

Dummert, Sandra

Research Report

Branchenstudie Einzelhandel: Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

IAB-Forschungsbericht, No. 2/2013

Provided in Cooperation with:

Institute for Employment Research (IAB)

Suggested Citation: Dummert, Sandra (2013) : Branchenstudie Einzelhandel: Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel 2010 und 2011, IAB-Forschungsbericht, No. 2/2013, Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Nürnberg

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/84892>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

Die Forschungseinrichtung der
Bundesagentur für Arbeit

IAB

IAB-Forschungsbericht

2/2013

Aktuelle Ergebnisse aus der Projektarbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Branchenstudie Einzelhandel

Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel
2010 und 2011

Sandra Dummert

ISSN 2195-2655

Branchenstudie Einzelhandel

Auswertungen aus dem IAB-Betriebspanel
2010 und 2011

Sandra Dummert (IAB)

Mit der Publikation von Forschungsberichten will das IAB der Fachöffentlichkeit Einblick in seine laufenden Arbeiten geben. Die Berichte sollen aber auch den Forscherinnen und Forschern einen unkomplizierten und raschen Zugang zum Markt verschaffen. Vor allem längere Zwischen- aber auch Endberichte aus der empirischen Projektarbeit bilden die Basis der Reihe.

By publishing the Forschungsberichte (Research Reports) IAB intends to give professional circles insights into its current work. At the same time the reports are aimed at providing researchers with quick and uncomplicated access to the market.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung.....	5
Abstract	6
1 Einleitung.....	8
2 Abgrenzung der Privatwirtschaft und des Dienstleistungssektors und Datengrundlage	9
3 Grundstruktur der Betriebe	10
4 Atypische Beschäftigung	13
5 Tarifbindung.....	18
5.1 Tarifbindung der Betriebe.....	18
5.2 Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben	19
5.3 Orientierung der nicht-tarifgebundenen Betriebe	20
6 Betriebliche Ausbildung	22
6.1 Ausbildungsberechtigung	22
6.2 Auszubildendenquote.....	24
6.3 Ausbildungsbeteiligung/-aktivität.....	24
7 Betriebliche Weiterbildung.....	26
7.1 Weiterbildungsbeteiligung	26
7.2 Weiterbildungsquote.....	27
7.3 Arten der Weiterbildung.....	28
8 Personalprobleme.....	29
9 Fachkräftebedarf.....	31
10 Maßnahmen für Ältere	35
11 Fazit.....	37
Literatur	39
Anhang.....	41

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Verteilung der Betriebe und der Beschäftigten auf die Branchen der Privatwirtschaft 2011.....	11
Abbildung 2	Qualifikationsstruktur im Einzelhandel, der Dienstleistungs- branche und der Privatwirtschaft 2011.....	13
Abbildung 3	Anteil der Betriebe mit atypischen Beschäftigungsformen 2011.....	15
Abbildung 4	Anteil der Beschäftigten in atypischen Beschäftigungsformen 2011	17
Abbildung 5	Tarifbindung der Betriebe 2011.....	19
Abbildung 6	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung bzw. ohne Tarifbindung 2011	20
Abbildung 7	Orientierung nicht-tarifgebundener Betriebe des Einzelhandels am Branchentarifvertrag hinsichtlich weiterer Regelungen	21

Abbildung 8	Beschäftigte in nicht-tarifgebundenen Betrieben des Einzelhandels, die sich hinsichtlich weiterer Regelungen an einem Branchentarifvertrag orientieren.....	22
Abbildung 9	Ausbildungsberechtigung 2011	23
Abbildung 10	Ausbildungsbeteiligung/ -aktivität 2011	26
Abbildung 11	Arten der Weiterbildung 2011	29
Abbildung 12	Erwartete Personalprobleme.....	30
Abbildung 13	Fachkräftebedarf 2011	31
Abbildung 14	Erwarteter Fachkräftebedarf bis 2013.....	32
Abbildung 15	Erwartete Probleme geeignete Bewerber zu finden.....	33
Abbildung 16	Gründe der Probleme geeignete Bewerber zu finden.....	34
Abbildung 17	Maßnahmen für ältere Beschäftigte (50+).....	36

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Privatwirtschaft, Dienstleistungsbranche und Einzelhandel.....	12
Tabelle 2	Betriebsgrößeklassen der Privatwirtschaft, der Dienstleistungsbranche und des Einzelhandels	12
Tabelle 3	Anteil der Einzelhandelsbetriebe mit atypischen Beschäftigungsformen nach Betriebsgröße.....	16
Tabelle 4	Anteil der Beschäftigten im Einzelhandel in atypischen Beschäftigungsformen nach Betriebsgröße.....	17
Tabelle A1	Anteil der Dienstleistungsbetriebe mit atypischen Beschäftigungsformen nach Betriebsgröße 2010 und 2011	41
Tabelle A2	Anteil der Betriebe der Privatwirtschaft mit atypischen Beschäftigungsformen nach Betriebsgröße 2010 und 2011	41
Tabelle A3	Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor in atypischen Beschäftigungsformen nach Betriebsgröße 2010 und 2011	41
Tabelle A4	Anteil der Beschäftigten in der Privatwirtschaft in atypischen Beschäftigungsformen nach Betriebsgröße 2010 und 2011	42
Tabelle A5	Tarifbindung der Betriebe nach Betriebsgröße 2010 und 2011	42
Tabelle A6	Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung bzw. ohne Tarifbindung nach Betriebsgröße 2010 und 2011	43
Tabelle A7	Orientierung der nicht-tarifgebundenen Betriebe hinsichtlich der Entlohnung an einem Branchentarifvertrag, nach Betriebsgröße 2010 und 2011	43
Tabelle A8	Beschäftigte in nicht-tarifgebundenen Betrieben, die sich hinsichtlich der Entlohnung an einem Branchentarifvertrag orientieren, nach Betriebsgröße 2010 und 2011	43
Tabelle A9	Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgröße 2010 und 2011	44
Tabelle A10	Auszubildendenquote nach Betriebsgröße 2010 und 2011	44
Tabelle A11	Übernahmequote 2010 und 2011	44
Tabelle A12	Ausbildungsbeteiligung/ -aktivität 2010 und 2011	45
Tabelle A13	Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße 2010 und 2011.....	45
Tabelle A14	Weiterbildungsquote nach Betriebsgröße 2010 und 2011	45

Zusammenfassung

Die Einzelhandelsbranche war in jüngster Vergangenheit häufig Gegenstand der öffentlichen und politischen Diskussion. In vorliegendem Forschungsbericht werden zum einen die Grundstruktur der Einzelhandelsbetriebe und zum anderen deren betriebliche Charakteristika im Vergleich zu Betrieben des Dienstleistungssektors und der Privatwirtschaft analysiert. Hierbei wird ein besonderer Fokus auf die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen, die Tarifbindung, die betriebliche Aus- und Weiterbildung, erwartete Personalprobleme, den Fachkräftebedarf und die Beschäftigung älterer Mitarbeiter gelegt.

Basierend auf den Auswertungen des IAB-Betriebspanels der Jahre 2010 und 2011 zeigt sich in der Einzelhandelsbranche sowohl eine starke betriebliche Verbreitung als auch eine hohe Nutzungsintensität der Teilzeitarbeit sowie der geringfügigen Beschäftigung. 82 Prozent der Betriebe nutzen Teilzeitarbeit und 64 Prozent der Einzelhandelsbetriebe beschäftigen mindestens einen Mini-Jobber. 44 Prozent der Beschäftigten des Einzelhandels arbeiten in Teilzeit und 23 Prozent sind geringfügig beschäftigt.

In den Betrieben des Einzelhandels ist, trotz der Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung im Jahr 2000, eine geringfügig höhere Tarifbindung als im Dienstleistungssektor festzustellen. 27 Prozent der Einzelhandelsbetriebe unterliegen einem Branchentarifvertrag, 2 Prozent der Betriebe einem Haus- oder Firmentarifvertrag, während 71 Prozent der Einzelhandelsbetriebe nicht-tarifgebunden sind.

Die betriebliche Ausbildung spielt im Einzelhandel eine große Rolle. So ist, verglichen mit der Dienstleistungsbranche und der Privatwirtschaft, zum einen ein höherer Anteil an Einzelhandelsbetrieben ausbildungsberechtigt und zum anderen auch tatsächlich ausbildungsaktiv. Bezüglich der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung lässt sich zwischen den betrachteten Bereichen kein Unterschied erkennen. Externe und interne Seminare sowie Weiterbildungen am Arbeitsplatz stellen die am häufigsten genutzten Formen der Qualifizierung dar.

Keine großen Unterschiede hinsichtlich der erwarteten Personalprobleme sind zwischen den drei betrachteten Segmenten zu erkennen. So prognostizieren knapp 60 Prozent der Einzelhandelsbetriebe wie auch der Betriebe des Dienstleistungssektors und der Privatwirtschaft keine Personalschwierigkeiten. Die am häufigsten genannten personalpolitischen Probleme der Einzelhandelsbetriebe bilden die Items „hohe Belastung durch Lohnkosten“ und „Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte zu bekommen“, gefolgt von „mangelnder Arbeitsmotivation“.

Im 1. Halbjahr 2011 liegt der Fachkräftebedarf im Einzelhandel in Deutschland bei etwa 106.000 Personen, was im Vergleich zu 2010 einen Anstieg von etwa 4.000 Personen bedeutet. Des Weiteren gehen 19 Prozent der Betriebe des Einzelhandels davon aus, dass bis 2013 Stellen für Fachkräfte neu- oder wiederbesetzt werden müssen, wohingegen die Mehrheit der Einzelhandelsbetriebe (58 %) dem nicht zu-

stimmt. Erwarten die Betriebe, welche einen künftigen Bedarf an Fachkräften angeben, dass es Schwierigkeiten geben wird, geeignete Bewerber zu finden? 35 Prozent der Einzelhandelsbetriebe gehen von Besetzungsproblemen für einzelne Fachkräftestellen aus, während 33 Prozent der Betriebe dies für alle Stellen prognostizieren. In der Dienstleistungsbranche und der Privatwirtschaft erwarten dagegen weniger Betriebe, dass alle Stellen betroffen sein werden, wohingegen ein höherer Anteil an Betrieben von Besetzungsproblemen bei einzelnen Fachkräftestellen ausgeht. Ein zu geringes Angebot an Bewerbern wird seitens der Betriebe am häufigsten als ursächlich für Besetzungsprobleme von Fachkräftestellen gesehen, gefolgt davon, dass spezielle Zusatzqualifikationen schwer zu finden sind.

Lediglich in 11 Prozent der Betriebe des Einzelhandels, welche Mitarbeiter ab 50 Jahren beschäftigen, werden Maßnahmen für Ältere angeboten. Im Dienstleistungssektor und in der Privatwirtschaft liegt dieser Anteil etwas höher. Werden Maßnahmen angeboten, so werden insbesondere die Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildung, eine altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen und die Anpassung von Arbeits- und Leistungsanforderungen genutzt.

Abstract

In the recent past, the retail trade was frequently discussed in public and political debates. This research report on the one hand investigates the basic structure of retail trade and on the other hand studies the in-plant characteristics of establishments in the retail trade compared with establishments in the service sector and the private sector. The analysis will focus on the distribution of the atypical employment, the bargaining coverage, the in-plant education and training, expected problems with human resource management, the need for skilled workers and the employment of older workers.

Based on the analysis of the IAB Establishment Panel 2010 and 2011, there is a strong distribution and intensity in the use of part-time work and marginal employment in the retail sector. 82 percent of the establishments in the retail sector use part-time work and 64 percent employ at least one mini-jobber. 44 percent of the employees in the retail trade work part-time and 23 percent are marginally employed.

Despite of the annulment of the collective agreement in 2000, retail trade establishments have a higher degree of collective bargaining coverage compared to establishments of the service sector. 27 percent of the establishments in the retail trade are subject to an industry-wide wage agreement, 2 percent to a company agreement concluded by the establishment and the trade union and 71 percent of all establishments in the retail sector are not bound by collective bargaining.

In-plant education plays an important role in the retail sector. Compared to the service and the private sectors, more establishments in retail trade are legally authorised to educate apprentices and actively train apprentices at a higher rate. Other-

wise there aren't differences concerning the participation in in-plant training. The most frequently used types of qualification are external and internal seminars and on-the-job training (instruction, initial skill adaptation training).

The analysis shows that there aren't major differences concerning the expected problems with human resource management between the three sectors. Nearly 60 percent of all establishments in retail, the service and the private sectors predict no problems with human resource management. The problems mentioned most frequently are "high financial burden on wage costs", "difficulties in finding the required specialized personnel on the labor market", followed by "lack of motivation in the workplace".

In the first half of 2011 the need for skilled workers in the retail trade in Germany was about 106.000 persons. This is an increase of 4.000 employees compared to the previous year. Furthermore, 19 percent of the establishments in retail trade expect having to fill new vacancies or reoccupy old vacancies with qualified employees until 2013. However, the majority of establishments of the retail sector (58 %) do not agree with this. To what extent do the establishments, which need skilled workers in the near future, expect problems to find suitably qualified applicants? 35 percent of the establishments in the retail trade predict problems in filling several vacancies for skilled workers and 33 percent expect difficulties in filling all vacancies for qualified staff. The establishments of the service sector and the private sector expect to a lower extent that staffing problems will concern all vacancies, but a higher rate predict problems in filling several vacancies for qualified workers. A low supply of applicants and a difficult search for special additional qualifications are the reasons mentioned most frequently for problems in filling vacancies.

Only 11 percent of the establishments in retail trade, which employ individuals aged 50 and more, offer measures for older workers. In the service sector and the private sector this rate is slightly higher. If the establishments do offer measures for older workers, then they particularly involve older employees in in-firm advanced training activities, use mixed age teams and lower job performance requirements.

1 Einleitung

In der Vergangenheit hat im Einzelhandel sowohl in struktureller als auch in organisatorischer Hinsicht ein Wandel stattgefunden. So wurde im Jahr 2000 die Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Tarifverträge aufgehoben, was eine abnehmende Tarifbindung der Betriebe des Einzelhandels zur Folge hatte (Kalkowski 2008: 13). Des Weiteren wurde im Jahr 2006 in Zusammenhang mit der Föderalismusreform die Regelung der Ladenöffnungszeiten an die Länder übertragen. Mit Ausnahme von Bayern und dem Saarland dehnten daraufhin alle Bundesländer ihre Betriebszeiten auf teilweise bis zu 24 Stunden täglich aus (Schier/Szymenderski 2007: 9 f.). Die Ausweitung der Ladenöffnungszeiten, eine Vergrößerung der Verkaufsfläche bei gleichzeitiger Verringerung der Verkaufsstellen und ein zunehmender Preiswettbewerb führten in den vergangenen Jahren zu einer Verdrängung kleiner Fachhändler und zu einer steigenden Relevanz großer SB-Warenhäuser, Discounter und Fachmärkte. Insbesondere in diesen Formen des Einzelhandels sind die Arbeitsabläufe durch das Prinzip der Selbstbedienung zunehmend automatisiert, wodurch das erforderliche Arbeitsvolumen stetig abnimmt. Betriebe versuchen außerdem ihre Personalkosten zu senken, um in dem steigenden Preiswettbewerb bestehen zu können. Dies wird unter anderem durch eine enge Planung des Personaleinsatzes operationalisiert (Voss-Dahm 2005: 235). Zuletzt ist der Einzelhandel häufig in den Blickpunkt der Öffentlichkeit geraten. Die Fälle Schlecker, Neckermann oder Karstadt stellen derzeit nur einige prominente Beispiele für Unternehmensinsolvenzen, Stellenabbau oder Umsatzeinbrüche in der Einzelhandelsbranche dar.

Vor dem Hintergrund dieser Entwicklungen wird in vorliegendem Bericht der Einzelhandel (inkl. Tankstellen) aus betrieblicher Perspektive genauer betrachtet. Neben der Grundstruktur der Betriebe des Einzelhandels, werden betriebliche Charakteristika, wie die Verbreitung atypischer Beschäftigungsformen im Einzelhandel, die Tarifbindung und die betriebliche Aus- und Weiterbildung in den Blick genommen. Des Weiteren stehen erwartete Personalprobleme, der Fachkräftebedarf und die Beschäftigung älterer Mitarbeiter ab 50 Jahren im Fokus des Interesses.

Die Datengrundlage der vorliegenden deskriptiven Querschnittsauswertungen bildet das IAB-Betriebspanel der Jahre 2010 und 2011. Die Ergebnisse des Einzelhandels werden jeweils mit denen des Dienstleistungssektors und der Privatwirtschaft verglichen. Bevor jedoch auf die Analysen der Grundstruktur und der betrieblichen Eigenschaften des Einzelhandels im Vergleich zu dem Dienstleistungssektor und der Privatwirtschaft eingegangen wird, erfolgt zunächst eine Abgrenzung der Privatwirtschaft und des Dienstleistungsbereiches sowie eine Darstellung des IAB-Betriebspanels.

2 Abgrenzung der Privatwirtschaft und des Dienstleistungssektors und Datengrundlage

In vorliegendem Bericht werden die Privatwirtschaft und der Dienstleistungssektor zum Zwecke einer besseren Vergleichbarkeit mit dem Einzelhandel wie folgt abgegrenzt: Die Privatwirtschaft umfasst alle Branchen nach der Wirtschaftszweigklassifikation (WZ 2008) des Statistischen Bundesamtes¹ mit Ausnahme des öffentlichen Dienstes.² Der öffentliche Dienst wird in den folgenden Auswertungen nicht berücksichtigt, da dieser - verglichen mit dem Einzelhandel (inkl. Tankstellen) - abweichende betriebswirtschaftliche Ziele verfolgt und in anderer Weise organisiert ist. Der Dienstleistungssektor beinhaltet in vorliegendem Bericht neben dem Handel (Kraftfahrzeughandel und -reparatur; Großhandel und Handelsvermittlung; Einzelhandel und Tankstellen) folgende Bereiche: Verkehr und Lagerei; Information und Kommunikation; Beherbergung und Gastronomie; Finanz- und Versicherungsdienstleistungen; wirtschaftliche, wissenschaftliche und freiberufliche Dienstleistungen; Erziehung und Unterricht; Gesundheits- und Sozialwesen sowie sonstige Dienstleistungen. Der Einzelhandel umfasst wiederum jene Betriebe, die - entsprechend der Klassifikation der Wirtschaftszweige 2008 - dem „Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)“ zuzuordnen sind. Der Einzelhandel ist in den Auswertungen der Dienstleistungsbranche und der Privatwirtschaft jeweils enthalten, um so ein gesamtes Bild des Dienstleistungssektors und der Privatwirtschaft zu erhalten und eine bessere Vergleichbarkeit zu anderen Daten zu gewährleisten.

Die Datengrundlage des vorliegenden Berichtes bildet das IAB-Betriebspanel der Wellen 2010 und 2011. Eine Entwicklung des Einzelhandels (inkl. Tankstellen) hinsichtlich der zu analysierenden Eigenschaften über mehrere Jahre hinweg kann nicht aufgezeigt werden, da der Einzelhandel in früheren Wellen des IAB-Betriebspanels nicht hinreichend ausdifferenziert war. Bis 2009 waren Groß- und Einzelhandel sowie Kraftfahrzeughandel und -reparatur in einer Branche zusammengefasst.

Das IAB-Betriebspanel stellt eine jährliche Befragung von nahezu 16.000 Betrieben in Deutschland dar und wird im Auftrag des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durch TNS Infratest Sozialforschung durchgeführt. Als Betriebe gelten wirtschaftlich und regional abgegrenzte Einheiten, in der sozialversicherungspflichtig Beschäftigte tätig sind. Die Betriebe werden überwiegend in Form von persönlichen Interviews jährlich zu beschäftigungspolitischen Themen, wie der Beschäftigungsentwicklung, der Geschäftspolitik und -entwicklung, betrieblichen Inves-

¹ Vgl. Statistisches Bundesamt (2009).

² Der öffentliche Dienst beinhaltet im Wesentlichen die öffentliche Verwaltung, die Sozialversicherung und die Verteidigung. Zusätzlich werden Betriebe anderer Branchen (z. B. des Gesundheits- oder Sozialwesens oder der Erziehung und des Unterrichts), die bezüglich der Rechtsform eine Körperschaft des öffentlichen Rechts darstellen oder als Geschäftsvolumen ein Haushaltsvolumen aufweisen, zum öffentlichen Dienst gezählt und daher von den Analysen ausgeklammert.

titionen, der Personalstruktur, -bewegung und -suche, Löhnen und Gehältern, der betrieblichen Aus- und Weiterbildung sowie betrieblichen Arbeitszeiten, befragt. Zusätzlich beinhaltet der Fragebogen jährlich wechselnde Schwerpunktthemen, wie den Fachkräftebedarf oder die Beschäftigung älterer Mitarbeiter.

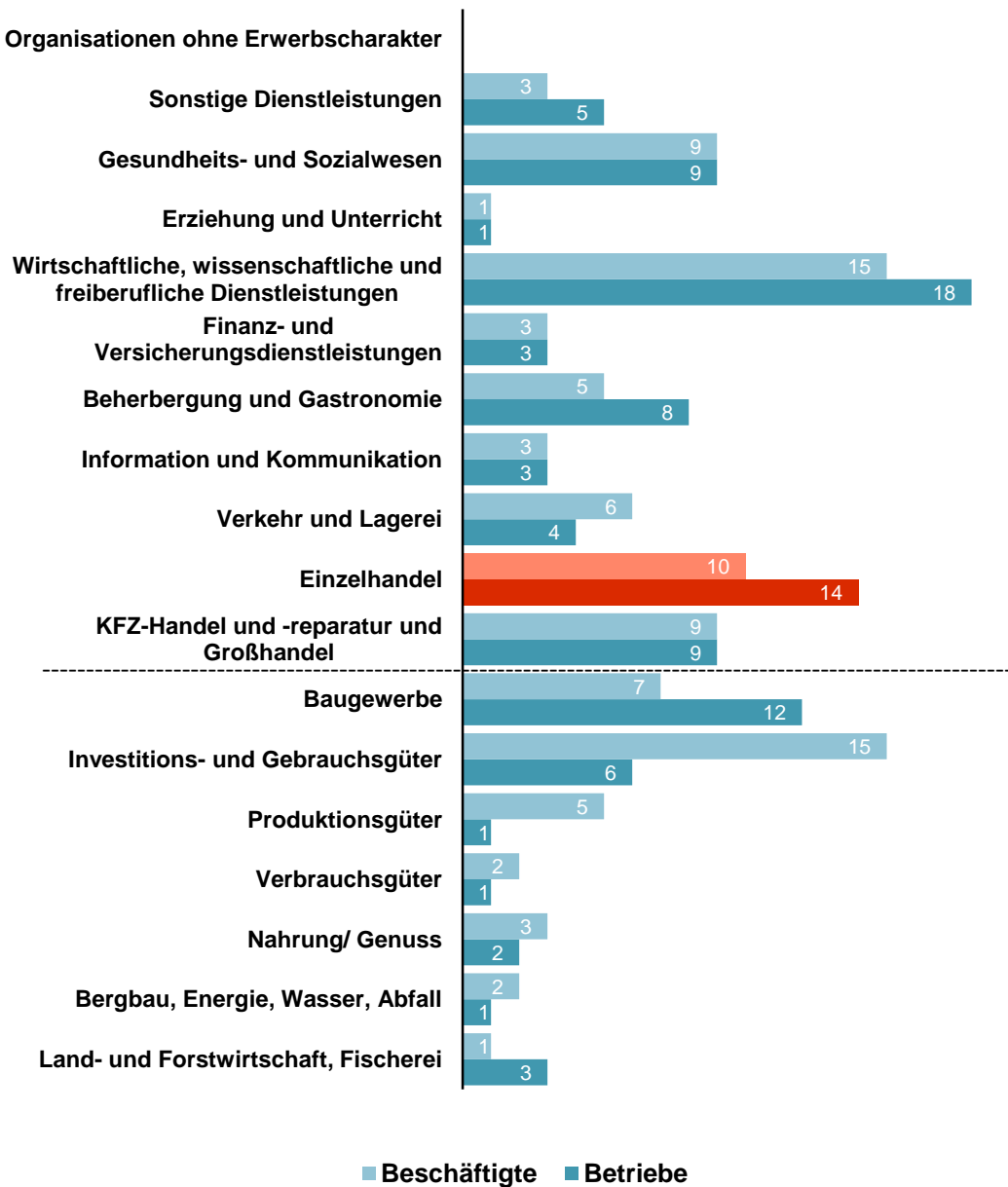
Die Ziehungsgrundlage des IAB-Betriebspanels bildet die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA), welche aus der Beschäftigtenstatistik aggregiert wurde. Die Betriebsdatei beinhaltet alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Demnach können Betriebe, welche ausschließlich einen tätigen Inhaber bzw. darüber hinaus nur geringfügig Beschäftigte in ihren Reihen haben, in den Auswertungen nicht berücksichtigt werden. Diese Einschränkung kann in vorliegendem Fall zu einer Verzerrung der Ergebnisse führen, da insbesondere im Einzelhandel und im Dienstleistungsbereich durchaus von einer nicht unwesentlichen Anzahl an Betrieben mit der beschriebenen Mitarbeiterstruktur auszugehen ist. Die Ziehung der Betriebe basiert auf dem Prinzip der optimalen Schichtung mit zehn Betriebsgrößenklassen, 19 Wirtschaftszweigen und den Bundesländern als Schichtungsvariablen. Die folgenden deskriptiven Ergebnisse werden jeweils auf die Eckwerte der Grundgesamtheit, basierend auf der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit, hochgerechnet, um so die Disproportionalität der Zufallsstichprobe zu kompensieren (Fischer et al. 2008: 6 ff.).

3 Grundstruktur der Betriebe

Bevor in den folgenden Kapiteln auf die einzelnen betrieblichen Charakteristika eingegangen wird, erfolgt zunächst eine kurze Betrachtung der Grundstruktur der Betriebe der Privatwirtschaft, des Dienstleistungssektors und des Einzelhandels im IAB-Betriebspanel. Die Betriebe und die Beschäftigten der Privatwirtschaft sind folgendermaßen auf die einzelnen Wirtschaftszweige verteilt (vgl. Abbildung 1): 14 Prozent der Betriebe bzw. 10 Prozent der Beschäftigten der Privatwirtschaft in Deutschland sind 2011 dem Einzelhandel zuzuordnen. Der Einzelhandel umfasst nach den wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen den höchsten Anteil an Betrieben der Privatwirtschaft und lediglich die wirtschaftlichen, wissenschaftlichen und freiberuflichen Dienstleistungen und die Branche der Investitions- und Gebrauchsgüter verzeichnen mehr Beschäftigte als der Einzelhandel.

Abbildung 1 Verteilung der Betriebe und der Beschäftigten auf die Branchen der Privatwirtschaft 2011

Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Tabelle 1 gibt einen kurzen Überblick über die (hochgerechnete) Gesamtzahl der Betriebe sowie die durchschnittliche Betriebsgröße der einzelnen betrachteten Bereiche.

Tabelle 1
Privatwirtschaft, Dienstleistungsbranche und Einzelhandel

	Privatwirtschaft		Dienstleistungen		Einzelhandel	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Anzahl der Betriebe (in 1000)	1.851	1.872	1.378	1.396	255	255
Durchschnittliche Betriebsgröße	15	15	13	13	11	11

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

Die Einzelhandelsbranche weist eine kleinbetriebliche Strukturierung auf. So beschäftigen 38 Prozent der Betriebe des Einzelhandels weniger als fünf Mitarbeiter und sogar 90 Prozent der Betriebe haben weniger als 20 Beschäftigte. Lediglich 1 Prozent der Einzelhandelsbetriebe verzeichnen mehr als 100 Beschäftigte. Im Vergleich mit dem Dienstleistungssektor und der Privatwirtschaft umfasst der Einzelhandel insbesondere einen großen Anteil (52 %) an Betrieben mit fünf bis 19 Beschäftigten. Tabelle 2 beinhaltet die prozentuale Verteilung der Einzelhandelsbetriebe sowie der Betriebe des Dienstleistungssektors und der Privatwirtschaft auf folgende vier Betriebsgrößenklassen: ein bis vier Beschäftigte, fünf bis 19 Beschäftigte, 20 bis 99 Beschäftigte und 100 und mehr Beschäftigte.³

Tabelle 2
Betriebsgrößenklassen der Privatwirtschaft, der Dienstleistungsbranche und des Einzelhandels

Angaben in Prozent

	Privatwirtschaft		Dienstleistungen		Einzelhandel	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
1 bis 4 Beschäftigte	45	43	45	44	38	38
5 bis 19 Beschäftigte	43	45	43	45	51	52
20 bis 99 Beschäftigte	11	11	10	10	9	9
100 und mehr Beschäftigte	2	2	2	2	1	1

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

Neben der kleinbetrieblichen Strukturierung ist im Einzelhandel zudem ein hoher Frauenanteil auffällig. So sind im Einzelhandel 69 Prozent der Beschäftigten weiblich, während diese Quote im Dienstleistungsbereich bei 51 Prozent und in der Privatwirtschaft insgesamt bei lediglich 41 Prozent liegt.

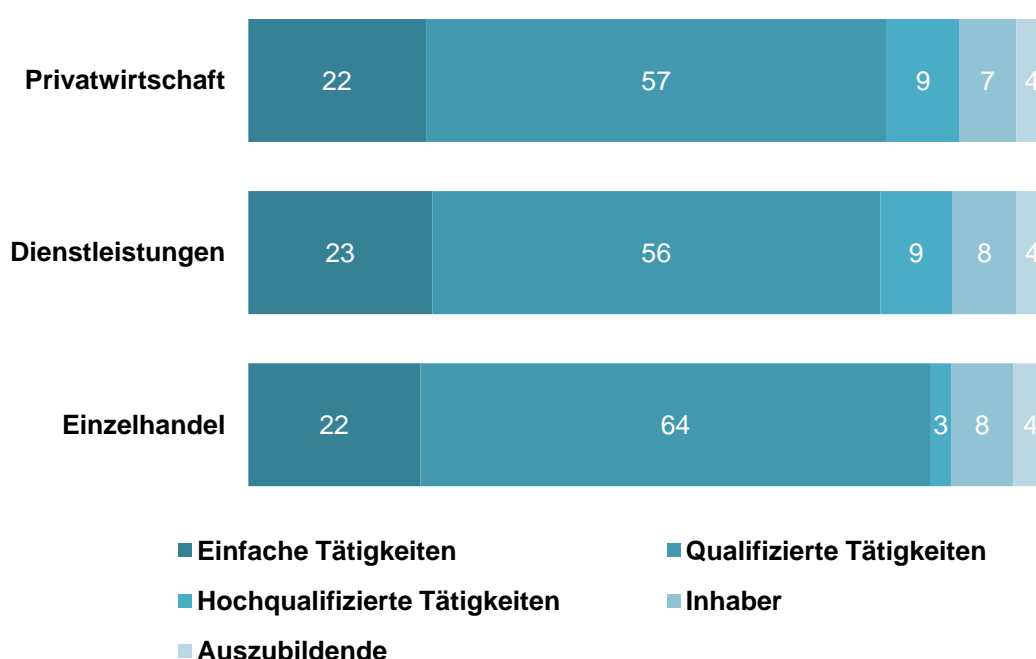
Zudem stellt sich die Frage, ob im Einzelhandel eher Beschäftigte für einfache, qualifizierte oder hochqualifizierte Tätigkeiten beschäftigt sind. Einfache Tätigkeiten erfordern von den Beschäftigten keine Berufsausbildung, wohingegen qualifizierte Tätigkeiten eine abgeschlossene Lehre oder eine vergleichbare Berufsausbildung bzw. eine entsprechende Berufserfahrung voraussetzen. Hochqualifizierte Tätigkei-

³ Abweichungen in den Tabellen und Grafiken von 100 Prozent aufgrund von Rundungen möglich.

ten beanspruchen hingegen einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss. Bei Betrachtung der Qualifikationsstruktur im Einzelhandel zeigt sich ein überdurchschnittlicher Anteil an qualifizierten Tätigkeiten (64 %), während hochqualifizierte Tätigkeiten lediglich in einem geringen Ausmaß zu finden sind (3 %). Der Anteil einfacher Tätigkeiten liegt im Einzelhandel bei 22 Prozent. Im Vergleich zu der Dienstleistungsbranche und der Privatwirtschaft ist im Einzelhandel ein höherer Anteil an qualifizierten, jedoch eine geringere Quote an hochqualifizierten Tätigkeiten festzustellen (vgl. Abbildung 2).

Abbildung 2
Qualifikationsstruktur im Einzelhandel, der Dienstleistungsbranche und der Privatwirtschaft 2011

Angaben in Prozent; Basis: Gesamtzahl der Beschäftigten 2011



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

4 Atypische Beschäftigung

In den letzten Jahren ist in Deutschland ein steigender Verbreitungsgrad atypischer Beschäftigungsverhältnisse zu beobachten (Gundert/Hohendanner 2011: 2; Hohendanner/Stegmaier 2012: 3 f.; Fuchs et al. 2011: 11). Aufgrund der zunehmenden Bedeutung atypischer Beschäftigungsformen in den Betrieben ist dieses Thema mehr und mehr in den Fokus der öffentlichen Diskussion gerückt. Vor diesem Hintergrund wird nun folgenden Fragen nachgegangen: Wie viele Betriebe des Einzelhandels beschäftigen Mitarbeiter in den einzelnen atypischen Beschäftigungsformen? Welcher Anteil der Beschäftigten arbeitet in solchen Beschäftigungsverhältnissen? Neben der allgemeinen Verbreitung in den Betrieben erfolgt außerdem eine differenzierte Betrachtung nach der Betriebsgröße.

Als „atypisch“ werden Beschäftigungsverhältnisse bezeichnet, wenn sie vom sogenannten „Normalarbeitsverhältnis“ abweichen. Ein Normalarbeitsverhältnis beschreibt eine auf Dauer angelegte, sozialversicherungspflichtige, unbefristete und weisungsgebundene Beschäftigung in Vollzeit. Auf folgende atypische Beschäftigungsformen wird in vorliegendem Bericht genauer eingegangen: geringfügige Beschäftigung (Mini-Jobs), Midi-Jobs, Befristungen und Teilzeitbeschäftigung. Die Beschäftigungsformen Leiharbeit und freie Mitarbeit mit Werk- oder Dienstverträgen liegen, aufgrund ihrer geringen Relevanz im Einzelhandel⁴, nicht im Fokus des Interesses dieses Berichtes.

Die Teilzeitarbeit stellt die am weitesten verbreitete atypische Beschäftigungsform in den Betrieben des Einzelhandels dar. So arbeitet 2011 im Einzelhandel in überdurchschnittlich vielen Betrieben (82 %) mindestens ein Teilzeitbeschäftigter. In der Privatwirtschaft (73 %) und im Dienstleistungssektor (76 %) ist hingegen eine geringere betriebliche Verbreitung der Teilzeitbeschäftigung zu erkennen (vgl. Abbildung 3). Betriebe des Einzelhandels versuchen, mit einer engen Personaleinsatzplanung zunehmend dem steigenden Preiswettbewerb zu begegnen und so die Personalkosten zu senken. Im Rahmen dieser Personalpolitik ist für die Betriebe des Einzelhandels eine flexible Gestaltung der Arbeitszeiten von hoher Relevanz. Durch den Einsatz von Teilzeitbeschäftigten kann flexibler auf anfallende Kundenströme oder andere Faktoren reagiert werden als durch die Beschäftigung von Vollzeitmitarbeitern (Sczesny et al. 2006: 15; Bosch et al. 2001: 19).

Wie in Abbildung 3 zudem ersichtlich, beschäftigen 64 Prozent der Betriebe des Einzelhandels im Jahr 2011 mindestens einen Mini-Jobber, wohingegen im Dienstleistungssektor (55 %) und in der Privatwirtschaft (53 %) lediglich knapp über die Hälfte aller Betriebe geringfügig Beschäftigte einsetzt. Die geringfügige Beschäftigung stellt die im Einzelhandel am zweithäufigsten genutzte atypische Beschäftigungsform dar. Durch den Einsatz von geringfügig Beschäftigten kann, vor dem Hintergrund einer angestrebten engen Personaleinsatzplanung, ebenfalls flexibel auf Kundenströme und den anfallenden Arbeitsbedarf reagiert werden. Aus Sicht der Arbeitnehmer bildet die geringfügige Beschäftigung im Einzelhandel insbesondere für eine Vielzahl von Schülern und Studierenden sowie Rentnern und Frauen mit erwerbstätigem Partner eine Zuverdienstmöglichkeit (Kalina/Voss-Dahm 2005: 7; Bosch et al. 2001: 19).

Bezüglich der betrieblichen Nutzung von Midi-Jobbern ist festzuhalten, dass 2011 in 29 Prozent der Betriebe des Einzelhandels Beschäftigte in einem Midi-Job arbeiten. Der Verbreitungsgrad von Midi-Jobs liegt im Dienstleistungssektor lediglich 3 Prozentpunkte (26 %) und in der Privatwirtschaft 5 Prozentpunkte (24 %) niedriger als im Einzelhandel (vgl. Abbildung 3). Als Midi-Jobber werden sozialversicherungs-

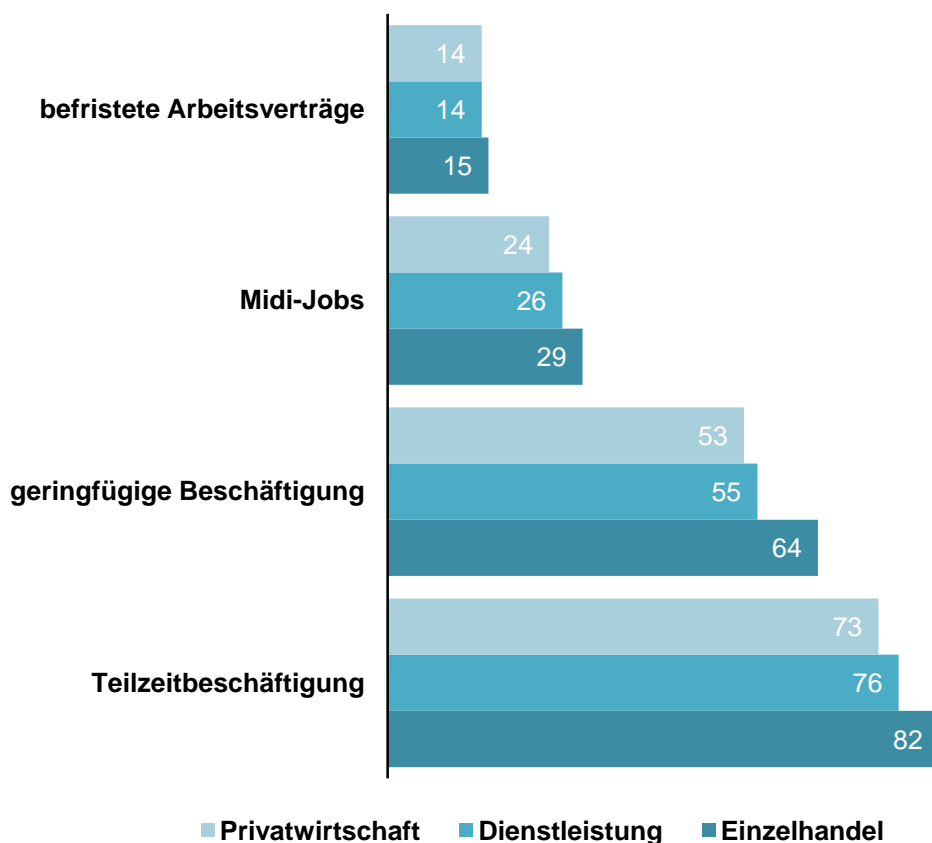
⁴ 2011 beschäftigen lediglich 1 Prozent der Einzelhandelsbetriebe Leiharbeitskräfte und 2 Prozent der Betriebe freie Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen.

pflichtig Beschäftigte bezeichnet, die sich in der Gleitzone befinden und monatlich regelmäßig zwischen 400,01 Euro und 800,00 Euro verdienen.

Befristungen haben auf Basis der durchgeführten Auswertungen des IAB-Betriebspanels in den Betrieben des Einzelhandels, des Dienstleistungssektors und der Privatwirtschaft eine geringere Bedeutung inne als der Einsatz von Mini-Jobbern oder Teilzeitarbeitskräften. So sind in 15 Prozent der Einzelhandelsbetriebe befristete Arbeitsverhältnisse zu finden. Im Vergleich mit dem Dienstleistungssektor (14 %) und der Privatwirtschaft (14 %) zeigt sich hinsichtlich der betrieblichen Nutzung von Befristungen kein Unterschied (vgl. Abbildung 3). Anzumerken ist an dieser Stelle jedoch, dass der öffentliche Dienst, wie bereits beschrieben, bei der Betrachtung der Dienstleistungsbranche und der Privatwirtschaft nicht berücksichtigt wurde. Betriebe des öffentlichen Dienstes haben in einem höheren Ausmaß befristet Beschäftigte unter Vertrag (Hohendanner 2010: 4).

Abbildung 3
Anteil der Betriebe mit atypischen Beschäftigungsformen 2011

Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Bei Berücksichtigung der Betriebsgröße zeigt sich, dass der Anteil der Betriebe, die die jeweiligen atypischen Beschäftigungsformen nutzen, sowohl im Einzelhandel als auch in der Dienstleistungsbranche und in der Privatwirtschaft mit der Größe der Betriebe zunimmt. Während in allen Betrieben des Einzelhandels mit 100 und mehr Beschäftigten Arbeitnehmer in Teilzeit arbeiten, liegt dieser Anteil in Betrieben mit

weniger als fünf Beschäftigten bei 61 Prozent. In Hinblick auf die betriebliche Nutzung der geringfügigen Beschäftigung in Abhängigkeit von der Betriebsgröße lässt sich festhalten, dass Betriebe des Einzelhandels mit weniger als fünf Beschäftigten zu 36 Prozent Mini-Jobber in ihren Reihen haben, während in neun von zehn Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten geringfügig Beschäftigte arbeiten. Insbesondere zwischen den Betrieben mit weniger als fünf Mitarbeitern (36 %) und jenen mit fünf bis 19 Beschäftigten (79 %) ist ein deutlicher Anstieg zu erkennen. Bezüglich des Verbreitungsgrades von Midi-Jobbern nach Berücksichtigung der Betriebsgröße ist festzustellen, dass in Betrieben des Einzelhandels mit bis zu vier Beschäftigten zu 25 Prozent Midi-Jobber eingesetzt werden, wohingegen dies in 51 Prozent der Betriebe mit mindestens 100 Mitarbeitern der Fall ist. Ein Betriebsgrößeneffekt ist ebenfalls hinsichtlich der Befristungen zu erkennen. In 5 Prozent der Kleinstbetriebe des Einzelhandels mit maximal vier Beschäftigten arbeiten zum Stichtag (30. Juni) 2011 Beschäftigte mit befristeten Arbeitsverträgen, während in nahezu neun von zehn Betrieben mit mindestens 100 Beschäftigten befristete Arbeitnehmer beschäftigt sind (vgl. Tabelle 3). Die Anteile der Betriebe mit atypischen Erwerbsformen nach der Betriebsgröße im Dienstleistungssektor und der Privatwirtschaft sind in Tabelle A1 und A2 dargestellt.

Tabelle 3
Anteil der Einzelhandelsbetriebe mit atypischen Beschäftigungsformen nach Betriebsgröße

Angaben in Prozent; Basis: Betriebe des Einzelhandels

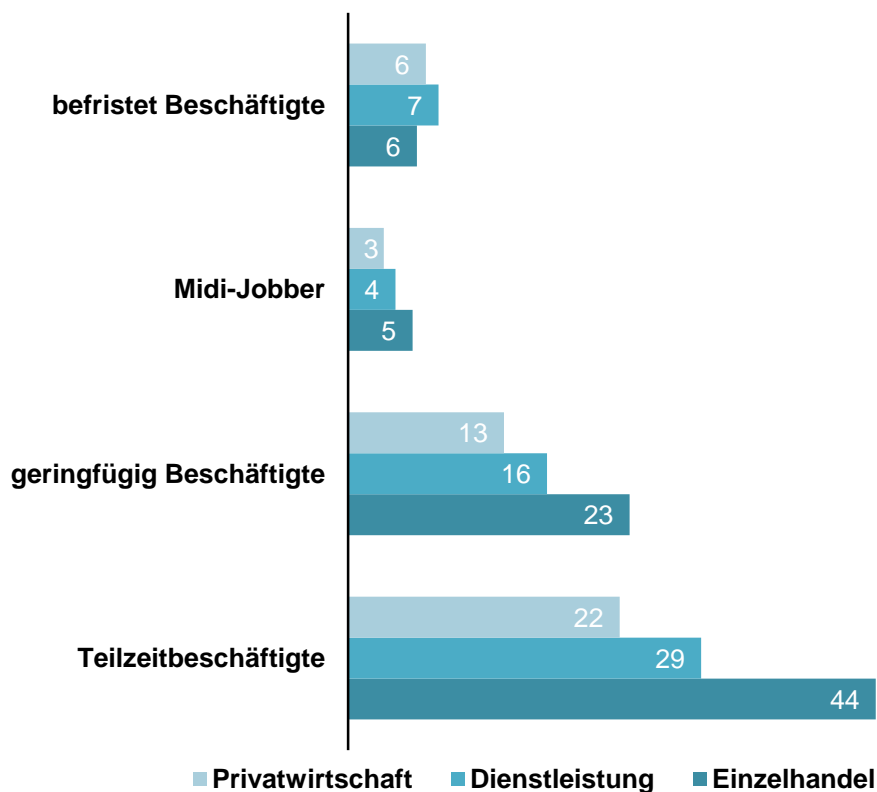
	Teilzeitbeschäftigung		Geringfügige Beschäftigung		Midi-Jobs		Befristete Arbeitsverträge	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
1 bis 4 Beschäftigte	65	61	37	36	26	25	3	5
5 bis 19 Beschäftigte	93	95	76	79	32	30	14	14
20 bis 99 Beschäftigte	98	98	85	86	33	38	53	52
100 und mehr Beschäftigte	100	100	88	90	52	51	89	89
Gesamt	83	82	62	64	30	29	14	15

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

Nach der Darstellung der atypischen Beschäftigung auf betrieblicher Ebene, werden nun die Beschäftigtenanteile in diesen Erwerbsformen betrachtet. Übereinstimmend mit der betrieblichen Ebene arbeitet im Einzelhandel ein überdurchschnittlicher Anteil an Beschäftigten in Teilzeit (44 %) und in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (23 %). (vgl. Abbildung 4). 87 Prozent der Teilzeitbeschäftigten im Einzelhandel sind weiblich, während der Frauenanteil unter den Teilzeitbeschäftigten im Dienstleistungssektor bei 79 Prozent und in der Privatwirtschaft bei 77 Prozent liegt.

Abbildung 4
Anteil der Beschäftigten in atypischen Beschäftigungsformen 2011

Angaben in Prozent; Basis: Gesamtzahl der Beschäftigten 2011



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Bei Differenzierung nach der Betriebsgröße ist hinsichtlich des Anteils der Teilzeitbeschäftigten und der geringfügig Beschäftigten in den Betrieben des Einzelhandels ein umgekehrt U-förmiger Verlauf mit zunehmender Größe der Betriebe zu erkennen. Die Nutzungsintensität der befristet Beschäftigten nimmt dagegen mit steigender Betriebsgröße zu, wohingegen der Anteil der Midi-Jobber an der Gesamtzahl der Beschäftigten im Einzelhandel abnimmt (vgl. Tabelle 4). Die Nutzungsintensität der atypischen Erwerbsformen in der Dienstleistungsbranche und der Privatwirtschaft nach der Betriebsgröße sind in Tabelle A3 und A4 abgebildet.

Tabelle 4
Anteil der Beschäftigten im Einzelhandel in atypischen Beschäftigungsformen nach Betriebsgröße

Angaben in Prozent; Basis: Betriebe des Einzelhandels

	Teilzeitbeschäftigte		Geringfügig Beschäftigte		Midi-Jobber		Befristet Beschäftigte	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
1 bis 4 Beschäftigte	36	31	17	17	10	11	2	2
5 bis 19 Beschäftigte	48	48	27	29	7	6	4	4
20 bis 99 Beschäftigte	48	42	21	22	4	4	6	6
100 und mehr Beschäftigte	48	43	13	16	3	3	8	9
Gesamt	47	44	22	23	6	5	5	6

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

In Zusammenhang mit der hohen betrieblichen Verbreitung der geringfügigen Beschäftigung im Einzelhandel stellt sich die Frage, ob zwischen der geringfügigen und der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung innerbetriebliche Verdrängungseffekte vorzufinden sind. Diesbezüglich wird auf den IAB-Kurzbericht von Hohendanner und Stegmaier (2012) verwiesen, die sich, differenziert nach mehreren Branchen, mit dieser Thematik befasst haben. Darin zeigen sich im Einzelhandel gewisse Hinweise auf eine substitutive Beziehung zwischen der Anzahl geringfügig und der Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter (Hohendanner/Stegmaier 2012: 6 ff.).

5 Tarifbindung

Seit der arbeitgeberseitigen Kündigung der bestehenden Allgemeinverbindlichkeits-erklärung der Tarifverträge im Jahr 2000, sowie der Einführung einer OT-Verbandsmitgliedschaft (Mitgliedschaft ohne Tarifbindung) in Arbeitgeberverbänden können sich die Betriebe der Tarifbindung verwehren. Dies hat in den letzten Jahren zu einem stark abnehmenden Anteil an Einzelhandelsbetrieben mit Tarifverträgen geführt. Nicht-tarifgebundene Betriebe können sich dennoch an einem Branchentarifvertrag orientieren. In Deutschland existiert jedoch im Einzelhandel kein einheitlicher Tarifvertrag, sondern es werden in jedem Tarifbezirk bzw. Bundesland separate Tarifverträge abgeschlossen (Kalkowski 2008: 13; Statistisches Bundesamt 2011: 1).⁵

5.1 Tarifbindung der Betriebe

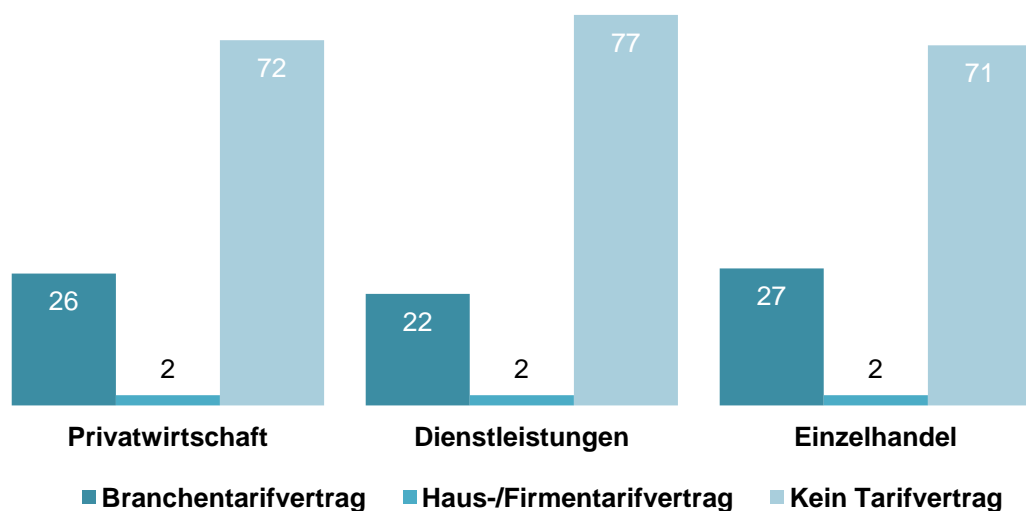
Zunächst erfolgt eine Darstellung der Tarifbindung auf betrieblicher Ebene. Zur Ermittlung der Tarifbindung werden die Betriebe im IAB-Betriebspanel gefragt, ob in ihrem Betrieb ein Branchen-, Haus- bzw. Firmentarifvertrag oder kein Tarifvertrag gilt. 27 Prozent der Betriebe des Einzelhandels unterliegen im Jahr 2011 einem Branchentarifvertrag, lediglich 2 Prozent der Betriebe einem Haus- oder Firmentarifvertrag und 71 Prozent der Einzelhandelsbetriebe sind nicht-tarifgebunden. Während die Branchentarifbindung der Betriebe in der Dienstleistungsbranche (22 %) um 5 Prozentpunkte niedriger ist als im Einzelhandel, lässt sich im Vergleich zu der Privatwirtschaft (26 %) kein Unterschied erkennen.⁶ In Abbildung 5 ist die Tarifbindung der Betriebe des Einzelhandels, der Dienstleistungsbranche und der Privatwirtschaft abgebildet.

⁵ Die Bundesländer Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen haben sich hierfür zusammengeschlossen.

⁶ An dieser Stelle sei jedoch nochmals darauf hingewiesen, dass der öffentliche Dienst in den Auswertungen nicht berücksichtigt wurde.

Abbildung 5 Tarifbindung der Betriebe 2011

Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Bei einer Differenzierung der Ergebnisse nach der Betriebsgröße ist hinsichtlich der betrieblichen Tarifbindung zu konstatieren, dass diese mit der Größe der Betriebe zunimmt. Während 60 Prozent der Betriebe des Einzelhandels mit 100 und mehr Beschäftigten branchentarifgebunden sind, unterliegt ein unterdurchschnittlicher Teil (12 %) der Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten einem Branchentarifvertrag. Im Dienstleistungssektor und der Privatwirtschaft ist ebenfalls eine mit der Betriebsgröße zunehmende Tarifbindung zu erkennen (vgl. Tabelle A5).

5.2 Beschäftigte in tarifgebundenen Betrieben

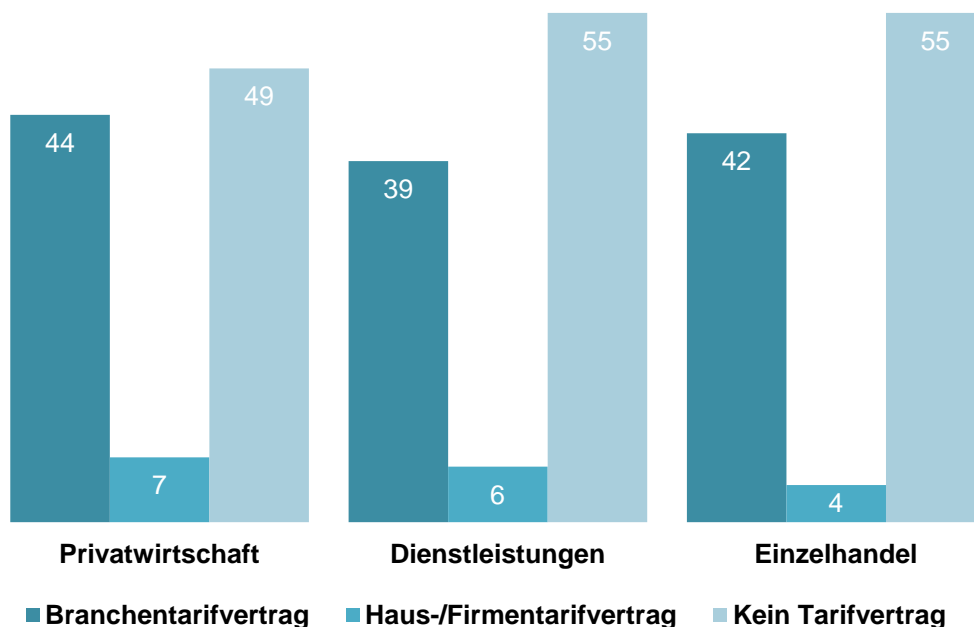
Nach der Tarifbindung der Betriebe werden in folgendem Abschnitt die Beschäftigten in den Vordergrund gestellt. Auf Ebene der Beschäftigten ist hinsichtlich der Tarifbindung zu erkennen, dass diese im Einzelhandel ebenfalls geringfügig höher als im Bereich der Dienstleistungen, jedoch etwas geringer als in der Privatwirtschaft, ist.

Im Einzelhandel arbeiten zuletzt 42 Prozent der Beschäftigten in Betrieben mit einem Branchentarifvertrag, 4 Prozent der Beschäftigten des Einzelhandels sind in einem Betrieb mit einem Haus- oder Firmentarifvertrag beschäftigt, während 55 Prozent der Mitarbeiter in einem nicht-tarifgebundenen Betrieb angestellt sind. Im Dienstleistungsbereich sind dagegen 39 Prozent der Mitarbeiter in einem Betrieb beschäftigt, der branchentarifgebunden ist, 6 Prozent unterliegen einem Haus- oder Firmentarifvertrag und 55 Prozent der Beschäftigten arbeiten in einem Betrieb ohne Tarifbindung. In der Privatwirtschaft wiederum sind 44 Prozent der Beschäftigten in einem Betrieb, der einem Branchentarifvertrag unterliegt, und 7 Prozent in einem Betrieb mit einem Haus- oder Firmentarifvertrag beschäftigt, während 49 Prozent

der Beschäftigten der Privatwirtschaft in einem nicht-tarifgebundenen Betrieb unter Vertrag stehen (vgl. Abbildung 6).

Abbildung 6 Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung bzw. ohne Tarifbindung 2011

Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

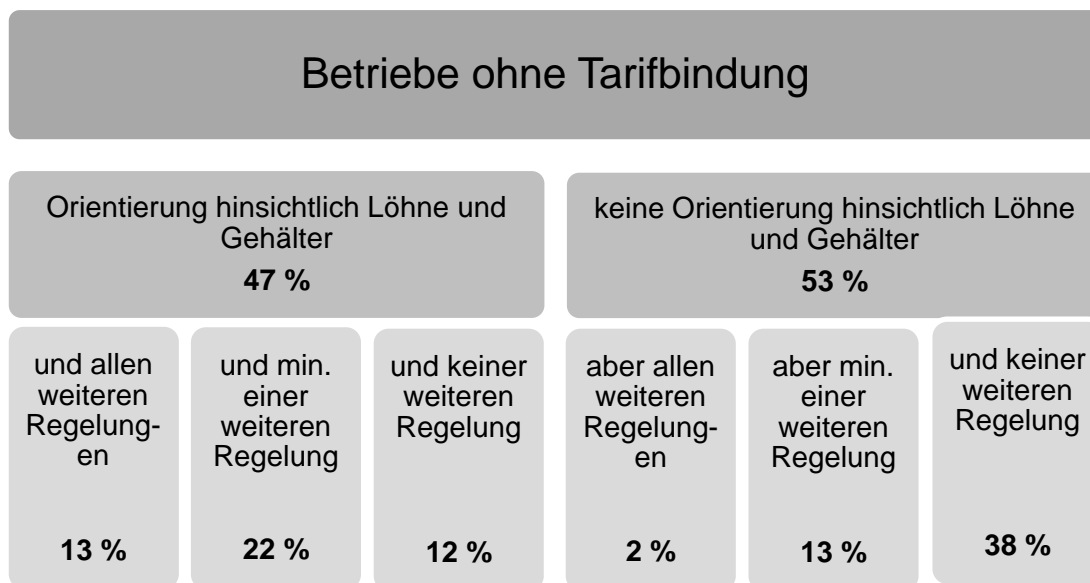
Unter Berücksichtigung der Größe der Betriebe lässt sich Folgendes festhalten: Lediglich 13 Prozent der Beschäftigten der Kleinstbetriebe des Einzelhandels mit weniger als fünf Mitarbeitern unterliegen 2011 einem Branchentarifvertrag, wohingegen 59 Prozent der Beschäftigten der Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten branchentarifgebunden sind. Somit ist festzustellen, dass sowohl die Tarifbindung der Betriebe als auch die der Beschäftigten mit der Betriebsgröße stark ansteigt. Dies lässt sich ebenfalls für den Bereich der Dienstleistungen und der Privatwirtschaft festhalten (vgl. Tabelle A6).

5.3 Orientierung der nicht-tarifgebundenen Betriebe

Für Betriebe ohne Tarifbindung besteht dennoch die Möglichkeit sich an einem Branchentarifvertrag zu orientieren. Nahezu die Hälfte (47 %) der Einzelhandelsbetriebe ohne Tarifvertrag richtet sich hinsichtlich der Löhne und Gehälter nach einem Branchentarifvertrag. Im Dienstleistungssektor nutzen dagegen 41 Prozent und in der Privatwirtschaft 42 Prozent der nicht-tarifgebundenen Betriebe einen Branchentarifvertrag in Hinblick auf die Entlohnung als Orientierungshilfe (vgl. Tabelle A7). Auf Beschäftigtenebene ist festzuhalten, dass 60 Prozent der Beschäftigten aus nicht-tarifgebundenen Einzelhandelsbetrieben indirekt von einem Branchentarifvertrag erfasst werden, da sich ihr Betrieb hinsichtlich der Entlohnung daran orientiert. Im Dienstleistungssektor ist dieser Wert mit 49 Prozent wie auch in der Privatwirtschaft mit 51 Prozent der Betriebe vergleichsweise geringer (vgl. Tabelle A8).

Im IAB-Betriebspanel 2011 wird zusätzlich thematisiert, ob sich die Betriebe - neben den Löhnen und Gehältern - hinsichtlich weiterer Regelungen, d. h. den Zusatzleistungen (z. B. Weihnachts- oder Urlaubsgeld), der Dauer des Jahresurlaubs oder den Arbeitszeiten an einem Branchentarifvertrag orientieren. Abbildung 7 gibt einen Überblick über die Orientierung der Einzelhandelsbetriebe ohne Tarifvertrag hinsichtlich der erläuterten weiteren tarifvertraglichen Regelungen, wobei jeweils nach der Orientierung der Betriebe bezüglich der Entlohnung differenziert wird.

Abbildung 7
Orientierung nicht-tarifgebundener Betriebe des Einzelhandels am Branchentarifvertrag hinsichtlich weiterer Regelungen

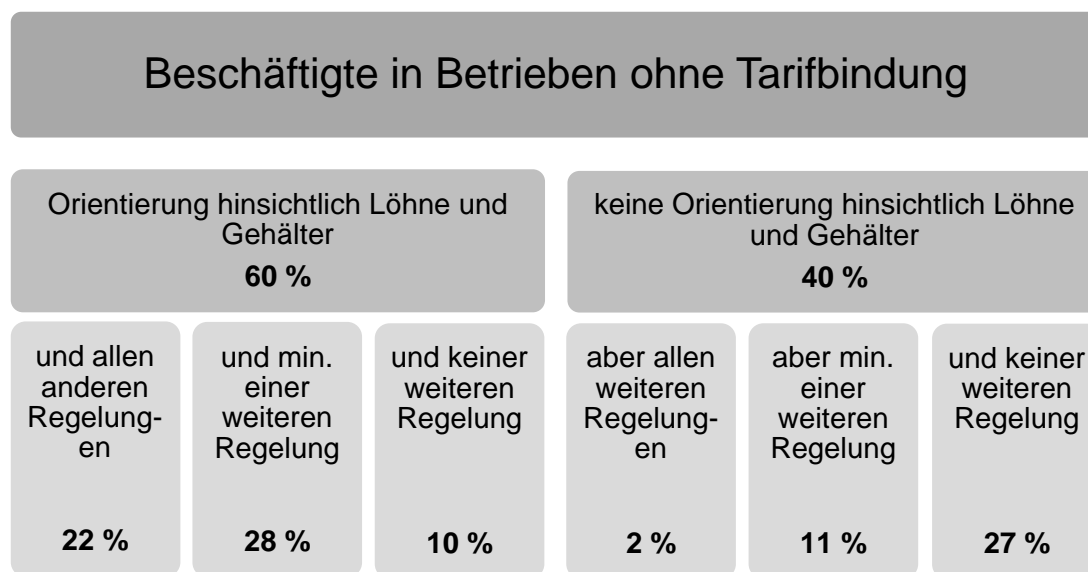


Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Der Anteil der Beschäftigten in nicht-tarifgebundenen Betrieben des Einzelhandels, die einen Branchentarifvertrag hinsichtlich der Löhne und Gehälter und/oder weiterer Regelungen als Richtlinie nutzen, ist in Abbildung 8 abgebildet. Wie bereits dargestellt, bekommen rund 60 Prozent der Beschäftigten in Betrieben des Einzelhandels, die nicht-tarifgebunden sind, Gehälter, die sich an den Branchentarifen orientieren. Lediglich 10 Prozent dieser Beschäftigten erhalten darüber hinaus keine weiteren Leistungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, die in den Tarifverträgen geregelt sind.

Abbildung 8

Beschäftigte in nicht-tarifgebundenen Betrieben des Einzelhandels, die sich hinsichtlich weiterer Regelungen an einem Branchentarifvertrag orientieren



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

6 Betriebliche Ausbildung

Die berufliche Ausbildung spielt im Einzelhandel eine große Rolle. So verzeichnen 2011 die Ausbildungsberufe „Kaufmann im Einzelhandel“ und „Verkäufer“ die meisten neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Deutschland (Statistisches Bundesamt 2012: 46). Der „Kaufmann im Einzelhandel“ ist zudem der derzeit bundesweit am stärksten besetzte Ausbildungsberuf (Statistisches Bundesamt 2012: 29).

Das nachfolgende Kapitel thematisiert zum einen die Ausbildungsberechtigung der Einzelhandelsbetriebe sowie zum anderen deren Auszubildenden- und Übernahmequote. Des Weiteren wird die tatsächliche Ausbildungsbeteiligung bzw. -aktivität der Betriebe betrachtet.

6.1 Ausbildungsberechtigung

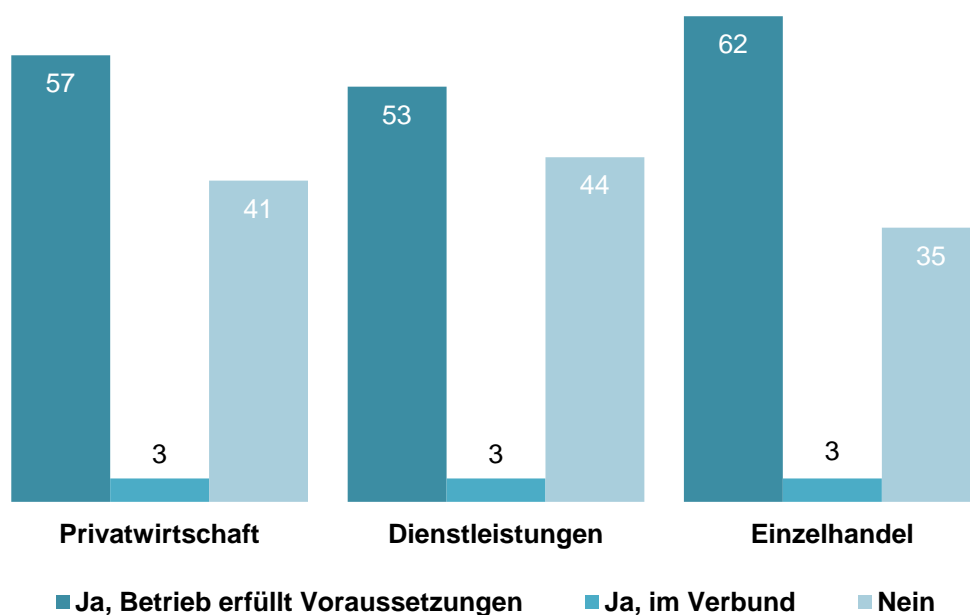
Zunächst soll das Ausmaß dargestellt werden, in welchem die Betriebe des Einzelhandels zur Ausbildung berechtigt sind. Zur Ermittlung der Ausbildungsberechtigung werden die Betriebe im IAB-Betriebspanel gefragt, ob sie die bestehenden gesetzlichen Voraussetzungen⁷ zur Berufsausbildung alleine, im Verbund mit anderen Betrieben oder Dienststellen bzw. überbetrieblichen Einrichtungen erfüllen oder ob dies nicht der Fall ist.

⁷ Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) erfüllt ein Betrieb die Ausbildungsvoraussetzungen, wenn „[...] die Ausbildungsstätte nach Art und Einrichtung für die Berufsausbildung geeignet ist und die Zahl der Auszubildenden in einem angemessenen Verhältnis zur Zahl der Ausbildungsplätze oder zur Zahl der beschäftigten Fachkräfte steht [...]“. Zudem sind geeignete Ausbilder/innen erforderlich: „Auszubildende darf nur einstellen, wer persönlich geeignet ist. Auszubildende darf nur ausbilden, wer persönlich und fachlich geeignet ist“ (§§ 27 f. BBiG).

Einzelhandelsbetriebe erfüllen zu einem höheren Anteil die erforderlichen Ausbildungsvoraussetzungen als die Betriebe des Dienstleistungssektors und der Privatwirtschaft. Während im Jahr 2011 im Einzelhandel 62 Prozent der Betriebe alleine ausbildungsberechtigt sind, erfüllt im Dienstleistungssektor nur etwas mehr als jeder zweite Betrieb (53 %) die Voraussetzungen. In der Privatwirtschaft dürfen 57 Prozent der Betriebe alleine ausbilden (vgl. Abbildung 9).

Abbildung 9 Ausbildungsberechtigung 2011

Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Bei einer Differenzierung nach der Betriebsgröße ist Folgendes zu erkennen: Mit steigender Betriebsgröße erhöht sich der Anteil der Betriebe, die ausbilden dürfen. Lediglich 39 Prozent der Einzelhandelsbetriebe mit weniger als fünf Beschäftigten erfüllen die Ausbildungsvoraussetzungen, wohingegen bereits 74 Prozent der Betriebe mit fünf bis 19 Mitarbeitern ausbildungsberechtigt sind. In den Einzelhandelsbetrieben mit 100 und mehr Beschäftigten haben 94 Prozent der Betriebe eine Ausbildungsberechtigung. Im Dienstleistungsbereich und in der Privatwirtschaft ist der Anteil der Betriebe, die ausbildungsberechtigt sind - mit Ausnahme der Betriebe mit bis zu vier Beschäftigten - in allen Betriebsgrößenklassen geringer als im Einzelhandel (vgl. Tabelle A9). Kleinbetriebe verfügen häufig nicht über die erforderlichen Rahmenbedingungen bzw. geeignetes Personal selbst auszubilden (Demireva/Nüchter/Schmid 2009: 8).

21 Prozent der Betriebe des Einzelhandels, die alleine oder im Verbund ausbildungsberechtigt sind, haben im Ausbildungsjahr 2010/2011 (2009/2010: 24 %) neue Ausbildungsverträge abgeschlossen. Zusätzlich haben 5 Prozent (2010: 6 %) der Einzelhandelsbetriebe, die keine Ausbildungsverträge abgeschlossen haben, Aus-

bildungsplätze angeboten. Insgesamt konnten 2011 im Einzelhandel, wie auch im Dienstleistungssektor 80 Prozent (2010: 80 % bzw. 84 %) der angebotenen Ausbildungsplätze besetzt werden.

6.2 Auszubildendenquote

Neben der Ausbildungsberechtigung der Betriebe soll nun die Intensität der Ausbildung in Form der Auszubildendenquote dargestellt werden.

Auszubildendenquote: Die Auszubildendenquote ergibt sich aus dem Quotienten der Summe aller hochgerechneten Auszubildenden und der Summe aller hochgerechneten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zum 30.6. des jeweiligen Jahres.

Bezüglich des Anteils der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ist zwischen dem Einzelhandel, der Privatwirtschaft und dem Dienstleistungssektor kein Unterschied zu erkennen. In allen drei Bereichen ist zuletzt eine Auszubildendenquote von 6 Prozent festzustellen.

Bei Betrachtung der Auszubildendenquote nach der Betriebsgröße lässt sich festhalten, dass der Anteil der Auszubildenden an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Betrieben des Einzelhandels zunächst ansteigt, dann jedoch mit zunehmender Betriebsgröße wieder abnimmt. Während sich zuletzt in Betrieben mit maximal vier Beschäftigten 5 Prozent der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Ausbildung befinden, liegt die Auszubildendenquote in Betrieben mit 20 bis 99 Beschäftigten bei 7 Prozent. Anschließend nimmt sie in den Betrieben mit mindestens 100 Mitarbeitern (5 %) wieder ab (vgl. Tabelle A10).

Im Einzelhandel wurden im Jahr 2011 63 Prozent der Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss anschließend von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Im Dienstleistungssektor wurden im Anschluss an ihre Ausbildung 62 Prozent und in der Privatwirtschaft 66 Prozent der erfolgreichen Absolventen im Betrieb weiterbeschäftigt (vgl. Tabelle A11). Die Übernahmequote ergibt sich aus dem Quotienten der Summe aller hochgerechneten übernommenen Auszubildenden und der Summe aller hochgerechneten Auszubildenden mit erfolgreichem Abschluss.

6.3 Ausbildungsbeteiligung/-aktivität

Welcher Anteil der zur Ausbildung berechtigten Betriebe des Einzelhandels ist jedoch wirklich ausbildungsaktiv? Dieser Frage wird im Folgenden nachgegangen. Die Ausbildungsbeteiligung/-aktivität beschreibt den Anteil der Betriebe, welche - unter Berücksichtigung folgender Aspekte - als ausbildungsaktiv gekennzeichnet werden können:

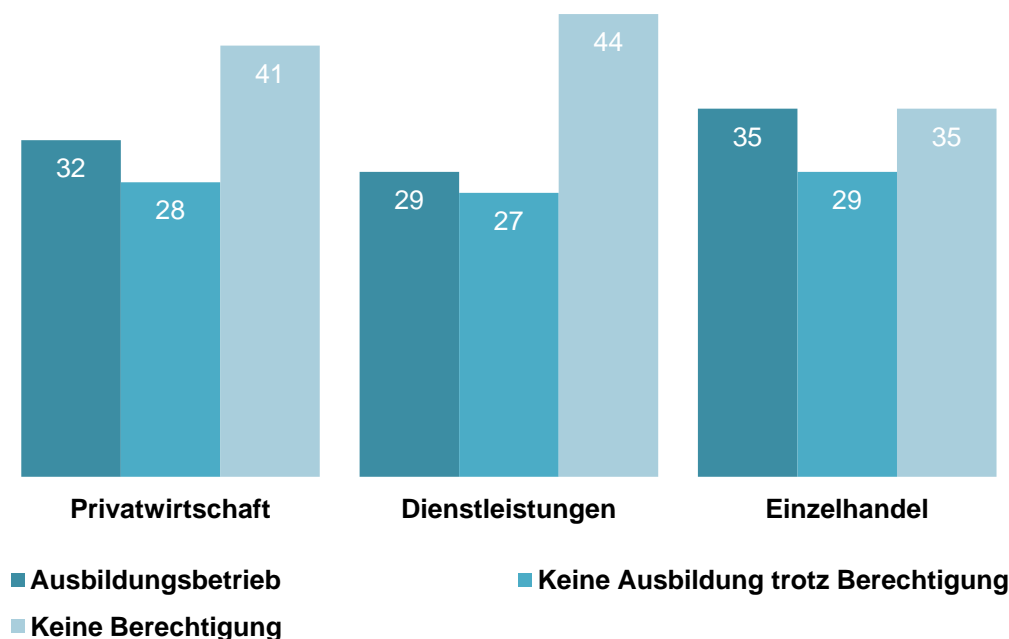
- Ausbildungsberechtigung
- Bestand an Auszubildenden (gegenwärtig und im Vorjahr)
- Zahl der Zugänge an Auszubildenden im zu Ende gehenden Ausbildungsjahr
- Zahl der Abgänge an Auszubildenden im laufenden Kalenderjahr
- Zahl der Zugänge an Auszubildenden im beginnenden Ausbildungsjahr
- Planung des Betriebes für das beginnende Ausbildungsjahr
- Angebot von Ausbildungsplätzen im zu Ende gehenden Ausbildungsjahr

Eine ausschließliche Betrachtung des gegenwärtigen Bestandes an Auszubildenden würde die Ausbildungsbeteiligung nicht vollständig abbilden, da die Daten des IAB-Betriebspanels an einem Stichtag, dem 30.6. des jeweiligen Jahres, erhoben werden. So besteht zum einen die Möglichkeit, dass mit zukünftigen, in dem entsprechenden Jahr beginnenden Auszubildenden, zum 30.6. noch kein Ausbildungsvertrag abgeschlossen wurde. Zum anderen ist vorstellbar, dass Auszubildende, die ihre Ausbildung erfolgreich beendet haben, den Ausbildungsbetrieb an dem Stichtag bereits verlassen haben. Beide Gruppen würden somit noch nicht oder nicht mehr als Auszubildende des Betriebes in den Daten enthalten sein und die Ausbildungsbeteiligung würde unterschätzt werden (Grunau 2011: 25 f.).

Für die Analyse der Ausbildungsbeteiligung werden die Betriebe in drei Gruppen eingeteilt: Ausbildungsbetriebe; Betriebe, die trotz Ausbildungsberechtigung nicht ausbilden und Betriebe ohne Ausbildungsberechtigung (Grunau 2011: 26). Im Einzelhandel können 35 Prozent der Betriebe als Ausbildungsbetriebe bezeichnet werden, wohingegen 29 Prozent der Betriebe trotz Berechtigung nicht ausbildungsaktiv sind. 35 Prozent der Einzelhandelsbetriebe sind, wie bereits erwähnt, nicht zur Ausbildung berechtigt. Der Anteil an Ausbildungsbetrieben liegt im Dienstleistungssektor mit 29 Prozent 6 Prozentpunkte und in der Privatwirtschaft mit 32 Prozent lediglich 3 Prozentpunkte niedriger als im Einzelhandel. Dies ist in engem Zusammenhang mit der Ausbildungsberechtigung zu sehen. So ist in beiden Bereichen ebenfalls ein höherer Anteil an Betrieben ohne Ausbildungsberechtigung festzustellen (vgl. Abbildung 10). Die Ergebnisse für das Jahr 2010 sind Tabelle A12 zu entnehmen.

Abbildung 10 Ausbildungsbeteiligung/ -aktivität 2011

Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

7 Betriebliche Weiterbildung

Neben der dargestellten betrieblichen Ausbildung stellt die betriebliche Weiterbildung eine weitere personalpolitische Maßnahme der Betriebe dar, dem demographischen Wandel entgegenzuwirken, die Wettbewerbsfähigkeit des Betriebes zu sichern und sich an den strukturellen und technologischen Wandel anzupassen.

Die Bundesagentur für Arbeit (2012a, 2012b) unterscheidet für die im Einzelhandel am weitesten verbreiteten Berufe, dem „Kaufmann im Einzelhandel“ und dem „Verkäufer“, zwischen zwei Arten der Qualifizierung: Anpassungsweiterbildungen und Aufstiegsweiterbildungen. Anpassungsweiterbildungen dienen der Adaption des eigenen Wissenstandes an die alltäglichen beruflichen Herausforderungen. Sie können inhaltlich vielfältig sein, so können Fortbildungen unter anderem im Bereich der Waren-, Produkt- und Verkaufskunde, dem Marketing, der Betriebswirtschaftslehre oder in EDV-Anwendungen stattfinden. Aufstiegsweiterbildungen beinhalten dagegen Fortbildungen beispielsweise zum Handelsfachwirt, Handelsassistenten oder Betriebswirt, wodurch anschließend bessere Chancen auf Führungspositionen verwirklicht werden können.

7.1 Weiterbildungsbeteiligung

In einem ersten Schritt wird die Weiterbildungsbeteiligung der Einzelhandelsbetriebe analysiert. Wie viele Betriebe des Einzelhandels in Deutschland sind überhaupt weiterbildungsaktiv und bieten ihren Mitarbeitern Möglichkeiten zur Qualifizierung?

Zur Ermittlung der Weiterbildungsbeteiligung werden die Betriebe im IAB-Betriebspanel gefragt, ob ihr Betrieb bzw. ihre Dienststelle im 1. Halbjahr des jeweiligen Jahres Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen förderte. Das heißt, ob Arbeitskräfte zur Teilnahme an inner- oder außerbetrieblichen Maßnahmen freigestellt bzw. die Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise vom Betrieb übernommen wurden. Ist dies der Fall, gelten diese Betriebe als weiterbildungsaktiv.

Die Auswertungen des IAB-Betriebspanels der Jahre 2010 und 2011 bezüglich der betrieblichen Verbreitung von Weiterbildung ergeben, dass 50 Prozent der Betriebe des Einzelhandels im 1. Halbjahr 2011 weiterbildungsaktiv waren. Zwischen den drei betrachteten Bereichen ist bezüglich der Weiterbildungsbeteiligung kein Unterschied zu erkennen. In der Dienstleistungsbranche förderten im gleichen Zeitraum 53 Prozent und in der Privatwirtschaft 51 Prozent der Betriebe Weiterbildungsmaßnahmen.

Bei differenzierter Betrachtung der Betriebe des Einzelhandels nach der Betriebsgröße zeigt sich, dass die Weiterbildungsbeteiligung sowohl im Einzelhandel als auch im Dienstleistungsbereich und der Privatwirtschaft mit der Betriebsgröße ansteigt. 86 Prozent der Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten investieren im Einzelhandel in Weiterbildungsmaßnahmen, wohingegen lediglich 29 Prozent der Kleinstbetriebe mit weniger als fünf Beschäftigten als weiterbildungsaktiv einzuordnen sind (vgl. Tabelle A13). Dies ist darauf zurückzuführen, dass Kleinbetriebe zum einen häufig über geringere finanzielle Ressourcen verfügen, um Weiterbildungen anbieten zu können und zum anderen es für einen Betrieb mit wenigen Mitarbeitern schwerer ist Beschäftigte für Weiterbildungsmaßnahmen von der Arbeit freizustellen als für Großbetriebe (Frei/Papies/Schiemann 2011: 100 f.). Des Weiteren mangelt es Kleinbetrieben oftmals an einer systematischen Personalentwicklung (Bechmann et al. 2011: 70).

7.2 Weiterbildungsquote

Nach der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung wird in einem zweiten Schritt die Intensität der Weiterbildung aufgezeigt, d. h. welcher Anteil der Beschäftigten des Einzelhandels, des Dienstleistungssektors und der Privatwirtschaft an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen hat.

Weiterbildungsquote: Die Weiterbildungsquote ergibt sich aus dem Quotienten der Summe aller hochgerechneten, im 1. Halbjahr des jeweiligen Jahres an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmenden, Beschäftigten und der Summe aller hochgerechneten Beschäftigten zum 30.6. des jeweiligen Jahres.

Im IAB-Betriebspanel besteht zum einen die Möglichkeit die Zahl der Personen und zum anderen die Zahl der Teilnahmefälle an Weiterbildungsmaßnahmen zu benennen. Bei Angabe der Personen werden die Mitarbeiter, die an mehreren Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, nur einmal gezählt, während bei Angabe der Teilnahmefälle diese Beschäftigten - entsprechend der Anzahl ihrer durchlauf-

nen Weiterbildungen - mehrfach in die Weiterbildungsstatistik einfließen. Die Teilnahmefälle werden zu einer einheitlichen Auswertung anhand eines festgelegten Verfahrens in Personen umgerechnet.⁸

Im Einzelhandel haben 31 Prozent der Beschäftigten im 1. Halbjahr 2011 Weiterbildungsveranstaltungen besucht. Bei Betrachtung der Weiterbildungsquote ist zwischen dem Einzelhandel und dem Dienstleistungssektor kein Unterschied festzustellen. So haben im Dienstleistungsbereich ebenfalls 31 Prozent der Beschäftigten an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. In der Privatwirtschaft liegt dieser Wert etwas niedriger bei 29 Prozent.

Während die Weiterbildungsbeteiligung der Einzelhandelsbetriebe mit der Betriebsgröße ansteigt, ist hinsichtlich der Intensität der Weiterbildung, mit Ausnahme der Kleinstbetriebe mit weniger als fünf Beschäftigten, ein negativer Zusammenhang mit der Größe der Betriebe erkennbar. Kleinbetriebe mit mehr als vier Beschäftigten und mittlere Betriebe bilden somit zwar seltener weiter als Großbetriebe, wenn sie jedoch weiterbildungsaktiv sind, nimmt ein höherer Anteil der Beschäftigten an den angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen teil (vgl. Tabelle A14).

7.3 Arten der Weiterbildung

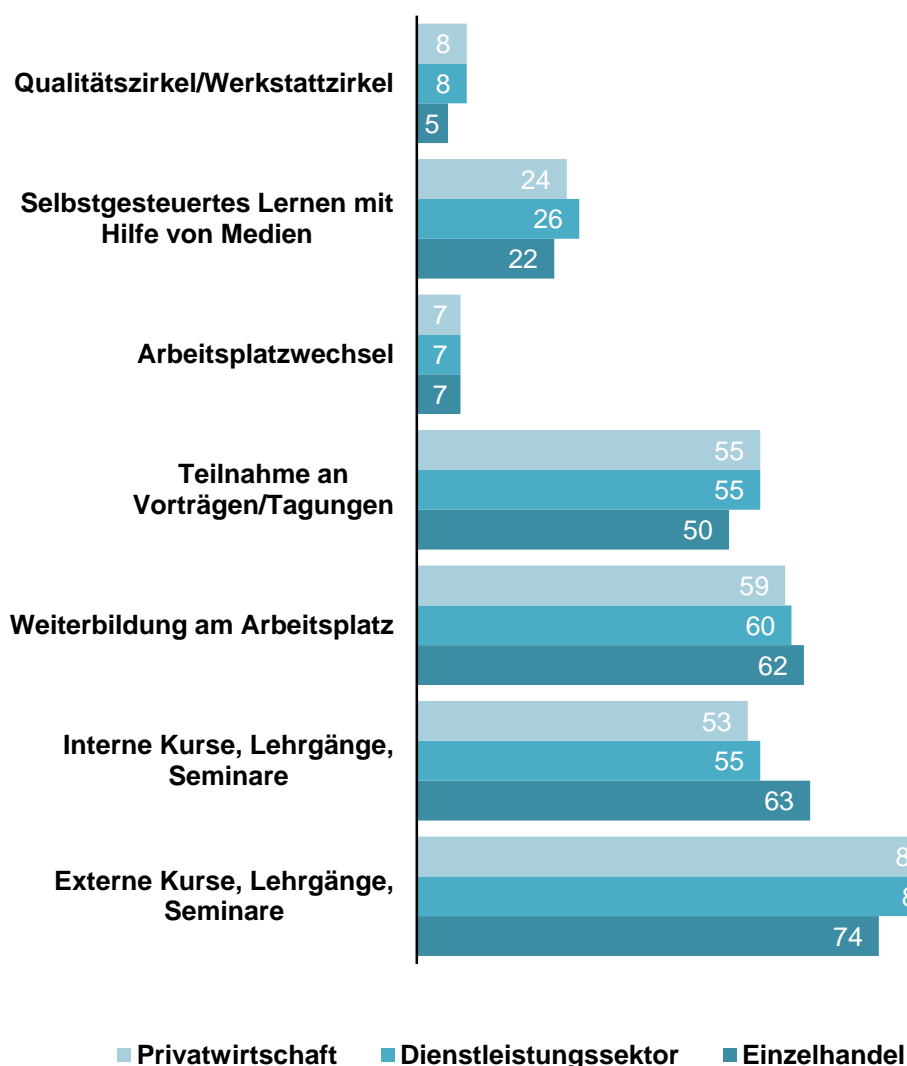
Welche Formen der Weiterbildung werden in Betrieben des Einzelhandels weniger und welche mehr eingesetzt? Die Basis der folgenden Auswertungen bilden jene Betriebe, die im 1. Halbjahr 2011 Weiterbildungsmaßnahmen gefördert haben und somit als weiterbildungsaktiv bezeichnet werden können.

Externe Kurse, Lehrgänge und Seminare spielen in allen drei betrachteten Bereichen die größte Rolle. 74 Prozent der weiterbildungsaktiven Betriebe im Einzelhandel nutzen im Jahr 2011 diese Art der Weiterbildung. Im Dienstleistungsbereich beträgt der Anteil sogar 85 Prozent. Interne Kurse, Lehrgänge oder Seminare (63 %) und Weiterbildungen am Arbeitsplatz (62 %) sowie die Teilnahme an Vorträgen bzw. Tagungen (50 %) bilden in den Betrieben des Einzelhandels weitere, häufig genutzte Formen der Fortbildung. Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien (22 %), Arbeitsplatzwechsel (7 %) sowie Qualitäts- und Werkstattzirkel (5 %) stehen in den Betrieben dagegen weniger im Fokus. Abbildung 11 stellt die Anteilswerte der erhobenen Weiterbildungsformen der drei betrachteten Branchen dar.

⁸ Für genauere Informationen zum Umrechnungsverfahren siehe Düll/Bellmann (1998: 223 f.).

Abbildung 11 Arten der Weiterbildung 2011

Angaben in Prozent; Basis: Betriebe, die im 1. Halbjahr 2011 Weiterbildungsmaßnahmen gefördert haben



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

8 Personalprobleme

Nach der Darstellung der atypischen Beschäftigung, der Tarifbindung sowie der betrieblichen Aus- und Weiterbildung stehen nun die erwarteten Personalprobleme des Einzelhandels im Fokus. Die erwarteten Personalprobleme stellen im IAB-Betriebspanel ein Thema dar, welches nicht jährlich, sondern in einem mehrjährigen Wechsel mit anderen Themenfeldern erhoben wird. Die folgenden Auswertungen basieren auf dem IAB-Betriebspanel des Jahres 2010.

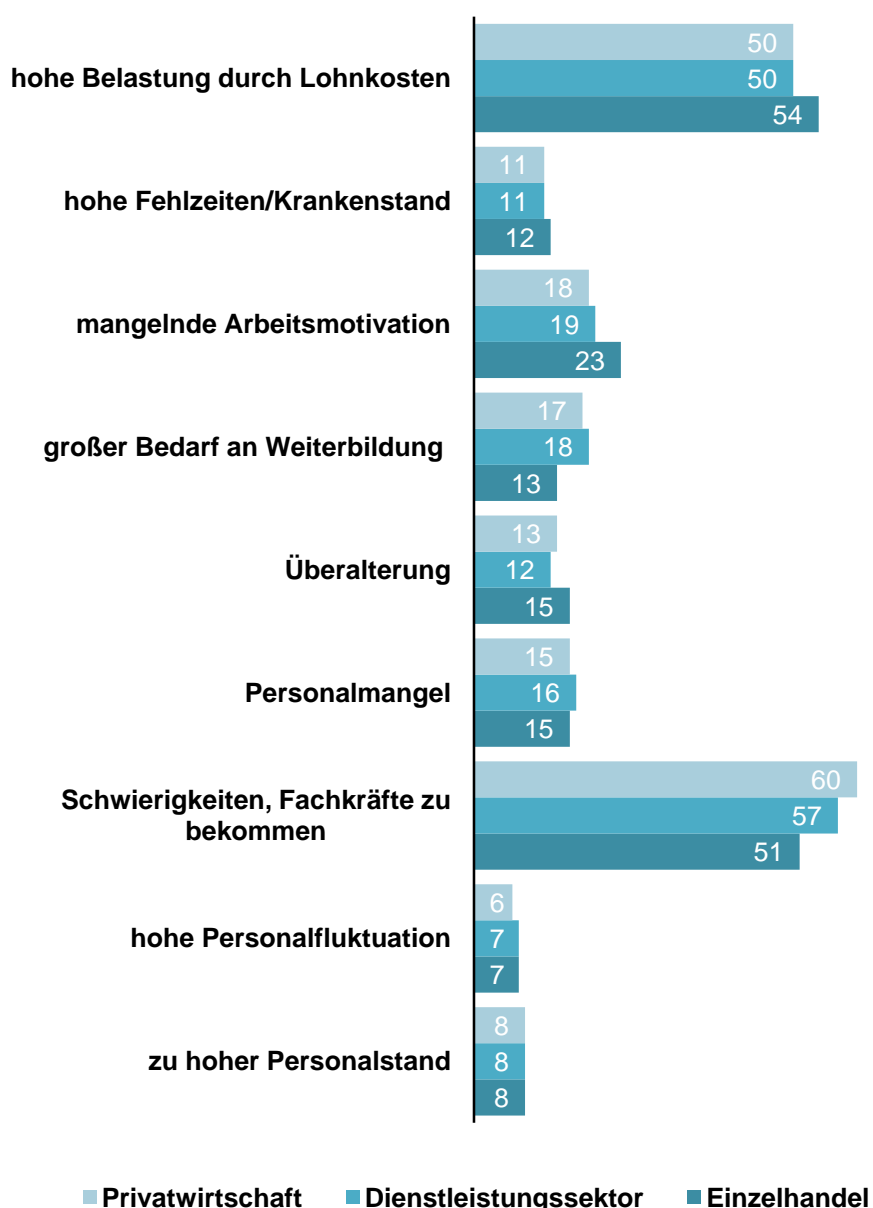
Erwarten die Betriebe des Einzelhandels in den nächsten zwei Jahren, d. h. bis 2013, Personalprobleme? Wenn ja, in welcher Form? Bestehen eher Schwierigkeiten geeignete Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen, ist ein großer Bedarf an Weiterbildung notwendig oder sind andere Faktoren entscheidend?

59 Prozent der Betriebe des Einzelhandels geben an, in den nächsten zwei Jahren keine Personalprobleme zu erwarten. Verglichen mit dem Dienstleistungsbereich

(59 %) und der Privatwirtschaft (57 %) ist hinsichtlich der Prognose von Personalproblemen seitens der Betriebe kein wesentlicher Unterschied zu erkennen. Die am häufigsten genannten personalpolitischen Probleme der Einzelhandelsbetriebe, welche Personalprobleme erwarten, bilden die Items „hohe Belastung durch Lohnkosten“ (54 %) und „Schwierigkeiten, geeignete Fachkräfte zu bekommen“ (51 %), gefolgt von „mangelnder Arbeitsmotivation“ (23 %). Am wenigsten gehen die Betriebe des Einzelhandels von einem zu hohen Personalstand (8 %) und einer hohen Personalfluktuaton (7 %) aus. Die Anteilswerte der erwarteten Personalprobleme des Dienstleistungssektors und der Privatwirtschaft sind neben denen des Einzelhandels ebenfalls in Abbildung 12 dargestellt.

Abbildung 12 Erwartete Personalprobleme

Angaben in Prozent; Basis: Betriebe, die in den nächsten zwei Jahren Personalprobleme erwarten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2010

9 Fachkräftebedarf

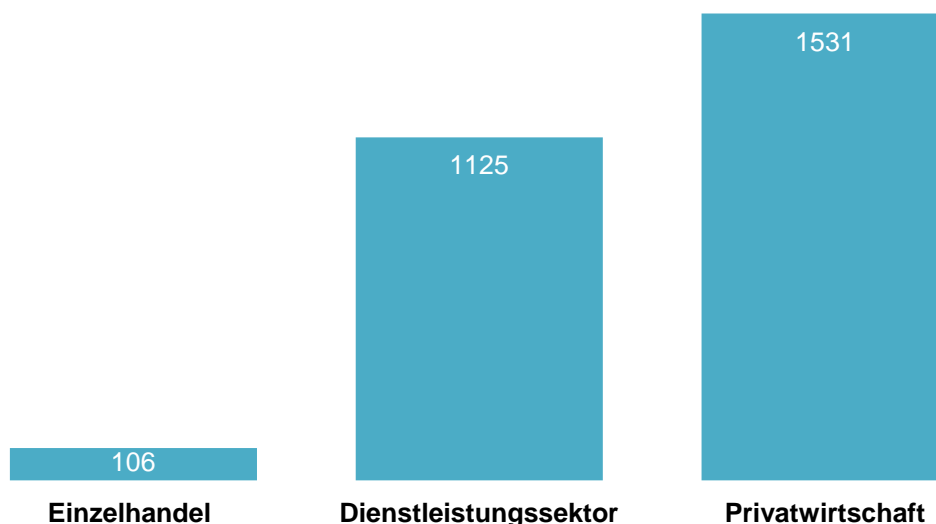
Der Fachkräftebedarf steht derzeit häufig im Fokus der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Diskussion. Die verbesserte Arbeitsmarktlage kann in Verbindung mit der demographischen Entwicklung, in Form des Rückgangs und der Alterung des Erwerbspersonenpotenzials, zukünftig zu Engpässen auf dem Arbeitsmarkt führen (Fuchs/Söhnlein/Weber 2011).

Der Fachkräftebedarf bildet im IAB-Betriebspanel 2011 ein Schwerpunktthema, welches nicht jährlich erhoben, sondern in einem mehrjährigen Wechsel angesprochen wird. Fachkräfte stellen im IAB-Betriebspanel Beschäftigte in Tätigkeiten, welche eine Berufsausbildung, eine vergleichbare Berufserfahrung oder ein Hochschulstudium voraussetzen, dar.

Zunächst wird der Fokus auf den aktuellen Fachkräftebedarf der Betriebe des Einzelhandels, der Dienstleistungsbranche und der Privatwirtschaft gelegt. Der Fachkräftebedarf beinhaltet einerseits die Summe aller erfolgreichen Einstellungen von Fachkräften und andererseits die Summe aller unbesetzten Fachkräftestellen, jeweils bezogen auf das 1. Halbjahr des entsprechenden Jahres. Im 1. Halbjahr 2011 liegt der Fachkräftebedarf im Einzelhandel in Deutschland bei etwa 106 Tausend, im Dienstleistungsbereich insgesamt bei 1,1 Millionen und in der Privatwirtschaft bei 1,5 Millionen Personen (vgl. Abbildung 13). Dies bedeutet im Einzelhandel im Vergleich zu 2010 einen Anstieg von etwa 4.000 Personen.

Abbildung 13
Fachkräftebedarf 2011

Angaben in Tausend



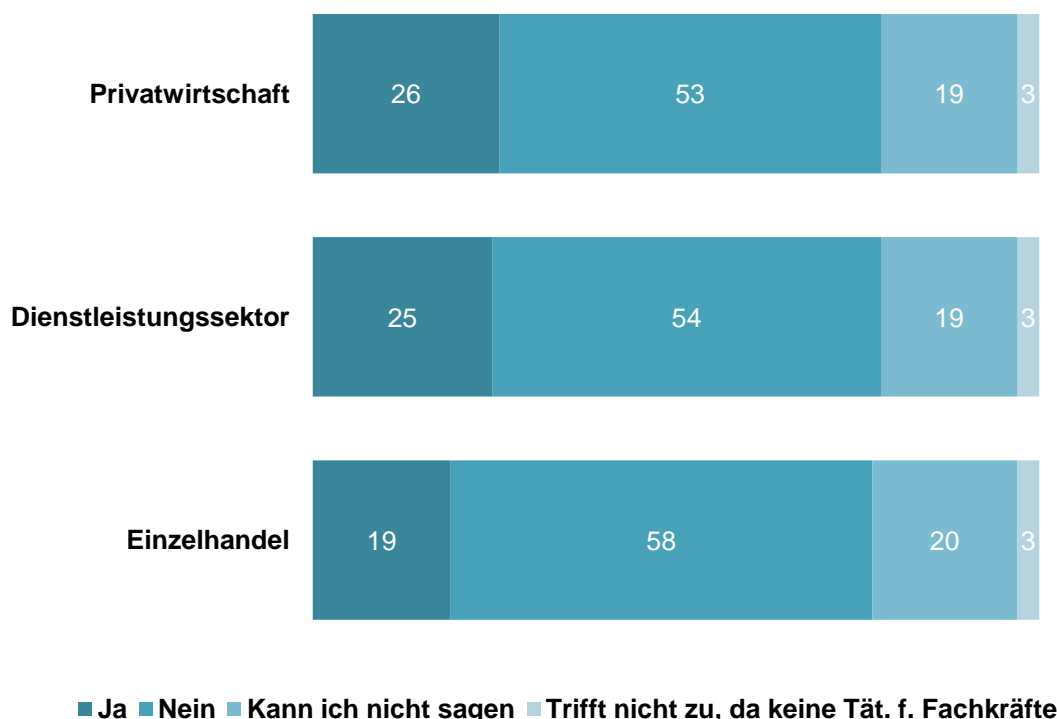
Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Zusätzlich wird ermittelt, ob die Betriebe bis 2013 Stellen für Fachkräfte neu- oder wiederbesetzen müssen. 19 Prozent der Betriebe des Einzelhandels gehen in diesem Zeitraum davon aus, dass dies erforderlich ist, wohingegen die Mehrheit der

Einzelhandelsbetriebe (58 %) dem nicht zustimmt. 20 Prozent der Betriebe des Einzelhandels können hierzu noch keine Aussage treffen und für 3 Prozent trifft dieses Problem nicht zu, da sie keine Tätigkeiten für Fachkräfte haben. Verglichen mit dem Dienstleistungssektor und der Privatwirtschaft geht im Einzelhandel ein geringerer Anteil der Betriebe von einer erforderlichen Stellenbesetzung für Fachkräfte bis 2013 aus (vgl. Abbildung 14).

Abbildung 14
Erwarteter Fachkräftebedarf bis 2013

Angaben in Prozent



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Zusätzlich wurde erhoben, ob die Notwendigkeit einer Neu- oder Wiederbesetzung von Fachkräftenstellen auf dem altersbedingten Ausscheiden älterer Beschäftigter beruht. 37 Prozent der Betriebe des Einzelhandels geben an, dass diese Stellenbesetzungen aufgrund des Ausscheidens älterer Mitarbeiter notwendig werden, wohingegen 59 Prozent nicht dieser Meinung sind. 4 Prozent können hierzu keine Aussage treffen.

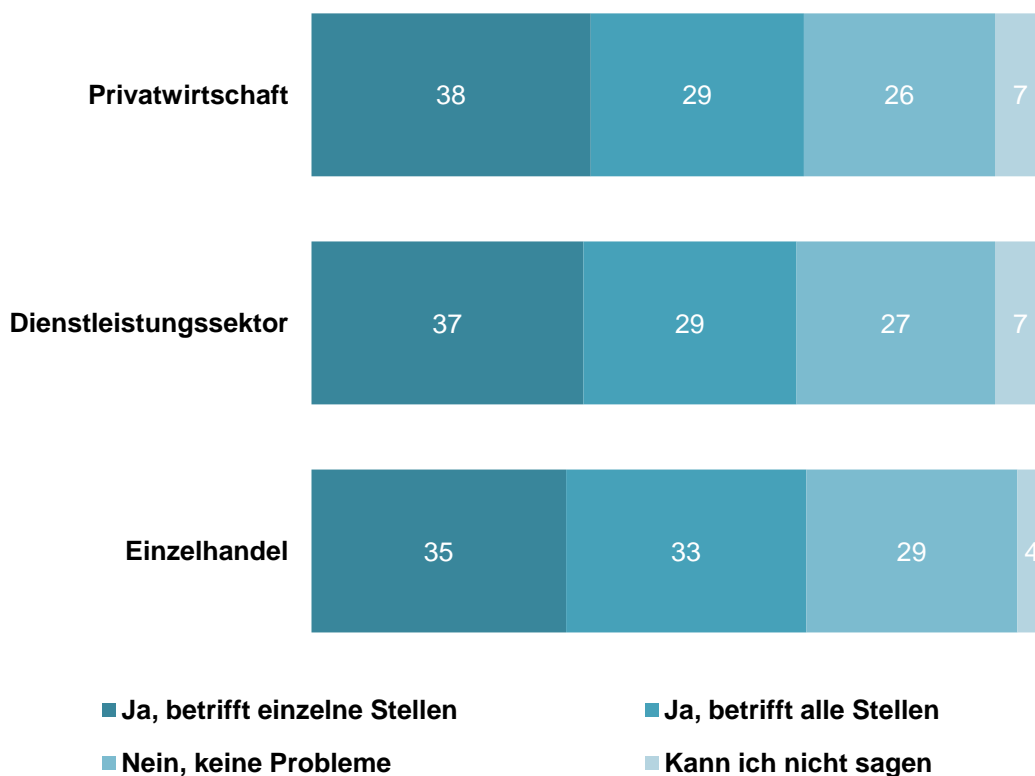
Des Weiteren stehen in Zusammenhang mit dem Fachkräftebedarf im Einzelhandel die erwarteten Besetzungsprobleme im Mittelpunkt. Gehen die Betriebe davon aus, dass es bis 2013 Schwierigkeiten geben wird, geeignete Bewerber zu finden? Hierbei wird unterschieden, ob dies eher einzelne oder alle zu besetzenden Stellen für Fachkräfte betrifft. Die Basis bilden jene Betriebe, welche erwarten, dass bis 2013 Stellen für Fachkräfte neu- oder wiederbesetzt werden müssen. Anschließend werden die Gründe der Stellenbesetzungsprobleme für Fachkräfte dargelegt, bevor die

Bedeutung personalpolitischer Strategien zur Deckung des Fachkräftebedarfs thematisiert wird.

35 Prozent der Einzelhandelsbetriebe, die bis 2013 Stellen für Fachkräfte neu- oder wiederbesetzen müssen, erwarten, dass es in diesem Zeitraum Probleme bei der Besetzung von einzelnen Stellen für Fachkräfte geben wird, 33 Prozent der Betriebe gehen davon aus, dass dies alle Stellen betreffen wird und 29 Prozent prognostizieren keine Probleme. 4 Prozent der Einzelhandelsbetriebe können hierzu keine Aussage treffen. Im Dienstleistungssektor und in der Privatwirtschaft ist demgegenüber zu erkennen, dass ein etwas geringerer Anteil der Betriebe davon ausgeht, dass alle Stellen betroffen sein werden, jedoch anteilmäßig entsprechend mehr Betriebe Besetzungsprobleme für einzelne Stellen prognostizieren. Der Anteil der Betriebe, welche keine Probleme erwarten, ist in diesen Bereichen entsprechend geringer als im Einzelhandel (vgl. Abbildung 15).

Abbildung 15
Erwartete Probleme geeignete Bewerber zu finden

Angaben in Prozent; Basis: Betriebe, die bis 2013 Stellen für Fachkräfte neu- oder wiederbesetzen müssen



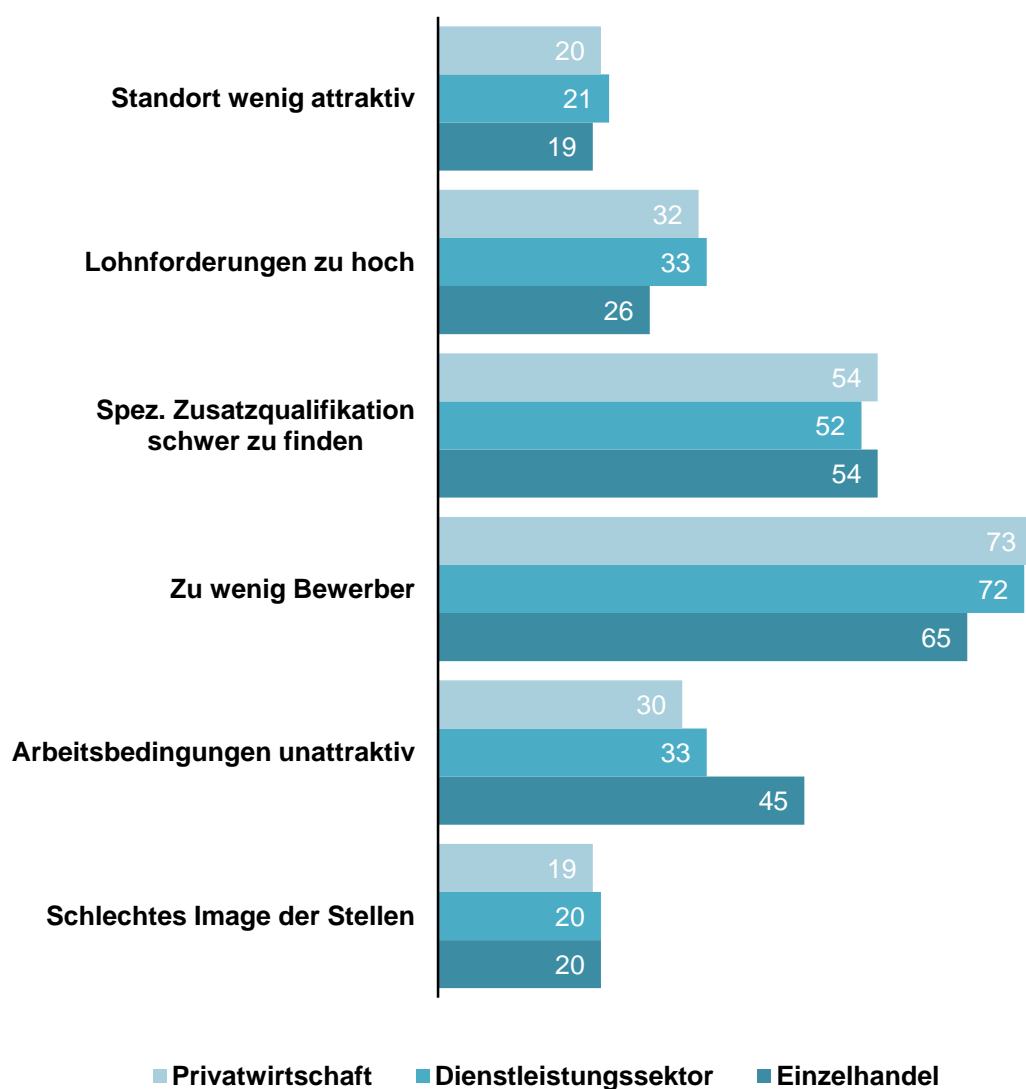
Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Aus welchen Gründen (Image der zu besetzenden Stellen, unattraktive/r Arbeitsbedingungen/Standort, zu wenig Bewerber, etc.) ergeben sich Probleme bei der Suche nach geeigneten Bewerbern? Dieser Frage soll im Folgenden nachgegangen werden. Die Basis hierzu bilden jene Betriebe, die bis 2013 entweder für einzelne oder für alle Stellen für Fachkräfte Besetzungsprobleme erwarten.

65 Prozent der Betriebe des Einzelhandels geben als Ursache für Besetzungsprobleme von Fachkräftestellen ein zu geringes Angebot an Bewerbern an, gefolgt davon, dass spezielle Zusatzqualifikationen schwer zu finden sind (54 %). Unattraktive Arbeitsbedingungen werden im Einzelhandel (45 %) im Vergleich zu dem Dienstleistungssektor (33 %) und der Privatwirtschaft (30 %) auffallend häufig genannt. Geringere Werte - verglichen mit dem Dienstleistungssektor und der Privatwirtschaft - sind im Einzelhandel hinsichtlich der Items „Lohnforderungen zu hoch“, „zu wenig Bewerber“ und „Standort wenig attraktiv“ zu erkennen. Ein wenig attraktiver Standort (19 %) und ein schlechtes Image der Stellen (20 %) wird von den Betrieben des Einzelhandels am seltensten als ursächlich für Besetzungsprobleme eingeschätzt (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16
Gründe der Probleme geeignete Bewerber zu finden

Angaben in Prozent; Basis: Betriebe, die bis 2013 für einzelne oder alle Stellen für Fachkräfte Besetzungsprobleme erwarten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

Bezüglich der Bedeutung (hohe, geringe oder keine Bedeutung) personalpolitischer Strategien zur Sicherung des Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen

gen Fachkräftebedarfs lässt sich anhand des IAB-Betriebspanels 2011 festhalten, dass insbesondere die Fort- und Weiterbildung von Mitarbeitern, die eigene Ausbildung von Fachkräften und die Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen in allen drei Bereichen eine hohe Bedeutung inne hat. Ein verstärkter Einsatz von Leiharbeit und ein Anwerben von Fachkräften aus dem Ausland wie auch eine Kooperation mit Schulen und Hochschulen oder Kammern und Bildungsträgern spielt dagegen keine große Rolle.

10 Maßnahmen für Ältere

Angesichts des fortschreitenden demographischen Wandels und der damit verbundenen Schrumpfung und Alterung der Gesellschaft wie auch des Erwerbspersonenpotenzials wird sich die Altersstruktur in den Betrieben verändern. Der Anteil älterer Beschäftigter wird in Zukunft ansteigen (Fuchs/Söhnlein/Weber 2011: 4 f.). Vor diesem Hintergrund wird die Bedeutung von Maßnahmen für ältere Mitarbeiter stetig zunehmen.

Im IAB-Betriebspanel wird im Jahr 2011 als Schwerpunktthema nach bestehenden Maßnahmen, die sich im Betrieb auf die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer ab 50 Jahren beziehen, gefragt. Wird in den Betrieben des Einzelhandels Altersteilzeit eingesetzt oder werden ältere Arbeitnehmer in betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen mit einbezogen bzw. werden für Ältere spezielle Weiterbildungen angeboten?

Bei Betrachtung der Altersstruktur der Betriebe des Einzelhandels lässt sich feststellen, dass im Jahr 2011 28 Prozent der Beschäftigten des Einzelhandels über 50 Jahre, 53 Prozent 30 bis unter 50 Jahre und 19 Prozent unter 30 Jahre alt sind. Im Dienstleistungssektor und der Privatwirtschaft zeigt sich ebenfalls ein Anteil älterer Beschäftigter von 28 Prozent.

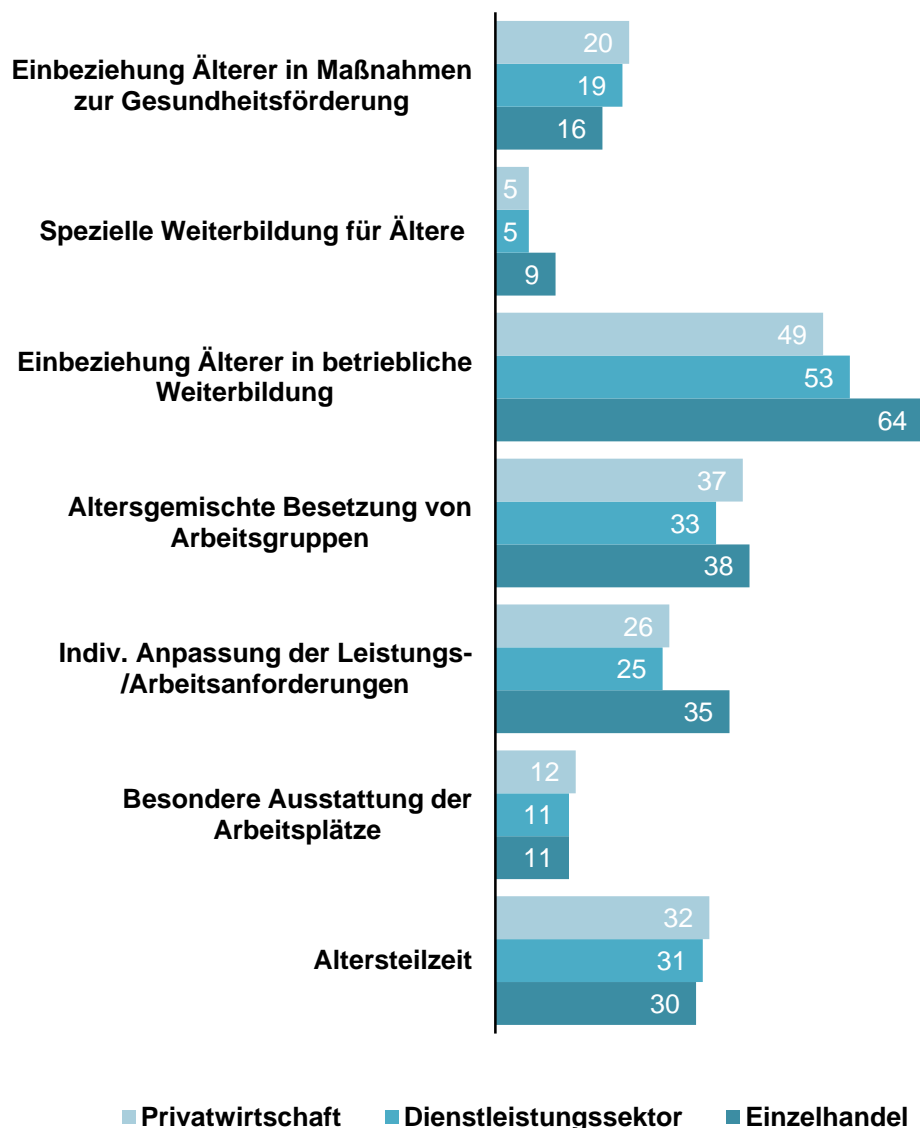
28 Prozent der Betriebe des Einzelhandels beschäftigen keinen Mitarbeiter ab 50 Jahren. Hier ist jedoch ein starker Zusammenhang mit der Betriebsgröße zu erkennen. So haben 41 Prozent der Betriebe mit weniger als fünf Beschäftigten, 24 Prozent der Betriebe mit fünf bis 19 Beschäftigten und nur noch 4 Prozent der Einzelhandelsbetriebe mit 20 bis 99 Beschäftigten keinen Mitarbeiter dieser Altersklasse in ihren Reihen. In allen Betrieben mit mehr als 100 Beschäftigten ist mindestens eine Person angestellt, die älter als 50 Jahre ist.

Insgesamt ist bezüglich der betrieblichen Maßnahmen für ältere Beschäftigte festzuhalten, dass lediglich in 11 Prozent der Betriebe des Einzelhandels, welche Mitarbeiter über 50 Jahren beschäftigen, entsprechende Maßnahmen angeboten werden. Im Dienstleistungssektor (14 %) und in der Privatwirtschaft (15 %) liegt dieser Anteil etwas höher. Von den Einzelhandelsbetrieben mit Maßnahmen für ältere Beschäftigte beziehen 64 Prozent Ältere in betriebliche Weiterbildung mit ein, 38 Prozent der Betriebe berücksichtigen eine altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen, 35 Prozent passen die Leistungs- und Arbeitsanforderungen individuell an Ältere an und 30 Prozent der Betriebe nutzen die Altersteilzeit. Spezielle Weiterbildungen für Ältere (9 %), eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze (11 %) oder die Einbe-

ziehung Älterer in Maßnahmen der Gesundheitsförderung (16 %) spielen in den Einzelhandelsbetrieben dagegen eine untergeordnete Rolle. Im Dienstleistungssektor sowie in der Privatwirtschaft dominiert unter den Betrieben mit Maßnahmen für Beschäftigte ab 50 Jahren ebenfalls die Einbeziehung Älterer in betriebliche Maßnahmen sowie die altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen wie auch die Altersteilzeit. Letztere sowie die Einbeziehung Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung wie auch eine besondere Ausstattung der Arbeitsplätze wird im Dienstleistungssektor und in der Privatwirtschaft verglichen mit dem Einzelhandel häufiger eingesetzt, wohingegen die weiteren erhobenen Maßnahmen weniger genutzt werden als in Betrieben des Einzelhandels. Abbildung 17 umfasst die Anteilswerte der einzelnen Maßnahmen für Beschäftigte ab 50 Jahren der Betriebe des Einzelhandels, der Dienstleistung und der Privatwirtschaft, welche Maßnahmen für Ältere anbieten.

Abbildung 17
Maßnahmen für ältere Beschäftigte (50+)

Angaben in Prozent; Basis: Betriebe, die Maßnahmen für ältere Beschäftigte (50+) anbieten



Quelle: IAB-Betriebspanel 2011

11 Fazit

Basierend auf den durchgeführten Auswertungen des IAB-Betriebspanels der Jahre 2010 und 2011 lassen sich für die Einzelhandelsbranche folgende Charakteristika bezüglich der Nutzung atypischer Beschäftigungsformen, der betrieblichen Aus- und Weiterbildung, erwarteten Personalproblemen, des Fachkräftebedarfs und der Beschäftigung älterer Mitarbeiter herausheben:

Der Einzelhandel ist, verglichen mit dem Dienstleistungssektor und der Privatwirtschaft, durch eine starke betriebliche Verbreitung und eine hohe Nutzungsintensität der Teilzeitarbeit sowie der geringfügigen Beschäftigung charakterisiert. Durch den Einsatz von Beschäftigten insbesondere in diesen atypischen Beschäftigungsverhältnissen, sprich durch die Möglichkeit einer flexiblen Gestaltung der Arbeitszeiten, kann der Arbeitgeber besser auf den anfallenden Arbeitsbedarf und Kundenströme aufgrund von konjunkturellen und saisonalen Schwankungen reagieren als durch die Beschäftigung von Arbeitskräften in sogenannten „Normalarbeitsverhältnissen“ (Sczesny et al. 2006: 15; Bosch et al. 2001: 19).

Hinsichtlich der Tarifbindung sind im Einzelhandel zwar nur geringe Unterschiede im Vergleich zu dem Dienstleistungssektor und der Privatwirtschaft festzustellen, dennoch soll hier kurz die Relevanz und Entwicklung dieser Ergebnisse dargestellt werden: Vor der Aufhebung der Allgemeinverbindlichkeitserklärung der Tarifverträge im Einzelhandel im Jahr 2000 waren die Arbeitgeber rechtlich verpflichtet ihre Beschäftigten nach tariflich festgelegten Löhnen und Gehältern zu entlohnen. Nach deren Aufhebung nahm die Tarifbindung der Einzelhandelsbetriebe in Deutschland kontinuierlich ab, was eine zunehmende Entgelt differenzierung zwischen tarifgebundenen und tarifungebundenen Betrieben zur Folge hatte (Voss-Dahm 2009: 229 f.). Der Handelsverband Deutschland (HDE) strebt aktuell die „Einführung einer branchenspezifischen und regional differenzierten allgemeinverbindlichen tariflichen Entgeltuntergrenze, eines sogenannten Basisentgeltes“ an. Eine Allgemeinverbindlichkeitserklärung eines tariflichen Basisentgeltes ist tarifrechtlich jedoch nur möglich, wenn mehr als 50 Prozent der Beschäftigten in Betrieben arbeiten, die einem Branchentarifvertrag unterliegen. Haus- bzw. Firmentarifverträge sowie die Orientierung an einem Branchentarifvertrag werden, laut Tarifrecht, nicht mit einbezogen (HDE 2012). Aktuell liegt der Anteil der Beschäftigten in branchentarifgebundenen Betrieben aber mit 42 Prozent unter den erforderlichen 50 Prozent. Jedoch arbeiten 2011 60 Prozent der Beschäftigten des Einzelhandels in nicht-tarifgebundenen Betrieben, die sich hinsichtlich der Entlohnung an einem Branchentarifvertrag orientieren.

Zudem strebt der Handelsverband Deutschland (HDE) eine Modernisierung der Tarifverträge an, um sie für Unternehmen attraktiver zu machen und so der Tariffucht entgegen zu wirken. Hierzu hat der Arbeitgeberverband sämtliche mit der Dienstleistungsgewerkschaft Verdi abgeschlossenen Mantel- und Entgelttarifverträge gekündigt. Laut dem HDE entsprechen die aktuellen Tarifverträge nicht mehr den Anforde-

rungen der Tätigkeiten im Einzelhandel. Die Gewerkschaft befürchtet jedoch eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen (Haas 2013).

Ein weiteres Charakteristikum des Einzelhandels stellt die hohe Bedeutung der betrieblichen Ausbildung dar. Diese starke Relevanz, welche durch die Auszubildendenzahlen in Berufen des Einzelhandels verdeutlicht wird, konnte anhand der durchgeführten Auswertungen der Daten des IAB-Betriebspanels bestätigt werden. So ist, im Vergleich mit der Dienstleistungsbranche und der Privatwirtschaft, zum einen ein höherer Anteil an Einzelhandelsbetrieben ausbildungsberechtigt und zum anderen auch tatsächlich ausbildungsaktiv. Unterstrichen wird dies durch die Betrachtung der Qualifikationsstruktur im Einzelhandel. Der Anteil an qualifizierten Tätigkeiten, welche von den Beschäftigten eine berufliche Ausbildung erfordern, ist hier vergleichsweise hoch.

Ein anderes Bild zeigt sich sowohl bezüglich der betrieblichen Weiterbildungsbeteiligung als auch der Weiterbildungsquote des Einzelhandels im Vergleich zu dem Dienstleistungssektor und der Privatwirtschaft. Hier ist zwischen den drei Bereichen kein Unterschied zu erkennen. Insbesondere in Hinblick auf den demographischen Wandel und das sinkende Erwerbspersonenpotenzial sowie eines daraus resultierenden drohenden Engpasses an Fachkräften stellen eine hohe Ausbildungsbeteiligung der Betriebe sowie eine Förderung von Weiterbildungsmaßnahmen wichtige personalpolitische Maßnahmen dar, den zukünftigen Bedarf an Fachkräften zu decken.

Der Bedarf an Fachkräften hat sich im Einzelhandel in Deutschland zwischen 2010 und 2011 (jeweils im 1. Halbjahr) um etwa 4.000 Personen erhöht. Einzelhandelsbetriebe erwarten 2011 in einem geringeren Ausmaß, dass bis 2013 eine Neu- oder Wiederbesetzung von Fachkräftestellen erforderlich sein wird, als Betriebe der Dienstleistung oder der Privatwirtschaft. Einzelhandelsbetriebe, die von Besetzungsproblemen ausgehen, erwarten jedoch eher, dass dies alle Fachkräftestellen betreffen wird. Insgesamt wird seitens der Betriebe ein zu geringes Angebot an Bewerbern am häufigsten als ursächlich für Besetzungsprobleme von Fachkräftestellen gesehen, gefolgt davon, dass spezielle Zusatzqualifikationen schwer zu finden sind. Auffällig im Vergleich zu den beiden anderen Sektoren ist, dass im Einzelhandel mehr Betriebe angeben, dass unattraktive Arbeitsbedingungen ein Hindernis darstellen. Flexible Arbeitszeitregelungen mit häufiger Arbeit am Wochenende und am Abend, eine vergleichsweise schlechte Bezahlung, eine hohe Quote atypischer Beschäftigungsverhältnisse gehören zum Alltag der Beschäftigten im Einzelhandel.

Aktuell besteht im Einzelhandel, verglichen mit der Dienstleistungsbranche und der Privatwirtschaft, dennoch kein verstärkter Fachkräftebedarf. Hinsichtlich der erwarteten Personalprobleme geben Einzelhandelsbetriebe, verglichen mit der Privatwirtschaft und dem Dienstleistungsbereich, unterdurchschnittlich oft an, dass sie Schwierigkeiten erwarten geeignete Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu bekommen. In Verbindung mit dem Hindernis unattraktiver Arbeitsbedingungen ist dieses

Ergebnis überraschend. Dennoch sollte im Einzelhandel die Bedeutung personalpolitischer Strategien, in Form von Aus- und Weiterbildungen wie auch der Schaffung attraktiver Arbeitsbedingungen, zur Sicherung des Fachkräftebestandes und zur Deckung des zukünftigen Fachkräftebedarfs nicht außer Acht gelassen werden.

Betriebe des Einzelhandels bieten, im Vergleich zu den beiden anderen Bereichen, zu einem etwas geringeren Anteil Maßnahmen für Beschäftigte ab 50 Jahren an. Werden Maßnahmen angeboten, so werden insbesondere die Einbeziehung Älterer in betriebliche Weiterbildung, eine altersgemischte Besetzung von Arbeitsgruppen und die Anpassung von Arbeits- und Leistungsanforderungen genutzt. In Hinblick auf den demographischen Wandel und den erwarteten Rückgang des Erwerbspersonenpotenzials stellen Maßnahmen für Ältere jedoch ein Thema mit wachsender Bedeutung dar.

Literatur

Bechmann, Sebastian; Dahms, Vera; Fischer, Agnes; Frei, Marek; Leber, Ute; Möller, Iris (2011): Beschäftigung, Arbeit und Unternehmertum, in deutschen Kleinbetrieben. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2010. IAB-Forschungsbericht 7/2011, Nürnberg.

Berufsbildungsgesetz (BBiG) vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), zuletzt geändert durch Artikel 24 des Gesetzes vom 20. Dezember 2011 (BGBl. I S. 2854).

Bosch, Gerhard; Haipeter, Thomas; Lehndorff, Steffen; Voss-Dahm, Dorothea; Wagner, Alexandra (2001): Beschäftigungswandel in Dienstleistungen. Befunde aus fünf Branchen und zehn Ländern. Institut Arbeit und Technik, Europäisches Gewerkschaftsinstitut, Brüssel.

Bundesagentur für Arbeit (2012a): BERUFENET. Kaufmann/-frau - Einzelhandel, www.berufenet.arbeitsagentur.de (abgerufen am 28.09.2012).

Bundesagentur für Arbeit (2012b): BERUFENET. Verkäufer/in, www.berufenet.arbeitsagentur.de (abgerufen am 28.09.2012).

Demireva, Lora; Nüchter, Oliver; Schmid, Alfons (2009): Betriebliche Ausbildung in Hessen 2008. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel - Hessen 2008. IAB-Betriebspanel Report Hessen. Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur, Frankfurt am Main.

Düll, Herbert; Bellmann, Lutz (1998): Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten in West- und Ostdeutschland. Eine theoretische und empirische Analyse mit den Daten des IAB-Betriebspanels 1997. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Jg. 31, H. 2, S. 205–225.

Fischer, Gabriele; Janik, Florian; Müller, Dana; Schmucker, Alexandra (2008): Das IAB-Betriebspanel - von der Stichprobe über die Erhebung bis zur Hochrechnung. FDZ-Methodenreport 01/2008, Nürnberg.

Frei, Marek; Papies, Udo; Schiemann, Frank (2011): Fachkräftestudie 2010. Fachkräfteperspektive Thüringen 2020, Erfurt.

Fuchs, Johann; Hummel, Markus; Hutter, Christian; Klinger, Sabine; Spitznagel, Eugen; Wanger, Susanne; Weber, Enzo; Zika, Gerd (2011): Prognose 2011/2012. Schwerere Zeiten für den Arbeitsmarkt. IAB-Kurzbericht 19/2011, Nürnberg.

Fuchs, Johann; Söhnlein, Doris; Weber, Brigitte (2011): Projektion des Arbeitskräfteangebots bis 2050. Rückgang und Alterung nicht mehr aufzuhalten. IAB-Kurzbericht 16/2011, Nürnberg.

Grunau, Philipp (2011): Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland. IAB, Nürnberg.

Gundert, Stefanie; Hohendanner, Christian (2011): Leiharbeit und befristete Beschäftigung. Soziale Teilhabe ist eine Frage von stabilen Jobs. IAB-Kurzbericht 4/2011, Nürnberg.

Haas, Sibylle (2013): Wenig Geld, viel Arbeit. Süddeutsche Zeitung, erschienen am 26.01.2013, S. 24.

Handelsverband Deutschland (HDE) (2012): Einzelhandel gegen gesetzliche Mindestlöhne, <http://www.einzelhandel.de/index.php/component/k2/item/110071-einzelhandelgegengesetzlichemindestloehne.html> (abgerufen am 31.01.2013).

Hohendanner, Christian (2010): Befristete Arbeitsverträge zwischen Auf- und Abschwing. Unsichere Zeiten, unsichere Verträge? IAB-Kurzbericht 14/2010, Nürnberg.

Hohendanner, Christian; Stegmaier, Jens (2012): Geringfügige Beschäftigung in deutschen Betrieben. Umstrittene Minijobs. IAB-Kurzbericht 24/2012, Nürnberg.

Kalina, Thorsten; Voss-Dahm, Dorothea (2005): Mehr Minijobs = mehr Bewegung auf dem Arbeitsmarkt. Fluktuation der Arbeitskräfte und Beschäftigungsstruktur in vier Dienstleistungsbranchen. IAT-Report 2005–07, Gelsenkirchen.

Kalkowski, Peter (2008): Ist der Flächentarifvertrag für den Einzelhandel noch zu retten? Rahmenbedingungen und Konturen einer Entgeltstrukturreform. Arbeitspapier, Göttingen.

Schier, Michaela; Szymenderski, Peggy (2007): Arbeitsbedingungen im Einzelhandel und in der Film- und Fernsehproduktion. Rahmenbedingungen für die familiäre Alltagsgestaltung. EntAF - Arbeitspapier 1, Deutsches Jugendinstitut e.V., München.

Sczesny, Cordula; Wingen, Sascha; Langhoff, Thomas; Marino, Daniela (2006): Teilzeitarbeit im Dienstleistungsbereich. Strategien und Handlungsfelder in den Branchen Einzelhandel, Gesundheitswesen sowie im Hotel- und Gaststättengewerbe. Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Fb 1076, Dortmund, Berlin, Dresden.

Statistisches Bundesamt (2012): Bildung und Kultur. Berufliche Bildung. Fachserie 11, Reihe 3, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2011): Tarifinformationen zum Einzelhandel. Tarifstatistiken, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2009): Klassifikation der Wirtschaftszweige, Wiesbaden.

Voss-Dahm, Dorothea (2009): Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb. Verkaufsarbeit im Einzelhandel, Berlin: Edition Sigma.

Voss-Dahm, Dorothea (2005): Verdrängen Minijobs „normale“ Beschäftigung? In: Jahrbuch 2005. Institut Arbeit und Technik im Wissenschaftszentrum Nordrhein-Westfalen, S. 246–232.

Anhang

Tabelle A1

Anteil der Dienstleistungsbetriebe mit atypischen Beschäftigungsformen nach Betriebsgröße 2010 und 2011

Angaben in Prozent; Basis: Betriebe des Dienstleistungssektors

	Teilzeitbeschäftigung		Geringfügige Beschäftigung		Midi-Jobs		Befristete Arbeitsverträge	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
1 bis 4 Beschäftigte	60	60	30	31	23	24	4	5
5 bis 19 Beschäftigte	89	88	72	73	27	26	13	13
20 bis 99 Beschäftigte	93	92	78	76	34	32	48	49
100 und mehr Beschäftigte	95	95	74	74	45	42	82	84
Gesamt	77	76	54	55	26	26	14	14

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

Tabelle A2

Anteil der Betriebe der Privatwirtschaft mit atypischen Beschäftigungsformen nach Betriebsgröße 2010 und 2011

Angaben in Prozent; Basis: Betriebe der Privatwirtschaft

	Teilzeitbeschäftigung		Geringfügige Beschäftigung		Midi-Jobs		Befristete Arbeitsverträge	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
1 bis 4 Beschäftigte	56	56	29	29	20	22	4	5
5 bis 19 Beschäftigte	86	84	69	70	25	24	13	12
20 bis 99 Beschäftigte	91	90	75	74	29	28	45	47
100 und mehr Beschäftigte	95	95	68	68	34	33	81	85
Gesamt	73	73	51	53	24	24	13	14

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

Tabelle A3

Anteil der Beschäftigten im Dienstleistungssektor in atypischen Beschäftigungsformen nach Betriebsgröße 2010 und 2011

Angaben in Prozent; Basis: Betriebe des Dienstleistungssektors

	Teilzeitbeschäftigte		Geringfügig Beschäftigte		Midi-Jobber		Befristet Beschäftigte	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
1 bis 4 Beschäftigte	31	30	14	14	10	9	2	3
5 bis 19 Beschäftigte	37	35	24	25	5	5	4	4
20 bis 99 Beschäftigte	29	26	16	16	3	3	8	9
100 und mehr Beschäftigte	26	26	9	9	3	2	11	11
Gesamt	31	29	16	16	4	4	7	7

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

Tabelle A4**Anteil der Beschäftigten in der Privatwirtschaft in atypischen Beschäftigungsformen nach Betriebsgröße 2010 und 2011**

Angaben in Prozent; Basis: Betriebe der Privatwirtschaft

	Teilzeitbeschäftigte		Geringfügig Beschäftigte		Midi-Jobber		Befristet Beschäftigte	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
1 bis 4 Beschäftigte	28	27	13	14	8	9	2	2
5 bis 19 Beschäftigte	33	31	22	22	4	4	3	4
20 bis 99 Beschäftigte	23	21	13	14	3	2	7	7
100 und mehr Beschäftigte	17	17	6	6	2	1	8	9
Gesamt	24	22	13	13	3	3	6	6

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

Tabelle A5**Tarifbindung der Betriebe nach Betriebsgröße 2010 und 2011**

Angaben in Prozent

		Privatwirtschaft		Dienstleistung		Einzelhandel	
		2010	2011	2010	2011	2010	2011
1 bis 4 Beschäftigte	Branchentarifvertrag	19	17	15	13	16	12
	Haus-/Firmentarifvertrag	1	1	1	1	1	2
	Kein Tarifvertrag	80	83	85	86	83	86
5 bis 19 Beschäftigte	Branchentarifvertrag	32	31	26	25	38	34
	Haus-/Firmentarifvertrag	2	2	2	2	2	2
	Kein Tarifvertrag	66	68	72	73	60	64
20 bis 99 Beschäftigte	Branchentarifvertrag	40	38	39	37	50	43
	Haus-/Firmentarifvertrag	5	5	5	5	3	4
	Kein Tarifvertrag	55	57	56	58	47	53
100 und mehr Beschäftigte	Branchentarifvertrag	56	55	57	57	68	60
	Haus-/Firmentarifvertrag	11	11	9	9	*	4
	Kein Tarifvertrag	34	35	34	34	31	36
Gesamt	Branchentarifvertrag	27	26	23	22	31	27
	Haus-/Firmentarifvertrag	2	2	2	2	2	2
	Kein Tarifvertrag	71	72	75	77	67	71

*: Wert aufgrund geringer Zellenbesetzung nicht ausreichend belastbar

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

Tabelle A6**Beschäftigte in Betrieben mit Tarifbindung bzw. ohne Tarifbindung nach Betriebsgröße 2010 und 2011**

Angaben in Prozent

		Privatwirtschaft		Dienstleistung		Einzelhandel	
		2010	2011	2010	2011	2010	2011
1 bis 4 Beschäftigte	Branchentarifvertrag	21	18	16	14	17	13
	Haus-/Firmentarifvertrag	1	1	1	1	1	2
	Kein Tarifvertrag	79	81	83	85	82	85
5 bis 19 Beschäftigte	Branchentarifvertrag	34	32	28	27	42	39
	Haus-/Firmentarifvertrag	2	2	2	2	3	3
	Kein Tarifvertrag	64	66	70	71	56	59
20 bis 99 Beschäftigte	Branchentarifvertrag	41	40	41	39	51	44
	Haus-/Firmentarifvertrag	6	6	6	6	3	4
	Kein Tarifvertrag	53	55	53	55	46	53
100 und mehr Beschäftigte	Branchentarifvertrag	63	61	61	60	67	59
	Haus-/Firmentarifvertrag	14	13	12	12	2	6
	Kein Tarifvertrag	24	25	27	28	31	35
Gesamt	Branchentarifvertrag	46	44	41	39	47	42
	Haus-/Firmentarifvertrag	7	7	6	6	3	4
	Kein Tarifvertrag	47	49	53	55	51	55

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

Tabelle A7**Orientierung der nicht-tarifgebundenen Betriebe hinsichtlich der Entlohnung an einem Branchentarifvertrag, nach Betriebsgröße 2010 und 2011**

Angaben in Prozent; Basis: Betriebe ohne Tarifbindung

	Privatwirtschaft		Dienstleistung		Einzelhandel	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
1 bis 4 Beschäftigte	31	34	30	33	36	39
5 bis 19 Beschäftigte	45	49	43	47	46	51
20 bis 99 Beschäftigte	55	56	53	54	78	72
100 und mehr Beschäftigte	55	54	52	50	74	64
Gesamt	39	42	37	41	43	47

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

Tabelle A8**Beschäftigte in nicht-tarifgebundenen Betrieben, die sich hinsichtlich der Entlohnung an einem Branchentarifvertrag orientieren, nach Betriebsgröße 2010 und 2011**

Angaben in Prozent; Basis: Beschäftigte in Betrieben ohne Tarifbindung

	Privatwirtschaft		Dienstleistung		Einzelhandel	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
1 bis 4 Beschäftigte	33	37	32	36	39	43
5 bis 19 Beschäftigte	46	50	44	48	47	55
20 bis 99 Beschäftigte	55	57	53	55	79	74
100 und mehr Beschäftigte	54	54	50	50	81	67
Gesamt	49	51	46	49	59	60

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

Tabelle A9
Ausbildungsberechtigung nach Betriebsgröße 2010 und 2011

Angabe in Prozent

		Privatwirtschaft		Dienstleistung		Einzelhandel	
		2010	2011	2010	2011	2010	2011
1 bis 4 Beschäftigte	Ja, Betrieb erfüllt Voraussetzungen	44	42	40	39	43	39
	Ja, im Verbund	2	2	2	3	3	2
	Nein	54	56	58	59	55	60
5 bis 19 Beschäftigte	Ja, Betrieb erfüllt Voraussetzungen	66	65	62	62	76	74
	Ja, im Verbund	3	3	3	3	2	4
	Nein	32	33	35	36	23	24
20 bis 99 Beschäftigte	Ja, Betrieb erfüllt Voraussetzungen	79	78	75	74	90	92
	Ja, im Verbund	6	5	5	5	5	4
	Nein	18	19	21	22	6	6
100 und mehr Beschäftigte	Ja, Betrieb erfüllt Voraussetzungen	88	90	84	87	100	94
	Ja, im Verbund	9	8	8	8	*	*
	Nein	8	6	11	9	0	*
Gesamt	Ja, Betrieb erfüllt Voraussetzungen	58	57	54	53	65	62
	Ja, im Verbund	3	3	3	3	3	3
	Nein	40	41	44	44	34	35

*: Wert aufgrund geringer Zellenbesetzung nicht ausreichend belastbar

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

Tabelle A10
Auszubildendenquote nach Betriebsgröße 2010 und 2011

Angaben in Prozent

	Privatwirtschaft		Dienstleistung		Einzelhandel	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
1 bis 4 Beschäftigte	7	7	5	6	4	5
5 bis 19 Beschäftigte	8	7	8	7	8	7
20 bis 99 Beschäftigte	6	6	6	6	8	7
100 und mehr Beschäftigte	5	5	5	5	6	5
Gesamt	6	6	6	6	7	6

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

Tabelle A11
Übernahmequote 2010 und 2011

Angaben in Prozent

	Privatwirtschaft		Dienstleistungen		Einzelhandel	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
	61	66	56	62	59	63

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

Tabelle A12
Ausbildungsbeteiligung/ -aktivität 2010 und 2011

Angaben in Prozent

	Privatwirtschaft		Dienstleistung		Einzelhandel	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Ausbildungsbetrieb	32	32	29	29	35	35
Keine Ausbildung trotz Berechtigung	28	28	28	27	32	29
Keine Berechtigung	40	41	44	44	34	35

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

Tabelle A13
Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgröße 2010 und 2011

Angaben in Prozent

	Privatwirtschaft		Dienstleistung		Einzelhandel	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
1 bis 4 Beschäftigte	27	37	30	40	20	29
5 bis 19 Beschäftigte	49	56	53	59	48	58
20 bis 99 Beschäftigte	69	76	72	79	74	84
100 und mehr Beschäftigte	87	93	86	92	84	86
Gesamt	42	51	45	53	40	50

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

Tabelle A14
Weiterbildungsquote nach Betriebsgröße 2010 und 2011

Angaben in Prozent

	Privatwirtschaft		Dienstleistung		Einzelhandel	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011
1 bis 4 Beschäftigte	19	26	21	29	13	22
5 bis 19 Beschäftigte	25	29	29	32	27	34
20 bis 99 Beschäftigte	24	29	27	32	21	32
100 und mehr Beschäftigte	21	26	21	27	17	27
Gesamt	24	29	26	31	22	31

Quelle: IAB-Betriebspanel 2010 und 2011

In dieser Reihe sind zuletzt erschienen

Nr.	Autor(en)	Titel	Datum
8/2012	Dietz, M. Kettner, A. Kubis, A. Leber, U. Müller, A. Stegmaier, J.	Unvollkommene Ausgleichsprozesse am Arbeitsmarkt	6/12
9/2012	Werner, D. Ramos Lobato, P. Dietz, M.	Evaluation der Sonderregelung für kurzfristig Beschäftigte in der Arbeitslosenversicherung	7/12
10/2012	Hohmeyer, K. Kopf, E. Fiebig, M. Grüttner, M.	Pflegertätigkeiten von Personen in Haushalten mit Arbeitslosengeld-II-Bezug: Eine deskriptive Betrachtung	7/12
11/2012	Wolff, J. Moczall, A.	Übergänge von ALG-II-Beziehern in die erste Sanktion: Frauen werden nur selten sanktioniert	7/12
12/2012	Stumpf, F. Damelang, A. Schulz, F.	Die berufliche Strukturierung der frühen Erwerbsphase: Ereignisanalysen zur Beschäftigungsstabilität	7/12
13/2012	Bechmann, S. Dahms, V. Tschersich, N. Frei, M. Leber, U. Schwengler, B.	Fachkräfte und unbesetzte Stellen in einer alternden Gesellschaft: Problemlagen und betriebliche Reaktionen	10/12
14/2012	Beyersdorf, J. Rauch, A.	Junge Rehabilitanden zwischen Schule und Erwerbsleben: Maßnahmen der beruflichen Ersteingliederung anhand empirischer Befunde aus der IAB-Panelbefragung der Rehabilitanden 2007 und 2008	12/12
15/2012	Sowa, F. Klemm, M. Freier, C.	„Ein-Euro-Jobs“ in Deutschland: Qualitative Fallstudien zur Auswirkung der SGB-II-Arbeitsgelegenheiten auf Beschäftigungsstruktur und Arbeitsmarktverhalten von Organisationen	12/12
1/2013	Hecht, V. Hohmeyer, K. Litzel, N. Moritz, M. Müller, J.-A. Phan thi Hong, V. Schäffler, J.	Motive, Strukturen und Auswirkungen deutscher Direktinvestitionen in Tschechien: Erste Untersuchungsergebnisse aus dem IAB-Projekt ReLOC – Research on Locational and Organisational Change	2/13

Stand: 28.02.2013

Eine vollständige Liste aller erschienenen IAB-Forschungsberichte finden Sie unter

<http://www.iab.de/de/publikationen/forschungsbericht.aspx>

Impressum

IAB-Forschungsbericht 2/2013

Herausgeber

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Regina Stoll, Jutta Palm-Nowak

Technische Herstellung

Gertrud Steele

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise -
nur mit Genehmigung des IAB gestattet

Website

<http://www.iab.de>

Bezugsmöglichkeit

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2013/fb0213.pdf>

ISSN 2195-2655

Rückfragen zum Inhalt an:

Sandra Dummert
Telefon 0911.179 7005
E-Mail sandra.dummert2@iab.de