

# Arbeitsqualität für Frauen durch branchenorientierte Chancengleichheitspolitik



## Arbeitsbedingungen von Frauen im Einzelhandel

**Dr. Sandra Saeed**  
**Ratschlag Einzelhandel**  
**28.Oktober 2013**

## Die Bundesinitiative Gleichstellen von Frauen in der Wirtschaft....

---

- wurde gemeinsam von Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) und dem Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) entwickelt.
- soll insbesondere Unternehmen und Sozialpartner dabei unterstützen, die Beschäftigungssituation von Frauen nachhaltig zu verbessern.
- stellt aus Mitteln des BMAS und des Europäischen Sozialfonds (ESF) Projektmittel zur Verfügung.
- bewilligte der ver.di das Projekt „ **Arbeitsqualität für Frauen ...**“ (2010 -2013)

## Ver.di –Projekt Arbeitsqualität für Frauen ...

---

### In den Branchen

- Finanzdienstleistungen,
- Handel
- Ver- und Entsorgung

### Angebot / Produkte

- Branchenreports
- Betriebsberatungen (11 Handel, 5 Ver- und Entsorgung, 1 Finanzdienstleistungen)
- Toolbox (u.a. Instrumente, Gute Praxis: [www.gleichstellen.org](http://www.gleichstellen.org))

## Ver.di – Projekt Arbeitsqualität für Frauen ...



The image shows a screenshot of a web browser displaying the website [www.gleichstellen.org](http://www.gleichstellen.org). The browser's address bar shows the URL, and the search bar contains "Yahoo! Suche". The website's main content features the word "Gleichstellen" written in large, colorful letters on a light-colored background. Below this, there is a navigation menu with the following items: "Gute Praxis im Betrieb", "Branchenreporte", "Über das Projekt", "Gezielte Frauenförderung", "Konferenzen", and "Themen". The main text on the page reads: "Herzlichen Willkommen zur Toolbox des ver.di-ESF-Projekts: Gute Arbeit durch betriebliche Gleichstellungspolitik und gezielte Frauenförderung." Below this, it states: "Ansprechpartnerin ist: Ute Brutzki, Leitung des Projektes" and provides the email address "Ute.Brutzki@verdi.de".

www.gleichstellen.org

Meistbesucht Erste Schritte Aktuelle Nachrichten

Yahoo! Suche SUCHEN

Suchbegriff eingeben

Start E-Mail E-Mail schreiben Adressbuch MediaCenter Fotoalbum

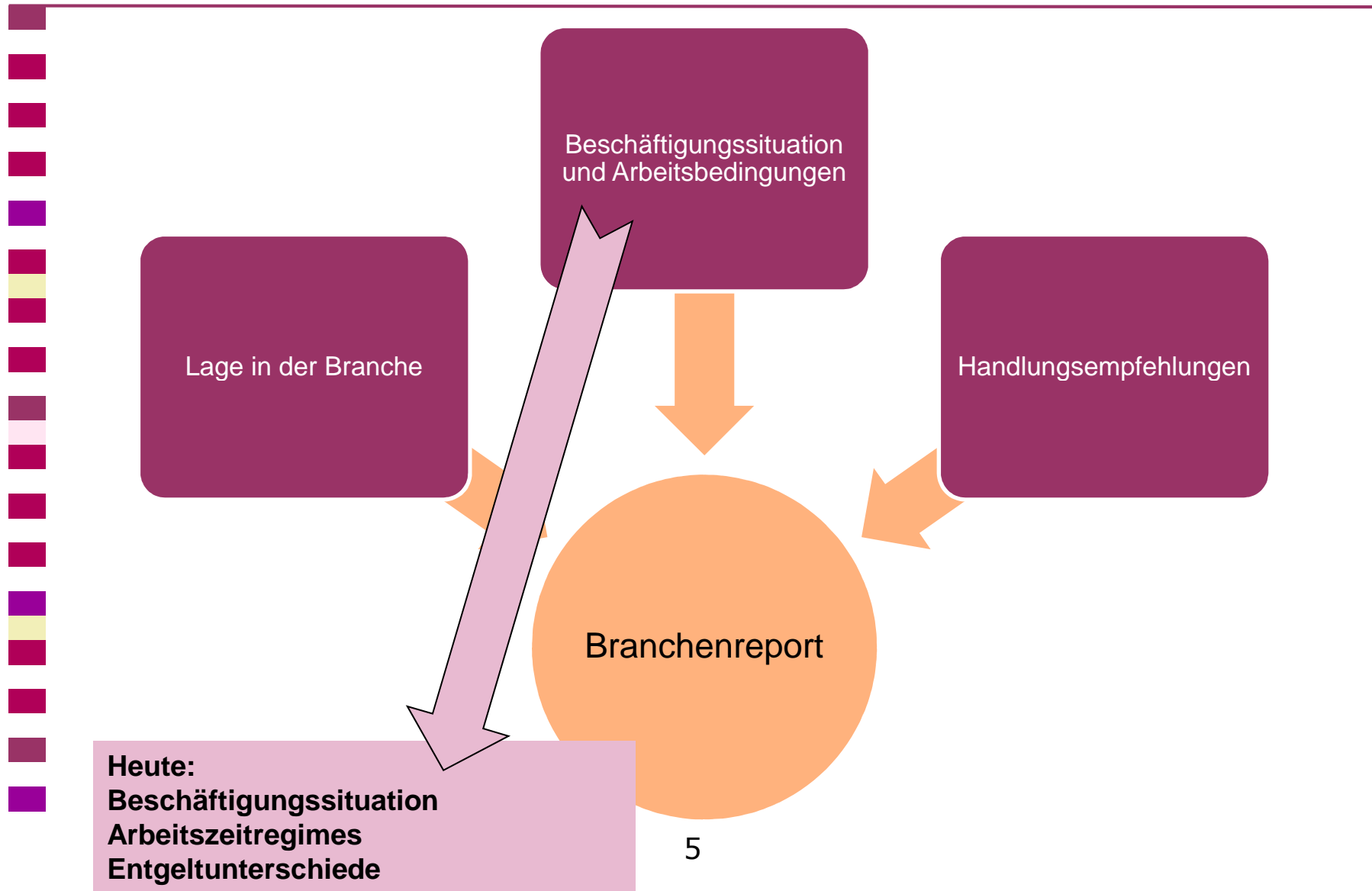
**G**  **e** **i** **c** **h** **s** **t** **e** **l** **l** **e** **n**

Gute Praxis im Betrieb  
Branchenreporte  
Über das Projekt  
Gezielte Frauenförderung  
Konferenzen  
Themen

**Herzlichen Willkommen**  
**zur Toolbox des ver.di-ESF-Projekts:**  
Gute Arbeit durch betriebliche Gleichstellungspolitik  
und gezielte Frauenförderung.

Ansprechpartnerin ist:  
**Ute Brutzki, Leitung des Projektes**  
[Ute.Brutzki@verdi.de](mailto:Ute.Brutzki@verdi.de)

# Branchenreport „Die Situation von Frauen im Handel“



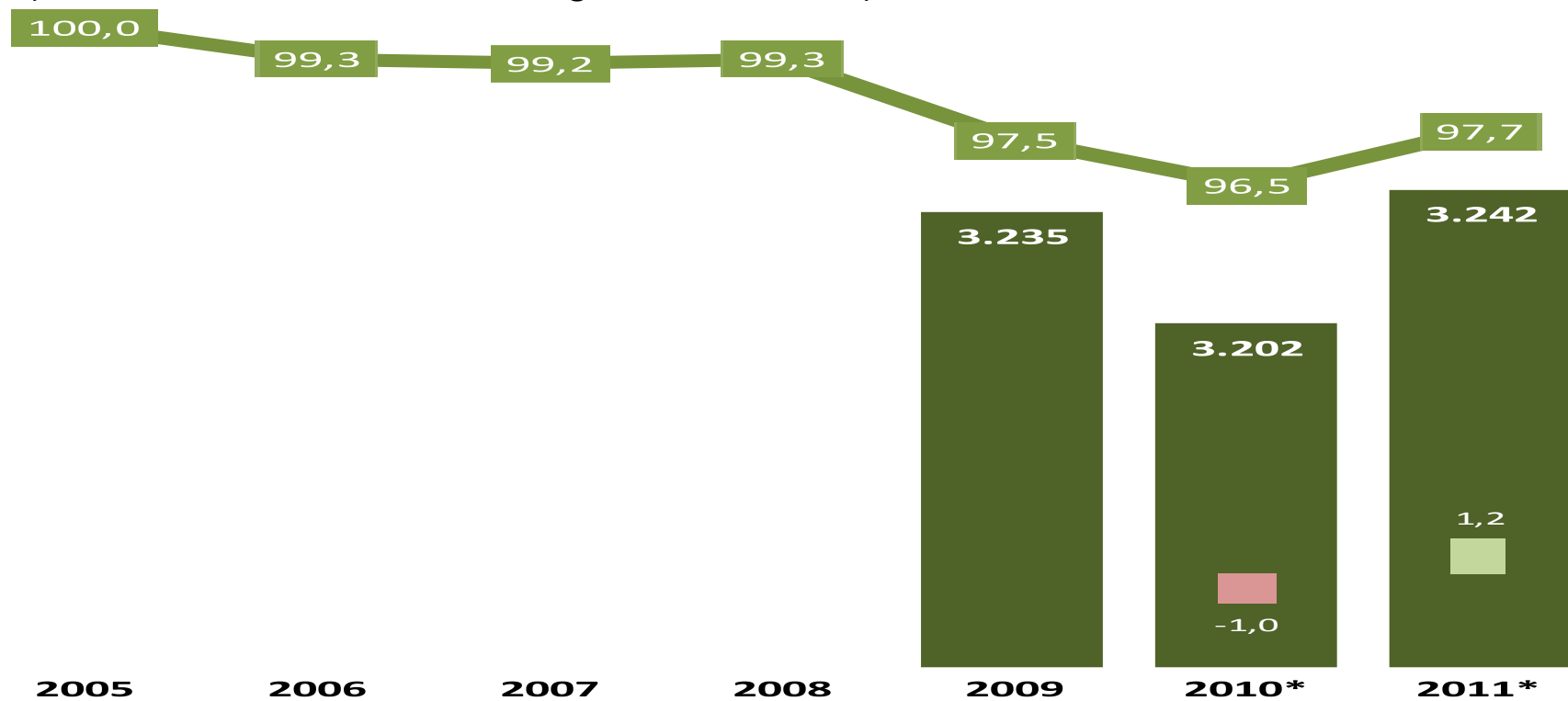
## Thema 1: Beschäftigungsentwicklung. Vorab: wir haben inkonsistente Statistiken

---

- **A: Beschäftigtenstatistik der BA:** Betriebsbezogen, der Betrieb ist dabei definiert als „kleinste örtliche Einheit eines Unternehmens“.
- **B: Handelsstatistik: Unternehmensbezogen**, mit dem Unternehmen als die kleinste rechtliche Einheit, wobei sich die Unternehmen in Einbetrieb- oder ein Mehrbetriebsunternehmen gliedern können..
- Bei den **betriebsbezogenen Angaben** fließen entsprechend auch Betriebe ein, die nicht zu Unternehmen des Einzelhandels gehören. Etwa werden eigenständige Verkaufsstellen (Betriebe / Betriebsteile) von Gewerbeunternehmen dem Einzelhandel zugerechnet. Beispiel: Gärtnerei hat Verkaufsstelle. Dann werden die hier Beschäftigten dem Einzelhandel zugerechnet, obwohl die Gärtnerei kein Unternehmen des Einzelhandels ist. Daraus folgt: hier werden mehr Einzelhandelsbetriebe erfasst, als es Einzelhandelsbetriebe von Einzelhandelsunternehmen gibt.
- Bei den **unternehmensbezogenen Statistiken** wird das Unternehmen nach dem Schwerpunkt der wirtschaftlichen Tätigkeit einer Branche zugeordnet. Entsprechend sind die in der Handelsstatistik erfassten Unternehmen auch eindeutig dem Handel zugeordnet. Hieran orientiert sich ver.di.

## Beschäftigungsentwicklung im Einzelhandel - rückläufig ....

- Der Einzelhandel zählt laut Handelsstatistik rund 3.242.000 Beschäftigte in 2011. Von 2005 bis 2010 sank hierbei die Beschäftigung um -75.100 Personen (= -2,3%), in 2011 fand ein leichter Beschäftigungsaufbau statt (+7.000 Personen beziehungsweise +0,2%).



Beschäftigtenentwicklung im Einzelhandel 2005-2011 (2005 = 100 – in Tsd. Personen – jährliche Veränderung in %) Quelle: WABE-Institut Berlin (2012): Einzelhandel – Beschäftigtendaten, Berlin: 3.

## Beschäftigungsentwicklung im Einzelhandel - und zunehmend ausdifferenziert

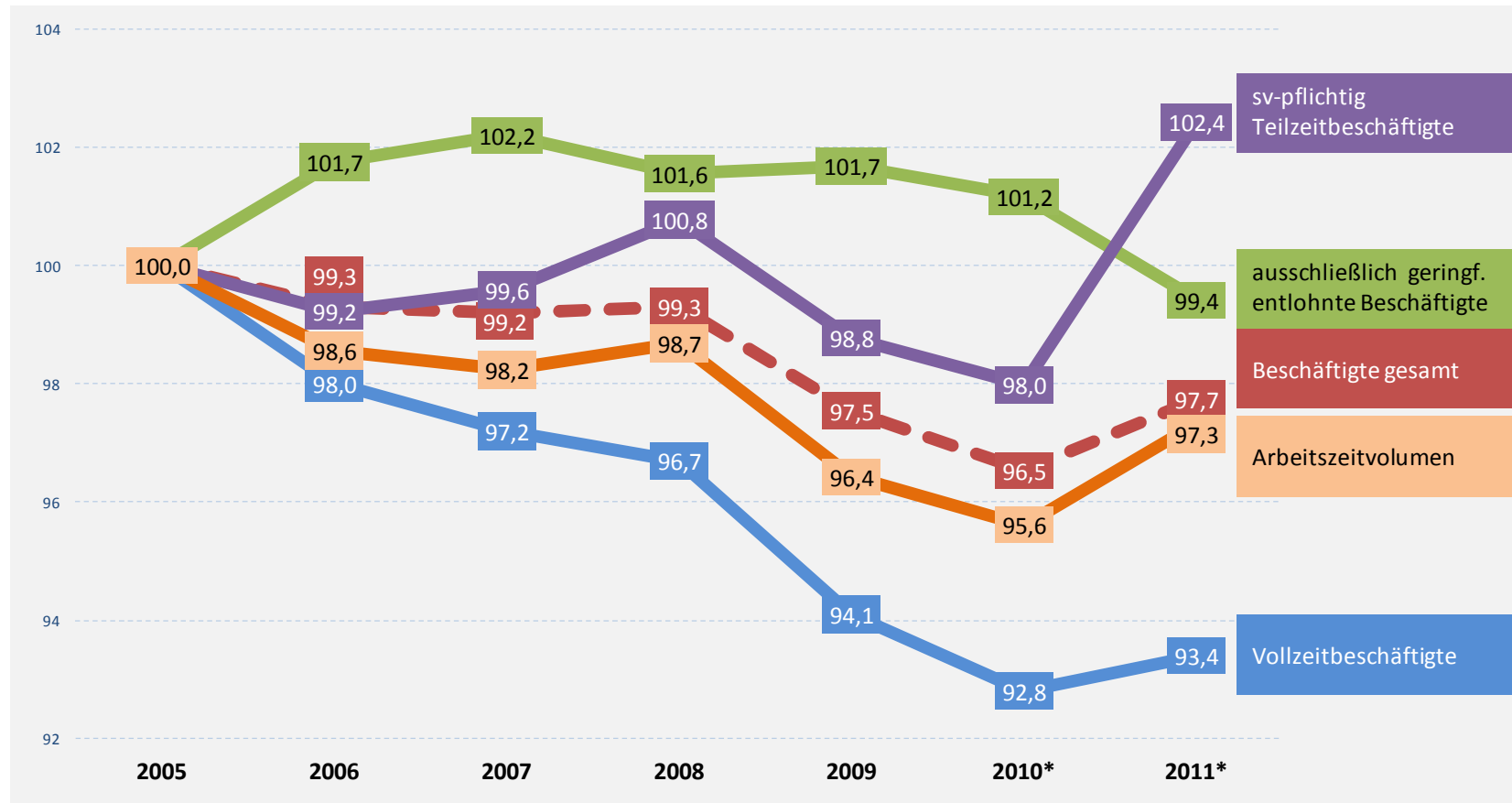
---

- Wesentliches Kennzeichen der Beschäftigung im Einzelhandel ist die zunehmende Ausdifferenzierung der Beschäftigungsverhältnisse:
- Während Vollzeitstellen im Zeitverlauf stetig abnehmen, steigt die Anzahl der sozialversicherungspflichtigen Teilzeitstellen und auch der geringfügigen Beschäftigung, sogenannte Minijobs.
- Hierdurch verringert sich das Arbeitszeitvolumen schneller, als aus der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen zu entnehmen ist.



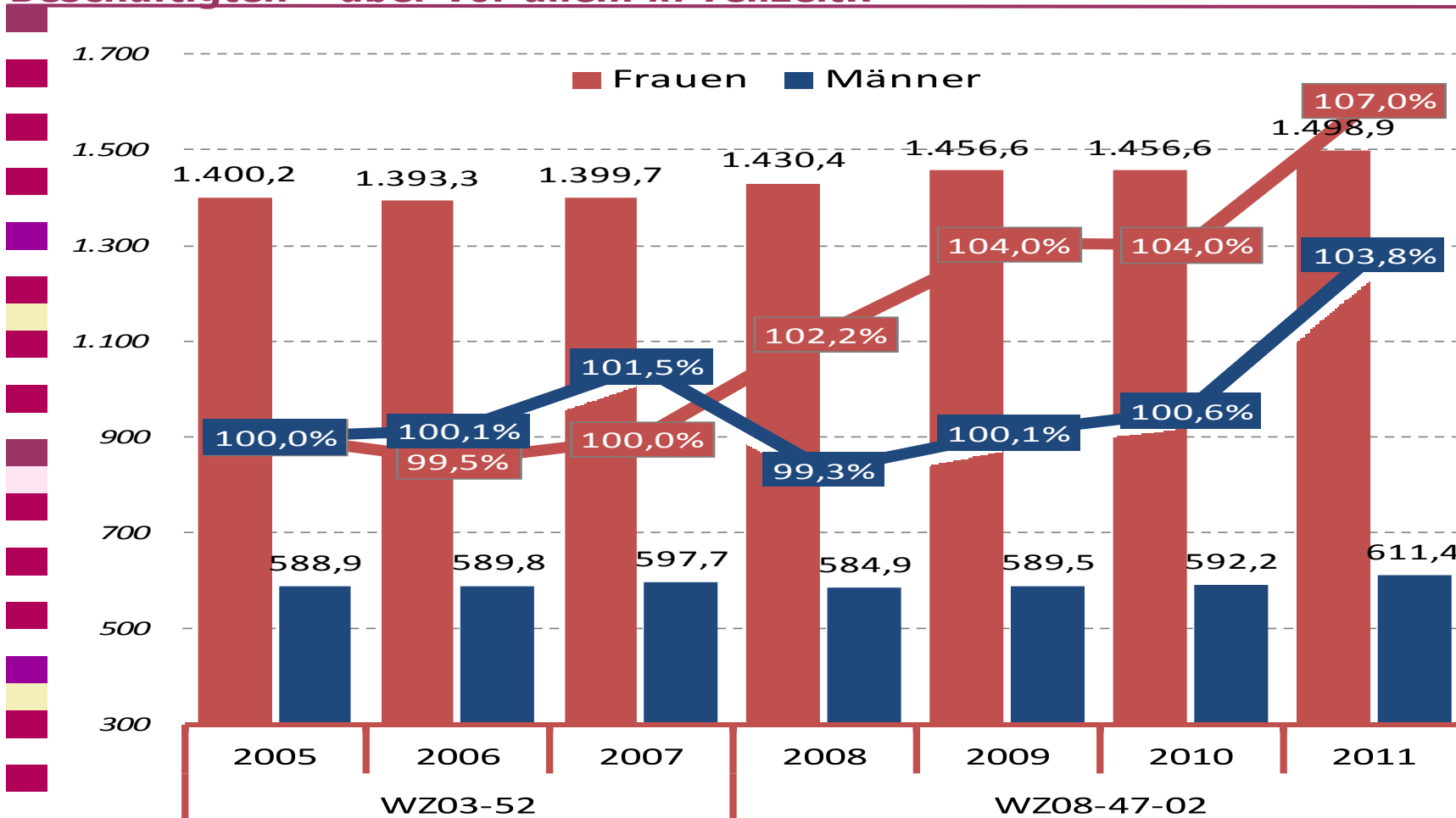
# Beschäftigungsentwicklung im Einzelhandel: Vollzeitbeschäftigung sinkt

....



Quelle: WABE-Institut Berlin (2012): Einzelhandel – Beschäftigtendaten, Berlin: 13.

## Beschäftigungsentwicklung im Einzelhandel – nach Geschlecht: die Frauenbeschäftigung nimmt relativ stärker zu als die der männlichen Beschäftigten – aber vor allem in Teilzeit!!



Quelle: WABE Institut auf Basis der Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

## Atypische und prekäre Beschäftigung im Einzelhandel ist weiblich!!

---

Frauen dominieren ...

- **Teilzeit:** 90,6% (2010) der Teilzeitbeschäftigten sind weiblich
- **Geringfügige Beschäftigung:** rund 75% der geringfügig Beschäftigten im Einzelhandel sind weiblich (68% in allen Wirtschaftszweigen). Deutschlandweit 7.384.140 Personen, davon arbeiten im Einzelhandel 1.029.140 (= 13,9%) (2010). Der Anteil des Einzelhandels an den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten beträgt jedoch nur 7,7%.
- 90% der geringfügig Beschäftigten beziehen Niedriglöhne! (IAQ)
- **Midijobs:** rund 82% = gut 150.000 (2010, 75% in allen Wirtschaftszweigen) der Midijobbenden

## Atypische und prekäre Beschäftigung im Einzelhandel ist weiblich (II)

---

- **Befristungen:** im Einzelhandel sind befristete Verträge in etwa so häufig wie im gesamtwirtschaftlichen Mittel, aber anders als in der Gesamtwirtschaft haben **Frauen (11,1% in 2009) doppelt so häufig befristete Verträge als Männer (5,4%).**
- **Leiharbeit** - im Einzelhandel generell nicht sehr verbreitet (Industrie). Frauen stellen rund 26% der Leihbeschäftigten; spezifische Zahlen für den Handel liegen nicht vor.
- **Werkverträge** breiten sich dramatisch aus – lassen sich nicht quantifizieren, aber hier sind sicher viele Frauen ....
- **Teilzeitarbeit mit geringem Stundenvolumen** bei niedrigen Stundenlöhnen = Arm trotz Arbeit , „Aufstocker“

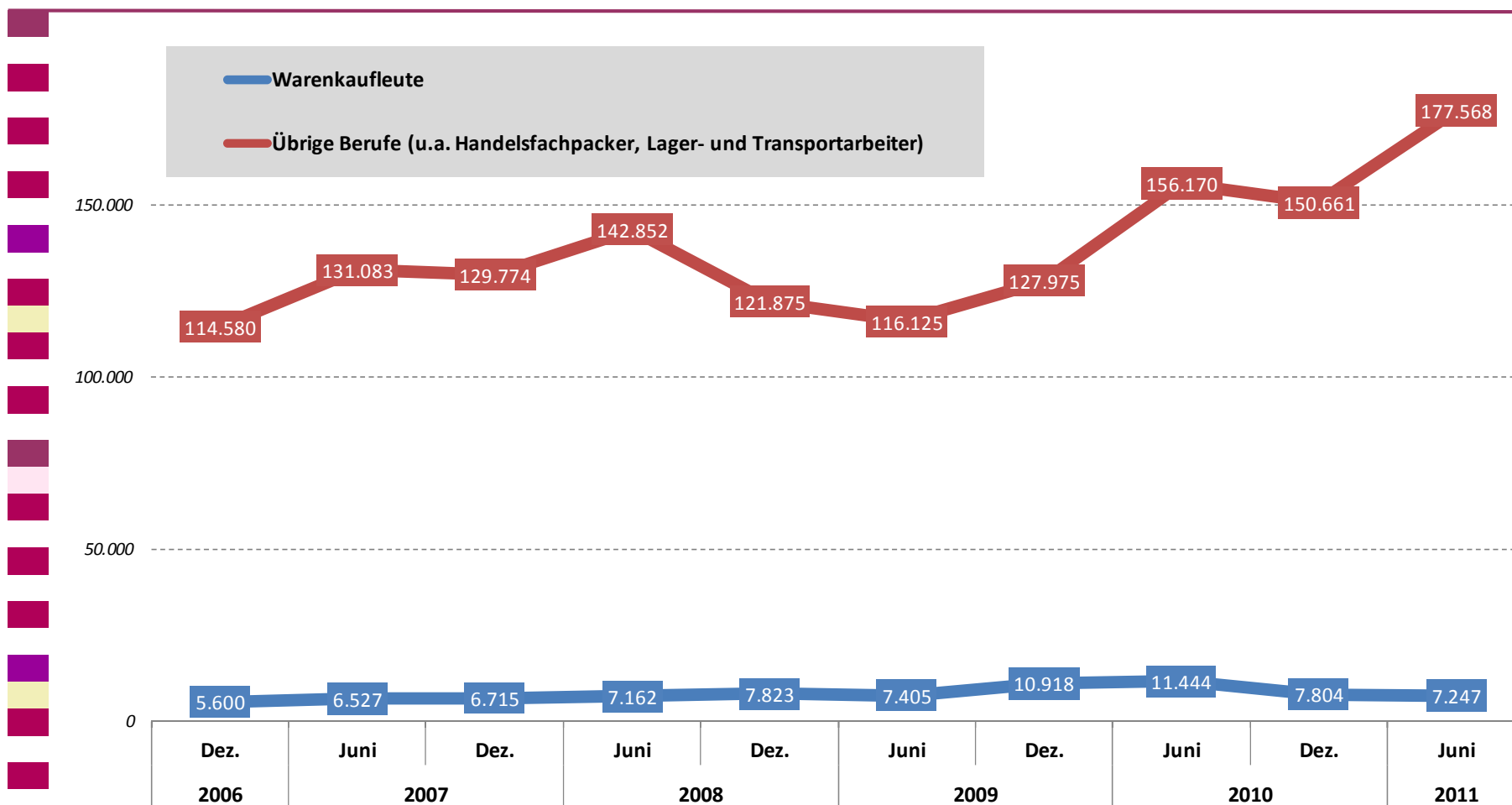
## „Aufstocker“ im Einzelhandel (1)

ausgewählte Regionen/ Wirtschaftszweige WZ 2008/ Berufsabschnitte	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte <sup>1)</sup>			
	alle Beschäftigten	dar. ALG II-Bezieher		Anteil beschäftigter Alg II-Bezieher mit Einkommen aus Erwerbstätigkeit an allen Beschäftigten  in % (Sp.3 an Sp.1)
		Insgesamt	dar. mit Einkommen aus Erwerbs- tätigkeit	
	absolut	absolut	absolut	
1	2	3	5	
<b>Deutschland</b>	<b>28.126.932</b>	<b>702.628</b>	<b>570.984</b>	<b>2,0</b>
Handel, Instandhaltung, Rep. von Kfz	4.053.757	103.072	86.280	<b>2,1</b>
Warenkaufleute	2.252.627	78.851	65.471	<b>2,9</b>

## „Aufstocker“ im Einzelhandel – Ost- und Westdeutschland

ausgewählte Regionen/ Wirtschaftszweige WZ 2008/ Berufsabschnitte	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte <sup>1)</sup>			
	alle Beschäftigten	dar. ALG II-Bezieher		Anteil beschäftigter Alg II-Bezieher mit Einkommen aus Erwerbstätigkeit an allen Beschäftigten  in % (Sp.3 an Sp.1)
		Insgesamt	dar. mit Einkommen aus Erwerbs- tätigkeit	
	absolut	absolut	absolut	
1	2	3	5	
<b>West deutschland</b>	<b>22.470.411</b>	<b>441.517</b>	<b>354.600</b>	<b>1,6</b>
Handel, Instandhaltung, Rep. von Kfz	3.331.107	66.135	54.448	<b>1,6</b>
Warenkaufleute	1.809.516	48.649	35.269	<b>1,9</b>
<b>Ostdeutschland</b>	<b>5.656.521</b>	<b>261.111</b>	<b>216.384</b>	<b>3,8</b>
Handel, Instandhaltung, Rep. von Kfz	722.650	36.937	31.832	<b>4,4</b>
Warenkaufleute	443.111	30.202	16.822	<b>3,8</b>

## Abbildung 16: Entwicklung der Leihbeschäftigten Warenkaufleute und „Übrige Berufe“ 2006 – 2011



Quelle: WABE-Institut Berlin (2012) auf Basis Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2012): Arbeitsmarkt in Zahlen, Arbeitnehmerüberlassung, 1. Halbjahr 2011, Nürnberg, Februar 2012.

## Expansion atypischer Beschäftigung - Welche Folgen hat das im Betrieb?

---

Schrumpfung der Stammebelegschaft durch eine Vielzahl von atypischen Beschäftigungsverhältnissen, vor allem der geringfügigen Beschäftigung

- ...begrenzt den regulären Beschäftigungsaufbau. Umgekehrt gesagt: Dort, wo geringfügige Beschäftigung stark expandierte, wuchs die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung nur mäßig an.
- ...erzeugt Druck auf die Löhne der regulär Beschäftigten und die Tarifbindung. So können Löhne und Zuschläge schlechter verhandelt werden, wenn stets die Drohung besteht, weitere geringfügige Beschäftigung zu schaffen oder an Dienstleister per Werkvertrag zu vergeben.



## Expansion atypischer Beschäftigung - Welche Folgen hat das im Betrieb?

(2)

---

- Der Kostenvorteil für Arbeitgeber durch die ausgedehnte Nutzung von geringfügiger Beschäftigung / WV erzeugt Druck auf die ganze Branche: Betriebe, die nach Tarif entlohnen und weniger expansiv bad jobs vergeben, erleiden Wettbewerbsnachteile.
- ...erhöht die Anforderungen an die Stammbeschäftigten: Je mehr geringfügig Beschäftigte in einem Betrieb tätig sind, desto höher sind die – auch qualifikatorischen – Anforderungen an die Stammbeschäftigten, denn sie müssen den betrieblichen Ablauf sicherstellen und werden zu „Ankerkräften“. Dies gilt vor allem vor dem Hintergrund der weiteren Ausweitung der Verkaufsflächen.

## Expansion atypischer Beschäftigung - Welche Folgen hat das im Betrieb?

(3)

- ...stellt eine berufliche Sackgasse für die WV/ geringfügig Beschäftigten dar, denn sie werden überwiegend für einfache Tätigkeiten - etwa in der Warenverräumung – eingesetzt. Hier bieten sich keinerlei Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung.
- ...verhindert die Stundenaufstockung bei den regulär Beschäftigten. Nach Einschätzung von Betriebsräten des Einzelhandels sind viele Teilzeitstellen erzwungene Teilzeit, die Beschäftigten wollen ihre Stundenzahl erhöhen und dies wird durch die Praxis der geringfügigen Beschäftigung verhindert.
- Quellen u.a.: Warich, B. (W.A.B.E-Institut) (2004): Minijobs im Einzelhandel, Analyse zu Umfang und Struktur geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse im Einzelhandel der Bundesrepublik Deutschland Auftraggeber: ver.di – Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. Ressort Handel, Abt. Branchenpolitik, Berlin: 13. Salot, M. (2009): Minijobs im Einzelhandel. Zur Beschäftigungssituation in Bremen und Bremerhaven, Bremen: 5. sowie für Ostdeutschland Hohendanner, C. (2007): Verdrängen Ein-Euro-Jobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in den Betrieben?, IAB Discussion Paper, 08/2007, Nürnberg.

## Geringfügige Beschäftigung ... II

---

- ...erhöht die Anforderungen an die Stammbeschäftigten: Je mehr geringfügig Beschäftigte in einem Betrieb tätig sind, desto höher sind die – auch qualifikatorischen – Anforderungen an die Stammbeschäftigten, denn sie müssen den betrieblichen Ablauf sicherstellen und werden zu „Ankerkräften“. Dies gilt vor allem vor dem Hintergrund der weiteren Ausweitung der Verkaufsflächen.
- ...stellt eine berufliche Sackgasse für die geringfügig Beschäftigten dar, denn sie werden überwiegend für einfache Tätigkeiten - etwa in der Warenverräumung – eingesetzt. Hier bieten sich keinerlei Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung.
- ...spaltet die Belegschaften: Wenn die Einkommen der geringfügigen Beschäftigung an den Bruttolöhnen der regulär Beschäftigten orientiert sind, ist dies gesetzeskonform. Gleichzeitig kann dieser Umstand auch zu einer Spaltung der Belegschaften führen, weil die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten Steuern und Abgaben auf ihre Bruttolöhne zu zahlen haben, im Netto also geringere Stundenlöhne erzielen als geringfügig Beschäftigte.

## Geringfügige Beschäftigung ... III

---

- ...spaltet die Belegschaften: Wenn die Einkommen der geringfügigen Beschäftigung an den Bruttolöhnen der regulär Beschäftigten orientiert sind, ist dies gesetzeskonform. Gleichzeitig kann dieser Umstand auch zu einer Spaltung der Belegschaften führen, weil die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten Steuern und Abgaben auf ihre Bruttolöhne zu zahlen haben, im Netto also geringere Stundenlöhne erzielen als geringfügig Beschäftigte.
- ...verhindert die Stundenaufstockung bei den regulär Beschäftigten. Nach Einschätzung von Betriebsräten des Einzelhandels sind viele Teilzeitstellen erzwungene Teilzeit, die Beschäftigten wollen ihre Stundenzahl erhöhen und dies wird durch die Praxis der geringfügigen Beschäftigung verhindert.

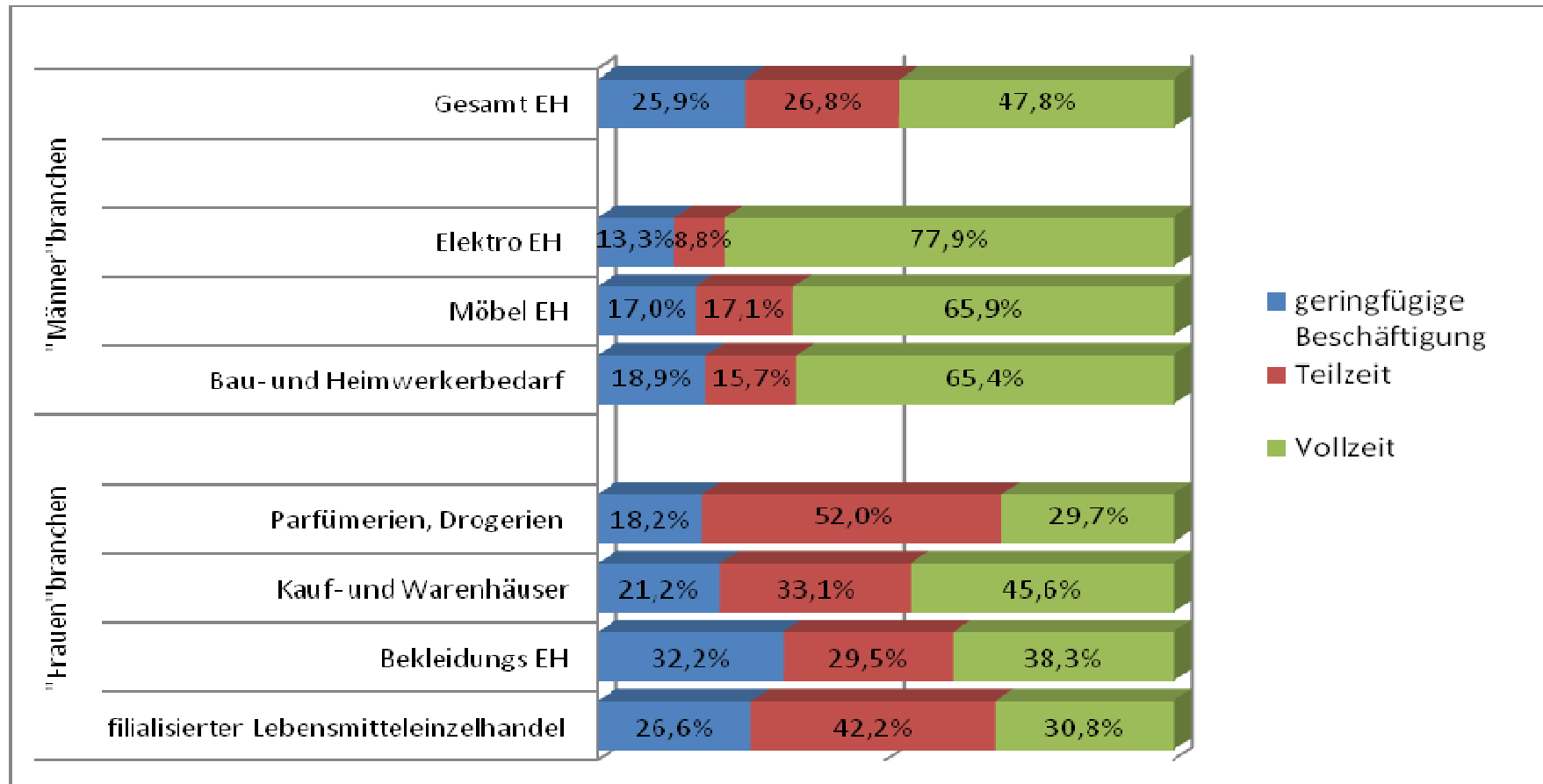
Quellen: Warich, B. (W.A.B.E-Institut) (2004): Minijobs im Einzelhandel, Analyse zu Umfang und Struktur geringfügiger Beschäftigungsverhältnisse im Einzelhandel der Bundesrepublik Deutschland Auftraggeber: ver.di – Vereinigte Dienstleistungsgewerkschaft e.V. Ressort Handel, Abt. Branchenpolitik, Berlin: 13. / **Salot, M. (2009): Minijobs im Einzelhandel. Zur Beschäftigungssituation in Bremen und Bremerhaven, Bremen: 5.** sowie für Ostdeutschland Hohendanner, C. (2007): Verdrängen Ein-Euro-Jobs sozialversicherungspflichtige Beschäftigung in ~~20~~ Betrieben?, IAB Discussion Paper, 08/2007, Nürnberg. Interview Uli Dalibor

## Thema 2: Ist die verbreitete Teilzeit eine branchenspezifische, arbeitsorganisatorische Notwendigkeit?

---

- Teilzeitquoten sind in den Subbranchen des Einzelhandels sehr unterschiedlich.
- Je höher der männliche Beschäftigtenanteil, desto höher die Vollzeitquote .... und damit desto geringer das Armutsrisiko!!

## Geschlechtsspezifische Arbeitszeitregimes in den Subbranchen des Einzelhandels in Nordrhein – Westfalen wann



Quelle: Voss-Dahm, Dorothea: Aktuelle Trends der Beschäftigung und Qualifikationsentwicklung im Handel – einer Übersicht unter besonderer Berücksichtigung von Nordrhein-Westfalen“. Duisburg 2010.

## Thema 2: Ist die verbreitete Teilzeit eine branchenspezifische, arbeitsorganisatorische Notwendigkeit? (2)

---

- Aus dieser Verschiedenheit der Arbeitszeitverteilung können wir schließen
- dass die Flexibilitätsanforderungen der Branche sowie die langen Öffnungs- und Betriebszeiten nicht automatisch einen hohen Teilzeitanteil bedingen.
- Umgekehrt gesagt, gibt es offenkundig durchaus Möglichkeiten, Vollzeitbeschäftigung *und* betriebliche Flexibilität miteinander zu verbinden.

Vgl. Voss-Dahm, D. (2010): Aktuelle Trends der Beschäftigung und Qualifikationsentwicklung im Handel – einer Übersicht unter besonderer Berücksichtigung von Nordrhein-Westfalen“. Arbeitspapier aus dem Forschungsprojekt „Beruflichkeit, Organisations- und Personalentwicklung im Spannungsfeld von Restrukturierung und Kompetenzsicherung“ (bops) – Teilvorhaben „Aufstiegs- und Karrierewege im Handel“, Duisburg: 7.

*Die Arbeitszeit hat ein Geschlecht .....*

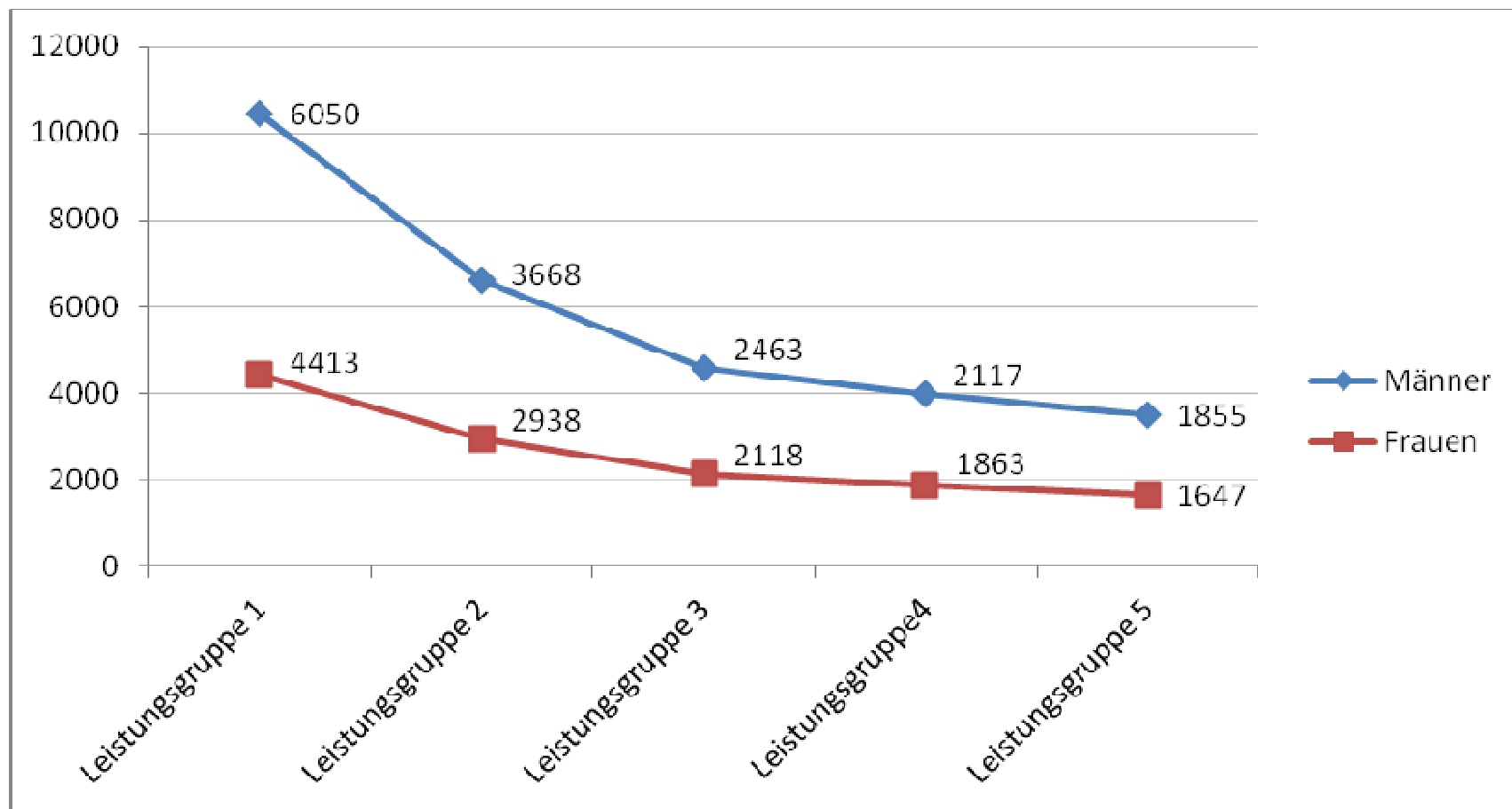
### Thema 3: Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen

---

- Es besteht ein Verdienstunterschied zwischen sozialversicherungspflichtig beschäftigten Frauen und Männern im Einzelhandel
- Das durchschnittliche Bruttomonatseinkommen der Frauen lag im ersten Quartal 2011 um 22,7% niedriger als das der Männer. Diese Differenz liegt damit leicht unter dem bundesdeutschen Durchschnitt (23,2%).



## Durchschnittliche Bruttomonatsverdienste nach Leistungsgruppen der vollzeitbeschäftigten Arbeitnehmer/-innen im ersten Quartal 2011 im Einzelhandel (in EUR) einschließlich Sonderzahlungen



Quelle: Statistisches Bundesamt: Tarifstatistiken – Tarifinformationen zum Einzelhandel, Wiesbaden 2011: 115.

## Gender pay Gap im Einzelhandel ist mehr als der Unterschied bei den sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung

---

### Vier Dimensionen:

- Erstens bestehen Einkommensdifferenzen in der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung.
- Zweitens sind Frauen durch ihren hohen Anteil an geringfügiger Beschäftigung auch erheblich stärker von Niedriglöhnen *außerhalb* der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung betroffen.
- Drittens ergibt *innerhalb* der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung die Kombination aus niedrigem Stundenvolumen und niedriger Lohnhöhe ebenfalls im Effekt Niedriglöhne. Da die Frauen seltener Vollzeitstellen innehaben, verstärkt auch dies die Einkommensdifferenz.
- Viertens schließlich ist die gegenwärtige Bewertung der Tätigkeiten in Tarifverträgen ein Grund für die Einkommensdifferenz zwischen Männern und Frauen. Eine zentrale Stellschraube für die geschlechtsspezifischer Einkommensdifferenzen ist die Bewertung der Tätigkeiten in Tarifverträgen.

## Ableitungen Einkommensunterschiede

---

- Trotz „Equal Pay Day“ liegt der Schwerpunkt der Debatte zur innerbetrieblichen Lohngerechtigkeit bei Leiharbeit
- Vielfältige Einflussmöglichkeiten der Interessenvertretungen (z.B. Einsichtsrecht in Bruttolohn- und Gehaltslisten, §80 BtrVG, Gleichbehandlung der Geschlechter, Unterrichtungspflicht des AG Personal- und Sozialwesen einschl. Gleichstellung, § 43, ...) und in den Tarifkommissionen!
- Instrumentarium ist ausgereift: Verfügbar als „eg-check“ = „Werkzeugkasten“, der verschiedene Instrumente für die Erkennung von betrieblich feststellbaren Entgeltunterschieden enthält, die nach geltendem Recht auf eine Diskriminierung deuten.

## Ableitung

---

### **Blickwinkel zur Benachteiligung der Frauen ausweiten!**

z.B. Verschiedene Vertragsformen, Arbeitszeitregimes,  
Teilhabe an Aus- und Weiterbildung, Entlohnung,  
Führungspositionen ....