



Dorothea Voss-Dahm

Institut Arbeit und Technik, Gelsenkirchen

Die geringfügige Beschäftigung im Einzelhandel im Lichte der Forschung

HDE Arbeitskreis Personal
2.-3. Mai 2005, Oldenburg



Gliederung

- **Umfang und Struktur** der geringfügigen Beschäftigung
- **Ursachen** der zunehmenden Bedeutung von Minijobs im Einzelhandel
- **Folgen:** Wie verändert sich der Branchenarbeitsmarkt durch Minijobs?

Minijobbeschäftigung – die Statistik

- Befragungsgestützte Statistik
 - **2,7 Mio. GF** (Mikrozensus/Statistisches Bundesamt)
 - **3,6 Mio. GF** (SOEP/DIW Berlin)
- Beschäftigtenstatistik
 - **7,2 Mio. GF**
(Minijobzentrale/Bundesknappschaft)
 - **6,2 Mio. GF** (Bundesagentur f. Arbeit)

Strukturveränderungen der abhängigen Beschäftigung im Einzelhandel und in der Gesamtwirtschaft, 1999 - 2004

		Anzahl Beschäftigungsver- hältnisse am 30.6.1999	Anzahl Beschäftigungsver- hältnisse am 30.6.2004	Veränderungsraten der Beschäftigungsverhältnisse am 30.6.2004 gegenüber dem 30.6.1999
Einzelhandel	gesamt	2.724.077	2.716.665	- 0,3 %
davon in	Vollzeit	55,2 %	49,0 %	-11,5 %
	Teilzeit	23,1 %	24,7 %	+6,6 %
	Minijob	21,7 %	26,3 %	+20,9 %
Gesamtwirtschaft	gesamt	31.140.796	31.326.848	+0,6%
davon in	Vollzeit	76,4 %	70,9 %	-6,7 %
	Teilzeit	11,8 %	13,8 %	+17,2 %
	Minijob	11,7 %	15,3 %	+31,3 %

Verdrängung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch Minijobs ?

- Minijobs und Teilzeit nimmt zu, Vollzeit nimmt ab.
- Bewegungen von der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung in Minijobs und umgekehrt (Sonderbericht BA).
 - Zwischen 3/03 und 3/04: 437 Tsd in Minijob, 441 Tsd aus Minijob
- Auf Ebene der 2,15 Mio. Betriebsstätten zwischen 3/03 und 3/04:
 - 8% - SB + GF (Verdrängung)
 - 13% +/- SB + GF
 - 19% - SB - GF
 - 60% +/-SB -/= GF

Verdrängung von sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung durch Minijobs ?

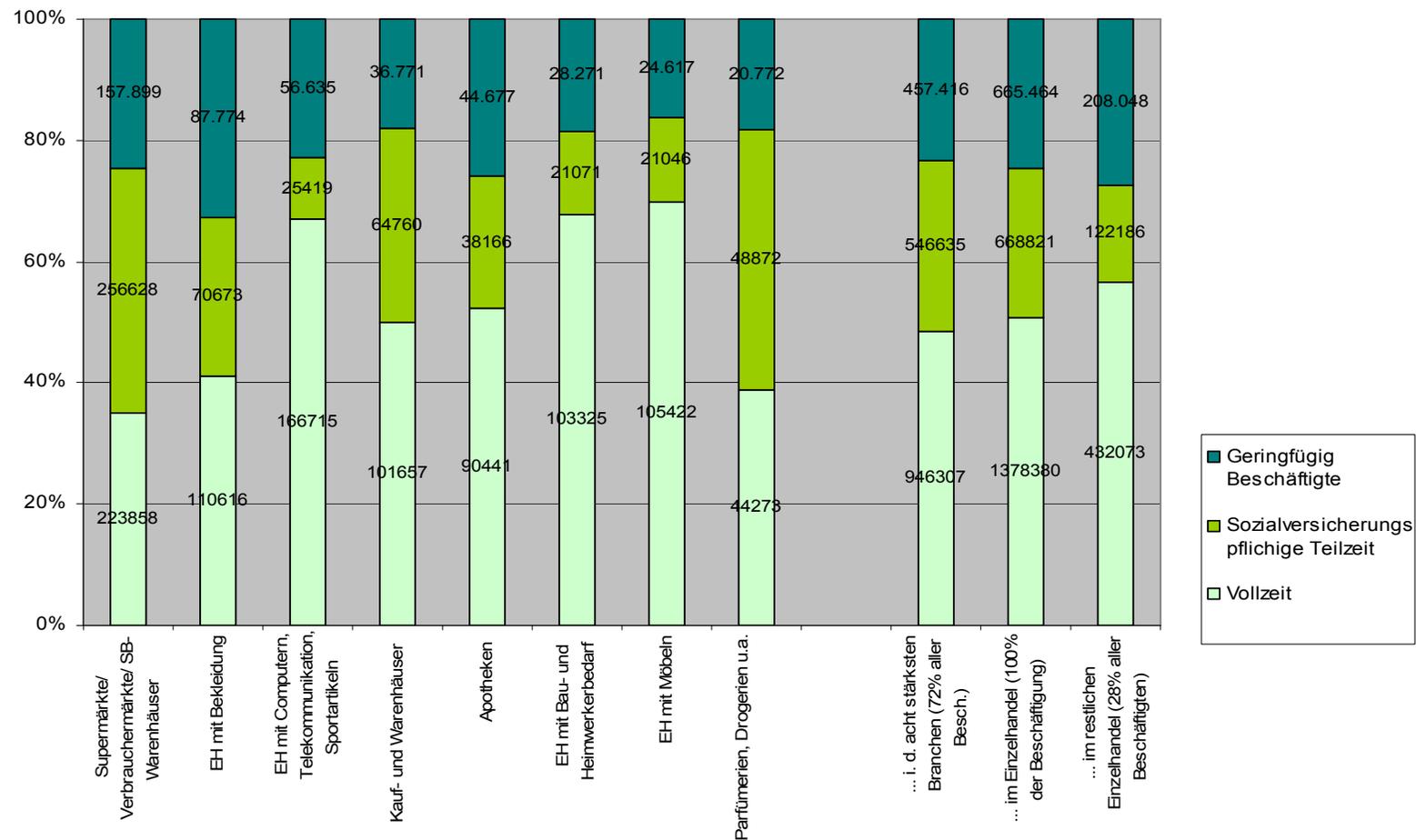
- Im Einzelhandel: stagnierende Beschäftigung + Ausweitung von Minijobs und sozialvers. Teilzeit + Abnahme von Vollzeit → Abnahme von Arbeitsvolumen

These vom Strukturwandel:

Gewinner sind Betriebsformen mit hoher Arbeitsproduktivität

Verlierer sind arbeitsintensive Betriebsformen

Beschäftigungsstruktur in den acht beschäftigungsstärksten EH-Branchen



Daten für 30.6.2003; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung des IAT

Große Bandbreite von betrieblichen Belegschaftsstrukturen

- Lebensmitteleinzelhandel (NACE 52.11 = 26 % GF)

Betrieb A	keine GF
Unternehmen B	keine GF (35% sozialversicherungspflichtige TZbeschäftigte unter 20 Wo-Std.)
Betrieb C	7% GF
Unternehmen D	25% GF
Unternehmen E	42% GF
- Kauf- und Warenhäuser (NACE 52.12 = 20 % GF)

Unternehmen F	keine GF
Unternehmen G	69% GF

Eigene Forschungsergebnisse, Voss-Dahm (2004)

Umfang und Struktur der Minijobbeschäftigung im Einzelhandel - Zwischenfazit

- „Kleine“ Beschäftigungsverhältnisse nehmen zu, Vollzeit nimmt an Bedeutung ab.
 - Kein einheitliches Bild im Einzelhandel und innerhalb der Branchen.
- Zunehmende Bedeutung von Minijobs führt zu einer stärkeren Differenzierung der Belegschaftsstrukturen im Einzelhandel.

Ursachen der Zunahme von Minijobs

- Minijobs sind attraktiv für bestimmte Erwerbsgruppen UND Unternehmen
 - Angebot und Nachfrage nach Minijobs verstärken sich gegenseitig
 - die Regulierung schafft die Voraussetzung für ein glattes „matching“

Soziodemografische Merkmale von Minijobbern

- Minijobber sind zu
 - 42% Schüler/Studierende
 - 14% Rentner
 - 14% Arbeitslose
 - 30% Frauen mit erwerbstätigem Partner

Infratest Sozialforschung (2001/2002)

→ Minijob als Komplement zu Alternativrollen

Für welche Erwerbsgruppen sind Minijobs attraktiv, welche Arbeitsmarkteffekte ergeben sich?

- Anderweitige soziale Absicherung
- Anhebung auf 400€ führt zu zusätzlichem Arbeitsangebot
- Wechsel von Beschäftigungsform durch Anhebung der Einkommensgrenze
- Anreiz zu individueller Arbeitszeitverkürzung bei hoher Grenzbelastung
- Individuelle Arbeitszeitverkürzung als bessere Alternative bei Abbau von Stundenvolumen

Kennzeichen von Unternehmen mit hohen Minijob-Anteilen

- Einfache DL werden abgespalten (Minijobber übernehmen z.B. Warenverräumung)
 - „viele wache“ Hände = Produktivität steigt
 - hohe Anzahl Beschäftigter ohne Waren-/Betriebskenntnis = Kundenzufriedenheit sinkt (?)
- Zunehmende Arbeitsteilung „Taylorisierung“ der Aufgabenbereiche, Differenzierung nach Qualifikationsanforderungen und Stundenlöhnen
- Organisatorische Anforderungen an „Ankerkräfte“ steigen

Kennzeichen von Unternehmen mit hohen Minijob-Anteilen

- Minijobber in kundenfrequenzsensiblen Bereichen (Kasse, Beratung und Bedienung)
 - Minijobber für Spitzenzeiten, Stammpersonal trägt Grundlast
- Minijobber verfügen über waren- und betriebsspezifische Kenntnisse und sind Teil des Teams

Minijob ist nicht gleich Minijob

- *Minijob als „gute Gelegenheit“:*
 - *Diskontinuierliche* Differenzierung = gespaltene Belegschaft
- *Minijob als begrenzte Phase im Erwerbsverlauf*
 - *Kontinuierliche* Differenzierung = viel stufige Hierarchien
- Minijobber unterscheiden sich mit Blick auf
 - Beschäftigungsstabilität
 - Tätigkeitsstruktur
 - Entlohnung
 - Grad der Bindung an Betrieb/Unternehmen
 - Qualifikation

Dimensionen betrieblicher Flexibilität

	quantitativ (numerisch)	qualitativ (funktional)
intern	<ul style="list-style-type: none">• Aufteilung des Arbeitsvolumens in kleine Arbeitszeit- und Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Minijobs)	<ul style="list-style-type: none">• Intelligente Arbeitszeitorganisation• Mehrfachqualifikation und Aufgabenwechsel (überlappende Tätigkeitsprofile)• Delegation von Verantwortung
extern	<ul style="list-style-type: none">• Einstellungen und Entlassungen• Servicefirmen• Leiharbeit	<ul style="list-style-type: none">• Unternehmensnetze

Dimensionen betrieblicher Flexibilität

	quantitativ (numerisch)	qualitativ (funktional)
intern	<ul style="list-style-type: none"> • Aufteilung des Arbeitsvolumens in kleine Arbeitszeit- und Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Minijobs) 	<ul style="list-style-type: none"> • Intelligente Arbeitszeitorganisation • Mehrfachqualifikation und Qualifizierte Mitarbeiter mit Berufsvorientierung Verantwortung
extern	<ul style="list-style-type: none"> • Einstellungen und Entlassungen • Servicefirmen • Leiharbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensnetze

Dimensionen betrieblicher Flexibilität

	quantitativ (numerisch)	qualitativ (funktional)
intern	<ul style="list-style-type: none"> • Aufteilung des Arbeitsvolumens in kleine Arbeitszeit- und Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Minijobs) <p>Gelegenheits-Minijobber</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Intelligente Arbeitszeitorganisation • Mehrfachqualifikation und Aufgabenwechsel (überlappende Tätigkeitsprofile) • Delegation von Verantwortung
extern	<ul style="list-style-type: none"> • Einstellungen und Entlassungen • Servicefirmen • Leiharbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensnetze

Dimensionen betrieblicher Flexibilität

	quantitativ (numerisch)	qualitativ (funktional)
intern	<ul style="list-style-type: none"> • Aufteilung des Arbeitsvolumens in kleine Arbeitszeit- und Beschäftigungsverhältnisse (z.B. Minijobs) 	<ul style="list-style-type: none"> • Intelligente Arbeitszeitorganisation • Mehrfachqualifikation und Aufgabenwechsel (überlappende Tätigkeitsprofile)
<p>Qualifizierte Minijobber mit Betriebsbindung</p>		
extern	<ul style="list-style-type: none"> • Einstellungen und Entlassungen • Servicefirmen • Leiharbeit 	<ul style="list-style-type: none"> • Unternehmensnetze

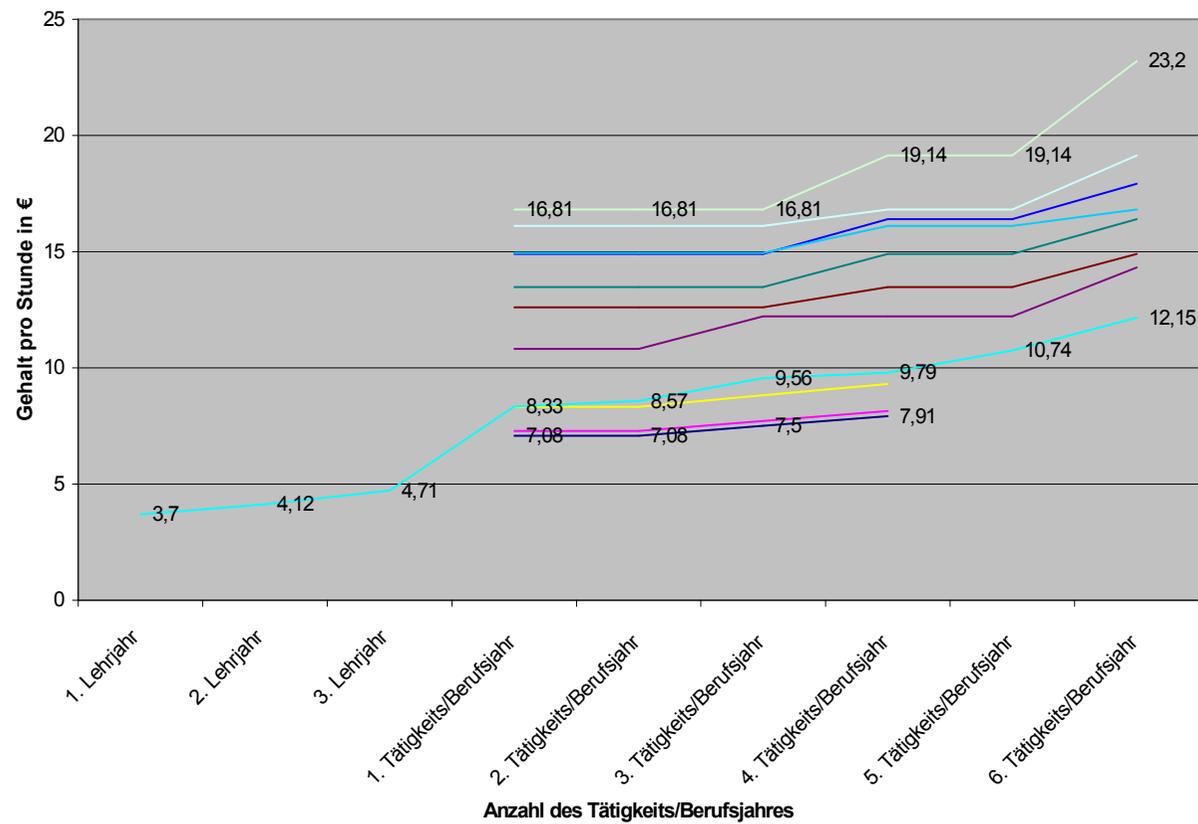
Aufgaben für die Personalwirtschaft

- Durch großes und heterogenes Arbeitsangebot ist Minijobbeschäftigung in hohem Maße gestaltbar
- „**Gelegenheits-Minijobber**“ → hohe Fluktuation → Rekrutierungs- und Anlernkosten, v.a. bei „Anker“kräften; aber auch interessanter Pool, um Personal zu finden.
- „**Phasen-Minijobber**“ → Aus Sicht der Minijobber Abwärtsmobilität → Brücken in stabile Beschäftigung bauen (Aufwärtsmobilität), um qualifiziertes Personal zu halten.

Vielen Dank!

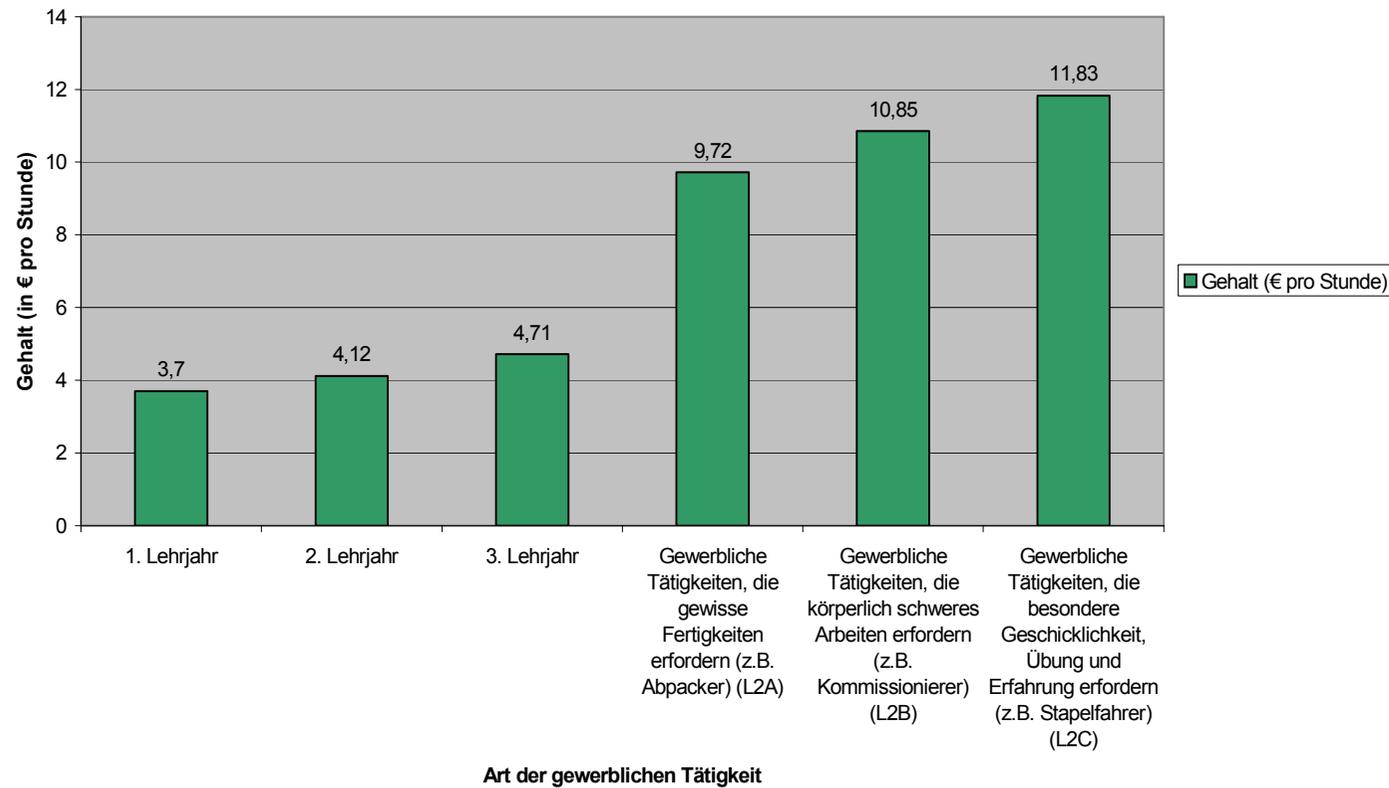
Gehaltsstruktur Einzelhandel

Gehaltstarifvertrag 2005 im Einzelhandel NRW



Lohnstruktur Einzelhandel

Lohntarifvertrag 2005 im Einzelhandel in NRW

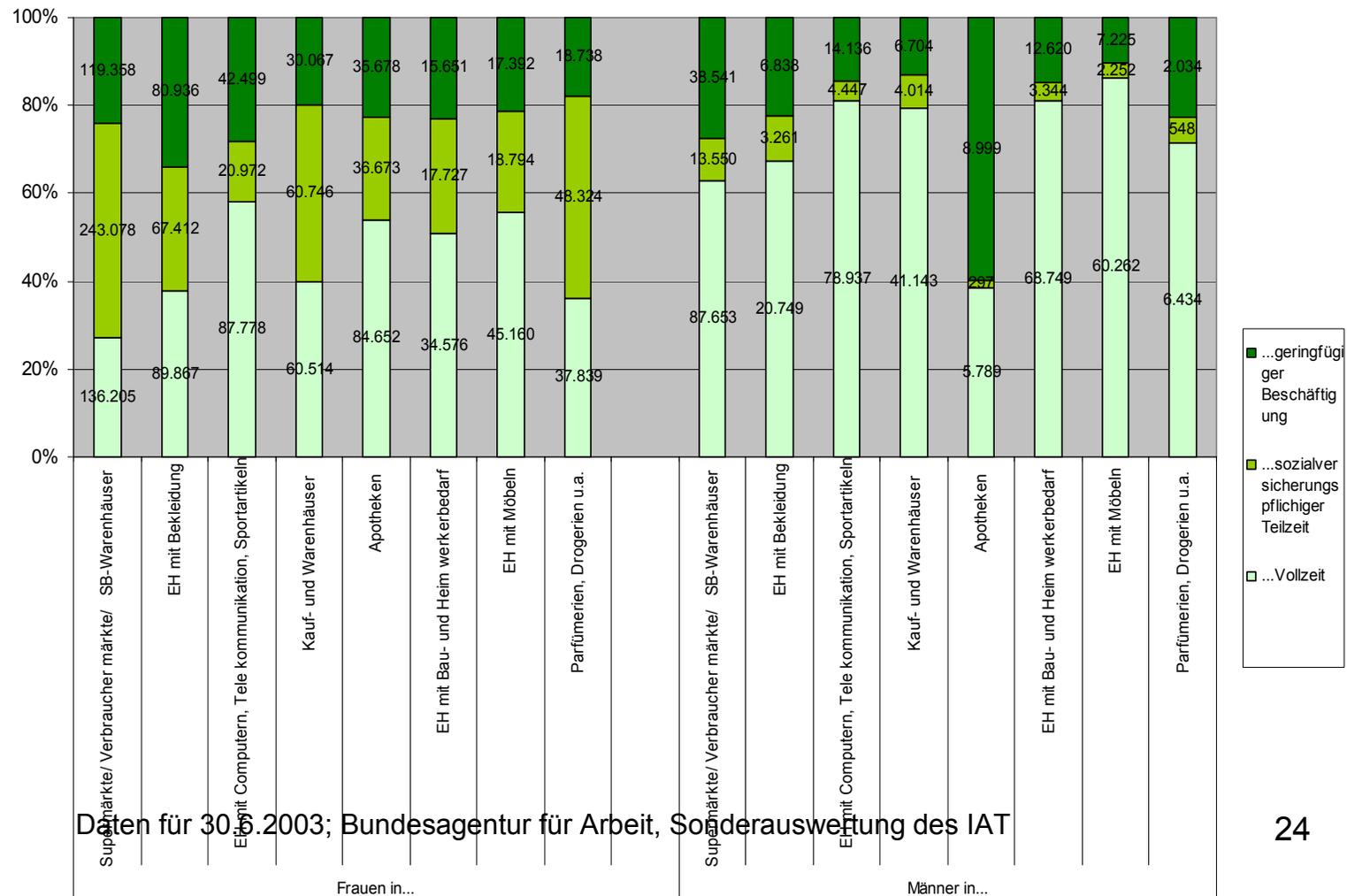


Beschäftigungsdauer im Einzelhandel und der Gesamtwirtschaft im internationalen Vergleich

	retail trade			all sectors		
	0 to < 2 yrs	2 to < 10 yrs	10+ yrs	0 to < 2 yrs	2 to < 10 yrs	10+ yrs
Denmark	51.3	32.1	16.7	36.7	32.4	30.8
Germany (W)	19.9	39.5	30.6	24.3	35.0	40.8
Germany (E)	33.7	56.0	10.4	30.4	46.8	22.8
Finland	44.6	31.9	23.5	32.4	27.7	40.0
France	33.7	37.1	29.2	24.7	31.5	43.8
Portugal	32.8	39.7	27.4	26.6	35.7	37.7
Sweden	31.4	32.0	36.7	22.9	29.7	47.4

Quelle: Europäische Beschäftigtenstichprobe, 1999

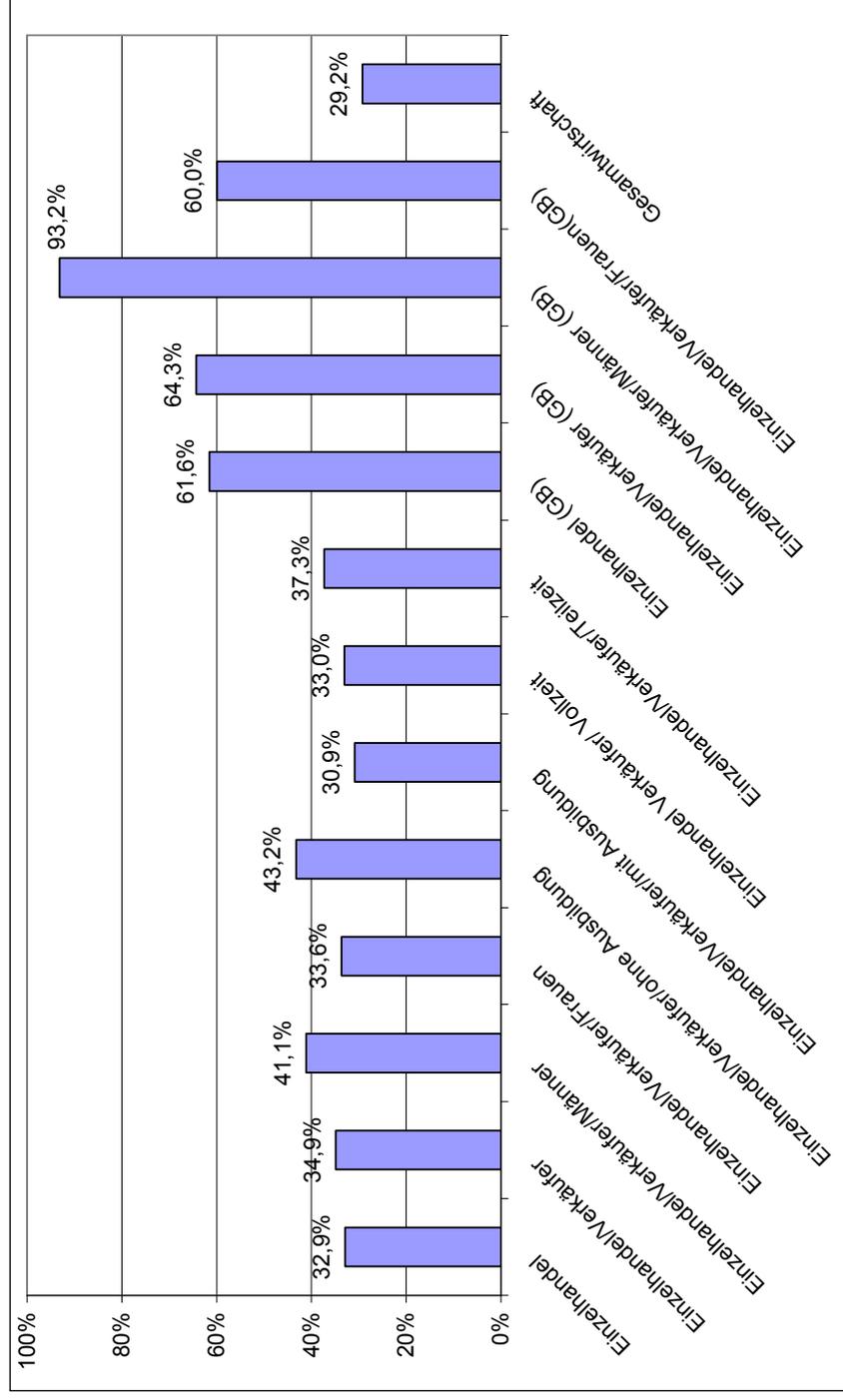
Beschäftigungsstruktur in den acht beschäftigungsstärksten EH-Branchen, Männer/Frauen getrennt



Daten für 30.6.2003; Bundesagentur für Arbeit, Sonderauswertung des IAT



Durchschnittliche Fluktuation im Einzelhandel



Quelle: BA-Beschäftigtenpanel, eigene Auswertung



Bruttostundenlöhne nach Lohn- und Gehaltstarifvertrag EH-NRW 2003

Berufs-jahr	Angestellte ohne abgeschlossene kaufmännische Ausbildung			Angestellte mit abgeschlossener kaufmännischer Ausbildung (GI)	Gewerbliche Kräfte (ohne Berufs-jahr)
	Jünger als 19 Jahre	19-25 Jahre	Älter als 25 Jahre		
1.Berufs-jahr	6,95 € (ca. 50 Monatsstunden in einem Minijob)	7,16€	7,69€	8,18 €	Abpacker (L2A) 9,55€ Kommissionierer (L2B) 10,66€
2.Berufs-jahr	6,95€	7,16€	7,69€	8,42€	
3.Berufs-jahr	7,36€	7,58€	8,66€	9,39€	
4.Berufs-jahr	7,77€	7,99€	9,14€	9,62€	
5.Berufs-jahr				10,50€	
6.Berufs-jahr				11,94€ (ca. 30 Monatsstunden in einem Minijob)	