2	22,4	20,2	20,4
Einzelhandel	11,9	11,5	10,9	11,1	10,9	8,5	23,0	22,4	19,4
Handel insgesamt	11,3	10,8	10,8	10,7	10,1	8,8	21,9	20,9	19,5
Individualdaten andere Sektoren	9,9	10,6	11,4	10,0	10,5	9,6	19,9	21,1	21,1
Nicht-Saisonbranchen	9,4	9,8	10,4	9,3	9,5	8,7	18,7	19,3	19,1
Saisonbranchen	13,8	14,6	15,5	14,2	14,8	12,8	28,0	29,4	28,2

Q: INDI-DV, WFO-Berechnungen. – Saisonbranchen = Landwirtschaft, Bauwirtschaft, Gaststätten- und Beherbergungswesen, Nicht-Saisonbranchen = alle Branchen der Wirtschaftsklassen 1-74 ohne Saisonbranchen.

Vor allem im Einzelhandel ist dabei eine deutliche Differenzierung von wachsenden und schrumpfenden Beschäftigerbetrieben zu sehen. In allen Branchen des Einzelhandels mit Aus-

nahme der Apotheken¹⁵⁾ liegt der Arbeitsplatzumschlag über 20%. Besonders auffällig sind dabei die erheblichen Umschlagszahlen im Einzelhandel mit Antiquitäten und im Einzelhandel nicht in Verkaufsräumen: Hier beträgt der Arbeitsplatzumschlag pro Jahr über 30% bzw. 40% der Arbeitsplätze. Aber auch in einigen Einzelhandelsbranchen mit einem hohen Beschäftigtenanteil, wie dem Einzelhandel mit Waren verschiedener Art und dem Sonstigen Fach-einzelhandel, beträgt der jährliche Umschlag mehr als 20% (Übersicht 2.7).

Am anderen Ende des Spektrums liegt der Kfz-Handel. In dieser Branchengruppe liegt der Umschlag an Arbeitsplätzen unter dem österreichischen Durchschnitt. Vor allem der Handel mit Kraftwagen und die Instandhaltung und Reparatur von Kraftwagen sind durch eine sehr geringe Heterogenität betrieblicher Wachstumsprozesse geprägt. In diesen Branchen liegt der Arbeitsplatzumschlag deutlich unter 20%. Ausnahmen stellen der Handel mit Kfz-Teilen und Zubehör, sowie Tankstellen dar. Hier werden Umschlagsraten wie im Einzelhandel erreicht.

Etwas unter der Rate im Einzelhandel liegt der Arbeitsplatzumschlag auch im Großhandel. Allerdings ist diese Branchengruppe vor allem durch eine starke Heterogenität der einzelnen Branchen geprägt. In der Handelsvermittlung liegen die Umschlagsraten bei über 30%, im Großhandel mit landwirtschaftlichen Grundstoffen und lebenden Tieren nur bei rund 15%. In den meisten anderen Branchen des Großhandels beträgt der Arbeitsplatzumschlag ca. 20%.

Der Rückgang im Arbeitsplatzumschlag ist dabei im Einzelhandel, in dem sich diese Kennzahl im Zeitraum 2005 bis 2007 um 3 Prozentpunkte verringerte, besonders stark, wobei hier vor allem die Branche Einzelhandel mit Waren verschiedener Art durch einen starken Rückgang im Arbeitsplatzumschlag auffällt. Dies ist unter anderem wohl auch auf die geringere Zahl an Eigentümerwechseln und den damit verbundenen Rückgang im Umschlag an Beschäftigern zurückzuführen.

2.5 Der Arbeitsplatzumschlag führt auch zu einem abnehmenden Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen im Handel

Betriebliche Personalstandsänderungen sind allerdings nur ein Teil der Reallokation am Arbeitsmarkt. Den Arbeitsplatzänderungen stehen immer auch Verlagerungen der Arbeitskräfte (so genannte Worker Flows) gegenüber. Netto-Beschäftigungsänderungen auf betrieblicher Ebene lassen sich auch als die Differenz zwischen Zugängen und Abgängen von Personen aus Beschäftigungsverhältnissen begreifen. So sind die Zugänge in Periode t die Summe der ArbeitnehmerInnen, die zwischen den Zeitpunkten t und $t-1$ in einem Betrieb ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen. Die Abgänge in Periode t sind hingegen die Summe der ArbeitnehmerInnen, die zwischen den Zeitpunkten t und $t-1$ ein Beschäftigungsverhältnis beenden. Auf Grundlage dieser Definitionen lassen sich weitere Kennzahlen zum Arbeitskräfteumschlag

¹⁵⁾ Aufgrund unterschiedlicher Durchschnittsbildungen sind die Zahlen zur Arbeitsplatzschaffung nicht direkt mit den in Übersicht 2.2 gemeldeten jährlich durchschnittlichen Wachstumsraten vergleichbar. (Erstere stellen ein arithmetisches Mittel dar, zweitere eine geometrisches.)

in den Betrieben bilden. Insbesondere ist die Arbeitskräftereallokation gleich der Summe von Zugängen und Abgängen. Sie misst daher den jährlichen Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen in einem Betrieb.

Anhand des Datensatzes vom Hauptverband kann die Arbeitskräftereallokation dem Arbeitsplatzumschlag gegenübergestellt werden. Die Arbeitskräftereallokation übersteigt dabei den Arbeitsplatzumschlag zumeist um ein Vielfaches. Zu- und Abgänge finden somit in deutlich größerem Ausmaß statt, als es aufgrund von Betriebswachstum bzw. -schrumpfung notwendig wäre. Dies ist aus mehreren Gründen zu erwarten (Burgess – Lane - Stevens., 1996).

- Erstens entsteht schon aufgrund des natürlichen Abgangs von Arbeitskräften ein gewisses Maß an Arbeitskräfteumschlag, beispielsweise bedingen Pensionierungen und Karenzzeiten in allen Betrieben (auch ohne betriebliches Wachstum) einen gewissen Ersatzbedarf an Arbeitskräften, selbst wenn der Personalstand des Betriebes weder wächst noch schrumpft.
- Zweitens kann der Umschlag auf unternehmensinterne Umstrukturierungsprozesse zurückgeführt werden. Da die Maße zur Arbeitsplatzreallokation von der unrealistischen Annahme homogener Arbeitsplätze innerhalb eines Betriebes bzw. Unternehmens ausgehen, bilden sie den Umschlag, der durch unternehmensinterne Restrukturierung entsteht, nur mangelhaft ab. Wird zum Beispiel ein Arbeitsplatz in der Produktion eines Unternehmens abgebaut, aber gleichzeitig in der Verwaltung eine Arbeitskraft eingestellt, würde dies den Arbeitsplatzumschlag unberührt lassen, aber als Arbeitskräftereallokation aufscheinen.
- Drittens reflektiert dieser Umschlag Informationsprobleme der Unternehmen bei der Suche nach entsprechenden Arbeitskräften oder der Arbeitskräfte bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz. So kann es bei der Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes zu einem "Kommen und Gehen" von Arbeitskräften kommen, wenn sich herausstellt, dass die erste Arbeitskraft nicht den Vorstellungen entspricht und daher durch eine andere ersetzt wird.
- Viertens kann ein Teil des Umschlags durch unternehmensinterne Personalstrategien (so genannte hire and fire policies) entstehen. So können Unternehmen zum Beispiel bewusst auf eine Vorauswahl ihrer MitarbeiterInnen verzichten und dafür ihre Personalauswahl über eine Strategie des Versuchs und Irrtums vornehmen. Dies wird vor allem dort der Fall sein, wo die Kosten einer falschen Personalwahl relativ zu den Kosten einer Vorauswahl gering sind.
- Fünftens, wird ein Teil des Umschlags durch temporäre Nachfrageschwankungen (wie etwa saisonale Schwankungen) erklärt. Insbesondere werden in dieser Studie, aufgrund der Verwendung von Jahresdaten, Betriebe deren Unternehmensgröße im Verlauf eines Jahres stark schwankt, also eine hohe Saisonalität aufweisen, auch mehr Zu- und Abgänge registrieren als Betriebe mit nur geringer Saisonalität. Um hier Verzerrungen zu vermeiden, wird der Handel im Folgenden daher auch immer mit den durchschnittlichen Werten

für Österreich exklusive der Saisonbranchen (Bau, Tourismus und Land- und Forstwirtschaft) verglichen.

Im Durchschnitt der Jahre werden dabei im Handel jährlich über 90% des Bestandes an Beschäftigungsverhältnissen umgeschlagen. Damit liegt der Handel hinsichtlich dieses Indikators unter dem österreichischen Durchschnitt, der allerdings durch die Saisonbranchen Gaststätten- und Beherbergungswesen, Bauwesen und Landwirtschaft, in denen der Beschäftigungsumschlag pro Jahr bei mehr als 200% liegt, deutlich nach oben verzerrt. Bereinigt man die Daten um diese Branchen, so war der gesamte Handel vor allem in den späten neunziger Jahren durch einen für Nicht-Saisonbranchen überdurchschnittlichen Umschlag geprägt.

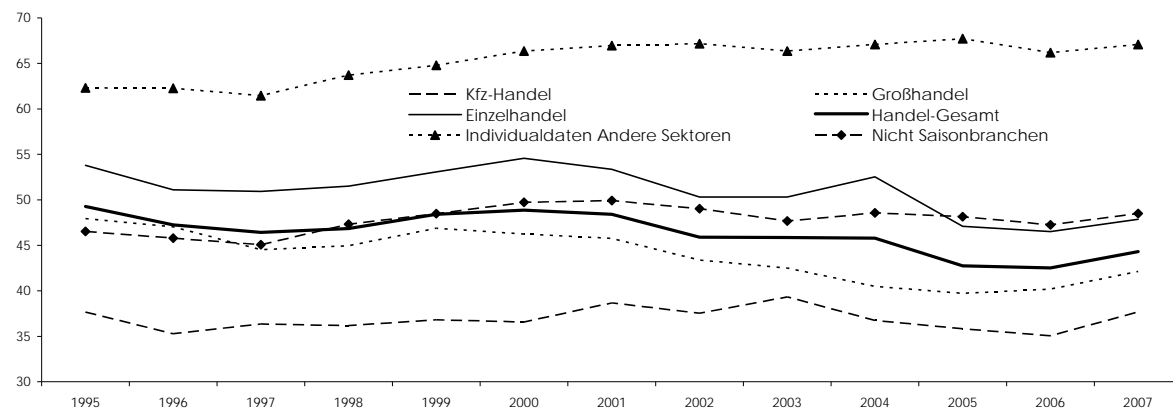
In den Jahren seit der Jahrtausendwende kam es im Handel vor allem aufgrund einer deutlichen Abnahme im Großhandel (und einer etwas schwächeren im Einzelhandel), zu einem Rückgang des Umschlages an Arbeitsplätzen, die überdies im Gegensatz zum Rest der Wirtschaft stand, in der ein Trend zu steigenden Umschlagszahlen verzeichnet wurde. Der Handel war daher am Ende der Beobachtungsperiode (2007) durch einen Arbeitsplatzumschlag (von 92,7%) geprägt, der sogar niedriger war als der Durchschnitt aller Nicht-Saisonbranchen (97,6%). Dieser Rückgang ist dabei durchgängig über alle ÖNACE 3-Steller-Branchen festzustellen. Nur im Handel mit Kfz-Teilen und Zubehör und bei den Tankstellen kam es im Zeitraum 1995 bis 2007 zu einer Zunahme des Umschlages.

Die Hierarchie dieses "Arbeitskräfteumschlages" unter den Branchen folgt dabei weitgehend jener im Umschlag an Arbeitsplätzen. Die Branchengruppe mit dem höchsten Umschlag ist der Einzelhandel. Dem Einzelhandel folgt der Großhandel. Der Umschlag an Arbeitskräften im Kfz-Handel liegt hingegen deutlich unter jener des Groß- und des Einzelhandels.

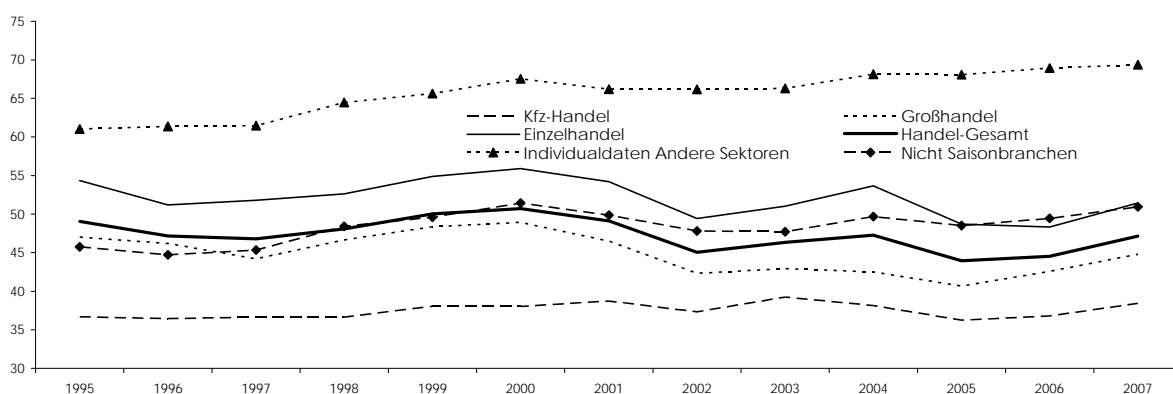
Während es somit auf der Ebene des gesamten Handels und der einzelnen Handelsbranchen seit der Jahrtausendwende zu einer gewissen Stabilisierung der Beschäftigungsverhältnisse kam, gibt es unter den einzelnen ÖNACE 3-Steller-Branchen immer noch Branchen mit besonders hoher Arbeitskräftereallokation. Abgesehen von den kleineren Branchen Einzelhandel mit Antiquitäten, Einzelhandel nicht in Verkaufsräumen, Handelsvermittlung und Tankstellen betrifft dies insbesondere den Einzelhandel mit Waren verschiedener Art. Insgesamt arbeiten rund 23% der Handelsbeschäftigten in ÖNACE 3-Steller-Branchen mit einem (zum Teil deutlich) überdurchschnittlichen Arbeitskräfteumschlag. Arbeitskräfteumschlagszahlen von unter 70% erreichen hingegen nur der Handel mit Kraftwagen und die Instandhaltung und Reparatur von Kraftwagen.

Abbildung 2.4: Arbeitskräftereallokation nach Branchen
 Jährlicher Durchschnitt 1995-2007 in % der Beschäftigten

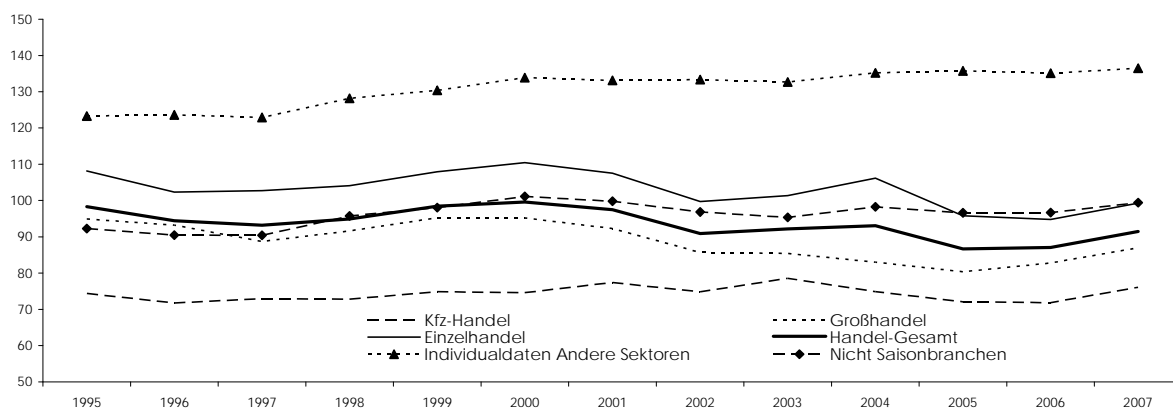
Abgänge



Zugänge



Reallokation



Q: INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – GH = Großhandel, EH = Einzelhandel. Saisonbranchen = Landwirtschaft, Bauwirtschaft, Gaststätten- und Beherbergungswesen, Nicht-Saisonbranchen = alle Branchen der Wirtschaftsklassen 1-74 ohne Saisonbranchen.

Übersicht 2.8: Entwicklung der Arbeitskräftereallokation
1995 bis 2002, in % der Durchschnittsbeschäftigung

	Abgänge			Zugänge			Umschlag		
	1995/ 1999	2000/ 2004	2005/ 2007	1995/ 1999	2000/ 2004	2005/ 2007	1995/ 1999	2000/ 2004	2005/ 2007
Handel mit Kraftwagen	30,1	29,6	27,1	30,1	29,6	27,1	61,1	59,1	55,1
Instandh. u. Reparatur von Kraftwagen	33,1	34,1	32,6	33,1	34,1	33,1	66,6	69	66,1
Handel mit Kfz-Teilen und Zubehör	39,6	42,1	33,1	41,1	42,1	36,1	81,1	85,1	69,1
Handel und Reparatur von Krafträdern	33,1	41,1	45,1	33,1	40,1	45,6	66,1	82	91,1
Tankstellen	70,1	71,1	72,6	73,1	74,1	76,1	143	145,1	149,1
Handelsvermittlung	53,1	53,1	49,1	56,1	56,1	56,1	109,1	109,6	105,1
GH m.Landw.Grundstoffen und leb. Tieren	43,1	40,1	40,1	44,1	43,1	40,1	87,1	84	80,1
GH m.Nahrungsm.u. Getränken, Tabakw.	52,1	46,1	44,1	51,1	47,1	43,1	103,6	93,1	87,1
GH m.Gebrauchs- und Verbrauchsgütern	43,1	40,6	39,6	43,1	41,1	40,1	87,1	82,1	80
GH m.Rohstoffen, Halbwaren, Altmaterial	43,1	41,1	36,1	44,1	41,1	38,1	87,1	83,1	75,1
GH m.Maschinen,Ausrüstungen u.Zubehör	36,1	34,1	31,1	37,1	35,1	31,1	73,1	70,1	62,1
Sonstiger Großhandel	52,1	48,1	42,1	50,1	48,1	47,1	102,6	96,6	90,1
EH m.W. versch. Art (in Verkaufsräumen)	59,1	56,1	48,1	60,1	58,6	51,1	120	115,1	99,1
Fach-EH m.Nahrungs- u.Genußm.,Getränken	53,1	52,1	47,1	54,1	53,1	49,1	107,1	105,1	96,1
Apotheken;Fach-EH m.med.,orthop.Artikel	42,1	44,1	42,1	46,1	47,6	45,1	88,1	92,1	88,1
Sonst. Facheinzelh. (in Verkaufsräumen)	48,1	49,1	46,1	47,1	48,1	47,1	95,6	98,1	94,1
EH m.Antiquitäten und Gebrauchsgütern	59,1	73,1	76,1	60,1	73,1	75,1	119,6	146,1	151,1
EH nicht in Verkaufsräumen	74,1	69,1	70,6	87,1	69,1	74,1	161,1	138,1	145,1
Reparatur von Gebrauchsgütern	38,1	41,1	35,1	39,1	40,1	36,1	77,1	81,1	71,1
Kfz-Handel	36,1	37,1	36,1	36,6	38,1	37,1	73,1	76,1	73,1
Großhandel	46,1	43,1	40,1	46,1	44,1	42,1	92,1	88,1	83,1
Einzelhandel	52,1	52,1	47,1	53,1	52,1	49,1	105,1	105,1	96,1
Handel insgesamt	47,1	47,1	43,1	46,1	49,1	49,1	94,1	96,1	92,1
Nicht-Saisonbranchen	46,1	49,1	48,1	48,1	51,1	52,1	95,1	100,1	100,1
Saisonbranchen	115,1	122,1	121,1	111,1	116,1	116,1	226,1	238,6	237,1

Q: INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – Saisonbranchen = Landwirtschaft, Bauwirtschaft, Gaststätten- und Beherbergungswesen, Nicht-Saisonbranchen = alle Branchen der Wirtschaftsklassen 1-74 ohne Saisonbranchen.

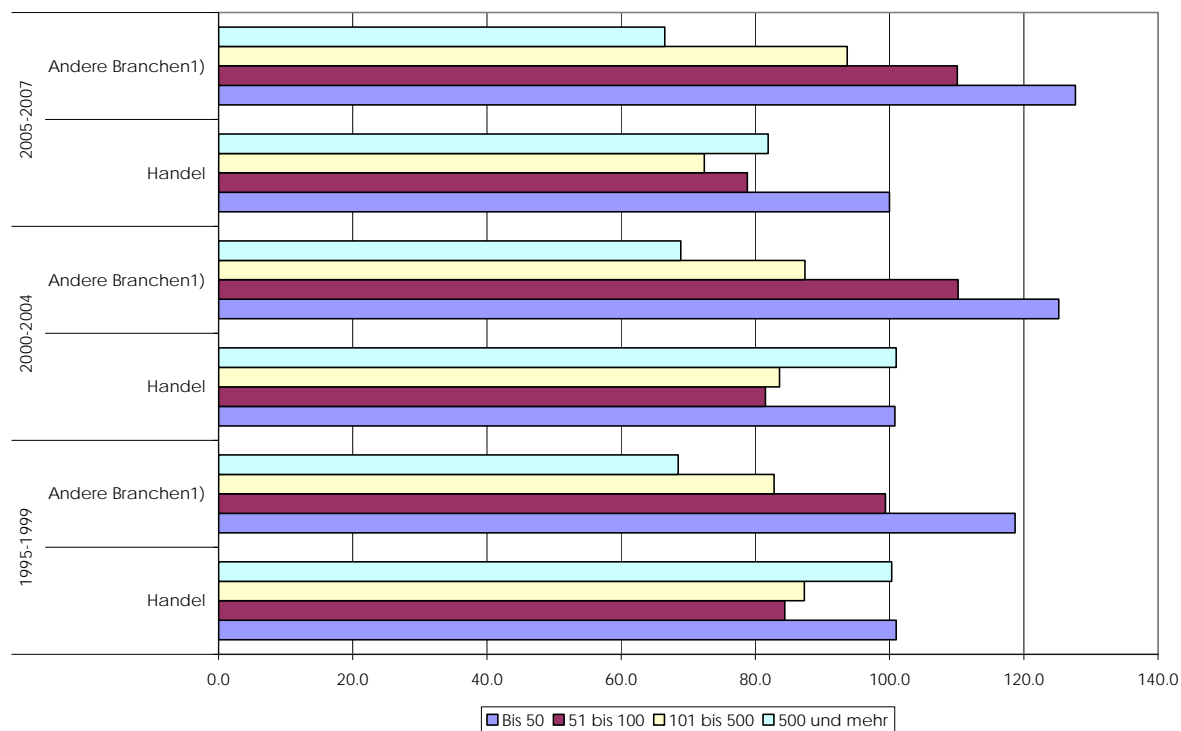
2.6 Im großbetrieblichen Bereich ist der Arbeitskräfteumschlag immer noch hoch

Insgesamt zeigt sich somit, dass sich der bis Anfang dieses Jahrtausends noch hohe Umschlag im Handel seit der Jahrtausendwende deutlich verringert hat, sodass nur mehr einzelne ÖNACE 3-Steller-Branchen als Hochumschlagsbranchen bezeichnet werden können. Hinter dieser Verringerung liegen allerdings eine Reihe unterschiedlicher Bestimmungsfaktoren.

So haben im Handel kleine Unternehmen (bis 50 Beschäftigte) eine hohe Arbeitskräftereallokation, die im Zeitverlauf kaum abnimmt. Diese hohe Arbeitskräftereallokation war im kleinbe-

trieblichen Sektor des Handels aber in allen in Übersicht 2.9 betrachteten Perioden geringer als in anderen Branchen (exklusive der Saisonbranchen). In anderen Branchen zeigt sich auch – entgegen dem Trend im Handel – ein deutlich steigender Umschlag im kleinbetrieblichen Segment.

Abbildung 2.5: Arbeitskräftereallokation nach Betriebsgröße im Handel und in anderen Branchen



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

Demgegenüber sind große Handelsunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten ebenfalls durch eine hohe (wenn auch in den letzten Jahren stark fallende) Arbeitskräftereallokation gekennzeichnet. Diese hohe Arbeitsplatzreallokation in Großbetrieben ist dabei eine auffallende Besonderheit des Handels. Im Durchschnitt aller anderen Branchen (exklusive der Saisonbranchen) weisen größere Betriebe nämlich auch die geringste Arbeitskräftereallokation auf. Im Gegensatz zu vielen anderen Bereichen ist daher im Handel die Beschäftigung in einem großen Betrieb nicht unbedingt mit einer größeren Arbeitsplatzsicherheit verbunden, als die Beschäftigung in kleineren Betrieben.

Die beiden mittleren Unternehmensgrößengruppen sind hingegen sowohl durch im Vergleich zu anderen Branchen (exklusive der Saisonbranchen) geringere Umschlagszahlen bei den Beschäftigungsverhältnissen gekennzeichnet. Überdies ist der Verlauf des Arbeitskräfteumschlags auch hier entgegen dem Trend in anderen Branchen eher fallend.

Der Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen im Handel ist überdies (ebenso wie in Österreich insgesamt) eng mit dem Prozess der Schließung- bzw. Gründung von Beschäftigerbetrieben verbunden. Typischerweise haben Beschäftigerbetriebe zwei Jahre vor ihrer Schließung bzw. bis drei Jahre nach der Aufnahme ihres ersten unselbständig Beschäftigten einen erhöhten Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen (*Huber, 2007*). Dies spiegelt sich auch in Übersicht 2.9 wider, in der gezeigt wird, dass neu gegründete und schließende Beschäftigerbetriebe im Handel wie auch anderen Nicht-Saisonbranchen einen Anteil von etwa 13% am gesamten Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen aufweisen. Dementsprechend wirkt der hohe Umschlag an Unternehmen im Handel in Richtung einer Erhöhung des Umschlages an Beschäftigungsverhältnissen.

*Übersicht 2.9: Anteil am Arbeitskräfteumschlag nach verschiedenen Unternehmenstypen
Anteil am gesamten Umschlag in %*

	Handel			Andere Branchen ¹⁾		
	1995-1999	2000-2004	2005-2007	1995-1999	2000-2004	2005-2007
Betriebe mit Umschlag						
Gering	26,8	27,2	30,9	30,1	27,6	26,6
Mittel	15,7	17,1	16,6	11,9	10,7	9,5
Hoch	11,5	11,4	10,0	8,3	7,9	7,1
Sehr hoch,	44,0	42,5	40,6	48,1	52,2	55,3
Unterjährige Betriebe	1,9	1,8	1,9	1,6	1,6	1,5
Gründung	6,0	5,9	6,5	5,6	5,3	6,4
Bestehende	89,3	88,8	87,5	90,2	90,1	88,0
Schließende	4,7	5,3	6,0	4,2	4,6	5,6

Q: INDI-DV, WIFO-Berechnungen. – 1) Exklusive Saisonbranchen (Beherbergungs- und Gaststättenwesen, Bauwesen, Land- und Forstwirtschaft), Unterjährige Betriebe = Beschäftigerbetriebe, die am Anfang und am Ende des Jahres keine Beschäftigten aufweisen. Betriebe mit geringem Umschlag = Beschäftigerbetriebe, deren Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen 0% bis 80% des durchschnittlichen Beschäftigungsstandes beträgt, Betriebe mit mittlerem Umschlag = Beschäftigerbetriebe, deren Umschlag zwischen 80% und 120% des durchschnittlichen Beschäftigtenstandes liegt, Betriebe mit hohem Umschlag = Beschäftigerbetriebe mit einem Umschlag 120% bis 160%, Betriebe mit sehr hohem Umschlag = Betriebe mit einem Umschlag von mehr als 160%.

2.7 Die Konzentration des Umschlages auf nur wenige Betriebe ist in Österreich insgesamt hoch, im Handel aber weniger stark ausgeprägt

Die Arbeitskräftereallokation im Handel ist dabei weniger stark auf einzelne Betriebe konzentriert als in den anderen Wirtschaftsklassen. In Übersicht 2.10 werden die Beschäftigerbetriebe im Handel und in den Nicht-Saisonbranchen nach der Intensität ihres Umschlages an Beschäftigungsverhältnissen eingeteilt. Dabei werden Beschäftigerbetriebe, die am Anfang und am Ende des Jahres keine Beschäftigten aufweisen, als unterjährige Beschäftigerbetriebe bezeichnet. Beschäftigerbetriebe, deren Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen 0% bis 80% des durchschnittlichen Beschäftigungsstandes beträgt, werden als Beschäftigerbetriebe mit einem geringen Umschlag bezeichnet, Beschäftigerbetriebe, deren Umschlag zwischen 80% und 120% des durchschnittlichen Beschäftigtenstandes liegt, als Beschäftigerbetriebe mit

mittlerem Umschlag und Beschäftigerbetriebe mit einem Umschlag von 120% bis 160% bzw. mehr als 160% als Beschäftigerbetriebe mit überdurchschnittlichen beziehungsweise hohem Umschlag.

Auffallend ist dabei der hohe Anteil am Gesamtumschlag, den Beschäftigerbetriebe mit einem hohen Umschlag beitragen. Rund 40% des gesamten Umschlags an Beschäftigungsverhältnissen geht im Handel auf Beschäftigerbetriebe mit hohem Beschäftigungsumschlag zurück, deren Anteil an den unselbständig Beschäftigten bei rund 13% liegt und die auch nur rund 13% des Beschäftigerbetriebsbestandes ausmachen. Dieser Anteil ist aber immer noch geringer als in anderen nicht saisonalen Branchen. Hier tragen diese Unternehmen rund 55% zum gesamten Umschlag bei, machen aber nur rund 14% des Unternehmensbestandes und 15% der voll-sozialversicherungspflichtigen unselbständig Beschäftigten aus.

2.8 Die Lehrlingsbeschäftigung im Handel steigt auch im Konjunkturaufschwung nur schwach

Neben der Funktion als wichtiger Arbeitgeber erfüllt der Handel in Österreich aber auch eine wesentliche Funktion in der Berufsausbildung im österreichischen Beschäftigungssystem (*Voithofer et al., 2006, und Voithofer - Gittenberger, 2006*). Im Handel standen nach Daten der Wirtschaftskammer Österreich zuletzt (2007) nämlich rund 15,3% der Lehrlinge Österreichs in Ausbildung, damit ist der Handel nach dem Gewerbe und Handwerk der zweitwichtigste Sektor für die Lehrlingsausbildung in Österreich (Übersicht 2.11). Bei Frauen sind überdies die Lehrberufe im Handel die Wichtigsten unter allen Sektoren, bei den Männern hingegen die Zweitwichtigsten.

In einer Studie aus dem Jahr 2004 zeigen *Huber - Huemer (2004)* anhand von Zahlen aus dem Individualdatensatz des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, dass die Anzahl der im Handel in Ausbildung stehenden Lehrlinge im Zeitraum von 1995 bis 1999 rückläufig war. Erst im Jahr 2000 kam es wieder zu einem leichten Anstieg der Lehrlingsbeschäftigung, der sich auch in den Folgejahren fortsetzte. Allerdings lag nach den Ergebnissen dieser Studie die Anzahl der Lehrlinge auch 2002 noch unter jener des Jahres 1995. Überdies zeigte sich in dieser Studie, dass vor allem die traditionellen Lehrberufsbranchen und die kleineren Betriebe des Einzelhandels deutliche Rückgänge bei der Zahl der Lehrlinge verzeichneten.

Für den Zeitraum seit dem Jahr 2002 stehen zur Beurteilung der Lehrlingszahlen hingegen Meldungen der Wirtschaftskammer Österreich über die Verteilung der Lehrlinge nach Wirtschaftssparten zur Verfügung.¹⁶⁾ Nach diesen Daten (Übersicht 2.10) entwickelte sich die Zahl der Lehrlinge im Handel in diesem Zeitraum etwas langsamer als im österreichischen Gesamt-

¹⁶⁾ Diese Zahlen stammen dabei aus der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich und folgen daher der Kammergliederung, die nicht immer exakt der Einteilung nach ÖNACE entspricht.

durchschnitt.¹⁷ Im Jahr 2007 lag die Zahl der Lehrlinge im Handel um 5,2% über dem Niveau des Jahres 2002. Vor allem in den konjunkturell schwächeren Jahren 2003 und 2004 kam es im Handel zu einem deutlicheren Rückgang der Lehrlingszahlen. Erst danach erholte sich die Zahl der im Handel in Ausbildung stehenden Lehrlinge wieder etwas.

Übersicht 2.10: Entwicklung der Zahl der Lehrlinge im 1. Lehrjahr nach Wirtschaftssparten (2002 bis 2007)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Absolut					
Gewerbe und Handwerk	60.902	59.028	58.494	59.268	60.372	61.503
Industrie	15.058	15.338	15.481	15.355	15.364	16.098
Handel	18.884	18.310	18.126	18.490	19.005	19.867
Banken, Versicherungen	906	870	902	942	1047	1.115
Transport, Verkehr	2.169	2.093	2.044	2.042	2.072	2.283
Tourismus, Freizeitwirtschaft	12.918	13.330	13.748	14.441	14.756	14.818
Information, Consulting	2.819	2.725	2.588	2.545	2.754	2.984
Nichtkammer	5.644	5.721	6.048	7.369	7.677	8.163
Par. 29/30 ¹⁾	1.186	1.625	1.640	1.926	2.914	2.992
Insgesamt	120.486	119.040	119.071	122.378	125.961	129.823
	2002 = 100					
Gewerbe und Handwerk	100,0	96,9	96,0	97,3	99,1	101,0
Industrie	100,0	101,9	102,8	102,0	102,0	106,9
Handel	100,0	97,0	96,0	97,9	100,6	105,2
Banken, Versicherungen	100,0	96,0	99,6	104,0	115,6	123,1
Transport, Verkehr	100,0	96,5	94,2	94,1	95,5	105,3
Tourismus, Freizeitwirtschaft	100,0	103,2	106,4	111,8	114,2	114,7
Information, Consulting	100,0	96,7	91,8	90,3	97,7	105,9
Nichtkammer	100,0	101,4	107,2	130,6	136,0	144,6
Par. 29/30 ¹⁾	100,0	137,0 ¹⁾	138,3	162,4	245,7	252,3
Insgesamt	100,0	98,8	98,8	101,6	104,5	107,7

Q: WKO. – ¹⁾ Maßnahmen nach Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG).

¹⁷⁾ Die Zahl der Lehrlinge stieg dabei nur im Gewerbe und Handwerk weniger stark als im Handel.

Übersicht 2.11: Entwicklung der Zahl der Lehrlinge nach Wirtschaftssparten (2002 bis 2007)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
	Absolut					
Gewerbe und Handwerk	17.435	17.228	17.642	17.985	18.349	19.030
Industrie	4.250	4.052	4.050	4.091	4.183	4.752
Handel	6.256	5.938	5.977	6.368	6.465	6.949
Banken, Versicherungen	292	259	306	306	314	335
Transport, Verkehr	535	629	505	560	597	720
Tourismus, Freizeitwirtschaft	4.479	4.696	4.594	4.964	5.059	4.851
Information, Consulting	782	613	632	747	835	929
Nichtkammer	1.740	1.769	1.840	2.567	2.454	2.547
Par. 29/30 ¹⁾	359	270	392	964	1.143	1.063
Insgesamt	36.128	35.454	35.938	38.552	39.399	41.176
	2002 = 100					
Gewerbe und Handwerk	100,0	98,8	101,2	103,2	105,2	109,1
Industrie	100,0	95,3	95,3	96,3	98,4	111,8
Handel	100,0	94,9	95,5	101,8	103,3	111,1
Banken, Versicherungen	100,0	88,7	104,8	104,8	107,5	114,7
Transport, Verkehr	100,0	117,6	94,4	104,7	111,6	134,6
Tourismus, Freizeitwirtschaft	100,0	104,8	102,6	110,8	112,9	108,3
Information, Consulting	100,0	78,4	80,8	95,5	106,8	118,8
Nichtkammer	100,0	101,7	105,7	147,5	141,0	146,4
Par. 29/30 ¹⁾	100,0	75,2	109,2	268,5	318,4	296,1
Insgesamt	100,0	98,1	99,5	106,7	109,1	114,0

Q: WKO. – ¹⁾ Maßnahmen nach Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG).

Ähnliches gilt auch für die Zahl der in Ausbildung stehenden Lehrlinge im ersten Lehrjahr (siehe Übersicht 2.11), die als eine Annäherung an die Zahl der LehranfängerInnen betrachtet werden kann. Auch hier waren insbesondere in den Jahren 2003 und 2004 deutliche Rückgänge zu verzeichnen¹⁸⁾ und auch hier stieg mittelfristig (über den Zeitraum 2002 bis 2007) die Zahl der Lehrlinge nur unterdurchschnittlich stark an.

Insgesamt war damit die Entwicklung der Zahl der Lehrlinge im Handel in den letzten fünf Jahren unterdurchschnittlich. Von dieser unterdurchschnittlichen Entwicklung am stärksten betroffen waren dabei Frauen und hier wieder insbesondere ausländische Frauen. Bei den inländischen Frauen stieg die Zahl der Lehrlinge im Handel im Zeitraum 2002 bis 2007 um 5,3% (gegenüber +10,3% im Durchschnitt). Bei den ausländischen Frauen kam es hingegen im Handel sogar zu einem Rückgang sowohl bei der Zahl der Lehrlinge (-14%) als auch bei der Zahl der Lehrlinge im ersten Lehrjahr (-8,8%). Diese schlechte Entwicklung ist insofern von Be-

¹⁸⁾ Diese Rückgänge können dabei nicht auf demographische Faktoren zurückgeführt werden, sondern gehen vor allem auf eine sinkende LehnanfängerInnenquote zurück (Biffi et al., 2008).

deutung als der Handel gerade bei den Frauen eine dominante Rolle im Lehrsystem einnimmt. Mit einem Anteil von 30,5% (InländerInnen) bzw. 32,1% (AusländerInnen) war der Handel im Jahr 2007 immer noch die wichtigste Ausbildungsbranche für Frauen im Lehrsystem.

Übersicht 2.12: Entwicklung der Struktur der Lehrlinge insgesamt und im ersten Lehrjahr nach Nationalität und Geschlecht

	Frauen				Männer			
	Inländerinnen		Ausländerinnen		Inländer		Ausländer	
	Anteil in % 2007	Ø jährliche Veränderung 2002/2007	Anteil in % 2007	Ø jährliche Veränderung 2002/2007	Anteil in % 2007	Ø jährliche Veränderung 2002/2007	Anteil in % 2007	Ø jährliche Veränderung 2002/2007
<i>Lehrlinge Insgesamt</i>								
Gewerbe und Handwerk	28,9	+2,5	21,5	-7,8	57,5	+3,1	50,8	-26,6
Industrie	5,0	+6,2	2,0	-1,6	16,8	+8,7	9,3	-23,8
Handel	30,5	+5,3	32,1	-14,0	7,3	+9,1	10,4	+5,4
Banken, Versicherungen	1,5	+30,5	0,7	+266,7	0,6	+10,4	0,3	+114,3
Transport, Verkehr	1,5	+40,8	1,5	+40,6	1,9	-5,4	1,1	+13,0
Tourismus, Reiseveranstalter	16,7	+5,9	31,3	+33,4	7,3	+21,0	20,9	+28,3
Information, Consulting	3,3	+32,5	2,0	+52,5	1,9	-12,0	1,5	+32,3
Nichtkammer	10,6	+37,7	5,8	+13,4	4,4	54,0	2,0	+166,7
Par. 29/30 ¹⁾	2,0	+202,2	3,2	+167,6	2,3	+133,0	3,6	+167,1
Insgesamt	100,0	+10,3	100,0	+5,3	100,0	+8,1	100,0	-10,7
Anzahl 2007 absolut	40.840		3.093		80.328		5.562	
<i>Erstes Lehrjahr</i>								
Gewerbe und Handwerk	29,8	+9,7	21,3	+1,7	56,4	+11,2	49,5	-14,6
Industrie	5,0	+15,1	1,9	+29,4	15,9	+12,5	9,0	-12,0
Handel	31,7	+13,9	32,5	-8,8	8,2	+10,7	11,4	+0,9
Banken, Versicherungen	1,3	+22,9	0,3	+0,0	0,6	+6,1	0,2	+200,0
Transport, Verkehr	1,7	+107,3	1,0	+10,0	1,9	+15,2	1,0	+38,5
Tourismus, Reiseveranstalter	16,1	+7,5	30,6	+22,8	7,8	+7,6	21,0	+5,3
Information, Consulting	2,8	+34,6	1,7	+53,8	2,0	+6,0	1,5	+75,0
Nichtkammer	9,7	+32,5	5,9	+13,3	4,5	+67,5	2,1	+185,7
Par. 29/30 ¹⁾	2,0	+403,7	4,6	+2.550,0	2,7	+132,6	4,4	+290,5
Insgesamt	100,0	+16,4	100,0	+10,1	100,0	+14,3	100,0	-2,8
Anzahl 2007 absolut	13.750		1.143		24.401		1.882	

Q: WKO. – ¹⁾ Maßnahmen nach Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG).

Etwas anders ist die Entwicklung bei den Männern. Hier hat der Handel nur einen Anteil an der Gesamtzahl der Lehrlinge von 7,3% (bei den Inländern) und 10,4% (bei den Ausländern) und auch bei den Lehrlingen im ersten Lehrjahr liegt dieser Anteil bei ähnlichen Größenordnungen. Allerdings kam es bei den männlichen Lehrlingen durchwegs zu überdurchschnittlichen Zuwächsen. Insbesondere stieg hier die Zahl der ausländischen Lehrlinge entgegen dem Trend in der Gesamtwirtschaft im Zeitraum 2002 bis 2007 immer noch an.

3. Qualifikations- und Berufsstrukturen im Handel

3.1 Qualifikationsstruktur im Handel

Insgesamt zeigt sich somit anhand der Analyse von Daten des Hauptverbandes, dass der Handel insbesondere aber der Einzelhandel, bis Ende der neunziger Jahre durch einen für eine Nicht-Saisonbranche hohen Umschlag an Betrieben, Arbeitsplätzen und Beschäftigungsverhältnissen geprägt war, der wohl auch durch die zahlreichen institutionellen Umstellungen im Regulierungsregime und eine nicht unbeträchtliche Restrukturierung der Besitzverhältnisse in dieser Branche verursacht wurde. In den letzten Jahren kam es hier allerdings in vielen Bereichen zu einer spürbaren Reduktion des Umschlags. Insbesondere hat sich im Handel zuletzt – im Gegensatz zum österreichischen Trend – der Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen in annähernd allen Branchen verringert.

Dessen ungeachtet sind einige Teilbereiche des Handels – von denen vom Beschäftigungsanteil her der Einzelhandel mit Waren verschiedener Art wohl der wichtigste ist – immer noch durch hohe Umschlagszahlen geprägt. Außerdem zeigt sich, dass – trotz sinkender Tendenz – der Beschäftigungsumschlag im Handel nach wie vor in den größten Beschäftigterbetrieben immer noch deutlich höher ist als in den mittleren Betriebsgrößengruppen. Dadurch unterscheidet sich der Handel deutlich von allen anderen Branchen, in denen der Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen vor allem in Kleinbetrieben besonders hoch ist.

Abgesehen von den Veränderungen im Umschlag unterscheidet sich der Handel auch hinsichtlich der Qualifikations- und Berufsstruktur der unselbständig Beschäftigten sowie hinsichtlich des Einsatzes von in- und ausländischen Beschäftigten, Teilzeitbeschäftigten und dem Einsatz von Männern und Frauen. Ziel dieses Kapitels ist es die Qualifikations- und Berufsstruktur von unselbständig Beschäftigten zu analysieren, wobei hier insbesondere auf die Unterschiede dieser Strukturen hinsichtlich Geschlecht, Geburtsort und Arbeitszeit abgestellt werden soll. Diese Auswertungen werden dabei in Abschnitt B der Studie um eine detaillierte Auswertung der Strukturmerkmale der Handelsbeschäftigten ergänzt.

3.1.1 LehrabsolventInnen dominieren nach wie vor die Beschäftigungsstruktur im Handel

Die unselbständig Beschäftigten im Handel sind dabei merklich anders qualifiziert als jene am gesamten österreichischen Arbeitsmarkt. Kategorisiert man die Arbeitskräfte nach höchster abgeschlossener Ausbildung, indem vier Bildungsgruppen unterschieden werden (Übersicht 3.1), sind vor allem Lehrlinge (bzw. Personen mit BMS-Abschluss im Handel häufiger anzutreffen als am gesamten Arbeitsmarkt. Demnach haben 60,7% der Arbeitskräfte einen Lehr- bzw. BMS-Abschluss und 18,8% einen Pflichtschulabschluss, nur 5,3% haben einen Universitäts- oder FH-Abschluss. Hingegen haben am gesamten Arbeitsmarkt 12,7% der unselbständig Beschäft-

tigten einen Hochschulabschluss, 17,1% einen Pflichtschulabschluss und 51,2% einen Lehr- bzw. BMS-Abschluss¹⁹. Im Gegenzug haben Arbeitskräfte im Handel seltener AHS-, BHS-, Kolleg-, Meister- oder Hochschulbildungen. Vor allem der hohe Anteil der Personen mit Lehrabschluss zeigt die wichtige Stellung der (klassischen) Lehrberufe im Handel (z.B. den des Einzelhandelskaufmanns/der Einzelhandelskauffrau). Dies ist ein erstes Indiz für die geringere Bedeutung der höheren formalen Ausbildung für Berufe im Handel, eher scheinen praxisorientierte Lehrausbildungen (duales Bildungssystem) wichtig zu sein. Damit unterstreicht diese Auswertung die bereits in Kapitel 2 festgestellte wichtige Rolle des Handels im dualen Ausbildungssystem Österreichs.

Innerhalb der Handelssektoren (ÖNACE 2-Steller) hat der Kfz-Handel mit 21,6% seiner Beschäftigten den relativ größten Anteil an PflichtschulabsolventInnen und mit 2,9% arbeiten nur sehr wenige HochschulabsolventInnen. Hingegen hat der Großhandel relativ am meisten HochschulabsolventInnen (7,6%) und die wenigsten PflichtschulabsolventInnen (15,7%). Beschäftigte im Kfz-Handel sind somit im Durchschnitt schlechter ausgebildet als jene im Einzelhandel. Unselbständig Beschäftigte im Großhandel sind allerdings die am besten gebildeten unter den drei Branchengruppen des Handels.

3.1.2 Im Ausland geborene Handelsbeschäftigte sind häufiger PflichtschulabsolventInnen aber auch AkademikerInnen

Gleichzeitig arbeiten im Handel auch viele Personen nicht-österreichischer Herkunft. Im Jahr 2007 arbeiteten laut österreichischer Arbeitskräfteerhebung rund 14,6% aller im Ausland geborenen unselbständig Beschäftigten im Handel (im Vergleich zu 17,1% der im Inland Geborenen), wobei der Anteil der im Ausland geborenen an der gesamten unselbständigen Beschäftigung in den einzelnen Handelsbranchen mit zwischen 14,0% (Einzelhandel) und 15,5% (Großhandel) gegenüber dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft (von 16,8%) etwas unterdurchschnittlich war. Insgesamt ist aber in etwa jede siebente Arbeitskraft im Handel im Ausland geboren.

Diese im Ausland geborenen Arbeitskräfte haben überproportional häufig eine Ausbildung an den Rändern der Bildungsverteilung. Sie haben häufiger als im Inland geborene unselbständig Beschäftigte des Handels einen Hochschulabschluss (10,2%) oder nur einen Pflichtschulabschluss (29,7%). Damit unterscheidet sich der Handel allerdings kaum von der Gesamtwirtschaft. Auch am gesamten österreichischen Arbeitsmarkt sind die im Ausland geborenen Arbeitskräfte überproportional oft an den beiden Enden des Bildungsspektrums angesiedelt. Im Vergleich zu den im Ausland geborenen konzentrieren sich im Inland geborene Arbeitskräfte im Handel hingegen vor allem auf die Ausprägung BMS-Lehrabschluss (63,7%). Am markante-

¹⁹ Hinsichtlich des Anteils der PflichtschulabsolventInnen unterscheiden sich die Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung etwas von jenen des Arbeitsklimaindex in Teil B dieser Studie. In der Arbeitskräfteerhebung liegt der Anteil der PflichtschulabsolventInnen etwas über dem Österreichischen Durchschnitt (Abweichung +2,5 Prozentpunkte) im Arbeitsklimaindex in etwa am österreichischen Durchschnitt (+1 Prozentpunkt) (siehe Kapitel 2 Abschnitt B, Abbildung 1)

sten unterscheidet sich die Bildungsstruktur von MigrantInnen und ÖsterreicherInnen im Großhandel.

Übersicht 3.1: Erwerbstätige im Handel nach Geburtsort und höchster abgeschlossener Ausbildung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft

Geburtsort	Pflichtschule	Lehre, BMS	AHS, BHS, Meister, Kolleg	Universität, FH	Insgesamt
Absolut					
Handel und Reparatur von Kfz, Tankstellenleistungen					
Österreich	12.842	41.407	9.456	(1.735)	65.439
Ausland	3.474	4.883	(1.463)	(469)	10.290
Insgesamt	16.316	46.290	10.919	2.204	75.729
Großhandel (ohne Kfz)					
Österreich	16.901	77.167	25.984	8.348	128.399
Ausland	6.707	8.501	4.088	3.034	22.329
Insgesamt	23.607	85.668	30.072	11.381	150.728
Einzelhandel (ohne Kfz)					
Österreich	50.558	181.431	33.959	10.998	276.946
Ausland	12.173	17.899	8.472	4.180	42.724
Insgesamt	62.731	199.330	42.431	15.178	319.670
Handel insgesamt					
Österreich	80.301	300.005	69.398	21.080	470.784
Ausland	22.354	31.283	14.023	7.683	75.343
Insgesamt	102.655	331.288	83.422	28.763	546.127
Gesamtwirtschaft					
Österreich	408.267	1.522.733	547.131	344.929	2.823.060
Ausland	165.020	194.252	92.057	81.994	533.324
Insgesamt	573.287	1.716.986	639.189	426.923	3.356.385
Anteile in %					
Handel und Reparatur von Kfz, Tankstellenleistungen					
Österreich	19,6	63,3	14,5	(2,7)	100,0
Ausland	33,8	47,5	(14,2)	(4,6)	100,0
Insgesamt	21,6	61,1	14,4	2,9	100,0
Großhandel (ohne Kfz)					
Österreich	13,2	60,1	20,2	6,5	100,0
Ausland	30,0	38,1	18,3	13,6	100,0
Insgesamt	15,7	56,8	20,0	7,6	100,0
Einzelhandel (ohne Kfz)					
Österreich	18,3	65,5	12,3	4,0	100,0
Ausland	28,5	41,9	19,8	9,8	100,0
Insgesamt	19,6	62,4	13,3	4,8	100,0
Handel insgesamt					
Österreich	17,1	63,7	14,7	4,5	100,0
Ausland	29,7	41,5	18,6	10,2	100,0
Insgesamt	18,8	60,7	15,3	5,3	100,0
Gesamtwirtschaft					
Österreich	14,5	53,9	19,4	12,2	100,0
Ausland	30,9	36,4	17,3	15,4	100,0
Insgesamt	17,1	51,2	19,0	12,7	100,0

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2004-2007. – Basis = Unselbständig Erwerbstätige. Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf.

Übersicht 3.2: Erwerbstätige im Handel nach Geburtsregion und höchster abgeschlossener Ausbildung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft

Herkunftsregion, Geburtsland	Pflichtschule	Lehre, BMS	AHS, BHS, Meister, Kolleg	Universität, FH	Insgesamt
	Handel gesamt, ÖNACE 50, 51, 52				
EU 15 (ohne Österreich)	-	53,4	20,0	17,9	100,0
12 Neue Mitgliedstaaten	17,3	38,9	33,3	10,5	100,0
Ehemaliges Jugoslawien (ohne Slowenien)	37,2	47,3	12,0	-	100,0
Türkei	64,1	26,6	-	-	100,0
Sonstige Länder	23,2	29,1	24,4	23,2	100,0
	Alle Wirtschaftssektoren				
EU 15 (ohne Österreich)	9,3	36,5	19,9	34,2	100,0
12 Neue Mitgliedstaaten	12,3	39,9	30,6	17,2	100,0
Ehemaliges Jugoslawien (ohne Slowenien)	40,1	44,3	11,1	4,5	100,0
Türkei	66,3	23,0	7,4	3,3	100,0
Sonstige Länder	24,2	24,4	22,1	29,4	100,0

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2004-2007. – Basis = Unselbständig Erwerbstätige. Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf, -- = Werte aufgrund von geringem Stichprobenbesatz nicht interpretierbar

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. 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 3.2. ersichtlich nur unwesentlich von jenen in der Gesamtwirtschaft.

Übersicht 3.3: Erwerbstätige im Handel nach Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft

	Pflichtschule	Lehre, BMS	AHS, BHS, Meister, Kolleg	Universität, FH	Insgesamt
Absolut					
Handel und Reparatur von Kfz, Tankstellenleistungen					
Männer	12.411	35.182	8.326	(1.580)	57.499
Frauen	3.905	11.108	2.593	(623)	18.230
Insgesamt	16.316	46.290	10.919	2.204	75.729
Großhandel (ohne Kfz)					
Männer	13.314	52.585	18.982	7.087	91.968
Frauen	10.293	33.083	11.089	4.295	58.760
Insgesamt	23.607	85.668	30.072	11.381	150.728
Einzelhandel (ohne Kfz)					
Männer	14.590	51.359	16.264	5.718	87.931
Frauen	48.141	147.970	26.167	9.460	231.739
Insgesamt	62.731	199.330	42.431	15.178	319.670
Handel insgesamt					
Männer	40.315	139.126	43.572	14.385	237.399
Frauen	62.339	192.162	39.850	14.378	308.729
Insgesamt	102.655	331.288	83.422	28.763	546.127
Gesamtwirtschaft					
Männer	279.468	960.037	353.112	208.699	1.801.316
Frauen	293.819	756.949	286.077	218.225	1.555.069
Insgesamt	573.287	1.716.986	639.189	426.923	3.356.385
Anteile in %					
Handel und Reparatur von Kfz, Tankstellenleistungen					
Männer	21,6	61,2	14,5	(2,8)	100,0
Frauen	21,4	60,9	14,2	(3,4)	100,0
Insgesamt	21,6	61,1	14,4	2,9	100,0
Großhandel (ohne Kfz)					
Männer	14,5	57,2	20,6	7,7	100,0
Frauen	17,5	56,3	18,9	7,3	100,0
Insgesamt	15,7	56,8	20,0	7,6	100,0
Einzelhandel (ohne Kfz)					
Männer	16,6	58,4	18,5	6,5	100,0
Frauen	20,8	63,9	11,3	4,1	100,0
Insgesamt	19,6	62,4	13,3	4,8	100,0
Handel insgesamt					
Männer	17,0	58,6	18,4	6,1	100,0
Frauen	20,2	62,2	12,9	4,7	100,0
Insgesamt	18,8	60,7	15,3	5,3	100,0
Gesamtwirtschaft					
Männer	15,5	53,3	19,6	11,6	100,0
Frauen	18,9	48,7	18,4	14,0	100,0
Insgesamt	17,1	51,2	19,0	12,7	100,0

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2004-2007. – Basis = Unselbständig Erwerbstätige. Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf.

Übersicht 3.4: Erwerbstätige im Handel nach Arbeitszeit und höchster abgeschlossener Ausbildung im Vergleich zur Gesamtwirtschaft

	Pflichtschule	Lehre, BMS	AHS, BHS, Meister, Kolleg	Universität, FH	Insgesamt
Absolut					
Handel und Reparatur von Kfz, Tankstellenleistungen					
Teilzeit	2.314	5.431	(1.143)	(300)	9.189
Vollzeit	13.957	40.683	9.746	(1.880)	66.267
Insgesamt	16.272	46.114	10.889	2.181	75.455
Großhandel (ohne Kfz)					
Teilzeit	4.497	15.771	6.195	(1.717)	28.181
Vollzeit	18.972	69.395	23.606	9.461	121.434
Insgesamt	23.470	85.166	29.801	11.178	149.615
Einzelhandel (ohne Kfz)					
Teilzeit	25.360	84.214	18.177	5.924	133.675
Vollzeit	36.810	114.221	24.013	9.156	184.200
Insgesamt	62.170	198.435	42.190	15.080	317.875
Handel insgesamt					
Teilzeit	32.172	105.416	25.515	7.941	171.044
Vollzeit	69.740	224.299	57.365	20.498	371.901
Insgesamt	101.911	329.715	82.880	28.439	542.945
Gesamtwirtschaft					
Teilzeit	144.953	376.386	156.956	90.886	769.180
Vollzeit	423.753	1.327.468	475.647	331.257	2.558.125
Insgesamt	568.705	1.703.854	632.603	422.143	3.327.305
Anteile in %					
Handel und Reparatur von Kfz, Tankstellenleistungen					
Teilzeit	25,2	59,1	(12,4)	(3,3)	100,0
Vollzeit	21,1	61,4	14,7	(2,8)	100,0
Insgesamt	21,6	61,1	14,4	2,9	100,0
Großhandel (ohne Kfz)					
Teilzeit	16,0	56,0	22,0	(6,1)	100,0
Vollzeit	15,6	57,2	19,4	7,8	100,0
Insgesamt	15,7	56,9	19,9	7,5	100,0
Einzelhandel (ohne Kfz)					
Teilzeit	19,0	63,0	13,6	4,4	100,0
Vollzeit	20,0	62,0	13,0	5,0	100,0
Insgesamt	19,6	62,4	13,3	4,7	100,0
Handel insgesamt					
Teilzeit	18,8	61,6	14,9	4,6	100,0
Vollzeit	18,8	60,3	15,4	5,5	100,0
Insgesamt	18,8	60,7	15,3	5,2	100,0
Gesamtwirtschaft					
Teilzeit	18,9	48,9	20,4	11,8	100,0
Vollzeit	16,6	51,9	18,6	13,0	100,0
Insgesamt	17,1	51,2	19,0	12,7	100,0

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2004-2007. – Basis = Unselbständig Erwerbstätige. Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf. Beschäftigte mit stark schwankenden Arbeitszeiten sind in dieser Übersicht nicht berücksichtigt.

3.1.3 Erhebliche Bildungssegregation nach Geschlechtern

Im Handel unselbständig beschäftigte Frauen sind hingegen im Durchschnitt eindeutig schlechter gebildet als Männer, dafür ist vor allem der Einzelhandel verantwortlich (Übersicht 3.3). Frauen haben relativ häufiger einen Pflichtschulabschluss (20,2%) oder einen Lehr- bzw. BMS-Abschluss (62,2%), Männer dagegen relativ häufiger einen AHS-, BHS-, Kolleg- bzw. Meister- (18,4%) oder einen Hochschulabschluss (6,1%). Damit unterscheidet sich der Handel deutlich vom gesamten österreichischen Arbeitsmarkt. Dort haben unselbständig beschäftigte Frauen häufiger einen Hochschulabschluss als Männer und fast ebenso häufig einen AHS-, BHS- Kolleg-, Meisterabschluss. Diese Bildungsdifferenzen zwischen Männern und Frauen sind dabei im Einzelhandel, wo auch der überwiegende Teil der Frauen eine Beschäftigung findet besonders auffallend. Im Kfz-Handel und im Großhandel, wo der Frauenanteil allerdings auch geringer ist, sind hier (insbesondere am oberen Ende der Bildungsverteilung) kaum mehr Unterschiede auszumachen. Insgesamt scheint daher gerade im Einzelhandel eine starke Geschlechtersegmentierung vorzuherrschen, nach der Höherqualifizierte vor allem männlich, Niedrigqualifizierte aber weiblich sind.

Diese Geschlechtersegmentierung wird allerdings kaum durch den hohen Teilzeitanteil bei den unselbständig beschäftigten Frauen getrieben. Die Bildungsstruktur von Teil- und Vollzeit-arbeitskräften im Handel ist nämlich relativ ähnlich (Übersicht 3.4). Teilzeitbeschäftigte haben geringfügig häufiger einen Lehr- bzw. BMS-Abschluss (61,6%), Vollzeitkräfte hingegen haben etwas öfter einen Abschluss der oberen beiden Bildungsgruppen²⁰). Innerhalb der Handels-sektoren unterscheidet sich die Bildungsstruktur am ehesten noch bei Beschäftigten im Kfz-Handel voneinander, wo Teilzeitkräfte vor allem öfter einen Pflichtschulabschluss haben als Vollzeitarbeitskräfte.

3.2 Die Berufe von Beschäftigten im Handel

Während die Bildungsstruktur der unselbständig Beschäftigten somit zum einen die wichtige Rolle des Handels in der Lehrausbildung spiegelt, aber den Handel auch als eine Branche mit geringem Qualifikationsniveau und deutlicher Geschlechtersegmentierung ausweist, spiegelt die Berufsstruktur der unselbständig Beschäftigten vor allem die Spezifika des Handels als Dienstleistungsbranche. So arbeiten im Gegensatz zum gesamten Arbeitsmarkt unselbständig Beschäftigte im Handel, wie erwartet, überproportional häufig in Berufen der Berufshauptgruppe Dienstleistungsberufe bzw. VerkäuferInnen (27,7% aller im Handel Beschäftigten, Über-

²⁰) In den Übersichten der Teilzeit- und Vollzeitarbeitskräfte dieses Kapitels weicht die Gesamtzahl der Beschäftigten geringfügig von jenen der anderen Übersichten ab. Neben Teil- und Vollzeitarbeit ist in der Arbeitskräfteerhebung als dritte Ausprägung "stark schwankende Arbeitszeiten" zulässig. Beschäftigte mit dieser Ausprägung wurden nicht berücksichtigt.

sicht 3.4)²¹⁾. Typische Berufsbilder (ISCO 88 Berufsuntergruppen) sind LadenverkäuferInnen, MarktstandverkäuferInnen, VorführerInnen sowie hauswirtschaftliche und verwandte Berufe.

Übersicht 3.5: Erwerbstätige im Handel nach Geburtsort und Berufshauptgruppen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft

ISCO 88, Berufshauptgruppen	Handel			Gesamtwirtschaft		
	Österreich	Ausland	Insgesamt	Österreich	Ausland	Insgesamt
SoldatInnen	(51)	(0)	(51)	10.461	453	10.913
Führungskräfte in der Privatwirtschaft, leitende Verwaltungsbedienstete, Angehörige gesetzlicher Körperschaften	32.277	3.406	35.683	149.016	17.118	166.133
WissenschaftlerInnen	8.765	(1.718)	10.483	265.241	41.762	307.003
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe	131.282	11.978	143.261	651.038	66.559	717.597
Bürokräfte, Kaufmännische Angestellte	68.840	7.564	76.405	451.771	36.586	488.358
Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen in Geschäften/auf Märkten	129.096	22.376	151.471	412.957	87.781	500.739
Fachkräfte in der Fischerei und Landwirtschaft	4.514	(536)	5.050	25.752	3.331	29.084
Handwerks- und verwandte Berufe	49.257	8.465	57.723	411.955	88.340	500.295
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen und MontiererInnen	17.970	5.208	23.178	189.196	51.721	240.917
Hilfsarbeitskräfte	28.731	14.092	42.823	255.667	139.673	395.340
Insgesamt	470.784	75.343	546.127	2.823.060	533.324	3.356.385
Anteile in %						
SoldatInnen	(0,0)	(0,0)	(0,0)	0,4	0,1	0,3
Führungskräfte in der Privatwirtschaft, leitende Verwaltungsbedienstete, Angehörige gesetzlicher Körperschaften	6,9	4,5	6,5	5,3	3,2	5,0
WissenschaftlerInnen	1,9	(2,3)	1,9	9,4	7,8	9,2
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe	27,9	15,9	26,2	23,1	12,5	21,4
Bürokräfte, Kaufmännische Angestellte	14,6	10,0	14,0	16,0	6,9	14,6
Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen in Geschäften/auf Märkten	27,4	29,7	27,7	14,6	16,5	14,9
Fachkräfte in der Fischerei und Landwirtschaft	1,0	(0,7)	0,9	0,9	0,6	0,9
Handwerks- und verwandte Berufe	10,5	11,2	10,6	14,6	16,6	14,9
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen und MontiererInnen	3,8	6,9	4,2	6,7	9,7	7,2
Hilfsarbeitskräfte	6,1	18,7	7,8	9,1	26,2	11,8
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2004-2007. – Basis = Unselbständig Erwerbstätige. Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf.

Etwas überraschender bilden allerdings aber TechnikerInnen bzw. gleichrangige nichttechnische Berufe (26,2%) die zweitgrößte Berufshauptgruppe im Handel. Charakteristische Berufsbilder sind hier technische- und nichttechnische Verkaufsfachkräfte, Finanzfachkräfte, Ver-

²¹⁾ Eine genaue Beschreibung aller Berufshauptgruppen und der dazugehörigen Untergruppen ist bei Statistik Austria unter <http://www.statistik.at/verzeichnis/beruf.shtml> nachzulesen.

waltungsfachkräfte und Vermittler gewerblicher Dienstleistungen. Nur 1,9% der Berufe im Handel zählen zu der Berufshauptgruppe Wissenschaftliche Berufe, was die geringe Nachfrage nach formal hoch gebildeten Arbeitskräften und eine relativ stärkere praxisorientierte Ausrichtung der Berufe im Handel bestätigt.

Übersicht 3.6: *Erwerbstätige im Handel nach Geschlecht und Berufshauptgruppen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft*

ISCO 88, Berufshauptgruppen	Handel			Gesamtwirtschaft		
	Männer	Frauen	Insgesamt	Männer	Frauen	Insgesamt
	Absolut					
SoldatInnen	(51)	(0)	(51)	10.759	(154)	10.913
Führungskräfte in der Privatwirtschaft, leitende Verwaltungsbedienstete, Angehörige gesetzlicher Körperschaften	23.924	11.759	35.683	124.108	42.026	166.133
WissenschaftlerInnen	5.399	5.084	10.483	158.939	148.064	307.003
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe	63.613	79.647	143.261	352.425	365.172	717.597
Bürokräfte, Kaufmännische Angestellte	16.392	60.013	76.405	147.084	341.274	488.358
Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen in Geschäften/auf Märkten	33.712	117.759	151.471	147.704	353.034	500.739
Fachkräfte in der Fischerei und Landwirtschaft	(549)	4.500	5.050	15.308	13.776	29.084
Handwerks- und verwandte Berufe	51.825	5.897	57.723	463.013	37.282	500.295
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen und MontiererInnen	20.664	2.514	23.178	210.020	30.897	240.917
Hilfsarbeitskräfte	21.268	21.555	42.823	171.950	223.390	395.340
Insgesamt	237.399	308.729	546.127	1.801.316	1.555.069	3.356.385
	Anteile in %					
SoldatInnen	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,6)	(0,0)	(0,3)
Führungskräfte in der Privatwirtschaft, leitende Verwaltungsbedienstete, Angehörige gesetzlicher Körperschaften	10,1	3,8	6,5	6,9	2,7	5,0
WissenschaftlerInnen	2,3	1,7	1,9	8,8	9,5	9,2
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe	26,8	25,8	26,2	19,6	23,5	21,4
Bürokräfte, Kaufmännische Angestellte	6,9	19,4	14,0	8,2	22,0	14,6
Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen in Geschäften/auf Märkten	14,2	38,1	27,7	8,2	22,7	14,9
Fachkräfte in der Fischerei und Landwirtschaft	(0,2)	1,5	0,9	0,9	0,9	0,9
Handwerks- und verwandte Berufe	21,8	1,9	10,6	25,7	2,4	14,9
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen und MontiererInnen	8,7	0,8	4,2	11,7	2,0	7,2
Hilfsarbeitskräfte	9,0	7,0	7,8	9,6	14,4	11,8
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2004-2007. – Basis = Unselbständig Erwerbstätige. Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf.

Übersicht 3.7: Erwerbstätige im Handel nach Arbeitszeit und Berufshauptgruppen im Vergleich zur Gesamtwirtschaft

ISCO 88, Berufshauptgruppen	Handel			Gesamtwirtschaft		
	Teilzeit	Vollzeit	Insgesamt	Teilzeit	Vollzeit	Insgesamt
	Absolut					
SoldatInnen	(0)	(51)	(51)	(83)	10.621	10.704
Führungskräfte in der Privatwirtschaft, leitende Verwaltungsbedienstete, Angehörige gesetzlicher Körperschaften	2.580	32.617	35.196	13.391	150.643	164.034
WissenschaftlerInnen	2.917	7.505	10.422	60.972	242.320	303.292
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe	36.843	105.583	142.426	166.829	544.600	711.429
Bürokräfte, Kaufmännische Angestellte	31.176	45.055	76.231	151.331	334.959	486.291
Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen in Geschäften/auf Märkten	74.382	76.341	150.724	190.145	304.476	494.621
Fachkräfte in der Fischerei und Landwirtschaft	(1.603)	3.396	4.998	5.809	22.867	28.676
Handwerks- und verwandte Berufe	3.994	53.538	57.531	21.177	477.097	498.274
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen und MontiererInnen	(1.736)	21.241	22.977	16.565	221.729	238.294
Hilfsarbeitskräfte	15.813	26.576	42.389	142.877	248.806	391.683
Insgesamt	171.044	371.901	542.945	769.180	2.558.125	3.327.305
	Anteile in %					
SoldatInnen	(0,0)	(0,0)	(0,0)	(0,0)	0,4	0,3
Führungskräfte in der Privatwirtschaft, leitende Verwaltungsbedienstete, Angehörige gesetzlicher Körperschaften	1,5	8,8	6,5	1,7	5,9	4,9
WissenschaftlerInnen	1,7	2,0	1,9	7,9	9,5	9,1
TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe	21,5	28,4	26,2	21,7	21,3	21,4
Bürokräfte, Kaufmännische Angestellte	18,2	12,1	14,0	19,7	13,1	14,6
Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen in Geschäften/auf Märkten	43,5	20,5	27,8	24,7	11,9	14,9
Fachkräfte in der Fischerei und Landwirtschaft	(0,9)	0,9	0,9	0,8	0,9	0,9
Handwerks- und verwandte Berufe	2,3	14,4	10,6	2,8	18,7	15,0
Anlagen- und MaschinenbedienerInnen und MontiererInnen	(1,0)	5,7	4,2	2,2	8,7	7,2
Hilfsarbeitskräfte	9,2	7,2	7,8	18,6	9,7	11,8
Insgesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2004-2007. – Basis = Unselbständig Erwerbstätige. Werte in Klammern weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf. Beschäftigte mit stark schwankenden Arbeitszeiten sind in dieser Übersicht nicht berücksichtigt.

In Österreich geborene Arbeitskräfte haben dabei – trotz des höheren Anteils an AkademikerInnen unter den im Ausland Geborenen – zumeist die höherwertigeren Berufe. In Österreich Geborene arbeiten relativ häufiger als Führungskräfte (6,9%), TechnikerInnen bzw. in gleichrangigen nichttechnischen Berufen (27,9%) und als Bürokräfte bzw. kaufmännische Angestellte (14,6%) als im Ausland geborene (Übersicht 3.5). Im Ausland Geborene sind hingegen mit 18,7% relativ öfter als HilfsarbeiterInnen (Hilfsarbeit im Transport, in der Reinigung und in der

Fertigung bzw. Verpackung) und mit 6,9% als BedienerInnen von Anlagen und Maschinen (z.B. KraftfahrzeugführerInnen, GabelstaplerführerInnen, MontiererInnen) beschäftigt.²²⁾

Wie aus der Bildungsstruktur zu erwarten ist auch die Berufsstruktur der unselbständig Beschäftigten im Handel durch eine hohe Segmentierung der Geschlechter geprägt (Übersicht 3.5). Mehr als jede dritte unselbständig beschäftigte Frau im Handel arbeitet in Dienstleistungsberufen bzw. als Verkäuferin (38,1%) (vor allem Laden- und Marktstandverkäuferinnen) und 19,4% arbeiten als Bürokräfte bzw. kaufmännische Angestellte (z.B. Sekretärinnen, Buchhalterinnen, Kassiererinnen), womit das "klassische" Bild von "Frauen-Berufen" im Handel nach wie vor vorherrscht (Übersicht 3.6). Männer arbeiten dagegen häufiger als Führungskräfte (10,1%) und in Handwerks- und verwandten Berufen (21,8%), nur 1,9% der Frauen findet sich in der Berufshauptgruppe Handwerks- und verwandte Berufen, welche besonders durch den Beruf des Kfz-Mechanikers²³⁾ dominiert wird.

Schließlich ergeben sich auch zwischen Voll- und Teilzeitarbeitskräften erhebliche Unterschiede in der Berufsstruktur. Beinahe die Hälfte der unselbständig Beschäftigten der Berufshauptgruppe Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen (und hier in erster Linie LadenverkäuferInnen und MarktstandverkäuferInnen) sind Teilzeitarbeitskräfte. Diese Berufsgruppe ist daher jene, die mit Abstand den höchsten Anteil an Teilzeitarbeit bei Beschäftigten hat. Vollzeitarbeitskräfte sind relativ öfter als Führungskräfte (8,8%), als TechnikerInnen bzw. in gleichrangigen nichttechnischen Berufen (28,4%) und in Handwerks- und verwandten Berufen (14,4%) beschäftigt (Übersicht 3.7).

3.3 Über- und Unterqualifikation der Beschäftigten im Handel

Anhand der Gegenüberstellung von Berufen und höchster abgeschlossener Ausbildung lassen sich auch Aussagen zur Über- und Unterqualifizierung von Arbeitskräften im Handel treffen. Die zentrale Annahme ist dabei, dass jeder Beruf am Arbeitsmarkt ein bestimmtes Referenzniveau an Humankapital benötigt, damit dieser ordnungsgemäß ausgeführt werden kann.²⁴⁾ Unter Humankapital versteht man dabei den Bestand von Fähigkeiten und Wissen, welcher von den Arbeitskräften mitgebracht wird. Dieser Bestand wird durch formale Ausbildung aufgebaut und durch Erfahrungswissen in der Regel stetig vergrößert. In unserer Untersuchung wird das individuelle Humankapitalniveau dabei durch die höchste abgeschlossene Ausbildung abgebildet.²⁵⁾ Beschäftigte, die ein Ausbildungsniveau haben, das für ihren Beruf

²²⁾ Eine Auswertung der Berufsstruktur der Handelsbeschäftigten nach Geburtsregion kann hier aufgrund des geringen Zellenbesatzes einzelner Gruppen hier nicht vorgenommen werden, da dies zu uninterpretierbaren Ergebnissen führen würde..

²³⁾ Reparaturleistungen von Kfz sind im ÖNACE Sektor 50 Kfz-Handel miteinbezogen.

²⁴⁾ *Chiswick – Miller (2007), Huber et al. (2008), Kiker et al. (1998)* für ähnliche Anwendungen zur Über- bzw. Unterqualifikation von Arbeitskräften am Arbeitsmarkt.

²⁵⁾ Ein Nachteil der hier verwendeten Methode ist somit, dass sie etwaige im Erwerbsleben erworbene (Teil-)qualifizierungen nicht mit berücksichtigt. Überdies können anhand der hier verwendeten Unterscheidungen keine Aussagen über die Fachrichtung der höchsten abgeschlossenen Ausbildung gemacht werden. Eine Konsequenz dieser Ein-

benötigt wird, werden als "entsprechend qualifiziert beschäftigt" bezeichnet. "Überqualifiziert beschäftigt" bedeutet, dass die Qualifikation der beschäftigten Person höher ist als für ihre Beschäftigung benötigt wird. Dieses Phänomen wird oft als brain-waste bezeichnet. Eine Person ist "unterqualifiziert beschäftigt", wenn ihre Qualifikation niedriger ist als für seine/ihre Beschäftigung benötigt wird. In diesem Fall ist es oft so, dass Erfahrungswissen anerkannt wird (learning by doing). Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass sich das Attribut der Über- bzw. Unterqualifizierung auf die Person und nicht auf den Beruf bezieht.

Übersicht 3.8: Zuordnung von Berufshauptgruppen und benötigten Bildungsniveaus

ISCO-88 Berufshauptgruppen	Benötigtes Bildungsniveau (ISCED)
(9) Hilfsarbeitskräfte	Bildungsgruppe 1: Pflichtschule oder weniger (ISCED 2)
(4) Bürokräfte, kaufmännische Angestellte (5) Dienstleistungsberufe, VerkäuferInnen (6) Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft (7) Handwerks- und -verwandte Berufe (8) Anlagen- und MaschinenbedienerInnen sowie MontiererInnen	Bildungsgruppe 2: Lehre, BMS- Abschluss (ISCED 3b, 3c)
(3) TechnikerInnen und gleichrangige nichttechnische Berufe	Bildungsgruppe 3: AHS, BHS, Kolleg, Meisterprüfung (ISCED 3A, 4, 5B)
(2) WissenschaftlerInnen	Bildungsgruppe 4: Akademie, Universität, FH, Doktorat (ISCED 4, 5A, 6)

Q: Biffi et al., 2008, S. 146.

Für die Erstellung eines Über- bzw. Unterqualifikationsindikators wird im ersten Schritt die höchste abgeschlossene Ausbildung der Beschäftigten, wie in Abschnitt 3.1 beschrieben, festgehalten. Im zweiten Schritt wird die Annahme verwendet, dass jeder Beruf ein Referenzniveau an Humankapital benötigt, damit dieser ordnungsgemäß ausgeführt werden kann. Daher wird jeder Berufshauptgruppe (ISCO 88) ein hypothetisches Referenzniveau an Qualifikation gemäß den vier Bildungsgruppen zugewiesen (Übersicht 3.8). Diese Zuordnung des hypothetischen Bildungsniveaus basiert auf der Arbeit von Biffi et al. (2008), die ein von der ILO entwickeltes Zuordnungssystem der internationalen Klassifikation für Bildung (ISCED) und Beruf (ISCO) verwenden, welches sie den Besonderheiten der österreichischen Statistik anpassen.²⁶⁾

Schließlich ergibt der Unterschied zwischen der Qualifikation der/des Beschäftigten und der hypothetischen Qualifikation des Berufes einen Indikator für Über- und Unterqualifizierung. Eine Person gilt dabei als überqualifiziert, wenn ihr Beruf ein geringeres Bildungsniveau voraus-

schränkung ist, dass nach der hier getroffenen Einteilung alle Lehrlinge, unabhängig davon welchen Lehrabschluss sie haben, gleich behandelt werden.

²⁶⁾ Für die beiden Berufshauptgruppen "SoldatInnen" (0) und "Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsbedienstete und Führungskräfte in der Privatwirtschaft" (1) erfolgt keine Zuordnung von Bildungsniveaus. Nach ILO werden für diese beiden Gruppen andere Kriterien für die ordnungsgemäße Ausführung der Tätigkeiten als wichtig erachtet. In den folgenden Auswertungen ist daher die Gesamtzahl der Beschäftigten um diese beiden Berufshauptgruppen verringert.

setzt als sie tatsächlich hat.²⁷⁾ Die Person ist hingegen unterqualifiziert wenn das im Beruf geforderte Qualifikationsniveau höher ist als ihre höchste abgeschlossene Ausbildung.

Aus ökonomischer Sicht existieren zahlreiche Ansätze und Theorien, welche das Phänomen der Über- und Unterqualifizierung in der Beschäftigung untersuchen. *Biffi et al.* (2008) weisen dabei darauf hin, dass es zwischen qualifikationsspezifischen Anforderungen von Berufen (nachfrageseitig) und den tatsächlichen Kenntnissen der Beschäftigten (angebotsseitig) eine Diskrepanz gibt. Die institutionalisierte formale Ausbildungsebene und damit definierte Fachrichtungen bilden hier Anhaltspunkte oder Wegweiser für die Arbeitsmarktteilnehmer damit Angebot und Nachfrage möglichst gut zueinander kommen. Aber formale Ausbildung ist nur ein Teil der vielen Anforderungen, die in Berufen in industrialisierten Volkswirtschaften gefordert werden. Daher kommt es in jeder Wirtschaft unweigerlich zu einer Diskrepanz von Angebot und Nachfrage im Sinne der formalen Ausbildung.

Dennoch macht es aus vielerlei Gründen Sinn die formale Über- und Unterqualifikation von Beschäftigten zu untersuchen. Erstens wird durch sie abgebildet, inwieweit formale Ausbildung in gewissen Berufen und Sektoren verwertet wird. Daraus lassen sich Aussagen darüber treffen, ob einerseits ausbildungsspezifisches Fachwissen oder andererseits praxisbezogene "learning by doing"-Kompetenzen für – in unserem Fall – Berufe im Handel charakteristisch sind. Zweitens bilden Bildungssysteme einen hohen Kostenfaktor in industrialisierten Ländern, aus ökonomisch definierten Produktivitäts- und Effizienzüberlegungen sollte der Mismatch der formalen Ausbildung am Arbeitsmarkt möglichst gering gehalten werden. Drittens zeigen einige empirische Untersuchungen, dass Über- und Unterqualifizierung auch unangenehme Folgen für die davon betroffenen Personen haben kann. Unterqualifizierte Personen müssen oftmals einen Lohnabschlag hinnehmen, da sie für ihren Job nicht ausreichend qualifiziert sind. Überqualifizierte beschäftigte Personen erhalten hingegen oftmals einen niedrigeren Lohn, als ihrer Qualifikation entspräche, weil der Arbeitgeber nicht bereit ist für Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die Ausübung des Berufes nicht notwendig sind, einen höheren Lohn zu zahlen. Das Übereinstimmen bzw. Nichtübereinstimmen von geforderter formaler Qualifikation des Berufes und der mitgebrachten Qualifikation des Beschäftigten ist daher eine wichtige Grundlage bei der Lohnbildung, wobei eine Über- und Unterqualifikation in der Beschäftigung zu einem Nachteil der Arbeitnehmerseite führen kann. Umkehrt wäre allerdings auch eine Entlohnung der überqualifiziert beschäftigten Person gemäß ihrer Qualifikation und der unterqualifizierten Arbeitskraft gemäß ihrer Tätigkeit zum Vorteil der ArbeitnehmerInnen- aber zum Nachteil der ArbeitgeberInnenseite.

Überdies lassen sich anhand verschiedener theoretischer Ansätze zur Erklärung von Überqualifikation auch Vorhersagen zum Grad der Über- und Unterqualifikation einzelner Arbeitsmarktgruppen bilden. Besonders ausgeprägt sollte die Überqualifizierung dabei bei im Ausland geborenen Arbeitskräften sein. Bei ihnen wirkt eine Vielzahl von Faktoren in diese Rich-

²⁷⁾ Ein Beispiel hierfür, welches in der öffentlichen Diskussion immer wieder erwähnt wird, wäre eine StudentIn, die als TaxifahrerIn arbeitet.

tung. So ist die Transferierbarkeit bzw. Annerkennung ihrer formalen Ausbildungen aus dem Herkunftsland nicht immer vollständig gegeben. Dies wird durch andere objektive Faktoren (wie z.B. andere wirtschaftliche Strukturen, unterschiedlich entwickelte (Bildungs-) Institutionen in den Herkunftsländern und eine geringere Sprachkompetenz), die ebenfalls einen Transfer des Humankapitals erschweren, noch verstärkt. Schlussendlich kann auch nicht ausgeschlossen werden, dass Überqualifikation durch Diskriminierung verstärkt wird. Bei Teilzeitarbeitskräften ist hingegen Überqualifikation vor allem deswegen zu erwarten, weil bei ihnen aufgrund der geringeren Verwertungszeit (Arbeitszeit) ihres Humankapitals der Anreiz geringer ist, sie entsprechend ihrer Qualifikation zu beschäftigen. Überdies hat eine geringere Arbeitsmarkterfahrung in Form von kürzerer Arbeitszeit bei Teilzeitkräften einen negativen Einfluss darauf entsprechend qualifiziert beschäftigt zu sein (Huber et al., 2008). Bei Frauen schlussendlich könnte hingegen, die in vielen Studien dokumentierte Diskriminierung am Arbeitsmarkt, der Grund für eine geringere Wahrscheinlichkeit sein, einen Beruf zu finden, der ihrer Qualifikation entspricht.

3.3.1 Hohes Ausmaß der Überqualifikation nur bei der kleinen Gruppe der AkademikerInnen im Handel

In Übersicht 3.9 werden daher zunächst die Ergebnisse für Über- und Unterqualifikation der im Inland geborenen unselbständig Beschäftigten im Handel (sowie am gesamten Arbeitsmarkt) jenen der im Ausland Geborenen gegenüber gestellt. Dabei erfolgt eine individuelle Auswertung für jede der vier unterschiedenen Bildungsgruppen, weil HochschulabsolventInnen per Definition nicht unterqualifiziert beschäftigt und PflichtschulabsolventInnen nicht überqualifiziert beschäftigt sein können. Nach den Ergebnissen sind 66,8% der im Handel beschäftigten HochschulabsolventInnen überqualifiziert und 33,2% entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt. Am gesamten österreichischen Arbeitsmarkt sind hingegen nur 34,2% der HochschulabsolventInnen überqualifiziert und 65,9% entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt. Damit ist das Ausmaß der überqualifizierten Beschäftigung von AkademikerInnen im Handel dramatisch höher als am gesamten Arbeitsmarkt.

Eine genauere Betrachtung dieser Gruppe der 66,8% überqualifiziert beschäftigten AkademikerInnen zeigt, dass es sich dabei vor allem um 25- bis 40-jährige Personen handelt, die eine sozialwissenschaftliche, wirtschaftswissenschaftliche oder rechtswissenschaftliche Ausbildung absolviert haben und als technische und nichttechnische Verkaufsfachkräfte, Finanzfachkräfte, Verwaltungsfachkräfte sowie als Laden- und MarktverkäuferInnen arbeiten. Fasst man die absolute Anzahl der AkademikerInnen im Handel ins Auge wird deutlich, dass diese relativ gering ist. Damit betrifft das hohe Ausmaß der Überqualifikation von AkademikerInnen "relativ" wenige Personen. Trotzdem spricht dieses Resultat für eine sehr schwache Verwertung und daher geringe Relevanz von höherer formaler Ausbildung im Handel.

Übersicht 3.9: Unter- bzw. Überqualifizierung der Beschäftigten im Handel und in der Gesamtwirtschaft nach Herkunft und höchster abgeschlossener Ausbildung

Geburtsort	Handel				Gesamtwirtschaft			
	Unter-qualifiziert	Entsprechend qualifiziert	Über-qualifiziert	Insgesamt	Unter-qualifiziert	Entsprechend qualifiziert	Über-qualifiziert	Insgesamt
Absolut								
Universität, FH								
Österreich	-	6.206	9.804	16.010	-	214.025	91.842	305.867
Ausland	-	(1.350)	5.390	6.740	-	37.021	38.325	75.346
Insgesamt	-	7.556	15.194	22.750	-	251.045	130.168	381.213
AHS, BHS, Meister								
Österreich	(1.492)	28.930	30.489	60.911	35.289	233.400	228.115	496.804
Ausland	(276)	3.431	9.060	12.767	3.391	23.579	60.258	87.228
Insgesamt	(1.768)	32.361	39.549	73.678	38.680	256.979	288.373	584.032
Abgeschlossene Lehre, BMS								
Österreich	84.532	182.849	16.454	283.835	331.847	986.777	142.767	1.461.391
Ausland	4.926	20.967	4.608	30.501	23.316	124.420	42.506	190.242
Insgesamt	89.458	203.816	21.062	314.336	355.162	1.111.197	185.273	1.651.633
Pflichtschule								
Österreich	67.743	9.958	-	77.701	302.948	96.568	-	399.516
Ausland	14.332	7.597	-	21.929	85.660	77.278	-	162.938
Insgesamt	82.075	17.554	-	99.630	388.609	173.846	-	562.455
Anteile in %								
Universität, FH								
Österreich	-	38,8	61,2	100,0	-	70,0	30,0	100,0
Ausland	-	(20,0)	80,0	100,0	-	49,1	50,9	100,0
Insgesamt	-	33,2	66,8	100,0	-	65,9	34,2	100,0
AHS, BHS, Meister								
Österreich	(2,5)	47,5	50,1	100,0	7,1	47,0	45,9	100,0
Ausland	(2,2)	26,9	71,0	100,0	3,9	27,0	69,1	100,0
Insgesamt	(2,4)	43,9	53,7	100,0	6,6	44,0	49,4	100,0
Abgeschlossene Lehre, BMS								
Österreich	29,8	64,4	5,8	100,0	22,7	67,5	9,8	100,0
Ausland	16,2	68,7	15,1	100,0	12,3	65,4	22,3	100,0
Insgesamt	28,5	64,8	6,7	100,0	21,5	67,3	11,2	100,0
Pflichtschule								
Österreich	87,2	12,8	-	100,0	75,8	24,2	-	100,0
Ausland	65,4	34,6	-	100,0	52,6	47,4	-	100,0
Insgesamt	82,4	17,6	-	100,0	69,1	30,9	-	100,0

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2004-2007. – Basis = Unselbständig Erwerbstätige. Werte in Klammern weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf.

Personen mit AHS-, BHS-, Kolleg- oder Meisterabschluss sind im Handel wie auch am gesamten Arbeitsmarkt im großen Ausmaß überqualifiziert beschäftigt. Dabei ist der Anteil der entsprechend qualifiziert Beschäftigten im Handel (43,9%) in etwa gleich hoch wie am gesamten Arbeitsmarkt (44%).

Arbeitskräfte mit Lehr- bzw. BMS-Abschluss bilden mit 314.336 Beschäftigten die mit Abstand größte Bildungsgruppe im Handel, daher betreffen die Ergebnisse der Über- und Unterqualifikation auch relativ mehr Personen. Fast zwei Drittel (64,8%) der im Handel Beschäftigten mit abgeschlossener Lehre oder BMS-Abschluss sind entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt. Dieser Anteil entspricht beinahe jenem am gesamten Arbeitsmarkt (67,3%). Auch der Anteil der überqualifiziert Beschäftigten ist in dieser Bildungsgruppe im Handel etwas geringer (6,7%) als am gesamten Arbeitsmarkt (11,2%). Andererseits ist mit 28,4% der Anteil der unterqualifiziert beschäftigten Personen im Handel auffallend größer als am gesamten Arbeitsmarkt (21,5%). Hierbei handelt es sich vor allem um Personen im Alter von 30 bis 50 Jahren mit wirtschaftlicher oder technischer Ausbildung, die im Handel als Finanz-, Verwaltungs- und Verkaufsfachkräfte arbeiten. Es sind also Personen, die als Lehrling angefangen haben und die über die brancheninterne Karriereleiter aufgestiegen sind.

Schließlich können Arbeitskräfte mit Pflichtschulabschluss nicht überqualifiziert beschäftigt sein. In dieser Bildungsgruppe sind im Vergleich zum gesamten Arbeitsmarkt (30,9%) im Handel (17,6%) weitaus weniger Personen entsprechend qualifiziert beschäftigt, daher mehr Personen unterqualifiziert beschäftigt. Auch das bestätigt die relativ geringe Relevanz von formaler Ausbildung für den tatsächlich ergriffenen Beruf im Handel.

3.3.2 Im Ausland geborene Arbeitskräfte und hoch qualifizierte Teilzeitarbeitskräfte sind im Handel häufiger überqualifiziert beschäftigt

Für die oberen drei Bildungsgruppen im Handel gilt, dass im Ausland geborene Arbeitskräfte merklich häufiger überqualifiziert beschäftigt sind als ÖsterreicherInnen (Übersicht 3.9). Am deutlichsten zeigt sich dieses Resultat bei HochschulabsolventInnen. In dieser Gruppe üben nur 20% der im Ausland geborenen AkademikerInnen einen Beruf im Handel aus, der ihrer Qualifikation entspricht. Damit bestätigt sich die These der nur bedingten Transferierbarkeit und Annerkennung von im Ausland erworbenem Ausbildungswissen auch im Bereich des Handels.

Ähnlich wie im Ausland geborene Arbeitskräfte sind auch Teilzeitarbeitskräfte häufiger überqualifiziert beschäftigt (Übersicht 3.11). Aufgrund des im letzten Abschnitt festgestellten geringen Qualifikationsniveaus der Berufe, in denen eine hoher Teilzeitanteil besteht, gilt dies vor allem für die beiden oberen Bildungsgruppen (AHS, BHS, Kolleg sowie Universität und FH). Rund 70% der teilzeitbeschäftigten AkademikerInnen (im Vergleich zu 65% der Vollzeitbeschäftigten) und 69% der teilzeitbeschäftigten MaturantInnen (im Vergleich zu 46% der Vollzeitbeschäftigten) im Handel arbeiten überqualifiziert, wobei das Ausmaß der Überqualifikation bei diesen beiden Bildungsgruppen auch deutlich höher liegt als in der österreichischen Gesamtwirtschaft.

Etwas anders ist hingegen die Situation bei den LehrabsolventInnen. Hier sind zwar in der österreichischen Gesamtwirtschaft deutlich mehr (16%) der Teilzeitarbeitskräfte als der Vollzeitbeschäftigten (10%) überqualifiziert beschäftigt, im Handel sind allerdings die Unterschiede

mit 6,9% zu 6,6% nur minimal, und auch unter den PflichtschulabholventInnen ist der Anteil der ihrer Qualifikation entsprechend eingesetzten Teilzeitarbeitskräfte mit 20,3% relativ zu den Vollzeitarbeitskräften (16%) eher hoch. Insgesamt ergibt sich somit ein Bild nach dem vor allem höher qualifizierte Teilzeitarbeitskräfte oft überqualifiziert beschäftigt sind während der hohe Teilzeitanteil für Berufe mit mittleren und niedrigen Qualifikationsanforderung im Handel dazu geführt hat, dass hier offensichtlich auch viele Teilzeitarbeitskräfte durchaus ihren Qualifikationen entsprechend eingesetzt werden.

Übersicht 3.10: Unter- bzw. Überqualifizierung der Beschäftigten im Handel und in der Gesamtwirtschaft nach Geburtsregion

	Beschäftigte Person ist in ihrer Position		
	unterqualifiziert	entsprechend qualifiziert	überqualifiziert
		Handel Insgesamt	
EU 15 (ohne Österreich)	(17,5)	58,7	23,8
12 neue Mitgliedstaaten	(8,3)	43,6	48,0
Ehemaliges Jugoslawien (ohne Slowenien)	(10,0)	57,8	32,2
Türkei	-	(62,3)	(32,6)
Sonstige Länder	-	35,8	57,1
		Gesamtwirtschaft	
EU 15 (ohne Österreich)	12,3	62,1	25,5
12 neue Mitgliedstaaten	8,2	47,9	43,9
Ehemaliges Jugoslawien (ohne Slowenien)	6,0	53,8	40,3
Türkei	(3,7)	58,3	38,0
Sonstige Länder	5,7	42,1	52,2

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2004-2007. – Basis = Unselbständig Erwerbstätige. Werte in Klammer weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf, - = Werte aufgrund von geringem Stichprobenbesatz nicht interpretierbar, Zeilensumme ist 100.

Betrachtet man dabei das Ausmaß der Unter- und Überqualifizierung unter ausländischen Arbeitskräften nach der Geburtsregion (Übersicht 3.10) fällt im Handel wie auch in Österreich insgesamt der geringere Anteil an überqualifiziert beschäftigten Personen aus den Ländern der EU 15 auf. Dies ist vor allem dadurch zu erklären, dass es sich bei diesen im Ausland geborenen Arbeitskräften oftmals um in Deutschland Geborene handelt, deren Probleme bei der sprachlichen Integration in Österreich deutlich geringer sind als jene der anderen Gruppen, und die daher ihr Humankapital leichter nach Österreich transferieren können. Gleichzeitig fällt aber auch (ebenfalls für den Handel wie insgesamt) der hohe Anteil an überqualifiziert Beschäftigten aus den neuen Mitgliedstaaten auf. Dies wiederum ist darauf zurückzuführen, dass es sich bei dieser Gruppe oftmals um Personen handelt, die erst seit kurzem in Österreich sind, und dementsprechend noch nicht so gut integriert sind.

Übersicht 3.11: Unter- bzw. Überqualifizierung der Beschäftigten im Handel und in der Gesamtwirtschaft nach Arbeitszeit und höchster abgeschlossener Ausbildung

	Handel				Gesamtwirtschaft			
	Unter-qualifiziert	Entspre-chend qualifiziert	Über-qualifiziert	Insge-samt	Unter-qualifiziert	Entspre-chend qualifiziert	Über-qualifiziert	Insge-samt
Absolut								
Universität, FH								
Teilzeit	-	2.236	5.230	7.466	-	47.887	39.531	87.417
Vollzeit	-	5.263	9.780	15.043	-	200.514	89.066	289.581
Insgesamt	-	7.499	15.010	22.509	-	248.401	128.597	376.998
AHS, BHS, Meister								
Teilzeit	(476)	7.346	17.080	24.902	9.441	54.133	89.467	153.042
Vollzeit	(1.292)	24.814	22.240	48.346	28.542	200.821	195.726	425.089
Insgesamt	(1.768)	32.160	39.320	73.248	37.983	254.955	285.194	578.131
Abgeschlossene Lehre, BMS								
Teilzeit	25.378	71.719	7.158	104.256	86.867	225.938	58.778	371.584
Vollzeit	63.600	131.367	13.756	208.722	265.289	877.367	124.992	1.267.648
Insgesamt	88.978	203.086	20.914	312.978	352.156	1.103.305	183.771	1.639.232
Pflichtschule								
Teilzeit	25.373	6.468	-	31.841	74.728	68.934	-	143.663
Vollzeit	56.257	10.865	-	67.122	311.093	103.443	-	414.536
Insgesamt	81.630	17.333	-	98.963	385.821	172.378	-	558.199
Anteile in %								
Universität, FH								
Teilzeit	-	30,0	70,1	100,0	-	54,8	45,2	100,0
Vollzeit	-	35,0	65,0	100,0	-	69,2	30,8	100,0
Insgesamt	-	33,3	66,7	100,0	-	65,9	34,1	100,0
AHS, BHS, Meister								
Teilzeit	(1,9)	29,5	68,6	100,0	6,2	35,4	58,5	100,0
Vollzeit	(2,7)	51,3	46,0	100,0	6,7	47,2	46,0	100,0
Insgesamt	(2,4)	43,9	53,7	100,0	6,6	44,1	49,3	100,0
Abgeschlossene Lehre, BMS								
Teilzeit	24,3	68,8	6,9	100,0	23,4	60,8	15,8	100,0
Vollzeit	30,5	62,9	6,6	100,0	20,9	69,2	9,9	100,0
Insgesamt	28,4	64,9	6,7	100,0	21,5	67,3	11,2	100,0
Pflichtschule								
Teilzeit	79,7	20,3	-	100,0	52,0	48,0	-	100,0
Vollzeit	83,8	16,2	-	100,0	75,1	25,0	-	100,0
Insgesamt	82,5	17,5	-	100,0	69,1	30,9	-	100,0

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2004-2007. - Basis = unselbständig Erwerbstätige. Werte in Klammern weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf.

Übersicht 3.12: Unter- bzw. Überqualifizierung der Beschäftigten im Handel und in der Gesamtwirtschaft nach Geschlecht und höchster abgeschlossener Ausbildung

	Handel				Gesamtwirtschaft			
	Unter-qualifiziert	Entspre-chend qualifiziert	Über-qualifiziert	Insge-samt	Unter-qualifiziert	Entspre-chend qualifiziert	Über-qualifiziert	Insge-samt
Absolut								
Universität, FH								
Männer	-	3.152	6.629	9.781	-	123.360	51.926	175.286
Frauen	-	4.404	8.565	12.969	-	127.686	78.241	205.927
Insgesamt	-	7.556	15.194	22.750	-	251.045	130.168	381.213
AHS, BHS, Meister								
Männer	(1.554)	17.380	17.137	36.070	25.507	144.939	137.892	308.337
Frauen	(214)	14.981	22.412	37.608	13.173	112.040	150.482	275.695
Insgesamt	(1.768)	32.361	39.549	73.678	38.680	256.979	288.373	584.032
Abgeschlossene Lehre, BMS								
Männer	37.206	80.107	11.400	128.714	163.618	651.536	94.986	910.140
Frauen	52.252	123.709	9.662	185.622	191.544	459.661	90.287	741.492
Insgesamt	89.458	203.816	21.062	314.336	355.162	1.111.197	185.273	1.651.633
Pflichtschule								
Männer	31.460	7.399	-	38.859	213.529	59.151	-	272.681
Frauen	50.616	10.155	-	60.771	175.080	114.694	-	289.774
Insgesamt	82.075	17.554	-	99.630	388.609	173.846	-	562.455
Anteile in %								
Universität, FH								
Männer	-	32,2	67,8	100,0	-	70,4	29,6	100,0
Frauen	-	34,0	66,0	100,0	-	62,0	38,0	100,0
Insgesamt	-	33,2	66,8	100,0	-	65,9	34,2	100,0
AHS, BHS, Meister								
Männer	(4,3)	48,2	47,5	100,0	8,3	47,0	44,7	100,0
Frauen	(0,6)	39,8	59,6	100,0	4,8	40,6	54,6	100,0
Insgesamt	(2,4)	43,9	53,7	100,0	6,6	44,0	49,4	100,0
Abgeschlossene Lehre, BMS								
Männer	28,9	62,2	8,9	100,0	18,0	71,6	10,4	100,0
Frauen	28,2	66,7	5,2	100,0	25,8	62,0	12,2	100,0
Insgesamt	28,5	64,8	6,7	100,0	21,5	67,3	11,2	100,0
Pflichtschule								
Männer	81,0	19,0	-	100,0	78,3	21,7	-	100,0
Frauen	83,3	16,7	-	100,0	60,4	39,6	-	100,0
Insgesamt	82,4	17,6	-	100,0	69,1	30,9	-	100,0

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2004-2007. - Basis = unselbständig Erwerbstätige. Werte in Klammern weisen aufgrund der geringen Fallzahlen einen großen Stichprobenfehler auf.

Schlussendlich liefert die Unterscheidung der unselbständig Beschäftigten nach Geschlecht ein differenziertes Bild (Übersicht 3.12). Grundsätzlich sind am gesamten Arbeitsmarkt Frauen benachteiligt, da sie in jeder der drei oberen Bildungsgruppen seltener einen Beruf ausüben, der ihrer Qualifikation entspricht und häufiger überqualifiziert eingesetzt werden. Im Handel sind aber Männer mit Hochschulabschluss (67,8%) geringfügig öfter überqualifiziert eingesetzt

als Frauen mit Hochschulabschluss (66%). Auch bei Arbeitskräften mit Lehr- bzw. BMS-Abschluss kann eine häufigere Überqualifikation von Männern (8,9%) im Vergleich zu Frauen (5,2%) festgestellt werden, allerdings sind hier Frauen insofern benachteiligt als sie auch etwas seltener unterqualifiziert beschäftigt sind. Bei der Bildungsgruppe der AHS-, BHS-, Kolleg-, Meisterabschluss üben Frauen (59,6%) relativ zu Männern (47,5%) häufiger einen Beruf aus, für den sie überqualifiziert sind, sodass im Handel vor allem Frauen mit AHS und BHS – also im mittleren Qualifikationssegment, - häufiger überqualifiziert beschäftigt sind.

4. Teilzeitbeschäftigung im Handel

4.1 Einleitung

Neben den Veränderungen im Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen und den Unterschieden in der Bildungs- und Berufsstruktur der Handelsbeschäftigten war das Beschäftigungssystem des Handels – ebenso wie das österreichische insgesamt – in den letzten Jahren auch durch eine zunehmende Atypisierung der Beschäftigungsverhältnisse geprägt. Im Handel haben in den letzten Jahren vor allem die atypischen Kontraktarbeitszeitformen²⁸⁾ der atypischen Beschäftigung (Teilzeit- und geringfügige Beschäftigung) an Bedeutung gewonnen. Dies lässt sich zum Beispiel anhand der Entwicklung der Teilzeitarbeit darstellen. Laut Arbeitskräfteerhebung arbeiteten im Jahresdurchschnitt 2007 rund 30% der Arbeitskräfte im Handel in Arbeitsverhältnissen, die von den Betroffenen selbst als Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse eingestuft wurden.²⁹⁾ Gegenüber dem Jahr 1995 stieg die Teilzeitquote (Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung) damit um fast 11 Prozentpunkte (etwa 80.000 Personen) an. Im Vergleich dazu lag die gesamtwirtschaftliche Teilzeitquote Österreichs im Jahr 2007 bei 22,6%, was gegenüber dem Jahr 1995 einem Anstieg von rund 10 Prozentpunkten entspricht.

Der stärkste Anstieg in der Teilzeitquote fand dabei in den Jahren 1997 und 1998 statt, was unter anderem wohl auch auf die Liberalisierung der Öffnungszeiten und die Änderungen bei der Sozialversicherungspflicht von geringfügig Beschäftigten zurückzuführen ist. Dadurch war auch bei der Teilzeitquote der Anstieg in den Jahren vor der Jahrtausendwende am heftigsten (1995-1999 +6,7 Prozentpunkte). Im Zeitraum seit dem Jahr 2000 war der Anstieg in der Teilzeitquote mit 4,2 Prozentpunkten hingegen im Handel etwas schwächer als in der Gesamtwirtschaft (wo er bei 5,3 Prozentpunkten lag). Im Jahr 2006 stagnierte die Teilzeitquote unter den Handelsbeschäftigten und im Jahr 2007 kam es, wohl aufgrund der guten Konjunkturlage, die dazu führte, dass viele Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse in Vollzeitbeschäftigung

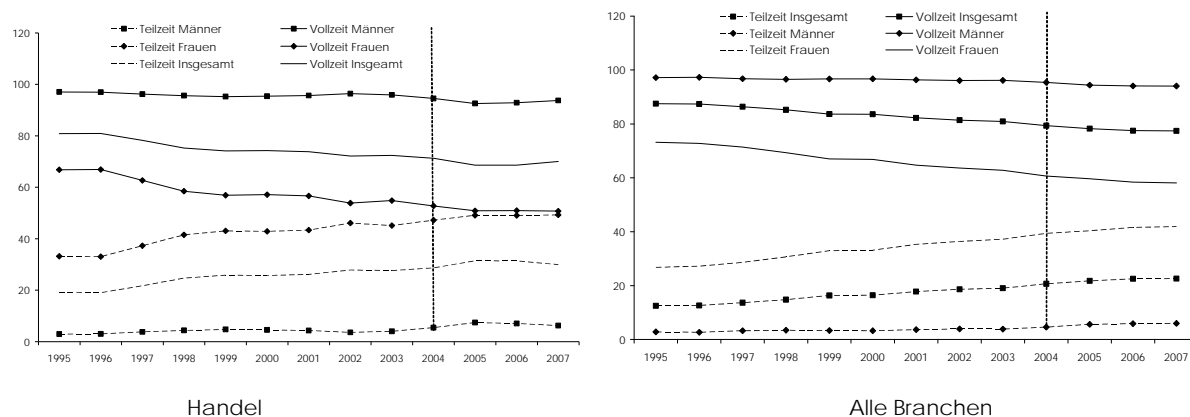
²⁸⁾ Als atypische Beschäftigung werden alle Formen eines Arbeitsvertrages bezeichnet, die vom Normarbeitsverhältnis abweichen. Aufgrund der Vielzahl der möglichen Abweichungen von einem Normarbeitsverhältnis werden atypische Beschäftigungsformen in Zeitarbeitsformen (z.B. Leiharbeit und befristete Beschäftigungsverhältnisse), dislozierte Arbeitsformen (wie Telearbeit und Heimarbeit), abhängige Selbständigkeiten (Scheinselbständigkeit) und atypische Kontraktarbeitszeitformen (z.B. Teilzeitarbeit und geringfügige Beschäftigung) eingeteilt (Talos, 1999, Kan, 2003).

²⁹⁾ Aus den österreichischen Arbeitskräfteerhebungen können zwei Indikatoren über die Teilzeitarbeit gebildet 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. Laut Selbsteinschätzung der Arbeitskräfte waren 2007 30,0% der Arbeitskräfte teilzeitbeschäftigt und 30,6% der Arbeitskräfte arbeiteten weniger als 35 Stunden. 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.

gen umgewandelt wurden, zum ersten Mal seit dem Jahr 1995 zu einem Rückgang der Teilzeitquote (um 1,4 Prozentpunkte) im Handel.³⁰

Abbildung 4.1: Wachstum der Teilzeitbeschäftigten nach Arbeitszeitkategorien

1995=100



Q: Statistik Austria, Mikrozensus, Arbeitskräfteerhebung, Juniergebnisse, WIFO-Berechnungen. Anmerkungen: Zahlen vor 2004 und danach sind nur bedingt vergleichbar.

4.1.1 Teilzeitarbeitskräfte im Handel arbeiten überproportional häufig zwischen 12 und 34 Stunden

Bezogen auf das Jahr 1995 wurden die deutlichsten Anstiege bei Teilzeitarbeitskräften mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 12 bis 24 Stunden pro Woche registriert. In den letzten Jahren (seit 2004) erweisen sich die Anteile der einzelnen Arbeitszeitintervalle, in denen Teilzeitbeschäftigte arbeiten allerdings als relativ stabil. Zwischen 13% und 14% aller im Handel beschäftigten Personen arbeiten normalerweise 25 bis 34 Stunden, bei weiteren 12% bis 13% liegt die wöchentliche Arbeitszeit normalerweise bei zwischen 12 bis 24 Stunden. Rund 5% aller Handelbeschäftigten arbeiten pro Woche hingegen weniger als 11 Stunden. Daneben gibt es aber auch im Handel ein Segment von rund 10% aller Beschäftigten, die mehr als 45 Stunden pro Woche arbeiten.

Im Vergleich zu den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft ergeben sich in den Arbeitszeitbereichen zwischen 12 bis 24 und 25 bis 34 Stunden die größten Unterschiede. In diesem Arbeitszeitintervall liegt der Anteil der Handelsbeschäftigten um jeweils 4 Prozentpunkte höher als im österreichischen Durchschnitt. Bei den ganz kurzen Arbeitszeiten (bis 11 Stunden) ist der Anteil im Handel hingegen um nur rund einen Prozentpunkt höher als im österreichischen Durchschnitt.

³⁰ Dieser Rückgang bezieht sich allerdings nur auf das Jahr 2007. Im langfristigen Vergleich kam es zu einem deutlichen Anstieg der Teilzeitquote (siehe dazu auch Teil B, Kapitel 4)

Übersicht 4.1: Anteil an der Teilzeitbeschäftigung nach Arbeitszeitkategorien, Geschlecht und Geburtsort
Anteile in %

	Handel				Andere Branchen			
	2004	2005	2006	2007	2004	2005	2006	2007
	Insgesamt							
bis 11	4,3	5,4	5,3	5,1	3,6	3,8	4,0	4,0
12 bis 24	12,7	13,6	13,3	12,1	9,4	9,5	9,9	9,9
25 bis 34	13,7	13,7	13,5	13,5	9,6	9,5	9,6	9,6
35 bis 45	58,6	57,2	58,0	59,3	64,4	64,2	64,0	63,6
45 und mehr Stunden	10,7	10,1	9,9	10,0	13,0	12,9	12,6	12,9
	Im Inland geboren							
bis 11	4,2	5,1	5,1	5,4	3,6	3,8	3,8	4,1
12 bis 24	13,0	14,0	14,0	12,6	9,5	9,6	10,0	10,1
25 bis 34	13,4	13,5	13,2	13,2	9,6	9,5	9,4	9,4
35 bis 45	58,1	56,7	57,4	58,3	63,9	63,7	63,6	63,0
45 und mehr Stunden	11,3	10,7	10,2	10,5	13,4	13,5	13,1	13,3
	Im Ausland geboren							
bis 11	(4,6)	(6,9)	(6,5)	(3,3)	3,9	4,1	4,7	3,3
12 bis 24	10,8	11,0	9,2	8,9	8,3	9,3	9,2	8,6
25 bis 34	15,2	14,8	15,3	14,8	10,0	10,0	10,2	10,8
35 bis 45	61,9	60,6	61,5	65,6	67,3	66,8	65,8	66,8
45 und mehr Stunden	(7,4)	(6,8)	(7,4)	(7,4)	10,5	9,8	10,1	10,5
	Männer							
bis 11	(2,1)	2,9	2,9	2,5	1,4	1,5	1,7	1,7
12 bis 24	(1,9)	(2,6)	(2,3)	(2,0)	1,8	2,3	2,3	2,2
25 bis 34	(2,3)	(2,2)	2,1	(2,0)	2,3	2,4	2,5	2,5
35 bis 45	74,3	72,6	73,6	75,1	75,5	74,5	74,5	74,3
45 und mehr Stunden	19,3	19,8	19,0	18,4	19,0	19,3	19,1	19,2
	Frauen							
bis 11	6,0	7,2	7,1	7,3	6,2	6,5	6,6	6,6
12 bis 24	21,3	21,6	21,3	20,2	18,1	17,8	18,7	18,8
25 bis 34	22,7	22,1	21,7	22,7	18,2	17,7	17,7	17,8
35 bis 45	46,1	46,0	46,7	46,5	51,5	52,3	51,9	51,2
45 und mehr Stunden	3,9	3,1	3,2	3,2	6,0	5,6	5,1	5,6

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Basis: Unselbständig Beschäftigte. Anmerkungen: Werte in Klammer weisen eine große Schwankungsbreite auf.

Die Teilzeitbeschäftigung konzentriert sich allerdings auch stark auf einzelne Bevölkerungsgruppen und Branchen (Übersichten 4.1 und 4.2). So sind die Teilzeitquoten im Einzelhandel (mit 41,9% im Jahr 2007) deutlich höher als im österreichischen Durchschnitt, während sie im Großhandel (2007 17,6%) und im Kfz-Handel (2007 11,5%) sogar unter dem österreichischen Durchschnitt liegen.

Übersicht 4.2: Teilzeitquoten nach demographischen Merkmalen und Branchengruppen
2004-2007

Basis Selbsteinschätzung

	Kfz-Handel	Großhandel	Einzelhandel	Handel	Alle Branchen
			Insgesamt		
2004	9,5	18,5	38,1	29,2	21,0
2005	11,8	18,4	41,4	31,4	21,8
2006	14,0	17,8	41,9	31,4	22,5
2007	11,5	17,6	41,9	30,0	22,6
			Im Inland geboren		
2004	9,5	17,9	38,4	29,3	21,2
2005	11,6	18,9	41,1	31,4	21,8
2006	12,6	18,2	42,5	31,7	22,5
2007	11,7	18,1	42,6	30,6	22,9
			Im Ausland geboren		
2004	9,5	22,1	35,8	28,2	20,0
2005	13,4	15,2	43,1	31,5	21,8
2006	(25,4)	15,8	37,5	29,4	22,5
2007	10,6	15,0	37,3	25,9	21,1
			Männer		
2004	2,8	4,6	8,4	5,7	4,8
2005	3,1	6,3	11,4	7,4	5,6
2006	3,7	4,7	11,6	7,1	5,9
2007	2,6	4,8	10,6	6,2	5,9
			Frauen		
2004	35,3	41,6	50,3	48,0	40,0
2005	40,1	37,9	52,2	49,1	40,3
2006	39,9	37,5	52,8	49,0	41,6
2007	40,4	37,0	53,9	49,3	41,9

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Basis: Unselbständig Beschäftigte. Anmerkungen: Werte in Klammer weisen eine große Schwankungsbreite auf.

Noch deutlicher sind allerdings die Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Teilzeitarbeitskräfte sind zum überwiegenden Teil weiblich. Der Frauenanteil an den Teilzeitarbeitskräften im Handel lag im Jahr 2007 je nach der geleisteten Normarbeitszeit zwischen 79% und 93% (im Vergleich zu 58% bei der Gesamtbeschäftigung). Insbesondere in Arbeitsverhältnissen, die eine vertragliche Arbeitszeit zwischen 12 und 34 Stunden pro Woche aufweisen, entfallen fast alle Teilzeitverhältnisse im Handel auf Frauen. Nur bei den kurzen Arbeitszeiten (bis zu 11 Stunden) liegt der Frauenanteil mit 79% niedriger. Im Einzelhandel arbeiten überdies bereits mehr Frauen in Teilzeitbeschäftigungsverhältnissen als in Vollzeitbeschäftigung.

Etwas weniger deutlich sind die Unterschiede hinsichtlich der Teilzeitquote zwischen im Inland und im Ausland geborenen Arbeitskräften. Bei im Ausland geborenen Arbeitskräften war die

Teilzeitquote zuletzt (2007) mit rund 26% im Handel etwas geringer als bei den im Inland Geborenen.

Übersicht 4.3: Teilzeitquoten nach Alter und Geburtsort 2004 und 2007

Alter	Gesamtwirtschaft			Handel		
	2004	2007	Differenz	2004	2007	Differenz
	Männer					
15 bis 24	6,0	8,5	2,4	9,0	8,5	-0,6
25 bis 34	4,6	7,2	2,6	5,0	5,1	0,2
35 bis 44	3,4	3,9	0,6	2,5	4,9	2,4
45 bis 54	2,5	3,1	0,5	4,0	3,8	-0,3
55 bis 64	10,6	8,5	-2,1	13,3	9,2	-4,1
	Frauen					
15 bis 24	19,0	24,7	5,7	20,3	23,8	3,5
25 bis 34	35,3	35,7	0,4	48,5	47,8	-0,7
35 bis 44	46,0	48,7	2,7	60,8	60,6	-0,2
45 bis 54	38,5	39,7	1,2	52,9	57,1	4,2
55 bis 64	51,3	46,4	-5,0	61,2	67,8	6,6
	Im Ausland geboren					
Geburtsort						
EU15 (ohne Österreich)	23,5	20,2	-3,3	24,5	26,7	2,2
12 neue Mitgliedsländer	17,4	22,8	5,4	(34,5)	(37,1)	(2,6)
Ex-Jugoslawien (ohne slowenien)	16,4	17,9	1,5	24,6	18,3	-6,2
Türkei	15,6	18,3	2,7	(28,0)	(20,9)	-7,1
Sonstige	21,9	24,4	2,5	35,3	34,8	-0,5

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Basis: Unselbständig Beschäftigte. Anmerkungen: Werte in Klammer weisen eine große Schwankungsbreite auf.

Innerhalb dieser Gruppen unterscheidet sich die Teilzeitquote allerdings ebenfalls erheblich. So steigt die Teilzeitquote bei den Frauen mit dem Alter tendenziell an. Die höchsten Zuwächse in der Teilzeitquote waren hier aber in den letzten Jahren bei den jungen und älteren Frauen zu verzeichnen. Bei den Männern hingegen ist die Teilzeitquote vor allem bei den jüngeren und älteren Arbeitskräften besonders hoch, während sie bei den Männern im Haupterwerbssalter unter dem Durchschnitt liegt, aber in den letzten Jahren besonders stark anstieg. Bei den im Ausland geborenen Arbeitskräften ist die Teilzeitquote vor allem bei den aus dem ehemaligen Jugoslawien stammenden Arbeitskräften geringer als im Durchschnitt und bei den Arbeitskräften aus den Nicht-EU-Ländern, die auch keine traditionellen Gastarbeiterländer sind, überdurchschnittlich hoch.

4.2 Gründe für Teilzeitarbeit

Die im letzten Jahrzehnt stark gestiegene Teilzeitbeschäftigung hat dabei zu einer intensiven Debatte darüber geführt, ob die zunehmende Atypisierung der Arbeitswelt prinzipiell zu be-

grüßen ist, oder aber als eine gefährliche Entwicklung angesehen werden sollte, die Arbeitswillige zunehmend in wirtschaftlich prekäre Lagen bringt.

Für beide Sichtweisen gibt es einige Argumente. Teilzeitarbeit eröffnet zum einen Personen, die aufgrund ihrer Lebensumstände ansonsten gar nicht arbeiten könnten, die Möglichkeit ein Zusatzeinkommen 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 Teilzeitbeschäftigter investieren. Dies kann in weiterer Folge zu schlechteren Beschäftigungschancen relativ zu Vollzeitbeschäftigten führen und zu einer anhaltenden und unfreiwilligen Atypisierung beitragen.³¹⁾ Überdies stellt sich auch die Frage, wie sich die in Teilzeitbeschäftigung erzielten geringeren Einkommen auf die Sozialversicherungsleistungen (z. B. Pensionsbezug) auswirken.

4.2.1 Im Handel wünschen sich mehr Teilzeitbeschäftigte eine Vollzeitbeschäftigung als umgekehrt

Die Frage, ob zunehmende Teilzeitbeschäftigung (und Atypisierung im generellen) begrüßenswert ist, kann daher wohl 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 4.4).

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 Vollzeit Arbeitsplätze wünschen. Nach den Jahresergebnissen der Arbeitskräfteerhebung wünschten sich im Jahresdurchschnitt 2007 rund 174.000 Vollzeitbeschäftigte in anderen Branchen als im Handel eine Arbeitszeit, die unter 35 Stunden liegt, und rund 120.000 Teilzeitbeschäftigte wollten eine Arbeitszeit, die mehr als 35 Stunden beträgt (Übersicht 4.4).

³¹⁾ Dieser Wirkungszusammenhang wird in einem theoretischen Modell von *Booth - Francesoni - Frank* (2002) dargestellt und ist in der internationalen Literatur Gegenstand intensiver empirischer Forschung.

Übersicht 4.4: Wunsch nach Vollzeitarbeit unter Teilzeitbeschäftigten und Teilzeitarbeit bei Vollzeitbeschäftigten

	Vollzeitwunsch				Teilzeitwunsch			
	Absolut		Anteil in %		Absolut		Anteil in %	
	Handel	Gesamtwirtschaft	Handel	Gesamtwirtschaft	Handel	Gesamtwirtschaft	Handel	Gesamtwirtschaft
	Insgesamt							
2004	26.367	120.312	15,3	15,7	21.224	147.763	5,7	5,8
2005	24.104	105.489	14,0	14,0	22.285	173.405	6,2	6,8
2006	24.689	123.507	14,2	15,6	29.206	196.278	7,9	7,5
2007	26.234	119.664	14,9	14,8	25.036	174.426	6,3	6,6
	Männer							
2004	(4.363)	30.803	(29,4)	32,3	12.172	92.354	5,5	5,6
2005	(4.326)	27.209	(25,4)	25,0	10.420	90.146	5,0	5,4
2006	(5.464)	37.550	(32,9)	32,1	11.041	82.537	5,2	4,9
2007	(4.284)	32.546	(25,7)	27,2	9.292	74.983	3,8	4,3
	Frauen							
2004	22.005	89.509	14,0	13,3	9.052	55.409	6,1	6,4
2005	19.778	78.280	12,8	12,2	11.865	83.259	7,9	9,3
2006	19.225	85.957	12,2	12,7	18.166	113.741	11,5	12,6
2007	21.950	87.118	13,8	12,7	15.743	99.443	9,9	10,9
	Im Inland geboren							
2004	19.188	89.732	12,8	13,6	18.191	125.257	5,7	5,8
2005	18.731	75.283	12,6	11,9	19.486	150.448	6,3	6,9
2006	19.133	88.556	12,6	13,4	25.907	168.631	8,1	7,7
2007	21.273	87.411	13,9	12,9	21.466	148.219	6,3	6,7
	Im Ausland geboren							
2004	7.180	30.580	(32,5)	28,2	(3.033)	22.505	(6,0)	5,8
2005	(5.373)	30.206	(23,2)	25,4	(2.799)	22.957	(5,8)	5,8
2006	(5.556)	34.951	(24,5)	26,8	(3.299)	27.647	(6,5)	6,7
2007	(4.961)	32.253	(22,0)	24,8	(3.569)	26.207	(5,8)	5,9

Q: Statistik Austria, Arbeitserhebung, WIFO-Berechnungen. – Basis: Unselbständig Beschäftigte. Anmerkungen: Werte in Klammer weisen eine große Schwankungsbreite auf.

Im Handel war es allerdings umgekehrt. Hier wünschten sich 26.000 Personen mit einer Normarbeitszeit von unter 35 Stunden eine Beschäftigung, in der sie länger als 35 Stunden arbeiten können, während sich nur rund 25.000 Vollzeitbeschäftigte eine Arbeitszeit von unter 35 Stunden wünschten. Der hohe Anteil an Personen mit einem Vollzeitwunsch unter den Teilzeitbeschäftigten des Handels resultiert dabei vor allem aufgrund der Wünsche der Frauen. Bei den Frauen, die den Großteil der Teilzeitbeschäftigten ausmachen, wünschen sich mittlerweile bereits 22.000 Teilzeitbeschäftigte eine Vollzeitbeschäftigung aber nur 16.000 Vollzeitbeschäftigte eine Teilzeitbeschäftigung. Bei den Männern liegt dieses Verhältnis hingegen bei 4.000 zu 9.000. Überdies wünschen sich im Handel anteilmäßig etwas weniger Vollzeitbeschäftigte eine Teilzeitbeschäftigung als in den übrigen Branchen.

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 im Durchschnitt der anderen Sektoren wünschen 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.

4.2.2 Rund 4% aller unselbständig Beschäftigten im Handel arbeiten Teilzeit, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden

Diese Vermutung erhärtet sich auch, wenn man die Gründe betrachtet, welche die Befragten für ihre Teilzeitarbeit angeben (Übersicht 4.5). Im Durchschnitt aller Branchen geben rund 11% der in der Arbeitskräfteerhebung befragten Teilzeitbeschäftigten an, nur deswegen Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden konnten, und sind daher unfreiwillig teilzeitbeschäftigt³²⁾. Gleichzeitig arbeiten rund 20% der befragten Teilzeit, weil Sie keine Vollzeitbeschäftigung wollen.

Der Handel unterscheidet sich von den anderen Wirtschaftssektoren durch einen höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigten, der angibt nur deswegen Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden. Der Anteil dieser so genannten unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten lag im Handel im Jahr 2007 bei annähernd 14% aller Teilzeitbeschäftigten. Überdies führt die hohe Teilzeitquote im Handel gepaart mit dem hohen Anteil an unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten an den Teilzeitarbeitskräften auch dazu, dass der Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten an der gesamten unselbständigen Beschäftigung im Handel bei 4%, im österreichischen Durchschnitt aber nur bei etwas mehr als 2% liegt.

³²⁾ 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).

Übersicht 4.5: Grund für Teilzeitarbeit und Teilzeitarbeitslosigkeit in % der unselbständig Beschäftigten
Anteile in %

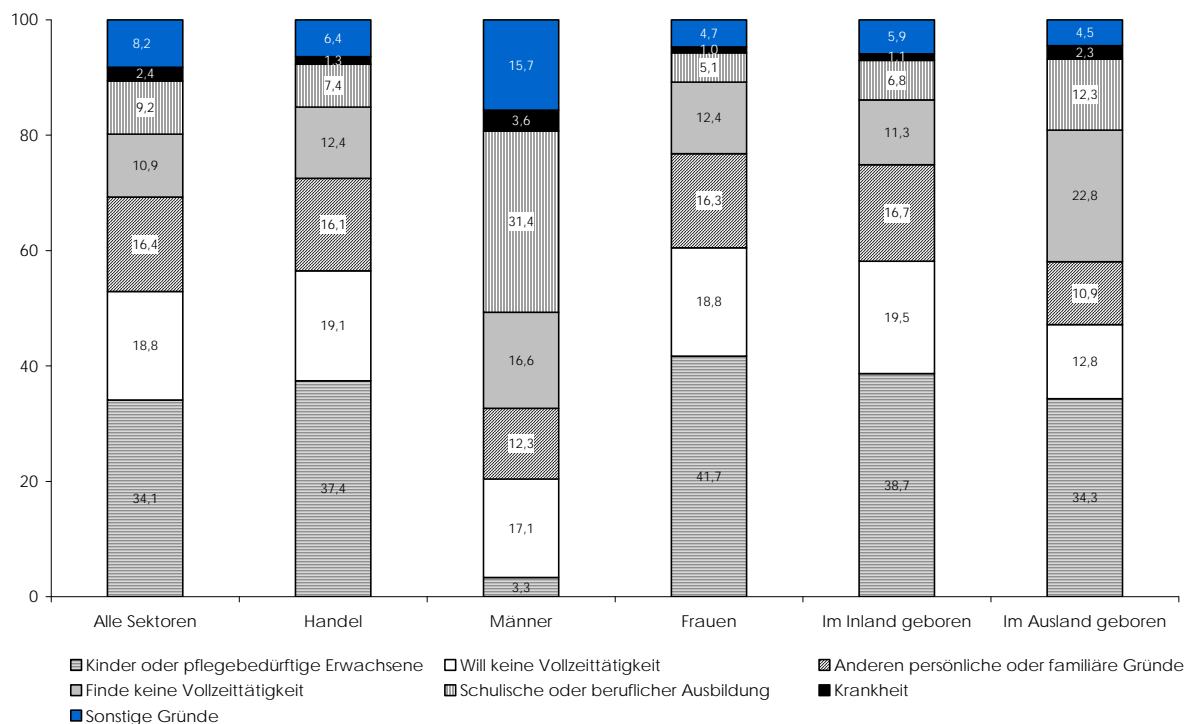
	2004	2005	2006	2007
			Handel	
Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene	40,0	37,0	36,0	36,8
Will keine Vollzeittätigkeit	16,5	18,2	21,2	20,0
Andere persönliche/familiäre Gründe	17,4	16,7	15,5	14,9
Finde keine Vollzeittätigkeit	10,3	12,4	12,7	13,8
Schulischer oder beruflicher Ausbildung	6,1	7,7	8,0	7,7
Krankheit	(1,7)	(1,4)	(1,0)	(1,2)
Sonstige Gründe	8,0	6,5	5,6	5,6
Unfreiwillige Teilzeitarbeit ¹⁾ in % der unselbständig Beschäftigten	3,4	3,7	3,7	4,0
			Alle Branchen	
Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene	37,2	34,3	33,6	31,9
Will keine Vollzeittätigkeit	14,4	18,7	20,5	20,8
Andere persönliche/familiäre Gründe	18,8	15,8	15,0	16,2
Finde keine Vollzeittätigkeit	9,7	11,2	11,3	11,2
Schulischer oder beruflicher Ausbildung	7,4	9,5	9,3	10,3
Krankheit	2,4	2,2	2,4	2,7
Sonstige Gründe	10,2	8,4	7,8	6,8
Unfreiwillige Teilzeitarbeit ¹⁾ in % der unselbständig Beschäftigten	2,3	2,2	2,3	2,4

Q: Statistik Austria, Arbeitserhebung, WIFO-Berechnungen. – Basis: Unselbständig Beschäftigte. Anmerkungen: Werte in Klammer weisen eine große Schwankungsbreite auf. – ¹⁾ Als unfreiwillige Teilzeitarbeitskräfte werden jene Personen bezeichnet, die angeben, teilzeitbeschäftigt zu sein, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden können.

4.2.3 Frauen arbeiten öfter aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit, ältere und jüngere Arbeitskräfte sind häufig unfreiwillig teilzeitbeschäftigt

Der weitaus wichtigste Grund für eine Teilzeitbeschäftigung im Handel liegt aber – wie auch in den anderen Wirtschaftssektoren Österreichs – in den Lebensumständen der Befragten. So geben im Handel rund 26% der Teilzeitbeschäftigten an aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit zu arbeiten und weitere 15% arbeiten aus anderen persönlichen oder familiären Gründen Teilzeit. Aus- und Weiterbildung, Krankheit und sonstige Gründe sind im Handel für weitere 14% der Teilzeitbeschäftigung der Hauptgrund für die Teilzeitarbeit. Insbesondere der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, die aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit arbeiten, ist dabei im Handel höher als in anderen Wirtschaftsbereichen.

Abbildung 4.2: Grund für Teilzeit im Handel nach demographischen Gruppen
Durchschnitt 2005 bis 2007



Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Basis: Unselbständig Beschäftigte. Anmerkungen: Zahlen für Männer und ausländische Arbeitskräfte unterliegen aufgrund geringer Stichprobengröße erheblichen Zufallsschwankungen.

Die Verteilung der Gründe für Teilzeitbeschäftigung und die Betroffenheit von Teilzeitarbeitslosigkeit unterscheidet sich auch recht deutlich zwischen verschiedenen Gruppen der Handelsbeschäftigten (Abbildung 4.2). So waren zum Beispiel bei den Frauen im Durchschnitt der hier untersuchten Jahre rund 41% der Teilzeitbeschäftigten aufgrund von Betreuungspflichten teilzeitbeschäftigt, während es bei den Männern nur rund 3% waren. Für Männer ist hingegen die schulische oder berufliche Ausbildung (für 31,4% der Teilzeitbeschäftigten) der wichtigste Grund für eine Teilzeitbeschäftigung, während bei den Frauen (mit 5,1%) nur ein sehr kleiner Teil der Beschäftigten diesen Grund angibt.

Eher gering sind hingegen die Unterschiede zwischen Männern und Frauen (mit 17,1% bei den Männern und 18,8% bei den Frauen) beim Anteil der Teilzeitbeschäftigten, der angibt keine Vollzeitbeschäftigung zu wünschen. Der Anteil der teilzeitbeschäftigten Personen, die nur Teilzeit arbeiten, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden, ist hingegen bei den Männern (mit 16,6%) höher als bei den Frauen (mit 12,4%).

Übersicht 4.6: Grund für Teilzeit nach Alter
Anteile in %, Durchschnitt 2004 bis 2007

	Alter in Jahren				
	15-24	25-34	35-44	45-54	55-64
	Handel				
Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene	12,5	63,4	52,8	13,4	(2,7)
Will keine Vollzeittätigkeit	(9,8)	7,4	15,6	33,6	36,9
Andere persönliche/familiäre Gründe	(4,9)	8,1	16,8	27,2	21,1
Finde keine Vollzeittätigkeit	23,8	9,4	9,3	16,2	14,0
Schulische oder beruflicher Ausbildung	43,6	8,4	(1,2)	(0,2)	(0,3)
Krankheit	(0,5)	(0,2)	(1,0)	(2,2)	(4,9)
Sonstige Gründe	4,9	3,1	3,3	7,3	20,2
Unfreiwillige Teilzeitarbeit ¹⁾ in % der unselbständig Beschäftigten	4,3	2,8	3,6	5,8	5,2
	Gesamtwirtschaft				
Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene	9,1	54,2	54,3	16,8	2,9
Will keine Vollzeittätigkeit	9,8	8,0	13,8	30,7	36,9
Andere persönliche/familiäre Gründe	5,1	7,7	16,1	26,4	21,4
Finde keine Vollzeittätigkeit	19,1	10,7	9,0	14,8	12,9
Schulische oder beruflicher Ausbildung	49,6	14,3	1,5	0,6	0,7
Krankheit	(1,3)	1,1	1,6	3,7	4,5
Sonstige Gründe	5,9	4,0	3,8	7,0	20,8
Unfreiwillige Teilzeitarbeit ¹⁾ in % der unselbständig Beschäftigten	2,9	2,4	2,4	3,3	3,4

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Basis: Unselbständig Beschäftigte. Anmerkungen: Werte in Klammer weisen eine große Schwankungsbreite auf. – ¹⁾ Als unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte werden jene Personen bezeichnet, die angeben, teilzeitbeschäftigt zu sein, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden können.

Bei den im Ausland geborenen Teilzeitbeschäftigten ergeben sich die größten Unterschiede zu den im Inland geborenen Teilzeitbeschäftigten, beim Anteil der Personen, die angeben keine Vollzeitbeschäftigung zu wünschen und bei den unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten. Erstere Gruppe macht unter den im Inland geborenen fast 20% der Teilzeitbeschäftigten aus, während nur 12,8% der im Ausland geborenen Arbeitskräfte Teilzeit arbeitet, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung wünschen. Im Ausland Geborene sind daher seltener aufgrund eines fehlenden Wunsches nach Vollzeitbeschäftigung teilzeitbeschäftigt. Dafür sind sie aber häufiger unfreiwillig teilzeitbeschäftigt. Fast 23% der im Ausland geborenen Teilzeitbeschäftigten im Handel arbeiten nur Teilzeit, weil sie keinen Vollzeitarbeitsplatz finden. Bei den im Inland Geborenen liegt dieser Anteil bei 11,3%.

Ähnlich zeigt sich auch, dass die Gründe für Teilzeitbeschäftigung stark von den jeweiligen Lebenszyklusphasen der befragten Personen abhängen (Übersicht 4.6).

- Schulische und berufliche Weiterbildung sind vor allem für junge Personen (im Alter von 15 bis 24 Jahren) der Hauptgrund für Teilzeitarbeit. Allerdings geben in dieser Altersgruppe

auch 24% der Teilzeitbeschäftigten an nur deswegen Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden.

- In den mittleren Altersgruppen (25 bis 44 Jahre) dominiert hingegen vor allem das Motiv der Betreuungspflichten als Grund für die Teilzeitarbeit. Aufgrund dieser hohen Bedeutung der Betreuungspflicht ist dabei insbesondere in der Altersgruppe der 25- bis 34-Jährigen sowohl der Anteil der Personen, die keine Vollzeitbeschäftigung wollen, als auch der Anteil der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigten eher gering.
- Bei den Altersgruppen der über 45-Jährigen steigen hingegen sowohl der Anteil der Teilzeitarbeitskräfte, die angeben gar keine Vollzeitbeschäftigung zu wollen, als auch der Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten wieder an. In dieser Altersgruppe will mehr als ein Drittel der unselbständig Teilzeitbeschäftigten keine Vollzeitbeschäftigung. Gleichzeitig geben aber mehr als ein Fünftel (bei den 45- bis 54-Jährigen sogar 27%) an, nur Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden.

Überdies unterscheiden sich die Gründe für Teilzeitarbeit nach den, von den Teilzeitbeschäftigten normalerweise geleisteten, Arbeitsstunden. Personen mit einer Normarbeitszeit von bis zu 11 Stunden arbeiten dabei häufiger als andere Gruppen aufgrund schulischer oder beruflicher Ausbildung Teilzeit, während Betreuungspflichten vor allem für Personen mit einer Normarbeitszeit 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.

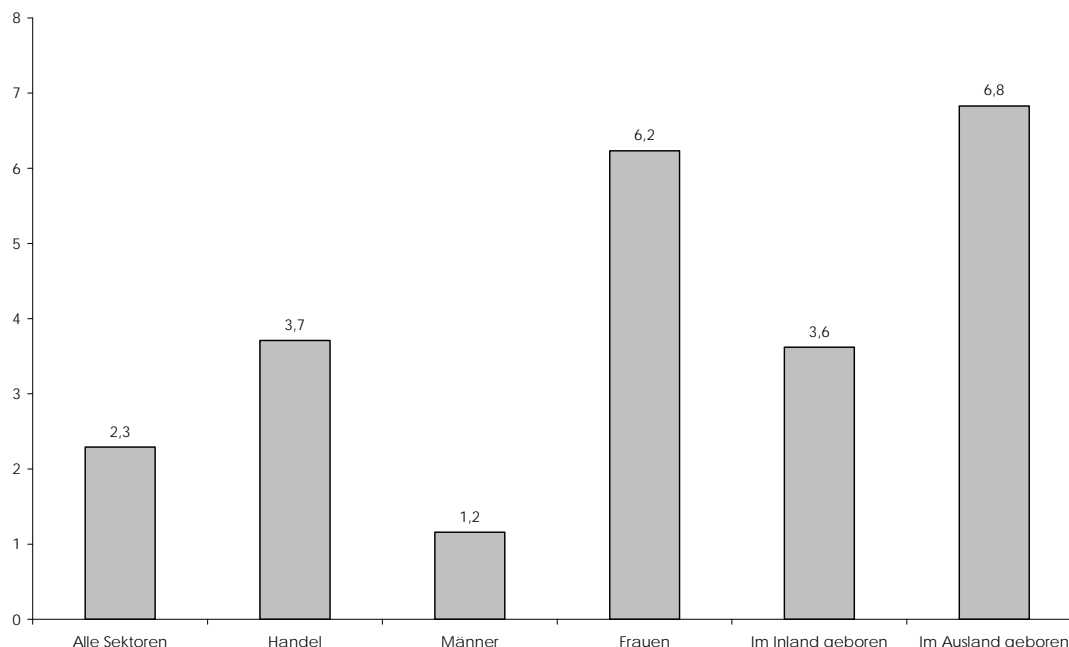
*Übersicht 4.7: Grund für Teilzeit nach Normarbeitszeit
Anteile in %, Durchschnitt 2004 bis 2007*

	Andere Branchen			Handel		
	bis 11 Stunden	12 bis 24 Stunden	25 bis 35 Stunden	bis 11 Stunden	12 bis 24 Stunden	25 bis 35 Stunden
Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene	26,8	42,1	34,7	28,5	46,5	33,7
Will keine Vollzeittätigkeit	16,6	16,2	20,10	15,7	17,1	21,5
Andere persönliche/familiäre Gründe	12,1	15,6	17,5	12,0	15,8	17,6
Finde keine Vollzeittätigkeit	9,5	10,3	14,4	8,0	9,7	17,8
Schulische oder berufliche Ausbildung	23,9	7,6	4,3	26,7	4,8	(2,6)
Krankheit	2,3	2,3	2,4	(1,6)	(1,2)	(1,2)
Sonstige Gründe	8,9	5,9	6,4	7,5	4,9	5,7

Q: Statistik Austria, Arbeitserhebung, WIFO-Berechnungen. – Basis: Unselbständig Beschäftigte. Anmerkungen: Werte in Klammer weisen eine große Schwankungsbreite auf.

Abbildung 4.3: Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung im Handel nach demographischen Gruppen

In % der unselbständig Beschäftigten, Durchschnitt 2004 bis 2007



Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Basis: Unselbständig Beschäftigte. Als unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte werden jene Personen bezeichnet, die angeben, teilzeitbeschäftigt zu sein, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden können.

Der Anteil der Personen, die keine Vollzeitbeschäftigung wünschen ist dabei vor allem unter den Teilzeitbeschäftigten mit einer Normarbeitszeit 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.

4.2.4 Im Ausland Geborene sind ebenfalls öfter unfreiwillig teilzeitbeschäftigt als im Inland Geborene

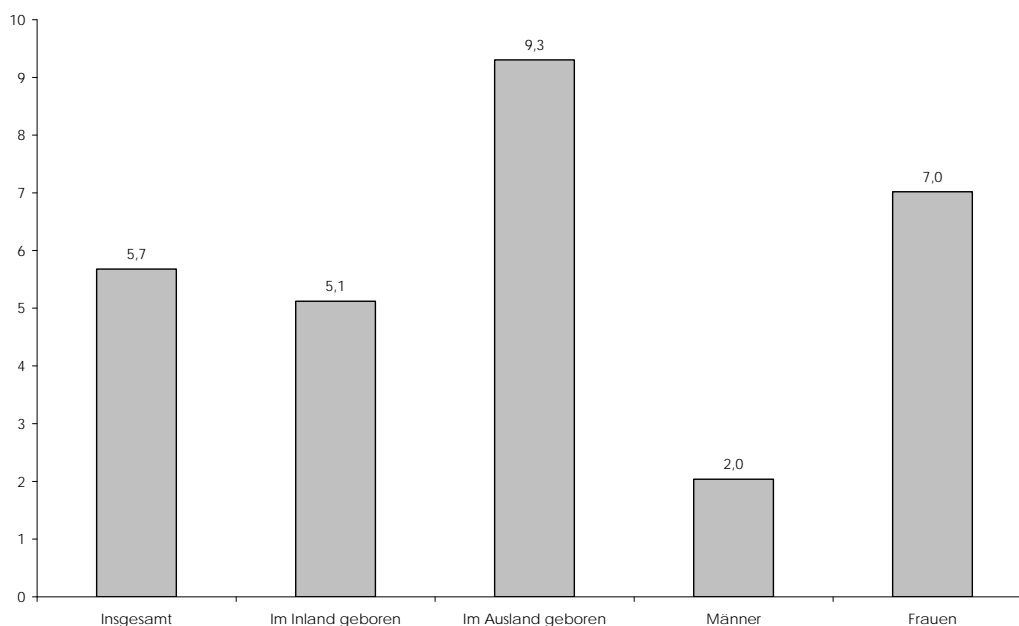
Entsprechend diesen Unterschieden in der Motivstruktur für Teilzeitarbeit unterscheidet sich auch die Betroffenheit von unfreiwilliger Teilzeitbeschäftigung in Prozent aller unselbständig Beschäftigten. Diese ist vor allem bei den im Ausland Geborenen (mit 6,8% aller im Ausland geborenen unselbständig Beschäftigten im Handel), bei den Frauen (6,2) und bei den Älteren (45- bis 54- und den 55-bis 64-Jährigen) mit 5,8 bzw. 5,2% besonders hoch.

Noch höher ist dieser Anteil bei den Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel. Obwohl sich hier die Motivlage für Teilzeitbeschäftigung kaum von jener im Gesamthandel unterscheidet (Übersicht 4.7) liegt der Anteil der unfreiwilligen Teilzeitbeschäftigung an allen unselbständig Beschäftigten – aufgrund der hohen Teilzeitquote im Einzelhandel – bei 5,7% und erreicht bei den Frauen 7,0% und bei den im Ausland Geborenen sogar 9,3%.

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 Siebentel 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 es bei Frauen (insbesondere in den mittleren Altersgruppen) am häufigsten Betreuungspflichten sind, die den Hauptgrund für die Teilzeitbeschäftigung darstellen.

Abbildung 4.4: Unfreiwillige Teilzeitbeschäftigung in % der unselbständig Beschäftigten im Einzelhandel nach Arbeitsmarktgruppen

Durchschnitt 2004 bis 2007



Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Basis: Unselbständig Beschäftigte. Als unfreiwillig Teilzeitbeschäftigte werden jene Personen bezeichnet, die angeben, teilzeitbeschäftigt zu sein, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden können.

Übersicht 4.8: Grund für Teilzeitbeschäftigung im Einzelhandel nach demographischen Gruppen
Durchschnitt 2004 bis 2007

	Insgesamt	Im Inland geboren	Im Ausland geboren	Männer	Frauen
Kinder oder pflegebedürftige Erwachsene	38,1	38,8	33,1	(3,6)	40,7
Will keine Vollzeitätigkeit	19,1	20,0	12,8	15,9	19,3
Andere persönliche/familiäre Gründe	15,9	16,4	12,1	10,9	16,3
Finde keine Vollzeitätigkeit	13,4	12,0	23,2	18,3	13,0
Schulische oder berufliche Ausbildung	7,2	6,5	12,3	34,9	5,1
Krankheit	1,2	1,1	(2,0)	(4,1)	1,0
Sonstige Gründe	5,2	5,3	(4,4)	12,3	4,6

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Basis: Unselbständig Beschäftigte. – Anmerkungen: Werte in Klammer weisen eine große Schwankungsbreite auf.

4.3 Haushaltseinkommen und Zweitbeschäftigungen von Teilzeitbeschäftigten im Handel

Neben den Motiven für eine Teilzeitbeschäftigung, die darüber Auskunft geben können welcher Anteil der Teilzeitbeschäftigten unfreiwillig teilzeitbeschäftigt ist, ist die Einkommenssituation der Teilzeitbeschäftigten eine zweite Komponente, die zur Beurteilung des steigenden Anteils an Teilzeitbeschäftigten berücksichtigt werden muss. Die Tatsache, dass Teilzeitbeschäftigte weniger verdienen als Vollzeitbeschäftigte ist dabei weitgehend unumstritten. So zeigen etwa die Auswertungen im zweiten Teil dieser Studie (Kapitel 4.1), dass weibliche Teilzeitkräfte in Handel mit rund 770 € pro Monat deutlich weniger verdienen als im österreichischen Durchschnitt.

Allerdings geht es in dieser Diskussion auch um die einkommensmäßige Absicherung von Teilzeitbeschäftigten außerhalb des eigenen Erwerbseinkommen. Teilzeitbeschäftigte können nämlich neben ihrer Teilzeitbeschäftigung (etwa in einem Zweitberuf) ein Einkommen erwirtschaften oder aber durch andere Einkommenskomponenten außerhalb des Arbeitsmarktes, beziehungsweise durch das Arbeitseinkommen ihrer Familienmitglieder, ihr geringes Erwerbseinkommen kompensieren. Wenn dies der Fall wäre, könnte das geringe Teilzeiteinkommen zumindest kurzfristig als sozialpolitisch unbedenklich gelten.³³⁾

4.3.1 Nur wenige Teilzeitkräfte haben einen zweiten Arbeitsplatz

Wendet man sich dabei zunächst dem Ausmaß von Zweitbeschäftigung von Handelsangestellten zu, erweist sich diese als quantitativ eher weniger bedeutend (Übersicht 4.9). Nur etwas mehr als 1% der Handelsangestellten hatte im Durchschnitt der Jahre 2005 bis 2007 eine

³³⁾ Aus langfristiger Perspektive müsste hier allerdings genauer untersucht werden für welchen Zeitraum Personen in Teilzeitbeschäftigung mit geringem Einkommen verbleiben und wie sich die Haushaltseinkommen von Teilzeitbeschäftigten in Lebensverlauf entwickeln.

Zweitbeschäftigung. Damit liegen die Handelsangestellten sogar unter dem Durchschnitt der gesamten österreichischen Wirtschaft in der rund 1,5% der unselbständig Beschäftigten eine Zweitbeschäftigung haben.

*Übersicht 4.9: Zweitarbeitsplätze und befristete Tätigkeiten von Handelsbeschäftigten
Anteile an insgesamt in %*

	Zweitarbeit		Befristet	
	Handel	Gesamtwirtschaft	Handel	Gesamtwirtschaft
2004	(1,11)	1,49	8,18	8,87
2005	(1,02)	1,63	9,17	9,11
2006	1,24	1,64	8,54	9,03
2007	1,31	1,80	8,43	8,89
	Durchschnitt 2004-2007			
Vollzeit	1,21	1,69	10,78	9,67
Teilzeit	(1,09)	1,47	3,55	6,52
In Österreich geboren	1,00	1,32	8,79	9,09
Im Ausland geboren	(2,26)	3,35	7,25	8,39
Männer	1,53	2,09	9,16	9,13
Frauen	0,90	1,13	8,13	8,81
Insgesamt	1,17	1,64	8,58	8,98

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Basis: Unselbständig Beschäftigte.

Unter den Teilzeitbeschäftigten ist der Anteil der Personen mit einer Zweitbeschäftigung sogar etwas geringer als unter den Vollzeitbeschäftigten. Die Ursache dafür dürfte darin liegen, dass Teilzeitbeschäftigte oftmals aufgrund von Betreuungspflichten in Teilzeit arbeiten. Ihnen bleibt daher nur wenig Zeit, um neben ihrer Teilzeitbeschäftigung und den Betreuungspflichten noch eine berufliche Zweittätigkeit auszuüben.³⁴⁾ Insgesamt relativiert damit die geringe Bedeutung der Doppelbeschäftigungen bei den Teilzeitbeschäftigten im Handel Argumentationen, die darauf verweisen, dass Teilzeitbeschäftigte im Handel ihre einkommensmäßige Absicherung über Zweitarbeitsplätze erhalten.

4.3.2 Teilzeitbeschäftigte verdienen deutlich weniger als Vollzeitbeschäftigte, das Einkommen anderer Haushaltsmitglieder kompensiert allerdings nicht für ihr niedrigeres Einkommen.

Während die Zweitbeschäftigung neben einer Teilzeitbeschäftigung im Handel somit empirisch ein eher selten auftretendes Phänomen ist, ist die Beurteilung der Einkommenssituation der Teilzeitbeschäftigten, aufgrund der schlechten Datenlage, etwas problematischer. Zwar ist klar, dass Teilzeitbeschäftigte im Einzelhandel weniger verdienen als Vollzeitbeschäftigte. So zeigen etwa die Auswertungen im zweiten Teil dieser Studie dass weibliche Teilzeitkräfte im

³⁴⁾ Einschränkung muss hier allerdings festgehalten werden, dass die Fallzahlen der Zweitbeschäftigten nur sehr gering sind, sodass eine detaillierte Auswertung ihrer demographischen Merkmale nicht mehr sinnvoll erscheint.

Einzelhandel mit rund 770 € pro Monat deutlich weniger verdienen als im österreichischen Durchschnitt und nach den in diesem Abschnitt verwendeten Daten des EU-SIIC verdienen Teilzeitbeschäftigte im Handel insgesamt monatlich Brutto (inklusive aller Transferleistungen) nur € 970 (gegenüber € 2.200 in der Gesamtwirtschaft).

Allerdings wird in der Diskussion um Teilzeitbeschäftigte (insbesondere bei teilzeitbeschäftigten Frauen) oft behauptet, dass es sich hierbei um Personen handelt, deren Ehepartner (oder andere Haushaltsmitglieder) ein hohes Einkommen verdient, und für die daher das Einkommen aus der Teilzeitbeschäftigung nur ein zusätzliches "Körpergeld" darstellt. Die empirische Überprüfung dieser Behauptung ist aufgrund der mangelhaften Datenlage in Österreich allerdings schwierig, da sie Daten über das Haushaltseinkommen voraussetzt. Der einzige Datensatz, der in Österreich Informationen sowohl über das Haushaltseinkommen als auch über die Arbeitszeit enthält, ist das europäische Haushaltspanel (EU-SILK), welches allerdings durch eine relativ geringe Stichprobengröße geprägt ist und daher für den Handel kaum mehr zuverlässige Strukturanalysen ermöglicht.³⁵⁾ Überdies ist dieser Datensatz auch nur mit einiger zeitlicher Verzögerung zugänglich, sodass derzeit die rezentesten Daten aus dem Jahr 2005 stammen.

Übersicht 4.10: Haushaltseinkommen in Handelsbranchen und der Gesamtwirtschaft nach Voll- und Teilzeit (Durchschnitt 2004/2005)

	Haushaltseinkommen			Haushaltseinkommen je Haushaltsmitglied		
	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
In € je Monat						
Einzelhandel	3.433	2.984	3.241	1.778	1.487	1.654
Groß- und Kfz-Handel	3.480	2.987	3.391	1.744	1.620	1.722
Gesamtwirtschaft	3.527	3.348	3.489	1.819	1.709	1.796
In % des Durchschnitts						
Einzelhandel	98	86	93	99	83	92
Groß- und Kfz-Handel	100	86	97	97	90	96
Gesamtwirtschaft	101	96	100	101	95	100

Q: EU-SILK, WIFO-Berechnungen. – Basis: Unselbständig Beschäftigte. Haushaltseinkommen= Summe der Einkommen aller Haushaltsmitglieder aus selbständiger und unselbständiger Arbeit, Arbeitslosenleistungen, Altersleistungen, Hinterbliebenenleistungen, Krankenleistungen, Invaliditätsleistungen und Ausbildungsbezogenen Leistungen, sowie Familienleistungen, Wohnungsbeihilfen, Brutto-Zinsen und Dividenden und sonstige Sozialleistungen.

In dieser Befragung werden jährlich etwa 8.000 Personen hinsichtlich ihrer Lebensbedingungen und auch ihrer Einkommen befragt. Um eine repräsentative Stichprobe zu erhalten werden daher im Folgenden die Jahre 2004 und 2005 zusammengefasst. Ein besonderes Kennzeichen der Befragung ist dabei, dass neben dem Lohneinkommen auch alle anderen Einkommenskomponenten (wie Transfereinkommen oder Einkommen aus Vermögen) auf Haus-

³⁵⁾ Insgesamt basieren die hier gemeldeten Ergebnisse auf einer Stichprobe von 765 Teilzeitbeschäftigten im Handel. In den Auswertungen wurden Aggregationen so gewählt, dass der minimale Gruppenbesatz 100 Personen beträgt.

haltsebene erfragt werden.³⁶⁾ Anhand dieser Befragung ist es somit möglich, das zur Beurteilung der Einkommenslage der Haushalte relevante Haushaltseinkommen zu berechnen. Nach den Ergebnissen zeigt sich dabei folgendes Bild (Übersicht 4.10): Das durchschnittliche Haushaltseinkommen in Österreich im Durchschnitt der Jahre 2004 und 2005 lag bei rund 3.489 Euro pro Haushalt und Monat, pro Haushaltsmitglied betrug das durchschnittliche Haushaltseinkommen allerdings nur mehr 1.654 Euro pro Monat.

Nach Berücksichtigung sämtlicher Transferleistungen und auch des Einkommens der EhepartnerInnen betrug das durchschnittliche Haushaltseinkommen von Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel nach dieser Statistik rund 2.984 Euro oder 86% des österreichischen Durchschnitts und pro Person standen einem Haushalt mit einer (bzw. einem) Teilzeitbeschäftigten (selbst nach Berücksichtigung aller Transferleistungen und Einkommen anderer Haushaltsmitglieder) im Einzelhandel rund 1.487 Euro pro Monat zur Verfügung. Damit ist das Haushaltseinkommen pro Person zwar deutlich höher als das im zweiten Teil der Studie festgestellte persönliche Einkommen (von € 770). Insgesamt haben aber Haushalte, in denen zumindest ein(e) Teilzeitbeschäftigte(r) im Einzelhandel lebt, aber immer noch ein deutlich unterdurchschnittliches Haushaltseinkommen pro Person von rund 83% des österreichischen Durchschnitts liegt.

Übersicht 4.11: Haushaltseinkommen im Handel und der Gesamtwirtschaft nach Arbeitszeit (Durchschnitt 2004/2005)

	Haushaltseinkommen		Haushaltseinkommen je Haushaltsmitglied	
	Handel	Gesamtwirtschaft	Handel	Gesamtwirtschaft
In € je Monat				
1 bis 24	2.878	3.333	1.427	1.652
25 bis 35	3.104	3.370	1.621	1.791
35 und mehr Stunden	3.457	3.527	1.761	1.819
Insgesamt	3.304	3489	1.682	1.796
In % Gesamtdurchschnitt				
1 bis 24	82	96	79	92
25 bis 35	89	97	90	100
35 und mehr Stunden	99	101	98	101

Q: EU-SILK, WIFO-Berechnungen. – Basis: Unselbständig Beschäftigte. Haushaltseinkommen= Summe der Einkommen aller Haushaltsmitglieder aus selbständiger und unselbständiger Arbeit, Arbeitslosenleistungen, Altersleistungen, Hinterbliebenenleistungen, Krankenleistungen, Invaliditätsleistungen und Ausbildungsbezogenen Leistungen, sowie Familienleistungen, Wohnungsbeihilfen, Brutto-Zinsen und Dividenden und sonstige Sozialleistungen.

Damit ist das Durchschnittseinkommen dieser Haushalte auch geringer als das Durchschnittseinkommen von Haushalten, in denen ein Teilzeitbeschäftigter aus anderen Branchen lebt. Im Gesamtdurchschnitt aller Branchen haben Haushalte mit zumindest einem Teilzeitbeschäftig-

³⁶⁾ Im Detail handelt es sich hierbei um die Summe der Einkommen aller Haushaltsmitglieder aus selbständiger und unselbständiger Arbeit, Arbeitslosenleistungen, Altersleistungen, Hinterbliebenenleistungen, Krankenleistungen, Invaliditätsleistungen und ausbildungsbezogenen Leistungen, sowie Familienleistungen, Wohnungsbeihilfen, Brutto-Zinsen und Dividenden und sonstige Sozialleistungen.

ten je nach gewähltem Indikator ein Haushaltseinkommen pro Person, welches bei rund 95% des Gesamtdurchschnittes liegt.

Etwas besser – aber im Vergleich zu allen Teilzeitbeschäftigten immer noch unterdurchschnittlich – ist die Einkommenssituation der Teilzeitbeschäftigten im Groß- und Kfz-Handel³⁷⁾, hier liegt sowohl das durchschnittliche Haushaltseinkommen als auch das gewichtete und ungewichtete Haushaltseinkommen je Haushaltsmitglied bei zwischen 86% und 90% des österreichischen Durchschnitts. Insgesamt deuten diese Daten somit darauf hin, dass das Einkommen des Ehepartners (ebenso wie Transferleistungen und Einkommen aus Vermögen) nur selten für das niedrigere Einkommen der Teilzeitbeschäftigten Frauen im Handel kompensiert. Haushalte mit Teilzeitbeschäftigten im Handel verdienen daher auch nach Berücksichtigung aller Haushaltsmitglieder (sowie der Transferleistungen und Einkommen aus Vermögen) eher wenig.

Übersicht 4.12: Haushaltseinkommen der in Handelsbranchen beschäftigten Frauen und der Gesamtwirtschaft nach Voll- und Teilzeit (Durchschnitt 2004/2005)

	Vollzeit	Teilzeit	Insgesamt
Haushaltseinkommen In € je Monat			
Handel	3.287	3.069	3.183
Gesamtwirtschaft	3.519	3.366	3.457
Haushaltseinkommen in % des Gesamtdurchschnitts			
Handel	94	88	91
Gesamtwirtschaft	101	96	99
Haushaltseinkommen je Haushaltsmitglied In € je Monat			
Handel	1.834	1.545	1.695
Gesamtwirtschaft	1.919	1.705	1.833
Haushaltseinkommen je Haushaltsmitglied in % des Gesamtdurchschnitts			
Handel	102	86	94
Gesamtwirtschaft	107	95	102

Q: EU-SILK, WIFO-Berechnungen. – Basis: Unselbständig Beschäftigte. Haushaltseinkommen= Summe der Einkommen aller Haushaltsmitglieder aus selbständiger und unselbständiger Arbeit, Arbeitslosenleistungen, Altersleistungen, Hinterbliebenenleistungen, Krankenleistungen, Invaliditätsleistungen und Ausbildungsbezogenen Leistungen, sowie Familienleistungen, Wohnungsbeihilfen, Brutto-Zinsen und Dividenden und sonstige Sozialleistungen.

4.3.3 Die Haushaltseinkommen der Teilzeitbeschäftigten mit kurzen Arbeitszeiten sind besonders niedrig

Besonders gering ist dabei das Haushaltseinkommen je Haushaltsmitglied bei Haushalten, in denen zumindest ein Mitglied nur bis zu 24 Stunden pro Woche im Handel arbeitet (Übersicht 4.10). Hier liegt das Haushaltseinkommen bei rund 82% (bzw. 79% je Haushaltsmitglied) des

³⁷⁾ Aufgrund der geringen Stichprobengröße mussten diese beiden Branchen gemeinsam ausgewertet werden.

gesamtösterreichischen Durchschnitts. Auch dies ist weniger als das durchschnittliche Haushaltseinkommen von Personen, die in einem anderen Sektor ähnlich kurze Arbeitszeiten erreichen (dieses liegt bei zwischen 96% und 92%).

Schlussendlich zeigt sich auch, dass das Haushaltseinkommen der Frauen mit einer Teilzeitbeschäftigung im Handel ebenfalls niedriger ist als das Haushaltseinkommen von teilzeitbeschäftigten Frauen in anderen Branchen.³⁸⁾ Im Handel liegt das durchschnittliche Haushaltseinkommen (je nach Indikator) zwischen 86% und 88% des österreichischen Durchschnitts, bei teilzeitbeschäftigten Frauen in anderen Sektoren bei rund 95%. Insgesamt erweist sich das Haushaltseinkommen der Teilzeitbeschäftigten im Handel somit durchgängig als unterdurchschnittlich, sodass davon ausgegangen werden kann, dass weder andere Einkommenskomponenten noch das möglicherweise höhere Einkommen des Partners die geringeren Löhne der Teilzeitbeschäftigten vollständig kompensieren können.

4.4 Überstunden

Abgesehen von der Teilzeitbeschäftigung arbeiten – wie im ersten Abschnitt gezeigt – im Handel auch rund 10% der unselbständig Beschäftigten in Beschäftigungsverhältnissen mit sehr langen Normarbeitszeiten von über 45 Stunden, außerdem werden im Handel auch immer wieder Überstunden geleistet. So leisteten etwa im Jahr 2007 nach den Angaben der österreichischen Arbeitskräfteerhebung die unselbständig Beschäftigten im Handel rund eine Million Überstunden, von denen rund 680.000 (nach den Angaben der Befragten) auch bezahlt wurden, wobei unbezahlte Überstunden auch entstehen können, wenn zum Beispiel in der Firma eine Gleitzeitregelung besteht oder aber wenn Überstunden pauschal abgegolten werden.³⁹⁾ Übersicht 4.13 stellt den in der Arbeitskräfteerhebung erhobenen Anteil der Überstunden am gesamten geleisteten Arbeitsvolumen, den Anteil der bezahlten Überstunden am gesamten geleisteten Arbeitsvolumen und den Anteil der bezahlten Überstunden am Gesamtvolumen der Überstunden dar.

Insgesamt erweist sich der Handel dabei als eine Branche, in der im Verhältnis zum geleisteten Arbeitsvolumen eher etwas weniger Überstunden geleistet werden als in der österreichischen Gesamtwirtschaft. Im Durchschnitt der Jahre sind im Handel rund 5% bis 6% der geleisteten Arbeitsstunden Überstunden, im österreichischen Durchschnitt 6,5%. Am geringsten ist der Anteil der geleisteten Überstunden am Gesamtarbeitsvolumen (mit zwischen 4% und 5%) im Kfz-

³⁸⁾ Die Einkommenssituation von Haushalten mit teilzeitbeschäftigten Frauen im Handel ist besonders wichtig, weil der Großteil der Teilzeitbeschäftigten Frauen sind.

³⁹⁾ In der Arbeitskräfteerhebung werden die Personen gefragt, wie viele der in der letzten Woche gearbeiteten Arbeitsstunden Überstunden waren, und wie viele dieser Überstunden tatsächlich bezahlt wurden. Die Selbstauskunft über die bezahlten Überstunden ist dabei nicht ganz unproblematisch und könnte zu Verzerrungen führen, da Personen in der Regel bestehende pauschalierte Bezahlungen von Überstunden in die Beantwortung der Frage nicht einbeziehen.

Handel, demgegenüber ist dieser Anteil im Großhandel (mit rund 7,5%) höher als in anderen Branchen.

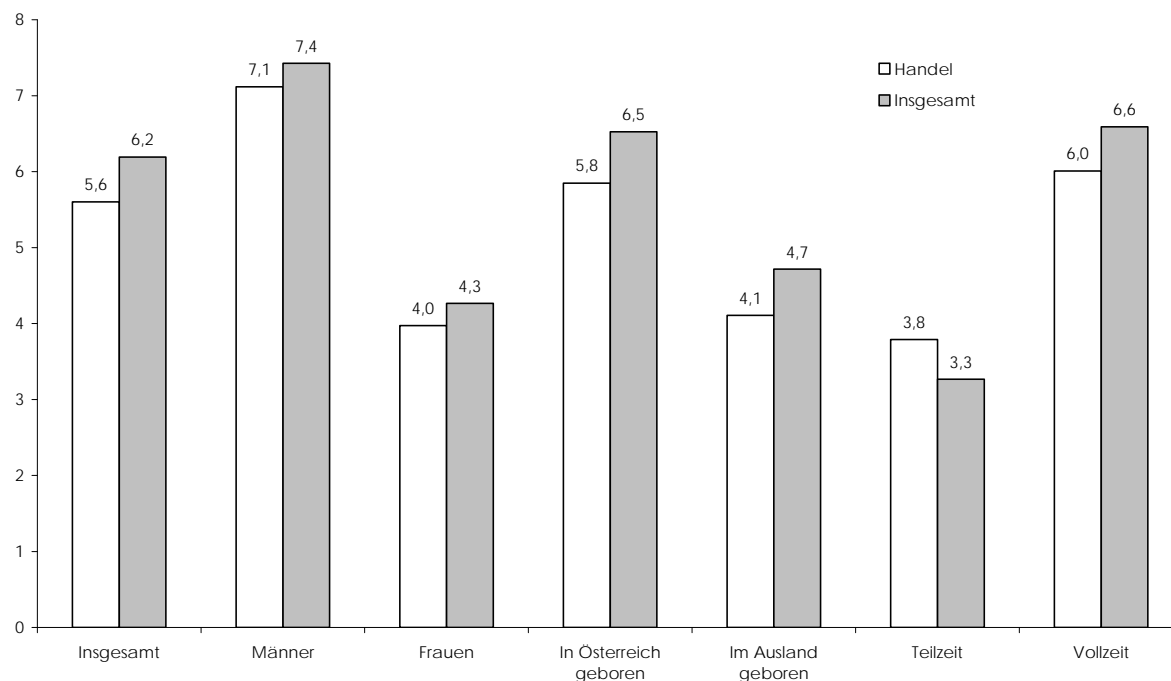
Übersicht 4.13: Überstunden und bezahlte Überstunden laut Arbeitskräfteerhebung

	Kfz-Handel	Großhandel	Einzelhandel	Handel	Alle Sektoren
Anteil der Überstunden an gesamten geleisteten Stunden					
2005	4,2	7,5	5,3	5,7	6,4
2006	4,6	7,2	5,4	5,8	6,3
2007	5,0	7,7	4,6	5,8	6,4
Anteil der bezahlten Überstunden an gesamten geleisteten Stunden					
2005	2,5	5,0	3,4	3,7	4,2
2006	3,1	5,1	3,4	3,9	4,4
2007	3,0	5,3	3,0	3,8	4,5
Anteil der bezahlten Überstunden an allen Überstunden					
2005	59,6	66,8	64,5	64,7	65,3
2006	67,7	71,5	63,3	67,0	70,6
2007	59,3	68,7	65,0	66,0	69,4

Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen. – Basis: Unselbständig Beschäftigte. Anmerkungen: Werte in Klammer Weisen eine große Schwankungsbreite auf.

Abbildung 4.5: Anteil der Überstunden am gesamten Arbeitsvolumen nach demographischen Gruppen

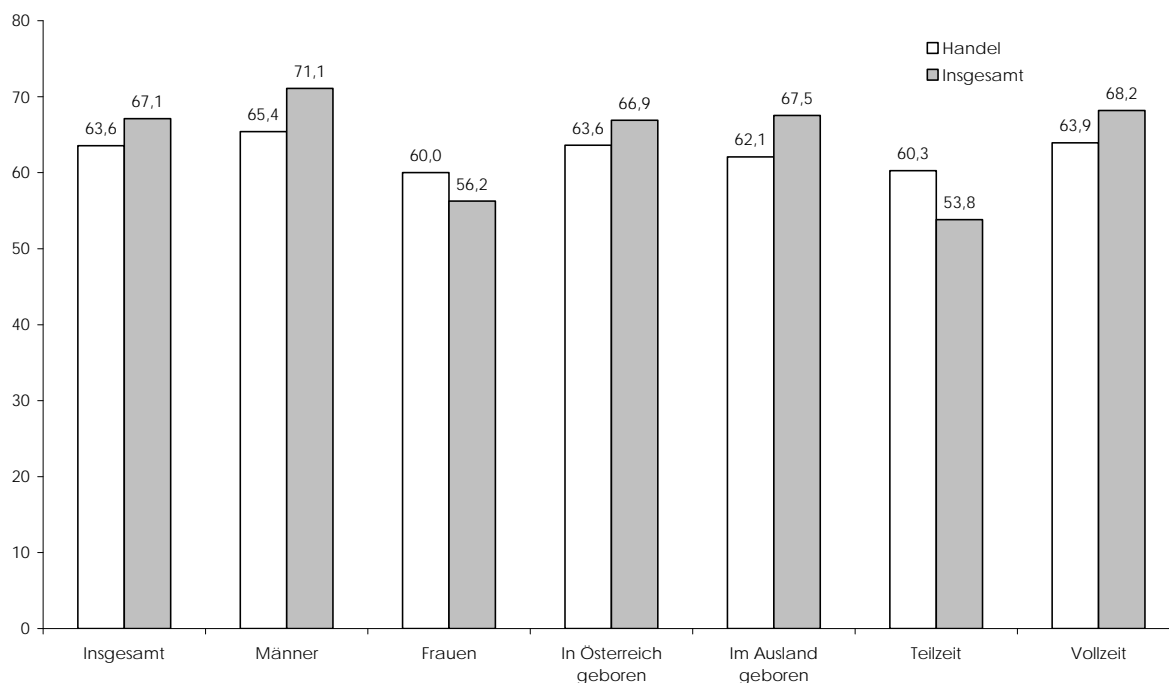
Durchschnitt 2004 bis 2007



Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen.

Der Anteil der bezahlten Überstunden an den geleisteten Überstunden ist im Handel allerdings etwas geringer als in anderen Branchen Österreichs. Im Durchschnitt der hier analysierten Jahre liegt der Anteil der bezahlten Überstunden an den gesamten geleisteten Arbeitsstunden im Handel zwischen 65% und 67%, im österreichischen Durchschnitt aber zwischen 65% und 70%. Der Grund hierfür dürfte darin liegen, dass im Handel auch – häufiger als in anderen Branchen – Gleitzeitregelungen bestehen oder auch Überstunden pauschaliert bezahlt werden. Somit kann dieser Unterschied vor allem als ein Indiz für einen anderen institutionellen Umgang mit der Arbeitszeitflexibilität gedeutet werden.

Abbildung 4.6: Anteil der bezahlten Überstunden an den Gesamtarbeitsstunden
Durchschnitt 2004 bis 2007



Q: Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung, WIFO-Berechnungen.

4.4.1 Männer, in Österreich Geborene und Vollzeitbeschäftigte leisten besonders viele Überstunden

Die meisten Überstunden (relativ zum gesamten geleisteten Arbeitsvolumen) leisten dabei sowohl im Handel, wie auch in der österreichischen Wirtschaft insgesamt Männer, in Österreich Geborene und Vollzeitbeschäftigte (Abbildung 4.5). Bei diesen Arbeitskräften liegt der Anteil der geleisteten Überstunden am gesamten Arbeitsvolumen durchwegs bei oder über 6%. Bei Frauen, im Ausland Geborenen und Teilzeitbeschäftigten liegt dieser Anteil hingegen

bei 4% oder darunter. Auffallend an dieser Verteilung nach verschiedenen demographischen Gruppen ist allerdings, dass der Anteil der geleisteten Überstunden am gesamten Arbeitsvolumen im Handel für alle in Abbildung 4.5 dargestellten Personengruppen – mit Ausnahme der Teilzeitbeschäftigten – niedriger ist als in der österreichischen Gesamtwirtschaft. Teilzeitbeschäftigte leisten daher im Handel – relativ zur ihrer geleisteten Arbeitszeit – besonders viele Überstunden.

Der Anteil der bezahlten Überstunden an den gesamten Überstunden ist im Handel hingegen sowohl bei den Frauen (mit 60%) geringer als bei den Männern (65%), als auch bei den Teilzeitbeschäftigten (60%) geringer als bei den Vollzeitbeschäftigten (64%). Bei den im Ausland geborenen Arbeitskräften ist der Anteil der bezahlten Überstunden hingegen nur geringfügig geringer ist als bei den Männern. Die Gründe für diese Unterschiede könnten auch hier in einer unterschiedlichen Inzidenz von Gleitzeitregelungen und pauschalierten Überstundenzahlungen zwischen diesen Gruppen liegen.

Im Vergleich zu den anderen Wirtschaftszweigen Österreichs erweist sich der Handel dabei als eine Branche, in der die Unterschiede im Anteil der bezahlten Überstunden zwischen Männern und Frauen und auch Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten eher geringer sind. In der österreichischen Gesamtwirtschaft liegt der Anteil der bezahlten Überstunden an allen geleisteten Überstunden der Frauen bei 56% jener der Männer aber bei 71%. Ähnlich liegt das Verhältnis bei Teilzeit- zu Vollzeitbeschäftigten in der österreichischen Gesamtwirtschaft bei 54% zu 68%.

ABSCHNITT B:

Sekundäranalyse des Arbeitsklimaindex

Georg Michenthaler, IFES

5. Einleitung

Das vom Österreichischen Wirtschaftsforschungsinstitut in Hauptverantwortung bearbeitete Teilprojekt (siehe Abschnitt A) zeichnet die Situation der Beschäftigten im Handel auf Basis von Datenbeständen nach, die weitgehend objektive Tatbestände wie etwa die Einkommenssituation, Arbeitsplatzwechsel usw. fokussieren.

Wesentliche Aspekte von generellen Beschäftigtenentwicklungen sowie von individuellen Berufskarrieren, nämlich der „subjektive Faktor“, die lebensweltlichen Hintergründe individuellen Entscheidungsverhaltens, werden von den verwendeten Datensätzen (Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus, Individualdatensatz des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, EU-SILC) nicht oder kaum abgebildet und gehen somit nicht in die Analyse des Abschnitts A ein.

Sowohl die Entwicklung von realitätsgerechten Zukunftsszenarien dieses Wirtschaftssektors, als auch eine wirkungsvolle interessenpolitische Einflussnahme auf die Gestaltung von beschäftigtenfreundlichen Rahmenbedingungen, bedürfen jedoch einer möglichst präzisen Kenntnis des „subjektiven Faktors“, also der individuellen Wahrnehmungen, Motivlagen, Hemmnisse und Anreize für arbeitsmarktrelevanten Verhalten.

Der Datenbestand des „Österreichischen Arbeitsklimaindex“ der von IFES im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich seit 1997 regelmäßig erhoben wird, bietet nun die Möglichkeit, die vom WIFO durchgeführte Analyse der objektiven Tatbestände im Handel durch die subjektiven Aspekte zu ergänzen. Durch die Verschränkung der Sekundäranalysen von administrativen wirtschaftstatistischen Basisdaten und den Daten des Österreichischen Arbeitsklimaindex kann somit ein umfassendes Gesamtbild der Handelsbeschäftigten in Österreich dargestellt werden, das die Identifikation von Problemlagen und mögliche interessenpolitische Korrekturansätze auf eine weitaus sicherere Basis stellt.

Im vorliegenden Abschnitt B dieser Studie werden die Ergebnisse einer Sonderauswertung der im Rahmen des Österreichischen Arbeitsklimaindex erhobenen Daten speziell im Hinblick auf die Arbeitssituation und Arbeitszufriedenheit der Beschäftigten im Einzelhandel dargestellt und zu den Basisanalysen des Abschnitt A in Beziehung gesetzt.

Da sich die Beschäftigungsverhältnisse im Großhandel grundlegend von jenen im Einzelhandel unterscheiden und auch bei Weitem nicht mit einem ähnlichen Prekarisierungsrisiko verbunden sind, konzentriert sich die Analyse auf zweitere Gruppe. Es werden nur bei einzel-

nen Themen zu Illustrationszwecken Querverweise zum Großhandel hergestellt.

6. Strukturmerkmale¹

6.1 Personen- und haushaltsbezogene Merkmale

Der Einzelhandel ist – etwa neben dem Tourismus, dem Gesundheits- und Sozial- sowie dem Bildungswesen - eine der klassischen Frauenbranchen. Rund 78 Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel (und 54% im Großhandel) gegenüber rund 45 Prozent in den anderen Sektoren sind Frauen. Das Durchschnittsalter der Einzelhandelsbeschäftigten liegt – nicht nur bedingt durch die hohe Frauenquote – mit 35 Jahren unter dem Gesamtschnitt der anderen Sektoren (39 Jahre).

Der Anteil der Beschäftigten mit zumindest Matura ist mit 12 Prozent um 19 Prozentpunkte niedriger als in den anderen Sektoren. Rund drei Viertel in dieser Branche verfügen jedoch über eine spezifische Fachausbildung wie Lehre oder Fach-, Handelsschule. 11 Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel haben nur einen Pflichtschulabschluss. Letzterer Anteil ist nur leicht höher als jener anderer Wirtschaftszweige.²

18 Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel und ein etwa ähnlich hoher Anteil in den anderen Branchen weisen migrantischen Hintergrund auf. Es wurden jene Personen der Stichprobe dieser Gruppe 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 Substichprobe „MigrantInnen“ sowohl ZuwanderInnen der ersten Generation enthalten als auch solche der zweiten Generation.

¹ Quelle: „Österreichischer Arbeitsklimaindex“, der AKOÖ; kumulierter Datensatz der Erhebungswellen 2005-2008

² Hinsichtlich des Anteils der PflichtschulabsolventInnen unterscheiden sich die Ergebnisse der Arbeitskräfteerhebung etwas von jenen des Arbeitsklimaindex in Teil B dieser Studie. In der Arbeitskräfteerhebung liegt der Anteil der PflichtschulabsolventInnen etwas über dem Österreichischen Durchschnitt (Abweichung +2,5 Prozentpunkte) im Arbeitsklimaindex in etwa am österreichischen Durchschnitt (+1 Prozentpunkt) (siehe Kapitel 3 Abschnitt a, Abbildung 3.1)

Der Anteil der Einzelhandelsbeschäftigten, der verheiratet ist bzw. in einer Partnerschaft lebt, liegt mit rund 60 Prozent etwa im Durchschnitt sämtlicher Branchen.

Der Anteil der Personen mit Kindern bis 15 Jahren im Haushalt liegt bei Einzelhandelsbeschäftigten (mit 44 Prozent) deutlich über jenem der anderen Branchen.

Tabelle 6.1: Vergleich der im Sektor Einzelhandel-Beschäftigten mit den Beschäftigten anderer Sektoren – persönliche Merkmale (2005-2008; in Prozent)

	Beschäftigte im Sektor Ein- zelhandel	Beschäftigte anderer Sek- toren	Differenz
N	954	11.608	
Geschlecht			
Männer	22	55	-33
Frauen	78	45	33
Alter			
bis 29 Jahre	38	24	14
30 bis 44 Jahre	41	45	-4
ab 45 Jahre	21	31	-10
Schulbildung			
nur Pflichtschule	11	10	1
Pflichtschule mit Lehre	61	39	22
Fach-, Handelsschule	15	20	-5
Matura, Hochschule	12	31	-19
Migrantischer Hintergrund			
	18	19	-1
Familienstand			
ledig, allein lebend	27	28	-1
verheiratet, in Lebens- gemeinschaft	60	62	-2
Kinder im Haushalt			
Keine	56	63	-7
bis 5 Jahre	24	17	7
ab 6 Jahre	28	26	2

Abb. 6.1: Vergleich Einzelhandel - andere Sektoren; persönliche Merkmale

6.2 Tätigkeits- und betriebsbezogene Merkmale

Die Anteile der un- bzw. angelernten sowie qualifizierten Angestellten liegen im Einzelhandel jeweils bei 45 Prozent. Der ArbeiterInnenanteil liegt mit insgesamt 10 Prozent deutlich unter dem der sonstigen Branchen (30%). Aus diesem hohen Angestelltenanteil lässt sich aber nicht der Schluss ableiten, dass es sich beim Einzelhandel um ein gegenüber dem Durchschnitt „gehobeneres“ Tätigkeitsfeld handeln würde.

Eine Führungsfunktion weisen 8 Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel sowie 14 Prozent in anderen Sektoren auf.

Kennzeichnend für den Einzelhandel ist die im Außenvergleich wesentlich geringere durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit: 43 gegenüber 29 Prozent der externen Referenzgruppen sind bis zu drei Jahre im selben Betrieb beschäftigt, 9 bzw. 23 Prozent mehr als 15 Jahre. Die durchschnittliche Dauer der Zugehörigkeit zum jetzigen Betrieb beträgt im Gesamtdurchschnitt der österreichischen Betriebe (mit Ausnahme des Einzelhandel) 10,3 Jahre, im Einzelhandel jedoch lediglich 6,4 Jahre. Zum Einen lässt sich dieser Befund mit der starken Dynamik des Handelssektors in den letzten Jahren begründen, zum anderen aus dem Verhalten der ArbeitsmarktakteurInnen, für die überdurchschnittlich häufig der Einzelhandel als Wiedereinstiegsbranche dient.

Hinsichtlich der Betriebsgröße (bei Filialbetrieben ist der Gesamtbetrieb gemeint) überwiegen die kleineren Organisationseinheiten: 41 Prozent der Einzelhandelsbeschäftigten gegenüber 25 Prozent jener der anderen Sektoren arbeiten in Betrieben unter 20 Beschäftigten.

Entsprechend unterdurchschnittlich ist auch der Anteil an innerbetrieblicher Interessenvertretung durch einen Betriebsrat, der unter den Einzelhandelsbeschäftigten für 42, im externen Vergleich jedoch für 62 Prozent gegeben ist.

In einem ursächlichen Zusammenhang damit ist auch der unterdurchschnittliche gewerkschaftliche Organisationsgrad im Einzelhandel zu sehen.

Der Anteil der PendlerInnen, also jener, die nicht in der Wohngemeinde arbeiten, liegt im Einzelhandel mit einem Anteil von 40 Prozent etwas unter dem der sonstigen Sektoren (46%).

Auch in den Strukturdaten des Arbeitsklimaindex spiegelt sich der überdurchschnittlich hohe Anteil von Teilzeitarbeit (Wochenarbeitszeit bis 35 Stunden) im Einzelhandel wider (44%).

Tabelle 6.2: Vergleich der im Sektor Einzelhandel-Beschäftigten mit den Beschäftigten anderer Sektoren – betriebliche Merkmale (2005-2008; in Prozent)

	Beschäftigte im Sektor Ein- zelhandel	Beschäftigte anderer Sek- toren	Differenz
n	954	11.608	
Berufliche Stellung			
Hilfsarbeiter	6	13	-7
Facharbeiter	4	17	-13
einfache Angestellte	45	11	34
qualifizierte Angestellte	45	41	4
öffentlich Bedienstete	--	17	-17
Führungsfunktion	8	14	-6
Betriebs- zugehörigkeit			
bis 3 Jahre	43	29	14
4 bis 15 Jahre	47	46	1
mehr als 15 Jahre	9	23	-14
Betriebsgröße			
bis 19 Beschäftigte	40	24	16
20 bis 99 Beschäftigte	14	21	-7
ab 100 Beschäftigte	44	51	-7
Betriebsrat vorhanden	42	62	-20
Gewerkschafts- mitglied	19	37	-18
PendlerInnen	40	46	-6
Teilzeit	44	21	23

Abb. 6.2: Vergleich Einzelhandel-andere Sektoren; betriebliche Merkmale

6.3 Berufskarriere

Der kürzere Bildungszyklus im Einzelhandel (siehe der geringere Anteil von MaturantInnen bzw. AkademikerInnen) äußert sich auch in einem um 1,2 Jahren unter dem der sonstigen Sektoren liegenden durchschnittlichen Berufseinstiegsalters. Dafür haben aber 74 Prozent (gegenüber 70% in anderen Sektoren) den Beruf zumindest einmal unterbrochen. In 53 Prozent der Fälle (gegenüber 28% in den anderen Sektoren) erfolgten Berufsunterbrechungen (auch) wegen Karenz bzw. Mutterschutz.

Die Dauer sämtlicher Unterbrechungen beträgt durchschnittlich 51 Monate, also rund vier Jahre. Beschäftigter anderer Sektoren sind seit dem Berufseinstieg im Durchschnitt 38 Monate, also rund drei Jahre keiner beruflichen Tätigkeit nachgegangen. Dabei ist noch zu berücksichtigen, dass der Unterbrechungsgrund "Grundwehrdienst" bzw. "Zivildienst" im frauendominierten Einzelhandel kaum zum Tragen kommt.

Auf den ersten Blick etwas überraschend, aber angesichts der langen Unterbrechungszeiten und des niedrigen Durchschnittsalters im Einzelhandel plausibel ist der Befund, dass die durchschnittliche Anzahl der Dienstgeber in diesem Sektor mit 3,1 sogar noch unter dem Außenschnitt von 3,3 liegt. Der im Kapitel 3.1. im Abschnitt A konstatierte hohe Umschlag von Beschäftigungsverhältnissen steht daher nur in einem scheinbaren Widerspruch zur geringen durchschnittlichen Anzahl von Dienstverhältnissen je Beschäftigter im Einzelhandel.

Der Anteil der von Arbeitslosigkeit im letzten Jahr Betroffenen liegt im Einzelhandel mit 4% etwas unter dem externen Durchschnitt, dafür ist die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit mit 4 Monaten erheblich länger.

Tabelle 6.3: Vergleich der im Sektor Einzelhandel-Beschäftigten mit den Beschäftigten anderer Sektoren - Berufskarriere (2005-2008)

	Beschäftigte im Sektor Einzelhandel	Beschäftigte anderer Sek- toren	Differenz
N	954	11.608	
Alter Berufseinstieg	16,4	17,6	-1,2
Berufsunterbrechungen	74%	70%	4
Dauer- Berufsunterbrechungen	51 Monate	38 Monate	13 M
Anzahl Dienstgeber	3,1	3,3	-0,2
Arbeitslos im letzten Jahr	5%	6%	-1%
Dauer der Arbeitslosig- keit	4 Monate	3,4 Monate	0,6

Abb. 6.3: Vergleich Einzelhandel-andere Sektoren; Berufskarriere

6.4 Strukturmerkmale nach Geschlecht

6.4.1 Persönliche Merkmale – nach Geschlecht

Im Gegensatz zu den sonstigen Branchen sind Frauen im Durchschnitt etwas älter (34,8 Jahre) als Männer (33,9 Jahre). Zum Vergleich: die korrespondierenden Werte für die anderen Sektoren betragen 37,8 bzw. 38,4 Jahre.

Während in den sonstigen Branchen der Maturantinnen- und Akademikerinnenanteil von 36 Prozent um 9 Prozentpunkte über jenem der Männer liegt, verhält es sich im Einzelhandel – auf einem generell niedrigeren Bildungsniveau- umgekehrt: 20 Prozent männlicher Beschäftigter stehen 10 Prozent Frauen mit höheren Qualifikationen (ab Matura) gegenüber.

Hinsichtlich des Bildungshintergrundes zeigt sich im Einzelhandel ein klares Bildungsgefälle zu Ungunsten der weiblichen Berufsangehörigen: Knappe zwei Drittel der Frauen verfügen zwar über einen Lehrabschluss, aber der Anteil jener mit zumindest Matura beträgt – mit 20 Prozent - gerade die Hälfte jenes der männlichen Kollegen.

Migrantischen Hintergrund weisen im Einzelhandel zu höheren Anteilen Frauen auf.

Der Anteil der Verheirateten bzw. in einer Partnerschaft Lebenden und auch jener mit Kindern im Haushalt ist unter den Frauen signifikant höher als unter den Männern: knapp zwei Drittel der Männer, aber nur rund jede zweite Frau lebt nicht mit einem oder mehreren Kindern im gemeinsamen Haushalt.

Tabelle 6.4: Beschäftigte im Einzelhandel – persönliche Merkmale; nach Geschlecht (2005-2008; in Prozent)

	GESAMT	Männer	Frauen
N	954	212	742
Alter			
bis 29 Jahre	38	45	36
30 bis 44 Jahre	41	35	43
ab 45 Jahre	21	20	21
Schulbildung			
nur Pflichtschule	11	13	11
Pflichtschule mit Lehre	62	52	64
Fach-, Handelsschule	15	15	15
Matura, Hochschule	12	20	10
Migrantischer Hintergrund			
	18	16	19
Familienstand			
ledig, allein lebend	27	41	24
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	60	52	63
Kinder im Haushalt			
keine	56	73	51
bis 5 Jahre	24	14	26
ab 6 Jahre	28	19	31

Abb. 4: Einzelhandel – persönliche Merkmale; nach Geschlecht

6.4.2 Betriebliche Merkmale – nach Geschlecht

Korrespondierend mit dem unterdurchschnittlichen Qualifikationsniveau der Frauen gegenüber den Männern im Einzelhandel verfügen sie in der Summe auch über einen niedrigeren beruflichen Status: so sind etwas weniger als ein Drittel der Männer (31%), aber fast jede zweite Frau (49%) einfach Angestellte. Bei den qualifizierten Angestell-

ten sehen wir ein beinahe umgekehrtes Geschlechterverhältnis: (41 zu 37%), und eine Führungsfunktion nehmen in dieser ausgesprochenen Frauenbranche nur 6 Prozent der weiblichen, aber 16 Prozent der männlichen Berufsangehörigen ein.

Wenngleich die kleine Stichprobe keine statistisch abgesicherte Aussage zulässt, deuten die Befunde dennoch darauf hin, dass eine höhere formale Qualifikation für die Frauen im Einzelhandel die Chance auf eine Führungsposition nicht maßgeblich erhöht – ganz im Gegensatz zum Großhandel und auch zu den sonstigen Branchen. Daraus lässt sich im Rückschluss eine tendenzielle Überqualifikation von weiblichen Beschäftigten im Einzelhandel ableiten, was für diesen Sektor als „Wiedereinstiegsbranche“ nach längeren Berufsunterbrechungen durchaus Plausibilität beanspruchen könnte. Diese These wird auch dadurch gestützt, dass die Dauer der Zugehörigkeit zum jetzigen Betrieb bei weiblichen Beschäftigten mit zumindest Matura mit 4,9 Jahren deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt des Einzelhandels liegt.

Unter anderen erhöht die Möglichkeit einer stetigeren und unterbrechungsfreieren Berufslaufbahn die Karrierechancen. Männer im Einzelhandel sind in dieser Hinsicht gegenüber den weiblichen Kolleginnen im Vorteil: die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer beträgt bei ersteren 7,6, bei zweiteren jedoch nur 6,1 Jahre.

Hinsichtlich der Verteilung auf unterschiedliche Betriebsgrößenklassen sind keine maßgeblichen Unterschiede zwischen den Geschlechtern erkennbar. Es verfügt auch unter beiden Geschlechtergruppen ein etwa gleich hoher Anteil über eine innerbetriebliche Interessenvertretung.

Die Mitgliedschaft zur Gewerkschaft ist – im Gegensatz zu den sonstigen Branchen - bei den Frauen im Einzelhandel, wenngleich bei einem generell niedrigen Organisationsgrad, bei den Frauen tendenziell sogar noch etwas höher. Dieser Umstand ist auch auf den geringeren Anteil von Führungspositionen unter weiblichen Einzelhandelsbeschäftigten zurück zu führen.

Wie im Abschnitt A ausführlich anhand der Arbeitserhebung der Statistik Austria dargelegt, zeigen auch die Erhebungsdaten des Österreichischen Arbeitsklimaindex, dass inzwischen im Einzelhandel ein größerer Anteil der Frauen in Teilzeit (bis 35 Wochenstunden) arbeitet als Vollzeit (53%).

Tabelle 6.5: Beschäftigte im Einzelhandel – betriebliche Merkmale; nach Geschlecht (2005-2008; in Prozent)

	GESAMT	Männer	Frauen
N	954	212	742
Berufliche Stellung			
Hilfsarbeiter	6	6	6
Facharbeiter	4	6	2
einfache Angestellte	45	31	49
qualifizierte Angestellte	45	41	37
Führungsfunktion	8	16	6
Betriebszugehörigkeit			
bis 3 Jahre	43	46	44
4 bis 15 Jahre	47	39	49
mehr als 15 Jahre	9	15	7
Betriebsgröße			
bis 19 Beschäftigte	40	38	40
20 bis 99 Beschäftigte	14	18	13
ab 100 Beschäftigte	44	42	44
Betriebsrat vorhanden	42	42	43
vorhanden			
Gewerkschaftsmitglied	19	19	20
PendlerInnen	40	39	40
Teilzeit	42	12	53

Abb. 5: Einzelhandel – betriebliche Merkmale; nach Geschlecht

6.4.3 Berufskarriere – nach Geschlecht

Die nach Geschlechtern differenzierte Darstellung einzelner Aspekte der Berufslaufbahn insbesondere der Anzahl und Dauer der Berufsunterbrechungen zeigen, dass Frauen im Einzelhandel im Hinblick auf die berufliche Karriere deutlich ungünstigere Voraussetzungen haben: Nicht nur, dass Frauen seit ihrem Berufseinstieg im Vergleich mit den Männern die Tätigkeit häufiger unterbrochen haben (zu 76 gegenüber 64%), haben diese Unterbrechungen in der Summe auch we-

sentlich länger gedauert: Frauen sind im Durchschnitt 56 Monate keiner Beschäftigung nach gegangen, Männer jedoch nur 29 Monate.

Der mit Abstand häufigste Unterbrechungsgrund bei den Frauen ist Mutterschaftskarenz/ Kinderbetreuung (67%), gefolgt von Arbeitslosigkeit (24%). Bei den Männern hingegen hat erstere Verpflichtung nur für 2 Prozent zu einer Unterbrechung geführt. Die Hauptgründe sind in dieser Gruppe die Wehrpflicht (für 41%), gefolgt von Arbeitslosigkeit (für 28%)

Die Fluktuation der weiblichen Einzelhandelsbeschäftigten ist – gemessen an der Anzahl der bisherigen Dienstgeber – jedoch etwas niedriger als jene der Männer. Sie sind auch von weniger und, wenn schon, von kürzerer Arbeitslosigkeit bedroht.

Tabelle 6.6: Beschäftigte im Einzelhandel – Berufskarriere; nach Geschlecht (2005-2008)

	GESAMT	Männer	Frauen
N	954	212	742
Alter Berufseinstieg	16,4	16,6	16,4
Berufsunterbrechungen	74%	64%	76%
Dauer-Berufsunterbrechungen	51 Monate	29 M	56 M
Anzahl Dienstgeber	3,1	3,4	3,1
Arbeitslos im letzten Jahr	5%	6%	5%
Dauer der Arbeitslosigkeit	4 Monate	4,2 M	3,9 M

Abb. 6: Einzelhandel – Berufskarriere; nach Geschlecht

6.5 Strukturmerkmale nach Arbeitszeit (Teilzeit/Vollzeit)

6.5.1 Persönliche Merkmale nach Arbeitszeit

Nachdem die Arbeitszeitfragen im Abschnitt A auf Grundlage der Arbeitskräfteerhebung der Statistik Austria ausführlich erörtert werden, hier nur einige ergänzende Anmerkungen:

Teilzeitbeschäftigte weisen insgesamt einen etwas höheren Altersdurchschnitt auf als Vollzeitbeschäftigte. Das Gros machen - mit knapp der Hälfte die Altersgruppe die 30 bis 44-Jährigen aus.

Personen mit migrantischem Hintergrund arbeiten - möglicherweise aus Einkommensgründen - häufiger Vollzeit als Teilzeit. Der Teilzeitanteil liegt in dieser Gruppe mit 20 Prozent um 5 Prozentpunkte niedriger als bei Einzelhandelsbeschäftigten österreichischer Abstammung.

Dass (weibliche) Teilzeitbeschäftigung vorwiegend durch Betreuungspflichten motiviert sind, lässt sich auch am Umstand ersehen, dass 65 Prozent der Vollzeitbeschäftigten, aber nur 44 Prozent jener in Teilzeit keine Kinder im Haushalt haben. (siehe auch Kapitel 4.2.3. im Abschnitt A)

Wollten in der ersten Erhebungsperiode (1998-2000) nur 7 Prozent von Teil- in Vollzeit wechseln, so hat sich dieser Anteil inzwischen auf 14 Prozent verdoppelt. Der umgekehrte Wechselwunsch von Voll- in Teilzeit ist mit jeweils 7 Prozent jedoch gleich geblieben. (siehe auch Kapitel 4.2.1. im Abschnitt A)

Tabelle 6.7: Beschäftigte im Einzelhandel – persönliche Merkmale; nach Arbeitszeit (2005-2008; in Prozent)

	GESAMT	Vollzeit	Teilzeit
n	954	212	742
Geschlecht			
Männer	22	35	6
Frauen	78	65	94
Alter			
bis 29 Jahre	38	44	31
30 bis 44 Jahre	41	37	46
ab 45 Jahre	21	19	24
Schulbildung			
nur Pflichtschule	11	13	8
Lehre	62	61	62
Fach-, Handelsschule	15	15	16
Matura, Hochschule	12	11	14
Migrantischer Hintergrund			
	18	20	15
Familienstand			
ledig, allein lebend	27	36	17
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	60	53	70
Kinder im Haushalt			
keine	56	65	44
bis 5 Jahre	24	20	28
ab 6 Jahre	28	20	39

Abb. 7: Einzelhandel – persönliche Merkmale; nach Geschlecht

6.5.2. Betriebliche Merkmale

Die Arbeitszeit korreliert mit der beruflichen Stellung. Mit anderen Worten- im Einzelhandel in Teilzeit zu arbeiten minimiert die Chancen auf eine qualifizierte Tätigkeit oder gar eine Führungsfunktion: von den Vollzeitbeschäftigten sind 13 Prozent, von jenen mit einer Teilzeitvereinbarung lediglich 2 Prozent in einer Leitungsfunktion, umgekehrt sind von den ersteren nur 39 Prozent, von den Teilzeitbeschäftigten jedoch 53 Prozent nicht qualifizierte Angestellte. Die einfachen Angestellten ohne spezifische berufliche Qualifikation arbeiten

durchschnittlich 30 Stunden in der Woche, qualifizierte Angestellte 33 Wochenstunden und leitende 39 Stunden.

Teilzeitbeschäftigte haben eine tendenziell kürzere Berufslaufbahn im selben Betrieb und sie arbeiten zu höheren Anteilen als Vollzeitbeschäftigte in größeren Filialketten mit mehr als 500 Beschäftigten.

Tabelle 6.8: Beschäftigte im Einzelhandel – betriebliche Merkmale; nach Arbeitszeit (2005-2008; in Prozent)

	GESAMT	Vollzeit	Teilzeit
n	954		
Berufliche Stellung			
Hilfsarbeiter	6	4	8
Facharbeiter	4	5	1
einfache Angestellte	45	39	53
qualifizierte Angestellte	45	40	35
Führungsfunktion			
	8	13	2
Betriebs-zugehörigkeit			
bis 3 Jahre	43	40	49
4 bis 15 Jahre	47	50	44
mehr als 15 Jahre	9	10	8
Betriebsgröße			
bis 19 Beschäftigte	41	39	43
20 bis 499 Beschäftigte	25	31	17
ab 500 Beschäftigte	35	30	40
Betriebsrat vorhanden			
	42	44	42
Gewerkschaftsmitglied			
	19	21	18
PendlerInnen			
	40	41	39

Abb. 8: Einzelhandel – betriebliche Merkmale; nach Arbeitszeit

6.5.3 Berufskarriere – nach Arbeitszeit

Korrespondierend mit dem durchschnittlich höheren Bildungsniveau der Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel ist auch das Berufseinstiegsalter um vier Monate höher als jenes der Vollzeitbeschäftigten. Bei den Einzelhandelsbeschäftigten, die weniger als 35 Stunden wöchentlich arbeiten, steigt die Rate der Berufsunterbrechungen auf 89 Prozent an – die Summe der Unterbrechungen sogar auf 62 Monate bzw. mehr als 5 Jahre. Für 79 Prozent insgesamt und 84 Prozent der weiblichen Teilzeitbeschäftigten war die Kinderbetreuung der bzw. ein maßgeblicher Grund für die Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit.

Teilzeitbeschäftigte waren im letzten Jahr häufiger arbeitslos, und diese Arbeitslosigkeit hat im Durchschnitt auch länger gedauert.

Tabelle 6.9: Beschäftigte im Einzelhandel – Berufskarriere; nach Arbeitszeit (2005-2008)

	GESAMT	Vollzeit	Teilzeit
n	954		
Alter Berufseinstieg	16,4	16,2	16,6
Berufsunterbrechungen	74%	61%	89%
Dauer-Berufsunterbrechungen	51 Monate	37 M	62 M
Anzahl Dienstgeber	3,1	3	3,3
Arbeitslos im letzten Jahr	5%	4%	6%
Dauer der Arbeitslosigkeit	4 Monate	3,6 M	4 M

Abb. 9: Einzelhandel – Berufskarriere; nach Arbeitszeit

6.6 Exkurs: Arbeitszeiten im Einzelhandel

In Ergänzung zu den obigen Strukturdarstellungen der Voll- bzw. Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel sollen an dieser Stelle weitere relevante Aspekte im Zusammenhang mit den Arbeitszeiten erörtert werden.

6.6.1 Arbeitszeiten -vereinbarte/reale/gewünschte

Das Frageninstrumentarium des Arbeitsklimaindex misst in diesem Zusammenhang unter anderem das Ausmaß der vereinbarten, der tatsächlich geleisteten und der gewünschten Wochenarbeitszeit.

Demnach haben in der Befragungsperiode 2 (2005-2008) die Einzelhandelsbeschäftigten eine durchschnittliche Wochenarbeitszeit von 31,4 Stunden vereinbart, was gegenüber den Beschäftigten anderer Branchen ein Minusdifferenz von 4,3 Stunden bedeutet. 11 Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel sind geringfügig beschäftigt. Gegenüber der Befragungsperiode 1 (1998-2000) ist die vereinbarte Arbeitszeit im Einzelhandel um durchschnittlich 0,3 Stunden leicht gefallen. Teilzeitbeschäftigte im Einzelhandel haben eine durchschnittliche Arbeitszeitvereinbarung von knapp 22, Personen mit Migrationshintergrund von rund 32 Stunden.

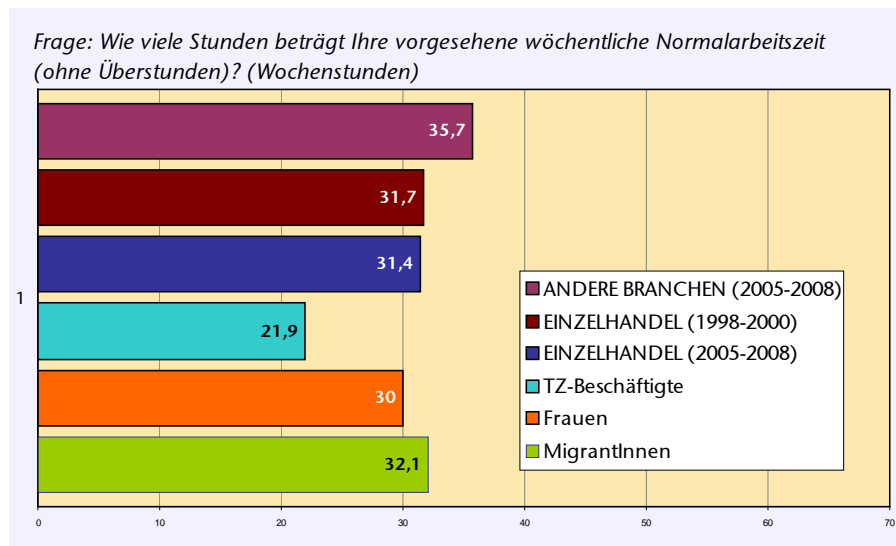


Abb. 6.10: Vereinbarte Wochenarbeitszeit

Das tatsächlich geleistete Arbeitszeitausmaß liegt im Einzelhandel knapp zwei Wochenstunden über der Vereinbarung. Teilzeitbeschäftigte arbeiten im Durchschnitt um eine Stunde mehr als vereinbart, Personen mit Migrationshintergrund um knapp drei Stunden.

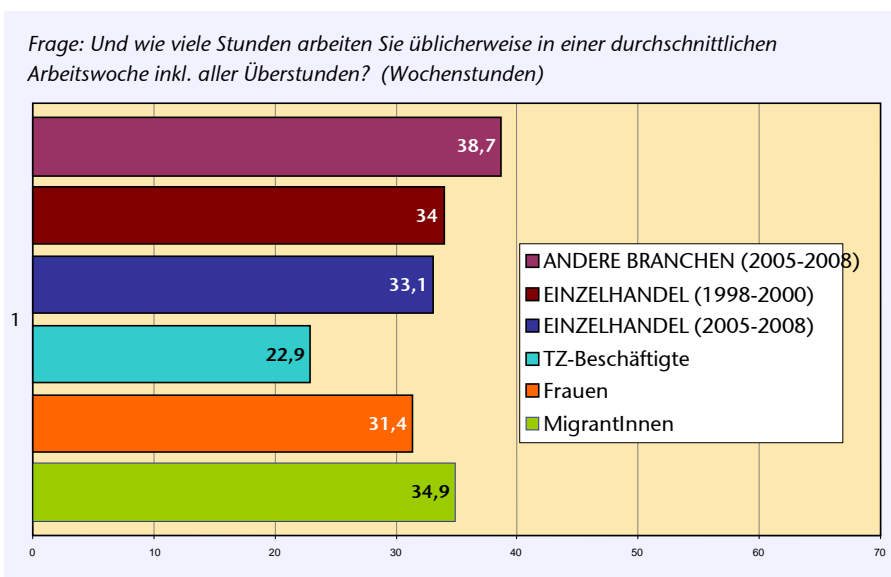


Abb. 6.11: Tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit

Die gewünschte Arbeitszeit liegt in der Regel zwischen der vereinbarten und der tatsächlich geleisteten. Das gilt nicht für Teilzeitbeschäftigte im Einzelhandel, die in der Summe den Wunsch nach mehr wöchentlicher Arbeitszeit haben.

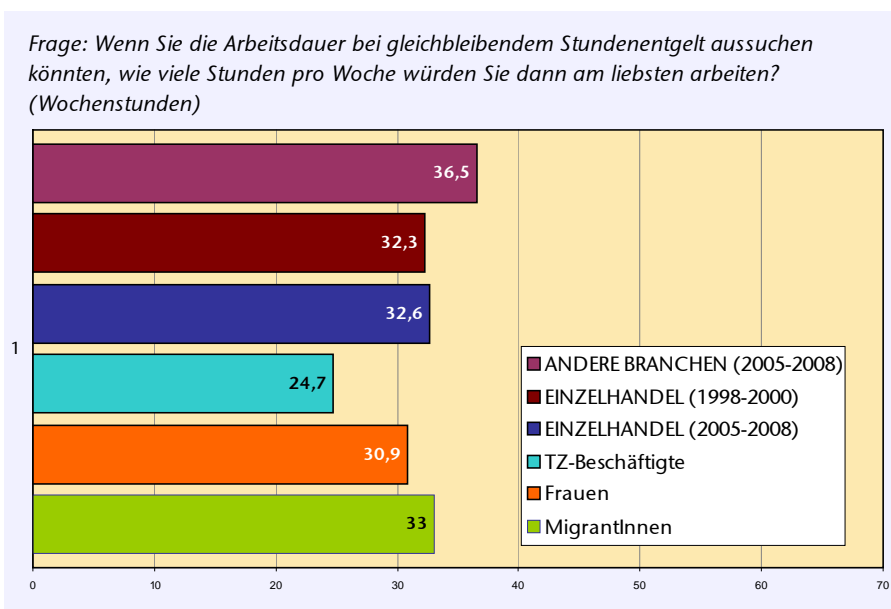


Abb. 6.12: Gewünschte Wochenarbeitszeit

Dass sich hinter diesem Auseinanderklaffen von vereinbarter und realer Arbeitszeit auch Lohnkürzung etwa durch nicht eingerechnete Anwesenheitszeiten oder nicht bezahlte Über- und Mehrstunden verbergen kann, zeigt sich beispielsweise am Arbeitszeitprofil geringfügig Beschäftigter: etwa 11 Prozent im Einzelhandel gehören der Gruppe der Geringfügigen an. Von diesen arbeiten lediglich 41 Prozent bis zu einem Ausmaß von zehn Wochenstunden, was etwa der Geringfügigkeitsgrenze entsprechen würde, vier von zehn real aber über diese Ausmaß hinaus: 29 Prozent arbeiten mehr als 15 Stunden und 12 Prozent sogar mehr als 20 Wochenstunden.³

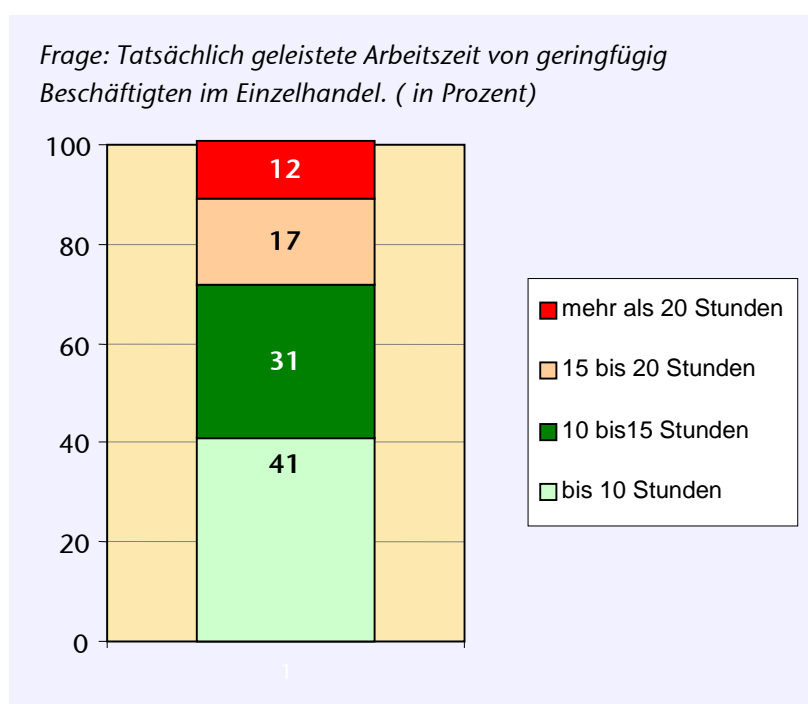


Abb. 6.13 Tatsächlich geleistete Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten

³ Siehe Kapitel 4.4 für ähnliche Zahlen aus dem Mikrozensus.

6.6.2 Arbeitszeitlagen

Eine besondere Problematik im Einzelhandel ergibt sich – neben dem für manche zu geringem Arbeitszeitausmaß, durch die Arbeitszeitlagen, die die Planung der Zeitressourcen im Hinblick auf familiäre Betreuungspflichten erschweren können: so müssen 40 Prozent der Einzelhandelsbeschäftigten auch häufig an Samstagen und 7 Prozent zumindest gelegentlich auch an Sonntagen arbeiten. Letzterer Anteil ist in der letzten Dekade in Folge der liberalisierteren Sonntagsöffnungszeiten um 5 Prozentpunkte gestiegen.

Nie an Samstagen arbeiten nur 20 Prozent der Einzelhandelsbeschäftigten.

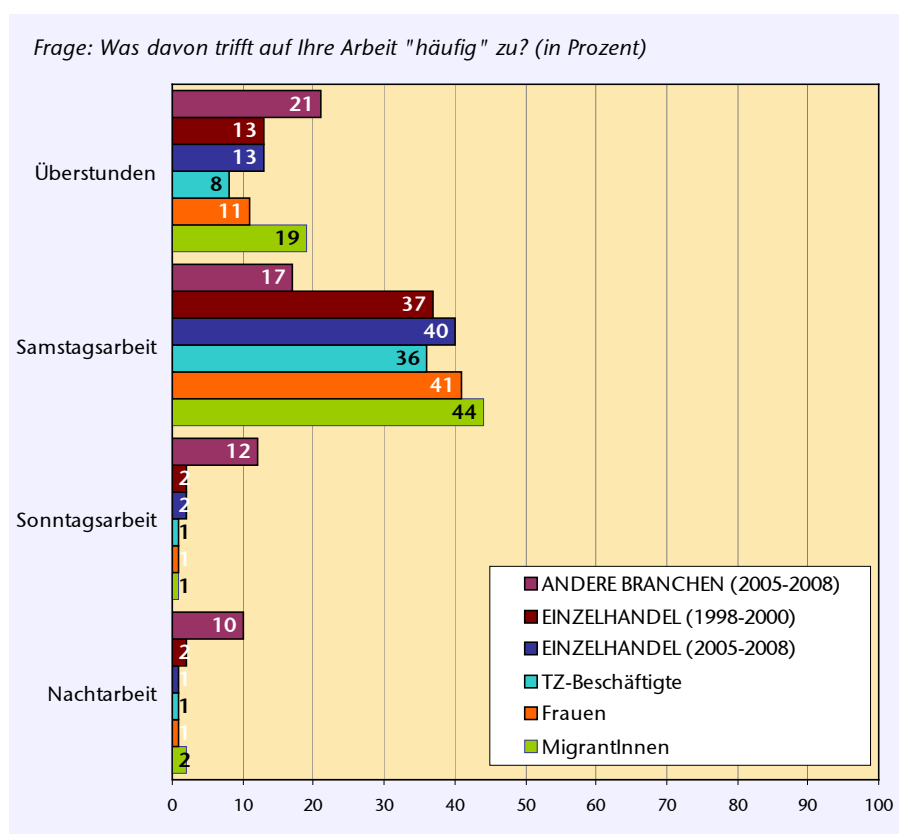


Abb. 6.14: Arbeitszeitlagen

6.7 Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung

Die für den Einzelhandel typischen Arbeitszeitlagen bedingen auch ein höheres Maß an Unzufriedenheit mit den Arbeitszeitregelungen. Die Unzufriedenheit hat im Verlauf der letzten Dekade noch signifikant zugenommen. Waren in der ersten Erhebungsperiode noch 41 Prozent mit ihrer Arbeitszeit sehr zufrieden, so ist der entsprechende

Anteil inzwischen auf 31 Prozent gesunken, während sich in den anderen Branchen 42 Prozent als sehr zufrieden mit den Arbeitszeitregelungen bezeichnen.

Das Ausmaß der Arbeitszeit scheint keinen Effekt auf die Zufriedenheit mit den Arbeitszeitregelungen zu haben, weil sich in diesem Punkt Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigte nicht voneinander unterscheiden. Bei jenen, die häufig Samstagsarbeit verrichten, beläuft sich der Anteil der sehr Zufriedenen jedoch auf gerade noch ein gutes Viertel (26%).

Überdurchschnittlich hoch ist die Unzufriedenheit mit den Arbeitszeitregelungen in Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten: Der Anteil derjenigen, die Ihre Arbeitszeitregelung mit den Noten 3-5 bewerten liegt hier - mit 34 Prozent - um 10 Prozentpunkte höher als in der kleinsten Betriebskategorie mit bis zu 19 Beschäftigten.

Frage: Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Bereichen in Ihrer beruflichen Tätigkeit? ... mit der Arbeitszeitregelung?

(in Prozent, Mittelwerte)

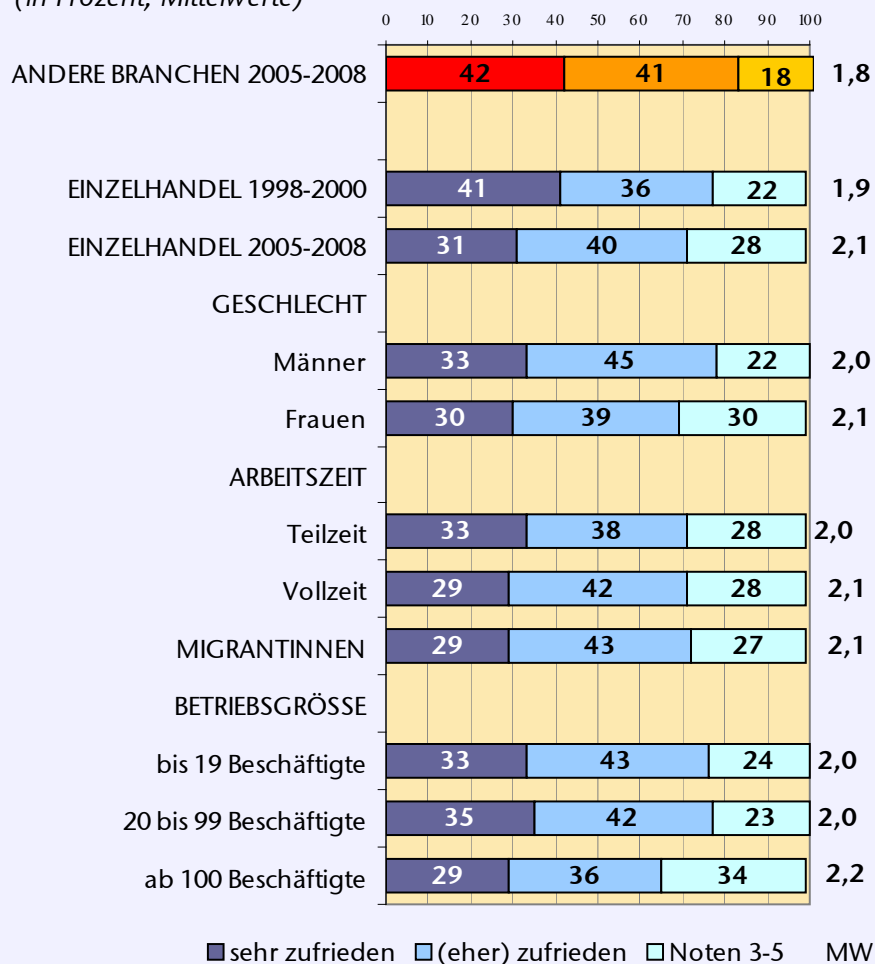


Abb. 6.15 Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung

6.7 Strukturmerkmale nach Migrationshintergrund

6.7.1. Persönliche Merkmale-nach Migrationshintergrund

Bei Einzelhandelsbeschäftigten mit Migrationshintergrund liegt der Frauenanteil mit 80 Prozent noch etwas über dem Gesamtdurchschnitt. MigrantInnen der ersten und zweiten Generation sind auch etwas jünger als der Durchschnitt ihrer österreichischen KollegInnen. Das durchschnittliche formale Qualifikationsniveau ist allerdings geringfügig höher.

Der im Kapitel 3.1.2. des Abschnitts A konstatierte überdurchschnittlich hohe Anteil von AkademikerInnen unter den ZuwandererInnen im Einzelhandel spiegelt sich in den Erhebungsdaten des Arbeitsklimaindex nur bedingt wider. Letzterer Datenbestand berücksichtigt allerdings zusätzlich zur ersten EinwandererInnengeneration auch deren Nachkommen, bei denen die Überqualifizierung im Einzelhandel offenbar nicht mehr dieses Ausmaß erreicht wie für die erste Generation.

Diese Befunde legen den Schluss nahe, dass der Einzelhandel auf Grund der unspezifischen Qualifikationserfordernisse in vielen Teilssektoren nicht nur eine geeignete Wiedereinstiegsbranche nach längeren Unterbrechungen der Berufstätigkeit darstellt, sondern auch – insbesondere weiblichen - Zuwandererinnen mit ausreichender Deutschkompetenz erste berufliche Betätigungsmöglichkeiten bietet. Ausreichende Deutschkenntnisse sind unter den ZuwandererInnen aus fremdsprachigen Herkunftsländern eher bei solchen mit höheren formalen Bildungsabschlüssen zu erwarten, als Personen mit Migrationshintergrund mit Qualifikationen, die das für einen Handelsbetrieb üblicherweise tatsächlich erforderliche Bildungsniveau überschreiten (also z.B. Matura oder akademische Abschlüsse). (siehe auch Kapitel 3.3. des Abschnitts A)

Die 2. Generation der MigrantInnen scheint demnach im Einzelhandel wieder entsprechend der erworbenen Qualifikationen eingesetzt zu werden, da die ausreichende Sprachkompetenz ohnehin durch den in Österreich durchlaufenen Bildungszyklus gegeben erscheint.

Knapp die Hälfte der befragten Personen mit Migrationshintergrund im Einzelhandel leben mit Kindern im gemeinsamen Haushalt, haben also auch Betreuungspflichten.

Tabelle 6.10: Beschäftigte im Einzelhandel – persönliche Merkmale; nach Migrationshintergrund (2005-2008; in Prozent)

	GESAMT	Migrationshintergrund	
		ohne	mit
n	954	782	171
Geschlecht			
Männer	22	23	20
Frauen	78	77	80
Alter			
bis 29 Jahre	38	38	41
30 bis 44 Jahre	41	41	40
ab 45 Jahre	21	22	19
Schulbildung			
nur Pflichtschule	11	11	11
Lehre	62	62	60
Fach-, Handelsschule	15	15	16
Matura, Hochschule	12	12	13
Familienstand			
ledig, allein lebend	27	27	28
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	60	60	64
Kinder im Haushalt			
keine	56	57	52
bis 5 Jahre	24	23	24
ab 6 Jahre	28	26	36

Abb. 6.16: Einzelhandel – persönliche Merkmale; nach Migrationshintergrund

6.7.2. Betriebliche Merkmale

Trotz des durchschnittlich höheren Bildungsniveaus arbeiten Personen mit Migrationshintergrund zu wesentlich höheren Anteilen in einfachen Angestelltenpositionen als die österreichischen KollegInnen (53 zu 39%). Während von zweiteren 13 Prozent über eine Führungsfunktion verfügen, sind es unter den Personen mit Migrationshintergrund nur zwei von hundert.

Dieser Umstand ist durch die durchschnittlich etwas geringere Betriebszugehörigkeitsdauer allein nicht zu erklären. Auffällig ist, dass Personen mit Migrationshintergrund in Einzelhandelsbetrieben mittlerer Größe deutlich unterdurchschnittlich vertreten sind: nur 17 Prozent gegenüber 31 Prozent der österreichischen KollegInnen sind in Betrieben in der Größenklasse 20 bis 499 tätig. Die MigrantInnenanteile liegen etwas über dem Durchschnitt in den Kleinbetrieben bis zu 19 Beschäftigten und deutlicher in den Großbetrieben bzw. Filialketten. Eine Erklärung dafür könnte sein, dass die mittelgroßen Einzelhandelsbetriebe auf Grund ihres Tätigkeitsbereiches eher spezifisches Know How seitens ihrer Beschäftigten erwarten, während die Qualifikation und Erfahrung in kleineren Betrieben sowie insbesondere in den Handelsketten eine geringere Rolle spielt..

Tabelle 6.11: Beschäftigte im Einzelhandel – betriebliche Merkmale; nach Migrationshintergrund (2005-2008; in Prozent)

	GESAMT	Migrationshintergrund	
		ohne	mit
n	954		
Berufliche Stellung			
Hilfsarbeiter	6	4	8
Facharbeiter	4	5	1
einfache Angestellte	45	39	53
qualifizierte Angestellte	45	40	35
Führungsfunktion			
	8	13	2
Betriebszugehörigkeit			
bis 3 Jahre	43	40	49
4 bis 15 Jahre	47	50	44
mehr als 15 Jahre	9	10	8
Betriebsgröße			
bis 19 Beschäftigte	41	39	43
20 bis 499 Beschäftigte	25	31	17
ab 500 Beschäftigte	35	30	40
Betriebsrat vorhanden			
	42	44	42
Gewerkschaftsmitglied			
	19	21	18
PendlerInnen			
	40	41	39

Abb. 17: Einzelhandel – betriebliche Merkmale; nach Migrationshintergrund

6.7.3 Berufskarriere

Der Berufseinstieg der Personen mit Migrationshintergrund erfolgt – korrespondierend mit der etwas höheren Qualifikation, durchschnittlich um zwei Monate später als bei den österreichischen Beschäftigten. Auch der Anteil derjenigen mit Berufsunterbrechungen liegt etwas über dem Schnitt der österreichischen KollegInnen – die durch-

schnittliche Gesamtdauer der Berufsunterbrechungen hingegen liegt etwas unter dem Schnitt.

6 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund – gegenüber 5% der ÖsterreicherInnen – waren im letzten Jahr irgendwann einmal arbeitslos, die - mit durchschnittlich 4,6 Monaten – deutlich länger gedauert hat als jene der einheimischen KollegInnen.

Tabelle 6.12: Beschäftigte im Einzelhandel – Berufskarriere; nach Migrationshintergrund (2005-2008)

	GESAMT	Migrationshintergrund	
		ohne	mit
N	954		
Alter Berufseinstieg	16,4	16,4	16,6
Berufsunterbrechungen	74%	73%	77%
Dauer-Berufsunterbrechungen	51 Monate	51 M	50 M
Anzahl Dienstgeber	3,1	3,2	3,1
Arbeitslos im letzten Jahr	5%	5%	6%
Dauer der Arbeitslosigkeit	4 Monate	3,8 M	4,6 M

Abb. 18: Einzelhandel – Berufskarriere; nach Migrationshintergrund

7. Strukturmerkmale im Längsschnittvergleich

Im folgenden Abschnitt werden die Veränderungen der Beschäftigtenstruktur im Einzelhandel der letzten zehn Jahre dargestellt und analysiert. Zu diesem Zweck werden den im vorigen Abschnitt dargestellten Strukturdaten der kumulierten Erhebungswellen 2005-2008 die korrespondierenden Wert der Periode 1998-2000 gegenüber gestellt. Der migrantische Hintergrund wurde in der Periode 1 (1998-2000) nicht erhoben.

7.1 Beschäftigte im Einzelhandel - Persönliche Merkmale

Hinsichtlich der persönlichen Merkmale der Einzelhandelsbeschäftigten ist von der ersten zur zweiten Erhebungsperiode eine Steigerung des Frauenanteils um 4 Prozentpunkte auf nunmehr 78 Prozent zu beobachten. Ebenfalls leicht gestiegen ist der Altersdurchschnitt.

Bemerkenswert – und durchaus im Einklang mit anderen Branchen - ist die Anhebung der formalen Qualifikation in der letzten Dekade: der Anteil der Beschäftigten mit Pflichtschule als höchsten Bildungsabschluss ist von 17 auf nunmehr 11 Prozent gesunken – der Anteil der LehrabsolventInnen ist gleichzeitig um das selbe Ausmaß gestiegen.

Im Einklang mit dem höheren Altersdurchschnitt ist auch der Anteil der in Ehe oder Partnerschaft Lebenden nunmehr etwas höher als in der ersten Periode.

Tabelle 7.1:- Beschäftigte im Einzelhandel - persönliche Merkmale (Längsschnittvergleich; in Prozent)

	1998-2000	2005-2008	Differenz
N	766	954	
Geschlecht			
Männer	27	22	-5
Frauen	74	78	+4
Alter			
bis 29 Jahre	43	38	-5
30 bis 44 Jahre	37	41	4
ab 45 Jahre	21	21	-
Schulbildung			
nur Pflichtschule	17	11	-6
Lehre	56	62	6
Fach-, Handelsschule	16	15	-1
Matura, Hochschule	11	12	1
Migrantischer Hintergrund	nicht erhoben	18	
Familienstand			
ledig, allein lebend	30	27	-3
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	62	60	2
Kinder im Haushalt			
Keine	55	56	1
bis 5 Jahre	22	24	2
ab 6 Jahre	32	28	-4

Abb. 19: Einzelhandel – persönliche Merkmale, Längsschnittvergleich

7.2 Beschäftigte im Einzelhandel - Betriebliche Merkmale

Nicht nur das formale Bildungsniveau, auch der berufliche Status der Beschäftigten ist im Einzelhandel in der letzten Dekade tendenziell gestiegen: der Anteil der ArbeiterInnen und einfachen Angestellten ist gesunken, während jener der qualifizierten Angestellten von 38 auf nunmehr 45 Prozent angestiegen ist.⁴ Auch der Anteil von Personen

⁴ Wie bereits in Kapitel 4 festgestellt ist dabei die Teilzeitquote 2007 zum ersten Mal gesunken. Im (hier relevanten) langfristigen Vergleich ist sie aber gestiegen.

mit Führungsfunktionen ist nunmehr leicht höher als noch vor zehn Jahren.

Die durchschnittliche Dauer der Zugehörigkeit zum jetzigen Betrieb ist inzwischen leicht gesunken.

Die betrieblichen Einheiten sind durch Konzentrationstendenzen im Durchschnitt größer geworden, in der selben Relation sind in der aktuellen Periode auch mehr Beschäftigte von einem Betriebsrat vertreten als noch vor 10 Jahren.

Deutlich gestiegen ist in der Zwischenzeit auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten – von 39 auf 44 Prozent.

Tabelle 7.2:- Beschäftigte im Einzelhandel - betriebliche Merkmale (Längsschnittvergleich; in Prozent)

	1998-2000	2005-2008	Differenz
N	766	954	
Berufliche Stellung			
Hilfsarbeiter	11	6	-5
Facharbeiter	5	4	-1
einfache Angestellte	46	45	-1
qualifizierte Angestellte	38	45	7
Führungsfunktion	7	8	1
Betriebszugehörigkeit			
bis 3 Jahre	41	43	+2
4 bis 15 Jahre	39	47	-8
mehr als 15 Jahre	9	9	-
Betriebsgröße			
bis 19 Beschäftigte	45	41	-4
20 bis 499 Beschäftigte	24	25	1
ab 500 Beschäftigte	31	35	4
Betriebsrat vorhanden	36	42	6
Gewerkschaftsmitglied	18	19	1
PendlerInnen	40	40	-
Teilzeit	39	44	+5

Abb. 20: Einzelhandel – betriebliche Merkmale, Längsschnittvergleich

7.3 Berufskarriere

Hinsichtlich der Indikatoren für den beruflichen Karriereweg im Einzelhandel zeigen sich gegenüber der ersten Erhebungsperiode kaum Veränderungen: die Anteile derjenigen mit Berufsunterbrechungen sind auf einem hohen Niveau weiter leicht gestiegen, ebenso die durchschnittliche Dauer dieser Absenzen, gesunken ist hingegen der Anteil der Beschäftigten, die im Laufe des letzten Jahres arbeitslos waren.

Tabelle 15:- Beschäftigte im Einzelhandel – Berufskarriere (Längsschnittvergleich)

	1998-2000	2005-2008	Differenz
n	766	954	
Alter Berufseinstieg	16,5	16,4	-0,1
Berufsunterbrechungen	71%	74%	3%
Dauer-Berufsunterbrechungen	49 Monate	51 Monate	2 M
Anzahl Dienstgeber	3,1	3,1	-
Arbeitslos im letzten Jahr	6%	5%	-1%
Dauer der Arbeitslosigkeit	4,2 Monate	4 Monate	-0,2 M

Abb. 21: Einzelhandel – Berufskarriere; nach Migrationshintergrund

8. Lebens- und Arbeitsverhältnisse von ausländischen und Teilzeitarbeitskräften im Einzelhandel

Im Folgenden sollen, aufbauend auf den Strukturdarstellungen im Quer- und Längsschnittvergleich der voran gegangenen Abschnitte, die Lebens und Arbeitsverhältnisse von Einzelhandelsbeschäftigten in Teilzeit bzw. mit migrantischem Hintergrund näher beschrieben und analysiert werden.

Die Analyse folgt der Leithypothese, dass Einzelhandelsbeschäftigte unter den genannten Rahmenbedingungen gegenüber vollzeitbeschäftigten bzw. inländischen KollegInnen in vieler Hinsicht benachteiligt werden.

Die These der Benachteiligungen bzw. erschwerten Ausgangsbedingungen sollen anhand der beiden folgenden zentralen Aspekte der Erwerbstätigkeit untersucht werden:

- Einkommen - subjektive und objektive Einkommenssituation
- Karriere, Weiterbildung – berufliche Perspektiven

8.1. Einkommenssituation

8.1.1. Persönliches Netto-Einkommen

Bei der folgenden Gehaltsaufstellung ist zu berücksichtigen, dass sie gemittelte Durchschnittswerte aus den Erhebungen 2005-2008 darstellen, also nicht die aktuelle Verdienstsituation des Jahres 2008 widerspiegeln. Zudem beruhen die Daten auf persönlichen Angaben, die mit einer gewissen Unschärfe hinsichtlich der Berücksichtigung von jahreszeitlichen Schwankungen bzw. der Einbeziehung von Transferleistungen usw. behaftet sind. Obwohl die Daten also das aktuelle Einkommensniveau nicht präzise widerspiegeln, sind für die Analyse dennoch äußerst wertvoll, weil sie die Unterschiede zwischen den einzelnen Beschäftigtenkategorien transparent machen. (siehe auch Kapitel 4.3.1. im Abschnitt A)

Die Beschäftigten im Einzelhandel geben demnach im Berichtsraum 2005-2008 im Durchschnitt an, monatlich netto EURO 980,- zu verdienen, Männer 1.330,- und Frauen lediglich 890,- EURO, was auch mit deren hohen Teilzeitquote zusammenhängt.

Auch das mit 1.020,- EURO über dem Durchschnitt liegende Einkommen in der mittleren Betriebsgrößenkategorie zwischen 20 und

499 Beschäftigten ist auf die deutlich niedrigeren Teilzeitanteile in diesen Betrieben zurück zu führen.

Während die Einkommensdifferenz zwischen der jüngsten Altersgruppe der bis 29 Jahren und den Ältesten (ab 45 Jahre) bei den Männern 33 Prozent beträgt, würden demnach Frauen ihr Einkommen während ihrer Erwerbskarriere lediglich um rund 10 Prozent steigern können. Eine Ursache dieser vergleichsweise schlechten Einkommensentwicklung ist der sich von der typisch männlichen Erwerbskarriere unterscheidende Berufsverlauf von Frauen, der von Teilzeit, Unterbrechungen, langen Erwerbspausen mit vielfachem Wiedereinsteig auf einem schlechteren Niveau und unterdurchschnittlicher Betriebszugehörigkeitsdauer charakterisiert ist.

Bei Frauen treffen diese einkommensmindernden Faktoren gewöhnlich auch häufiger gemeinsam auf und mindern somit die Erwerbschancen über den gesamten Arbeitszyklus – mit Folgewirkungen bis in die Altersvorsorge.

Weibliche Teilzeitbeschäftigte etwa verdienen durchschnittlich im Monat 770,- EURO, solche mit migrantischem Hintergrund netto 880,- EURO im Monat.

Selbst wenn Sie eine Leitungsfunktion ausüben, verdienen Frauen mit durchschnittlich 1.120,- EURO um 730,- EURO weniger als ihre männlichen Kollegen.

Tabelle 8.1: Beschäftigte im Einzelhandel – persönliches Netto-Einkommen; nach Geschlecht (2005-2008; in EURO)

	GESAMT	Männer	Frauen
n	954	212	742
GESAMT	980,--	1.330,--	890,--
Alter			
bis 29 Jahre	860,--	1.000,--	810,--
30 bis 44 Jahre	1.040,--	1.660,--	915,--
ab 45 Jahre	1.100,--	1.330,--	980,--
Schulbildung			
nur Pflichtschule	730,--	840,--	700,--
Lehre	1.000,--	1.470,--	900,--
Fach-, Handelsschule	1.060,--	1.530,--	950,--
Matura, Hochschule	1.040,--	1.202,--	950,--
Migrantischer Hintergrund	970,--	1.380,--	880,--
Familienstand			
ledig, allein lebend	970,--	1.010,--	950,--
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	930,--	1.570,--	790,--
Kinder im Haushalt			
keine	1.060,--	1.280,--	970,--
bis 5 Jahre	810,--	1.521,--	720,--
ab 6 Jahre	950,--	1.540,--	870,--

Abb. 22: Persönliches Netto-Einkommen, persönl. Kriterien - nach Geschlecht

Tabelle 8.2: Beschäftigte im Einzelhandel – persönliches Netto-Einkommen; nach Geschlecht (2005-2008; in EURO)

	GESAMT	Männer	Frauen
n	954	212	742
GESAMT	980,--	1.330,--	890,--
Berufliche Stellung			
Hilfsarbeiter	800,--	1.280,--	680,--
Facharbeiter	960,--	1.220,--	760,--
einfache Angestellte	850,--	890,--	840,--
qualifizierte Angestellte	1.150,--	1.610,--	980,--
Führungsfunktion	1.430,--	1.850,--	1.120,--
Betriebszugehörigkeit			
bis 3 Jahre	870,--	1.110,--	800,--
4 bis 15 Jahre	1.030,--	1.520,--	940,--
mehr als 15 Jahre	1.270,--	1.640,--	1.090,--
Betriebsgröße			
bis 19 Beschäftigte	980,--	1.310,--	880,--
20 bis 499 Beschäftigte	1.120,--	1.350,--	1.020,--
ab 500 Beschäftigte	900,--	1.310,--	820,--
Betriebsrat vorhanden	980,--	1.290,--	900,--
Gewerkschaftsmitglied	1.120,--	1.470,--	1.030,--
PendlerInnen	980,--	1.370,--	880,--
Teilzeit	770,--	720,--	770,--

Abb. 23: Persönliches Netto-Einkommen; betriebl. Kriterien - nach Geschlecht

Zu Vergleichszwecken hier die entsprechenden Einkommenshöhen aus der Berichtsperiode 1998-2000. Für diese Periode liegen aus dem Arbeitsklimaindex keine Daten für das Einkommen von Personen mit migrantischem Hintergrund vor.

Tabelle 8.3: Beschäftigte im Einzelhandel – persönliches Netto-Einkommen; nach Geschlecht (1998-2000; in EURO)

	GESAMT	Männer	Frauen
n	766	203	563
GESAMT	850,--	1.190,--	740,--
Alter			
bis 29 Jahre	700,--	860,--	640,--
30 bis 44 Jahre	910,--	1.370,--	770,--
ab 45 Jahre	1.110,--	1.580,--	900,--
Schulbildung			
nur Pflichtschule	580,--	570,--	590,--
Lehre	890,--	1.310,--	740,--
Fach-, Handelsschule	920,--	1.210,--	820,--
Matura, Hochschule	1.100,--	1.380,--	910,--
Familienstand			
ledig, allein lebend	760,--	840,--	720,--
verheiratet, in Lebensgemeinschaft	880,--	1.480,--	700,--
Kinder im Haushalt			
keine	940,--	1.150,--	830,--
bis 5 Jahre	710,--	1.200,--	610,--
ab 6 Jahre	760,--	1.220,--	660,--

Abb. 24: Persönliches Netto-Einkommen, persönl. Kriterien - nach Geschlecht (Periode1)

Tabelle 8.4: Beschäftigte im Einzelhandel – persönliches Netto-Einkommen; nach Geschlecht (1998-2000; in EURO)

	GESAMT	Männer	Frauen
n	766	203	563
GESAMT	850,--	1.190,--	740,--
Berufliche Stellung			
Hilfsarbeiter	810,--	1.080,--	610,--
Facharbeiter	960,--	1.020,--	790,--
einfache Angestellte	680,--	760,--	670,--
qualifizierte Angestellte	1.080,--	1.600,--	870,--
Führungsfunktion	1.480,--	1.730,--	1.150,--
Betriebszugehörigkeit			
bis 3 Jahre	730,--	1.000,--	650,--
4 bis 15 Jahre	920,--	1.230,--	810,--
mehr als 15 Jahre	1.290,--	1.820,--	980,--
Betriebsgröße			
bis 19 Beschäftigte	780,--	1.040,--	710,--
20 bis 499 Beschäftigte	920,--	1.150,--	780,--
ab 500 Beschäftigte	910,--	1.380,--	740,--
Betriebsrat vorhanden	940,--	1.280,--	760,--
Gewerkschaftsmitglied	900,--	1.220,--	750,--
PendlerInnen	870,--	1.400,--	710,--
Teilzeit	640,--	880,--	630,--

Abb. 25: Persönliches Netto-Einkommen; betriebl. Kriterien - nach Geschlecht (Periode 1)

8.1.2. Subjektive Einkommenszufriedenheit

Der Einzelhandel mit seinem hohen Frauen- und Teilzeitanteil zählt zu den klassischen Niedriglohnbranchen. Dementsprechend liegt auch die subjektive Einkommenszufriedenheit der Einzelhandelsbeschäftigten deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt, wobei die Zufriedenheit mit steigender Betriebsgröße tendenziell sinkt und in der Betriebsgrößenklasse ab 100 Beschäftigten am niedrigsten ist.

Während 64 Prozent der Beschäftigten in den „sonstigen Branchen“ mit ihrem Einkommen „sehr“ oder „eher zufrieden“ sind, beträgt der entsprechende Anteil im Einzelhandel nur 51 Prozent, unter jenen in Teilzeit 45 Prozent und unter Einzelhandelsbeschäftigten mit migrantischem Hintergrund ebenfalls lediglich 51 Prozent.

Nicht überraschend ist auch die signifikant niedrigere Einkommenszufriedenheit von Frauen gegenüber den Männern, was wiederum mit den höheren Teilzeitquoten und dem geringeren Anteil an Führungspositionen von Frauen zu erklären ist.

Auffällig ist der markante Rückgang der Einkommenszufriedenheit im Einzelhandel von der ersten zur zweiten Erhebungsperiode: der Anteil der „sehr“ bzw. „eher Zufriedenen“ ist in diesem Zeitraum von 58 auf 51 Prozent gesunken.

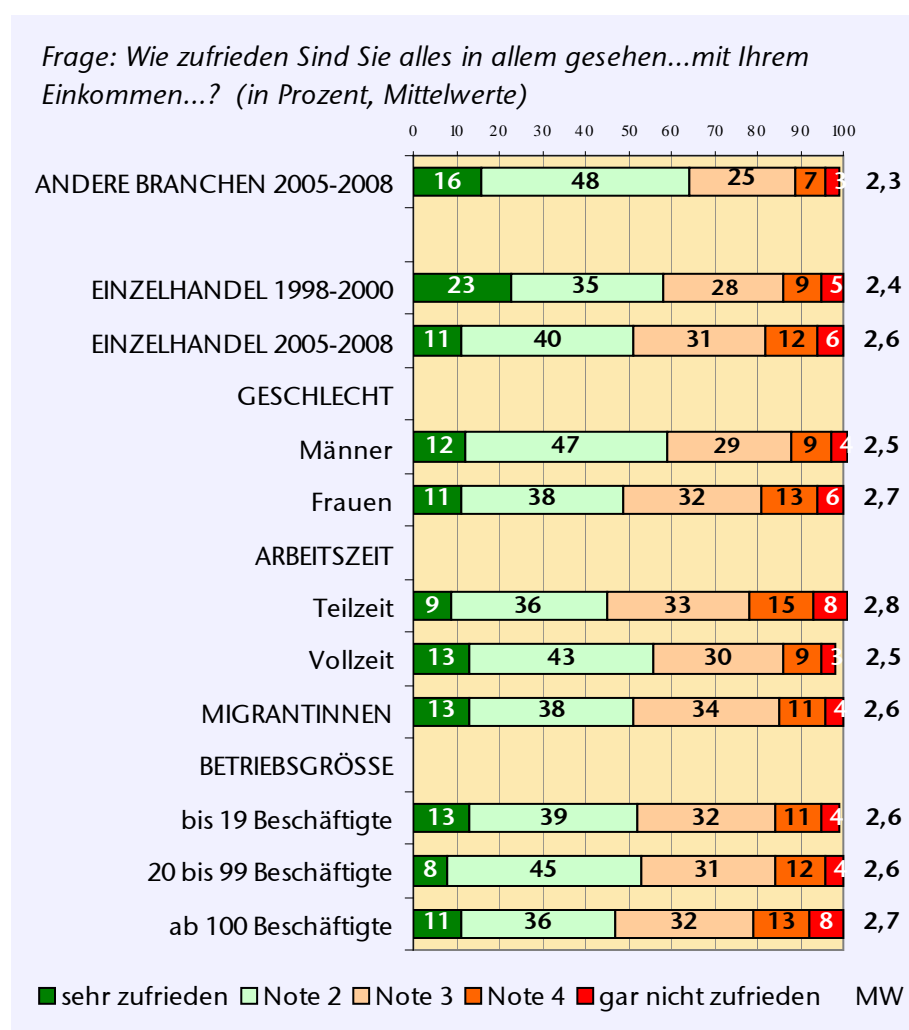


Abb. 8.1 Subjektive Einkommenszufriedenheit

Zunehmend größere Probleme angesichts der Teuerung haben Einzelhandelsbeschäftigte auch, mit dem Arbeitseinkommen ihre Exi-

strenznöwendigkeiten abdecken zu können. Für 53 Prozent reicht es gerade, für 12 Prozent nicht. Der Anteil derjenigen, für die eine Existenzsicherung durch das Einkommen kaum oder gar nicht möglich ist, ist im Verlauf der vergangenen Dekade um 6 Prozentpunkte gestiegen.

Nicht überraschend sind es wiederum die Frauen und die Teilzeitbeschäftigten, die fehlendes eigenes Einkommen in einem höheren Maße durch zusätzliche Einkommens- bzw. Unterstützungsquellen kompensieren müssen. Knapp jede fünfte Teilzeitbeschäftigte im Einzelhandel etwa gibt an, von ihrem Gehalt nicht leben zu können.

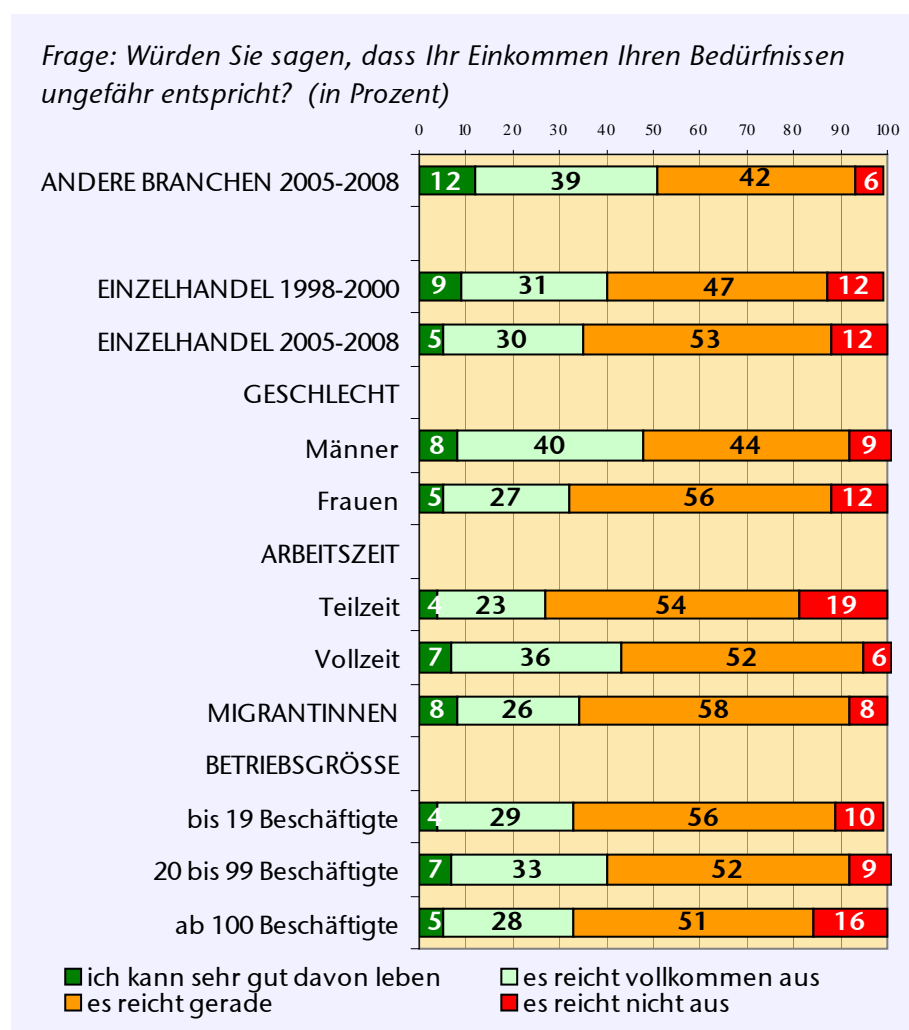


Abb. 8.2 Auskommen mit dem Einkommen

8.1.3 Zu erwartende Altersvorsorge

Ein aus verschiedenen Gründen niedriges Lebens Einkommen vermindert auch die Altersversorgung. Auch in diesem Punkt liegen die Erwartungen der Einzelhandelsbeschäftigten deutlich unter jener der Beschäftigten generell.

Während knapp ein Viertel der Beschäftigten in den „anderen Branchen“ befürchtet, dass die aus der Berufstätigkeit resultierende Altersversorgung in Zukunft nicht reichen werde, beträgt der entsprechende Anteil bei den Einzelhandelsbeschäftigten mehr als ein Drittel – mit einer Steigerung seit der ersten Erhebungsperiode um 9 Prozentpunkte. Von den Frauen gehen 35 Prozent davon aus, mit der eigenen Alterspension nicht auskommen zu können, in den größeren Betrieben ab 100 Beschäftigten ist die Altersversorgung sogar für 39 Prozent äußerst prekär.

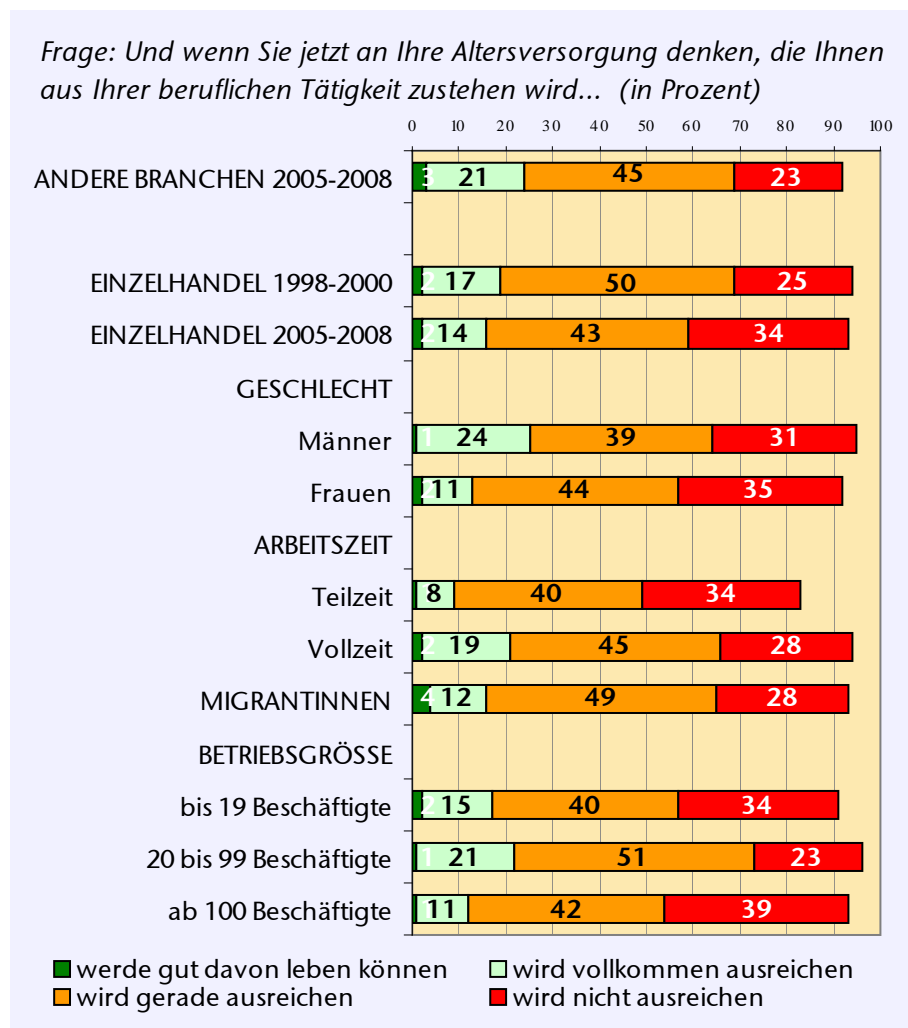


Abb. 26.3 Erwartete Altersvorsorge

8.1.4 Zufriedenheit mit den Sozialleistungen

Abgesehen vom generell unterdurchschnittlichen Einkommensniveau und der entsprechend niedrigeren Einkommenszufriedenheit, ist auch das System von betrieblichen Sozialleistungen im Einzelhandel offensichtlich deutlich weniger ausgebaut, zumindest wenn man die Zufriedenheit damit seitens der Beschäftigten als Indikator heranzieht:

24 Prozent im Einzelhandel gegenüber 30 Prozent in den anderen Branchen sind damit sehr zufrieden. Wiederum sind Teilzeitbeschäftigte (zu 22%) unter dem Durchschnitt zufrieden, kommen also offenbar seltener in den Genuss betrieblicher Sonderleistungen.

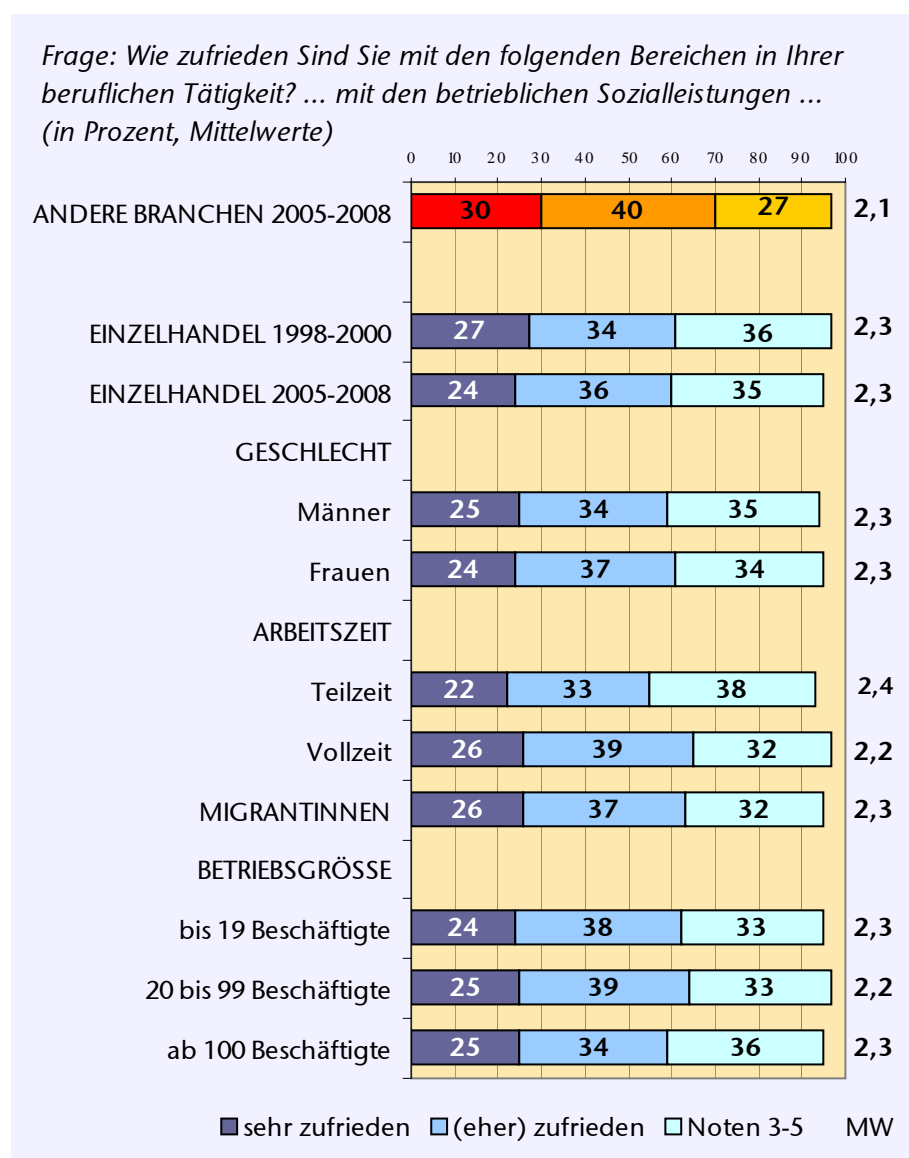


Abb. 8.4 Zufriedenheit mit betrieblichen Sozialleistungen

8.1.5 Kompensationen – Zusatzeinkommen

Während rund zwei Drittel der Beschäftigten der sonstigen Branchen mit ihrem Erwerbseinkommen das Auslangen finden, sind knapp die Hälfte (44%) der Einzelhandelsbeschäftigten auf finanzielle Kompensationen, also „regelmäßige finanzielle Unterstützungen“, sei es durch den Ehepartner/Lebensgefährten oder durch Eltern, Verwandte oder durch öffentliche Transferleistungen angewiesen.

Unter den Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel beträgt der entsprechende Anteil sogar mehr als die Hälfte, nämlich 58 Prozent, die regelmäßige finanzielle Zuwendungen bekommen.

Zumeist ist es ein/e zu- oder haupterwerbende/r Ehemann/-frau oder LebenspartnerIn, der/die fehlendes eigenes Einkommen kompensiert – das trifft für 32 Prozent der Einzelhandelsbeschäftigten zu. Auffällig ist, dass dieser Anteil in der letzten Dekade von einem Ausgangswert von 43 Prozent inzwischen um 11 Prozentpunkte gesunken ist. Tendenziell sinkend sind auch die Unterstützungen durch enge Verwandte wie Eltern und Großeltern, steigend sind hingegen Zuwendungen und Transferzahlungen seitens der öffentlichen Hand (von 2 auf 4 Prozent).

In ganz besonderem Maße sind wiederum Frauen sowie Teilzeitbeschäftigte auf regelmäßige Kompensationen eines nicht existenzsichernden eigenen Einkommens angewiesen: Erstere werden zu 38 Prozent, zweitere zu 43 Prozent von ihren Ehemännern bzw. Lebensgefährten finanziell unterstützt.

Frage: Aus welchen der folgenden Quellen beziehen Sie - neben Ihrem Arbeitseinkommen sonst noch regelmäßige Beiträge zu Ihrem Lebensunterhalt? (in Prozent)

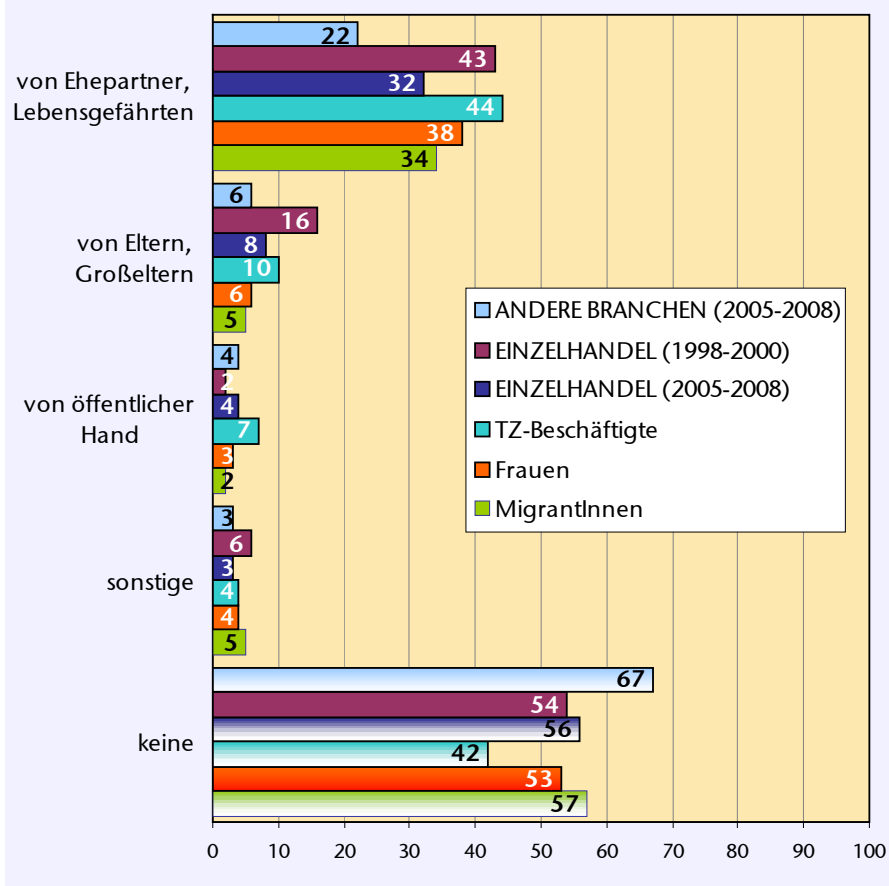


Abb. 8.5: Kompensationen fehlenden Erwerbseinkommens

8.2 Karriere

8.2.1. Arbeitsplatzsicherheit

Die subjektive Arbeitsplatzsicherheit ist ein geeigneter Indikator für die Arbeitsmarktstärke unterschiedlicher Beschäftigtengruppen. Demnach sind Einzelhandelsbeschäftigte zu jenen Erwerbstätigen zu rechnen, die am Arbeitsmarkt leichter durch andere ersetzbar sind, also über vergleichsweise geringe Arbeitsmarktstärke verfügen. Die subjektive Arbeitsplatzsicherheit liegt bei den Einzelhandelsbeschäftigten signifikant unter dem Gesamtschnitt: nur 17 Prozent gegenüber 28 Prozent insgesamt halten ihren Arbeitsplatz für sehr sicher, umgekehrt 20 Prozent (gegenüber 13 Prozent in den anderen Branchen) für sehr oder eher unsicher.

Frauen und insbesondere Teilzeitbeschäftigte erachten sich als wesentlich leichter austauschbar, von Letzteren hält knapp ein Viertel den eigenen Arbeitsplatz für sehr oder eher unsicher.

Auch Personen mit migrantischem Hintergrund haben in gleichem Ausmaß wie die Teilzeitbeschäftigten Sorge, dass ihr Arbeitsplatz nicht sicher sein könnte. Im Vergleich dazu, sind es nur 15 Prozent der Personen mit Migrationshintergrund in anderen Branchen, die um den Verlust ihres Arbeitsplatzes bangen.

Die subjektive Arbeitsplatzsicherheit ist in hohem Maße bildungskorreliert, wenngleich in der Gegenüberstellung mit den Angehörigen anderer Branchen im Einzelhandel auch höher Qualifizierte (zumindest Matura) zu wesentlich höheren Anteilen (18 Prozent gegenüber 11 Prozent in der Referenzgruppe) ihren Arbeitsplatz nicht für sicher halten.

Auch mit steigender Betriebsgröße nimmt die subjektive Arbeitsplatzsicherheit tendenziell leicht zu. Von jenen, die bereits mehr als 15 Jahre im selben Betrieb verbracht haben, fürchten nur mehr 11 Prozent einen Arbeitsplatzverlust, während der entsprechende Anteil bei Neueinsteigern mit bis zu drei Jahren Betriebszugehörigkeit 22 Prozent beträgt. Größte Sorgen haben insbesondere jene, die in einem mittleren Lebensalter (vor dem 35. Lebensjahr) die Beschäftigung beim jetzigen Betrieb aufgenommen haben, während ältere (Wieder-) einsteigerInnen – in der Endphase oder jenseits der Familiengründung - mehr Hoffnung auf ein stabiles Beschäftigungsverhältnis haben.

Auffällig ist, dass die subjektive Arbeitsplatzsicherheit im Einzelhandel in der vergangenen Dekade signifikant gefallen ist. Der Anteil derjenigen, die sich ihrer Arbeitsstelle nicht sicher sind, ist im Vergleichszeitraum von 12 auf 20 Prozent gestiegen, während die ent-

sprechenden Anteile in den anderen Branchen mit 12 bzw. 13 Prozent stabil sind. Insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten und niedrig Qualifizierten ist die Sorge um den Arbeitsplatz weit über dem Durchschnitt gestiegen: bei Einzelhandelsbeschäftigten mit nur Pflichtschulabschluss etwa von 12 auf 27 Prozent.

Mit anderen Worten, während vor etwa 10 Jahren der dynamisch expandierende Handel (siehe auch Abschnitt A) vielfältige Beschäftigungsangebote auch für niedrig bzw. unspezifisch qualifizierte Gruppen bereit stellte, haben sich die Wahlmöglichkeiten für Arbeitssuchende in diesem Sektor augenscheinlich derzeit wieder verengt.

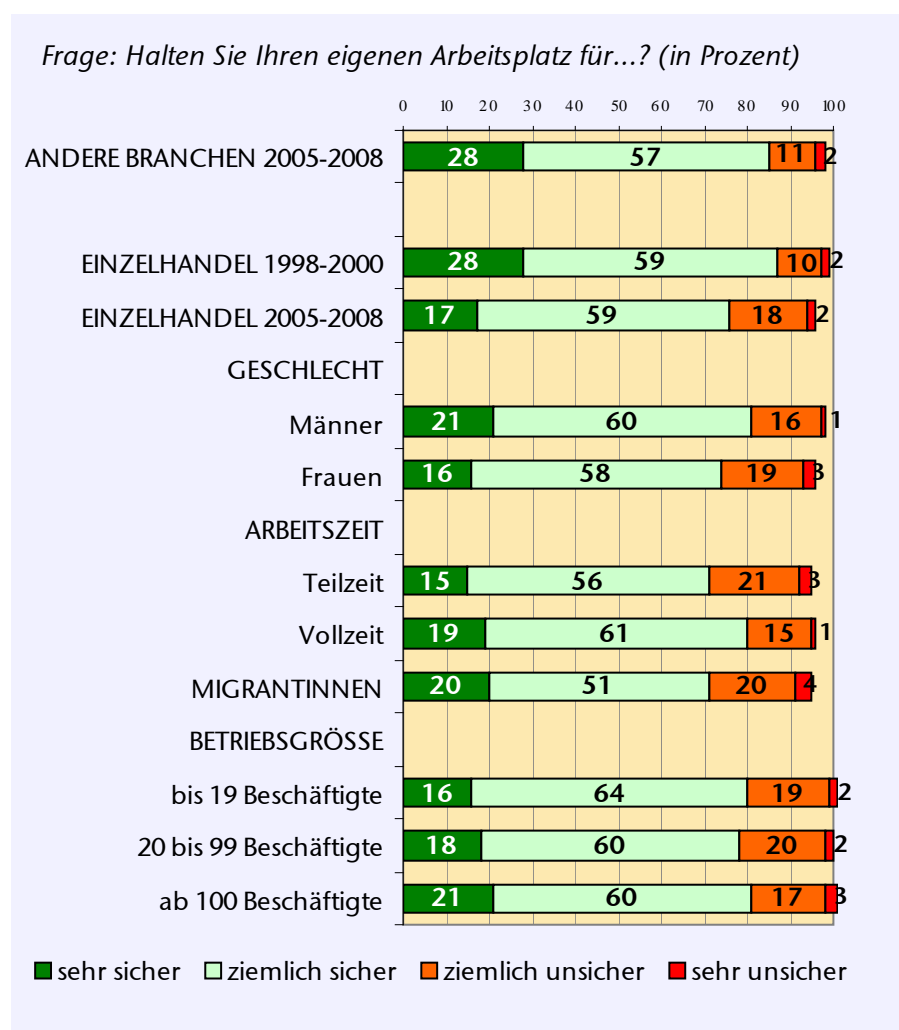


Abb. 8.6 Subjektive Arbeitsplatzsicherheit

8.2.2 Subjektive Arbeitsmarktchancen

Die Einzelhandelsbeschäftigten schätzen ihre theoretischen Arbeitsmarktchancen etwas niedriger ein als Beschäftigte anderer Branchen. Besonders geringe Chancen, wieder eine „annehmbare Arbeitsstelle“ finden zu können, rechnen sich die weibliche Beschäftigten und solche in Teilzeit aus: von Letzteren meinen 59 Prozent, nur sehr oder eher schwer wieder eine adäquate Stelle finden zu können. Personen mit familiären Betreuungspflichten sind in der Arbeitsplatzwahl weitaus beschränkter und auf Angebote angewiesen, bei denen die Arbeitszeiten bzw. Arbeitszeitlagen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. So ist es auch nicht überraschend, dass insbesondere Einzelhandelsbeschäftigte mit Kindern im gemeinsamen Haushalt sich geringere Chancen auf eine adäquate Arbeitsstelle ausrechnen.

Von den ab 45 -Jährigen glauben nur mehr vier Prozent der Beschäftigten im Einzelhandel, sehr leicht wieder eine adäquate Stelle finden zu können, umgekehrt nehmen 79 Prozent an, dass das nur eher oder sehr schwer realisierbar wäre.

Personen mit migrantischem Hintergrund im Einzelhandel unterscheiden sich in der Frage nach den subjektiven Arbeitsmarktchancen nicht signifikant von den österreichischen Beschäftigten.

Frage: Wenn Sie Ihren Arbeitsplatz aus irgend einem Grund verlieren oder aufgeben würden und sich aktiv nach einer neuen Stelle umschauen würden, wie leicht oder schwer würde es Ihrer Meinung nach für Sie sein, eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden? (in Prozent)

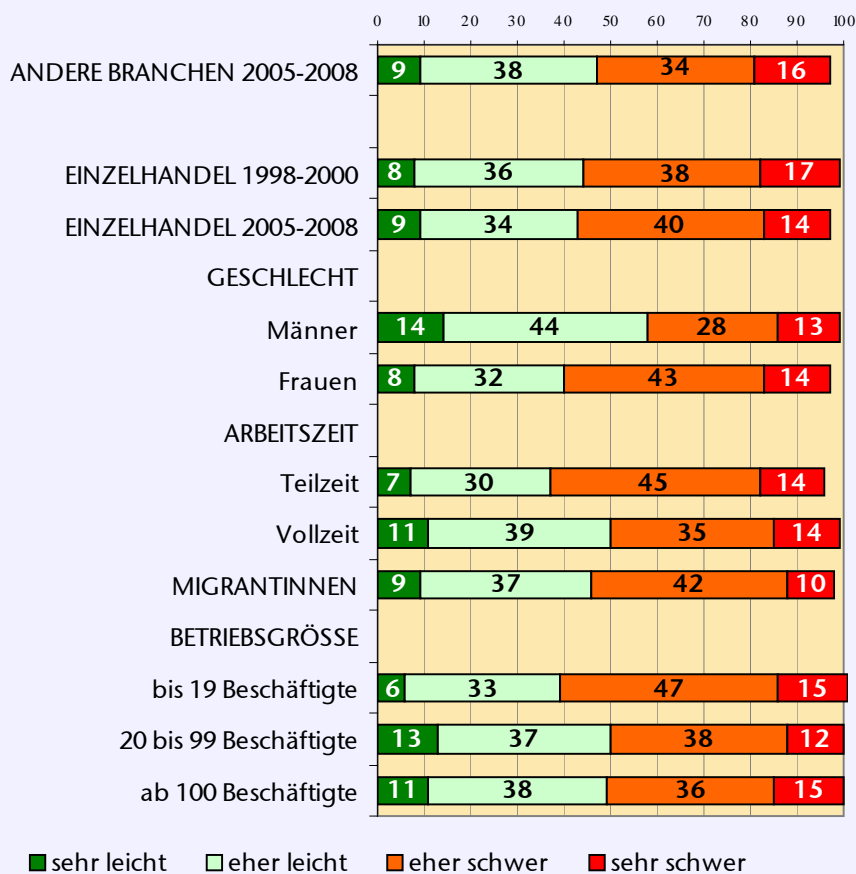


Abb. 8.7 Subjektive Arbeitsmarktchancen

8.2.3 Zufriedenheit mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Die Hälfte der Einzelhandelsbeschäftigten sind mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb sehr oder eher zufrieden (Noten 1 oder 2), 19 Prozent sind damit unzufrieden (Noten 4 bis 5). Der Anteil der Zufriedenen liegt damit gering über jener der Beschäftigten in anderen Branchen. Männer können im Einzelhandel deutlich leichter einen beruflichen Aufstieg realisieren als Frauen, Vollzeitbeschäftigte eher als solche in Teilzeit.

Einzelhandelsbeschäftigte mit migrantischem Hintergrund stoßen rascher an eine gläserne Decke, die ihnen einen Aufstieg verwehrt. Der Anteil der mit den Aufstiegsmöglichkeiten sehr Zufriedenen beträgt lediglich 17 Prozent im Vergleich zu 21 Prozent im Einzelhandel insgesamt, umgekehrt der Anteil der Unzufriedenen (Noten 4+5) 23 Prozent.

Die Zufriedenheit mit den betrieblichen Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten hat seit der ersten Erhebungsperiode signifikant zugenommen. Dieser Befund gilt in weitaus höherem Ausmaß für die männlichen Beschäftigten des Sektors, während sich die Karrieremöglichkeiten aus Sicht der Frauen nur geringfügig verbessert haben.

Frage: Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Bereichen in Ihrer beruflichen Tätigkeit? ... mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten ... (in Prozent, Mittelwerte)

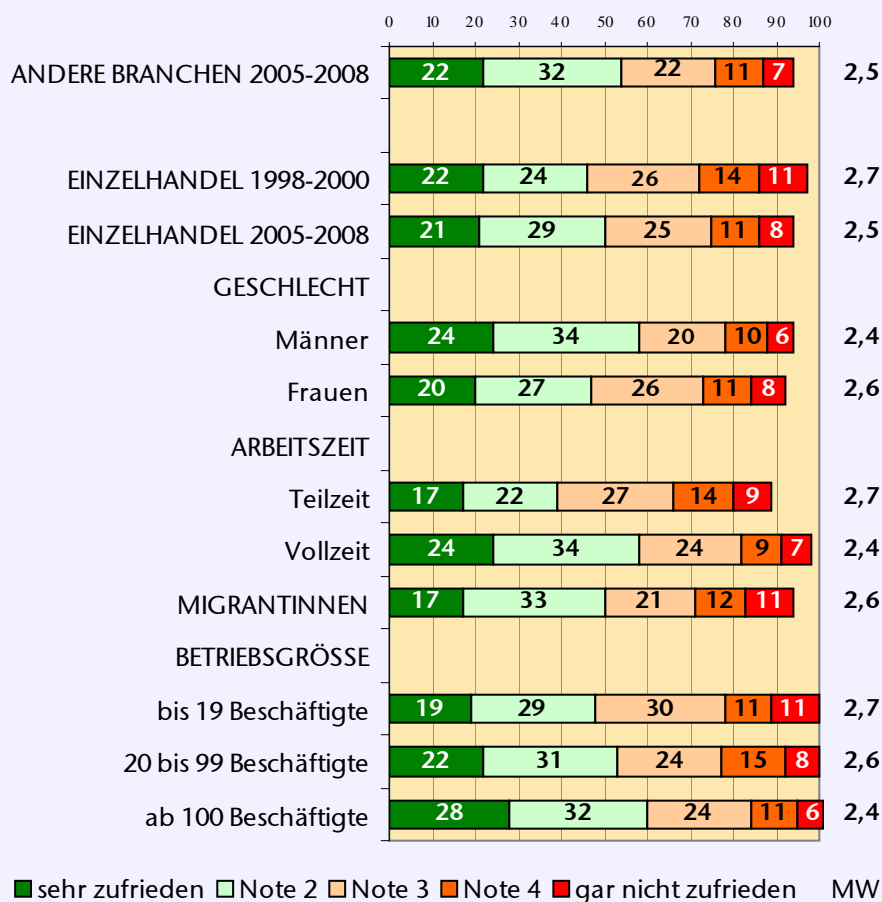


Abb. 8.8 Zufriedenheit mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten

Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten

Hinsichtlich der Weiterbildungsmöglichkeiten fühlen sich Einzelhandelsbeschäftigte gegenüber den ArbeitnehmerInnen in Österreich benachteiligt: während im Einzelhandel nur 48 Prozent damit sehr oder eher zufrieden sind, beträgt der entsprechende Anteil in den anderen Branchen 61 Prozent.

Die Zufriedenheit mit der Weiterbildung steigt von der kleinsten bis zur größten Betriebskategorie des Einzelhandels signifikant an. Im Zeitvergleich liegt im Einzelhandel die Zufriedenheit mit der Weiterbildung etwa auf dem Niveau der ersten Erhebungsperiode.

Ganz im Gegensatz zu den Beschäftigten anderer Branchen ist im Einzelhandel die Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten bei niedrig qualifizierten Beschäftigten höher als bei solchen mit höherer formaler Schulbildung. Während im Einzelhandelssektor Personen mit nur Pflichtschulabschluss zu 60 Prozent damit zufrieden sind und von jenen mit zumindest Matura nur 37 Prozent, betragen die entsprechenden Anteile in den sonstigen Wirtschaftssektoren 51 bzw. 68 Prozent.

Dieser auf den ersten Blick paradoxe Befund legt den Schluss nahe, dass die – oftmals unspezifisch vorgebildeten - EinsteigerInnen in diese Berufssparte zwar intensiv in die Abläufe eingeschult werden, dass aber darüber hinaus anspruchsvollere Weiterbildung kaum oder gar nicht Usus ist. In den sonstigen Branchen hingegen wird in das höher qualifizierte und damit „wertvollere“ Humankapital besonders intensiv – auch in Form von Weiterbildung- investiert.

Frage: Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Bereichen in Ihrer beruflichen Tätigkeit? ... mit den Weiterbildungsmöglichkeiten ...
(in Prozent, Mittelwerte)

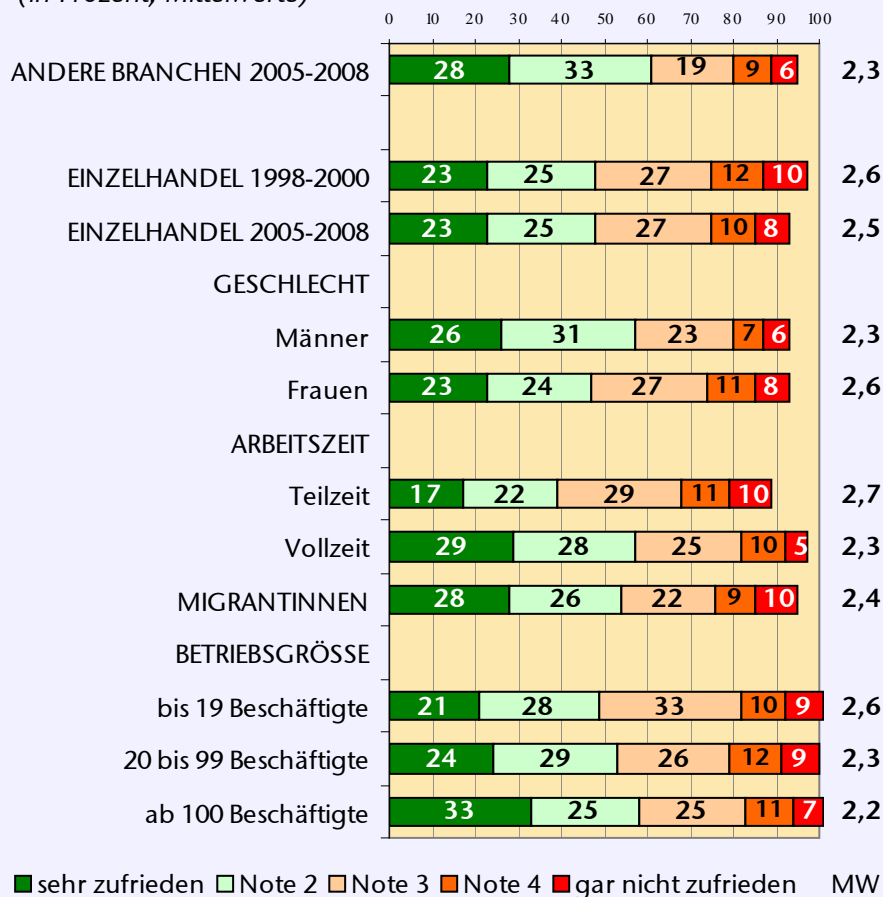


Abb. 8.9 Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten

8.2.5 Berufliche Perspektiven

Die Handelssparte bietet ihren Angehörigen nur unterdurchschnittliche Perspektiven: während in den sonstigen Branchen die berufliche Entwicklung eher im Betrieb gesehen wird, herrscht bei den Angehörigen des Einzelhandels eine weit stärkere Wechsel- und Ausstiegstendenz vor. In beiden Gruppen überwiegt jedenfalls – mit jeweils um die 60 Prozent – der Anteil derjenigen, die ihre berufliche Zukunft auf längere Sicht im Verbleib in der jetzigen Situation und Position sehen. Unter den Einzelhandelsbeschäftigten streben 12 Prozent einen Aufstieg und 5 Prozent einen anderen Tätigkeitsbereich im derzeitigen Betrieb an. Die korrespondierenden Werte für die anderen Branchen betragen 17 und 6 Prozent.

Umgekehrt sehen größere Anteile im Einzelhandel ihre berufliche Zukunft in einem Firmen- bzw. überhaupt in einem Berufswechsel (zusammen genommen 25 Prozent gegenüber 16 Prozent in den anderen Sektoren)

Bemerkenswert ist, dass Personen mit Migrationshintergrund – wahrscheinlich wegen eines für sie beengteren Arbeitsmarktes, ihre berufliche Zukunft zu wesentlich höheren Anteilen im jetzigen Betrieb sehen: 17 Prozent streben dort einen Aufstieg an.

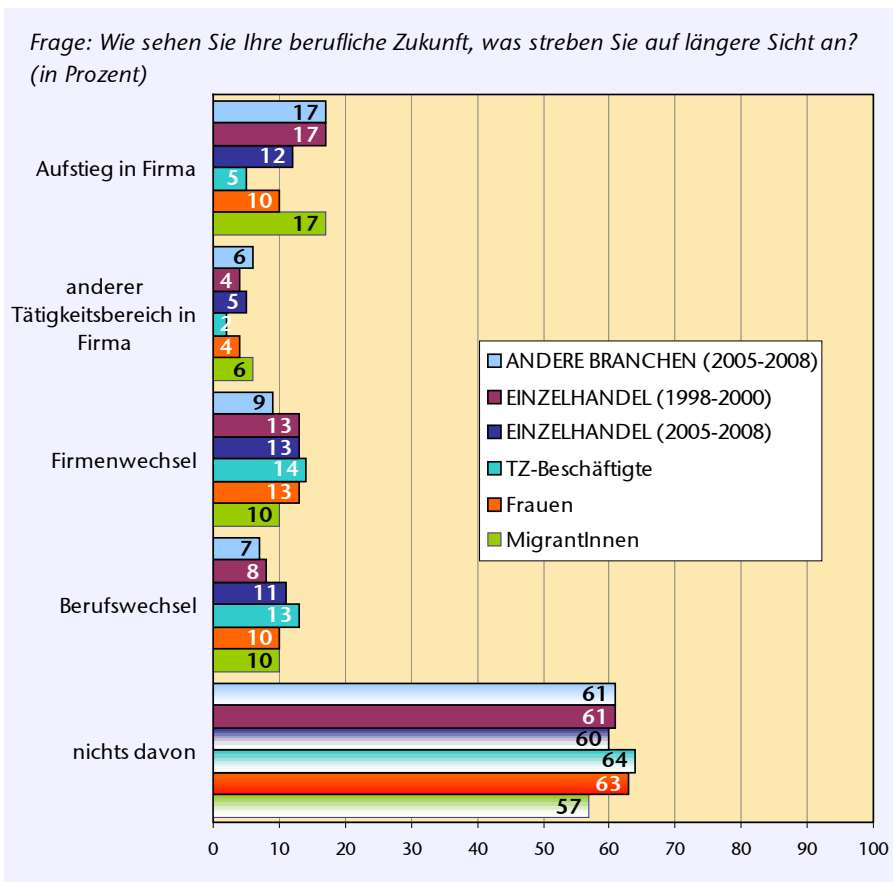


Abb. 8.10: Berufliche Perspektiven

ABSCHNITT C:

Resume zur WIFO und IFES Analyse

Peter Huber, WIFO

Georg Michenthaler, IFES

9. Resümee

Seit dem Jahr 1995 ist die Anzahl der im Handel registrierten vollsozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse laut österreichischem Hauptverband der Sozialversicherungsträger um etwas mehr als 45.000 (oder 5,9%) angestiegen. Damit trugen die Handelsbranchen – d.h. der Kfz-Handel, der Großhandel und der Einzelhandel – etwa 17,7% zum Anstieg der gesamtösterreichischen Beschäftigung in diesen Jahren bei (bei einem Beschäftigtenanteil von zuletzt etwa 16,3%). Der Handel gehört damit aus Sicht des langfristigen Beschäftigungswachstums zu den dynamischen Branchen der österreichischen Wirtschaft.

Der Handel ist aber auch aus anderen Gesichtspunkten eine der interessantesten Branchen in Österreich. So war das österreichische Beschäftigungssystem im letzten Jahrzehnt durch eine erhebliche Liberalisierung, Flexibilisierung und auch Atypisierung der Beschäftigungsverhältnisse geprägt. Zum Beispiel stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse an der Gesamtbeschäftigung im Zeitraum 1995 bis 2007 laut Daten der Arbeitskräfteerhebung von 12,5% auf 22,6%. Damit war Österreich nach Eurostat-Daten in der EU (hinter der BRD und den Niederlanden) zuletzt das Land mit der dritthöchsten Teilzeitquote. Der Handel war auch hier eine der am stärksten betroffenen Branchengruppen. Im Zeitraum 1995 bis 2007 stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung im Handel laut österreichischer Arbeitskräfteerhebung von 19,1% auf 30,0%. Damit lassen sich anhand des Handels die Konsequenzen der zunehmenden Atypisierung des österreichischen Beschäftigungssystems besonders gut analysieren.

Gleichzeitig war Österreich bereits seit dem Ende der achtziger Jahre durch eine starke Zuwanderung von ausländischen Arbeitskräften geprägt. In den letzten 20 Jahren stieg dabei der Anteil der ausländischen Wohnbevölkerung von rund 4% auf über 14% (*Bifffl et al.*, 2008), wobei gerade seit der Jahrtausendwende eine erneute Erhöhung der Zuwanderung festzustellen ist. Der Handel gehört (neben dem Bauwesen und dem Gaststätten- und Beherbergungswesen) auch hier zu den am stärksten betroffenen Branchen. Im Jahr 2007 arbeiteten laut österreichischer Arbeitskräfteerhebung rund 14,6% aller nicht in Österreich geborenen unselbständig Beschäftigten (im Vergleich zu 17,1% der im Inland geborenen), im Handel, wobei der AusländerInnenanteil an der

gesamten unselbständigen Beschäftigung in den einzelnen Handelsbranchen mit zwischen 14,0% (Einzelhandel) und 15,5% (Großhandel) gegenüber dem Durchschnitt der Gesamtwirtschaft (von 16,8%) etwas unterdurchschnittlich war.

Vor diesem Hintergrund werden in der vorliegenden Studie drei Fragestellungen untersucht:

- Erstens wird die Beschäftigungsdynamik in den Handelsbetrieben untersucht, wobei hier insbesondere auf den Umschlag an Arbeitsplätzen, Arbeitskräften und Beschäftigterbetrieben abgestellt wird. Dies ist interessant weil nach Ergebnissen früherer Studien (siehe Huber -Huemer, 2004) der Handel eine Branche mit einem relativ hohen Umschlag an Arbeitsplätzen, Arbeitskräften und auch Beschäftigterbetrieben ist.
- Zweitens, werden die Arbeits- und Lebenszufriedenheit sowie die Einkommenssituation von Haushalten, in denen zumindest eine Person ein Teilzeitbeschäftigungsverhältnis im Handel hat, untersucht. Auf Basis der Daten des Österreichischen Arbeitsklimaindex zum persönlichen Nettoeinkommen wird zudem die Einkommenssituation der Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel näher in Augenschein genommen. Dies ist interessant, weil dadurch zumindest für einen Zeitpunkt – im Falle des persönlichen Einkommens für die rezente Periode – Anhaltspunkte über die soziale Situation und subjektive Befindlichkeit von Teilzeitbeschäftigten gewonnen werden können.
- Drittens wird die besondere Situation von ausländischen Arbeitskräften im Handel untersucht, da eine Reihe von Studien *Biffi et al., 2008, Huber et al., 2009*) zur Situation der ausländischen Arbeitskräfte am österreichischen Arbeitsmarkt auf eine Benachteiligung dieser Gruppe hindeutet. Hierbei wird in dieser Studie insbesondere auf die im Ausland geborenen Arbeitskräfte (im Unterschied zu den Arbeitskräften mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft) abgestellt. Die Daten des Österreichischen Arbeitsklimaindex erlauben darüber hinaus einen weiteren Blick auch auf MigrantInnen der 2. Generation.

Der besondere Aspekt des vorliegenden Projektes liegt dabei in der gemeinsamen Analyse von Datenbeständen (wie zum Beispiel dem Individualdatensatz des Hauptverbandes, dem Mikrozensus oder EU-SILK), die auf objektive Tatbestände (wie zum Beispiel Arbeitsplatzwechsel oder Einkommen) abstellen, mit Datenbeständen (insbeson-

dere dem Arbeitsklimaindex), die vor allem auf Aspekte der Arbeitszufriedenheit abstellen: Diese Verknüpfung erfolgte in diesem Projekt über eine parallel laufende Bearbeitung durch das WIFO, welches sich vor allem auf die Auswertung der verfügbaren Individualdatensätze des Hauptverbandes und der Arbeitskräfteerhebung konzentrierte, und des IFES, welches eine Sonderauswertung des Arbeitsklimaindex vornahm.

Dies hat den Vorteil, dass neben den in offiziellen Daten erfassten Tatbeständen der generellen Beschäftigtenentwicklungen sowie von individuellen Berufskarrieren, auch "subjektive Faktoren", wie die lebensweltlichen Hintergründe des individuellen Entscheidungsverhaltens, mit berücksichtigt werden können, die von den verwendeten offiziellen Datensätzen (Arbeitskräfteerhebung des Mikrozensus, Individualdatensatz des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, EU-SILC) nicht oder kaum abgebildet werden. Damit können in dieser Studie – für die Analyse des Handels in Österreich erstmalig – wesentliche zusätzliche Tatbestände aufgezeigt werden, die für eine Entwicklung von realitätsgerechten Zukunftsszenarien dieses Wirtschaftssektors, wesentlich sind.

Durch diese Vorgehensweise wurde es möglich neben Aussagen zu den im Ausland geborenen Arbeitskräften im Handel auch Aussagen über Personen mit Migrationshintergrund, die in den sekundärstatistischen Daten nicht erfasst werden, zu treffen. Überdies zeigte sich eine weitgehende Übereinstimmung der subjektiven Einschätzungen der Arbeitskräfte im Handel mit den "objektiven" Beschäftigungsumständen. So schätzen zum Beispiel Arbeitskräfte im Handel aufgrund des hohen Umschlags auch ihre Arbeitsplatzsicherheit schlechter ein als Arbeitskräfte anderer Branchen und aufgrund der geringen Einkommen sind die Arbeitskräfte des Handels mit ihrem Einkommen eher unzufrieden. Außerdem gelang es durch diese Vorgehensweise in einigen Teilbereichen zusätzliche Erkenntnisse zu gewinnen. So zeigt sich zum Beispiel, dass Arbeitszeitlagen eine wesentlich wichtigere Determinante der Unzufriedenheit mit den Arbeitszeiten ist als die Anzahl der gearbeiteten Stunden.

9.1 Der Umschlag an Arbeitskräften, Arbeitsplätzen und Beschäftigterbetrieben

Nach den Ergebnissen der Studie ist der Handel im Vergleich zu anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft nach wie vor eine Bran-

che mit relativ hohem Umschlag. Im Handel insgesamt (d.h. im Kfz-Handel, Großhandel und Einzelhandel zusammen) wurden pro Jahr rund 10,5% der Beschäftigterbetriebe neu gegründet und ein ähnlich großer Anteil an Beschäftigterbetrieben wird geschlossen, zwischen 10% und 11% der Arbeitsplätze neu geschaffen. Außerdem werden rund 10% der Arbeitsplätze vernichtet und rund 45% bis 50% der Beschäftigungsverhältnisse im Handel binnen eines Jahres beendet (und ein etwas größerer Teil aufgenommen).

Damit liegt der Handel insgesamt im langjährigen Vergleich (seit dem Jahr 1995 bis 2007) insbesondere beim Umschlag an Arbeitsplätzen etwas über dem Durchschnitt der Nicht-Saisonbranchen (dies sind alle Branchen mit Ausnahme der Land- und Forstwirtschaft, des Bauwesens und des Beherbergungs- und Gaststättenwesens). Allerdings hat sich die Dynamik in den letzten Jahren (seit dem Jahr 2005) – im Gegensatz zu den Entwicklungen im Rest der österreichischen Wirtschaft – verringert. Zuletzt lag insbesondere der Umschlag an Arbeitskräften (die Summe aus Beschäftigungsbeendigungen und -aufnahmen) mit einem Anteil der Beschäftigungsbeendigungen am durchschnittlichen Beschäftigtenstand von rund 43% und einem Anteil der Beschäftigungsaufnahmen von rund 49% um fast 4 Prozentpunkte unter dem österreichischen Durchschnitt.

Trotz dieser Entwicklung, die zumindest in den letzten Jahren auf einen leichten Anstieg der Beschäftigungsstabilität im Handel hindeutet, gibt es unter den einzelnen ÖNACE 3-Steller-Branchen des Handels immer noch Branchen mit besonders hohem Arbeitskräfteumschlag. Abgesehen von den kleineren Branchen Einzelhandel mit Antiquitäten, Einzelhandel nicht in Verkaufsräumen, Handelsvermittlung, und Tankstellen betrifft dies insbesondere den Einzelhandel mit Waren verschiedener Art, in dem rund ein Fünftel der unselbständig Beschäftigten im Handel arbeitet. Hier beenden – trotz eines deutlichen Rückgangs der Dynamik im letzten Jahrzehnt – immer noch rund jeweils die Hälfte des durchschnittlichen Beschäftigtenstandes binnen eines Jahres ihr Beschäftigungsverhältnis. Insgesamt arbeiten damit rund 23% der Handelsbeschäftigten in ÖNACE 3-Steller Handelsbranchen mit einem (zum Teil deutlich) überdurchschnittlichen Arbeitskräfteumschlag.

Demgegenüber stehen aber auch Branchen mit einem deutlich unterdurchschnittlichen Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen, die vor allem im Kfz-Handel (mit Ausnahme der Tankstellen) angesiedelt sind.

Hier wird zumeist nur rund ein Drittel der Beschäftigungsverhältnisse binnen eines Jahres beendet.

Neben den Unterschieden zwischen einzelnen Handelsbranchen zeigen sich auch erhebliche Unterschiede zwischen Beschäftigerbetrieben mit unterschiedlicher Betriebsgröße. Im Gegensatz zu allen anderen Branchen sind im Handel größere Beschäftigerbetriebe nicht durch eine höhere Beschäftigungsstabilität gekennzeichnet. So haben im Handel kleine Unternehmen (bis 50 Beschäftigte) einen hohen Arbeitskräfteumschlag, der im Zeitverlauf kaum abnimmt. Dieser ist dabei im Kleinbetrieblichen Sektor des Handels durchwegs geringer als in anderen Branchen.

Demgegenüber sind große Handelsunternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten ebenfalls durch einen hohen (wenn auch in den letzten Jahren stark fallenden) Arbeitskräfteumschlag gekennzeichnet. Dieser hohe Umschlag in Großbetrieben ist dabei eine auffallende Besonderheit des Handels. Im Durchschnitt aller anderen Branchen (exklusive der Saisonbranchen) weisen größere Betriebe nämlich auch den geringsten Arbeitskräfteumschlag auf. Damit ist vor allem in den großen Handelsbetrieben die Beschäftigungsstabilität besonders gering

Schlussendlich erweist sich die Konzentration des Arbeitskräfteumschlages auf nur wenige Beschäftigerbetriebe in Österreich insgesamt als hoch, was auf eine Segmentierung des Arbeitsmarktes in ein Segment mit hohem und ein anderes mit niedrigem Umschlag hindeutet. Hier ist die Konzentration im Handel gegenüber anderen Branchen aber eher unterdurchschnittlich: Rund 40% des gesamten Umschlages an Beschäftigungsverhältnissen geht im Handel auf Beschäftigerbetriebe mit hohem Beschäftigungsumschlag zurück, deren Anteil an den unselbständig Beschäftigten bei rund 13% liegt und die auch nur rund 13% des Beschäftigerbetriebsbestandes ausmachen. Dieser Anteil ist aber immer noch geringer als in anderen nicht saisonalen Branchen. Hier tragen diese Unternehmen, rund 55% zum gesamten Umschlag bei, machen aber nur rund 14% des Unternehmensbestandes, und 15% der voll-sozialversicherungspflichtigen unselbständig Beschäftigten aus.

Diese Befunde spiegeln sich auch in den subjektiven Einstellungen der Beschäftigten im Einzelhandel laut österreichischem Arbeitsklimaindex. Kennzeichnend für den Handel ist dabei nach diesen Daten die im Branchenvergleich wesentlich geringere durchschnittliche Dauer der Betriebszugehörigkeit im Einzelhandel, die sich vor allem in den

größeren Betrieben von den anderen Branchen unterscheidet. Die durchschnittliche Dauer der Zugehörigkeit zum jetzigen Betrieb beträgt nach Daten des Geschäftsklimaindex im Gesamtdurchschnitt der österreichischen Betriebe (mit Ausnahme des Handels) 10,3 Jahre, im Einzelhandel jedoch lediglich 6,4 Jahre. Zum Einen lässt sich dieser Befund mit der starken Dynamik des Handelssektors in den letzten Jahren begründen, zum anderen aus dem Verhalten der ArbeitsmarktakteurInnen, für die der Handel überdurchschnittlich häufig als Wiedereinstiegsbranche dient. Männer im Einzelhandel sind dabei gegenüber den weiblichen Kolleginnen im Vorteil: die durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer beträgt bei ersteren 7,6, bei zweiteren jedoch nur 6,1 Jahre.

Die Konsequenzen des hohen Umschlags an Beschäftigten und der geringeren Beschäftigungsstabilität im Einzelhandel auf die subjektiven Einstellungen der Beschäftigten sind eine eher negative Einschätzung der eigenen Arbeitsplatzsicherheit im Einzelhandel.

Die subjektive Arbeitsplatzsicherheit liegt bei den Handelsbeschäftigten signifikant unter dem Durchschnitt aller Branchen: nur 17% der Handelbeschäftigten gegenüber 28% aller Beschäftigten halten ihren Arbeitsplatz für sehr sicher, umgekehrt halten 20% (gegenüber 13% in den anderen Branchen) ihren Arbeitsplatz für sehr oder eher unsicher. Frauen, Personen mit einer kürzeren Ausbildung, Personen mit migrantischem Hintergrund und Teilzeitbeschäftigte erachten sich als wesentlich leichter austauschbar, von Letzteren hält knapp ein Viertel den eigenen Arbeitsplatz für sehr oder eher unsicher. Auch Personen mit migrantischem Hintergrund haben in gleichem Ausmaß wie die Teilzeitbeschäftigten Sorge, dass ihr Arbeitsplatz nicht sicher sein könnte. Im Vergleich dazu, sind es nur 15% in anderen Branchen, die um den Verlust ihres Arbeitsplatzes bangen.

Die subjektive Arbeitsplatzsicherheit ist dabei im Einzelhandel in der vergangenen Dekade signifikant gefallen. Der Anteil derjenigen, die sich ihrer Arbeitsstelle nicht sicher sind, ist im Vergleichszeitraum von 12 auf 20% gestiegen, während die entsprechenden Anteile in den anderen Branchen mit 12 bzw. 13% stabil sind. Insbesondere bei Teilzeitbeschäftigten und Niedrigqualifizierten ist die Sorge um den Arbeitsplatz weit über dem Durchschnitt gestiegen: bei Einzelhandelsbeschäftigten mit nur Pflichtschulabschluss etwa von 12 auf 27%. Mit anderen Worten, während vor etwa 10 Jahren der dynamisch expandierende Handel vielfältige Beschäftigungsangebote auch für niedrig

bzw. unspezifisch qualifizierte Gruppen bereitstellte, haben sich die Wahlmöglichkeiten für Arbeitssuchende in diesem Sektor augenscheinlich derzeit wieder verengt.

Die Einzelhandelsbeschäftigten schätzen allerdings ihre theoretischen Arbeitsmarktchancen in anderen Branchen und Berufen nur etwas negativer ein als Beschäftigte anderer Branchen. Besonders geringe Chancen, wieder eine "annehmbare Arbeitsstelle" finden zu können, rechnen sich die weiblichen Beschäftigten und solche in Teilzeitarbeit aus: von Letzteren meinen 59%, nur sehr oder eher schwer wieder eine adäquate Stelle finden zu können.

Auch Personen mit familiären Betreuungspflichten sind in der Arbeitsplatzwahl weitaus beschränkter und auf Angebote angewiesen, bei denen die Arbeitszeiten bzw. Arbeitszeitlagen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. So ist es auch nicht überraschend, dass insbesondere Einzelhandelsbeschäftigte mit Kindern im gemeinsamen Haushalt sich geringere Chancen auf eine adäquate Arbeitsstelle ausrechnen. Von den ab 45-Jährigen glauben nur mehr 4% der Beschäftigten im Einzelhandel, sehr leicht wieder eine adäquate Stelle finden zu können, umgekehrt nehmen 79% an, dass das nur eher oder sehr schwer realisierbar wäre. Personen mit migrantischem Hintergrund im Einzelhandel unterscheiden sich in der Frage nach den subjektiven Arbeitsmarktchancen nicht signifikant von den österreichischen Beschäftigten.

9.2 Einsatzmuster von Arbeitskräften im Handel

Die Struktur der unselbständig Beschäftigten im Handel unterscheidet sich auch in anderen Aspekten von jener der anderen Branchen. Insbesondere ist der Handel eine der wichtigsten Lehrbranchen in Österreich. Bei Frauen sind die Lehrberufe die Wichtigsten unter allen Branchen, bei den Männern (hinter dem Gewerbe und Handwerk) die Zweitwichtigsten.

Die Entwicklung der Lehrlingszahlen seit dem Jahr 2002 war dabei – trotz einer bis ins Jahr 2007 guten Konjunktur – durch einen unterdurchschnittlichen Zuwachs (von im Zeitraum seit 2002 jährlich durchschnittlich +5,2% gegenüber +7,7% in der gesamten Wirtschaft) in der Zahl der Lehrlinge geprägt. Nur in Gewerbe und Handwerk war der Zuwachs seit 2002 noch schwächer. Besonders betroffen davon sind dabei Ausländerinnen. Bei ihnen ging die Zahl der Lehrlinge seit

2002 sogar um 14% zurück. Dies ist von besonderer Bedeutung, weil rund 32% aller ausländischen weiblichen Lehrlinge in Österreich eine Lehrstelle im Handel fanden, und der Handel für diese Bevölkerungsgruppe daher eine besonders wichtige Ausbildungsbranche darstellt.

Ein weiteres Kennzeichen insbesondere des Einzelhandels ist der hohe Frauenanteil, von denen wiederum überdurchschnittlich viele eine Teilzeitbeschäftigung ausüben. Der Anteil der Beschäftigten mit Berufsunterbrechungen ist überdurchschnittlich hoch, auch die durchschnittliche Gesamtdauer der Unterbrechungen liegt deutlich über dem Wert anderer Branchen. Der Handel ist somit eine klassische (Wieder-) EinsteigerInnenbranche für Frauen nach der Familiengründungsphase bzw. für Frauen mit familiären Betreuungspflichten. Auch für Personen mit Migrationshintergrund bietet der Einzelhandel – insbesondere in großen Filialketten – Arbeitsmöglichkeiten.

Die unselbständig Beschäftigten im Handel sind auch merklich anders qualifiziert als jene am gesamten österreichischen Arbeitsmarkt. Insbesondere sind sie häufiger als in anderen Branchen Pflichtschul- und LehrabsolventInnen. Nach Daten des Mikrozensus haben 60,7% der unselbständig Beschäftigten im Handel einen Lehr- bzw. BMS-Abschluss und 18,8% einen Pflichtschulabschluss, nur 5,3% haben einen Universitäts- oder FH-Abschluss. Im Vergleich dazu haben am gesamten Arbeitsmarkt 12,7% der unselbständig Beschäftigten einen Hochschulabschluss, 17,1% einen Pflichtschulabschluss und 51,2% einen Lehr- bzw. BMS-Abschluss. Im Gegenzug haben Arbeitskräfte im Handel seltener AHS-, BHS-, Kolleg-, Meister- oder Hochschulbildungen.

Besonders auffällig ist dabei die starke Geschlechtersegregation der Beschäftigung im Handel nach Qualifikation und auch Berufen. Während im Ausland geborene unselbständig Beschäftigte im Handel – wie auch in der gesamten österreichischen Wirtschaft – überproportional häufig eine Ausbildung an den Rändern der Bildungsverteilung haben (der Anteil der AkademikerInnen beträgt 10,2% und jener der PflichtschulabsolventInnen 29,7%), sind Frauen im Handel (insbesondere im Einzelhandel) im Durchschnitt eindeutig schlechter gebildet als Männer, und arbeiten auch wesentlich öfter in weniger qualifizierten Berufen. Frauen haben relativ häufiger einen Pflichtschulabschluss (20,2%) oder einen Lehr- bzw. BMS-Abschluss (62,2%) und mehr als jede dritte unselbständig beschäftigte Frau im Handel arbeitet in Dienstleistungsberufen bzw. als Verkäuferin (38,1%) (vor allem Laden- und

Marktstandverkäuferinnen). Männer haben dagegen häufiger einen AHS,- BHS-, Kolleg- bzw. Meister- (18,4%) oder einen Hochschulabschluss (6,1%) und arbeiten deutlich häufiger als Führungskräfte (10,1%) und in Handwerks- und verwandten Berufen (21,8%).

Diese Segmentation nach Geschlechtern spiegelt sich auch in einzelnen Aspekte der Berufslaufbahn insbesondere der Anzahl und Dauer der Berufsunterbrechungen. Frauen im Einzelhandel haben dabei im Hinblick auf die berufliche Karriere deutlich ungünstigere Voraussetzungen: Nicht nur, dass Frauen seit ihrem Berufseinstieg im Vergleich mit den Männern die Tätigkeit häufiger unterbrochen haben (zu 76 gegenüber 64%), haben diese Unterbrechungen in der Summe auch wesentlich länger gedauert: Frauen sind im Durchschnitt 56 Monate keiner Beschäftigung nachgegangen, Männer jedoch nur 29 Monate.

Schließlich ergeben sich auch zwischen Voll- und Teilzeitarbeitskräften erhebliche Unterschiede in der Berufsstruktur. Beinahe die Hälfte der unselbständig Beschäftigten der Berufshauptgruppe Dienstleistungsberufe und VerkäuferInnen (und hier in erster Linie LadenverkäuferInnen, und MarktstandsverkäuferInnen) sind Teilzeitarbeitskräfte. Diese Berufsgruppe hat daher mit Abstand den höchsten Anteil an Teilzeitarbeit bei Beschäftigten. Vollzeitarbeitskräfte finden sich relativ öfter als Führungskräfte (8,8%), als TechnikerInnen bzw. in gleichrangigen nichttechnischen Berufen (28,4%) und in Handwerks- und verwandten Berufen (14,4%) beschäftigt.

Auch diese Unterschiede spiegeln sich in einer Vielzahl von Indikatoren zur Berufslaufbahn. Teilzeitbeschäftigte haben eine tendenziell kürzere Berufslaufbahn im selben Betrieb und sie arbeiten zu höheren Anteilen als Vollzeitbeschäftigte in größeren Filialketten mit mehr als 500 Beschäftigten. Überdies waren Teilzeitbeschäftigte im letzten Jahr häufiger arbeitslos, und diese Arbeitslosigkeit hat im Durchschnitt auch länger gedauert.

Verglichen mit dem gesamten Arbeitsmarkt werden dabei im Handel AkademikerInnen und MaturantInnen relativ häufiger überqualifiziert und gleichzeitig Lehr- und PflichtschulabsolventInnen relativ öfter unterqualifiziert beschäftigt als am gesamten österreichischen Arbeitsmarkt. Auffallend ist das Ausmaß der Diskrepanz an den Rändern der Bildungsverteilung (Bildungsgruppen Pflichtschule und Hochschule). Daher ist der Grad der Über- und Unterqualifizierung im Handel insgesamt merkbar höher, das Ausmaß der entsprechenden Qualifikation dafür niedriger. Das heißt, dass im Handel die formale

Ausbildung weniger verwertet und ergo weniger bedeutend für die Position ist, die Beschäftigte einnehmen.

Wie erwartet sind im Handel dabei MigrantInnen und Teilzeitarbeitskräfte insofern benachteiligt als sie in allen Bildungsgruppen relativ öfter überqualifiziert beschäftigt, also seltener entsprechend ihrer Qualifikation angestellt werden. Für Frauen im Handel trifft dies hingegen – wohl aufgrund der starken Geschlechtersegmentierung der Handelsbeschäftigten – vor allem auf das (Zahlenmässig allerdings besonders bedeutsame) mittlere Qualifikationssegment (insbesondere AHS und BHS Abschluss) zu.

9.3 Teilzeitbeschäftigung im Handel

Neben den Veränderungen im Umschlag an Beschäftigungsverhältnissen und den Unterschieden in der Bildungs- und Berufsstruktur der Handelsbeschäftigten, war das Beschäftigungssystem des Handels – ebenso wie das österreichische insgesamt – in den letzten Jahren auch durch eine zunehmende Atypisierung der Beschäftigungsverhältnisse geprägt. Im Handel hat in den letzten Jahren vor allem die Teilzeitbeschäftigung an Bedeutung gewonnen. Laut Arbeitskräfteerhebung arbeiteten im Jahresdurchschnitt 2007 rund 30% der Arbeitskräfte im Handel in Arbeitsverhältnissen, die von den Betroffenen selbst als Teilzeitbeschäftigungsverhältnisse eingestuft wurden. Gegenüber dem Jahr 1995 stieg die Teilzeitquote (Anteil der Teilzeitbeschäftigten an der Gesamtbeschäftigung) damit um fast 11 Prozentpunkte (etwa 80.000 Personen) an. Im Vergleich dazu lag die gesamtwirtschaftliche Teilzeitquote Österreichs im Jahr 2007 bei 22,6%, was gegenüber dem Jahr 1995 einem Anstieg von rund 10 Prozentpunkten entspricht.

Die Teilzeitbeschäftigung konzentriert sich auch stark auf einzelne Bevölkerungsgruppen und Branchen. So sind die Teilzeitquoten im Einzelhandel (mit 41,9% im Jahr 2007) deutlich höher als im österreichischen Durchschnitt, während sie im Großhandel (2007 17,6%) und im Kfz-Handel (2007 11,5%) sogar unter dem österreichischen Durchschnitt liegen und die Teilzeitarbeitskräfte sind zum überwiegenden Teil weiblich. Der Frauenanteil an den Teilzeitarbeitskräften im Handel lag im Jahr 2007 je nach der geleisteten Normarbeitszeit zwischen 79% und 93% (im Vergleich zu 58% bei der Gesamtbeschäftigung). Etwas weniger deutlich sind nur die Unterschiede hinsichtlich der Teilzeitquote zwischen im Inland und im Ausland geborenen unselbstständig Beschäftigten. Bei im Ausland geborenen Arbeitskräften war

die Teilzeitquote zuletzt mit rund 26% im Handel etwas geringer als bei den im Inland geborenen.

Innerhalb dieser Gruppen unterscheidet sich die Teilzeitquote ebenfalls erheblich. So steigt die Teilzeitquote bei den Frauen mit dem Alter tendenziell an, wobei allerdings Frauen im Alter von zwischen 35 und 44 Jahren (also in jenem Alter, in dem besonders oft Kinder geboren werden) mit über 60% deutlich höher liegt. Die höchsten Zuwächse in der Teilzeitquote waren hier aber in den letzten Jahren bei den jungen und älteren Frauen zu verzeichnen. Bei den Männern ist die Teilzeitquote vor allem bei den jüngeren und älteren Arbeitskräften höher, während sie bei den Männern im Haupterwerbssalter unter dem Durchschnitt liegt, aber in den letzten Jahren besonders stark anstieg. Bei den im Ausland geborenen Arbeitskräften ist die Teilzeitquote vor allem bei den aus dem ehemaligen Jugoslawien stammenden Arbeitskräften geringer als im Durchschnitt.

Die Motivationen der Teilzeitbeschäftigten im Handel unterscheiden sich dabei zwischen verschiedenen Gruppen recht erheblich, deutet aber insgesamt auf einen im Vergleich zur österreichischen Gesamtwirtschaft höheren Anteil an unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten hin. So wünschten sich im Jahr 2007 hochgerechnet rund 26.000 Personen mit einer Normarbeitszeit von unter 35 Stunden im Handel eine Beschäftigung, in der sie länger als 35 Stunden arbeiten können, während sich rund 25.000 Vollzeitbeschäftigte eine Arbeitszeit von unter 35 Stunden wünschten. Der hohe Anteil an Personen mit einem Vollzeitwunsch unter den Teilzeitbeschäftigten des Handels resultiert dabei vor allem aufgrund der Wünsche der Frauen. Bei den Frauen, die den Großteil der Teilzeitbeschäftigten ausmachen, wünschen sich mittlerweile bereits 22.000 Teilzeitbeschäftigte eine Vollzeitbeschäftigung aber nur 16.000 Vollzeitbeschäftigte eine Teilzeitbeschäftigung.

Fragt man die Teilzeitbeschäftigten nach dem Grund für ihre Teilzeitbeschäftigung zeigt sich, dass die Motivation dafür sehr unterschiedlich ist. Für annähernd zwei Drittel der Antwortenden ist die Entscheidung Teilzeit zu arbeiten vor allem durch ihre Lebensumstände bedingt, wobei hier bei den Frauen Betreuungspflichten und bei den Männern Ausbildungen maßgeblich sind. Der hohe Anteil der Teilzeitbeschäftigten der angibt, dass sie sich im Prinzip längere Arbeitszeiten wünschen, deutet dabei darauf hin, dass bei diesen Personen die Teilzeitbeschäftigung als eine vorübergehende Alternative gesehen

wird. Für diese Gruppe ist es daher wichtig die Voraussetzungen zu schaffen nach dem Wegfall dieser Lebensumstände in eine Vollzeitbeschäftigung überzugehen, wenn dies gewünscht wird. Ein weiteres Siebtel der Teilzeitbeschäftigten arbeitet nur Teilzeit, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung findet und ist daher unfreiwillig teilzeitbeschäftigt. Der Anteil dieser unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten ist dabei vor allem unter den Frauen und den im Ausland geborenen Arbeitskräften besonders hoch. Rund ein Fünftel der Teilzeitarbeitskräfte will hingegen gar keine Vollzeitbeschäftigung.

Der Handel unterscheidet sich hier von der Gesamtwirtschaft vor allem durch einen höheren Anteil von Teilzeitbeschäftigten, der angibt nur deswegen Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung finden. Der Anteil dieser so genannten unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten lag im Handel im Jahr 2007 bei annähernd 14% (im Vergleich zu 11,2% in der gesamten Wirtschaft). Überdies führt die hohe Teilzeitquote im Handel gepaart mit dem hohen Anteil an unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten an den Teilzeitarbeitskräften auch dazu, dass der Anteil der unfreiwillig Teilzeitbeschäftigten an der gesamten unselbständigen Beschäftigung im Handel bei 4%, im österreichischen Durchschnitt aber nur bei etwas mehr als 2% liegt.

Neben den kurzen Arbeitszeiten haben Teilzeitbeschäftigte im Handel auch ein geringes Einkommen. Dieses wird auch nicht durch ein höheres Einkommen ihrer Ehepartner oder anderer Haushaltsmitglieder kompensiert. Das durchschnittliche Haushaltseinkommen (also das gesamte Einkommen aller in einem Haushalt lebenden Personen inklusive aller Transferleistungen und Einkommen aus Vermögen) von Haushalten mit zumindest einer Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel betrug in den Jahren 2004 und 2005 nach Daten des EU-SILC rund 2.984 Euro oder 86% des österreichischen Durchschnitts. Pro Person und Monat standen einem Haushalt mit einer (bzw. einem) Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel rund 1.487 Euro zur Verfügung. Insgesamt haben Haushalte, in denen zumindest ein(e) Teilzeitbeschäftigte(r) im Einzelhandel lebt, daher ein Haushaltseinkommen pro Person, das bei rund 83% des österreichischen Durchschnitts liegt. Damit ist das Durchschnittseinkommen dieser Haushalte auch geringer als das Durchschnittseinkommen von Haushalten, in denen ein Teilzeitbeschäftigter aus anderen Branchen lebt. Im Gesamtdurchschnitt aller Branchen haben Haushalte mit zumindest einer Teilzeitbeschäftigung je nach gewähltem Indikator ein Haushaltseinkommen pro Person, welches bei rund 95% des Gesamtdurchschnittes liegt. Insgesamt

handelt es sich bei Personen, die im Handel Teilzeit arbeiten, damit zum überwiegenden Teil nicht um Arbeitskräfte aus reichen Haushalten, die sich durch Teilzeit ein "Körpergeld" verdienen, sondern zum überwiegenden Teil um Personen, die mit ihrem Haushalteinkommen am unteren Ende der Einkommenspyramide liegen.

Neben diesen Aspekten der Arbeitszeiten ergibt sich im Einzelhandel auch eine besondere Problematik im Handel, durch die Arbeitszeitlagen, die die Planung der Zeitressourcen im Hinblick auf familiäre Betreuungspflichten erschweren können: so müssen 40% der Einzelhandelsbeschäftigten auch häufig an Samstagen und 7% zumindest gelegentlich auch an Sonntagen arbeiten. Letzterer Anteil ist in der letzten Dekade in Folge der liberalisierteren Sonntagsöffnungszeiten um 5 Prozentpunkte gestiegen. Nie an Samstagen arbeiten nur 20% der Handelsbeschäftigten. Diese für den Handel typischen Arbeitszeitlagen bedingen auch ein höheres Maß an Unzufriedenheit mit den Arbeitszeitregelungen. Die Unzufriedenheit hat im Verlauf der letzten Dekade noch signifikant zugenommen. Waren in der ersten Erhebungsperiode noch 41% mit ihrer Arbeitszeit sehr zufrieden, so ist der entsprechende Anteil inzwischen auf 31% gesunken, während sich in den anderen Branchen 42% als sehr zufrieden mit den Arbeitszeitregelungen bezeichnen. Interessant dabei ist, dass die Unzufriedenheit mit den Arbeitszeiten stärker von der Arbeitszeitlage als von der Zahl der geleisteten Stunden bestimmt wird

9.4 Einkommenssituation der Beschäftigten im Handel

Die Beschäftigten im Einzelhandel gaben im Berichtsraum 2005-2008 an im Durchschnitt, monatlich netto € 980,- zu verdienen, Männer 1.330 € und Frauen lediglich 890 €, was auch mit deren hohen Teilzeitquote zusammenhängt, da zum Beispiel teilzeitbeschäftigte Frauen nur 770 € pro Monat verdienen. Eine Subventionierung des Niedriglohnsektors in Österreich würde damit – ohne entsprechende Institutionelle Vorkehrungen - wirtschaftlich in Richtung einer Subvention der Teilzeitarbeit insbesondere in großen Handelsketten wirken und dementsprechend für diese Unternehmen einen Wettbewerbsvorteil bedeuten.

Insgesamt liegt dabei im Handel auch die subjektive Einkommenszufriedenheit der Handelsbeschäftigten deutlich unter dem Gesamtdurchschnitt, wobei die Zufriedenheit mit steigender Betriebsgröße tendenziell sinkt und in der Betriebsgrößenklasse ab 100 Beschäftigten

am niedrigsten ist. Während 64% der Beschäftigten in den "sonstigen Branchen" mit ihrem Einkommen "sehr" oder "eher zufrieden" sind, beträgt der entsprechende Anteil im Einzelhandel nur 51%, unter jenen in Teilzeit 45% und unter Einzelhandelsbeschäftigten mit migrantischem Hintergrund ebenfalls lediglich 51%. Nicht überraschend ist auch die signifikant niedrigere Einkommenszufriedenheit von Frauen gegenüber den Männern, was wiederum mit den höheren Teilzeitquoten und dem geringeren Anteil an Führungspositionen von Frauen zu erklären ist. Auffällig ist allerdings der markante Rückgang der Einkommenszufriedenheit im Einzelhandel im letzten Jahrzehnt: der Anteil der "sehr" bzw. "eher Zufriedenen" ist in diesem Zeitraum von 58 auf 51% gesunken.

Die geringeren Einkommen im Handel bedingen auch größere Sorgen der Handelsangestellten hinsichtlich ihrer Altersversorgung und einen hohen Anteil an Beschäftigten, die angeben mit ihrem Erwerbseinkommen nicht auszukommen. Während knapp ein Viertel der Beschäftigten in den "anderen Branchen" befürchtet, dass die aus der Berufstätigkeit resultierende Altersversorgung in Zukunft nicht reichen werde, beträgt der entsprechende Anteil bei den Einzelhandelsbeschäftigten mehr als ein Drittel – mit einer Steigerung im letzten Jahrzehnt um 9 Prozentpunkte. Von den Frauen gehen 35% davon aus, mit der eigenen Alterspension nicht auskommen zu können, in den größeren Betrieben ab 100 Beschäftigten ist die Altersversorgung sogar für 39% äußerst prekär. Während rund zwei Drittel der Beschäftigten der sonstigen Branchen mit ihrem Erwerbseinkommen das Auslangen finden, sind knapp die Hälfte (44%) der Einzelhandelsbeschäftigten auf finanzielle Kompensationen, also "regelmäßige finanzielle Unterstützungen", sei es durch den Ehepartner/Lebensgefährten oder durch Eltern, Verwandte oder durch öffentliche Transferleistungen angewiesen. Unter den Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel beträgt der entsprechende Anteil sogar mehr als die Hälfte, nämlich 58%, die regelmäßige finanzielle Zuwendungen bekommen. Diese Ergebnisse sind auch von Interesse, weil sie zeigen, dass durch die in Österreich angeordnete Subventionierung des Niedriglohnssektors – ohne entsprechende institutionelle Vorkehrungen – wohl auch der Anteil jener Personen tendenziell steigen würde, der zumindest subjektiv Sorge um seine Altersversorgung bzw. um sein finanzielles Auskommen hat.

9.5 Ergebnisse zur Situation der ausländischen Arbeitskräfte im Handel

Abgesehen von den bereits dokumentierten Benachteiligungen der im Ausland geborenen Arbeitskräfte haben im Ausland geborene unselbstständig Beschäftigte im Handel überproportional häufig eine Ausbildung an den Rändern der Bildungsverteilung (der Anteil der AkademikerInnen beträgt 10,2% und jener der PflichtschulabsolventInnen 29,7%). Sie sind aber insofern benachteiligt als sie in allen Bildungsgruppen relativ öfter überqualifiziert beschäftigt, also seltener entsprechend ihrer Qualifikation angestellt werden. In dieser Hinsicht unterscheidet sich der Handel allerdings kaum von den anderen Sektoren der österreichischen Wirtschaft, in denen ebenfalls ein erheblicher Teil der Arbeitskräfte überqualifiziert eingesetzt wird.

Insgesamt haben aber Personen mit migrantischem Hintergrund in gleichem Ausmaß wie die Teilzeitbeschäftigten Sorge, dass ihr Arbeitsplatz nicht sicher sein könnte. 24% halten hier ihren Arbeitsplatz für unsicher oder sehr unsicher. Im Vergleich dazu, sind es nur 15% der MigrantInnen in anderen Branchen, die um den Verlust ihres Arbeitsplatzes bangen. Überdies stoßen Einzelhandelsbeschäftigte mit migrantischem Hintergrund rascher an eine gläserne Decke, die ihnen einen Aufstieg verwehrt. Der Anteil der mit den Aufstiegsmöglichkeiten sehr Zufriedenen beträgt lediglich 17% im Vergleich zu 21% im Handel insgesamt, umgekehrt der Anteil der Unzufriedenen (Noten 4+5) 23%.

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Vergleich Einzelhandel - andere Sektoren; persönliche Merkmale	86
Abb. 2: Vergleich Einzelhandel-andere Sektoren; betriebliche Merkmale	88
Abb. 3: Vergleich Einzelhandel-andere Sektoren; Berufskarriere	90
Abb. 4: Einzelhandel – persönliche Merkmale; nach Geschlecht	91
Abb. 5: Einzelhandel – betriebliche Merkmale; nach Geschlecht	93
Abb. 6: Einzelhandel – Berufskarriere; nach Geschlecht	94
Abb. 7: Einzelhandel – persönliche Merkmale; nach Geschlecht	96
Abb. 8: Einzelhandel – betriebliche Merkmale; nach Arbeitszeit	97
Abb. 9: Einzelhandel – Berufskarriere; nach Arbeitszeit	98
Abb. 10: Vereinbarte Wochenarbeitszeit	99
Abb. 11: Tatsächlich geleistete Wochenarbeitszeit	100
Abb. 12: Gewünschte Wochenarbeitszeit	100
Abb. 13 Tatsächlich geleistete Arbeitszeit von geringfügig Beschäftigten	101
Abb. 14: Arbeitszeitlagen	102
Abb. 15 Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung	104
Abb. 16: Einzelhandel – persönliche Merkmale; nach Migrationshintergrund	106
Abb. 17: Einzelhandel – betriebliche Merkmale; nach Migrationshintergrund	108
Abb. 18: Einzelhandel – Berufskarriere; nach Migrationshintergrund	109
Abb. 19: Einzelhandel – persönliche Merkmale, Längsschnittvergleich	111
Abb. 20: Einzelhandel – betriebliche Merkmale, Längsschnittvergleich	112
Abb. 21: Einzelhandel – Berufskarriere; nach Migrationshintergrund	113

Abb. 22: Persönliches Netto-Einkommen, persönl. Kriterien - nach Geschlecht	116
Abb. 23: Persönliches Netto-Einkommen; betriebl. Kriterien - nach Geschlecht	117
Abb. 24: Persönliches Netto-Einkommen, persönl. Kriterien - nach Geschlecht (Periode1)	118
Abb. 25: Persönliches Netto-Einkommen; betriebl. Kriterien - nach Geschlecht (Periode 1)	119
Abb. 26 Subjektive Einkommenszufriedenheit.....	120
Abb. 27 Auskommen mit dem Einkommen	121
Abb. 28 Erwartete Altersvorsorge	122
Abb. 29 Zufriedenheit mit betrieblichen Sozialleistungen	123
Abb. 30: Kompensationen fehlenden Erwerbseinkommens.....	125
Abb. 31 Subjektive Arbeitsplatzsicherheit	127
Abb. 32 Subjektive Arbeitsmarktchancen	129
Abb. 33 Zufriedenheit mit Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten	131
Abb. 34 Zufriedenheit mit den Weiterbildungsmöglichkeiten	133
Abb. 35: Berufliche Perspektiven	135

Literaturhinweise

- Biffi, G., et al., AusländerInnenbeschäftigung in Wien, Manuskript, WIFO, Wien, 2008.
- 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 No. 673, Institute for the Study of Labour, Bonn, 2002.
- Bregger, J. E., Haugen, St. E., BLS introduces new range of alternative unemployment measures, Monthly Labour Review, October 1995.
- 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.
- Burgess, S., Lane, J., Stevens, D., Worker and Job Flows, Economics Letters, 1996, 51:109-113.
- Carree, M., Nijkamp, J., Deregulation and retailing: The Dutch Experience, Erasmus University Rotterdam, 1999.
- Chiswick, B. R., Miller, P. W., The International Transferability of Human Capital Skills, IZA Discussion Paper 2670, IZA, Bonn, 2007.
- Davis, St.J. Haltiwanger, J., Gross Job Flows, in Orley Ashenfelter and David Card, Handbook of Labour Economics, Elsevier, 1999, S. 2.711-2.805.
- Gavac, et al., (2003) Perspektiven für den Österreichischen Handel – Analysen – Fallstudien – Wirtschaftspolitische Implikationen, Austria Perspektiv, Wien, 2003.
- Huber, P., Huemer, U., Beschäftigung im Handel, Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Wien, Juni 2004.
- Huber, et al., Die ökonomischen Wirkungen der Immigration in Österreich 1989 -2007, Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung, Wien, 2008.
- Kan, E., Geringfügige Beschäftigung – Brücke oder Falle?, Diplomarbeit an der Wirtschaftsuniversität Wien, Wien, 2003.
- Kiker, B., F., Santos, M., C., Mendes De Oliveira, M., "Overeducation and Undereducation: Evidence for Portugal" Economics of Education Review, Vol. 16, No. 2, 1998, pp. 111-125.
- Shishkin, J., Employment and Unemployment: The Doughnut or Hole, Monthly Labour Review, 1976, S. 3-10.
- Statistik Austria, Arbeitskräfteerhebung 2006, Wien
- Talos, E., Geringfügige Beschäftigung – Internationale Trends und sozialstaatliche Regelungen, Manz; Wien, 1999.
- Voithofer, O., Gittenberger, E., Der österreichische Handel 2006 – Daten, Fakten, Analysen, KMU-Forschung Austria, Wien, 2006.
- Voithofer, P., et al., Beschäftigungsaspekte im Einzelhandel, KMU Forschung Austria, Wien 2006.
- Wieser, R., Aigeinger, K., Wüger, M., Marktmacht im Einzelhandel, Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Wien, 1999.

Wüger ,M., Handel und Industrie – Eine Analyse ihrer Wirtschaftlichen Beziehungen,
WIFO Monatsberichte 8/1983,
S. 8-106.

Daten zur Untersuchung

Thema: Beschäftigung im Handel –
Sonderauswertung des Arbeitsklimaindex
im Längs- und Querschnittvergleich

Auftraggeber: AK-Wien

Entwicklung und Erhebung des Arbeitsklimaindex im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte Oberösterreich

Grundgesamtheit: unselbstständig Erwerbstätige in Österreich
Gesamt bzw. im Handel

Erhebungsgebiet: Österreich

Stichprobenumfang: *Periode* 1998-2000:
766 Beschäftigte im Einzelhandel;
8.147 Beschäftigte in anderen Branchen;

Periode 2005-2008:
954 Beschäftigte im Einzelhandel;
11.608 Beschäftigte in anderen Branchen

Zielpersonenauswahl: Stratified Multistage Clustered Random
Sampling aus rezentem Adressmaterial
des Instituts

Art der Befragung: mündliche, persönliche Interviews

Befragungszeitraum: 26 Erhebungswellen;
1998 bis 2000 sowie 2005 bis 2008

Projektleiter: Georg Michenthaler
