



Arbeitspapier

Thorsten Kalina, Dorothea Voss-Dahm

FLUKTUATION UND MOBILITÄT IM EINZELHANDEL

**Analysen auf Basis von Auswertungen
des Beschäftigtenpanels der
Bundesagentur für Arbeit**

**Erstellt im Rahmen des Projekts
„Stellenbesetzungsprozesse im Bereich
,einfacher' Dienstleistungen“ (STEP)**

Gelsenkirchen, Februar 2005

Einleitung

Angaben über die Mobilität auf dem Arbeitsmarkt liefern wichtige Informationen über die Verfassung und Funktionsweise eines Erwerbssystems: Mobilitätsmuster geben zum einen Auskunft über Grundmuster der betrieblichen Beschäftigungspolitik, zum zweiten können aus Mobilitätsmustern weit reichende Implikationen für die Gestaltung des sozialen Sicherungssystems abgeleitet werden, und drittens sind sie von Bedeutung für die Erwartungen der Beschäftigten an die „normale“ Stabilität von Beschäftigungsverhältnissen und damit für die Bewertung des individuellen Erwerbsverlaufs.

Eine hohe Fluktuation bzw. Mobilität auf dem Arbeitsmarkt kann verschiedene Ursachen haben: Zunächst steigt die zwischenbetriebliche Mobilität auf dem Arbeitsmarkt in Phasen des konjunkturellen Aufschwungs an, sofern dieser mit einem Aufbau der Beschäftigung einhergeht. Werden neue Beschäftigungsverhältnisse aufgebaut, werden Wiederbesetzungsketten in Gang gesetzt. In Phasen des konjunkturellen Abschwungs dagegen verharren Arbeitskräfte weitgehend auf den eingenommenen Arbeitsplätzen, die zwischenbetriebliche Mobilität ist geringer als im Aufschwung.

Ist zunehmende Mobilität jedoch über die konjunkturellen Schwankungen hinweg zu beobachten, so kann das darauf hindeuten, dass sich innerhalb von Unternehmen ein personalpolitischer Wechsel weg von einer intern-flexiblen hin zu einer extern-numerischen Bewältigungsstrategie von Flexibilitätsanforderungen vollzieht. Ebenso kann eine solche Situation in Zusammenhang gebracht werden mit Veränderungen seitens der Arbeitsangebotsseite: Eine Pluralisierung der Lebensstile kann sich auch in einer veränderten Arbeitsorientierung niederschlagen, innerhalb der ein Wechsel zwischen verschiedenen Beschäftigungsformen und Tätigkeitsfeldern zunehmend normaler wird, d.h. „Patchwork-Biografien“ entstehen. Wenngleich Bewegungen und Verschiebungen innerhalb der Erwerbsstruktur wie z.B. die Zunahme von sog. atypischen Beschäftigungsverhältnissen durchaus zu verzeichnen sind, so konnte in einer Studie des IAT gezeigt werden, dass auf dem westdeutschen Arbeitsmarkt über den Zeitraum von 1976 bis 1995 weder die allgemeine Arbeitsmarktmobilität zugenommen noch die allgemeine Beschäftigungsstabilität abgenommen hat (vgl. Erlinghagen/Knuth 2002).

Die zwischenbetriebliche Mobilität, d.h. die Mobilität auf dem externen Arbeitsmarkt, um die es in diesem Papier gehen soll, ist von der innerbetrieblichen Mobilität zu unterscheiden. Beide Formen der Mobilität ergänzen einander, d.h. wird allein die auf dem externen Arbeitsmarkt messbare Mobilitätsrate betrachtet, zeigt sich tatsächlich nur ein sehr unvollständiges Bild über das tatsächliche Anpassungsvermögen eines Arbeitsmarktes. Innerbetriebliche Mobilität hat vor allem dort einen hohen Stellenwert, wo qualifizierte Beschäftigte über überlappende Fähigkeits- und Funktionsprofile verfügen und daher in hohem Maße in verschiedenen Arbeitsbereichen ohne kurze Anlernzeit einzusetzen sind. Betriebe, die in hohem Maße in fachliche Qualifikationen investiert haben, können in der Regel also einen raschen, kurzfristig erforderlichen Ausgleich von Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften über innerbetriebliche Mobilität sicherstellen. Davon unterscheidet sich eine betriebliche Arbeitskräftestrategie, die weniger Gewicht auf die breite Qualifizierung der Belegschaft legt und deshalb mit deutlich geringeren Anfangsinvestitionen in Qualifizierung auskommt, bei quantitativen oder qualifikatorischen Veränderungen der Arbeitskräftenachfrage jedoch auf einen stärkeren Austausch (bei

höheren Transferkosten und höherem Risiko der Fehlbesetzung) mit dem externen Arbeitsmarkt angewiesen ist.

Doch wie sieht es konkret im deutschen Einzelhandel aus? Welches Mobilitätsmuster zeichnet diesen beschäftigungsintensiven Dienstleistungssektor aus? Gibt es beispielsweise Anzeichen für eine Erosion der traditionell im Einzelhandel verbreiteten Arbeitskräftestrategie, den hohen branchenspezifischen Flexibilitätsanforderungen mit innerbetrieblicher Mobilität zu begegnen? Oder ist ein ansteigender Austausch mit dem externen Arbeitsmarkt, also ein höheres Maß an zwischenbetrieblicher Mobilität festzustellen?

Die hier vorgestellten Zwischenergebnisse sind aus einem am Institut Arbeit und Technik derzeit laufenden Forschungsprojekt entstanden, das im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) unter dem gleichnamigen Titel „Stellenbesetzungsprozesse im Bereich ‚einfacher‘ Dienstleistungen“ (STEP) untersucht.¹ Datengrundlage der folgenden Auswertungen ist das Beschäftigtenpanel der Bundesagentur für Arbeit². Beim BA-Beschäftigtenpanel handelt es sich um anonymisierte Quartalsdaten aus der Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Das Panel stellt eine 1,92%ige Stichprobe der zum Quartalsstichtag abhängig Beschäftigten dar. Diese Datenquelle ist wegen der hohen Fallzahl und des Panelcharakters die einzige deutsche Datenquelle, die Berechnungen in der folgenden Art erlaubt. Analysiert werden die Daten der BA unter dem Aspekt der Beschäftigungsstabilität sowie der Struktur des Mobilitätsmusters hinsichtlich spezifischer Branchen- und Berufswechsel. Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefasst.

Beschäftigungsstabilität

Die Stabilität der Beschäftigung lässt sich ermitteln über die Berechnung der Labour-turnover Rate (LTR). Diese wird berechnet, indem Eintritte in Beschäftigung, Austritte aus Beschäftigung und der Beschäftigtenbestand nach folgender Formel in Beziehung gesetzt werden:³

$$\text{LTR} = \frac{\text{Eintritte in Beschäftigung} + \text{Austritte aus Beschäftigung}}{2 * \text{Beschäftigtenbestand}}$$

Eintritte in Beschäftigung sind erstens Neueintritte in das Beschäftigungssystem, zweitens Betriebswechsel oder drittens Übergänge aus Nicht-Erwerbstätigkeit in Beschäftigung. Als Austritt aus Beschäftigung wird jede Beendigung eines sozialversicherungspflichtigen

¹ Informationen über das Projekt sind zu finden unter: <http://www.iatge.de/projekt/2003/step.html>

² Das Beschäftigtenpanel kann über das Zentralarchiv für Empirische Sozialforschung (Köln) bezogen werden. Für die Verwendung der Daten in diesem Beitrag trägt die Bundesagentur für Arbeit keine Verantwortung.

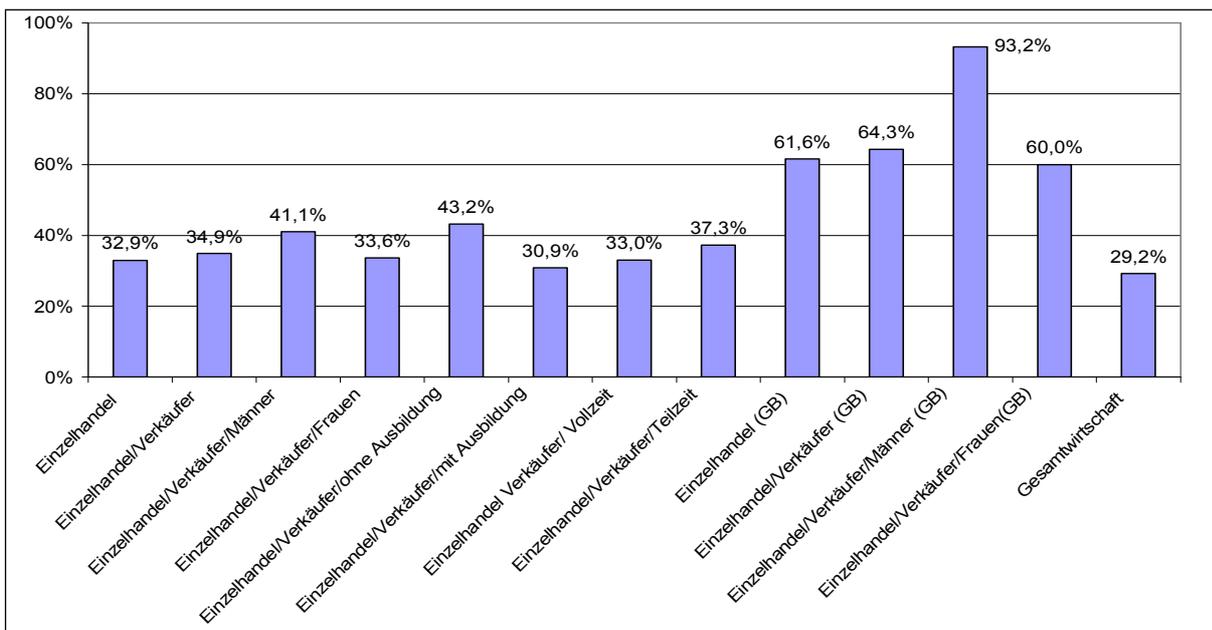
³ Zur Berechnung vgl. Schettkat (1993); Erlinghagen/ Knuth (2002)

Beschäftigungsverhältnisses gezählt, d.h. Betriebswechsel, Übergänge aus Beschäftigung in die Arbeitslosigkeit, in die „Reserve“ oder in nicht sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ebenso wie das endgültige Ausscheiden aus dem Erwerbsleben durch den Übergang in Rente oder den Tod des Versicherten.

Die Labour-turnover Rate bildet das arithmetische Mittel aus Eintritts- und Austrittsrate, bei denen jeweils nur die Eintritte bzw. Austritte in Relation zum Beschäftigtenbestand gesetzt werden. Neben der Bedeutung als Mobilitätsmaß kann die Labour-turnover Rate auch als Indikator für die Stabilität von Beschäftigung gesehen werden. Der Kehrwert der LTR kann als durchschnittliche Beschäftigungsdauer interpretiert werden. Ergibt sich für ein Jahr eine LTR von 100%, beginnt und beendet jeder Beschäftigte einmal im Jahr sein Beschäftigungsverhältnis. Analog ergäbe eine LTR von 25% eine durchschnittliche Beschäftigungsdauer von vier Jahren.⁴

Abbildung 1 zeigt die durchschnittliche jährliche Labour-turnover Rate für den Einzelhandel und die Gesamtwirtschaft.

Abbildung 1: Durchschnittliche jährliche Labour-turnover Rate im Einzelhandel (1998/99 bis 2002), Westdeutschland⁵ (ohne Auszubildende)



Quelle: BA-Beschäftigtenpanel, eigene Auswertung
 Legende: GB= geringfügig Beschäftigte

© IAT 2005

Die berechneten LTR stellen einen jährlichen Durchschnittswert für den Zeitraum 1998-2002 bzw. bei den geringfügig Beschäftigten für den Zeitraum 1999-2002 dar. Daher ist in Abbildung 1 wie auch in den anderen Abbildungen und Tabellen nur ein Wert

⁴ Zur Berechnung der Beschäftigungsstabilität können auch andere Maßzahlen verwendet werden (vgl. Erlinghagen/Mühge 2002)

⁵ Die Beschränkung auf Westdeutschland liegt in den übergreifenden Fragestellungen des STEP Projektes begründet. Dort wird u.a. der längerfristige Wandel der Qualifikationsstruktur untersucht. Dazu liegen nur für Westdeutschland lange Zeitreihen vor.

angegeben, obwohl es sich um die Darstellung von Beobachtungen eines Drei- bzw. Vierjahreszeitraums handelt. Durch die relativ kurze Laufzeit des Panels und die Zensierung von Angaben im Anfangs- und Endjahr scheint uns dieses Vorgehen zuverlässiger als eine Berechnung für einzelne Jahre.

Bei Betrachtung der LTR für sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (ohne geringfügig Beschäftigte) zeigt Abbildung 1 für den gesamten Einzelhandel mit 32,9% eine etwas höhere Beschäftigtenfluktuation als in der Gesamtwirtschaft (29,2%).

Innerhalb des Einzelhandels wurden detailliertere Angaben für den Beruf „VerkäuferIn“ berechnet. Die Daten der BA beziehen sich auf den aktuell *ausgeübten* Beruf, nicht auf den *erlernten* Beruf. Daher ist der Beruf „VerkäuferIn“ der Beruf, in dem im Einzelhandel die meisten Beschäftigten arbeiten (zur Qualifikations- und Berufsstruktur siehe Exkurs weiter unten). Es ist aus den Berechnungen zur VerkäuferIn also nicht zu erkennen, ob und wenn ja welche (z.B. zweijährige Ausbildung zur/m VerkäuferIn oder dreijährige Ausbildung zur/m Einzelhandelskaufmann/frau) Ausbildung jemand absolviert hat, der/die als VerkäuferIn arbeitet. Deshalb ist es z.B. durchaus möglich, dass jemand mit Ausbildung zur/m Einzelhandelskaufmann/frau in den hier vorgestellten Berechnungen als VerkäuferIn eingeht. Die Angaben, auf die sich die Berechnungen beziehen, sind Angaben, die vom Arbeitgeber im Rahmen der Meldung zur Sozialversicherung gemacht werden.

Insgesamt liegen die VerkäuferInnen mit einer Fluktuationsrate von 34,9% leicht über dem Branchendurchschnitt. Männliche Verkäufer liegen mit 41,1% deutlich über weiblichen Verkäufern (33,6%). VerkäuferInnen ohne Berufsausbildung haben mit 43,2% die höchste Fluktuation während VerkäuferInnen mit Berufsausbildung mit 30,9% Fluktuation deutlich stabilere Beschäftigungsverhältnisse haben. Auch zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung zeigt sich ein Unterschied: Die Beschäftigung von VerkäuferInnen in Teilzeit ist mit 37,3% deutlich instabiler als Vollzeitbeschäftigung (33,0%).

Würde man die Fluktuationsraten in eine durchschnittliche Beschäftigungsdauer umrechnen, ergäbe sich für VerkäuferInnen mit Berufsausbildung die durchschnittliche längste Beschäftigungsdauer mit rund 3,24 Jahren (3 Jahre und etwa 3 Monate). Die durchschnittlich kürzeste Beschäftigungsdauer haben VerkäuferInnen ohne Berufsausbildung mit 2,31 Jahren (2 Jahre und etwa 4 Monate). Würde man Personengruppen mit überdurchschnittlicher Fluktuation kombinieren (Männer ohne Berufsausbildung in Teilzeit) ergäben sich wahrscheinlich noch weit höhere Fluktuationswerte mit entsprechend kürzeren durchschnittlichen Beschäftigungsdauern.

Neben den Werten für voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte wurden auch Fluktuationsraten für geringfügig Beschäftigte (GB) berechnet, die ebenfalls in Abbildung 1 dargestellt sind. Diese liegen für den gesamten Einzelhandel mit 61,6% fast doppelt so hoch wie bei den voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Einzelhandels (32,9%). Auch unter den geringfügig beschäftigten VerkäuferInnen zeigt sich für Männer mit 93,2% eine höhere Fluktuation als für Frauen (60%). Betrachtet man die Altersstruktur der entsprechenden Beschäftigten (Tabelle 1), zeigt sich ein markanter Unterschied. Die meisten geringfügig beschäftigten Männer sind in der jüngsten Altersklasse zu finden (62,1%). Dies lässt vermuten, dass es sich um Nebenjobs für Schüler und Studenten handelt.

Tabelle 1: Altersverteilung geringfügig beschäftigter VerkäuferInnen im Handel (1999-2002, Westdeutschland)

Altersklasse	Männer	Frauen
24 und jünger	62,1%	19,6%
25 bis 34	7,6%	14,8%
35 bis 44	5,7%	25,1%
45 bis 54	4,4%	19,2%
55 und älter	20,2%	21,3%
Summe	100,0%	100,0%

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel, eigene Auswertung © IAT 2005

Zusammenfassend ist festzuhalten:

- Die Beschäftigungsstabilität im gesamten Einzelhandel entspricht in etwa der Beschäftigungsstabilität der Gesamtwirtschaft.
- Männer (innerhalb der Gruppe der Verkäufer) arbeiten in instabileren Beschäftigungsverhältnissen als Frauen.
- Vollzeitbeschäftigungsverhältnisse (innerhalb der Gruppe der Verkäufer) sind stabiler als voll sozialversicherungspflichtige Teilzeitbeschäftigung.
- Eine Tätigkeit, die (innerhalb der Gruppe der Verkäufer) mit qualifizierter Berufsausbildung ausgeübt wird, geht mit einem wesentlich stabileren Beschäftigungsverhältnis einher als eine Tätigkeit, die ohne abgeschlossene Ausbildung ausgeübt wird.
- Es gibt einen fundamentalen Unterschied zwischen der Beschäftigungsstabilität in voll sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen. Die Fluktuation innerhalb der geringfügigen Beschäftigung ist nahezu doppelt so hoch wie innerhalb der voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung. Während sich für VerkäuferInnen mit Berufsausbildung eine durchschnittliche Beschäftigungsdauer von etwas mehr als 3 Jahren ergibt, liegt der entsprechende Wert für geringfügige Beschäftigte bei etwa 1,8 Jahren. Die Überlebenswahrscheinlichkeit eines geringfügigen Beschäftigungsverhältnisses, das von einem Mann ausgeübt wird, ist noch geringer, sie liegt bei etwa einem Jahr.
- Angesichts der deutlichen Unterschiede der Beschäftigungsstabilität hinsichtlich der Merkmale Qualifikation und Art des Beschäftigungsverhältnisses ist durchaus zu vermuten, dass im Einzelhandel neben einem stabilen Kern von qualifizierten Beschäftigten ein fluktuierender Randbereich mit instabilen Beschäftigtenverhältnissen existiert.

EXKURS: Qualifikationsstruktur im Einzelhandel

Die Daten des BA-Beschäftigungspanels erlauben eine Auswertung der Qualifikationsstruktur im Einzelhandel im Vergleich mit der Gesamtwirtschaft. Auszubildende sind in die Auswertung nicht mit einbezogen. Die Prozentanteile beziehen sich auf Personen mit gültiger Angabe zur Qualifikation. Tabelle 2 zeigt, dass die Anteile gering Qualifizierter, d.h. Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung, im Einzelhandel (16,3%) nur wenig unter dem Wert der Gesamtwirtschaft (16,7%) liegen. In einer Rangliste mit Wirtschaftszweigen sortiert nach dem Anteil der gering Qualifizierten würde der Einzelhandel von 48 verfügbaren Wirtschaftszweigen den Rang 21 einnehmen, d.h. 20 Wirtschaftszweige haben geringere Anteile an gering Qualifizierten unter ihren Beschäftigten und die übrigen 27 haben höhere Anteile an gering Qualifizierten.

Eine interessante Fragestellung ist die Untersuchung des Anteils gering Qualifizierter im Zeitverlauf, allerdings ist die Datenlage in dieser Hinsicht als unzureichend zu bezeichnen. Näherungsweise kann für die Jahre 1980 bis 1995 die IAB-Beschäftigtenstichprobe herangezogen werden, in der der Einzelhandel nur innerhalb der Gruppe mit Großhandel und Handelsvermittlung ausgewiesen wird und zudem keine Angaben zu geringfügig Beschäftigten enthalten sind. Wertet man diese Gesamtgruppe Handel ohne die geringfügig Beschäftigten aus, zeigt sich ein Rückgang des Anteils der gering Qualifizierten von 33,9% im Jahr 1980 auf 14,3% im Jahr 1995. Von 1999 (14,2%) auf 2002 (13,9%) geht der Anteil weiter leicht zurück. Obwohl die Datengrundlagen (BA-Beschäftigtenpanel und IAB-Stichprobe) nur bedingt miteinander vergleichbar sind, deutet einiges darauf hin, dass der in Tabelle 2 dargestellte Anteil von 16,3% gering qualifizierter Beschäftigter im Einzelhandel der vorläufige Endpunkt eines im Zeitverlauf kontinuierlich abnehmenden Anteils gering qualifizierter Beschäftigter im Einzelhandel ist.

Tabelle 2: Qualifikationsstruktur im Einzelhandel und in der Gesamtwirtschaft (Deutschland 2002, inkl. geringfügig Beschäftigte)

	Einzelhandel	Gesamtwirtschaft
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	16,3%	16,7%
mit abgeschlossener Berufsausbildung	81,0%	73,2%
FH/Hochschulausbildung	2,7%	10,1%
Summe	100%	100%

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel, eigene Auswertung

© IAT 2005

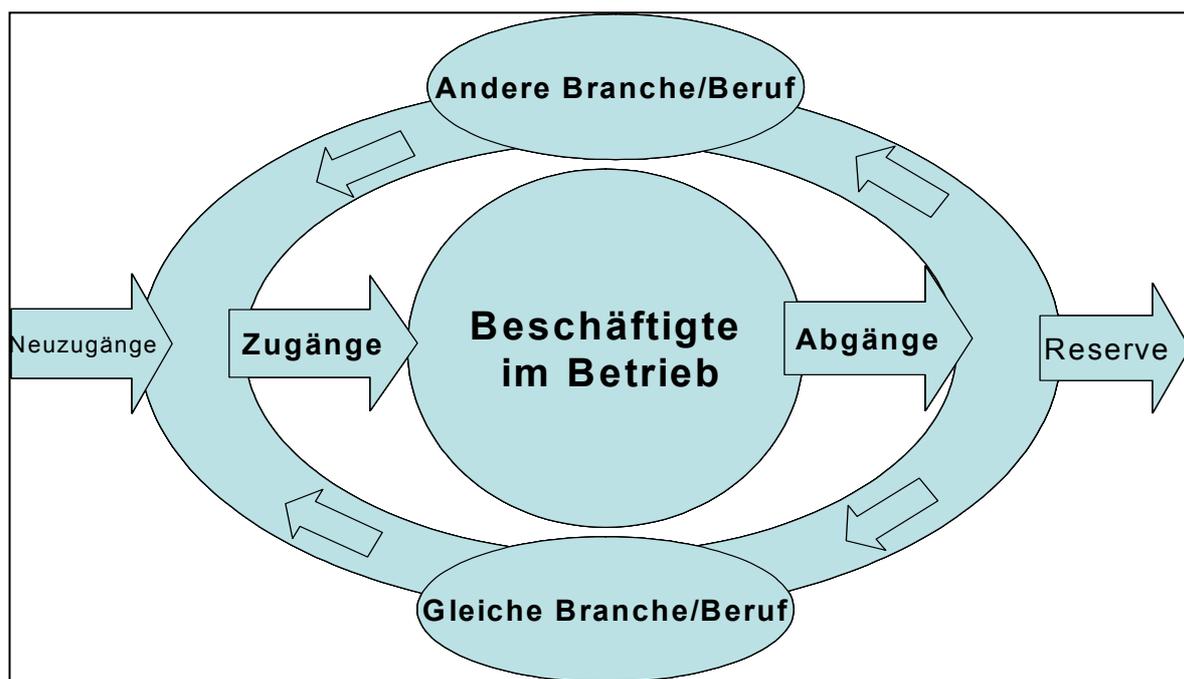
Tabelle 2 zeigt, dass der Anteil von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung im Einzelhandel sehr hoch ist und deutlich über dem Wert der Gesamtwirtschaft liegt. In einer Rangliste der 48 Wirtschaftszweige liegt der Einzelhandel damit auf Platz sieben, d.h. es gibt nur sechs Wirtschaftszweige mit einem höheren Anteil von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung (Kraftfahrzeughandel, Baugewerbe, mit dem Kredit- und Versicherungsgewerbe verbundene Tätigkeiten, Nachrichtenübermittlung, Kreditgewerbe und die Erbringung von sonstigen Dienstleistungen). Der Einzelhandel scheint damit ein berufsfachlich strukturierter Arbeitsmarkt zu sein. Der Anteil der FH- und Hochschulabsolventen im Einzelhandel ist extrem niedrig (2,7%). Es gibt nur wenige Wirtschaftszweige, die einen niedrigeren Wert aufweisen.

Wichtigster Beruf im Einzelhandel ist der Verkäufer/ Verkäuferin- Beruf mit rund 47% aller Beschäftigten. Danach folgen Bürofachkräfte (8%), Groß- und Einzelhandelskaufleute (6%), Kassierer (4%), Warenaufmacher (3%) sowie Lager- und Transportarbeiter und Raum- und Hausratreinigungskräfte mit jeweils etwa 2%. Zusammen machen die genannten Berufe immerhin rund 73% aller Beschäftigten im Einzelhandel aus.

Die Struktur der zwischenbetrieblichen Mobilität im Einzelhandel

Im vorangegangenen Kapitel wurde die Beschäftigungsstabilität im Einzelhandel nach unterschiedlichen Kriterien und Merkmalen ausgewertet, wobei die Mobilitätsrate durch die Anzahl der Zu- und Abgänge aus einer Branche in Relation zur Anzahl der Beschäftigten gemessen wurde. Die Daten des BA-Beschäftigtenpanels erlauben darüber hinaus jedoch auch eine differenziertere Analyse der zwischenbetrieblichen Mobilität, genauer eine Differenzierung der Zugänge nach Neuzugängen, Zugängen aus anderen Branchen oder Berufen bzw. aus der gleichen Branche/dem gleichen Beruf.

Abbildung 2: Übersicht zur Arbeitsmarktmobilität



Quelle: Eigene Darstellung

© IAT 2005

Von den in Abbildung 2 schematisch dargestellten möglichen Formen der zwischenbetrieblichen Arbeitsmarktmobilität haben wir uns in der Auswertung lediglich auf die für die unterschiedlichen Zugänge in Betriebe konzentriert, die Struktur der Abgänge bleibt hier unberücksichtigt.

In Tabelle 3 ist die Eintrittsmobilität mit Branchen- und Berufswechseln für Westdeutschland dargestellt. Die erste Datenzeile zeigt eine Eintrittsrate von 29% für die Gesamtwirtschaft, d.h. in Relation zu allen im Panel enthaltenen voll

sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen werden pro Jahr 29% neue, voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse begonnen. Von diesen Neueintritten in ein Beschäftigungsverhältnis haben 41,2% aller sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vorher im gleichen Wirtschaftszweig (WZ) gearbeitet⁶, 46,8% der Personen, die ein neues Beschäftigungsverhältnis eingegangen sind, haben zuvor in einem anderen Wirtschaftszweig gearbeitet und 12,1% der neu in einen Betrieb eingetretenen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Personen waren vorher nicht im Panel erfasst, d.h. sie waren z.B. arbeitslos, kommen aus der Reserve oder treten erstmals in den Arbeitsmarkt ein.⁷ Wird die gleiche Auswertung auf der Ebene von Berufen vorgenommen, zeigt die zweite Datenzeile, dass 44,1% der neu im Betrieb Eingestellten vorher im gleichen Beruf gearbeitet haben, bei 43,9% sich der Beruf aber geändert hat.

Tabelle 3: Eintrittsmobilität mit Branchen- bzw. Berufswechseln, Westdeutschland 2000-2002

Voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte					
Bezugsgruppe	Eintrittsrate	davon:			Stabilität in Beruf/WZ
		keine Änderung	neu im Panel	Änderung	
Gesamtwirtschaft (WZ)	29,0%	41,2%	12,1%	46,8%	83,0%
Gesamtwirtschaft (Beruf)	29,0%	44,1%	12,1%	43,9%	83,8%
Einzelhandel (WZ)	31,6%	46,3%	10,6%	43,2%	83,0%
Einzelhandel (Beruf: Verkäufer)	33,7%	50,4%	10,3%	39,2%	83,3%
Geringfügig Beschäftigte					
Bezugsgruppe	Eintrittsrate	davon:			Stabilität in Beruf/WZ
		keine Änderung	neu im Panel	Änderung	
Gesamtwirtschaft (WZ)	65,1%	26,3%	36,3%	37,4%	52,0%
Gesamtwirtschaft (Beruf)	65,1%	26,0%	36,3%	37,7%	51,8%
Einzelhandel (WZ)	64,0%	28,2%	38,5%	33,3%	54,0%
Einzelhandel (Beruf: Verkäufer)	67,0%	28,7%	38,0%	33,2%	52,3%

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel, eigene Berechnung

© IAT 2005

Vergleicht man den Einzelhandel (Datenzeilen drei und vier) mit der Gesamtwirtschaft, zeigen sich für den Einzelhandel (WZ 52) leicht höhere Eintrittsraten (31,6% zu 29%). Im Einzelhandel sind also Neueintritte in voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung etwas häufiger zu verzeichnen als in der Gesamtwirtschaft. Eintritte in den Wirtschaftszweig Einzelhandel gehen für 46,3% aller voll sozialversicherungspflichtig

⁶ Wirtschaftszweige liegen nach der WZ 93 auf Zweistellerebene vor. Für den Einzelhandel wird der Wirtschaftszweig 52 nach der WZ 1993 ausgewertet. Berufe liegen auf 3-Steller Ebene vor.

⁷ In der Terminologie des Panels kann auch formuliert werden: Neuzugänge waren im Zeitraum 2000 bis 2002 weder als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte noch als geringfügig Beschäftigte im Datensatz enthalten. Diese Neueintritte sind keine Auszubildenden. Es handelt sich um Fälle, die vor dem 1.1.2000 nicht im Datensatz auftauchten, d.h. auch nicht beschäftigt waren.

beschäftigten „Betriebswechsler“ *nicht* mit einer Änderung des Wirtschaftszweiges einher, 43,2% der Wechsler kommen dagegen aus anderen Branchen.

Auf der Ebene der Berufe zeigt der Einzelhandel folgendes Bild: 33,7% aller voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten haben im beobachteten Zeitraum ein Beschäftigungsverhältnis als VerkäuferIn neu begonnen und für die Hälfte der Wechsler (50,4%) war damit kein Berufswechsel verbunden. Bei Eingehen eines neuen Beschäftigungsverhältnisses bleiben damit mehr Personen innerhalb des Berufes VerkäuferIn ihrem Beruf „treu“ als in der Gesamtwirtschaft (50,4% zu 44,1%). Ebenso ist festzustellen, dass im Wirtschaftszweig Einzelhandel bzw. im Beruf VerkäuferIn weniger Personen als in der Gesamtwirtschaft ein Beschäftigungsverhältnis neu beginnen, die vorher nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung standen (10,6% zu 12,1% bzw. 10,3% zu 12,1%).

Insgesamt lässt sich also für die voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung feststellen, dass die Mobilität im Einzelhandel bzw. im Beruf des/r VerkäuferIn zwar leicht höher ist als in der Gesamtwirtschaft. Wenn eine Person aber den Betrieb wechselt, so wechselt sie häufiger als im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt innerhalb der Branche, also dem Einzelhandel, bzw. verbleibt innerhalb ihres Berufes. Der unterdurchschnittliche Anteil von Einstellungen, die „neu im Panel“ befindliche Personen eingehen, bringt zum Ausdruck, dass im Einzelhandel seltener Personen nach längeren Erwerbsunterbrechungen oder Arbeitslosigkeit eingestellt werden als in der Gesamtwirtschaft. Diese Kennzeichen zusammengenommen kann formuliert werden, dass der Einzelhandel in höherem Maße berufsfachlich strukturiert ist als der Gesamtarbeitsmarkt: Zwar ist die Dauer eines Beschäftigungsverhältnisses im Einzelhandel etwas niedriger als in der Gesamtwirtschaft, dafür ist der Betriebswechsel im Einzelhandel häufiger nicht mit einem Wechsel in ein ganz neues Umfeld, d.h. mit einem neuen Beruf bzw. einem neuem Wirtschaftszweig verbunden.

Dieser Befund kommt auch in einem Maß zum Ausdruck, das als Stabilitätsindikator bezeichnet wird. Der Stabilitätsindikator, dargestellt in der letzten Spalte der Tabelle 3, fasst zusammen, wie viele Personen entweder den Betrieb nicht wechseln oder der Betriebswechsel nicht mit einem Verlust von Wissen und Fähigkeiten einhergeht, die in einer früheren Tätigkeit erworben wurden. Der Stabilitätsindikator auf der Ebene des Wirtschaftszweigs Einzelhandel wird daher gebildet aus der Summe des Anteils der Beschäftigten, die ihren Arbeitgeber nicht wechseln (Einzelhandel: $100\% - 31,6\% = 68,4\%$) und dem Anteil von Beschäftigten, die zwar den Arbeitgeber wechseln aber innerhalb der Branche verbleiben (Einzelhandel: $31,6\% * 46,3\% = 14,6\%$). Demnach bleiben 83% aller voll sozialversicherungspflichtig Voll- und Teilzeitbeschäftigten in Westdeutschland innerhalb eines Jahres in derselben Branche beschäftigt. Die übrigen 17% werden aus anderen Branchen eingestellt oder sind neu im Panel. Der Wert für den Stabilitätsindikator auf der Berufsebene liegt bei 83,3%. Beide Werte entsprechen dem Stabilitätsmaß auf gesamtwirtschaftlicher Ebene.

Wie bereits die Ergebnisse zur Beschäftigungsstabilität innerhalb der geringfügigen Beschäftigung erwarten lassen (Kapitel 2), zeigt sich für die Struktur der Eintrittsmobilität bei geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (Datenzeilen 4-8) ein völlig anderes Bild: 64% aller geringfügig Beschäftigten (aus dem Beschäftigtenbestand der geringfügig Beschäftigten) wechseln innerhalb des beobachteten Zeitraums in eine Beschäftigung im

Einzelhandel, wobei der Betriebswechsel nur von 28,2% der geringfügig Beschäftigten innerhalb des Einzelhandels vorgenommen wurde. Berechnet man wie für die voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen Stabilitätsindikator, liegt dieser bei 54% (WZ) bzw. bei 52,3% (Beruf). Demnach kommt fast die Hälfte der Eingestellten geringfügig Beschäftigten aus anderen Branchen, der stillen Reserve oder treten erstmals in den Arbeitsmarkt ein. Solch ein hoher Anteil an Einstellungen von Personen ohne aktuelle Branchen- bzw. Berufserfahrung ist Kennzeichen für einen Jedermannsarbeitsmarkt, in dem Beschäftigte Tätigkeiten nach kurzer Anlernzeit übernehmen können und leicht austauschbar sind.

Abschließend soll differenziert werden, woher die Einstellungen kommen, die vorher nicht im Einzelhandel bzw. als Verkäufer beschäftigt waren. Da diese Zugänge aus nahezu allen Berufsbereichen und Branchen stammen, werden nur die zehn häufigsten ausgewiesen.

Tabelle 4: Anteil an den Einstellungen aus Fremdbereichen im Einzelhandel, Westdeutschland 2000-2002

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		Geringfügig Beschäftigte	
<i>Wirtschaftszweig</i>	<i>Anteil</i>	<i>Wirtschaftszweig</i>	<i>Anteil</i>
Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	17,3%	Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen	19,9%
Handelsvermittlung und Großhandel	11,1%	Gastgewerbe	10,9%
Gastgewerbe	9,2%	Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	9,1%
Ernährungsgewerbe, Tabakverarbeitung	7,9%	Handelsvermittlung und Großhandel	8,3%
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	6,6%	Ernährungsgewerbe, Tabakverarbeitung	5,8%
Baugewerbe	5,6%	Baugewerbe	3,9%
Kraftfahrzeughandel, Reparatur von Kraftfahrzeugen, Tankstellen	3,0%	Verlagsgewerbe, Druckgewerbe	3,5%
Erziehung und Unterricht	2,9%	Erziehung und Unterricht	3,2%
Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr, Verkehrsvermittlung	2,8%	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	3,2%
Nachrichtenübermittlung	2,4%	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	2,6%

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel, eigene Berechnung

© IAT 2005

Die in Tabelle 4 ausgewiesenen Anteile an den Einstellungen beziehen sich auf die Summe der Einstellungen, die vorher nicht im Einzelhandel beschäftigt waren, d.h. Bezugspunkt sind alle Einstellungen abzüglich der Personen, die vorher im Einzelhandel tätig waren und abzüglich der Personen, die neu im Panel sind. Am Beispiel der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten im Einzelhandel geht es demnach um einen Anteil von $31,6\% \cdot 43,2\% = 13,7\%$ aller Beschäftigten. Bei den Einstellungen geringfügig Beschäftigter geht es mit $64,0\% \cdot 33,3\% = 21,3\%$ um einen deutlich größeren Anteil an den (geringfügig) Beschäftigten.

Zwischen den Einstellungen voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigter und geringfügig Beschäftigter zeigen sich keine gravierenden Unterschiede im Branchenmix. Personen, die im Einzelhandel neu eingestellt werden und vorher einer Tätigkeit in einer anderen

Branchen nachgingen, kommen vor allem aus folgenden Bereichen: Dienstleistungen überwiegend für Unternehmen, Handelsvermittlung und Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen), Gastgewerbe, Ernährungsgewerbe, Tabakverarbeitung, Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen, Baugewerbe und Erziehung und Unterricht. Andere Branchen wie Kraftfahrzeughandel, Reparatur von Kraftfahrzeugen, Tankstellen, Hilfs- und Nebentätigkeiten für den Verkehr, Verkehrsvermittlung und Nachrichtenübermittlung, die nur bei den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten genannt werden, liegen bei den geringfügig Beschäftigten auf den Rangplätzen 11-15 und umgekehrt. Weil sich z.B. beim Großhandel oder beim Handel mit Kraftfahrzeugen eine höhere Affinität mit dem Einzelhandel inhaltlich begründen lässt, haben diese Branchen bei den Einstellungen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten einen höheren Stellenwert als bei geringfügig Beschäftigten.

Da diese Auswertung nach Wirtschaftszweigen nichts über die konkrete Tätigkeit eines Beschäftigten aussagt, wurde ergänzend eine Auswertung nach Berufen vorgenommen. Es geht dabei um die Frage, welche Berufe Personen vor ihrer Einstellung als Verkäufer im Einzelhandel ausgeübt haben.

Tabelle 5: Anteil an den Einstellungen aus Fremdberufen bei Einstellungen als Verkäufer im Einzelhandel, Westdeutschland 2000-2002

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte		Geringfügig Beschäftigte	
<i>Beruf</i>	<i>Anteil</i>	<i>Beruf</i>	<i>Anteil</i>
Bürofachkräfte	10,7%	Raum- Hausratreiniger	11,8%
Raum- Hausratreiniger	10,0%	Bürofachkräfte	11,1%
Groß- Einzelhandels Kaufleute	7,4%	Lager- Transportarbeiter	9,4%
Kellner	4,7%	Warenaufmacher	4,9%
Kassierer	4,6%	Kellner	4,9%
Lager- Transportarbeiter	4,5%	Köche	3,4%
Warenaufmacher	3,7%	Hilfsarbeiter o.n.A.	3,2%
Köche	3,7%	Groß- Einzelhandels Kaufleute	3,0%
Hilfsarbeiter o.n.A.	2,9%	Bürohilfskräfte	2,3%
übrige Gästebetreuer	1,9%	Kassierer	2,2%

Quelle: BA-Beschäftigtenpanel, eigene Berechnung

© IAT 2005

Die Auswertung in Tabelle 5 weist in eine ähnliche Richtung wie die Branchenauswertung. Mit den Reinigungsberufen sind auch hier die unternehmensbezogenen Dienstleistungen vertreten, ebenso wie das Gastgewerbe mit Kellnern und Gästebetreuern. Köche werden im Ernährungsgewerbe oder im Gastgewerbe beschäftigt und Lager- und Transportarbeiter könnten mit den Hilfstätigkeiten für das Verkehrsgewerbe in Verbindung stehen. Weiterhin von Bedeutung sind Berufe, die dem Einzelhandel selbst nahe stehen: Bürofachkräfte, Groß- und Einzelhandelskaufleute, Kassierer und Warenaufmacher dürften einen Bezug zum Tätigkeitsprofil des Verkäufers haben. Bei den übrigen Berufen (Raum-Hausratreiniger, Kellner, Lager- Transportarbeiter, Köche, Hilfsarbeiter o.n.A. oder übrige Gästebetreuer) ist der Bezug zum Einzelhandel bzw. zur Beschäftigung als Verkäufer zunächst einmal nicht nahe liegend.

Zusammengefasst ergibt sich für die Struktur der Eintrittsmobilität folgendes Bild:

- Der Einzelhandel unterscheidet sich mit Blick auf die Struktur der Eintritte in neue Beschäftigungsverhältnisse nicht wesentlich von dem Muster, das auch in der Gesamtwirtschaft zu finden ist. Das gilt sowohl für die voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigung als auch die geringfügige Beschäftigung.
- Größere Unterschiede hinsichtlich der Struktur der Eintrittsmobilität zeigen sich sowohl in der Gesamtwirtschaft als auch im Einzelhandel zwischen der voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung und der geringfügigen Beschäftigung.
- Innerhalb der voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung, die insgesamt stabil ist, finden Betriebwechsel häufiger innerhalb des Einzelhandels bzw. innerhalb des Berufes „VerkäuferIn“ statt als zwischen den Branchen bzw. Berufen. Das Segment der voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung weist daher deutliche Anzeichen eines berufsfachlich strukturierten Arbeitsmarktes auf.
- Die geringfügige Beschäftigung ist dagegen nicht nur insgesamt deutlich instabiler, sondern über dieses Beschäftigungsverhältnis finden im Einzelhandel im wesentlichen Beschäftigte, die neu auf den Arbeitsmarkt treten, sowie berufs- bzw. branchenfremde Personen eine Beschäftigung. Geringfügig Beschäftigte bringen also nur zum deutlich geringen Teil berufliches bzw. branchenspezifisches Wissen mit als voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, wenn sie neu in einen Betrieb eintreten. Insgesamt ist das Mobilitätsmuster in der kurzen Teilzeitbeschäftigung damit wesentlich unstrukturiert, man kann von einem unstrukturierten Segment des Arbeitsmarktes oder auch von einem Jedermanns-Arbeitsmarkt sprechen.
- Sofern der Betriebswechsel mit dem Wechsel der Branche oder des Berufes einhergeht, kommen Beschäftigte vor allem aus anderen Dienstleistungsbranchen. Das gilt für die voll sozialversicherungspflichtige wie die geringfügige Beschäftigung gleichermaßen.

Schlussfolgerungen

Der Einzelhandel ist kein Turbo-Arbeitsmarkt. Im Jahre 2003 gingen im Einzelhandel 75% aller Beschäftigten einer Tätigkeit in einem voll sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis nach und diese Beschäftigungsverhältnisse weisen ein hohes Maß an Stabilität auf. Das Verhältnis zwischen voll sozialversicherungspflichtigen und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen von 3:1 verändert sich dabei zugunsten der stabilen Beschäftigungsverhältnisse, wenn das Verhältnis in Arbeitsvolumen ausgedrückt wird: Voll- und Teilzeitbeschäftigte vereinen wegen ihrer längeren Arbeitszeit einen größeren Anteil des Arbeitsvolumens auf sich, als es der Anteil von 3:1 in Beschäftigungsverhältnissen gerechnet auf den ersten Blick erscheinen lässt. Die meisten im Einzelhandel geleisteten Arbeitsstunden werden daher von beruflich qualifizierten Beschäftigten in stabilen Beschäftigungsverhältnissen ausgeführt. Daher kann von einer generellen Erosion des berufsfachlichen Arbeitsmarktes im Einzelhandel nicht die Rede sein.

Allerdings sind die Anzeichen einer Verschiebung weg von einem stabilen und durch einen hohen Anteil qualifizierter Arbeit charakterisierten Arbeitsmarktes nicht zu übersehen. Der Anteil der geringfügig Beschäftigten ist in den vergangenen Jahren im Einzelhandel kontinuierlich gestiegen und damit gewinnt ein Segment auf dem Branchenarbeitsmarkt an Bedeutung, welches eine gänzlich andere Funktionsweise aufweist als das berufsfachliche Segment. Daran knüpfen sich verschiedene Fragen an: Welchen Folgen hat eine Spaltung des Branchenarbeitsmarktes für betriebliche Arbeitskräftestrategien? Deuten die Auswertungen darauf hin, dass Einzelhandelsunternehmen mehr und mehr auf eine Arbeitskräftestrategie abstellen, die in einer Abwendung von der funktionalen Anpassungsstrategie und einer Aufwertung einer extern-numerischen Strategie zum Ausdruck kommt? Und welche Folgen hat die Kombination unterschiedlicher Strategien für die innerbetrieblichen Abläufe, treten nicht neue Reibungsverluste auf, die zu neuen Problemen und damit Kosten führen?

In einer qualitativen Untersuchung (Voss-Dahm 2004) wurde die These vertreten, dass viele geringfügig Beschäftigte im Einzelhandel durchaus über eine berufsqualifizierende Ausbildung sowie eine Erwerbsorientierung auf den Einzelhandel verfügen und sich daher ohne weitere Probleme in den betrieblichen Ablauf einfügen. Auf dem Hintergrund der hier vorgestellten Ergebnisse kann diese These nur eingeschränkt aufrechterhalten werden. Da die qualitativen Ergebnisse auf Interviews in Großbetrieben des Einzelhandels basieren und wir wissen, dass vor allem Großbetriebe nach wie vor in hohem Maße in das duale System der Berufsausbildung eingebunden sind und überdies bei der Besetzung von neuen Stellen auf den internen Arbeitsmarkt zurückgreifen können, ist zu vermuten, dass in der qualitativen Studie der Anteil der geringfügig Beschäftigten mit einzelhandelsspezifischer Berufsorientierung und –ausbildung überrepräsentiert ist. In anderen Unternehmen des Einzelhandels, darunter vermutlich vor allem kleinere Unternehmen, ist die geringfügige Beschäftigung offensichtlich wesentlich unstrukturierter.

Eines zeigen die Auswertungen jedoch deutlich: Arbeitsmarktregulierung, wie sie z.B. im Gesetz zur geringfügigen Beschäftigung zum Ausdruck kommt, hat einen starken Einfluss auf die Beschäftigungsstrukturen im Einzelhandel. Die Wirkung von Arbeitsmarktregulierung – so schreibt Sengenberger (1987:268) – gleiche bildlich gesprochen einem wasserwirtschaftlichen Regulierungssystem durch Kanäle, Schleusen und Dämme. Die Wirkung der Konkurrenz auf den Märkten werde ebenso wenig aufgehoben wie in dem Regulierungssystem die Wasserkraft unwirksam gemacht werden könne. Jedoch werde der Wettbewerb kanalisiert, er werde auf bestimmten Feldern eher zugelassen als auf anderen; die Felder und der Stil der Wettbewerbsaustragung würden moderiert. Es bleibt zu diskutieren, ob die geringfügige Beschäftigung mit ihrem spezifischen Mobilitäts- und Qualifikationsmuster zu der gewünschten Entwicklung auf dem Branchenarbeitsmarkt beiträgt.

Literatur

- Erlinghagen, Marcel / Knuth, Matthias (2002): Auf der Suche nach dem "Turbo-Arbeitsmarkt": Zwischenbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) zum Projekt "Restrukturierung des Arbeitsmarktes. Disaggregierte Längsschnittanalysen mit der IAB-Beschäftigtenstichprobe". Gelsenkirchen: Inst. Arbeit und Technik. Graue Reihe des Instituts Arbeit und Technik, Nr. 2002-03. Eine Kurzfassung ist auch zu finden unter: <http://www.iatge.de/iat-report/2002/report2002-04.html>
- Sengenberger, Werner (1987): Struktur und Funktionsweise von Arbeitsmärkten. Die Bundesrepublik Deutschland im internationalen Vergleich. Frankfurt a.M.; New York: Campus.
- Schettkat, Ronald (1993): Beschäftigtenmobilität in den Ländern der Europäischen Gemeinschaft. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 3/1996: 362-374. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung.
- Erlinghagen, Marcel / Mühge, Gernot (2002): Wie kann man die Beständigkeit von Beschäftigungsverhältnissen messen? Durchschnittliche Betriebszugehörigkeitsdauer und Überlebensrate: zwei Messkonzepte im Vergleich. Berlin: DIW. Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Materialien, Nr. 19
- Voss-Dahm, Dorothea (2004): Geringfügige Beschäftigung und Segmentation auf innerbetrieblichen Arbeitsmärkten des Einzelhandels. In: ARBEIT, Heft 4, S. 354 - 367