

Dr. Angelika Kümmerling

Berufsfeld Einzelhandel – Beschäftigungs- und Einkommens- perspektiven für Frauen

IAB: Wissenschaft trifft Praxis – Erwerbsbeteiligung von
Frauen, Chancen und Risiken auf dem Arbeitsmarkt,
Nürnberg, 11.07.2012

Dr. Angelika Kümmerling
Universität Duisburg Essen
Institut Arbeit und Qualifikation
Forsthausweg. 2, LE 506
47057 Duisburg
Telefon: +49.203.379-1825
Email: angelika.kuemmerling@uni-due.de

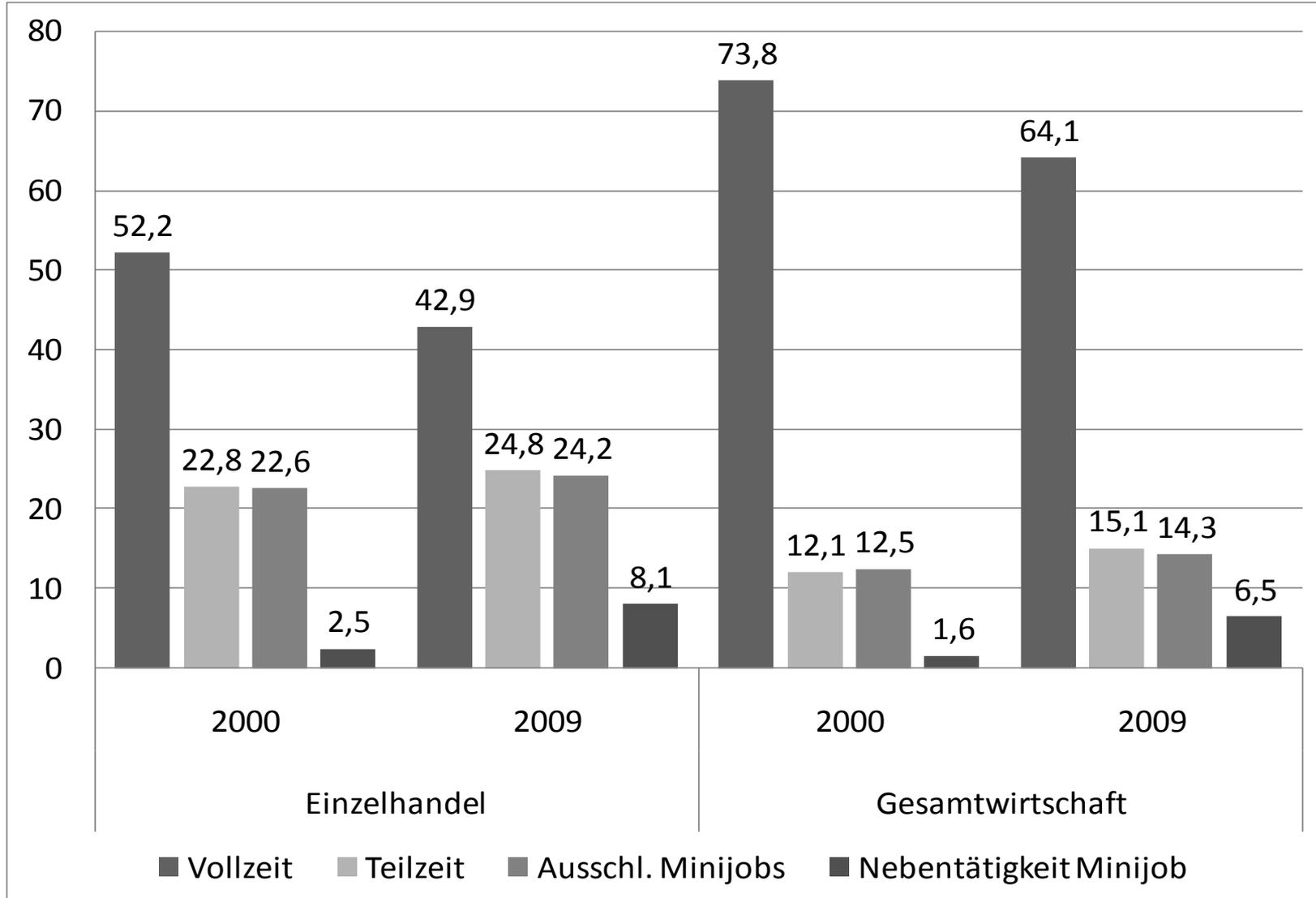
Gliederung

- Einleitendes zur Branche
- Beschäftigungsstruktur, Arbeitszeiten und Entlohnung
- Beschäftigungsperspektiven: Qualifikation und Aufstiegswege
- Fazit: Berufsfeld Einzelhandel - Chancen für Frauen?

Der Einzelhandel – ein Überblick

- 9% aller Beschäftigten arbeiten im EH, drittgrößte Branche in DE
- Stetiges Beschäftigungswachstum, 2009: 3.092.356 Beschäftigte (im Vgl. zu 2000 +7,4% - Gesamtwirtschaft: + 6.7%)
- Mehr als die Hälfte der Beschäftigten arbeitet Teilzeit, jeder vierte ist geringfügig Beschäftigt – Umverteilung von Arbeitsvolumen auf mehr Köpfe
- 92% aller TZ-Beschäftigten sind Frauen
- Hoher Frauenanteil 72%, starke Unterschiede in den Teilbranchen
- Rund 40% aller Beschäftigten beziehen Niedriglöhne (unter 9,15 EUR), Gesamtwirtschaft 23%
- Hohe Beliebtheit bei Auszubildenden: Kaufmann/frau im EH und VerkäuferIn belegen Platz 1 und 2 (2009).
- Typisch: atypische Lage und Verteilung von Arbeitszeiten

Struktur der Beschäftigungsentwicklung 2000, 2009



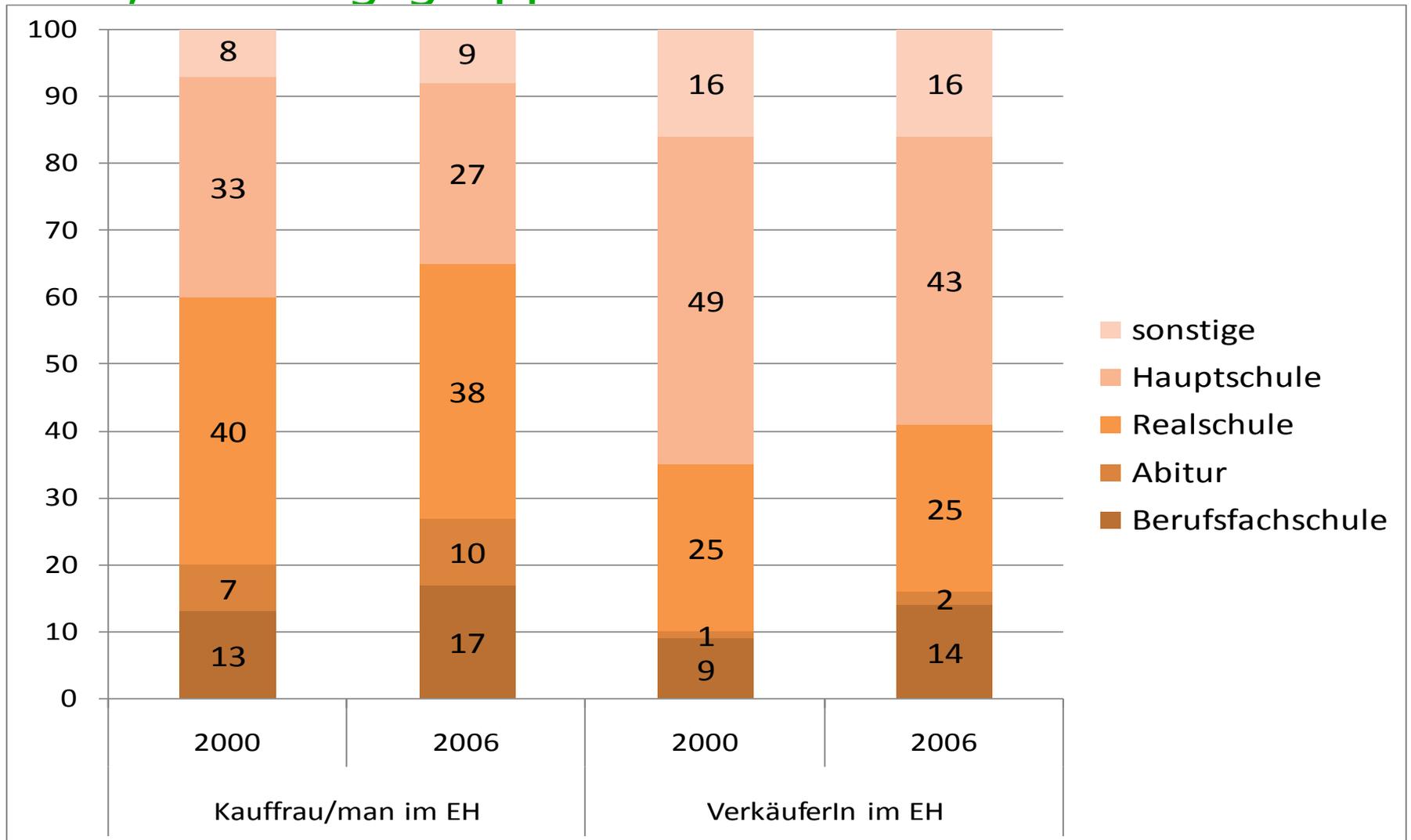
Struktur der Beschäftigung im EH (NRW)

	Anteil Beschäftigte an allen EH-AN (%)	Anteil Frauen (%)	Anteil Vollzeit (2007, in %)
Filialisierter Lebensmittel-EH	24,2	76	31,2
EH mit Bekleidung	11,3	88	
Kauf- und Warenhäuser	6,8	71	
EH mit Möbeln	5,1	52	
EH mit Bau- und Heimwerkerbedarf	5,0	43	
Parfümerien/ Drogerien	4,0	94	
Elektroeinzelhandel	3,3	35	77,6
Sonstige	40,3	--	
Insgesamt	100	71	

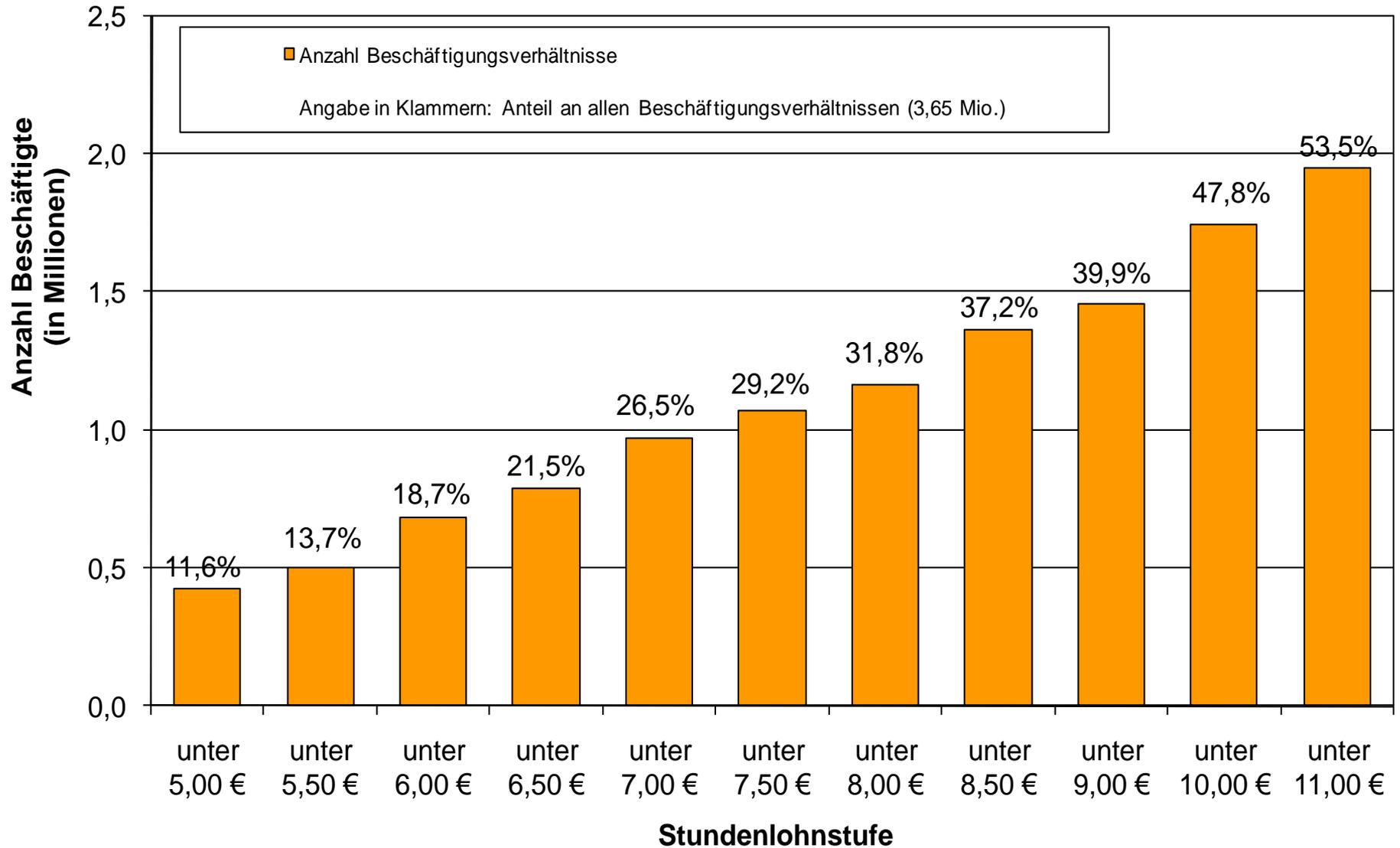
Durchschnittliche **Bruttomonatsverdienste** im EH (inkl. Sonderzahlungen, in EUR)

	<i>Alle</i>	LG 1	LG 2	LG 3	LG 4	LG 5
Vollzeitbeschäftigte						
Alle	2 554	5 382	3 152	2 237	1 934	1 699
Männer	2 876	5 880	3 412	2 413	2 073	1 828
Frauen	2 241	4 432	2 839	2 081	1 831	1 567
Teilzeitbeschäftigte						
Alle	1 328	2 277	1 679	1 380	1 258	907
Männer	1 272	2 526	1 823	1 468	1 307	836
Frauen	1 333	2 256	1 670	1 375	1 254	925

ArbeitnehmerInnen im EH nach Beschäftigungsart, Leistungsgruppe und Geschlecht



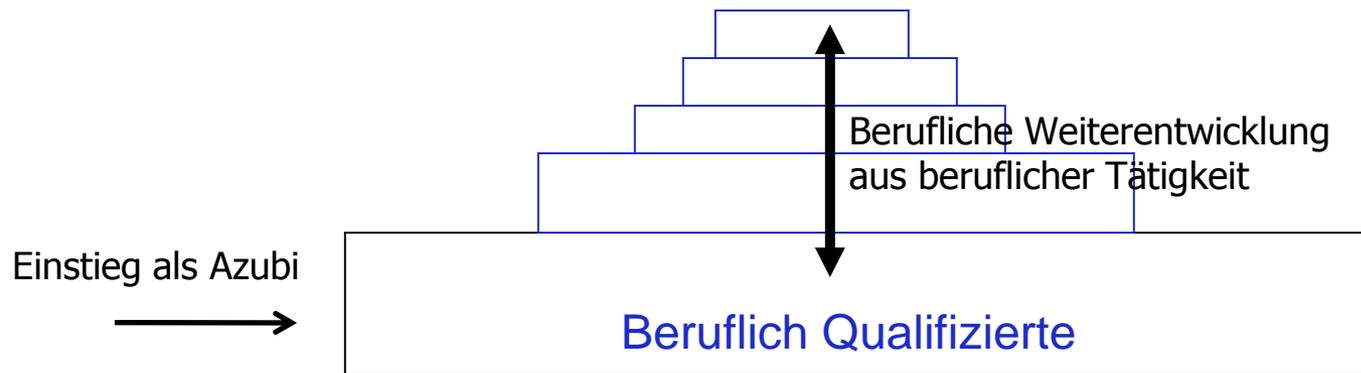
Anzahl Beschäftigte im Einzelhandel unterhalb von Stundenlohngrenzen (Deutschland 2010)



Beschäftigungsperspektiven im EH, Qualifikation und Weiterbildung

Aufstiegswege im Einzelhandel

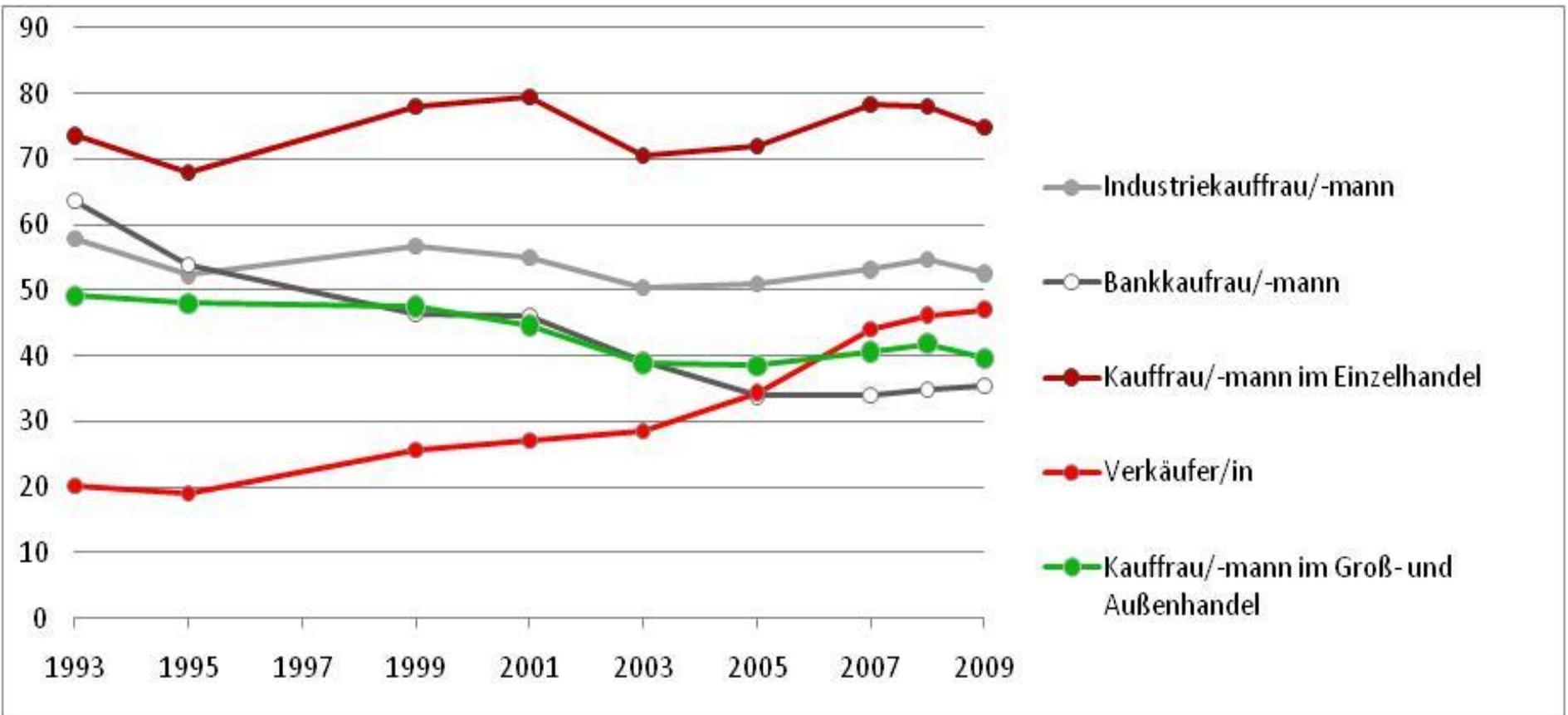
Berufsausbildung als Basis



- Der Einzelhandel gewinnt seinen Führungskräftenachwuchs traditionell aus der Gruppe der beruflich Qualifizierten
- Im Handel zählt es etwas, „Das Geschäft von der Pike auf zu lernen“
- Berufliche Handlungsfähigkeit ist eine zentrale Anforderung in Führungsfunktionen

Aufstiegswege im Einzelhandel

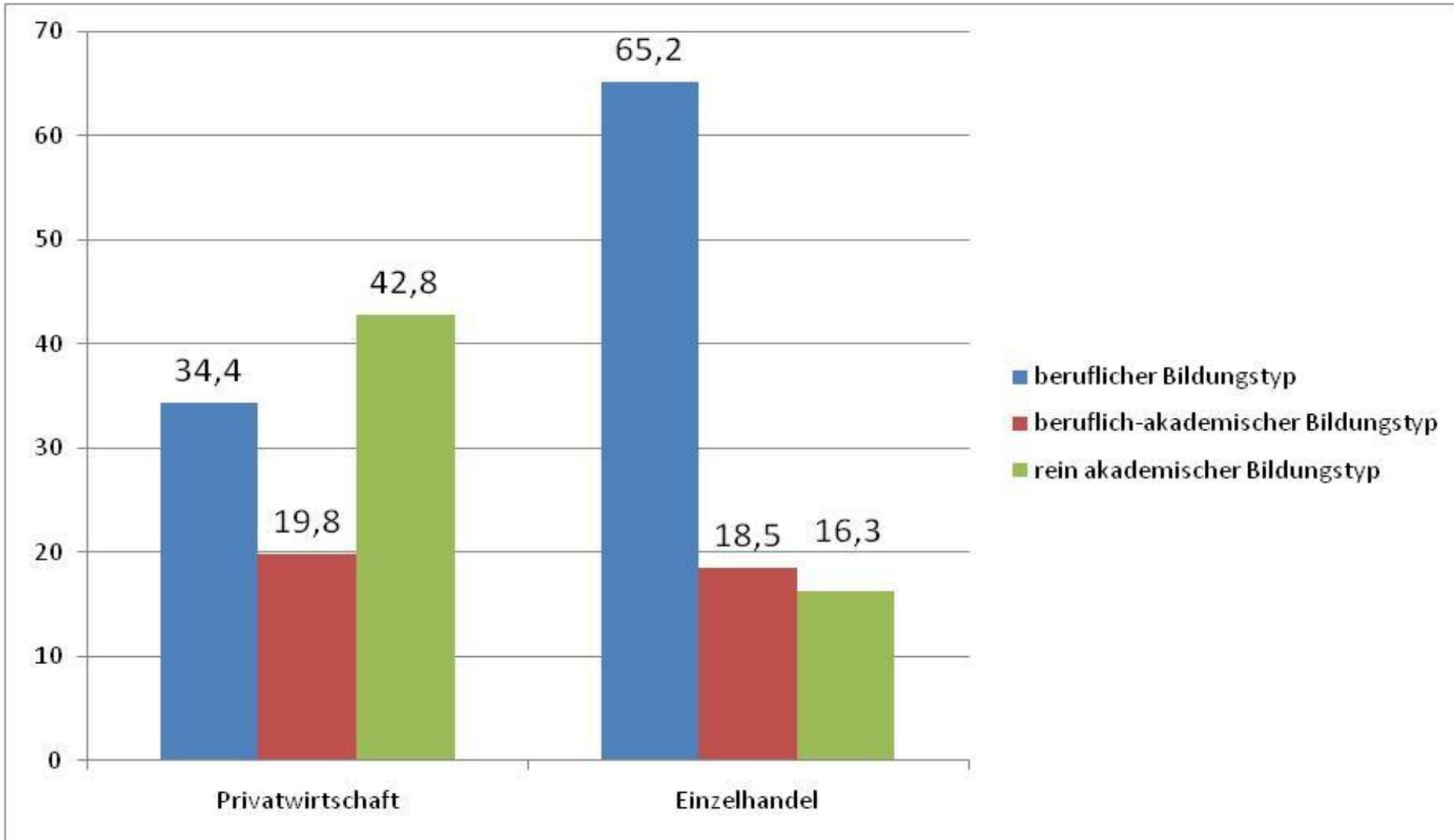
Starkes Ausbildungsengagement



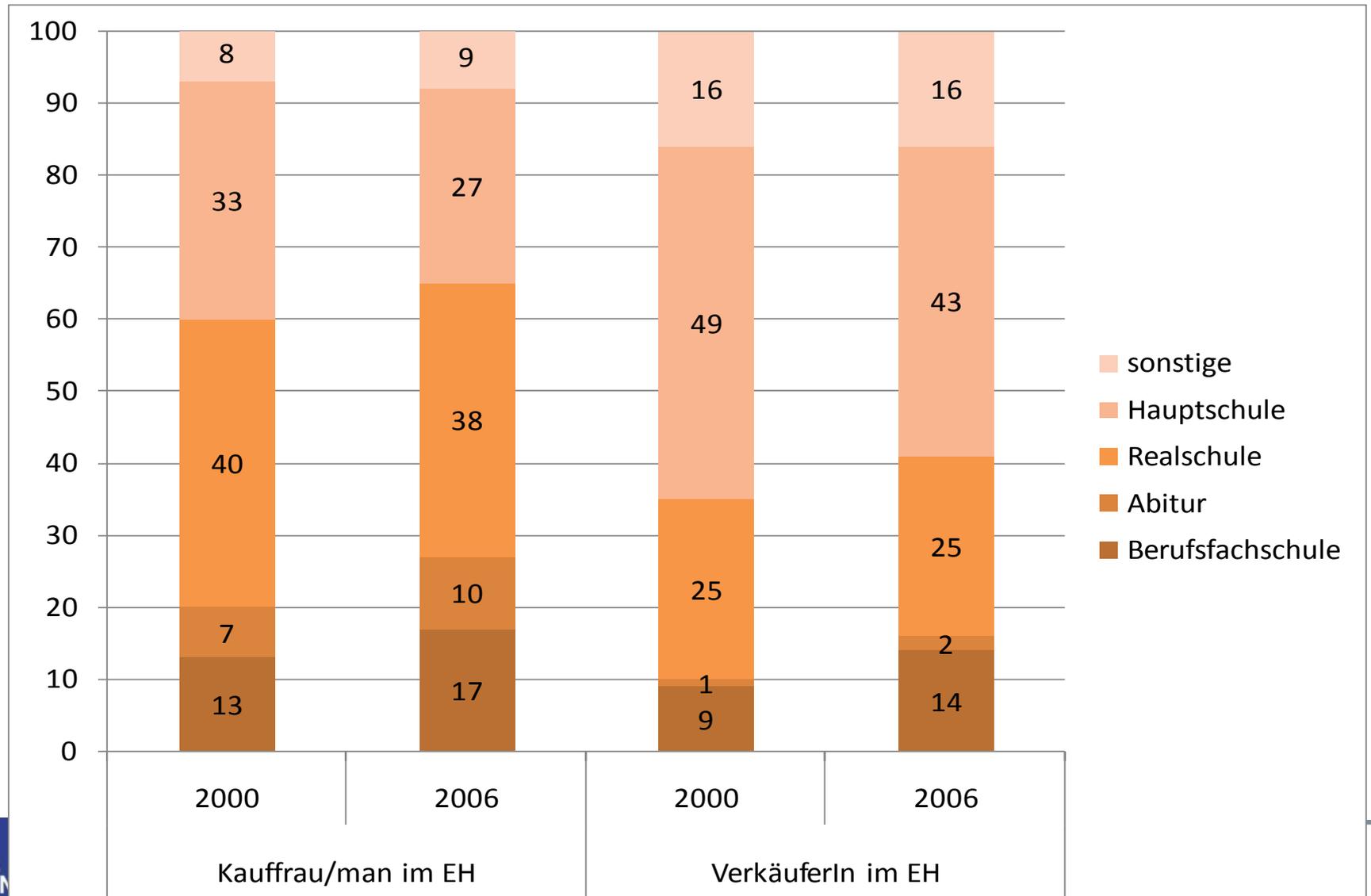
Auszubildende in ausgewählten Dienstleistungsberufen (in Tsd.)

Quelle: BIBB 2011

Qualifikationsprofil von Führungskräften



Schulische Vorbildung von Auszubildenden in den Berufen Kauffrau/-mann und Verkäuferin

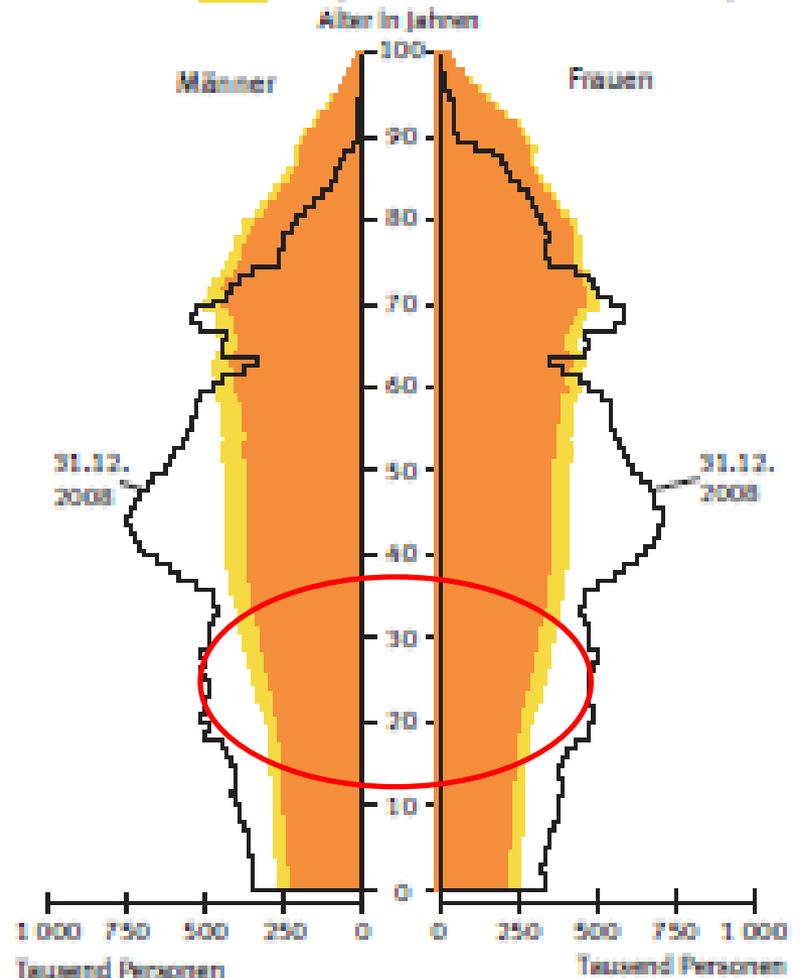


Rahmenbedingungen – Demografischer Wandel

Altersaufbau der Bevölkerung in Deutschland

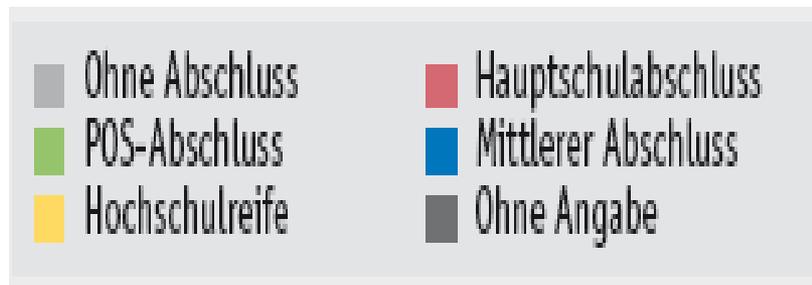
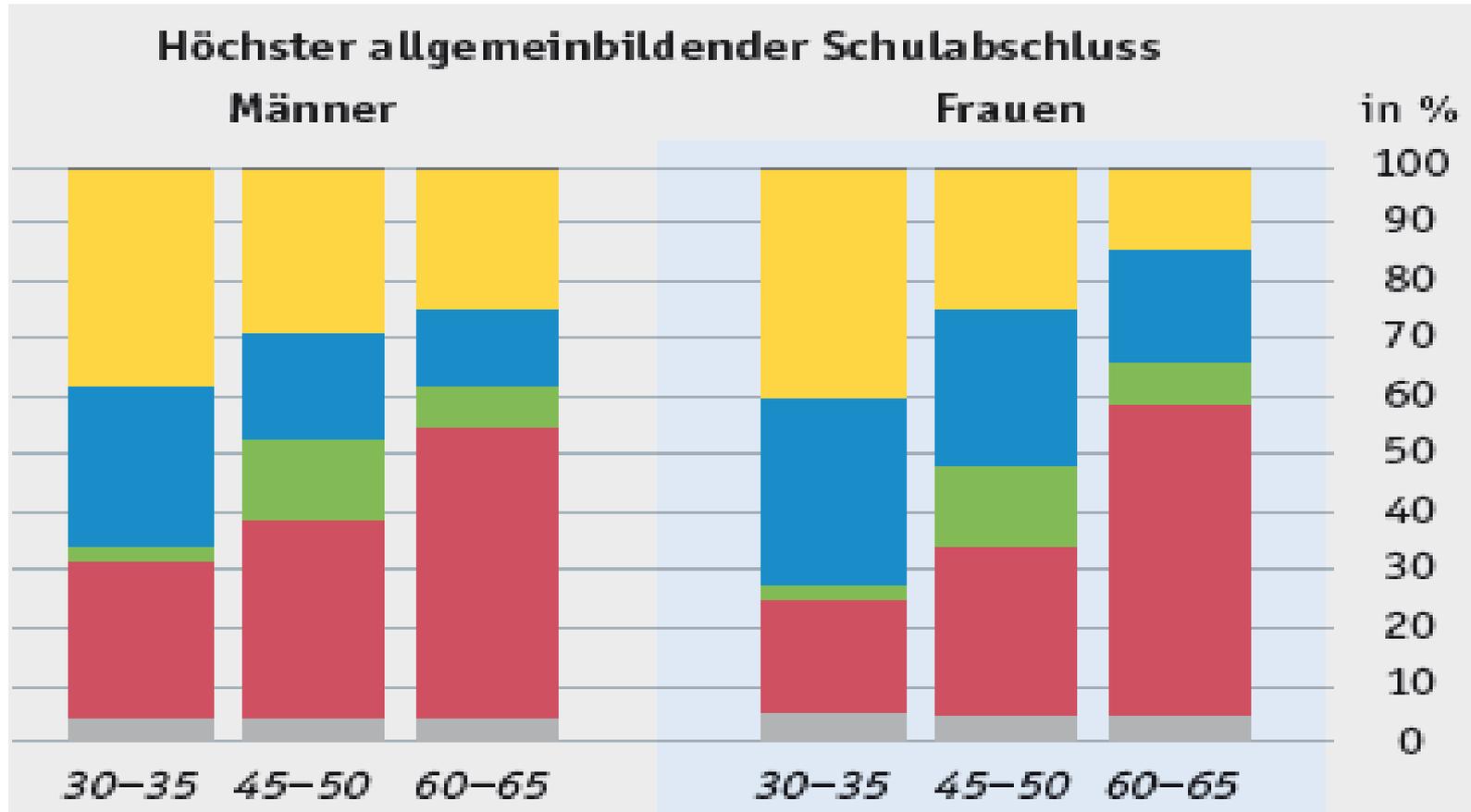
am 31.12.2008 und am 31.12.2060

- Untergrenze der „mittleren“ Bevölkerung
- Obergrenze der „mittleren“ Bevölkerung



Quelle: Destatis 2011

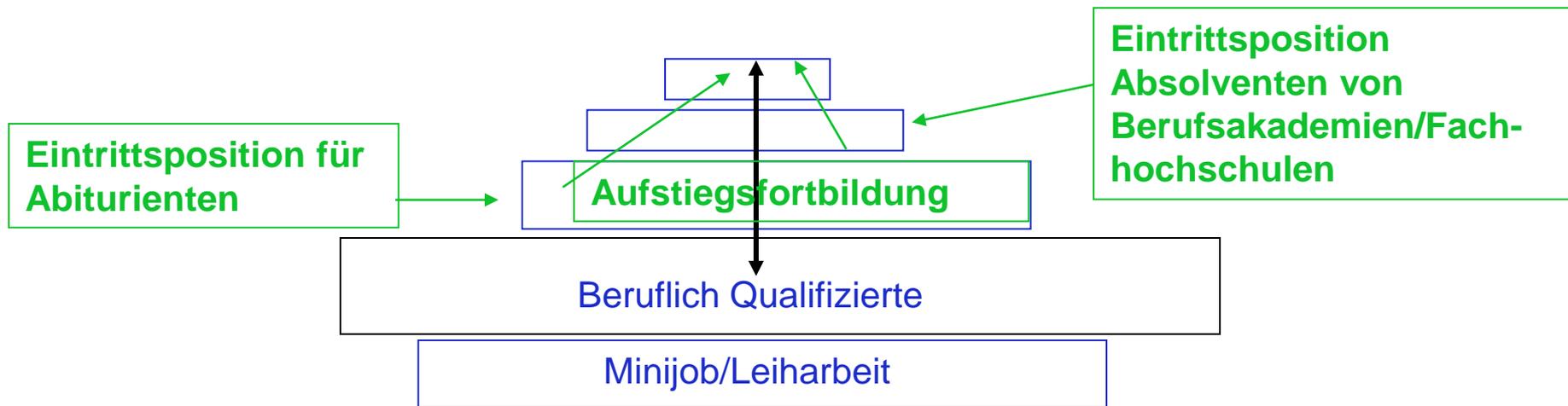
Rahmenbedingungen – Trend zu höheren Schulabschlüssen



Quelle: Bildungsbericht 2010: 37

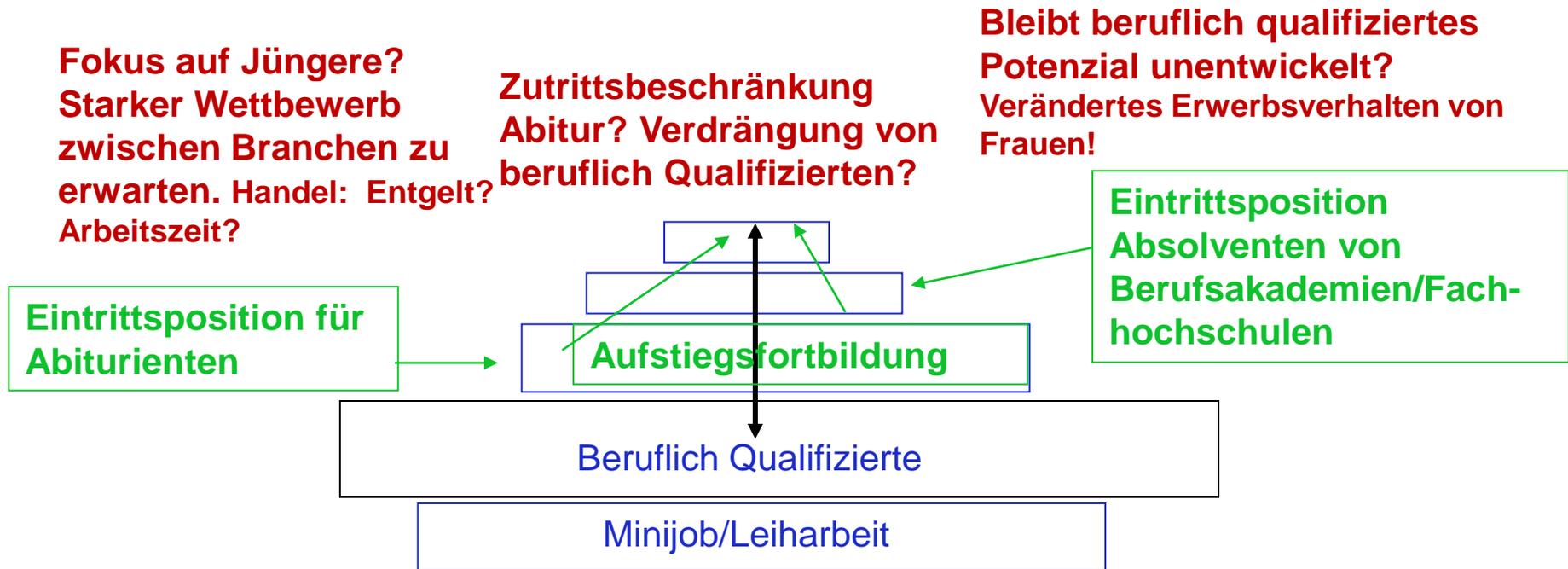
Aufstiegs- und Karrierewege im Handel: Ergebnisse aus dem bops Projekt

In vielen Handelsunternehmen: Ausbau einer „oberen Etage“ der beruflichen Bildung



- In Handelsunternehmen ist keine Abkehr vom traditionellen Muster der Rekrutierung von beruflich Qualifizierten für Positionen der unteren und mittleren Führungsebene zu erkennen
- Suche nach neuen Verknüpfungen zwischen betrieblicher Sozialisation und Höherqualifizierung: Einstiegswege für junge Beschäftigte mit höheren Schulabschlüssen (grüne Kästen)

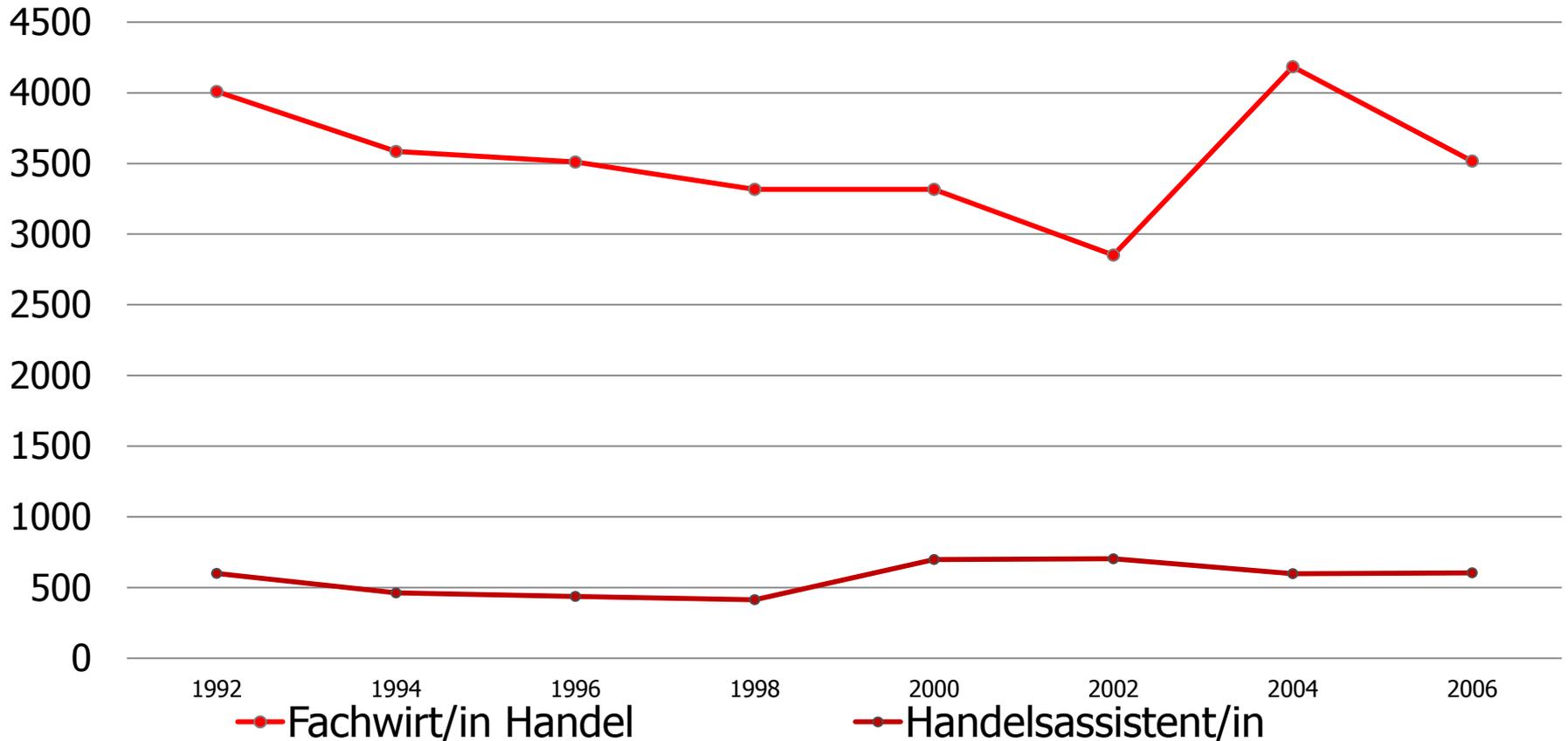
Aufstiegs- und Karrierewege im Handel



- Keine Abkehr vom traditionellen Muster der Rekrutierung von beruflich Qualifizierten für Positionen der unteren und mittleren Führungsebene
- Suche nach neuen Verknüpfungen zwischen betrieblicher Sozialisation und Höherqualifizierung: Einstiegswege für junge Beschäftigte mit höheren Schulabschlüssen

Bildungsprofile im Einzelhandel

PrüfungsteilnehmerInnen bei Aufstiegsfortbildungen



Quelle: BIBB 2010

Frauenanteil: FachwirtIn im Handel: 45%;
Handelsassistentin: > 50%

Formale Qualifikation: ein Gleichmacher?

- Formale Qualifikation ein notwendiges aber kein hinreichendes Kriterium für Aufstieg
- Entscheidung für Aufstiegsqualifizierung fällt häufig bereits bei der Bewerbung um den Ausbildungsplatz
- Zudem Kriterien wie VZ-Tätigkeit, lange Wochenstunden, Mobilität, langfristige Bindung an den Betrieb entscheidend – Frauen benachteiligt
- Einschätzung von Managern: „Männer zeigen im Einstellungsgespräch mehr Potenzial für eine Weiterentwicklung als Führungskraft“,
- *„Von der Bewerbungslage her ist der Frauen-Männeranteil 80%/20%. Ich stelle aber immer 50% Männer, 50% Frauen ein. Männer verfügen gewöhnlich über bessere Qualifikationen im Sinne meines Geschäfts. Dazu zählen nicht nur Schulnoten, sondern auch persönliche Eignung. Männer sind in der Regel durchsetzungsstärker, Frauen ziehen sich schneller zurück, haben weniger Fähigkeit zur Führungskraft“ (zit. n. Voss-Dahm, 2009:207)*

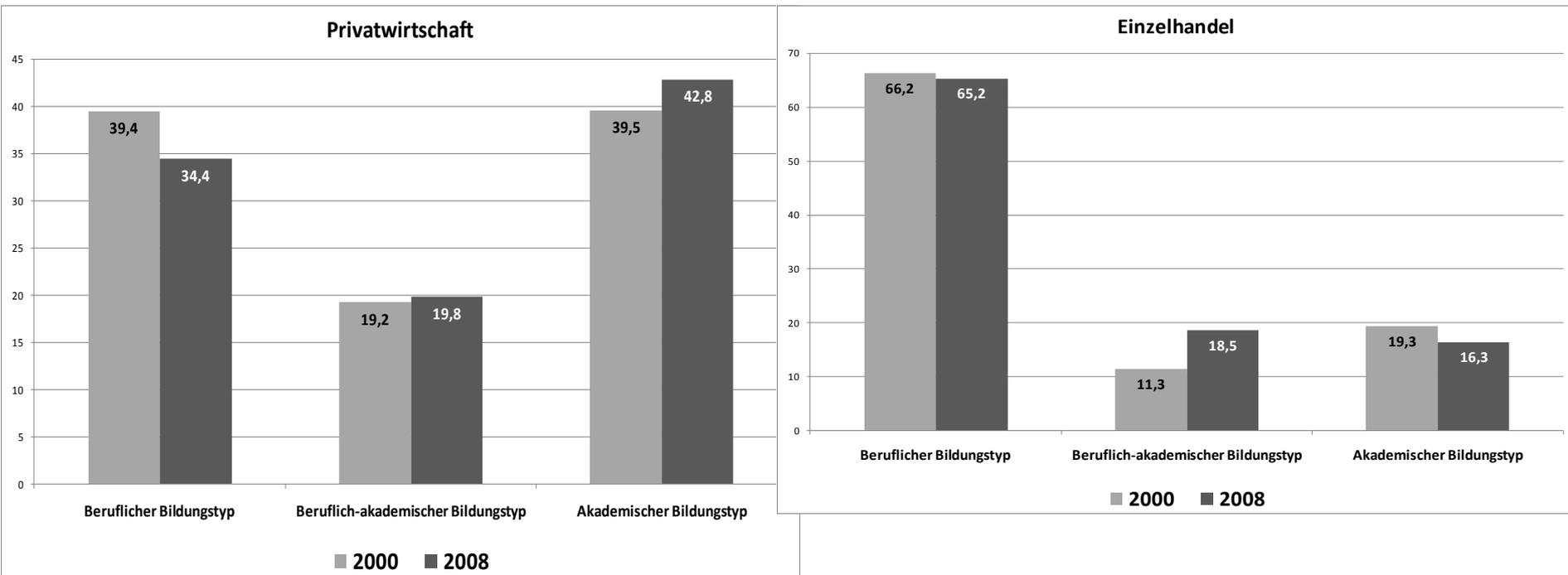
Fazit

- EH ist eine wachsende Branche
- Frauen haben generell gute Chancen, Teilzeitmodelle sind weit verbreitet, Wiedereinstieg nach Familienphase kein Problem, atypische AZ können dazu beitragen Erwerbstätigkeit beizubehalten auch wenn Betreuung problematisch ist
- Aber: auch unfreiwillige TZ weit verbreitet – Rückkehr auf VZ nach Familienphase schwierig
- Frauen in Führungspositionen unterrepräsentiert, Einführung von flachen Hierarchien (Wegfall der Positionen Erstkraft und Substitute) verstärken den Effekt (homosoziale Rekrutierung)
- Frauen trotz mindestens gleich hoher Qualifikation benachteiligt
- Neue Chancen auf Karriere durch demographischen Wandel und neue Einstiegsmodelle

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!!!

Bildungsprofile von Führungskräften

Trend beruflich-akademische Bildung – Potential dualer Ausbildung



Was bedeutet das für die Attraktivität des EH für Nachwuchskräfte?

Anforderungsprofil von Führungskräften im Einzelhandel

Allrounder auf Basis beruflicher Handlungsfähigkeit

