

**Abschlussbericht:**

**Neue Unsicherheiten in der Arbeitswelt? Eine vergleichende  
Branchenstudie am Beispiel der Gastronomie und des Einzelhandels**

**Spezialisierung I und II im Praxisfeld 2018/2019**

**(Arbeit, Organisation, Transnationalisierung)**

LVA-Leitung:

Dr. Torben Krings

Studierende:

Dieter Etzelstorfer, Carina Forstenlechner, Daniel Hamedinger, Florian Pimmin-  
ger, Dajana Rikic, Caroline Scheuringer, Sandra Tadic

Jänner 2020

# Inhaltsverzeichnis

1	Abstract .....	5
1	Einleitung.....	6
2	Strukturelle Veränderungen des Arbeitsmarktes .....	9
3	Prekarität und die Dynamik der Unsicherheit.....	15
3.1	Prekarität und Prekarisierung in der sozialwissenschaftlichen Debatte.....	15
3.2	Niedriglohn .....	18
3.3	Risikofaktoren und Risikogruppen.....	21
3.4	Prekaritätsindikator .....	24
4	Forschungsdesign .....	27
4.1	Datenmaterial.....	28
4.2	Analyse des Datenmaterials .....	30
4.3	Eckdaten zur Branchenstudie .....	30
4.4	Ausgangspunkt für das Kategoriensystem .....	33
5	Branchenstudie Einzelhandel.....	37
5.1	Zeitvergleich .....	37
5.2	Branchenstruktur.....	41
5.2.1	Branchenethos .....	41
5.2.2	Betriebsformen und -größe.....	43
5.2.3	Struktur der Beschäftigten .....	43
5.2.4	Arbeitsbedingungen und Flexibilität .....	47
5.2.5	Herkunft .....	51
5.2.6	Befristung .....	52
5.2.7	Bildungsniveau und Tätigkeit .....	53
5.2.8	Arbeitsplatzwechsel / Fluktuation .....	56

5.2.9	Prekaritätsindex und Niedriglohn .....	57
5.3	Zentrale Ergebnisse der Branchenstudie Einzelhandel .....	60
6	Branchenstudie Gastronomie und Beherbergung .....	62
6.1	Gastronomie und Beherbergung im Zeitvergleich .....	62
6.2	Branchenstruktur .....	66
6.2.1	Branchenethos .....	66
6.2.2	Betriebsformen und -größe .....	69
6.2.3	Struktur der Beschäftigten .....	70
6.2.4	Arbeitsbedingungen und Flexibilität .....	74
6.2.5	Herkunft .....	77
6.2.6	Befristung .....	80
6.2.7	Bildungsniveau und Tätigkeit .....	80
6.2.8	Arbeitsplatzwechsel / Fluktuation .....	82
6.2.9	Prekaritätsindex und Niedriglohn .....	85
6.3	Zentrale Ergebnisse der Branchenstudie Gastronomie und Beherbergung .....	89
7	Branchenvergleich .....	91
7.1	Branchenstrukturen .....	91
7.2	Ausbildungs- und Tätigkeitsniveaus .....	93
7.3	Stabilität der Beschäftigung .....	96
7.4	Prekarität und Niedriglohn .....	97
8	Zusammenfassung .....	99
9	Literaturverzeichnis .....	104

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Liste der geführten ExpertInnen-Interviews .....	31
Tabelle 2: Liste der Interviews aus den Betriebsfallstudien .....	33
Tabelle 3: Bildungsniveau im Einzelhandel (EU-SILC 2017) .....	54
Tabelle 4: Tätigkeitsniveau im Einzelhandel (Mikrozensus 2016) .....	55

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Institutionen des Beschäftigungssystems.....	10
Abbildung 2: Interne und externe Dynamik.....	12
Abbildung 3: Anteil der Niedriglohnbeschäftigung nach Geschlecht .....	19
Abbildung 4: Anteil der Niedriglohnbeschäftigung nach Beschäftigungsform 2014.....	20
Abbildung 5: Anteil der Niedriglohnbeschäftigten nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung 2014 .....	21
Abbildung 6: Kategorienbaum .....	34
Abbildung 7: Branchenentwicklung im Einzelhandel von 2003 bis 2017 .....	38
Abbildung 8: Vergleich Einzelhandel und alle unselbständig Beschäftigte im Zeitverlauf .....	39
Abbildung 9: Bildungsstand und Tätigkeitsniveau Einzelhandel 2008 & 2016 Mikrozensus ..	40
Abbildung 10: Teilzeitgründe nach Geschlecht (Mikrozensus 2016).....	45
Abbildung 11: Vergleich Einzelhandel und allgemein unselbstständig Beschäftigte .....	53
Abbildung 12: Gründe für Arbeitsplatzwechsel im Einzelhandel.....	56
Abbildung 13: Niedriglohn im Einzelhandel (EU-SILC 2017) .....	59
Abbildung 14: Branchenentwicklung in Gastronomie und Beherbergung von 2003 bis 2017	63
Abbildung 15: Vergleich Gastronomie und Beherbergung und alle unselbst. Beschäftigten von 2003 bis 2017 .....	64

Abbildung 16: Bildungsstand und Tätigkeitsniveau Gastronomie und Beherbergung (Mikrozensus 2008 und 2016).....	65
Abbildung 17: Vergleich der Strukturdaten Gastronomie und Beherbergung und unselbständige Beschäftigte .....	72
Abbildung 18: Teilzeitgründe nach Geschlecht Gastronomie und Beherbergung .....	73
Abbildung 19: Gründe für einen Arbeitsplatzwechsel in Gastronomie und Beherbergung (EU-SILC 2017).....	83
Abbildung 20: Niedriglohn in Gastronomie und Beherbergung (EU-SILC 2017) .....	86
Abbildung 21: Auszug Lohntabelle für Oberösterreich 1.5.2019.....	88
Abbildung 22: Branchenstrukturvergleich (EU-SILC 2017) .....	92
Abbildung 23: Höchster Bildungsabschluss im Einzelhandel sowie der Gastronomie und Beherbergung (EU-SILC 2017) .....	93
Abbildung 24: Tätigkeitsniveau in der Gastronomie und Beherbergung sowie im Einzelhandel (2008/2016).....	94
Abbildung 25: Bildungsstand in der Gastronomie und Beherbergung sowie im Einzelhandel (2008/2016).....	95
Abbildung 26: Gründe für den Arbeitsplatzwechsel im Einzelhandel und in Gastronomie und Beherbergung (EU-SILC 2017) .....	97
Abbildung 27: Prekarität und Niedriglohn im Einzelhandel sowie in Gastronomie und Beherbergung (EU-SILC 2017) .....	98

# 1 Abstract

Die vorliegende Studie untersucht zwei Dienstleistungsbranchen in Österreich, die traditionell mit einem hohen Anteil an atypischer Beschäftigung verbunden werden: Die Gastronomie und der Einzelhandel. Im Mittelpunkt steht die Frage nach einem Anstieg von prekärer und instabiler Beschäftigung. Die Datenbasis der Studie bilden Mikrodaten von EU-SILC<sup>1</sup> und dem österreichischen Mikrozensus sowie betriebliche Fallstudien und qualitative Interviews mit ArbeitsmarktakteurInnen (Beschäftigte, UnternehmerInnen, Interessensvertretungen). Bei einem Vergleich der empirischen Ergebnisse zeigen sich Gemeinsamkeiten zwischen beiden Branchen im Hinblick auf einen Anstieg der Beschäftigung von Frauen und MigrantInnen<sup>2</sup>, oftmals in Teilzeit. Auch haben beide Branchen einen überdurchschnittlich hohen Anteil an Jobs, die als prekär eingestuft werden können. Es zeigen sich aber auch Unterschiede im Hinblick auf die Flexibilisierungsformen. Der Einzelhandel ist neben intern-numerischer Flexibilität (Teilzeitarbeit) vor allem von einer funktionalen Flexibilität im Hinblick auf die Aufgabenrotation geprägt. Die Gastronomie kennzeichnet eine extern-numerische Flexibilität, die sich durch eine hohe zwischenbetriebliche Fluktuation der Beschäftigten auszeichnet.

The following study examines two service industries, hospitality and retail, in a comparative perspective in the Austrian labour market. Of particular interest is to what extent these two industries are characterised by atypical employment, instability, precarity and labour market flexibility. The study is based on quantitative data from EU-SILC and the Austrian Labour Force Survey (*Mikrozensus*) from 2003 up to 2017 - as well as qualitative interviews with various stakeholders (employees, employers, trade unionists) from the two industries. Furthermore, several case studies were conducted to obtain a deeper view of workplace relations at the level of the firm. There are similarities between both industries considering the sizable growth of female employment, migrants and part-time work. Further, both have a comparatively high share of low-pay and precarious jobs. At the same time differences remain concerning the dominant forms of flexibilization. Whereas functional flexibility is more widespread in retail, numerical flexibility and a high labour turnover shapes the employment experience in hospitality.

---

<sup>1</sup> Bei der EU Statistics on Income and Living Conditions (EU-SILC) handelt es sich um eine jährliche Befragung zu Einkommens- und Lebensbedingungen, die in 34 europäischen Ländern (inklusive allen 28 EU-Mitgliedsstaaten) durchgeführt wird.

<sup>2</sup> Definiert als im Ausland geboren.

# 1 Einleitung

Die Arbeitswelt sieht sich einem weitreichenden Wandel ausgesetzt. Begriffe wie Flexibilisierung, Instabilität und Prekarisierung gehören zum Standardrepertoire, um die Dynamiken von Veränderungen im Arbeitsmarkt zu erfassen. Mit diesen Begriffen ist – im Wesentlichen – eine umfassende Entsicherung bzw. Verunsicherung gemeint, die nicht nur die Erwerbsarbeit betrifft, sondern auch das „Potential“ birgt, zunehmend die gesamten Lebenszusammenhänge zu durchdringen (Schier et al. 2011).

Was die Sphäre der Erwerbsarbeit betrifft, vermag das Instabile das vermeintlich Stabile zu verdrängen; das vormals Sichere entwickelt sich zum Verunsichernden, ja zum Prekären; das Atypische scheint geradezu typisch zu werden: „Prozesse der Flexibilisierung und Prekarisierung, der Subjektivierung und Entgrenzung, Entkernung und Intensivierung sind hierbei eng miteinander verflochten“ (Schultheis 2016, S. 95). Gerade die verunsichernden Momente dieser globalen Entwicklung werden von einigen AutorInnen als „neue soziale Frage“ (Magnin et al. 2007, S. 16) problematisiert, oder auch als „soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts“ tituliert (für einen umfassenden Überblick siehe Castel und Dörre 2009).

Derartige Dynamiken werden von einem weitreichenden wirtschaftlichen Strukturwandel begleitet und zum Teil beschleunigt. Hier spielt vor allem die sich stetig vollziehende Tertiarisierung, also der Trend hin zur Dienstleistungs- und Wissensökonomie, eine nicht unwesentliche Rolle. Diese Entwicklung, die einerseits in der sektoralen Verschiebung ganzer Volkswirtschaften, andererseits auch durch die Zunahme von Dienstleistungstätigkeiten innerhalb von Unternehmen sichtbar wird, spiegelt sich europaweit wider (Mau und Verwiebe 2009, 144ff). Das Anwachsen der Dienstleistungsökonomie korreliert zeitlich und quantitativ mit der Zunahme der Frauenerwerbsquote, welche vor allem von veränderten Familien- und Sozialstrukturen seit den 1970er Jahren beeinflusst wird (Dörfler und Wernhart 2016, S. 36). Darüber hinaus verändert eine Zunahme von grenzüberschreitender Arbeitsmigration – sei es temporär oder dauerhaft – die Zusammensetzung der Beschäftigten nach Herkunft und Nationalität.

Tertiarisierung, Feminisierung und Migration können als sich zum Teil verstärkende Entwicklungen genannt werden, die die sozialwissenschaftliche Arbeitsmarktforschung und die Arbeitssoziologie beschäftigen. In diesem Zusammenhang wird öfters über die Einkommensentwicklung und die Prekarisierung von Arbeitsverhältnissen diskutiert, vor allem mit Blick auf

auseinanderfallende Einkommen, einem wachsenden Niedriglohnsektor sowie steigenden Unsicherheiten in der Arbeitswelt. In vielen Bereichen des Arbeitsmarktes ist davon auszugehen, dass Arbeitsverhältnisse einem verstärkten „Flexibilisierungs- und Deregulierungsdruck“ (Apitzsch et al. 2015, S. 27) ausgesetzt sind. In diesem Zusammenhang kann von einer Re-Kommodifizierung der Erwerbsarbeit gesprochen werden.

Niedrige Einkommen in Kombination mit unsicheren Arbeitsverhältnissen werden gemeinhin als prekär bezeichnet. Dennoch sind diese angeführten Punkte nicht zwangsläufig Alleinstellungsmerkmale von Prekarität. Um eine bessere Orientierung zu setzen, bietet etwa Rodgers (1989) einen Ansatz, der sich auf intersubjektiv nachvollziehbare Kriterien stützt, und insgesamt vier Dimension der Prekarität unterscheidet, die entweder alleine oder im Verbund wirken können:

- Beschäftigungsstabilität
- Kontrolle über Arbeitsbedingungen
- Soziale Absicherung, Schutzrechte gegenüber Diskriminierung und unfairer Behandlung
- Einkommen

Wie im Laufe der Arbeit gezeigt wird, ist eine reine Fokussierung auf die klassischen Merkmale oder Indizien von Prekarität wie Einkommen oder Beschäftigungsstabilität nicht ausreichend. Auch stabile Arbeitsverhältnisse können in die Sphäre der Prekarität fallen, wenn der oder die Beschäftigte wenig Kontrolle über seine oder ihre Arbeitsbedingungen hat. Andererseits, im Hinblick auf die subjektive Dimension, kann ein Job im Niedriglohnsektor nicht als prekär empfunden werden, wenn das Haupteinkommen im Familienverband aus anderen Quellen beziehungsweise von anderen Personen generiert wird. Allen Merkmalen ist jedoch eines gemein: sie haben zumindest das „Potential“, die Betroffenen in prekäre Lebens- und Erwerbsarbeitsverhältnisse abrutschen zu lassen. Diese Verwobenheit von strukturellen Merkmalen und alltäglichen Erfahrungen in den Blick zu bekommen, sowie sich dem Zusammenspiel von arbeitsmarktbezogenen Rahmenbedingungen, sozialen Realitäten und deren individuelle Erfahrung zu nähern, stellen wesentliche Ziele dieser Studie dar.

Die vorliegende Arbeit befasst sich somit mit den oben genannten Entwicklungen und Annahmen anhand von zwei spezifischen Branchen: der Gastronomie und dem Einzelhandel. Die Branchen sind insofern von Interesse, als deren Entwicklung hinsichtlich einer potentiell stei-



genden Unsicherheit am Arbeitsmarkt analysiert werden sollen. Die Auswahl dieser zwei Branchen erfolgte auch unter dem Aspekt beziehungsweise dem Wissen, dass einerseits der Einzelhandel eine stark weiblich und teilzeit-dominierte Struktur aufweist, andererseits die Gastronomie einen hohen MigrantInnen-Anteil und niedrige Löhne in Kombination mit flexiblen Arbeitszeiten vorweisen kann. Zudem ergeben sich Fragen hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die beiden Branchen sind, allgemein gesprochen, charakteristisch für eine zunehmende Ausdifferenzierung von Beschäftigungsverhältnissen im Dienstleistungssektor.

Anhand dieser Thematik ergeben sich folgende Forschungsfragen:

- Wie hat sich die Beschäftigung im Zeitverlauf in beiden Branchen entwickelt?
- Was sind die Merkmale und das Ausmaß von instabiler und/oder atypischer Beschäftigung im Einzelhandel und im Gastgewerbe?
- Welche Gruppen sind von instabiler Beschäftigung in beiden Branchen besonders betroffen?
- Inwieweit unterscheiden sich beide Branchen hinsichtlich Flexibilität, Prekarität, instabiler Beschäftigung sowie weiterer Indikatoren?

Ableitend aus diesen Forschungsfragen werden einige strukturelle Veränderungen des Arbeitsmarkts (Kapitel 2) skizziert, sowie sozialwissenschaftliche Perspektiven zur Erfassung von Prekarität diskutiert (Kapitel 3). Neben allgemeinen Überlegungen zur Dynamik der Unsicherheit, wird vor allem auf das Konzept des Niedriglohns, auf potentielle Risikofaktoren sowie auf eigenständige Überlegungen hin zu einem möglichen „Prekaritätsindikator“ eingegangen.

Kapitel 4 behandelt die methodische Vorgangsweise: es werden Fragen zu den Daten sowie zu deren quantifizierenden und qualitativen Auswertungsstrategien erläutert. Hier soll vor allem das Konzept der Kodierung nachvollziehbar gemacht werden.

Die Kapitel 5 und 6 fassen die empirischen Ergebnisse aus den Branchenstudien zusammen, bevor im anschließenden Kapitel 7 die Branchenstudien in vergleichender Weise dargestellt werden. Im Schlusskapitel 8 wird noch einmal der theoretische Gehalt der Forschungsergebnisse diskutiert, bevor einige zentrale Thesen zusammengefasst werden.

## 2 Strukturelle Veränderungen des Arbeitsmarktes

Dieses Kapitel nimmt einige Entwicklungen in den Blick, welche Einfluss auf die Struktur des Arbeitsmarktes haben und diesen nachhaltig veränderten. Arbeitsmärkte sind soziale Institutionen, die trotz aller Beharrlichkeit einem stetigen Wandel unterliegen, welcher wiederum von verschiedenen Faktoren befeuert wird. Dazu zählen etwa Tendenzen der Arbeitsmarktsegmentation, die in der Einleitung bereits angesprochene Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen, die zunehmende Erwerbsbeteiligung von Frauen und die – nicht nur mit den EU-Erweiterungen einhergehende – transnationale Arbeitsmigration. Diese Prozesse spielen gerade für die in dieser Studie behandelten Branchen eine zentrale Rolle. Die ausgewählten Bereiche stehen darüber hinaus in engem Zusammenhang mit der Entwicklung und dem Anstieg an prekären und atypischen Beschäftigungsverhältnissen (Köhler und Weingärtner 2018, S. 549). Niedrige Einkommen in Kombination mit unsicheren Arbeitsverhältnissen werden gemeinhin als prekär bezeichnet (der Prozess der Prekarisierung, verstanden als eine umfassende Verunsicherung, wird im nächsten Kapitel genauer geklärt). Dennoch begreifen wir auch die Zunahmen von Prekarität, die in ganz unterschiedlichen nationalen Arbeitsmärkten zu beobachten ist, als strukturelle Veränderung der Arbeits- und Lebenswelt.

Es können verschiedene Faktoren ausgemacht werden, welche die Veränderungen auf Arbeitsmärkten vorantreiben. Die folgende Abbildung 1: Institutionen des Beschäftigungssystems veranschaulicht zentrale Einflussfaktoren auf die Dynamik am Arbeitsmarkt in Bezug auf Arbeitskraftbedarf und Arbeitskräfteangebot. Institutionen sind zu begreifen als komplexe Regelmäßigkeiten, als soziale Arrangements, in denen sich soziale Kräfteverhältnisse ausdrücken. Um Macht- und Ungleichheitsverhältnisse in Arbeitsbeziehungen genauer zu verstehen, gilt es, die Spielregeln, denen die Arbeitsmarktakteure unterliegen, soziologisch zu untersuchen (was in den unteren Abschnitten z.B. mit qualitativen Interviews erfolgt). Im Folgenden sollen ausgewählte Untersuchungsergebnisse hinsichtlich Arbeitsmarktveränderung dargestellt werden, die für unsere Forschungsfragen von Relevanz sind, und somit in unsere eigenen Überlegungen einfließen.

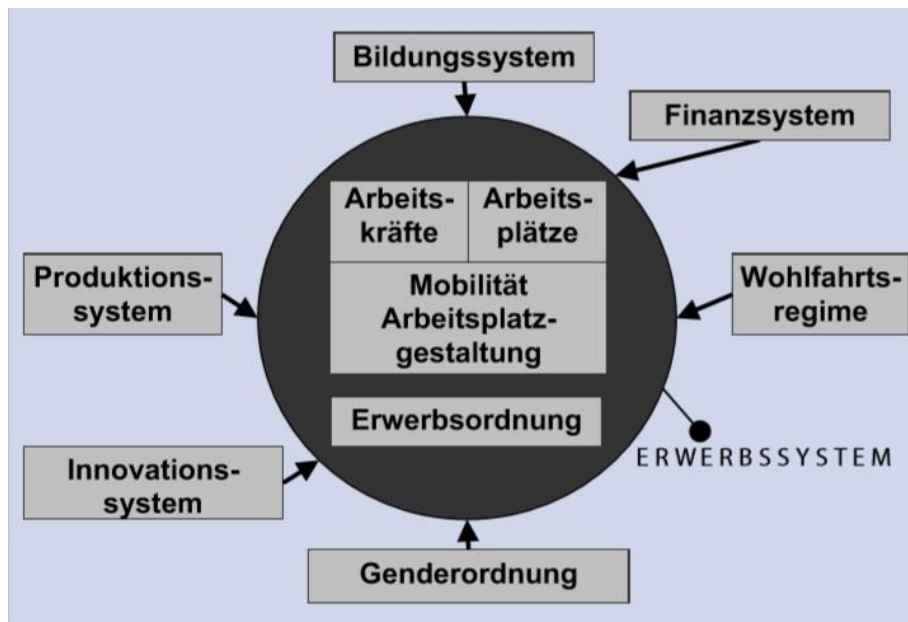


Abbildung 1: Institutionen des Beschäftigungssystems<sup>3</sup>

Institutionen des Bildungs- oder Wohlfahrtssystems wie auch technologische Entwicklungen nehmen Einfluss auf die Struktur des Erwerbssystems. Bedeutsam sind auch konkrete askriptive Merkmale wie zum Beispiel Geschlecht, Herkunft, Alter, Familienstatus etc. Diese Institutionen und askriptive Merkmale beeinflussen etwa Ein- oder Aufstiegsbarrieren sowie die Konzentrierung von Personengruppen in bestimmten Arbeitsmarktbereichen. Bosch (2018, S. 330) spricht in seiner Studie unter anderem von einer Segmentierung des deutschen Arbeitsmarktes nach Geschlecht, welche durch Familienstrukturen, Geschlechterverhältnisse und wohlfahrtsstaatliche Anreizsysteme stabilisiert wird.

Eppel et al. (2017, S. 426) konstatieren in ihrer Studie zum österreichischen Arbeitsmarkt eine steigende Tendenz zur Spaltung zwischen stabiler und instabiler Beschäftigung beziehungsweise zwischen kontinuierlichen und unterbrochenen Erwerbsverläufe. Eine Korrelation von Löhnen und Stabilität der Beschäftigung ist hier allerdings nicht eindeutig. Die Studie untersucht die Entwicklung der Bruttomonatslöhne zwischen 2000 und 2015 anhand der konkreten Dimensionen „stabile“ und „instabile“ Beschäftigung. Als stabil werden hier jene Beschäftigungsverhältnisse beschrieben, welche ganzjährig Bestand haben. Im Beobachtungszeitraum blieb die instabile Beschäftigung relativ stabil. Lediglich seit der Wirtschafts- und Finanzkrise

<sup>3</sup> Bosch 2018, S. 336.

im Jahr 2008 konnte ein Anstieg um 1,2 %-Punkte von 32,9 % auf 34,1 % wahrgenommen werden. Im Detail ist der Anteil instabiler Beschäftigung unter ausländischen Arbeitskräften seit 2011 jedoch deutlich angestiegen und gleichzeitig der für inländische Arbeitskräfte gesunken. Dies zeigt den Einfluss der Arbeitsmarktöffnung für Personen aus den neuen EU-Mitgliedsländern, auf den später noch eingegangen wird (Eppel et al. 2017, 427f).

Köhler und Weingärtner (2017, S. 53) üben Kritik am traditionellen Segmentationsbegriff: Die Segmentationstheorie könne nur Teilarbeitsmärkte in Momentaufnahmen abbilden. Sowohl sozio-ökonomische Analysen als auch Langzeitbetrachtungen seien mit Segmentationsansätzen nicht zielführend; der ursprüngliche Begriff Segment sei starrer als er heute verwendet wird. Marktsegmente können zum Beispiel unterschiedlich stark von Veränderungen betroffen sein, ebenso ist die Zuschreibung der Merkmale dynamischer. Hier zeigt sich eine Zone der Stabilität am Arbeitsmarkt, die zunehmend erodiert. Der Arbeitsmarkt ist auf Grundlage verschiedener Merkmale segmentiert, z.B. in einen internen und in einen externen Arbeitsmarkt, ebenso wie in einen primäreren und in einen sekundären. Ersterer unterscheidet sich durch Rotation oder Umbesetzung von Arbeitskräften innerhalb von Unternehmen oder durch die Rekrutierung von zusätzlichen Beschäftigten auf dem externen Arbeitsmarkt. Zweiterer unterscheidet sich nach dem Grad der Einkommens- und Beschäftigungssicherheit und unterscheidet zwischen „guten“ und „schlechten“ Jobs. Köhler und Weingärtner (2017) nehmen eine signifikante Verschiebung von internen primären Arbeitsmarktsegment hin zu externen, teilweise sekundären Segmenten wahr. Dies beschreibt die zunehmende Prekarisierung, welche von nicht existenzsichernden Einkommen und Beschäftigungsinstabilität geprägt ist. Obwohl der interne Arbeitsmarkt für die beiden Branchen dieser Studie immer noch eine wesentliche Rolle spielt, so lassen sich jedoch Entwicklungen vor allem innerhalb der Gastronomie feststellen, welche in Richtung des tendenziell prekären sekundären Segments gehen.

Die Veränderung der Einkommensstruktur geht auch auf die Flexibilisierung der Arbeitsbeziehungen und eines Machtzuwachses der ArbeitgeberInnenseite gegenüber der ArbeitnehmerInnenseite zurück. Flexibilisierung wird als Reaktion auf die Strukturveränderung am Markt verstanden. Diese Veränderungen begründen sich zum Beispiel durch einen verstärkten internationalen Preis- und Kostendruck, welcher den Handlungsspielraum der Unternehmen einschränkt und die Restrukturierung und Entstandardisierung vorantreibt (Fritsch et al. 2014, S. 92). Dies hat einerseits mit Veränderung in den Produktionssystemen zu tun, andererseits

mit der veränderten Zielorientierung der Unternehmen. Als primärer Treiber der Prekarisierung wird die kurzfristige Erfolgsorientierung aufgrund einer steigenden Finanzialisierung der Unternehmen gesehen (Bosch 2018, S. 331 zit. n. Dörre und Brinkmann 2005, o.S.). Dass sich diese Tendenz auch in den beiden Untersuchungsbranchen widerspiegelt, wurde in Gesprächen mit ArbeitgebervertreterInnen deutlich, welche in Bezug auf steigende Lohnniveaus mehrmals die Frage aufwarfen, wie eine derartige Kostensteigerung mit höheren Umsätzen ausgeglichen werden soll. Dies deutet auf erheblichen Druck auf Seiten der erzielbaren Preise und Umsätze hin. Diese Abhängigkeitsbeziehungen sind jedoch nicht eindeutig: Bewirkt die Ausrichtung an kurzfristig finanziellen Zielen eine Änderung der Produktionsweisen und somit einen geänderte Qualifikationsnachfrage oder geht die Veränderung von der ArbeitnehmerInnenseite aus? Zu beobachten ist jedenfalls, dass mit der Entstandardisierung der Arbeitsbeziehungen ein Anstieg der Lohn- und Einkommensungleichheit einhergeht (Fritsch et al. 2014, S. 92). Die Flexibilisierung vollzieht sich auf mehreren Ebenen. Bosch (2018, S. 339) fasst dies folgendermaßen zusammen.

	<b>Numerisch</b>	<b>Funktional</b>	<b>Preislich</b>
<b>Intern</b>	Arbeitszeitflexibilität	Tätigkeitswechsel im Unternehmen	Entgeltänderung im Unternehmen
<b>Extern</b>	Unternehmenswechsel	Tätigkeitswechsel nach Unternehmenswechsel	Entgeltänderung nach Unternehmenswechsel

Abbildung 2: Interne und externe Dynamik<sup>4</sup>

Bei genauer Betrachtung ist ersichtlich, dass eine empirische Erfassbarkeit der Flexibilität mit den uns zur Verfügung stehenden Ressourcen nur eingeschränkt möglich ist. Dies bezieht sich auf unternehmensinterne Vorgänge, wie zum Beispiel die Anpassung der Arbeitsintensität. Ebenso ist festzuhalten, dass die breite Palette an Flexibilisierungsoptionen einen wesentlichen Beitrag leistet, auch oder gerade in konjunkturell schwierigen Zeiten das Arbeitskräftepotential zu erhalten (Bosch 2018, 341f und Eppel et al. 2017, S. 438). In der Beschreibung von Bosch findet die räumliche Flexibilität beziehungsweise Mobilität der Arbeitskräfte, wie zum Beispiel durch transnationale Arbeitsmigration keine Berücksichtigung. Diese gelten als langfristige strukturelle Einschnitte in etablierte Arbeitsmarktstrukturen. Dass die Flexibilisierung mit erhöhter Unsicherheit auf Seiten der ArbeitnehmerInnen einhergeht, ist jedoch immanent.

<sup>4</sup> Bosch 2018, S. 339.

Als dritter Faktor geriet die Rolle der Frauen am Arbeitsmarkt seit den 1970er Jahren stärker in den Fokus der Forschung. Die Frauenerwerbsquote ist in den vergangenen Jahrzehnten aufgrund verschiedener Entwicklungen wie z.B. Anstieg des Bildungsniveaus von Frauen, Erweiterung der Frauen- und Gleichberechtigungsrechte, etc., aber auch ökonomischer Notwendigkeit und veränderte Ansprüche an die eigene (Erwerbs-)Biografie gestiegen. Wie zuvor erwähnt hat das institutionalisierte Geschlechterverhältnis Einfluss auf Stellung und Möglichkeiten am Arbeitsmarkt. Für Arbeitsmarktsegmente, welche einen hohen Frauenanteil aufweisen, ergeben sich strukturell schlechtere Arbeitsbedingungen und eine Tendenz zu instabileren Beschäftigungsverhältnissen, insbesondere zu Teilzeit (Bosch 2018, S. 330). Deutlich ist, dass sich in den letzten Jahrzehnten die Geschlechterverhältnisse massiv durch die Steigerung des Bildungsgrades und veränderte Familien- und Rollenmodelle verändert haben.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass der Begriff der stabilen Beschäftigung nicht zwingend mit einer sicheren Beschäftigung gleichzusetzen ist. Es werden zum einen die Arbeitsplatzsicherheit, sprich die Beschäftigung im Betrieb, und zum anderen die Beschäftigungssicherheit, welche die rasche Aufnahme einer gleichwertigen Beschäftigung in einem anderen Unternehmen beschreibt, unterschieden. Das Einbeziehen dieser Zeitdimension ermöglicht das Abbilden spezifischer Risiken, die sich aus der Dynamik der Arbeitsbeziehung ergeben. Dies steht im Kontrast zur Einzelbetrachtung von Arbeitsmarkt und Arbeitskraft (Köhler und Weingärtner 2018, S. 539).

Wie bereits zuvor erwähnt, haben ausländische Arbeitskräfte eine signifikante Rolle am Arbeitsmarkt. Ein drastischer Anstieg des Arbeitskräftepotentials, der im Zuge der EU-Erweiterungen zu beobachten war, stellt einen Strukturbruch dar, selbst wenn Unternehmen ausreichend Zeit hatten, sich auf zukünftige bekannte Veränderungen einzustellen. Die am 1. Mai 2004 der Europäischen Union beigetretenen Länder Estland, Lettland, Litauen, Polen, Tschechien, Slowakei, Slowenien und Ungarn erhielten in Österreich und Deutschland aufgrund einer siebenjährigen Übergangsfrist erst am 1. Mai 2011 die volle ArbeitnehmerInnen-freizügigkeit und Dienstleistungsfreiheit. Die Übergangsfrist für die im Jahr 2007 beigetretenen Länder Bulgarien und Rumänien endete erst am 31. Dezember 2013. Anzumerken ist, dass auch nach dem Auslaufen der Übergangsfrist nach wie vor wesentliche Unterschiede bei den Individual- und Haushaltseinkommen und Armutsrisiken zwischen den meisten der neuen Mitgliedsstaaten und den alten Mitgliedsstaaten bestehen. Diese sozioökonomischen Unterschiede sind ein signifikanter Treiber für die Arbeitsmigration. Gleichzeitig reicht das bloße

Angebot an Arbeitskräften nicht aus, um auch tatsächlich „Arbeit zu schaffen“. Die Arbeitskräfte müssen auch vom Arbeitsmarkt aufgenommen werden und in Beschäftigung gebracht werden. Eine entscheidende Rolle kommt hierbei den Unternehmen in den Zielländern zu, weswegen Arbeitsmärkte, welche stark von Migration betroffen sind, auch als „ArbeitgeberInnenmärkte“ (Wiesböck 2016, S. 392, 395f) bezeichnet werden.

In einer Aussendung des AMS wird die Arbeitsmarktöffnung positiv bewertet, da ab 2015 ein Fachkräftemangel in mehreren Branchen erwartet wurde (Arbeitsmarkt Service o.J., S. 1). In Bezug auf Migration muss allerdings berücksichtigt werden, dass Arbeitskräfte nicht nur am offiziellen Arbeitsmarkt aufscheinen. Ein hoher Arbeitskräftebedarf in Kombination mit Niedriglöhnen und einem Rückgang betrieblicher Interessenvertretungen birgt das Potential der Etablierung eines informellen Sektors. Dieser Aspekt wird noch in Kapitel 4 und 6 weiter vertieft.

Arbeitsmarktveränderungen bergen stets Chancen und Risiken für die Beschäftigten. Festhalten lässt sich an dieser Stelle, dass es in einigen Branchen zu vermehrter Unsicherheit kommt aufgrund von Einkommensverschiebungen und steigender Beschäftigungsinstabilität. Diese werden in der Literatur oftmals mit dem Begriff der Prekarität beschrieben, welcher im nächsten Kapitel näher erläutert wird.

## 3 Prekarität und die Dynamik der Unsicherheit

Dieses Kapitel befasst sich mit dem im ersten Kapitel angeführten Prekaritätsansatz. Es soll geklärt werden, welche Merkmale Prekarität auszeichnen, beziehungsweise wie man Prekarität sozialwissenschaftlich erfassen kann. Ebenso werden aus der Forschung bereits bekannte Risikofaktoren und -gruppen erörtert sowie daraus abgeleitet ein für die weiteren Analysen im Rahmen der Arbeit operabler Prekaritätsindex erstellt.

### 3.1 Prekarität und Prekarisierung in der sozialwissenschaftlichen Debatte

Definitionen zum Thema Prekarität sind meist unterschiedlich, vage formuliert und selten operationalisiert. Konsens besteht in der Auffassung, unter Prekarität inferiore Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen zu erfassen. Das Normalarbeitsverhältnis gilt als nach wie vor dominierende Norm und wird üblicherweise als Referenzkategorie mit entsprechenden Merkmalen herangezogen. Allerdings schützt auch ein Normalarbeitsverhältnis nicht automatisch vor Prekaritätsrisiken. Es besteht hier ebenfalls die Gefahr, ein Einkommen zu generieren, das im Niedriglohnsektor verortbar ist und man somit unter den damit verbundenen sozialen Langzeitrisiken zu leiden hat. Im Allgemeinen sind prekäre Beschäftigungsverhältnisse durch schwache Arbeitsplatzsicherheit, eingeschränkten sozialen Schutz beziehungsweise durch mangelnde gesetzliche Absicherung, einem eingeschränkten Zugang zu sozialen Sicherungssystemen und niedrige Einkommen gekennzeichnet (Brehmer und Hartmut 2008, S. 503). Zur Erfassung von Prekarität werden oftmals unterschiedliche Definitionen und Operationalisierungen herangezogen; die wichtigsten Bezugsgrößen stellen aber das Einkommen und/oder Arbeitsmarktunsicherheiten dar (Keller und Seifert 2013, S. 15).

Ferner wird sowohl in der Literatur als auch in der Praxis prekäre und atypische Beschäftigung vielfach gleichgesetzt, obwohl atypische Beschäftigungen nicht zwangsläufig als prekär zu verstehen sind (und umgekehrt „prekär“ nicht zwangsläufig „atypisch“ sein muss, wie bereits ausgeführt wurde). Die unterschiedlichen Lebensumstände sowie Lebensplanungen und Erwerbsbiografien spielen bei der Kategorisierung eine wesentliche Rolle. Beispielsweise spricht man nicht von prekärer Beschäftigung, wenn es sich um eine freiwillig eingegangene, unbefristete Teilzeitbeschäftigung in Einkommensbereichen handelt, die mit einem Einkommen oberhalb der Armutsgrenze auch in der Nacherwerbsphase verbunden ist, oder eine Möglichkeit zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie bietet. Problematisch wird es bei der monetären



Absicherung für das Pensionsalter, wenn sich die Teilzeitbeschäftigung langfristig auf geringer Stundenbasis bei entsprechend niedrigem Lohnniveau einpendelt. Ebenso sind Befristungen nicht unbedingt als prekär einzustufen, sofern diese mit hohen Gehältern verbunden sind und über eine längere Erprobung zu einer unbefristeten Beschäftigung führen. Andere AutorInnen argumentieren hingegen, dass befristete Beschäftigungen generell als prekär zu verstehen sind, da sie als unsicher gelten, schlechteren oder keinen Zugang zu bestimmten betrieblichen Leistungen (Altersvorsorge, betriebliche Weiterbildung) bieten. Das globale, breit rezipierte Moment der Unsicherheit stellt in zahlreichen Beiträgen ein wesentliches Kriterium für Prekarität dar. Die in dieser Arbeit eingesetzten Analysen zur Prekarität beziehen sich teils auf den klassischen Ansatz von Rodgers (1989), der vor allem intersubjektiv nachvollziehbare Kriterien miteinschließt. Rodgers unterscheidet vier Dimensionen der Prekarität (Keller und Seifert 2013, S. 16):

- Beschäftigungsstabilität
- Kontrolle über die Arbeitsbedingungen
- Soziale Absicherung, Schutzrechte gegenüber Diskriminierung und unfairer Behandlung
- Einkommen

Keller und Seifert (2013) legen in Anlehnung an diesen Ansatz Kriterien zur Beschreibung und Bewertung von Prekarität fest. Zum Beispiel beträgt das existenzsichernde Einkommen nach der internationalen Definition mindestens zwei Drittel des Medianeinkommens. Ferner ist hierbei der Haushaltskontext zu berücksichtigen, besonders die Unterscheidung zwischen Individual- und Haushaltseinkommen. Die Beschäftigungsstabilität ist als kontinuierliche Erwerbstätigkeit zu verstehen. Die Möglichkeit, ein ununterbrochenes Beschäftigungsverhältnis – unabhängig vom Unternehmen – auszuüben, muss gegeben sein. Die Sicherheit des gegebenen Arbeitsplatzes ist hier allerdings nicht gemeint. Die Beschäftigungsfähigkeit bezieht sich auf die Fähigkeit, ein Beschäftigungsverhältnis einzugehen, aufrechtzuerhalten oder durch ein anderes zu ersetzen und sich an die Anforderungen auf dem internen und externen Arbeitsmarkt durch Weiterbildung anzupassen. Hinsichtlich der Integration in die Systeme der sozialen Sicherung unterscheidet man in der Lebenslaufperspektive zwischen der Erwerbs- und Nacherwerbsphase, wobei hier die Pensionsversicherung als besonders relevant gilt. Von Bedeutung ist nicht ausschließlich die Inklusion, sondern auch der Anspruch auf Leistungen in existenzsichernder Höhe, sodass keine öffentlichen Transferleistungen erforderlich sind (Keller und Seifert 2013, S. 18f).

Prekarisierung entwickelte sich zu einem breit diskutierten gesellschaftlichen Phänomen. Es gibt, wie bereits gezeigt wurde, unterschiedliche Ansätze, Prekarität theoretisch einzufangen und zu analysieren (Reinprecht 2008, S. 13). Einigkeit herrscht im Wesentlichen lediglich darüber, dass Prekarisierung immer mit Unsicherheit(en) einhergeht. Angesichts der gegenwärtigen Entwicklungen und der im Diskurs häufig verbreiteten Fokussierung auf Randgruppen weisen Magnin et al. darauf hin, dass Prekarität „längst nicht nur an den Rändern der Gesellschaft“ (Magnin et al. 2007, S. 25) zu verorten ist. Vielmehr können drohender Arbeitsplatzverlust, Niedriglohn oder erniedrigende Arbeitssituationen auch bei Normalerwerbstätigen verunsichernd wirken. All dies befördert nach Reinprecht immer mehr die „Fragmentierung und Zerrissenheit des Sozialen“ (Reinprecht 2014, S. 47).

Die empirischen Befunde zu quantifizierbarer Prekarität sind in Österreich allerdings vergleichsweise dünn gesät. Eine Analyse von Fritsch, Teitzer und Verwiebe (2014) befasst sich mit der Entwicklung von Niedriglohnbeschäftigung für unterschiedliche Risikogruppen im Zeitraum von 1996 bis 2010 am österreichischen Arbeitsmarkt. Zentrale Ergebnisse dieser Analyse legen nahe, dass der österreichische Niedriglohnsektor im untersuchten Zeitraum deutlich expandiert ist und damit die Niedriglohnrisiken für bestimmte Arbeitsmarktgruppen wie etwa für gering Qualifizierte, Personen in niedrigen Berufsklassen und Frauen gestiegen sind. Auch Personen mit vergleichsweise wenig Berufserfahrung, Arbeitskräfte in Klein-/Kleinstbetrieben, Beschäftigte in bestimmten Dienstleistungsberufen und in der Landwirtschaft sowie ArbeitnehmerInnen mit befristeten Verträgen und Teilzeitbeschäftigte sind häufig von erhöhten Niedriglohnrisiken betroffen (Fritsch et al. 2014, S. 105). Ferner untersucht eine WIFO-Studie von Mayrhuber und Rocha-Akis (2015) die Wechselwirkungen von Niedriglohnbeschäftigung im Bereich der unselbstständig Beschäftigten mit der individuellen sozialen Absicherung und der finanziellen Nachhaltigkeit der sozialen Sicherungssysteme. Die Studie zeigt ebenfalls, dass in Österreich die Beschäftigung im Niedriglohnsektor zwischen 2006 und 2010 von 14,1 % auf 15,1 % gestiegen ist. Zudem können Niedriglohneinkommen mittel- und langfristig die Leistungshöhe der individuell zugänglichen Sozialleistungen reduzieren und dementsprechend zu einem geringeren Sicherungsniveau im Gegensatz zu Beschäftigten mit stabilen Erwerbsverläufen und durchschnittlichen Einkommen führen (Mayrhuber und Rocha-Akis 2015, S. 58). In der vorliegenden Arbeit wird Prekarität im nächsten Abschnitt unter Berücksichtigung der Risikofaktoren und -gruppen genauer erfasst. Dabei werden bestimmte Personengruppen analysiert, die von einer Arbeit im Niedriglohnsegment besonders betroffen sind. Im

darauffolgenden Abschnitt werden noch eigene Überlegungen bezüglich eines sogenannten „Prekaritätsindikators“ diskutiert. Dementsprechend erfolgen weitere Analysen im Zuge dieser Forschungsarbeit in Anlehnung an diesen Indikator, der unter anderem das Einkommen beziehungsweise den Niedriglohn, die Instabilität in Form von befristeten Beschäftigungsverhältnissen und deren Verfestigung sowie die Lebenslaufperspektive einbezieht. Auf Grund der Tatsache, dass existenzsichernde Einkommen eine der wichtigsten Grundlagen für die Bestimmung von prekären Beschäftigungsverhältnissen darstellen, gilt es in weiterer Folge den Niedriglohn genauer zu definieren.

## 3.2 Niedriglohn

Die Bestimmung des Niedriglohns erfolgt anhand der auf Bruttostundenverdienste standardisierten Löhne und Gehälter. Dies ermöglicht, dass alle erfassten Beschäftigungsverhältnisse auf Stundenbasis unabhängig vom Ausmaß der Beschäftigung miteinander verglichen werden können, sodass auch atypische Beschäftigungsverhältnisse wie zum Beispiel Teilzeit in die Analyse miteinfließen. Gemäß Definition internationaler Organisationen (ILO, OECD) umfasst die Niedriglohngrenze zwei Drittel des Medianlohns:

„Der Medianlohn ist jener Wert, unter bzw. über dem die Verdienste von jeweils der Hälfte der Beschäftigten liegen. Er bezeichnet somit die Lohnmitte (Zentralwert)“ (Geisberger 2017, S. 926).

Die österreichische Niedriglohnschwelle beträgt für das Jahr 2017 9,45 Euro brutto pro Stunde – laut eigenen Berechnungen, basierend auf dem Datensatz des EU SILC 2017.

Die im Anschluss angeführten Verteilungen des Niedriglohns in Österreich beziehen sich auf die Daten der Verdienststrukturerhebung, die im Abstand von vier Jahren in der gesamten EU durchgeführt wird. In Österreich machten 2014 dazu etwa 11.800 Unternehmen, die zehn oder mehr Personen in der Privatwirtschaft beschäftigen, Angaben zu rund 216.000 unselbstständig Beschäftigten. Diese können als repräsentativ für die etwa 2,5 Millionen Beschäftigten gelten, die im Oktober 2014 ein aufrechtes Beschäftigungsverhältnis hatten und ein Arbeitsentgelt unabhängig von der Art der geleisteten Arbeit, der Arbeitsstunden oder der Vertragsdauer erhielten. Erfasst wurden Angestellte, ArbeiterInnen, geringfügig Beschäftigte, PraktikantInnen, Saison- und Aushilfsarbeitskräfte, KurzarbeiterInnen und Personen, die sich im Urlaub oder Krankenstand befanden, solange das Arbeitsentgelt vom Unternehmen bezahlt

wurde. Leiharbeitskräfte sind als Beschäftigte einer Leiharbeitsfirma erfasst, Lehrlinge hingegen gänzlich von dieser Erhebung ausgenommen, da sie sich in einem Ausbildungsverhältnis befinden und somit lediglich eine Lehrlingsentschädigung erhalten (Geisberger 2017, S. 925). Außerdem werden Selbstständige, freie DienstnehmerInnen und andere auf Honorar- oder Provisionsbasis beschäftigte Personen, mithelfende Familienangehörige, Heimarbeitskräfte auf Stücklohnbasis, ehrenamtliche HelferInnen sowie EigentümerInnen beziehungsweise Führungskräfte, die ausschließlich in Form von Gewinnbeteiligungen vergütet werden, nicht erfasst. Nach nationalen Berechnungen auf Basis der Bruttostundenverdienste - ohne Mehr- und Überstunden - lag die Niedriglohnquote in Österreich im Jahr 2014 bei etwa 14,8 % – und damit unter dem EU-Durchschnitt von 17,2 %. Zum Vergleich: Im Jahr 2010 waren es noch 15,1 % (EU: 17 %); 2006: 14,1 % (EU: 16,7 %).

Betrachtet man die Verteilung des Niedriglohns zwischen den Geschlechtern in Abbildung 3,<sup>5</sup> so ging der Anteil weiblicher Beschäftigter, die weniger als zwei Drittel des Medianlohns verdienen, seit 2010 leicht zurück und lag 2014 bei über einem Fünftel (22,4 %). Bei den Männern hingegen ist ein leichter Anstieg des Niedriglohnanteils in beiden Perioden zu beobachten. Allerdings war die Niedriglohnbeschäftigung bei Männern auch 2014 mit 9,3 % deutlich geringer ausgeprägt. Atypisch Beschäftigte sind von Niedriglohnbeschäftigung stärker betroffen. Insgesamt lagen die Verdienste von atypisch Beschäftigten häufiger unter der Niedriglohngrenze als jene von Beschäftigten in einem Normalarbeitsverhältnis. Im Zeitvergleich ging der

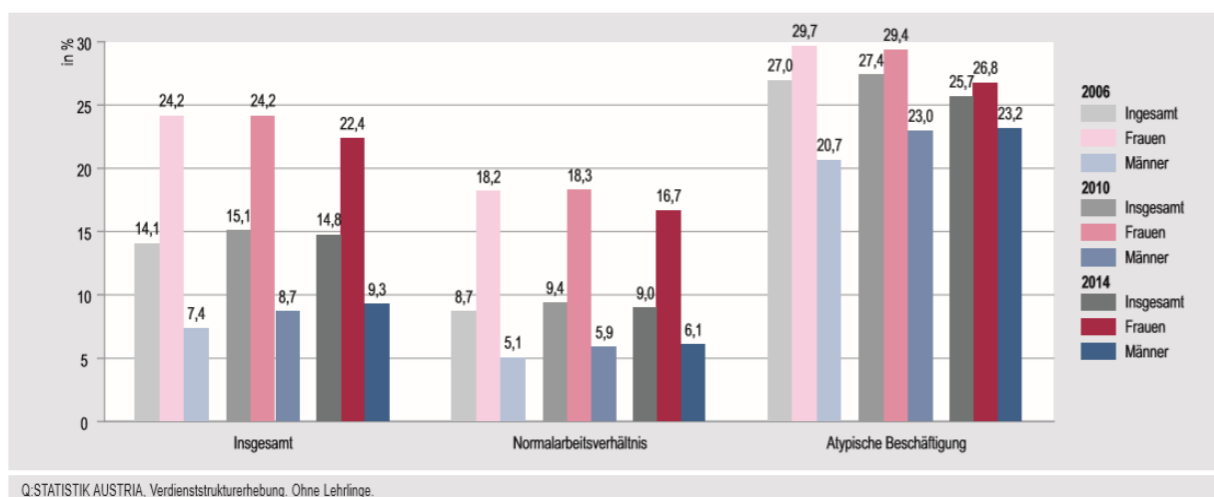


Abbildung 3: Anteil der Niedriglohnbeschäftigung nach Geschlecht

<sup>5</sup> Geisberger 2017, S. 930.

Anteil jedoch von 27,4 % (2010) auf 25,7 % (2014) zurück. Ausschlaggebend dafür war der rückläufige Trend bei den atypisch beschäftigten Frauen. Bei Erwerbstätigen mit einem Normalarbeitsverhältnis lag der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten 2014 insgesamt bei 9,0 %; auch hier ist seit 2010 ein leichter Rückgang bei den Frauen zu beobachten, während der Anteil bei den Männern leicht zunahm. Im Vergleich war der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten aber sowohl bei Frauen mit einem Normalarbeitsverhältnis als auch bei atypisch beschäftigten Frauen wesentlich höher als bei Männern. Frauen sind damit unabhängig von der Form des Beschäftigungsverhältnisses überdurchschnittlich stark von Niedriglohnbeschäftigung betroffen (Geisberger 2017, S. 930).

Ausgehend von der Form der Beschäftigung in Abbildung 4<sup>6</sup> ist festzustellen, dass unter den atypischen Beschäftigungsverhältnissen die geringfügig Beschäftigten am stärksten von Niedriglohnbeschäftigung im Jahr 2014 betroffen sind. Etwa 51,1 % der geringfügig Beschäftigten verdienen unterhalb der Niedriglohnschwelle. Bei befristet Beschäftigten zählten etwa 25,3 % zur Niedriglohngruppe, Teilzeitbeschäftigte waren zu 21,4 % betroffen, während Leih- und Zeitarbeitskräfte mit 10,0% nur unterdurchschnittlich unter der Niedriglohngrenze vertreten sind (Geisberger 2017, S. 931).

Hinsichtlich des Ausmaßes der Beschäftigung, also der geleisteten Arbeitsstunden pro Woche, wird in Abbildung 5<sup>7</sup> zwischen Voll- und Teilzeitbeschäftigung unterschieden. Beschäftigte mit

Form der Beschäftigung	2006	2010	2014
	in %		
<b>Insgesamt</b>	<b>14,1</b>	<b>15,1</b>	<b>14,8</b>
<b>Normalarbeitsverhältnis</b>	8,7	9,4	9,0
<b>Atypische Beschäftigung</b>	27,0	27,4	25,7
Ausschließlich Teilzeit	23,6	23,7	21,4
Befristete Beschäftigung	27,0	24,0	25,3
Geringfügige Beschäftigung	49,4	53,0	51,1
Leih- und Zeitarbeit	10,2	11,0	10,0

Q: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung. Ohne Lehrlinge.

Abbildung 4: Anteil der Niedriglohnbeschäftigung nach Beschäftigungsform 2014

<sup>6</sup> Quelle: Geisberger 2017, S. 931.

<sup>7</sup> Quelle: Geisberger 2017, S. 931.

Ausmaß der Beschäftigung, Stunden pro Woche	Insgesamt	Frauen	Männer
	in %		
<b>Vollzeit</b>	<b>9,5</b>	17,3	6,5
<b>Teilzeit</b>	<b>27,5</b>	27,0	29,1
10 Stunden und weniger	<b>39,7</b>	41,6	36,9
Ab 10 bis inkl. 20 Stunden	<b>26,4</b>	25,5	29,5
Ab 20 bis inkl. 30 Stunden	<b>21,9</b>	21,8	22,3
30 und mehr Stunden	<b>22,6</b>	25,1	15,7

Q: STATISTIK AUSTRIA, Verdienststrukturerhebung 2014. Ohne Lehrlinge.

Abbildung 5: Anteil der Niedriglohnbeschäftigten nach Voll- und Teilzeitbeschäftigung 2014

einer wöchentlichen Arbeitszeit von zehn Stunden und weniger waren am stärksten vom Niedriglohn betroffen, dies entspricht insgesamt 39,7 %. 75,5 % von diesen weisen weniger als zehn Wochenstunden auf und sind den geringfügig Beschäftigten zuzuordnen. Hinsichtlich des Geschlechts ist bei den Teilzeitbeschäftigten zu beobachten, dass bei Frauen mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit ab zehn Stunden die Arbeitszeit eine untergeordnete Rolle für den Niedriglohnanteil spielt. Bei Männern hingegen ist ein leichter Rückgang des Niedriglohns mit steigender Arbeitszeit zu beobachten (Geisberger 2017, S. 931).

Die angeführten Verteilungen des Niedriglohns dienen lediglich als Überblick, um das Ausmaß im Allgemeinen zu erfassen. In weiterer Folge stützen sich die Analysen auf eigene Berechnungen, basierend auf den Daten des EU-SILC 2017. Beispielsweise wurde die Verbreitung des Niedriglohns in den zu untersuchenden Branchen ermittelt. Außerdem wird jeweils branchenspezifisch analysiert, wie sich Niedriglöhne abhängig von Geburtsland, Geschlecht, der Art des Arbeitsverhältnisses (befristet, unbefristet) und der Voll- beziehungsweise Teilzeitbeschäftigung verteilen.

### 3.3 Risikofaktoren und Risikogruppen

Bereits im vorigen Abschnitt wurden Faktoren identifiziert, die das Risiko, in einer Niedriglohnbeschäftigung zu landen, erhöhen. Folgende Merkmalsausprägungen spielen dabei eine besondere Rolle:

- das Geschlecht (Abbildung 3),
- die Form der Erwerbsarbeit in puncto Normalarbeitsverhältnis und atypische Beschäftigung sowie deren Subvarianten (Abbildung 4)
- die Wochenarbeitszeit (Abbildung 5)
- die Qualifikation und
- die Herkunft

Dieses Kapitel erweitert beziehungsweise ergänzt die oben angeführten Merkmalsausprägungen, basierend auf den Erkenntnissen von Fritsch et al. (2014) zur Risikogruppenanalyse im Niedriglohnsektor, sowohl um individuelle (höchste abgeschlossene Ausbildung, Berufserfahrung etc.) als auch weitere betriebliche Ausprägungen wie beispielsweise die Betriebsgröße.

Betrachtet man als erste Merkmalsausprägung die sogenannte „Investition in die Bildung“ (Fritsch et al. 2014, S. 101) wird deutlich, dass das Ausmaß der Qualifizierung wesentliche Auswirkung auf das Niedriglohnrisiko hat. Personen mit höchstens einem Pflicht- oder Lehrabschluss haben im Vergleich zu AbsolventInnen mittlerer (zum Beispiel Matura) oder höherer Bildungsabschlüsse (zum Beispiel universitärer Abschluss) deutlich das Nachsehen. Exemplarisch am Beispiel der mittleren Abschlüsse zeigt sich, dass „Beschäftigte mit mittleren Abschlüssen (...) gegenüber der Referenzgruppe der gering Qualifizierten im Jahr 2010 beispielsweise ein um fast 40% geringeres Risiko [haben], einen Niedriglohn zu beziehen“ (Fritsch et al., 2014: S. 101).

Diese Befunde korrelieren mit jenen von Kalina und Weinkopf (2008), die den Niedriglohnanteil der Beschäftigten in Deutschland untersucht haben. Auch deren Erkenntnisse zeigen, dass der Niedriglohnanteil unter gering Qualifizierten mit 45,6 % am höchsten vertreten ist. Zum Vergleich: mit Berufsausbildung liegt dieser bei 23,1 % und fällt bei Vorliegen eines Universitäts- beziehungsweise Fachhochschulabschlusses weiter auf 6,1 % (Kalina und Weinkopf 2008, S. 454). Hier ist aber anzumerken, dass der Niedriglohnanteil zwischen 1995 und 2006 (eine Ausnahme bilden hier Erwerbstätige mit Hochschulabschluss) in allen Gruppen der Beschäftigten im Steigen begriffen ist: „(...) Relativ am stärksten in den jüngeren Altersgruppen (...) [bis 24 Jahren um mehr als 95 %], (...) bei Ausländer/innen (+93,5%) (...) und Beschäftigten mit Berufsausbildung [sic!] (+69,9%). Inzwischen ist die Gruppe der Beschäftigten mit abgeschlos-

sener Berufsausbildung sogar leicht überdurchschnittlich von Niedriglöhnen betroffen“ (Kalina und Weinkopf 2008, S. 454). Inwieweit sich dieser Befund auch im österreichischen Niedriglohnsektor verorten lässt, wird sich zeigen.

Bei der Ausprägung Berufserfahrung können Fritsch et al. (2014) feststellen, dass sich EinsteigerInnen ins Erwerbsleben einem höheren Niedriglohnrisiko aussetzen. *Vice versa* würde man annehmen, dass ein Plus an Berufserfahrung dieses Risiko dementsprechend senkt, was auch tendenziell zutrifft. Ab 30 Berufsjahren scheint jedoch das Merkmal „Alter der Erwerbstätigen“ die jahrzehntelange Erfahrung als Risikovorteil wieder aufzuheben (Fritsch et al. 2014, S. 103).

Auch beobachteten Fritsch et al. (2014) ein Anstieg des Niedriglohnrisikos für Angehörige der qualifizierten Dienstklasse gegenüber Beschäftigten in Handwerks- und Industrierberufen über einen Zeitraum von 15 Jahren: „Eine Tätigkeit als Büroangestellte(r) oder technische Fachkraft schützt[e] 2010 weniger gut vor Niedriglohn als noch vor 15 Jahren“ (Fritsch et al. 2014, S. 103). Hier lassen sich – mit Abstrichen – Parallelen zum deutschen Arbeitsmarkt erkennen, wenn auch in deutlich abgeschwächter Form. Kalina und Weinkopf (2008) konnten am Beispiel Deutschlands nachweisen, dass scheinbar paradoxerweise der Anteil der gering Qualifizierten unter den NiedriglohnbezieherInnen rückläufig war, während die Gruppe der Erwerbstätigen mit Berufsausbildung sich einem deutlichen Risikoanstieg ausgesetzt sah. Bezieht man noch die Gruppe der AkademikerInnen (akademischer Abschluss) mit ein, wird die gesamte Dimension sichtbar: „(...) inzwischen [sind] drei von vier Niedriglohnbeschäftigten in Deutschland formal qualifizierte Beschäftigte (...)“ (Kalina und Weinkopf 2008, S. 454). Diese Ergebnisse treten in ähnlicher Form auf, wenn das Niedriglohnrisiko nur bei Vollzeitbeschäftigten analysiert wird. Mit anderen Worten, Qualifikation schützt nicht (mehr) vor Niedriglohnbeschäftigung. Dabei scheinen ArbeitgeberInnen auch in Niedriglohnbranchen zunehmend eine Präferenz für qualifizierte Beschäftigte zu entwickeln. Laut Kalina und Weinkopf (2008) hat eine Studie im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums ergeben, dass jene BewerberInnen geschätzt werden, die formal für die ausgeschriebenen Stellen überqualifiziert sind, da diese zusätzliche nicht-entlohnte Fähigkeiten (zum Beispiel soziale Kompetenzen) mitbringen; und die ArbeitnehmerInnen wiederum in Zeiten erhöhter Arbeitslosigkeit eher bereit sind, geringer qualifizierte Job-Offerten anzunehmen (Kalina und Weinkopf 2008, S. 455).



Ein weiterer Risikofaktor ist die Größe des Betriebes: Personen, die in Klein(st)betrieben (bis zu vier Beschäftigte) erwerbstätig sind, hatten 2010 in Österreich ein um 60 % höheres Niedriglohnrisiko. Ähnliches trifft wiederum auf Deutschland zu: Während in Großbetrieben (das heißt 500 oder mehr Beschäftigte) nur etwa 3 % der Beschäftigten Einkünfte unter der Niedriglohngrenze beziehen, sind in kleineren Betrieben mehr als die Hälfte betroffen (Fritsch et al. 2014, S. 104). Angeschlossen an die Größe des Betriebes ist der gesetzliche Anspruch auf eine betriebliche MitarbeiterInnenvertretung und in Folge dessen deren Einfluss auf die Gestaltung des Kollektivvertrages. Die Macht der MitarbeiterInnen in der Aushandlung der Arbeitsbedingungen kann im Datenmaterial jedoch nicht operationalisiert werden, scheint jedoch in den qualitativen Interviews durch, und spielt vermutlich keine unwesentliche Rolle. Besonders im Hinblick auf die beobachteten Branchen, welche tendenziell in Kleinbetrieben strukturiert sind und somit einen merklich anderen gewerkschaftlichen Organisationsgrad beziehungsweise Organisationsstruktur als Industriebetriebe aufweisen.

Alleine die Zugehörigkeit zu bestimmten Branchen senkt beziehungsweise erhöht bereits das Risiko eines Niedriglohnbezugs: Vor allem der Landwirtschaftssektor, das Beherbergungs- und Gaststättenwesen sowie personenbezogene Dienstleistungen weisen für Beschäftigte ein hohes Risiko aus, eine Bezahlung unter der Niedriglohngrenze zu bekommen: „Vor dem Hintergrund, dass Beschäftigte in diesen (...) Branchen zudem geringere Chancen haben, ihrer Niedriglohnbeschäftigung schnell wieder zu entkommen (...), erscheint dieses Ergebnis besonders relevant“ (Fritsch et al. 2014, S. 104)

Zusammenfassend lässt sich festhalten: Nicht nur die vermuteten „klassischen Risikofaktoren“ wie Geschlecht, Wochenarbeitszeit, Beschäftigungsform oder Bildungsabschluss beeinflussen das Niedriglohnrisiko, sondern auch das (Nicht-)Vorhandensein von kollektiven Interessenvertretungen, die Berufserfahrung, die korrekte kollektivvertragliche Einstufung oder Größe des Betriebes. Was besonders zu denken Anlass gibt, ist, dass eine berufliche Qualifikation weniger vor einem Niedriglohn schützen kann, als dies früher der Fall zu sein schien.

### 3.4 Prekaritätsindikator

Um das Ausmaß an prekärer Beschäftigung in den beiden Untersuchungsbranchen zu operationalisieren, wird in dieser Arbeit ein eigener Index zur Messung von Prekarität erstellt. Es zeigt sich jedoch, dass aus den zur Verfügung stehenden Datensätzen viele Parameter aufwendig oder überhaupt nicht berechnet werden können. Dennoch erscheint es wichtig, einen

vergleichbaren Wert zu errechnen. Dabei wird erstens der zentrale Faktor Niedriglohn (1) berücksichtigt. Die Schwelle zur Prekarität ist, wie bereits erwähnt, mit zwei Drittel des mittleren Bruttostundenlohns (Medianlohn) definiert. Somit wird jenem Umstand Rechnung getragen, dass Normalarbeit keineswegs entkoppelt sein muss vom Phänomen der Prekarität.<sup>8</sup> Zum anderen können abhängig Beschäftigte mit beliebiger Wochenarbeitszeit miteinander verglichen werden.

Zweitens werden nur jene Personen inkludiert, die gegenwärtig keine Aus- oder Weiterbildung absolvieren (2). Hierbei geht es vor allem um die Perspektive des Lebenslaufs, denn gerade in den analysierten Branchen arbeiten viele SchülerInnen und Studierende auf geringfügiger oder Teilzeitbasis. Außerdem wird dadurch berücksichtigt, dass Personen, die sich in sonstigen berufsspezifischen Aus- oder Weiterbildungen befinden, später eine Perspektive auf bessere Arbeits- und Entlohnungsbedingungen vorfinden (sollten).

Der Prekaritätsindikator ist somit zwar anhand der verwendeten Daten berechenbar, er weist allerdings Defizite auf, das heißt er bildet das komplexe Phänomen der Prekarisierung nur unzureichend ab. Durch die alleinige Fokussierung auf die Höhe des Entgelts und die Frage nach der Aus- und Weiterbildung bleiben Faktoren außer Acht, die für das Verständnis von Prekarisierung zentral sind – etwa instabile Beschäftigungsverhältnisse, die Verfestigung prekärer Erwerbsmuster, oder der individuelle und familiäre Lebenszusammenhang (und hier vor allem Kinderbetreuungspflichten). Diesem Problem soll mit den Beschäftigteninterviews begegnet werden. Eine Erweiterung der Herangehensweise um die qualitative Dimension erscheint als notwendig und unumgänglich.

Die Auswertung der Leitfadeninterviews ergibt sodann auch viele Hinweise auf die erwähnten zusätzlichen Prekarisierungskatalysatoren. Neben diesen Faktoren bieten die Interviews auch Einblicke in die jeweiligen Arbeitsverhältnisse auf der Mikro-Ebene des Arbeitsplatzes: Arbeitsdruck, Überstundenregelungen und Flexibilisierung entwickeln sich von theoretischen zu nachvollziehbaren, interpretierbaren Dimensionen. Einige Entwicklungstendenzen, vor allem in Hinblick auf (als prekär wahrgenommene) Beschleunigung und Flexibilisierung, können dadurch eindeutig identifiziert werden.

---

<sup>8</sup> Siehe hierzu etwa die Ausführungen von Jürgens (2011).

Ebenso müssen subjektive Bewertungs- und Verarbeitungsstrategien mitreflektiert werden. Die Art, wie Menschen ihre eigene Lebens- oder Arbeitssituation einschätzen, hängt von vielen Faktoren ab: etwa von „Geschlechter- und Familienkonzepten, die eine wichtige moderierende Rolle bei der Deutung von Prekarisierungsrisiken spielen“ (Schier et al. 2011, S. 407). Es ist also stets mit einer gewissen Diskrepanz zwischen den objektiven sowie den subjektiven Prekaritätskriterien zu rechnen.

## 4 Forschungsdesign

Hinsichtlich der methodischen Vorgehensweise wird sowohl auf quantitative als auch qualitative Zugänge zurückgegriffen. Die beiden untersuchten Branchen, der Einzelhandel und die Gastronomie, zählen zum Dienstleistungssektor, welcher grundsätzlich eine hohe Beschäftigungsanzahl aufweist und es somit erleichtert, entsprechende Fallstudien durchzuführen. Untersucht wird mit quantitativen und qualitativen Forschungsmethoden folgende Zielgruppe: unselbstständig Beschäftigte im Alter von 16 bis 65. Als zeitlicher Rahmen wurde der Beobachtungszeitraum von 2003-2017 gewählt, um vor allem die Auswirkungen der EU-Osterweiterung 2004 auf den Arbeitsmarkt zu erfassen.

Mit der EU-Osterweiterung bekamen ArbeitnehmerInnen aus den sogenannten *Neuen Mitgliedsstaaten* (zum Beispiel Ungarn, Tschechien oder die Slowakei) einen erleichterten Arbeitsmarktzugang in Österreich. Die EU-Osterweiterungsrunden 2004 und 2007 sowie die Arbeitsmarktöffnung 2011 und 2014 weisen auf Strukturbrüche hin, welche Auswirkungen auf die Lohnverteilung zwischen inländischen und ausländischen Arbeitskräfte hat. Nach dem Einbruch der Realwirtschaft auf Grund der Banken- und Finanzkrise zwischen 2009 bis 2011 schrumpften die Löhne für beide Gruppen. Während die Löhne inländischer Arbeitskräfte danach wieder zu steigen begannen, sanken im Gegensatz dazu die Löhne der ausländischen ArbeitnehmerInnen weiter. Besonders schwach entwickelten sich aufgrund dieser Strukturbrüche die Löhne der Arbeitskräfte aus den neuen östlichen EU-Mitgliedsländern durch die Arbeitsmarktöffnung. 2011 wiesen die Entwicklungen der mittleren Löhne der Personen aus den neuen EU-Ländern (Betritt 2004) in Österreich einen Abwärtstrend auf, und 2014 auch jene der mobiler BürgerInnen aus Rumänien und Bulgarien (Eppel et al. 2017, 434f).

Bei den Forschungsmethoden wurde im Sinne einer Triangulation unterschiedliche methodische Zugänge (quantitative und qualitative Analyse) miteinander verknüpft sowie die verschiedenen methodischen Perspektiven (zum Beispiel objektive Tatbestände und subjektive Einstellungen) (Flick 2010, S. 278). Der quantitative Zugang umfasst Mikrodaten aus den Datensätzen EU-SILC und des Mikrozensus Österreich. Die EU-SILC Mikrodaten liefern Informationen aus den Jahren 2003, 2008 und 2017 und können dementsprechend die zeitliche Entwicklung in den beiden Untersuchungsbranchen aufzeigen. Der Mikrozensus-Datensatz bezieht sich auf die Jahre 2008 und 2016, kann daher ebenfalls in die zeitliche Entwicklung miteinbezogen werden. Da prekäre Beschäftigung nicht nur eine objektive, sondern auch eine

subjektive Dimension aufweist, wird sich auch eines qualitativen Zugangs durch ExpertInnen-Interviews sowie mittels Betriebsfallstudien in den jeweiligen Branchen bedient. Unter Fallstudien wird eine Forschungsstrategie verstanden, welche durch die Kombination verschiedener sozialwissenschaftlicher Erhebungs- und Auswertungsverfahren bei der Analyse eines sozialen Prozesses dessen Kontext systematisch berücksichtigt. Die wesentlichen Merkmale von Fallstudien sind der Kontextbezug, die Multiperspektivität, die Methodenkombination und die Offenheit – all diese Merkmale bringen eine methodische Flexibilität mit diversen Variationsmöglichkeiten mit sich (Pflüger et al. 2010). Fall und Kontext bilden dabei eine Dualität, in welcher der Kontext aus der Fallkonstruktion resultiert. Das Zusammenwirken mehrerer AkteurInnen oder Akteursgruppen in sozialen Prozessen schließt die konsequente Einbeziehung unterschiedlicher Erfahrungs- und Handlungsperspektiven ein. Realisiert wird dies durch den Einsatz und/oder die Kombination verschiedener Erhebungsinstrumente wie zum Beispiel ein Methodenmix von Interviews, ExpertInnen-Befragungen und Dokumentenanalysen. Um das Forschungsdesign laufend anpassen zu können, da sich Kontextmerkmale, AkteurInnenperspektiven und deren Relevanz erst im Verlauf der Erhebung erweisen, ist ein beträchtliches Maß an Offenheit des Forschungsprozesses notwendig (Pflüger et al. 2010, S. 6). Die erhobenen Daten des qualitativen Zugangs werden gemäß Mayring (2000, 2015) mit der strukturierenden Inhaltsanalyse ausgewertet. Dabei wird das Textmaterial unter dem Aspekt bestimmter Kriterien analysiert, um spezifische Aspekte besonders hervorzuheben.

## 4.1 Datenmaterial

Das verwendete Datenmaterial lässt sich in eine Primärdatenanalyse und eine Sekundärdatenanalyse unterteilen. Als Sekundärdaten werden jene Daten bezeichnet, die nicht speziell für den Zweck der vorliegenden Untersuchung erhoben wurden. In der Regel wird mit sekundären Rohdaten gearbeitet, um die Vorteile der kostengünstigen und zeitsparenden Beschaffung zu nutzen. Sekundärdaten können meistens nicht auf ihre Verlässlichkeit beziehungsweise Genauigkeit in Bezug auf die korrekte Erhebung und Auswertung überprüft werden. Primärdaten werden speziell für die Zwecke der vorliegenden Untersuchung erhoben. Typische Primärdaten sind sozioökonomische oder demografische Daten, psychologische Eigenschaften, Einstellungen und Meinungen, Kenntnis beziehungsweise Wissen bezüglich eines Objektes oder Phänomens sowie zukünftige Absichten und Annahmen. Primärdaten lassen sich durch Beobachtungen und Befragungen gewinnen (Riesenhuber 2009, S. 12). Für die vor-

liegende Branchenstudie wurden die Sekundärdaten mit den qualitativ erhobenen Primärdaten ergänzt, um neben einer objektiven Dimension auch die subjektive Wahrnehmung von Prekarität ermitteln zu können.

Die Grundlage für die Sekundärdatenanalyse bilden die Mikrodaten aus den drei Datensätzen EU-SILC (2003, 2008 und 2017) und Mikrozensus Österreich (2008 und 2016). Durch die Sekundärdaten sollen Strukturanalysen der Beschäftigungsentwicklung im Hinblick auf die neuen Arbeitsmarktrisiken durchgeführt werden. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Fallzahlen im Datensatz EU-SILC relativ niedrig sind. Daher sind die hochgerechneten Prozentwerte zu einzelnen Ausprägungen wie beispielsweise Teilzeitarbeit im Einzelhandel als ein Richtwert zu verstehen.

Die Primärdaten wurden durch eine Reihe von ExpertInnen-Interviews sowie durch Fallstudien ermittelt. Das ExpertInnen-Interview zielt auf eine möglichst systematische und lückenlose Informationsgewinnung ab. ExpertInnen klären die ForscherInnen über Tatbestände auf und werden als RatgeberInnen oder InhaberInnen von spezifisch gültigen (Er-)Kenntnissen und Informationen gesehen beziehungsweise als jene, die über ein bestimmtes, den ForscherInnen nicht zugängliches Fachwissen verfügen (Bogner und Menz 2009, 64f). Der Experte oder die Expertin handelt mit sicherem, eindeutigem Wissen, welches jederzeit kommunikativ und reflexiv verfügbar ist. Das ExpertInnen-Wissen ist ein Sonderwissen, welches im Gegensatz zum Allgemeinwissen steht und konstitutiv auf die Ausübung des Berufes bezogen ist. Somit grenzt sich der Experte oder die Expertin vom spezialisierten Laien beziehungsweise der spezialisierten Laiin ab, der oder die ebenfalls über ein Sonderwissen verfügen kann, jedoch aufgrund seines oder ihres eingeschränkten Funktionskontextes keine strukturell bedeutsamen sozialen Beziehungen konstituieren kann (Bogner und Menz 2009, S. 69). Die ExpertInnen-Interviews wurden mit Personen der Teilgewerkschaft VIDA und der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) aus den Branchen Gastronomie und Handel sowie VertreterInnen der Wirtschaftskammer geführt. Die Interviews wurden anhand eines kurzen vorgefertigten Leitfadens durchgeführt, welcher sich im Verlauf des Interviews spontan durch die Situation ergebend beziehungsweise bei Bedarf ergänzen ließ. Die Interviewfragen wurden in Bezug auf das Forschungsinteresse offen gestaltet, um den ExpertInnen eine gewisse Antwortfreiheit innerhalb der Fragestellung zu gewähren, sodass die Informationsqualität und -quantität nicht eingeschränkt wird.

## 4.2 Analyse des Datenmaterials

Mayring (2000, S. 3–6) unterscheidet zwischen drei Varianten der qualitativen Inhaltsanalyse. Diese Arbeit bezieht sich zur Untersuchung der Forschungsfragen zentral auf die strukturierte Inhaltsanalyse. Bei der strukturierten Inhaltsanalyse werden bestimmte Aspekte aus dem Material herausgefiltert oder das Material aufgrund bestimmter Kriterien eingeschätzt (Diekmann 2013, 608ff). Ein wesentlicher Bestandteil der Analyse ist das Kategoriensystem, welches sich auf die Ausprägungen der zu untersuchenden Variablen sowie die Forschungsfragen bezieht. Die Festlegung der Kategorien kann sich auf Sätze, Wörter, Wortkombinationen, Absätze, Artikel und räumlich oder zeitlich abgegrenzte Einheiten konzentrieren (Diekmann 2013, 588f). Zur Kategorienbildung wird nach Mayring zwischen dem deduktiven und dem induktiven Ablaufmodell unterschieden (Mayring 2000, S. 3–6). Durch die Analyse des Materials sollen Rückschlüsse auf bestimmte Aspekte, Aussagen, Absichten sowie Wirkungen abgeleitet werden (Mayring 2015, S. 13).

## 4.3 Eckdaten zur Branchenstudie

Im Zuge der Branchenstudie wurde zur Ergänzung der quantitativen Analyse, welche sich einerseits aus den Datensätze der EU-SILC-Erhebungen von 2003, 2008 und 2017 sowie andererseits aus dem Datensatz des Mikrozensus 2016 zusammensetzt, eine qualitative Analyse in Form von ExpertInnen-Interviews und betrieblichen Fallstudien durchgeführt. Insgesamt wurden 32 Interviews durchgeführt. Davon sind fünf ExpertInnen-Interviews, 27 Interviews sind den betrieblichen Fallstudien zuzuordnen. Die Interviews dauerten zwischen fünf Minuten bis knapp über eine Stunde. Aufgrund des erschwerten Zugangs zu den Beschäftigten vor allem im geringer qualifizierten Segment wurde auch auf zwei ehemalige Beschäftigte aus den beiden Branchen zurückgegriffen. Der Rückgriff auf ehemalige Beschäftigte erfolgte einerseits aufgrund des eingeschränkten Zugangs zu den Beschäftigten, welcher uns durch deren vorgesetzte Personen wie zum Beispiel GeschäftsführerInnen nicht ermöglicht wurde sowie andererseits aufgrund der Erwartungen, dass ehemals Beschäftigte offener über Arbeits- und Lohnbedingungen berichten. Die ExpertInnen-Interviews wurden für beide Branchen jeweils mit VertreterInnen der Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA) und der Wirtschaftskammer (WKO) durchgeführt. In der Gastronomie wurde zusätzlich noch ein ExpertInnen-Interview mit VertreterInnen der Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft (VIDA) durchgeführt. Die folgende Tabelle stellt eine Gesamtübersicht der durchgeführten ExpertInnen-Interviews dar:

<b>ExpertInnen-Interviews</b>	
<b>Branche</b>	<b>Interviewte Person (Organisation)</b>
<b>Gastronomie</b>	Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)
	Verkehrs- und Dienstleistungsgewerkschaft (VIDA)
	Wirtschaftskammer (WKO)
<b>Einzelhandel</b>	Gewerkschaft der Privatangestellten (GPA)
	Wirtschaftskammer (WKO)
<b>Gesamtanzahl der Interviews beider Branchen</b>	<b>5</b>

Tabelle 1: Liste der geführten ExpertInnen-Interviews

Für die betrieblichen Fallstudien wurde zur besseren Branchenabbildung eine Auswahl an Unterbranchen festgelegt. Für die Gastronomie wurde sich auf die Unterbranchen *Gasthaus*, *Restaurant/Bar* und *Hotel* beschränkt, für den Einzelhandel ergaben sich jeweils die Unterbranchen *Lebensmittelhandel*, *Drogeriemarkt* und *Textilhandel*. In den jeweiligen Branchen wurden Interviews mit GeschäftsführerInnen, AssistentInnen, Personen aus dem Management, Personen mit Leitungs- und Verantwortungspositionen (wie beispielsweise Filialleitung und/oder Rayonsleitung) und den Beschäftigten selbst durchgeführt. Bei den Beschäftigteninterviews wurde darauf geachtet, dass unterschiedliche Beschäftigungsverhältnisse (Voll- und Teilzeitbeschäftigung) sowie Ausbildungsniveaus (Fach- und Hilfskräfte) abgebildet werden. Des Weiteren sind Personen, die im ständigen Kontakt mit den Beschäftigten stehen, wie zum Beispiel die Filialleitung oder die Rayonsleitung, von Relevanz, da zusätzliche Einblicke in Bezug auf die MitarbeiterInnen im Betrieb gewährt werden können. Eine Filialleitung ist grundsätzlich eine Vollzeitangestellte im Betrieb, die eine Verantwortung für die Führung des Personals und des Geschäftes innehat und somit als Schnittstelle zwischen den MitarbeiterInnen und der Rayonsleitung fungiert. Eine Rayonsleitung hat mehrere Betriebsstandorte zu betreuen und ist somit auf die Filialleitung eines jeden Betriebes angewiesen, um über die Geschehnisse vor Ort informiert zu sein. Die Rayonsleitung ist damit die Vorgesetzte der Filialleitung und der restlichen MitarbeiterInnen sowie Schnittstelle zwischen den MitarbeiterInnen aus dem Betrieb und dem Geschäftsführer/der Geschäftsführerin beziehungsweise dem Management. Die Tabelle 2 fasst die durchgeführten Interviews im Zuge der Betriebsfallstudien für beide Branchen zusammen:



<b>Betriebsfallstudien</b>					
<b>Branche</b>	<b>Unterbranche</b>	<b>Interviewt</b>	<b>Beschäftigungsverhältnis</b>	<b>Alter</b>	
<b>Gastronomie</b>	Gasthaus	Inhaber	Vollzeit	30-40	
		Kellnerin	Vollzeit	35-40	
		Küchenhilfe	Teilzeit	40-45	
		Seminarhotel	Köchin	Vollzeit	25-30
			Mitarbeiterin Reinigung	Vollzeit	50-55
			Mitarbeiterin Service	Vollzeit	60-65
			Mitarbeiterin Service/Betriebsrätin	Vollzeit	35-40
		Hotel	Human Ressource Managerin	Vollzeit	30-35
			Sales Assistent	Teilzeit	35-40
			Sales Managerin	Vollzeit	40-45
			Food and Beverage Manager	Vollzeit	30-40
			General Manager	Vollzeit	50-55
		Restaurant/Bar	Inhaber	Vollzeit	40-45
	Mitinhaber		Vollzeit	35-40	
	Head of Catering and Service		Vollzeit	30-25	
	Ehemalige Mitarbeiterin			Vollzeit + Teilzeit	20-25
<b>Gesamtanzahl Interviews in der Gastronomie</b>				<b>16</b>	

<b>Einzelhandel</b>	Lebensmittel	Geschäftsführer	Vollzeit	40-50
		Mitarbeiterin	Vollzeit	20-25
		Mitarbeiterin	Teilzeit	40-50
		Filialeiterin	Vollzeit	25-35
	Drogeriemarkt	Rayonsleiterin	Vollzeit (All-in-Vertrag)	30-35
		Filialeiterin	Vollzeit	35-40
		Mitarbeiterin	Geringfügig	20-25
		Mitarbeiterin	Teilzeit	35-38
		Mitarbeiterin	Altersteilzeit	55-60
	Textilhandel	Mitarbeiterin	Teilzeit	40-45
		Ehemalige Mitarbeiterin	Vollzeit	25-30
<b>Gesamtanzahl der Interviews im Einzelhandel</b>				<b>11</b>
<b>Gesamtanzahl der Interviews beider Branchen</b>				<b>27</b>

Tabelle 2: Liste der Interviews aus den Betriebsfallstudien

#### 4.4 Ausgangspunkt für das Kategoriensystem

Das Kategoriensystem setzt sich aus den theoretischen Vorüberlegungen sowie aus dem gewonnenen Material der durchgeführten Interviews zusammen. Die Grundlage für die Bildung des Kategoriensystems beruht auf dem deduktiven Ablaufmodell nach Mayring, indem die Kategoriendefinitionen nach den theoretischen Vorarbeiten vorgenommen wurden. Daraufhin erfolgte eine Ergänzung durch das induktive Ablaufmodell, das heißt durch die Materialanalyse werden weitere Kategorien zur festgelegten Dimension ermittelt sowie überarbeitet. Daher bildet sich die Grundlage für das konstruierte Kategoriensystem aus einem kombinierten Ablaufmodell nach Mayring, welches deduktive und induktive Vorgehensweisen beinhaltet. Das Kategoriensystem für dieses Forschungsprojekt lässt sich wie folgt abbilden:

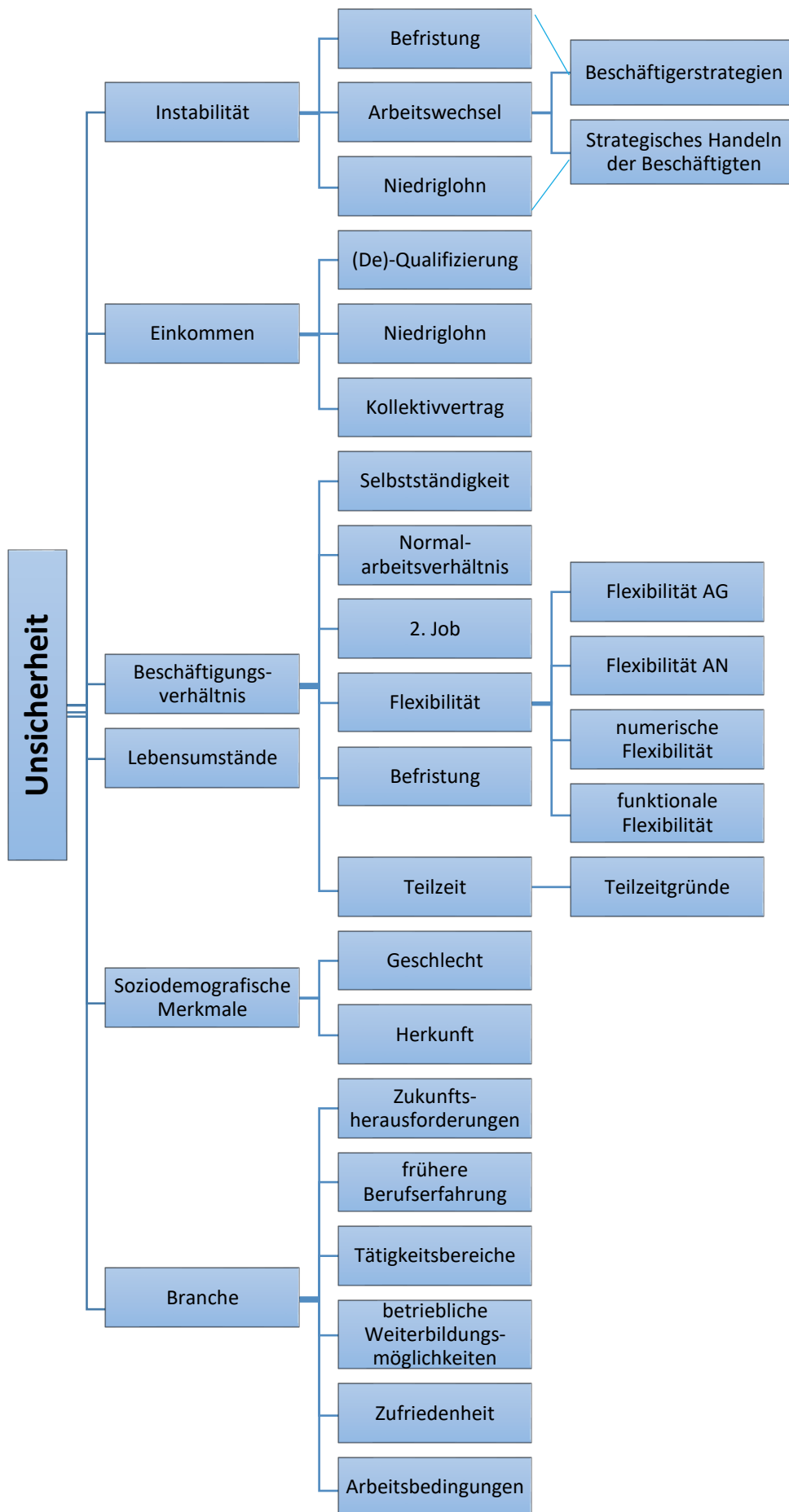


Abbildung 6: Kategorienbaum

Das Kategoriensystem weist sechs Hauptkategorien auf, welche die festgelegte Kerndimension „Unsicherheit“ beschreiben. Die objektiven Hauptkategorien (*Instabilität, Einkommen und Beschäftigungsverhältnis*) basieren auf den theoretischen Überlegungen von Keller und Seifert (2013); jedoch finden sich diese im ausgearbeiteten Datenmaterial ebenso wieder, bestätigen somit ihre Relevanz. Die weiteren drei Hauptkategorien (*Lebensumstände, soziodemografische Merkmale und Branche*) stammen aus dem ausgewerteten Datenmaterial der qualitativ durchgeführten Interviews. Jede dieser Hauptkategorien weist, mit Ausnahme der Lebensumstände, mehrere Unterkategorien auf, welche zur Beschreibung der jeweiligen Hauptkategorie von Relevanz sind. Insgesamt lassen sich 20 Unterkategorien definieren, die in bestimmten Bereichen weitere Kategoriengzweige aufweisen.

Die Hauptkategorie *Instabilität* lässt sich durch die drei Unterkategorien *Befristung, Arbeitswechsel* und *Niedriglohn* erfassen. Aus diesen drei Unterkategorien resultieren zwei weitere Zweige, die sich als *Beschäftigerstrategien* und *Strategisches Handeln der Beschäftigten* definieren lassen. Die Hauptkategorie *Einkommen* weist ebenfalls drei Unterkategorien auf, die sich zusammensetzen aus *(De)-Qualifizierung, Niedriglohn* und *Kollektivvertrag*. Die dritte Hauptkategorie beschreibt die unterschiedlichen *Beschäftigungsverhältnisse* und deren Merkmale, die sich in sechs Unterkategorien zusammenfassen lassen. Die relevanten Unterkategorien sind dabei *Normalarbeitsverhältnis, zweiter Job, Flexibilität, Befristung* und *Teilzeit*. Aus der Unterkategorie *Flexibilität* resultieren vier weitere Kategoriengzweige (*Flexibilität ArbeitnehmerInnen, Flexibilität ArbeitgeberInnen, funktionale Flexibilität* und *numerische Flexibilität*), welche einerseits die Ausgangsbasis der Flexibilität beschreiben und andererseits die Art und Weise, wie Flexibilität ausgeübt werden kann. Aus der Unterkategorie *Teilzeit* resultiert eine weitere Subdimension: *Gründe für die Teilzeitbeschäftigung*. Die Hauptkategorie der *soziodemografischen Merkmale* wird von den klassischen Unterkategorien *Geschlecht* und *Herkunft* beeinflusst. Die letzte Hauptkategorie *Branche* weist sechs weitere Unterkategorien auf, die sich wie folgt definieren: *Zukunftsherausforderungen, frühere Berufserfahrungen, Tätigkeitsbereiche, betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten, Zufriedenheit* und *Arbeitsbedingungen*. Bei der Subdimension *Arbeitsbedingungen* ist darauf hinzuweisen, dass hier mehrere Elemente, die in einem Zusammenhang mit den Arbeitsbedingungen stehen, zusammengefasst worden sind. Es finden sich hier Aspekte der grundlegenden Arbeitsbedingungen, branchenspezifische Bedingungen wie beispielsweise Druck- und Stressempfinden sowie die betriebli-

chen Veränderungen im Zeitverlauf, die vor allem die betriebliche Beschleunigung beschreiben. Des Weiteren wurden noch „Codes“ im Datenmaterial gefunden, die aufgrund ihres geringen Ausmaßes nicht im Kategorienbaum aufscheinen, sondern bei den jeweils relevanten Bereichen angeführt werden. Grundsätzlich werden die Unterkategorien aus den theoretischen Vorüberlegungen sowie dem Datenmaterial gebildet. Die Subdimensionen der Branche und die Kategorienzweige der Subdimension *Teilzeit* sind vollständig aus dem ausgewerteten Datenmaterial entnommen. Die Kategorien *Instabilität* und *Beschäftigungsverhältnisse* sind bewusst voneinander getrennt worden, weil aus den theoretischen Überlegungen sowie aus dem Material hervorgeht, dass atypische Beschäftigung, vor allem jene der Teilzeitbeschäftigung, sowohl von ArbeitgeberInnen als auch von ArbeitnehmerInnen nachgefragt wird, wenn auch vor dem Hintergrund eines strukturellen Machtungleichgewichts zwischen beiden Seiten. Somit lässt sich die Teilzeitbeschäftigung nicht in allen Fällen automatisch als instabile unfreiwillige Beschäftigung beschreiben, zumal sie oftmals unbefristet ist und nicht notwendigerweise mit niedrigen Löhnen einhergehen muss.

## 5 Branchenstudie Einzelhandel

Dieses Kapitel behandelt die ermittelten Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Datenauswertung. Zu Beginn wird die zeitliche Entwicklung der Branche von 2003 bis 2017 analysiert und daraufhin wird auf die aktuellen Daten der Branche eingegangen.

### 5.1 Zeitvergleich

Im Folgenden wird die Strukturentwicklung des Einzelhandels mit den vorhandenen Datensätzen EU-SILC 2003, EU-SILC 2008 und EU-SILC 2017 sowie Mikrozensus 2008 und Mikrozensus 2016 dargestellt. Um einen besseren Bezug zu den ausgearbeiteten Daten zu bekommen, werden die Ergebnisse mit den allgemeinen Entwicklungen am Arbeitsmarkt verglichen. Weiteres werden die quantitativen Ergebnisse mit der qualitativen Auswertung abgeglichen und durch relevante Interview-Passagen ergänzt.

Die Beschäftigtenzahl im Einzelhandel ist von 2003 bis 2017 deutlich gestiegen. Sie weist laut hochgerechneten Daten von EU-SILC ein Plus in Höhe von knapp 100.000 Personen auf. Dies entspricht einer prozentuellen Steigerung von knapp einem Drittel. Vor allem die Art des Beschäftigungsverhältnisses hat sich im Einzelhandel von 2003 bis 2017 signifikant verändert: es zeigt sich eine tendenziell steigende Teilzeit- und sinkende Vollzeitbeschäftigung. Der Anteil der Vollzeitbeschäftigten ist zwar weiterhin graduell höher als der Anteil der Teilzeitbeschäftigten, jedoch sieht man in Abbildung 7 deutlich, dass sich der Einzelhandel zu einer Teilzeitbranche entwickelt hat. Die Vollzeitbeschäftigung hat sich um 11 % verringert, gleichzeitig hat sich die Teilzeitbeschäftigung um den gleichen Prozentanteil erhöht. Keine Überraschungen fördert der Blick auf die Geschlechterverhältnisse zu Tage: Da der Einzelhandel seit jeher eine frauendominierte Branche ist, hat sich diese Form des Gender-Gaps mit der Zeit kontinuierlich weiterentwickelt und dementsprechend verfestigt – der Männeranteil ist nur geringfügig gesunken, der Frauenanteil nur geringfügig gestiegen.

Obwohl Befristungen im Einzelhandel keine große Rolle spielen, kann man dennoch erkennen, dass hier ebenfalls eine Steigerung erfolgt ist: konkret um 3,5 %. Im Zeitverlauf hat sich der Migrationsanteil im Einzelhandel von 12 % auf 22 % fast verdoppelt. Diese Entwicklung kann unter anderem auf die beiden EU-Osterweiterungsrunden in den Jahren 2004 und 2007 zurückgeführt werden. Die Teilzeitbeschäftigung bei Männern hat sich von 2003 bis 2017 um mehr als das Dreifache gesteigert, dennoch stellen sie mit einem Anteil von lediglich 16 %

weiterhin nur eine kleinere Minderheit dar. Der Anteil der Frauen, die teilzeitbeschäftigt sind, hat sich um insgesamt 10 % erhöht. Abbildung 7 fasst die wichtigsten allgemeinen Daten auf einen Blick zusammen:

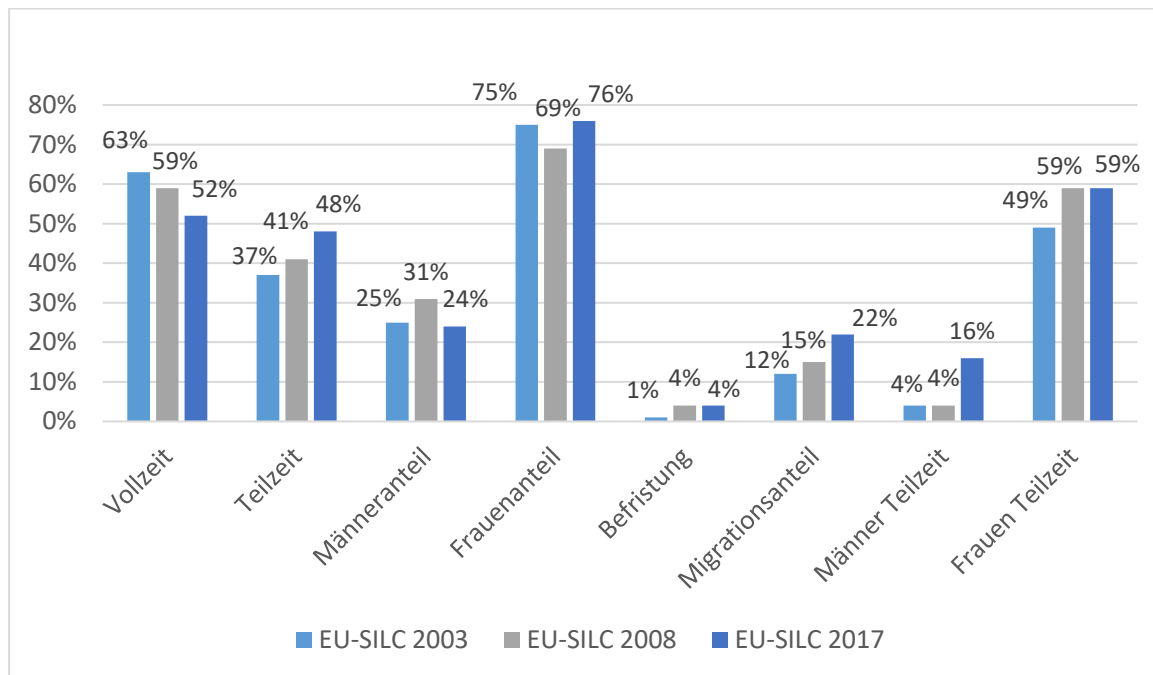


Abbildung 7: Branchenentwicklung im Einzelhandel von 2003 bis 2017<sup>9</sup>

Bemerkenswert ist, dass sich der Anteil der Lehrabschlüsse um ca. 4 % verringert hat, während gleichzeitig der Anteil höherer Bildungsschlüsse vertreten sind. Der Anteil der Abschlüsse von berufsbildenden mittleren Schulen ist um gut 2 Prozentpunkte gestiegen, jener an Maturaabschlüsse um das Doppelte und Universitätsabschlüsse um 5 Prozentpunkte.

Vergleicht man nun die vorgelegten Entwicklungen mit den allgemeinen Entwicklungen des Arbeitsmarktes ist folgendes ersichtlich: Die Art des Beschäftigungsverhältnisses hat sich ähnlich wie im Einzelhandel verändert. Die sinkende Vollzeitbeschäftigung ging mit einer Steigerung der Teilzeitbeschäftigung einher. Auffällig ist hier, dass sich der Teilzeitanteil im Einzelhandel deutlich stärker erhöht hat als am Gesamtarbeitsmarkt. Befristungen sind am Gesamtarbeitsmarkt mit 8 % nicht sonderlich hoch, zeigen im zeitlichen Verlauf aber eine leichte Steigerung; gleiches gilt für den Einzelhandel. Der Migrationsanteil entwickelte sich ebenso rasant wie im Einzelhandel, er verdoppelte sich nahezu und ist vor allem auf die EU-Osterweiterungen 2004 und 2007 und der damit verbundenen (eingeschränkten) Arbeitneh-

<sup>9</sup> Eigene Darstellung in Anlehnung an EU-SILC 2003, EU-SILC 2008 und EU-SILC 2017

merInnenfreizügigkeit zurückzuführen. Die Teilzeitbeschäftigung bei den Männern ist am Gesamtarbeitsmarkt um ca. 4 Prozentpunkte gestiegen, im Einzelhandel um 11 %. Bei den Frauen ist der Anteil am Gesamtarbeitsmarkt um 10 % gestiegen und entspricht einem ähnlichen Ergebnis im Einzelhandel. Abbildung 8 veranschaulicht diese Entwicklungstendenzen:

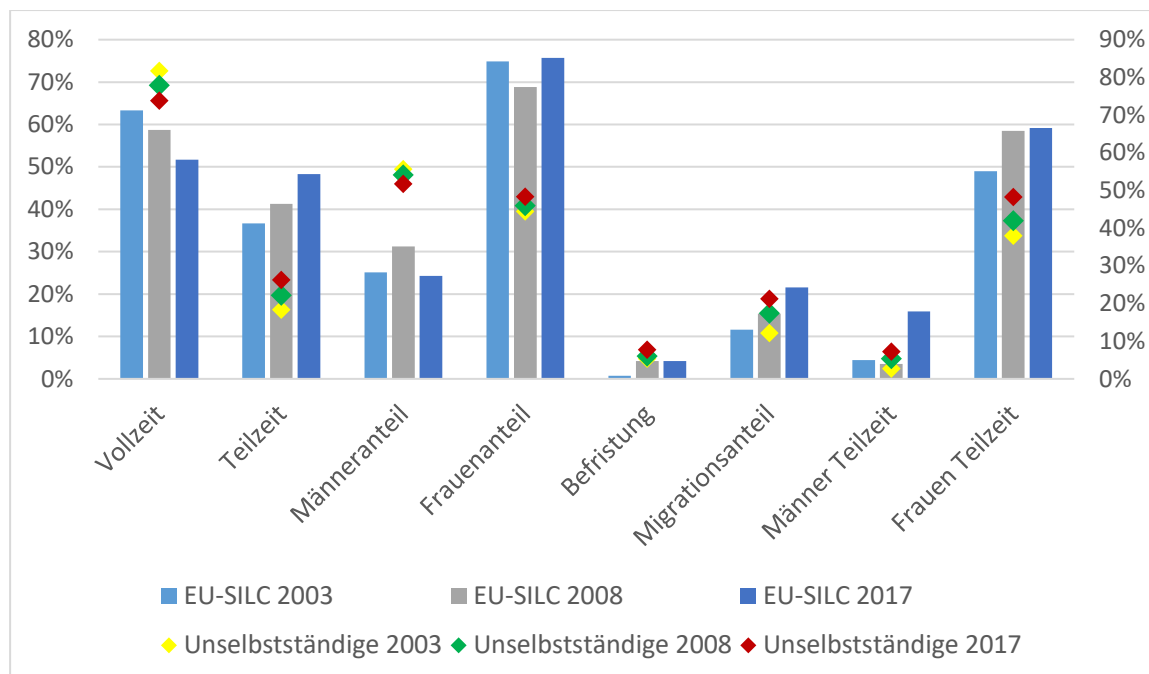


Abbildung 8: Vergleich Einzelhandel und alle unselbständig Beschäftigte im Zeitverlauf<sup>10</sup>

Beim Bildungsniveau (nicht in der Abbildung) lässt sich ebenfalls feststellen, dass die Lehrabschlüsse um ca. 6 Prozentpunkte gesunken sind und die höheren Bildungsabschlüsse währenddessen gestiegen sind. Maturaabschlüsse haben sich am Gesamtarbeitsmarkt beispielsweise um ca. 5 Prozentpunkte erhöht, universitäre Abschlüsse um knapp 10 Prozentpunkte. Aus den Berechnungen zum Bildungs- und Tätigkeitsniveau im zeitlichen Verlauf lassen sich relevante Entwicklungen festhalten. Grundsätzlich lässt sich daraus ableiten, dass sich die Mehrheit der Tätigkeiten 2008 genauso wie 2016 im mittleren Bildungs- sowie Tätigkeitsniveau konzentriert. Allerdings fällt auf, dass das mittlere Bildungsniveau von 2008 bis 2016 um 8 Prozentpunkte ab-, aber im mittleren Tätigkeitsbereich um 2 Prozentpunkte zunimmt. Die größten Unterschiede lassen sich bei hohen Bildungsabschlüssen feststellen. Das geringe und mittlere Bildungsniveau hat demnach abgenommen, das höhere Bildungsniveau ist gestiegen. Allerdings schlagen sich diese Entwicklungen nicht in diesem Ausmaß in den Tätigkeitsbereichen nieder. Das mittlere und höhere Tätigkeitsniveau ist hier zwar gestiegen, aber nur minimal. Im niedrigen Tätigkeitsniveau ist ein Rückgang zu verzeichnen, aber ebenfalls sehr gering

<sup>10</sup> Eigene Darstellung in Anlehnung an EU-SILC 2003, EU-SILC 2008 und EU-SILC 2017



(-2,7 %); somit spiegeln sich die Entwicklungen des Bildungsniveaus nicht im gleichen Maße in den Entwicklungen des Tätigkeitsniveaus wider. Dies lässt wie schon in der theoretischen Diskussion in Kapitel 3 angedeutet darauf schließen, dass Arbeitgeber auch für Stellen mit mittlerem Qualifikationsniveau zunehmend höher Qualifizierte Personen einstellen. Die folgende Grafik zeigt einen Gesamtüberblick über die Entwicklungen im Bildungs- und Tätigkeitsniveau:

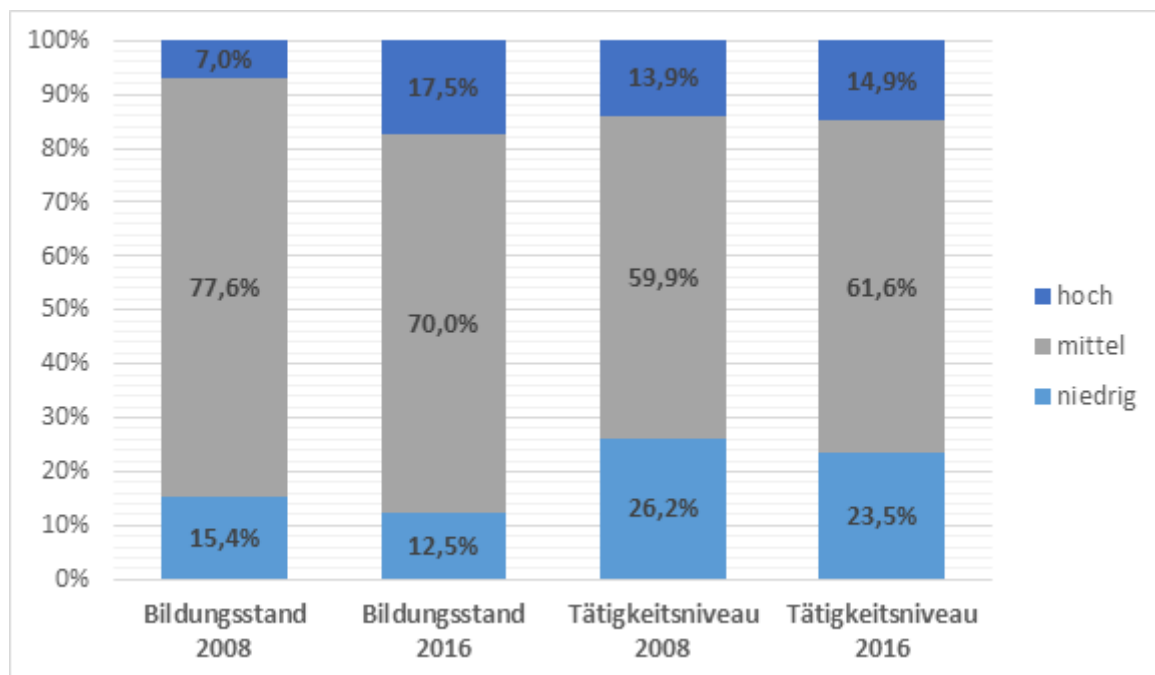


Abbildung 9: Bildungsstand und Tätigkeitsniveau Einzelhandel 2008 & 2016 Mikrozensus<sup>11</sup>

Der Einzelhandel hat sich multipel verändert und weiterentwickelt. Nicht nur die Beschäftigungszahl und die Art der Beschäftigung hat sich stark verändert, sondern auch die Tätigkeitsaufgaben und das damit verbundene Stressempfinden im Betrieb. Veränderte KundInnen-Bedürfnisse sowie steigender Konkurrenz- und Kostendruck führen zu vermehrten Belastungen im gesamten Betrieb. Im Zuge der qualitativen Erhebung wurde der Personal- und Zeitmangel mehrmals als Konsequenz der aktuellen vorherrschenden Entwicklungstendenzen gesehen:

*„Wir haben viel weniger Personal und viel mehr Aufgaben zu erledigen, viel mehr Zeitdruck, viel mehr Anforderungen, viel mehr Verkaufsdruck. Es ist ein enormer Unterschied zu den Zeiten als ich angefangen habe.“ (Filialleiterin im Drogeriehandel, Vollzeitbeschäftigung, Alter: 35-40)*

<sup>11</sup> Eigene Darstellung in Anlehnung an Mikrozensus 2008 und Mikrozensus 2016

Der Einzelhandel weist einen hohen Anstieg in der Teilzeitbeschäftigung von Frauen auf, welche eine höhere Flexibilität begünstigt. Bedeutender jedoch sind die veränderten Tätigkeitsbereiche der ArbeitnehmerInnen. Heutzutage wird darauf geachtet, dass jede/r MitarbeiterIn in jedem Bereich des Betriebes tätig ist und alle Arbeitsschritte kennt. Es herrscht demnach eine hohe funktionale Flexibilität vor, welche früher weniger stark ausgeprägt war. Die höhere funktionale Flexibilität wirkt sich dabei auch auf das Arbeitsklima im Betrieb aus – die MitarbeiterInnen müssen sich aufeinander verlassen können und unterstützen sich bei diversen Arbeitsaufgaben.

*„Ich setzte meine Mitarbeiterinnen flexibel ein. Jetzt habe ich wieder eine aufgenommen und Grundvoraussetzung ist, dass sie überall arbeiten können. Jede hat einen Hauptbereich: mehr Feinkost, mehr Kassier oder eben Kaffee. Aber das ist von Haus aus klar geregelt, sie müssen alles können.“ (Geschäftsführer, Vollzeitbeschäftigung, Alter: 40-50)*

*„Ich muss kassieren, inventieren, beraten, bedienen, verkaufen. Bei den Lieferungen muss ich auch die Warenübernahme machen und genauso die Regale einräumen - das sind eigentlich meine Tätigkeitsbereiche. Also eigentlich alles.“ (Mitarbeiterin, Altersteilzeit, Alter: 58)*

## 5.2 Branchenstruktur

Die Beschäftigungsstruktur im Einzelhandel lässt sich auf Grundlage der Mikrodaten aus dem Datensatz EU-SILC 2017 ausführlich darstellen. Der Datensatz EU-SILC 2017 verfügt über die aktuellsten Daten zur Branche, und wurde deshalb für die allgemeine Darstellung der Branchenstruktur ausgewählt. Falls anderweitige Mikrodaten zur Darstellung der Branchenstruktur verwendet wurden, ist dies entsprechend gekennzeichnet. Die quantitativen Ergebnisse werden durch die qualitativ durchgeführten Betriebsfallstudien unterstützt, indem die Sichtweise der betrieblichen AkteurInnen herausgearbeitet wird und mit aussagekräftigen Zitaten in Bezug auf die Forschungsfragen unterlegt wird. Die folgenden Ergebnisse beziehen sich auf die Subbranchen des Einzelhandels: Lebensmittelhandel, Drogeriemarkt und Textilhandel.

### 5.2.1 Branchenethos

In Einzelhandelsunternehmen wird eine Vielzahl von Aufgaben verrichtet, die sich von der Warenbestellung, über die Übernahme von Lieferungen bis hin zur fachgerechten Lagerung be-

ziehungswise Präsentation im Verkaufsraum erstrecken. Ferner werden auch verkaufsfördernde Maßnahmen (zum Beispiel Werbung oder Preisausschreiben) geplant und durchgeführt, wobei hier auch die jahreszeitlichen Gegebenheiten wie beispielsweise Weihnachten oder Ostern zu berücksichtigen sind (WKO 2019). Einzelhandelsbetriebe zeichnen sich durch ihren intensiven KundInnen-Kontakt aus, dementsprechend setzen sich die Arbeitsanforderungen an die Beschäftigten aus kognitiven, emotionalen und physischen Merkmalen zusammen (Fischbach et al. 2012, S. 527). Eine ähnliche Beschreibung des Tätigkeits- und Anforderungsprofils leitet sich aus den Gesprächen mit den Beschäftigten ab:

*„Wenn man ehrlich ist und sich das alles Mal aufschreibt – heute bin ich mal Kinderbetreuung wegen dem Pferd im Shop, dann bin ich auch noch Psychologin für die Kunden, dann bin ich auch noch Putzfrau und dann auch noch Zusammenrümerin und dann halt Verkäuferin. Was sind wir noch alles.“ (Teilzeitmitarbeiterin im Textilhandel, Alter: 40-45)*

*„Bestellwesen, Verkauf, Kassatätigkeit, Reinigungstätigkeiten. Wir haben dafür gesorgt, dass jeder alles machen kann. Bestellen tut nicht jeder, aber es könnte jeder auch bestellen. Jeder hat das Wissen und wurde geschult, aber hauptsächlich mache ich das. Wie gesagt Kundenbedienung, Kassa, wo einfach Not am Mann ist.“ (Filialleiterin im Lebensmitteleinzelhandel, Vollzeitbeschäftigung, Alter: 25-35)*

Die Beschäftigten müssen aus KundInnen-Sicht ein attraktives Sortiment in geeigneter Darbietungsform (re-)präsentieren, um im Wettbewerb erfolgreich agieren zu können. Kontinuierliche Anpassungen an veränderte KundInnen-Ansprüche sind für die Sicherstellung des dauerhaften Bestandes unumgänglich (Blank 2004, S. 60). Der zunehmende Konkurrenzdruck wird auch im Rahmen der durchgeführten Interviews thematisiert:

*„Wenn du die Werbung wöchentlich aufschlägst – ich vergleiche immer das Bier – wenn du dir ein Bier kaufen möchtest. Du gehst nicht jedes Mal zu mir, weil du dorthin gehst, wo es billig ist. Wir im Zentrum sind alle so weit erreichbar, dass du nicht weiter als 10-15 Minuten fahren musst. Ob du jetzt zu mir kommst oder in einen anderen Ort fährst – du kriegst deine Kiste Bier zu jeder Wochenszeit aktioniert. Du brauchst nie wieder eine Kiste Bier normal kaufen. Das gibt es bei den täglichen Lebensmitteln: vom Schinken bis zum Salat, Waschmittel und so weiter. Du brauchst nichts mehr zum normalen Einkaufspreis kaufen. Jeder Endverbraucher kann, wenn er will, zum Einkaufspreis vom Händler einkaufen.“ (Geschäftsführer, Vollzeitbeschäftigung, Alter: 40-50)*

*„Jeder Händler braucht mittlerweile einen Onlineauftritt, wenn er nicht im Netz gefunden wird – das hat schon einen riesigen Wettbewerbsnachteil. Dann geht es natürlich weiter dahin, dass Produkte auf die Homepage gehören in Richtung Onlineshop. Onlineshop ist natürlich sehr kostenintensiv.“ (Referentin der Wirtschaftskammer Österreich)*

## 5.2.2 Betriebsformen und -größe

Der Einzelhandel umfasst alle Handelsbetriebe, die an EndverbraucherInnen (KonsumentInnen) verkaufen. Der stationäre Handel, der Versandhandel und der ambulante Handel (zum Beispiel Märkte) gehören zu den wichtigsten Vertriebsformen im Einzelhandel. In dieser Studie wird jedoch lediglich der stationäre und ambulante Handel untersucht, der Versandhandel ist ausgeblendet. Ersterer weist je nach Größe und Warenangebot unterschiedliche Betriebsformen auf; dies sind insbesondere der filialisierte und nicht-filialisierte Fachhandel, großflächige SB-Fachmärkte (SB = Selbstbedienung), Discounter, SB-Warenhäuser/-VerbraucherInnen-Märkte, Supermärkte, Convenience-Verkaufsformen (zum Beispiel Kiosk) sowie Kauf- und Warenhäuser (Fehre et al. 2016, S. 12). Die Zahl der Beschäftigten im Einzelhandel in Österreich nach Branchen im Jahr 2017 zeigt, dass die Mehrheit im Lebensmitteleinzelhandel (ca. 110.000) und im Bereich der Textilien/Haushaltsgeräte (ca. 100.000) vertreten ist (Statista 2019). Die übrigen Schwerpunkte des Einzelhandels beziehen sich auf den Baustoffhandel, die Einrichtungsberatung, Eisen- und Hartwaren, Elektronikberatung, Parfümerie, Telekommunikation, Kraftfahrzeuge und Ersatzteile, Schuhe und Sportartikel sowie die Uhren- und Juwelenberatung (WKO 2019). Wie einleitend erwähnt, handelt es sich bei den in dieser Fallstudie untersuchten Einzelhandelsbetrieben um je einen Lebensmittel-, Textil- und Drogeriehandel.

## 5.2.3 Struktur der Beschäftigten

Der Datensatz EU-SILC 2017 weist hochgerechnet im Einzelhandel 307.027 Beschäftigte auf, dies entspricht knapp 9 % aller abhängig Beschäftigten. Dabei liegt das Durchschnittsalter der Beschäftigten bei 37,6 Jahren – die ist ein im Vergleich zu den Beschäftigten am restlichen Arbeitsmarkt leicht, aber signifikant jüngeres Alter (2,5 Jahre unter dem Schnitt). Die Beschäftigten setzen sich zu 24 % aus Männern und zu 76 % aus Frauen zusammen. Dies zeigt deutlich, dass der Einzelhandel eine frauendominierte Branche ist. Die Beschäftigungsverhältnisse im

Einzelhandel sind nahezu ausgeglichen: 52 % Vollzeitbeschäftigung stehen 48 % Teilzeitbeschäftigung gegenüber. Der Trend weist allerdings eindeutig in Richtung Teilzeit. Dabei weisen die Männer jedoch einen weit geringeren Teilzeitanteil (16 %) im Vergleich zu den weiblichen Beschäftigten (59 %) auf. Frauen sind sowohl im Einzelhandel als auch am gesamten österreichischen Arbeitsmarkt deutlich häufiger teilzeitbeschäftigt als Männer. Vergleicht man die bisher vorgelegten Werte des Einzelhandels mit denen aller unselbstständig Beschäftigten, können die hohen Teilzeit- und Frauenteilzeitanteile veranschaulicht werden. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten ist im Einzelhandel um 22 Prozentpunkte höher als bei allen unselbstständig Beschäftigten. Das trifft auf beide Geschlechter zu: Sowohl weibliche Beschäftigte als auch männliche Beschäftigte weisen im Einzelhandel ein höheres Ausmaß an Teilzeitarbeit aus – dieses liegt um 11 beziehungsweise 9 Prozentpunkte über der allgemeinen Teilzeitquote.

*„Die geschlechtliche Aufteilung ist grob gesagt: 100 % weiblich. Vom Alter her geht es quer durch die Bank, aber es sind halt Frauen in jedem Alter. Ich bin der einzige Mann. Grundsätzlich liegt das Beschäftigungsverhältnis bei 60 % Teilzeit und 40 % Vollzeit.“ (Geschäftsführer, Vollzeitbeschäftigung, Alter: 40-50)*

*„Wir haben ungefähr 95 % Teilzeitbeschäftigte.“ (Rayonsleiterin, Vollzeitbeschäftigung, Alter: 30-35)*

Aufgrund der obigen Feststellung, dass der Einzelhandel einen hohen Teilzeitanteil aufweist und vor allem einen hohen Frauenteilzeitanteil, sind die Teilzeitbeschäftigungsgründe von großer Relevanz: Der Mikrodatensatz *Mikrozensus 2016* bietet hier eine gute und ausführliche Darstellung nach Geschlecht, die von Beschäftigten im Rahmen der Erhebung genannt wurden.

Aus Abbildung 10 geht deutlich hervor, dass der hohe Frauenanteil in der Teilzeitbeschäftigung mit Betreuungspflichten korreliert. Im Vergleich zu den Männern, die einen geringen Betreuungsanteil mit 3,1% aufweisen, haben 38,4 % der Frauen diese Verpflichtungen als Grund für eine Teilzeitbeschäftigung angegeben. 15,3 % der Frauen haben aufgrund von anderen persönlichen oder familiären Gründen eine Teilzeitbeschäftigung. Das könnte damit zusammenhängen, dass Frauen oftmals als „Zusatzverdienerinnen“ arbeiten und es schlichtweg „nicht als notwendig“ angesehen wird, dass Frauen und Männer zeitgleich und gleichberechtigt Vollzeit arbeiten. Das erklärt möglicherweise jene 17,7 %, die grundsätzlich keine Vollzeit-

arbeit anstreben und auch jene 14,7 %, die keine Vollzeitstelle finden können. Betreuungsaufgaben bzw. der nach wie vor unzureichende Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung stellen für Frauen ein erhebliches Hindernis dar, den Weg zurück ins Erwerbsleben beziehungsweise in die Vollzeit zu finden. Teilzeit bei Männern wird von 39,1 % durch schulische oder berufliche Aus- und Fortbildung erklärt. 16,3 % der Männer wollen explizit keine Vollzeitbeschäftigung.

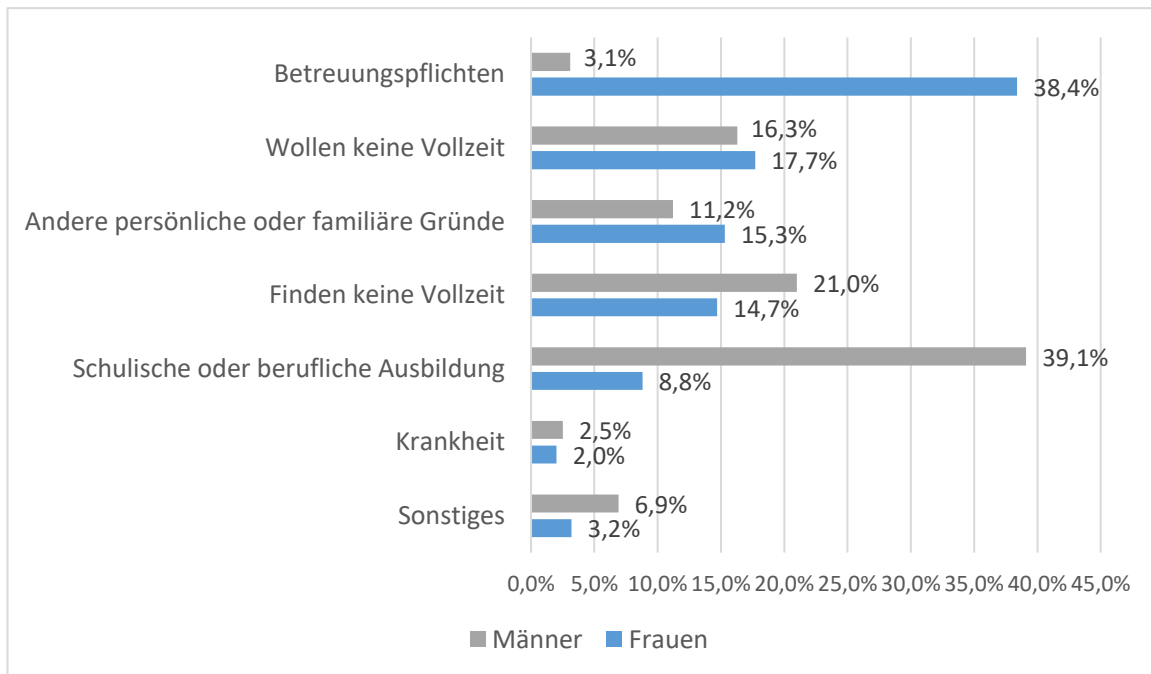


Abbildung 10: Teilzeitgründe nach Geschlecht (Mikrozensus 2016)

In den durchgeführten Fallstudien ist deutlich ersichtlich, dass Betreuungspflichten den größten Einfluss auf die Entscheidung für eine Teilzeitbeschäftigung haben. Die meisten Frauen, die im Einzelhandel als Teilzeitkräfte angestellt sind, müssen zuhause Kinderbetreuungspflichten nachgehen. Viele dieser Frauen wollen und/oder können aufgrund dessen keinen Vollzeitjob annehmen, wünschen sich jedoch oftmals eine Erhöhung der wöchentlichen Stundenzahl (Huemer 2017). Weiters sind es laut Gewerkschaft vor allem die Beschäftigungsstrategien der Unternehmen, die verhindern, dass viele Frauen keine Vollzeiterwerbstätigkeit finden:

*„Da stecken wirtschaftliche Interessen dahinter, die verhindern, dass es zu einer menschlicheren Personaleinsatzplanung kommt, die es gerade auch den Frauen ermöglichen würde, mehr zu arbeiten.“ (Wirtschaftsbereichssekretärin, GPA-djp)*

Die Beschäftigungsstrategien der ArbeitgeberInnen verstärken das Teilzeitphänomen, da sie aus Gründen der Personaleinsatzplanung, der Öffnungszeiten und der Flexibilität selten nach Vollzeitangestellten suchen. Stellenausschreibungen sind meist so gestaltet, dass explizit nach Teilzeitkräften gesucht wird. Durch die daraus resultierende hohe Teilzeitquote in den Filialen

können die ArbeitnehmerInnen leichter und flexibler eingeteilt werden. Das hohe Ausmaß an Teilzeitbeschäftigungen im Einzelhandel ist ein Ausdruck von interner numerischer Flexibilität. Durch die geringe Stundenanzahl in der Woche ist es für die ArbeitnehmerInnen deutlich einfacher, Stunden abzubauen oder aufzubauen. Solche Stundenvariationen ergeben sich umsatzbedingt oder aufgrund von Personalmangel beziehungsweise Personalüberschuss. Teilzeitbeschäftigung kann für ArbeitgeberInnen somit folgende Vorteile bieten: Die MitarbeiterInnen sind flexibel einsetzbar und kosten dementsprechend auch weniger als Vollzeitbeschäftigte. Hinzu kommt, dass im Einzelhandel erst ab sechs Stunden eine gesetzlich vorgeschriebene Pause gemacht werden muss und Teilzeitbeschäftigte daher so eingeteilt werden können, dass die Erwerbstätigen täglich sechs oder weniger Stunden arbeiten und sich die ArbeitgeberInnen somit die obligatorische Pause ersparen.

Durch die Teilzeitbeschäftigung ist es Frauen unter diesen Rahmenbedingungen erst möglich, einen Dienstplan mit den Vorgesetzten zu erstellen, welcher sich mit dem Familienleben besser vereinbaren lässt. Teilzeitbeschäftigung kann unter diesem Aspekt mehr oder weniger und mit Abstrichen als eine „Win-Win-Situation“ beschrieben werden. Sind die Lebensumstände jedoch nicht derart gegeben, dass eine Teilzeitanstellung notwendig ist und angestrebt wird, ergibt sich in dieser Branche vor allem für junge kinderlose Frauen ein gravierendes Problem: Viele arbeiten gerne im Einzelhandel und machen den Lehrabschluss aufgrund des Berufswunsches, jedoch wird immer weniger nach Vollzeitbeschäftigten seitens der ArbeitgeberInnen gesucht. Somit landet ein Teil der Beschäftigten im Einzelhandel unfreiwillig in der „Teilzeitfalle“. Teilzeitbeschäftigung geht zwar grundsätzlich oft von beiden Seiten – ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen – aus, jedoch kann durch die durchgeführten Betriebsfallstudien darauf geschlossen werden, dass sie nichtsdestotrotz vor allem von Seite der ArbeitgeberInnen gewünscht wird und dementsprechend auch für sie mehr eindeutige Vorteile bietet. Gleichzeitig sind auch viele Frauen auf der Suche nach einer Teilzeitbeschäftigung, vor allem nach Beendigung der Karenzzeit und dem Wiedereinstieg ins Berufsleben bei aufrecht bleibenden Kinderbetreuungspflichten:

*„Es hat schon einen Grund, warum die Damen Teilzeit arbeiten. Die meisten haben kleine Kinder zuhause, einen Haushalt, um den sie sich kümmern müssen, und können dadurch nicht mehr arbeiten. Auch wenn wer ausfällt ist es schwierig für sie, gleichzeitig die Kinderbetreuung unterzubringen. Der Handel ist eigentlich*

*eine Sparte, wo fast nur Frauen arbeiten.“ (Rayonsleiterin, Vollzeitbeschäftigung, Alter: 30-35)*

*„Das eine Argument ist die Personaleinsatzplanung und das zweite Argument ist auch, dass im Handel massiv viele Frauen arbeiten – im Einzelhandel noch viel mehr als generell im Handel. Das heißt, da gibt es eine große Gruppe, die sagt: ‘Ich will Teilzeit arbeiten’ “. (GPA-Vertreterin)*

*„Weitere Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung sind neben Familie auch die Teilzeitstellenausschreibungen – es werden halt auch nur Teilzeitstellen ausgeschrieben. Die Jungen sind halt arm, die eigentlich Vollzeit arbeiten wollen, aber da hat man als Lehrling die Chance mehr zu arbeiten, aber danach müssen die auch wieder mit den Stunden runtergehen.“ (Teilzeitmitarbeiterin, Alter: 40-45)*

#### 5.2.4 Arbeitsbedingungen und Flexibilität

Der Einzelhandel ist von flexiblen Arbeitszeiten geprägt, die vom sogenannten Normalarbeitsverhältnis abweichen. Die verbreitete Differenzierung von Arbeitszeiten, die bereits nach den Arbeitszeitverkürzungen im Laufe der 1950er-Jahre eingetreten ist, wird von veränderten Marktbedingungen und Möglichkeiten einer organisatorischen Umgestaltung weiter verstärkt. Allerdings ist die Verbreitung flexibler Arbeitszeiten nicht nur auf die betrieblichen (Zeit-)Optimierungskonzepte zurückzuführen, sondern auch im Zusammenhang mit den Wünschen der Beschäftigten nach mehr Zeitsouveränität zu betrachten. Während Betriebe an der Erhöhung ihrer Auslastung interessiert sind, sehnen sich die Beschäftigten nach Arbeitszeitstrukturen, die eine bessere Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben zulassen (Raehlmann et al. 1993, S. 40f). Ähnliche Erkenntnisse ergeben sich in den Berechnungen zur Struktur der Beschäftigten aus dem Datensatz EU-SILC 2017. Die Ergebnisse spiegeln die zunehmende interne numerische Flexibilität im Einzelhandel wider, die sich vor allem im Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung niederschlägt. Numerische Flexibilität beschreibt die quantitative Anpassung von Arbeitskräften an den Personalbedarf im Unternehmen (Schwarz 2007, S. 12). Neben der Tatsache, dass die hohe Teilzeitbeschäftigung einerseits durch den Frauenanteil (Stichwort: Haushalts- und Betreuungspflichten) bedingt ist und somit von den Beschäftigten selbst nachgefragt wird beziehungsweise werden muss, sind ausgehend von der ArbeitgeberInnen-Seite die erweiterten Öffnungszeiten im Einzelhandel seit 2008 ausschlaggebend. Im



ExpertInnen-Interview mit der Gewerkschaft der Privatangestellten wird die wöchentliche Öffnungszeit von 72 Stunden im Hinblick auf die steigende Teilzeitquote diskutiert:

*„Gerade der Lebensmittelbereich gehört zu jenen Bereichen, die die 72 Stunden auch voll ausnutzen, im Gegensatz zum Textilhandel. Jetzt haben die [Lebensmittelhandel] Kundenströme, besser gesagt Kundenfrequenz und diese ist nicht immer gleich an einem Tag. Die ist auch nicht an jedem Tag gleich, weil du am Freitag und Samstag eine viel höhere Kundenfrequenz hast als an einem Dienstag oder Mittwoch. Eine höhere Kundenfrequenz besteht auch in der Früh und am Abend. Wenn das Geschäft aber zwölf Stunden offen hat, kann das mit einer Vollzeitkraft nicht abgedeckt werden. Selbst mit Überstunden werden zwölf möglich, aber das ist 'schweineteuer'. Jetzt hast du die zwölf Stunden Öffnungszeit und brauchst Leute auf der Fläche - unterschiedlich viele Leute zu unterschiedlichen Zeiten. So gewinnt die Teilzeitbeschäftigung an Bedeutung, weil in der Früh oft mehr gebraucht - gerade im Lebensmittelhandel - wird und hinten hinaus wieder mehr.“ (GPA-Vertreterin)*

Obwohl die interne numerische Flexibilität durchaus für viele Beschäftigte ein Entgegenkommen im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Erwerbsleben und Familie darstellt, insbesondere für Frauen aufgrund der unzureichenden Versorgung mit Kinderbetreuungsmöglichkeiten, hat sich in den Gesprächen mit den Beschäftigten auch eine negative Lesart herauskristallisiert, wie von einer Teilzeitkraft im Textilhandel geschildert wird:

*„Mir wäre es wirklich lieber den ganzen Tag zu arbeiten, das heißt bei mir: vier ganze Tage und dann habe ich es quasi hinter mir und den Rest nutze ich für meine Freizeit. Ich könnte mich vier Tage lang richtig reinhängen und mit Freude dabei sein. Aber so ist das halt mit den halben Tagen schon sehr mühsam, weil man hat zuhause auch was angefangen, und dann muss man arbeiten gehen.“ (Teilzeitmitarbeiterin im Textilhandel, Alter: 40-45)*

Abgesehen von der internen numerischen Flexibilität gewinnt auch die interne funktionale Flexibilität im Einzelhandel an Bedeutung. Hierbei besteht das Flexibilitätspotential darin, MitarbeiterInnen für unterschiedliche Tätigkeiten beziehungsweise zur gleichzeitigen Abdeckung mehrerer Arbeitsstellen variabel einzusetzen. Die funktionale Flexibilität bietet aus Unternehmenssicht die Möglichkeit, Produktivität und Qualität im Betrieb zu erhöhen. Aus Sicht der

Beschäftigten ist sie Voraussetzung, um etwaige Bedürfnisse nach mehr Verantwortung und verbesserten Arbeitsinhalten zu befriedigen (Schwarz 2007, S. 11f). Im Rahmen der Fallstudie wurden von den Beschäftigten Aussagen getroffen, die auf eine tendenziell positive Wahrnehmung funktionaler Flexibilität schließen lassen:

*„Man muss die gleichen Sachen machen, aber ich bin nicht nur bei einem, sondern ich mache alles. Ich bin an der Kassa, bei der Wurst, beim Einräumen, beim Bestellen, ... das ist lockerer und es ist eine angenehmere Atmosphäre.“ (Vollzeitmitarbeiterin im Lebensmitteleinzelhandel, Alter: 20-25)*

Eine in Vollzeit angestellte Filialleiterin eines Lebensmitteleinzelhandels, die grundsätzlich wie die übrigen MitarbeiterInnen im Geschäft gleichermaßen beschäftigt und mit denselben Herausforderungen der Branche konfrontiert ist – jedoch einen erweiterten Verantwortungsbereich aufweist, äußert sich ebenfalls positiv zur funktionalen Flexibilität:

*„Das macht eigentlich das Arbeitsklima total gut. Somit kommt jeder von der einen Station weg und macht mal etwas anderes. Das ist für das Tätigkeitsumfeld super. Ich könnte jetzt nicht nur an der Kassa sitzen oder nur bei der Wurst stehen. So hat man immer einen Wechsel. Die Stationen sind schon fix eingeteilt wie: Heute Vormittag weiß ich, der ist da und der ist dort. Dann sind die Stationen eingeteilt, je nachdem wechselt man später, wo Not am Mann ist.“ (Vollzeit-Filialleiterin im Lebensmitteleinzelhandel, Alter: 25-35)*

Im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen im Einzelhandel ist aber darauf hinzuweisen, dass die Beschäftigten einem erhöhten Stressempfinden ausgesetzt sind. Die hier dargelegten Gründe gehen ausschließlich aus den durchgeführten Interviews hervor, wobei sich die diesbezüglichen Erklärungen der Beschäftigten in drei Aspekten überschneiden: Realitätsferne Vorgaben des Managements, Zeit- und Personalmangel sowie ein verändertes KundInnen-Verhalten. Der fortschreitende Trend des Zeit- und Personalmangels im Einzelhandel wird auch in einer anderen qualitativen Studie von Fehre et al. (2016) thematisiert, die Erkenntnisse zur Entgrenzung von Arbeit und damit verbundene Auswirkungen auf die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Gesundheit liefert (Fehre et al. 2016, S. 21). Befunde zu den weitreichenden Veränderungen im KundInnen-Verhalten finden sich aber auch in einer empirischen Untersuchung über

das Einkaufen bei Multi-Channel-Retailern. Darin wird neben den soziodemographischen Veränderungen (berufstätige Frauen mit qualifizierter Ausbildung, überdurchschnittlich verdienende Etablierte ohne Kinder, Senioren mit entsprechendem Vermögen etc.) auch die zunehmende Singularisierung der Gesellschaft (Aufschub der Familiengründung, höhere Bildungsnachfrage, steigender Anteil Alleinlebender etc.) mit einem veränderten KundInnen-Verhalten assoziiert. Es entsteht eine ausgeprägte Konsumneigung, die sich durch die Internetnutzung verändert: Das Netz liefert KundInnen umfassende Informationen, die zu detailliertem Wissen in verschiedenen Produktbereichen führen und bietet gleichzeitig eine große Anzahl an Angeboten (Witek 2014, 24f). Die Mehrheit der Befragten thematisiert den gestiegenen Druck in der Branche, den es früher in diesem Ausmaß nicht gegeben habe. In den Gesprächen werden einerseits die Vorgaben der Vorgesetzten kritisiert, die mitunter stark von der Realität abweichen und somit zu Herausforderungen und Überforderungen bei der Umsetzung führen. Gleichzeitig wird angemerkt, dass nicht nur die Beschäftigten, sondern auch die direkten Vorgesetzten selbst den Druck der obersten Führungsebene spüren. Ein anderer, oft genannter Aspekt bezieht sich auf die mangelnde Zeit für die Arbeitsausführung, die sich im Einzelhandel vor allem in der KundInnen-Betreuung bemerkbar macht. Die Beschäftigten erwähnen diesbezüglich den Personalmangel in der Branche bei gleichzeitig steigendem Zeitdruck und eben veränderten KundInnen-Ansprüchen. Eine befragte Filialleiterin aus dem Drogeriehandel (Alter: 35-40) wünscht sich folglich *„mehr Zeit zur Verfügung, damit wir die Aufgaben wirklich auch so ausführen können, dass man sagt: Ich habe es gut gemacht und nicht nur schnell, schnell gemacht, weil es jetzt wieder erledigt gehört.“* Die Äußerungen zum gestiegenen Druck gehen ferner auf den verstärkten Wettbewerb in der Branche und die umsatzbezogenen Bedingungen zurück, wie eine geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin im Drogeriehandel anmerkt:

*„Man steht eigentlich immer unter Druck durch den ständigen internen Vergleich. Es wird uns immer und immer wieder nachgeworfen, wenn wir mal nicht so gut waren, dass wir uns da bessern müssen und noch mehr dahinter sein müssen und eigentlich bei den Kundschaften auch lästig sein müssen. Nur damit wir halt auf einem guten Platz intern stehen und natürlich den Umsatz dadurch erhöhen.“*  
(Geringfügig beschäftigte Mitarbeiterin im Drogeriehandel, Alter: 22)

Die Einschätzungen der Beschäftigten hinsichtlich der Arbeitsbedingungen in der Zukunft weisen eine negative Prognose auf, falls sich dieser Trend fortsetzt. Die Rayonsleitung im Drogeriehandel spricht die gegenwärtigen Herausforderungen im Umgang mit dem veränderten KundInnen-Verhalten an. Das digitale Zeitalter verstärkt den Konkurrenzdruck durch die erleichterte Vergleichbarkeit im Netz zusätzlich, wodurch die KundInnenschaft sowohl preisbewusster als auch anspruchsvoller auftritt. Die aktuellen Entwicklungen in der Branche beschreibt die Rayonsleiterin im Drogeriehandel (Alter: 30-35) folgendermaßen:

*„Es ist schnelllebiger geworden und die Kundenansprüche sind definitiv höher geworden. In Zeiten, wo du alles vergleichen kannst und binnen Sekunden weißt, welchen Preis der Mitbewerber hat. Oder welche Bewertung das Produkt hat, durch Influencer, die gehypt werden oder nicht. Das macht das ganze herausfordernd.“ (Rayonsleiterin im Drogeriehandel Alter: 30-35)*

Des Weiteren werden die psychischen Belastungen der Beschäftigten angesprochen, die im Einzelhandel mit den geschilderten Entwicklungen einhergehen. Diese können zu einem vermehrten Ausstieg aus der Branche führen und den bereits vorhandenen Personalmangel weiterhin verstärken:

*„... wenn die ganze Arbeit noch mehr wird und die Mitarbeiter noch mehr tun müssen, dass es allen zu viel wird. Das wird man sicher noch stärker merken – ich sag mal in den nächsten zehn Jahren wird das sicher noch schlimmer sein als jetzt. Wenn man so weiter macht und mehr Druck ausübt und mehr Aufgaben fordert und immer schneller werden muss – da werden sicher viele abspringen. Die bekommen dann ja alle Depressionen. Die meisten werden sich sicher was anderes suchen, wenn das so weiter geht. Seitdem ich angefangen habe, das sind etwas mehr als vier Jahre, da hat sich ja schon so viel geändert. Das ist schon ein Unterschied zu früher.“ (Teilzeitmitarbeiterin im Drogeriehandel, Alter: 35-38)*

### 5.2.5 Herkunft

Der Anteil jener Beschäftigten im Einzelhandel, die nicht in Österreich geboren wurden, liegt laut Mikrozensus bei 21,6 % und ist im Vergleich zu allen unselbstständig Beschäftigten fast gleich hoch. Die meisten MigrantInnen im Einzelhandel stammen aus den neuen EU13-Staaten (6,6 %), dem ehemaligen Jugoslawien ohne Kroatien und Slowenien (6 %) und aus den alten

EU15- bzw. den EFTA-Ländern (4,4 %). Die Erwartungen hinsichtlich des Migrationshintergrunds, die sich aufgrund der vorherigen quantitativen Analyse mit den EU-SILC-Daten begründen lassen, erfüllten sich nicht im Zuge der Fallstudien. Dies lässt sich mit der geografischen Lage der Betriebe begründen, da die Fallstudien in der Mehrzahl in ländlichen beziehungsweise Vorstadtgebieten durchgeführt wurden. In Städten (und vor allem in Großstädten wie Wien) kann man vermuten, dass der Migrationsanteil höher ist als in den ländlichen Gebieten. Durch die geringe Bedeutung des Migrationshintergrundes in den durchgeführten Betriebsfallstudien kam lediglich die Wichtigkeit der Sprachkenntnisse zum Vorschein. Im Einzelhandel herrscht ein vermehrter KundInnen-Kontakt, welcher sich überwiegend durch Verkaufs- und Beratungstätigkeiten ergibt. Daher sind gute Deutschkenntnisse von hoher Relevanz und ein voraussetzendes Einstellungskriterium im Einzelhandel.

*„Am Land sind es weniger, maximal ein bis zwei Personen mit Migrationshintergrund in einer Filiale. Ich habe auch Filialen, wo es gar keine gibt. Die jungen Ladies haben eher einen Migrationshintergrund und die Älteren sind im Ausland geboren, aber das ist eher in Richtung Stadt, dass man dort einen höheren Anteil hat. Dort gibt es Filialen, die haben alle entweder einen Hintergrund oder sind im Ausland geboren.“ (Rayonsleiterin, Vollzeitbeschäftigung, Alter: 30-35)*

*„Es waren schon viele dabei, die waren alle etwas älter und daher sind die sicher im Ausland geboren worden und haben nicht nur einen Migrationshintergrund. Die waren alle zwischen 30 und 50 Jahre alt. Es haben sich auch immer sehr viele beworben, die keine Deutschkenntnisse haben und das war schon etwas schwierig. Das haben wir halt zum Herausfiltern versucht.“ (Ehemalige Abteilungsleiterin aus der Stadt, vollzeitbeschäftigt, Alter: 27)*

## 5.2.6 Befristung

Die Befristung spielt nach eigenen Berechnungen aus dem Datensatz EU-SILC 2017 eine eher geringe Rolle und macht lediglich einen Anteil 4 % aus. Im Vergleich zu allen unselbstständig Beschäftigten ist der Befristungsanteil im Einzelhandel um circa 50 % geringer. Die qualitativen Ergebnisse untermauern die quantitative Analyse bezüglich der Bedeutung von Befristungsverträgen im Einzelhandel: Die Befristung spielt eine sehr geringe bis gar keine Rolle im Einzelhandel, ist also de facto inexistent:

„So in dem Sinn befristete Verträge haben wir eigentlich gar keine. Die Befristungen sind die ersten drei Monate, aber die hat man überall (Probezeit). Das sind die ersten drei Monate, wo es eine Befristung gibt, und die kann entweder von der Seite der Dienstnehmer oder Dienstgeber aufgelöst werden, wenn es nicht passt.“ (Rayonsleiterin, Vollzeitbeschäftigung, Alter: 30-35)

Die folgende Grafik gibt einen Gesamtüberblick über die vorhergehenden Diskussionspunkte zur Struktur des Einzelhandels im Vergleich zu allen unselbstständig Beschäftigten:

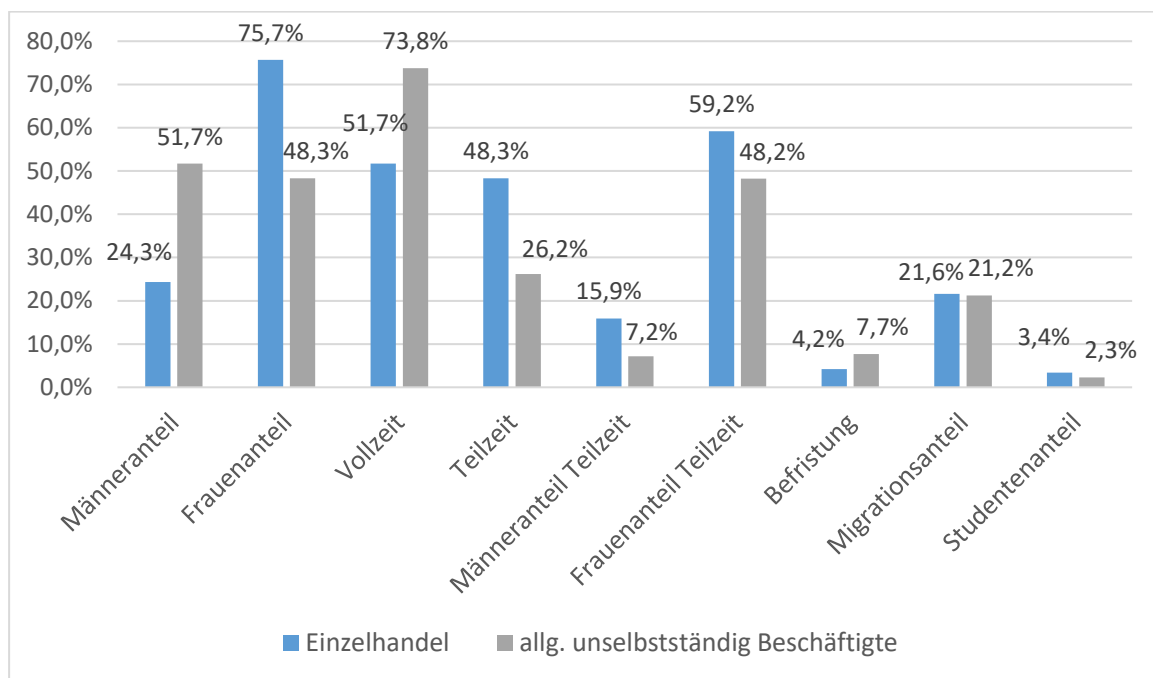


Abbildung 11: Vergleich Einzelhandel und allgemein unselbstständig Beschäftigte<sup>12</sup>

## 5.2.7 Bildungsniveau und Tätigkeit

Die Beschäftigungsstruktur im Einzelhandel wurde nach jenen Beschäftigten, die sich in Ausbildung befinden, dem Anteil der SchülerInnen, StudentInnen und PraktikantInnen sowie dem höchsten Bildungsabschluss untersucht. Die Bildungsabschlüsse zeigen, dass sich im Einzelhandel deutlich mehr Lehrabschlüsse vorfinden lassen als bei allen unselbstständig Beschäftigten in Österreich. Die Beschäftigten im Einzelhandel weisen bei BMS-Abschlüssen einen um 4 Prozentpunkte geringeren Anteil auf als alle unselbstständig Beschäftigte. Ein ähnliches Ergebnis lässt sich bei den Maturaabschlüssen vorfinden, die im Einzelhandel um 4,5 % geringer sind. Die Beschäftigten im Einzelhandel sowie auch allgemein unselbstständig Beschäftigte am

<sup>12</sup> Eigene Darstellung in Anlehnung an EU-SILC 2017

österreichischen Arbeitsmarkt arbeiten vor allem in mittleren Tätigkeitsbereichen. Während die Geschlechterverteilung im mittleren Tätigkeitsbereich bei den unselbstständig Beschäftigten im gleichen Maße vorzufinden ist, lassen sich im Einzelhandel Unterschiede feststellen. Der Frauenanteil im mittleren Tätigkeitsbereich ist um ca. 18 Prozentpunkte höher als bei den Männern im Einzelhandel. Ebenso lassen sich in höheren Tätigkeitsbereichen geschlechtsspezifische Unterschiede feststellen. Im Einzelhandel sind Frauen um 13 Prozentpunkte weniger in höheren Tätigkeitsbereichen vertreten als Männer. Bei den allgemein unselbstständig Beschäftigten liegt der Anteilswert lediglich bei knapp 4 %. Somit lässt sich zusammenfassen, dass für beide Beschäftigungsgruppen der mittlere Tätigkeitsbereich von Relevanz ist, aber die geschlechtsspezifischen Unterschiede im Einzelhandel deutlich höher sind. Frauen sind mehr in den mittleren Tätigkeitsbereichen des Einzelhandels vertreten als Männer sowie weniger in einfachen oder höheren Tätigkeitsbereichen. Vor allem in den höheren Tätigkeitsbereichen ist der Männeranteil im Einzelhandel mehr als doppelt so hoch wie der Frauenanteil. Die folgenden Tabellen fassen die wichtigsten Daten noch einmal auf einen Blick zusammen:

	<b>alle unselbstständig Beschäftigten</b>	<b>Einzelhandel</b>
<b>in Ausbildung</b>		
<b>SchülerInnen, StudentInnen, PraktikantInnen</b>	2,3 %	3,4 %
<b>Höchster Bildungsabschluss</b>		
Pflichtschule	8,3 %	9,9 %
Lehre	39,1 %	59,9 %
BMS	14,1 %	9,7 %
Matura	18,0 %	13,5 %
Universität	17,8 %	6,4 %
anderer Abschluss nach der Matura	2,5 %	0,6 %

Tabelle 3: Bildungsniveau im Einzelhandel (EU-SILC 2017)<sup>13</sup>

<sup>13</sup> Teilweise handelt es sich um sehr geringe Fallzahlen, sodass die Ergebnisse als ein Richtwert zu verstehen sind.

	<b>männlich (alle)</b>	<b>weiblich (alle)</b>	<b>gesamt (alle)</b>
<b>Einfache Tätigkeit</b>	27,0 % (23,4 %)	22,3 % (24,5 %)	23,5 % (24,0 %)
<b>Mittlere Tätigkeit</b>	48,4 % (46,2 %)	66,1 % (48,7 %)	61,6 % (47,4 %)
<b>Höhere Tätigkeit</b>	24,7 % (30,4 %)	11,6 % (26,8 %)	14,9 % (28,6 %)

Tabelle 4: Tätigkeitsniveau im Einzelhandel (Mikrozensus 2016)

Die meisten Beschäftigten im Einzelhandel haben einen Abschluss; nur sehr wenige MitarbeiterInnen weisen ein niedriges Bildungsniveau (Pflichtschule) auf. Die meisten sind ausgebildete Fachkräfte, die eine Lehre absolviert haben. Es gibt allerdings auch immer wieder QuereinsteigerInnen, die als Hilfskräfte tätig sind, weil sie Erfahrung im KundInnen-Kontakt haben. Neben der beruflichen Ausbildung spielen andere Faktoren wie beispielsweise die Stressresistenz und der freundliche Umgang mit den KundInnen eine bedeutende Rolle für eine Anstellung im Einzelhandel. Die MitarbeiterInnen verrichten generell einfache beziehungsweise mittlere Tätigkeiten wie das Kassieren, das Ein- und Ausräumen der Ware, das Beraten und das Reinigen der Betriebe beziehungsweise der Tätigkeitsbereiche. Tätigkeiten, die mit mehr Verantwortung einhergehen wie beispielsweise das Bestellen der Ware, werden von den FilialleiterInnen oder den GeschäftsführerInnen durchgeführt. Manche Tätigkeiten, die ebenfalls mit mehr Verantwortung einhergehen, werden auch von normalen einfachen MitarbeiterInnen durchgeführt (zum Beispiel die Inventur), jedoch eher langjährigen MitarbeiterInnen mit dementsprechender Erfahrung und hoher Verlässlichkeit anvertraut.

*„Ja, wir hatten viele Hilfskräfte, also Quereinsteigerinnen. Dadurch, dass bei uns immer Stress herrscht, braucht man jemanden, der das auch aushält. Das haben wir halt zum Herausfiltern versucht.“ (Ehemalige Abteilungsleiterin, vollzeitbeschäftigt, Alter: 27)*

*„Naja, die meisten haben mittlerweile den Lehrabschluss als niedrigsten Bildungsabschluss. Mit Matura sind es die wenigsten; die älteren Mitarbeiter, die schon länger da sind, bei ihnen war es früher nicht so üblich, dass man unbedingt eine Lehre gemacht hat – sie haben eben einen Hauptschulabschluss. Aber das sind mittlerweile die wenigsten, denke ich.“ (Rayonsleiterin, Vollzeitbeschäftigung, Alter: 30-35)*

*„Die Hauptaufgaben sind eigentlich Bestellwesen, Verkauf, Kassatätigkeit und Reinigungstätigkeiten. Wir haben dafür gesorgt, dass jeder alles machen kann.“*



*Bestellen tut nicht jeder, aber es könnte jeder auch bestellen. Jeder hat das Wissen und wurde geschult, aber hauptsächlich mache ich das.“ (Filialleiterin, Vollzeitbeschäftigung, Alter: 25-35)*

*„Ja, also das wird schon sehr stark gepusht, das mit den Ausbildungen hier. Ich habe ja sehr viele Schulungen und Ausbildungen gemacht. Es gibt bei uns ja verschiedene Schulungen, die gemacht werden wie zum Beispiel Deko, also Kosmetik-Schulungen; da gibt es auch verschiedene Stufen dazu oder Duftschulungen.“ (Mitarbeiterin in Altersteilzeit, Alter: 58)*

### 5.2.8 Arbeitsplatzwechsel / Fluktuation

Im Einzelhandel haben innerhalb eines Jahres 13 % der Beschäftigten ihren Arbeitsplatz gewechselt. Die Gründe für den Arbeitsplatzwechsel gehen eher von der ArbeitnehmerInnen-Seite aus. Die Mehrheit der Beschäftigten (57 %), die den Arbeitsplatz gewechselt hat, tat dies aufgrund des Antritts beziehungsweise Suche nach einer besseren Beschäftigung. Somit zeigt sich wiederum, dass zwischenbetriebliche Mobilität in einem erheblichen Ausmaß von den Beschäftigten ausgeht (vgl. auch Bosch 2018). Abbildung 12 veranschaulicht die wichtigsten weiteren Gründe für einen Arbeitswechsel im Einzelhandel:

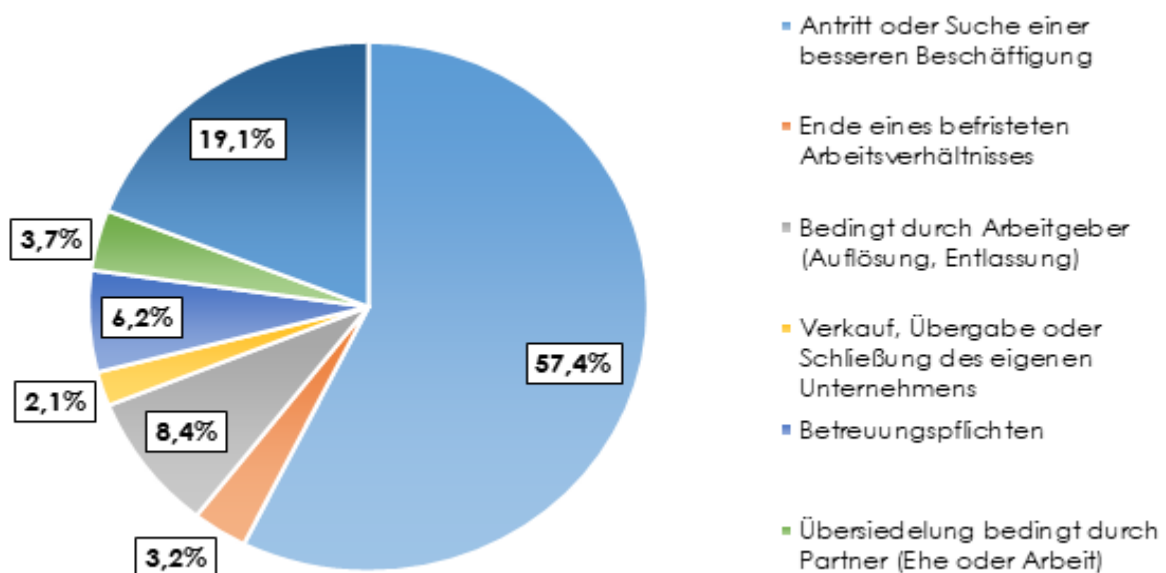


Abbildung 12: Gründe für Arbeitsplatzwechsel im Einzelhandel<sup>14</sup>

<sup>14</sup> Eigene Darstellung in Anlehnung an EU-SILC 2017

Aus Abbildung 12 lässt sich ableiten, dass der zweithöchste Wert mit 19 % den sonstigen Gründen für einen Arbeitswechsel zugeordnet werden kann. Daraufhin folgt ein Anteil von 8 %, der – bedingt durch den/die ArbeitgeberIn, also durch eine Auflösung oder Entlassung – den Arbeitsplatz wechselte. An dritter Stelle finden sich die Betreuungspflichten als Wechselgrund mit 6 %. Und knapp 4 % der Beschäftigten haben aufgrund einer Übersiedelung bedingt durch den/die PartnerIn oder die Arbeit den Arbeitsplatz gewechselt. Nur ein geringer Anteil von 3 % wechselte den Arbeitsplatz, weil der befristete Arbeitsvertrag ausgelaufen ist. Das Schlusslicht mit 2,1 % bilden jene Angestellte, welche aufgrund eines Verkaufes, einer Übergabe oder schließungsbedingt den Arbeitsplatz wechseln mussten. Zusammenfassend lässt sich erkennen, dass die Mehrheit den Arbeitsplatz durch Eigeninteresse beziehungsweise ohne direkten ArbeitgeberInnen-Einfluss wechselt. Diese Erkenntnis lässt sich auch qualitativ in unseren Fallstudien bestätigen, wie die Rayonsleitung im Drogeriehandel verdeutlicht:

*„Heute hast du einfach tausende Möglichkeiten. Früher hat man irgendwo angefangen und blieb bis zur Pension, du hast das Engagement beziehungsweise mehr Bindung zum Unternehmen gehabt. Du warst ‘loyaler’. Wenn ich heutzutage ein bisschen Kritik kriege, steht drei Türen weiter die nächste Tür offen, wo ich anfangen kann. Im Endeffekt ist es heute egal, wo man arbeitet: Hauptsache man arbeitet, wenn man arbeiten will. Ob das jetzt ein Drogerie-, ein Lebensmittelhandel oder Büro ist, ist egal.“ (Rayonsleiterin im Drogeriehandel, Vollzeitbeschäftigung, Alter: 30-35)*

Gleichzeitig beurteilt eine Altersteilzeit-Mitarbeiterin aus dem Drogeriehandel diesen Trend negativ, denn *„hier ist ein Wechsel immer schlecht. Ein Wechsel bedeutet hier immer Zeit und Geld sowie immer wieder neu anlernen“*. Obwohl im Einzelhandel die Mobilität auf Seiten der Beschäftigten negativ behaftet ist, erweist sich scheinbar der Arbeitsplatzwechsel als geeignetes Instrument, um einseitigen Belastungen, dem Aufmerksamkeitsverlust und der sozialen Isolation am Arbeitsplatz entgegenzuwirken.

### 5.2.9 Prekaritätsindex und Niedriglohn

Der Prekaritätsindex ergibt für den Einzelhandel einen Wert von 12,3 %. Die Berechnungsgrundlage für den Prekaritätsindex setzt sich aus Personen zusammen, die ein Einkommen unter der Niedriglohngrenze aufweisen und sich gleichzeitig nicht in Aus- oder Weiterbildung

befinden. Der Prekaritätsindex für alle abhängig Beschäftigten beträgt 6,6 %; das heißt im Einzelhandel findet sich ein etwa doppelt so hoher Anteil an prekär Beschäftigten. Dies ergibt sich, wie die folgenden Zahlen zeigen, aus dem höheren Risiko, im Einzelhandel zu einem Niedriglohn beschäftigt zu sein: dieser liegt im Einzelhandel bei 25,3 % (22 % der Vollzeitbeschäftigten und 25,5 % Teilzeitbeschäftigten arbeiten auf Niedriglohn-Niveau). Vergleicht man diesen Wert mit dem Durchschnitt aller unselbstständig Beschäftigten, die zu Niedriglöhnen arbeiten (13,9 %), zeigt sich klar, dass der Einzelhandel überdurchschnittlich viele Beschäftigte unter der Niedriglohnschwelle beschäftigt. Dies liegt auch an vergleichsweise niedrigen Kollektivvertragsabschlüssen. So betrug der kollektivvertragliche Mindestlohn für die unterste Entgelt-Gruppe (ausgenommen Lehrlinge) monatlich 1.546 Euro brutto im Jahr 2017, welches ziemlich genau die Niedriglohnschwelle für eine Vollzeittätigkeit (38,5 Stunden) in dem Jahr war.

Innerhalb der Branche finden sich knapp doppelt so viele Frauen als Männer im Niedriglohnsegment wieder (28,6 % bzw. 15,1 %). Personen mit Migrationshintergrund haben ebenso ein höheres Risiko, zu Niedriglöhnen beschäftigt zu sein. Mit knapp 35 % ist der Niedriglohnanteil unter MigrantInnen signifikant über jenem von Personen ohne Migrationshintergrund (22,6 %). Befristet Beschäftigte weisen einen mehr als doppelt so hohen Niedriglohnanteil auf als unbefristet Beschäftigte: bei ersteren ergibt sich ein Niedriglohnanteil von 54,3 %. Abbildung 13 stellt die verschiedenen Gruppen der Niedriglohnbeschäftigten im Vergleich Einzelhandel zu allen unselbstständig Beschäftigter dar.

Trotz dieser Zahlen spielt die Bezahlung in den Gesprächen eine eher untergeordnete Rolle. Eine Beschäftigte spannte den Bogen zu anderen Branchen, die sie – neben dem Einzelhandel – mit vergleichsweise schlechter Bezahlung assoziiert:

*„Mehr geht immer. Wenn man sich ehrlich ist – egal ob man im Verkauf ist oder wo anders als Friseurin oder Kellnerin arbeitet – du bist unterbezahlt.“ (Textilhandel, teilzeitbeschäftigt, Alter: 40-45 Jahre)*

Beim Einzelhandel zeigen sich besonders stark die oben bereits angesprochenen Bewältigungs-, Externalisierungs-, Verdrängungs- und Normalisierungsstrategien der Beschäftigten. Dennoch deuten einige Aussagen auf potenziell prekäre Arbeits- und Lebenszusammenhänge hin. Zudem werden bei Aussagen von Personen, welche bereits über einen längeren Zeitraum in der Branche beschäftigt sind, auch längerfristige Entwicklungen sichtbar.

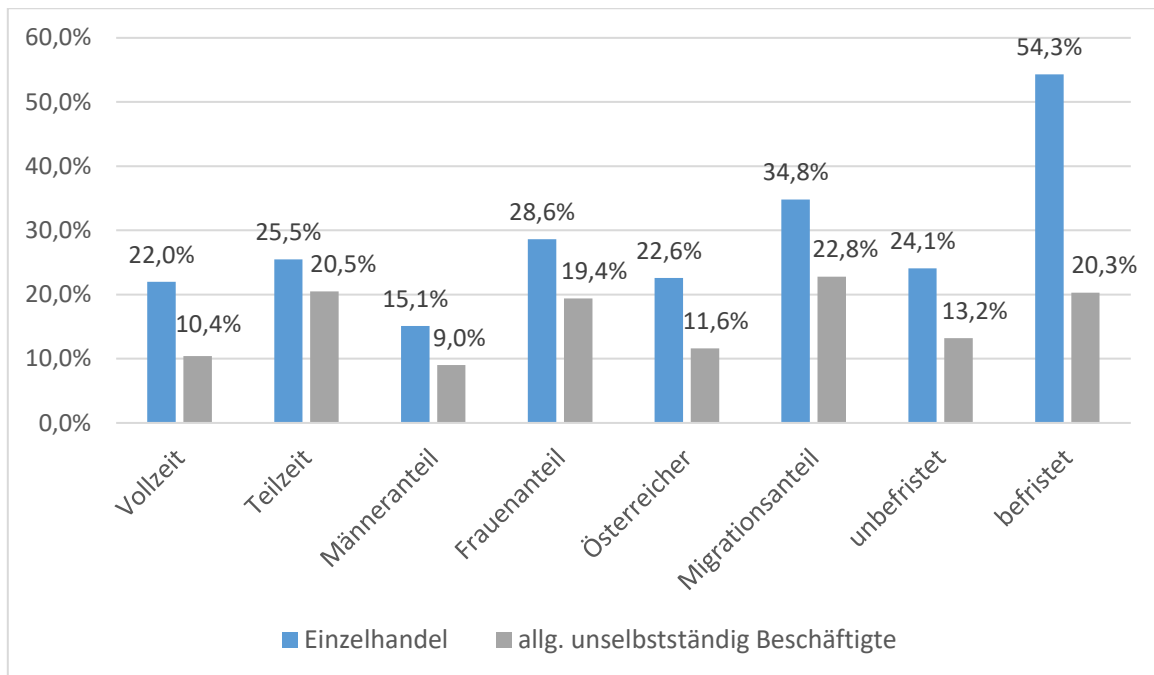


Abbildung 13: Niedriglohn im Einzelhandel (EU-SILC 2017)<sup>15</sup>

Wenngleich diese auch eine nur beschränkt zu verallgemeinernde Interpretation erlauben, zeigen diese subjektiv wahrgenommenen Entwicklungen interessante Einblicke. Betrachtet man noch einmal die Essenz des Konzepts der Prekarität (Verunsicherung) so zeigt sich diese anhand der folgenden Aussagen in ganz unterschiedlicher Weise.

*„Es ist auf jeden Fall mehr Druck da als früher. Man geht oft schon mit einem unguten Gefühl in die Arbeit rein. Man hat einfach Angst, dass man zu langsam ist, zu wenig tut oder das beim Kassieren der aktive Verkauf nicht in Ordnung ist. Es ist halt alles vorgeschrieben was man tun muss beziehungsweise tun sollte und es ist einfach oft zu viel. Wir haben einfach für die ganze Arbeit zu wenig Angestellte. Man hat früher einfach mehr Personal für die gleiche beziehungsweise für weniger Arbeit gehabt. Die Arbeit wird oft etwas mehr und das Personal wird eigentlich immer nur weniger.“ (Drogeriehandel, teilzeitbeschäftigt, Alter: 35-38 Jahre)*

Die Interviewte möchte auf die steigende Anforderungen, gepaart mit Arbeitsverdichtungen, aufmerksam machen. Eine allgemeine Tendenz zur Beschleunigung wurde von einigen der befragten MitarbeiterInnen konstatiert. Vor allem von jenen, die bereits länger in der Branche

<sup>15</sup> Teilweise handelt es sich hier um sehr geringe Fallzahlen, sodass die Ergebnisse als ein Richtwert zu verstehen sind.

beschäftigt sind und die Umbrüche erlebt haben. Nicht nur innerbetriebliche und tätigkeitsbezogene, sondern auch die Lebenszusammenhänge der Befragten spielen eine wichtige Rolle. Die folgende Aussage beschreibt das Spannungsfeld, in dem sich Erwerbsarbeit und Kinderbetreuungspflichten befinden.

*„Mein Bub ist nebenbei auch immer mitgerannt. Damals war es stressig, weil ich auch allein gewesen bin. Ich habe zwar eine Tagesmutter gehabt, die hat dann aber abgesagt. Es hat Gott sei Dank ineinandergegriffen, dann habe ich meinen jetzigen Freund gehabt und das hat sich gut unterstützt, mittlerweile geht es.“  
(Lebensmittelhandel, teilzeitbeschäftigt, Alter: 25-35 Jahre)*

Die Frage der Flexibilisierung wurde in den obigen Abschnitten immer wieder aufgeworfen. Sie wird von den Befragten ganz unterschiedlich wahrgenommen. Die einen erwähnen die Vorteile der flexiblen Tätigkeitsverteilung und die sich daraus ergebende Abwechslung, andere sprechen über die entgrenzten Arbeitszeiten. Das folgende Zitat deutet auf eine prekäre Arbeitszeitflexibilisierung hin:

*„Ja, also wenn am Tag der Umsatz nicht gepasst hat, dann habe ich zur Mittagszeit schon angefangen, die Leute nach Hause zu schicken“ (Textilhandel, vollzeitbeschäftigt, Alter: 25-30 Jahre)*

Es gelten somit, wenn von Prekarisierung im Einzelhandel die Rede ist, objektive Dimensionen – wie beispielsweise der Niedriglohn „abzüglich“ Ausbildung – und subjektive Erfahrungen der sozialen AkteurInnen zusammenzudenken. Eine Reduktion auf quantifizierbare Daten wäre in dieser Branchenstudie unzureichend – zumal Prekarisierung auch mit schwerer messbaren Lebenszusammenhängen sowie arbeitsorganisationalen Veränderungen einhergeht.

### 5.3 Zentrale Ergebnisse der Branchenstudie Einzelhandel

In den bisherigen Ausführungen ist ein Überblick zu den wesentlichen Gegebenheiten des Einzelhandels ausgearbeitet worden, welche auf die neuen Unsicherheiten in der Arbeitswelt hinweisen. Die Zahl der Beschäftigten ist im Einzelhandel von 2003 bis 2017 um knapp ein Drittel gestiegen und dies schlägt sich im zunehmenden Frauen- und Migrationsanteil nieder. Damit geht auch eine Veränderung der Beschäftigungsverhältnisse einher: tendenziell zunehmende Teilzeit- bei tendenziell sinkender Vollzeitbeschäftigung. Der Einzelhandel ist mit ei-

nem Frauenanteil von 75 % eine weiblich dominierte Branche, die gleichzeitig auch eine relative Abnahme der männlichen Beschäftigten verzeichnet. Im Hinblick auf das Bildungs- und Tätigkeitsniveau ist ersichtlich, dass einerseits der Bildungsstand der Beschäftigten zunimmt, jedoch nicht das Tätigkeitsniveau im selben Ausmaß. Stattdessen werden überwiegend einfache und mittlere Tätigkeiten verrichtet. Zudem sind im Einzelhandel Prozesse der betrieblichen Beschleunigung sichtbar, die die gegenwärtige Arbeitssituation der Beschäftigten beeinflussen. Die regulierten Arbeitszeiten verschwimmen bei fortschreitender Flexibilität, die sich sowohl numerisch als auch funktional im Rahmen der internen Betriebsebene vollzieht. Die Zuständigkeitsbereiche der Beschäftigten erweitern sich ständig, wodurch eine zunehmende Arbeitsverdichtung entsteht. Ein erhöhtes Stressempfinden und zunehmende psychische Belastungen unter den MitarbeiterInnen sind die Folge dieser Branchenentwicklung. Der Niedriglohnanteil liegt im Einzelhandel bei 25,3 %, wobei Frauen mit 29 % (Männer 15 %) und MigrantInnen mit 29 % (In Österreich geborene Personen 23 %) häufiger betroffen sind. Merkmale der Prekarität erscheinen stärker objektiv in den quantitativen Daten; während hingegen in den durchgeführten Interviews subjektiv eine vergleichsweise schwächere Wahrnehmung vorherrscht. Die Beschäftigten verspüren einerseits den steigenden Druck in der Branche (und bewerten diesen auch negativ), sind aber mit ihrer Einkommenssituation nicht unzufrieden. Somit lässt sich Prekarität praktisch im Einzelhandel nur schwach über monetäre Bedingungen, dafür aber stärker in Bezug auf die übrigen Arbeitsbedingungen hinsichtlich Arbeitsausführung feststellen. Gerade der steigende Druck sowie die zunehmenden Aufgabengebiete (Stichwort: Multi-Tasking) werden als belastend wahrgenommen.

## 6 Branchenstudie Gastronomie und Beherbergung

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Datenauswertung der Branchenstudie zu Gastronomie und Beherbergung vorgestellt. Begonnen wird mit der Analyse der historischen Entwicklung der Branche von 2003 bis 2017, aufbauend darauf wird auf die aktuellen Daten und Spezifika der Branche eingegangen.

### 6.1 Gastronomie und Beherbergung im Zeitvergleich

Im Folgenden wird dargestellt, wie sich die Struktur der Branche Gastronomie und Beherbergung entwickelt hat. Dazu werden Daten von EU-SILC 2003, 2008 und 2017 verwendet. Gleichzeitig wird die Entwicklung am Gesamtarbeitsmarkt dargestellt, um Trends herauszuarbeiten, die im Speziellen die Gastronomie und Beherbergung betreffen.

Die Branche der Gastronomie und Beherbergung ist seit 2003 stark gewachsen. Zu dieser Zeit waren rund 140.000 Personen in der Branche beschäftigt, 2017 waren es bereits rund 210.000. Dies bedeutet seit 2003 einen Beschäftigungsanstieg um circa 40 %, was im Vergleich zum Gesamtarbeitsmarkt ein starkes Wachstum bedeutet.

Betrachtet man den Anteil der Frauen und Männer (Abbildung 14), zeigt sich ein leichter Rückgang des Frauenanteils (von 73 % auf 68 %) und ein dementsprechender Anstieg des Männeranteils (von 27 % auf 32 %) in der Gastronomie und Beherbergung. Somit lässt sich die Gastronomie und Beherbergung als klassische Frauenbranche charakterisieren. Im Gegensatz zur befristeten Beschäftigung, die über die Jahre stabil bei etwa 11 % liegt und eine eher geringe Rolle spielt, hat sich der Anteil der MigrantInnen in der Gastronomie und Beherbergung mehr als verdoppelt und liegt 2017 im Vergleich zu 2003 um 21 Prozentpunkte höher. Dies dürfte vor allem auf die EU-Osterweiterungen 2004 und 2007 zurückzuführen sein. Denn ein erheblicher Anteil der MigrantInnen in der Gastronomie und Beherbergung ist aus den neuen EU-Ländern. Eine andere Perspektive auf die Veränderung der Beschäftigungs- beziehungsweise Branchenstruktur bietet die Betrachtung der Entwicklung der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung. Zunächst ohne Berücksichtigung des Geschlechts zeigt sich, dass ein Anstieg der Teilzeitbeschäftigung mit einem Abfall der Vollzeitbeschäftigung in der Gastronomie und Beherbergung einhergeht.

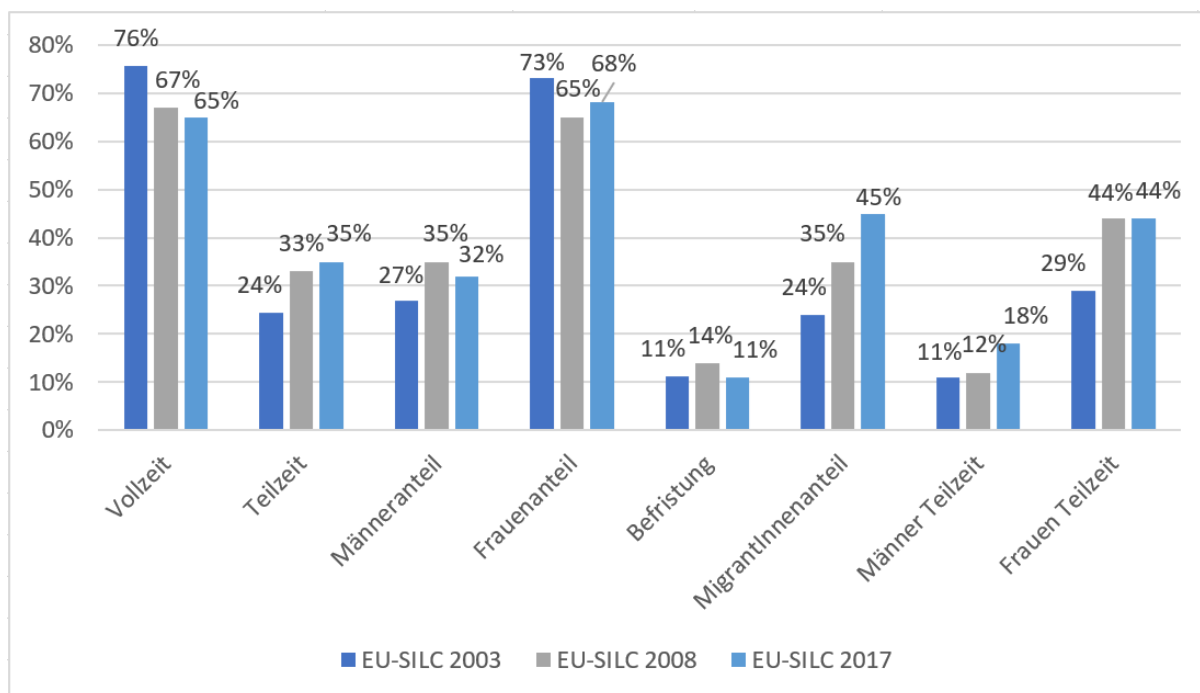


Abbildung 14: Branchenentwicklung in Gastronomie und Beherbergung von 2003 bis 2017<sup>16</sup>

Vergleicht man diese Ergebnisse nun mit den Daten aller unselbstständig Beschäftigten am Gesamtarbeitsmarkt (Abbildung 15<sup>17</sup>) kann man feststellen, dass die Teilzeitbeschäftigung in der Gastronomie und Beherbergung vor allem bei den Männern überdurchschnittlich hoch ist. So sind in der Gastronomie und Beherbergung im Jahr 2017 mehr als doppelt so viele Männer in Teilzeit beschäftigt wie am gesamten Arbeitsmarkt. Dieses Verhältnis stellte sich 14 Jahre zuvor bereits ähnlich dar. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigung von Frauen in der Gastronomie und Beherbergung entspricht weitgehend der Teilzeitquote von Frauen im gesamten Arbeitsmarkt. Die Geschlechterverteilung an sich stellt sich bei allen unselbstständig Beschäftigten 2017 relativ gleichmäßig dar, nachdem seit 2003 der Frauenanteil am Arbeitsmarkt insgesamt um 4 Prozentpunkte gestiegen ist. Betreffend eines Anstiegs der Teilzeitbeschäftigung folgt die Gastronomie und Beherbergung dem Trend der allgemeinen Arbeitsmarktentwicklung, fällt jedoch in der Gastronomie und Beherbergung mit einem Anstieg der Teilzeitbeschäftigungen um 11 Prozentpunkte deutlicher aus. Der Anstieg, der nicht in Österreich geborenen ArbeitnehmerInnen in der Gastronomie und Beherbergung stellt sich im Vergleich zum Gesamtarbeitsmarkt ebenfalls überdurchschnittlich hoch dar.

<sup>16</sup> Eigene Darstellung in Anlehnung an EU-SILC 2003, EU-SILC 2008, EU-SILC 2017

<sup>17</sup> Eigene Darstellung in Anlehnung an EU-SILC 2003, EU-SILC 2008, EU-SILC 2017



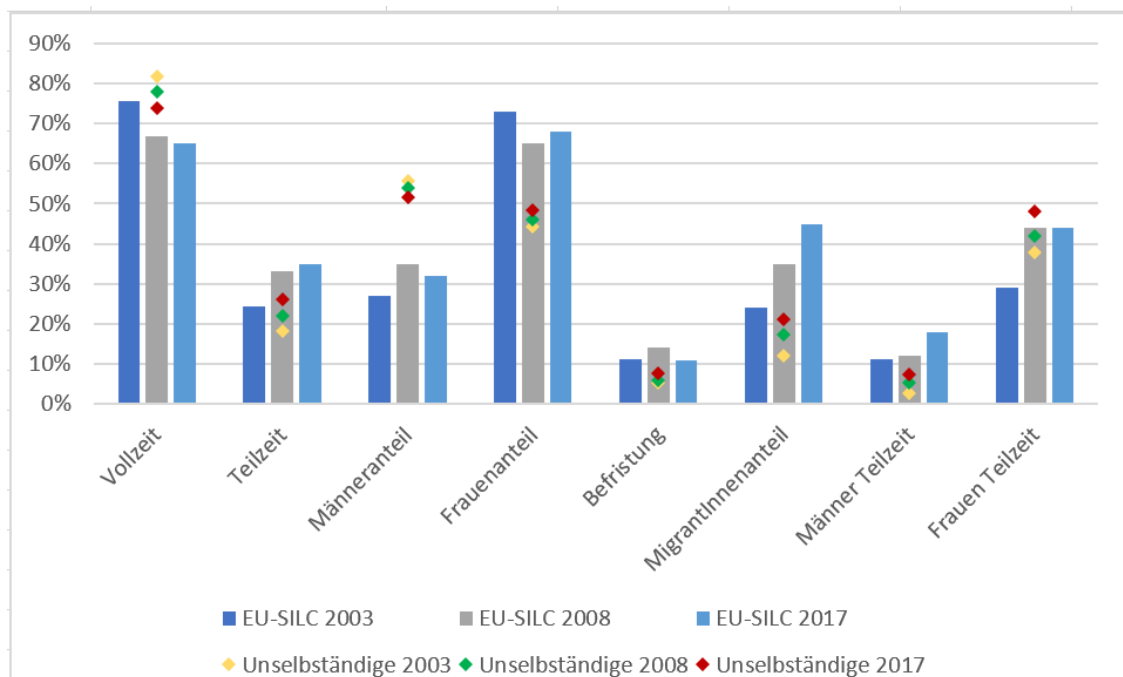


Abbildung 15: Vergleich Gastronomie und Beherbergung und alle unselbst. Beschäftigten von 2003 bis 2017

In Bezug auf die Arbeitsbedingungen und die wirtschaftlichen Rahmenbedingungen ist die Branche divergent. Gesetzliche Änderungen betrafen vorwiegend den Kampf gegen Steuerhinterziehung und Sozialbetrug, die Verbesserung des ArbeitnehmerInnen-Schutzes und die Flexibilisierung der Arbeitszeit sowie die Liberalisierung der Gewerbeordnung. Letztere Maßnahme wird sowohl von ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen sehr kritisch gesehen.

*„Den Zugang zum Gewerbe muss ich wieder machen wie es früher war. Ohne Konzessionsprüfung gibt es keinen Gewerbeschein und nicht: Der hat ein Studium und bekommt einen Gewerbeschein. So wie es jetzt ist. Damit machen wir uns die Türen auf für jene, die sagen: sie probieren es einfach mal. Ich kenn mich zwar nicht aus, mache es einmal, dann melde ich die Mitarbeiter nicht an, mache die halbe Zeit schwarz, denn in einem Jahr stellt es mich auf. (...) Der Gute daneben, der kann schlecht überleben.“ (Vertreter WKO Hotellerie und Gastronomie 22.01.2019)*

Das Zitat spricht Schwierigkeiten, welche sich aus einer kurzfristigen Erfolgsorientierung für die ganze Branche ergeben, an. Durch einzelne solcher Betriebe, werden KundInnen-Erwartungen bezüglich des Preises und der Qualität „gedrückt“ und somit auch die generelle wirtschaftliche Erfolgsaussicht der Branche gehemmt. Die Liberalisierung des Gewerbes, um mehr Wettbewerb und somit bessere Preise für die KonsumentInnen zu erzielen, verursacht unter anderem erhöhten Kostendruck.

Im Abschnitt 6.2.4 Arbeitsbedingungen und Flexibilität wird noch die Veränderung der Arbeitsintensität aufgrund der Personaleinsparungen besprochen. Hier kam es zu einer spürbaren Intensivierung des Arbeitspensums und einer anderen Erwartungshaltung an die MitarbeiterInnen in Bezug auf Schnelligkeit und Können. Am Ethos der Branche hat sich nach Aussage der Beschäftigten nichts Wesentliches verändert. Die Branche verzeichnet nur langsam eine gestiegene Sensibilität in Bezug auf die Einhaltung von Arbeitszeitgesetzen sowie ArbeitnehmerInnen-Schutz und MitarbeiterInnen-Gesundheit.

Anhand Abbildung 16 wird deutlich, dass 2016 dreimal so viele Personen mit hoher Bildung in der Gastronomie und Beherbergung tätig waren als acht Jahre zuvor. Dies spiegelt sich jedoch nicht im Niveau der Tätigkeiten wider. Sogar das Gegenteil ist der Fall, das Tätigkeitsniveau ist leicht gesunken. Im Vergleich zu 2008 führten 2016 mehr Personen einfache Tätigkeiten aus und weniger Personen Tätigkeiten mittleren und höheren Niveaus. Dies lässt auf ein verändertes Arbeitskräfteangebot vor allem im Hinblick auf die EU-Osterweiterung schließen. Mehr Personen mit teilweise höherer Bildung sind bereit, auch einfachere Tätigkeiten auszuführen. Das Ergebnis spricht möglicherweise auch für das vermehrte Wahrnehmen des Rationalisierungspotentials in der Gastronomie. Aufgaben werden vermehrt in kleinere, einfache Tätigkeiten gesplittet, sodass das Tätigkeitsniveau und gleichzeitig die Kosten für das Personal sinken. Dies geht einher mit der verstärkten Etablierung dichotomer Geschäftsmodelle wie der System- und Low-End Gastronomie und der spezifizierten High-End-Gastronomie. Die Vereinfachung der Tätigkeiten findet sich jedoch in beiden Bereichen wieder.

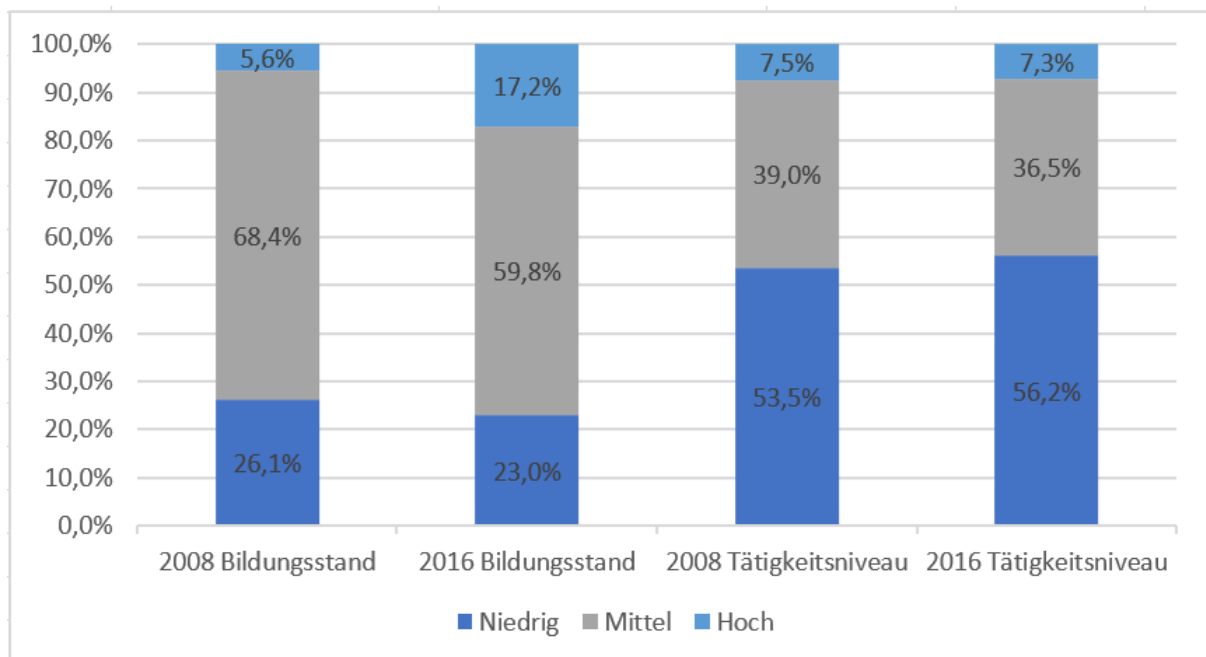


Abbildung 16: Bildungsstand und Tätigkeitsniveau Gastronomie und Beherbergung (Mikrozensus 2008 und 2016<sup>18</sup>)

## 6.2 Branchenstruktur

Im Folgenden werden die Branchenstruktur und die Struktur der Beschäftigten in der Gastronomie und Beherbergung dargestellt. Als Basis dafür dienen die Daten der EU-SILC-Befragung aus dem Jahr 2017 und die Daten des Mikrozensus aus dem Jahr 2016 sowie die durchgeführten Interviews. Der folgende Abschnitt zeichnet ein detailliertes Bild in Bezug auf Strukturen des Wirtschaftszweiges Gastronomie und Beherbergung.

### 6.2.1 Branchenethos

Die Branche der Gastronomie und Beherbergung kann beschrieben werden als Segment der interaktiven personenbezogenen Dienstleistungen, vor allem was die Kernbereiche Service und KundInnen-Betreuung betrifft. Die Arbeit in der Gastronomie und Beherbergung ist zum Teil von intensivem KundInnen-Kontakt und der Erfüllung von KundInnen-Bedürfnissen geprägt. Im Vergleich zu anderen Dienstleistungsberufen (zum Beispiel der Pflege oder der Beratung) ist das notwendige Qualifikationsniveau jedoch eher gering, oder es wird zumindest als gering eingeschätzt (Goedicke und Beerheide 2018, S. 18). Aus diesem Grund wird die Gastronomie oft als „EinsteigerInnen-Branche“ bezeichnet, da eine fachliche Ausbildung bei der

<sup>18</sup> Eigene Darstellung in Anlehnung an EU-SILC 2003, EU-SILC 2008, EU-SILC 2017

Suche nach Arbeitskräften eher nachrangig ist. Primäres Kriterium ist über alle befragten Segmente die „richtige“ Einstellung der BewerberInnen. Diese wird beschrieben mit Motivation, Geschick, Wille, Fleiß oder auch Gastlichkeit.

*„Aber im Normalfall, ich sage immer, im Service müssen nicht die ganzen Fachlichkeiten sein. Das ist alles recht und schön, aber ein freundliches, ordentliches Auftreten und ein paar Handfertigkeiten, wie man ein Teller trägt, das ist ein Handwerk. Und der Mitarbeiter muss nicht unbedingt die große Weinempfehlung geben können, für das bin dann eh ich da oder andere langjährige Mitarbeiter. Und unser Verkaufsbehelf ist so, dass ich sage: Okay, du brauchst keine großartige Beratung, das sind mehr oder weniger namhafte Dinge, die leicht zu verkaufen sind. Also ein freundliches Wesen ist hundertmal mehr wert als eine fachliche Kompetenz. Ich meine eine Inkompetenz ist natürlich augenscheinlich, das ist auch nicht okay. Also ein Williger, der es nicht gelernt hat, ist hundertmal gescheiter als einer, der gelernt hat und nicht willig ist.“ (Gasthausinhaber, Alter: 30-40)*

*„Ein Muss ist natürlich die offene Persönlichkeit, die Freude an unserem Beruf und an der Gastfreundschaft, am Arbeiten mit den Personen. (...) Also da kann er noch so gut ausgebildet sein, aber wenn er nicht willig ist und nicht motiviert, wird trotzdem bei uns derjenige die Chance bekommen, der arbeiten möchte. Wenn ich diesen Drive sehe, dann zählt das für mich mehr.“ (Human Resource Managerin, Hotel, Alter: 30-35)*

Ein weiteres zentrales Merkmal der Branche ist die überdurchschnittliche Fluktuation und unterdurchschnittliche (= kurze) Betriebszugehörigkeit, wie in 6.2.3 Struktur der Beschäftigten näher erläutert wird. Die Rotation der Arbeitskräfte in der Branche variiert je nach Segment, hat aber zur Folge, dass die Branche als Ganzes als verhältnismäßig unbeständig und instabil eingestuft werden kann. Insbesondere für Personen, welche die eigene Einkommenssituation verbessern möchten, ist die erwartete Mobilität in bestimmten Lebensabschnitten eine Belastung beziehungsweise Einschränkung.

*„Wir sind eine Branche, die zum einen, wie schon erwähnt, eine Einsteigerbranche ist; und zum anderen haben Fachkräfte Karrierechancen, indem sie den Betrieb wechseln. Unsere Betriebsstruktur ist eine sehr kleine, sehr familiäre. Ich*

*kann nach der Kochlehre nur sehr schwer weiter aufsteigen.“ (Fachbereichssekretär VIDA Hotellerie und Gastronomie 03.01.2019)*

*„Was zeichnet unser System der Gastronomie aus? Wir in der Gastro haben einen anderen Zugang als alle anderen Branchen. Das heißt: Ich mache meinen Lehrabschluss, dann gehe ich auf Saison fünf bis acht Jahre, das heißt: Ich wechsle jedes halbe Jahr den Betrieb, weil ich Erfahrung sammeln möchte und irgendwann eines Tages mache ich mich dann sesshaft. Das ist ein völlig logischer und nachvollziehbarer Grund.“ (Vertreter WKO Hotellerie und Gastronomie 22.01.2019)*

*„Schwierig wird es, wenn man davon leben will und gleichzeitig eine Familie haben will. Dann ist der Tourismus genau nicht die Branche, die das bietet. Weil ab dem Zeitpunkt, wo das passiert, steigen die Leute wieder aus. Unabhängig davon, ob es Hilfskräfte oder Fachkräfte sind.“ (Fachbereichssekretär VIDA Hotellerie und Gastronomie 03.01.2019)*

Das Selbstverständnis der Branche, Arbeitskräfte nicht über Weiterbildung und internen Aufstieg an das Unternehmen zu binden, spricht für eine starke Abhängigkeit der Unternehmen von externer numerischer Flexibilität. Lediglich in der Hotellerie bestehen Strukturen für einen internen MitarbeiterInnen-Wechsel. Dies liegt vermutlich am höheren MitarbeiterInnenstand, welcher auch mehr Flexibilität zulässt. Dieser Effekt konnte in Ansätzen auch im Restaurantbetrieb festgestellt werden, wenn MitarbeiterInnen zwischen Standorten und Veranstaltungen wechseln. Dies ist für die Unternehmen kein Problem, solange es auch genug willige Arbeitskräfte gibt. In den geführten Interviews wurde jedoch deutlich, dass derzeit ein großer Arbeitskräftebedarf besteht. Es können durchaus binnen kurzer Zeit Arbeitskräfte für einfache Tätigkeiten gefunden werden, da die Anforderungen an das fachliche Können gering sind; jedoch ist es aufgrund der in 6.2.4 Arbeitsbedingungen und Flexibilität beschriebenen Arbeitsbedingungen schwierig, diese in der Branche zu halten.

*„Unser Problem in der Branche ist: Wir investieren 100.000 Euro in Imagekampagnen. Schaden tun uns immer die Schlechtesten. Die Guten hört man nicht. Aufschlagen tun wir mit den Negativen. (Vertreter WKO Hotellerie und Gastronomie 22.01.2019)*

In Bezug auf qualifizierte Schlüsselpositionen ist die Nachbesetzung ungemein schwerer, hier existiert nach Aussage einiger InterviewpartnerInnen nur eine geringe Anzahl an Fachkräften.

Als schwierigste Position wurde unter anderem der/die RezeptionistIn genannt, welche/r neben technischem Know-how auch umfassende Sprachkenntnisse und soziale Kompetenzen vorweisen muss. Einhergehend wurde oftmals auf einen Generationenwandel in Bezug auf Basisanforderungen oder auch den „Hausverstand“ verwiesen. Dazu gehört: einfache Routinarbeiten verstehen und merken sowie grundlegende Sozialkompetenzen wie das Telefonieren oder KundInnen-Gespräche führen. Eine zusätzliche Belastung bei der Arbeitskräftesuche ist, dass Branchen mit ähnlichen Arbeitsbedingungen wie zum Beispiel Handel, Reinigung, Bewachung, Tankstellen etc. eine teils bessere Entlohnung bieten.

## 6.2.2 Betriebsformen und -größe

Die Branche fasst eine Vielzahl an Betriebsformen unter einem Dach zusammen. Grob kann in der Gastronomie unterschieden werden zwischen speise- und getränkegeprägter Gastronomie, Systemgastronomie und Gemeinschaftsverpflegung (Statista GmbH 2017, o.S.). In Kategorie 1 fallen unter anderem Restaurants, Cafés, Imbisse, Bars und Diskotheken (Schlote-Sautter et al. 2018, 45). Die Systemgastronomie bilden vor allem große Restaurantketten (McDonalds, Starbucks etc.). Zur Gemeinschaftsverpflegung zählen Catering und auch die Verpflegung via Mensen und Kantinen (Statista GmbH 2017, o.S.). Beherbergungsbetriebe bieten als Hotels, Pensionen, Ferienunterkünfte oder auch Campingplätze Übernachtungsmöglichkeiten an (Schlote-Sautter et al. 2018, 45). Sowohl für die Gastronomie- als auch die Beherbergungsbranche ist die kleinteilige Struktur charakteristisch (Goedicke und Beerheide 2018 und Schlote-Sautter et al. 2018): 44,5 % der Betriebe sind mit zehn oder weniger MitarbeiterInnen sogenannte Kleinstbetriebe (EU-SILC 2017). Aufgrund der kleinbetrieblichen Struktur bestehen Tendenzen für eine gewisse Abhängigkeit der ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen voneinander in Bezug auf Verfügbarkeit und Zuverlässigkeit. Betriebliche Abläufe sind häufig nicht durchstrukturiert und eine Führungsperson trägt die Gesamtverantwortung. Die Arbeitseinteilung, Stundenaufzeichnung und Bezahlung liegen in den Händen einer Person. Die Problematik in ähnlichen Machtverhältnissen ist bekannt:

*„Beim vorherigen Betrieb war es so, dass ich die einzige Kellnerin war, da habe ich Unmengen an Stunden zusammengebracht.“ (Servicekraft, Gasthaus, Alter: 35-40)*

Die Branchen-ExpertInnen konstatieren eine Veränderung in der allgemeinen Betriebsstruktur der Branche, einerseits bedingt durch den steigenden Wettbewerbsdruck und dem veränderten Konsumverhalten, andererseits durch die Senkung der Anforderungen an UnternehmensgründerInnen in der Gastronomie und Beherbergung. Die Implikationen daraus wurden bereits in Abschnitt 6.1 Gastronomie und Beherbergung im Zeitvergleich angesprochen. Ziel der von einem WKO-Vertreter geforderten Einschränkung des Gewerbezuganges ist es, den kurzfristig orientierten Wettbewerb in einer bereits unter Druck stehenden Branche einzuhegen. Eine weitere Entwicklung aus dem steigenden Wettbewerb ist die Spaltung der Branche.

*„Es wird auf der einen Seite die Billiggastronomie und -hotellerie geben und auf der anderen Seite wird es die hochqualitative geben; die in zwei verschiedenen Preissegmenten in der Zukunft arbeiten. Die mittelständische wird es in der Zukunft nicht mehr geben.“ (Vertreter WKO Hotellerie und Gastronomie 22.01.2019)*

Ein weiteres wesentliches Unterscheidungsmerkmal der Gastronomie im Vergleich zu anderen Branchen ist die Saisonalität, welche wesentlich zu den Arbeitskräfteströmungen am Arbeitsmarkt und zur planbaren Kostenstruktur der Betriebe beiträgt. Saisonbetriebe unterliegen in Bezug auf die MitarbeiterInnen-Suche besonderen Bedingungen, da die angebotenen Arbeitsverhältnisse sowohl in der Dauer als auch in der täglichen Planbarkeit der Arbeitszeit von starker Unsicherheit geprägt sind. Es entwickeln sich daher alternative Strategien zur MitarbeiterInnen-Bindung.

*„Die meisten Betriebe haben inzwischen umgestellt von Saisonbetrieb auf einen Ganzjahresbetrieb. Der Hintergrund ist der, dass sie sonst die Mitarbeiter verlieren nach Ende der Saison und nie mehr wiederbekommen. Um die Mitarbeiter zu halten, haben sie die Saisonen verlängert beziehungsweise umgeändert und sind in die Ganzjahresbetriebe eingestiegen.“ (Vertreter WKO Hotellerie und Gastronomie 22.01.2019)*

### 6.2.3 Struktur der Beschäftigten

In der Gastronomie und Beherbergung waren im Jahr 2017 hochgerechnet circa 210.000 Personen beschäftigt, das entspricht in etwa 6 % aller unselbstständig erwerbstätigen Personen

in Österreich. Die Beschäftigten der Gastronomie und Beherbergung sind mit einem Durchschnitt von 37 Jahren circa drei Jahre jünger als die Beschäftigten am Gesamtarbeitsmarkt. Wie die Strukturdaten in Abbildung 17 zeigen, ist der Anteil der weiblichen Beschäftigten deutlich höher als jener der männlichen Beschäftigten - ungefähr doppelt so hoch, und entspricht damit circa zwei Drittel der Beschäftigten in der Branche. Eine Begründung für das geringe Durchschnittsalter der ArbeitnehmerInnen innerhalb der Branche findet sich in der subjektiven Wahrnehmung der Stressfaktoren im Job. Dieser kommt insbesondere in der Familiengründungsphase zur Geltung, da die Branche mit den unkonventionellen Arbeitszeiten nur schwer eine angemessene Life-Work-Balance bieten kann. Die Familiengründung wurde als wesentlicher Grund genannt, weshalb MitarbeiterInnen die Branche verlassen. So wird die Gastronomie als eine insgesamt stressige Branche interpretiert, welche nicht nur temporär, sondern auch funktional viel von den ArbeitnehmerInnen abverlangt. Wochenend- und Feiertagsdienste sind die Norm und erfordern ein hohes Maß an Flexibilität, welches oft mit einem schlechteren gesundheitlichen Wohlbefinden einhergeht.

*„Weil es insgesamt halt trotzdem nachteilig ist und gesundheitsschädigend ist. Und gerade Nachtarbeit, gerade körperlich anstrengende Arbeit wie jetzt zum Beispiel kellnern in der Gastro oder andere Tätigkeiten: das kann man halt ein paar Jahre machen, aber danach ist man kaputt. Also wenn man will, dass die Menschen bis zum Pensionsantrittsalter tatsächlich arbeitsfähig sind, dann ist das nicht mit (...), also dann ist das einfach so mit diesen Diensten nicht kombinierbar. Weil das kann man machen mit 20 bis meinetwegen 40, aber spätestens ab 40 wird der Körper dann irgendwann einmal k.o. gehen. Also es ist halt auch volkswirtschaftlich nicht sinnvoll, weil ich werde diese Leute so nicht weiter beschäftigen können bis die im Pensionsalter sind.“ (Wirtschaftsbereichssekretärin GPA-djp Handel 11.02.2019)*

*„Aber meistens sind es die Saisonarbeiter, muss man ganz ehrlich sagen. Die haben natürlich ein sehr verlebtes Leben. Immer weg von daheim, immer auswärts, also da ist eigentlich ein Alkoholproblem schon vorprogrammiert.“ (Gasthausinhaber, Alter: 30-40)*



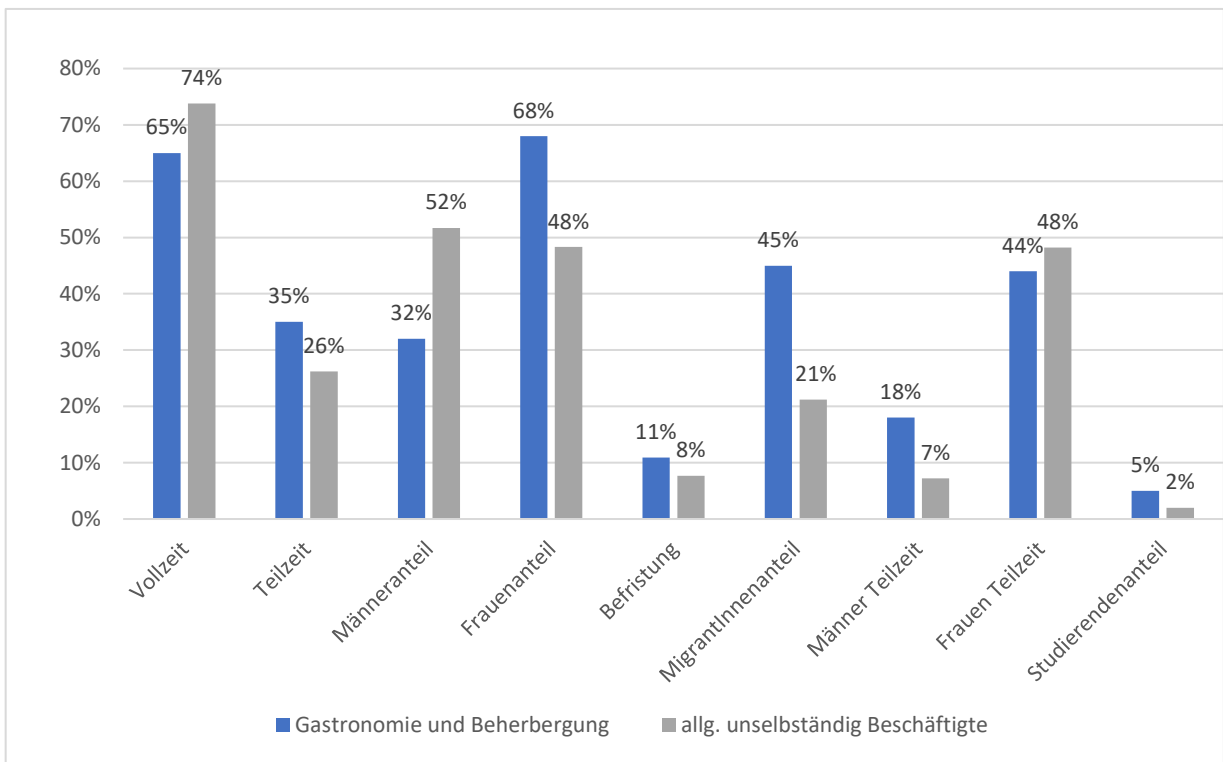


Abbildung 17: Vergleich der Strukturdaten Gastronomie und Beherbergung und unselbständige Beschäftigte<sup>19</sup>

Bezüglich des Arbeitsausmaßes der Beschäftigten (Abbildung 17) zeigt sich ein klares Bild. So befinden sich 65 % in einer Vollzeitanstellung, während 35 % der Beschäftigten eine Teilzeitanstellung haben. Dies ist im Vergleich zu allen unselbstständig Beschäftigten in Österreich ein hoher Anteil an Teilzeitbeschäftigung. In der Gastronomie und Beherbergung ist der Anteil der Teilzeitbeschäftigten um ein Drittel höher. Frauen sind sowohl in der Gastronomie und Beherbergung als auch am gesamten österreichischen Arbeitsmarkt deutlich häufiger in Teilzeit tätig als Männer.

Dabei geben die Geschlechter unterschiedliche Gründe für ihre Teilzeitstelle in der Gastronomie und Beherbergung an, die aus geschlechtlicher Perspektive mit den Befunden aus anderen Branchen und dem Gesamtarbeitsmarkt erneut korrelieren: Bei Frauen werden als häufigste Gründe für eine Teilzeitbeschäftigung Betreuungspflichten (32,5 %) oder andere familiäre und persönliche Gründe (17,1 %) genannt; wohingegen Männer angeben, schlichtweg keine Vollzeitstelle gefunden zu haben (36,6 %) oder aufgrund einer schulischen oder beruflichen Fort- beziehungsweise Ausbildung (26 %) Teilzeit zu arbeiten. Hier wird erneut deutlich, dass Teilzeitbeschäftigung bei Frauen häufig auf Betreuungspflichten oder die familiäre Situation zurückzuführen ist - diese Verpflichtungen die Männer hingegen deutlich weniger in ih-

<sup>19</sup> Eigene Darstellung in Anlehnung an EU-SILC 2017

rem Beschäftigungsmaß einschränken. Im Gegensatz dazu arbeiten Männer häufiger aufgrund mangelnder Vollzeitstellen unfreiwillig Teilzeit oder reduzieren ihr Beschäftigungsmaß zugunsten der eigenen Weiterbildung.

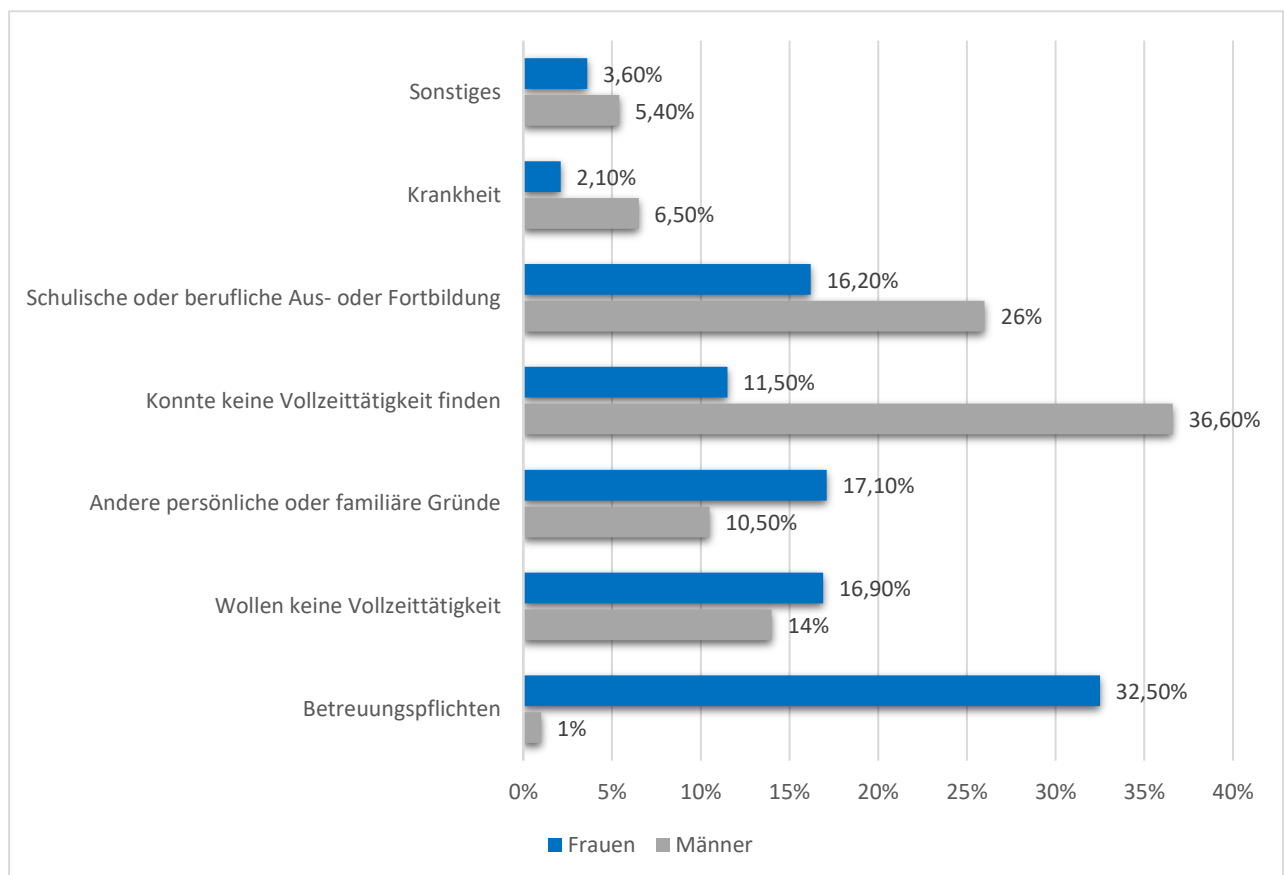


Abbildung 18: Teilzeitgründe nach Geschlecht Gastronomie und Beherbergung

*„Also wir denken auch darüber nach: Brauchen wir all diese Vollzeitkräfte oder sind wir vielleicht flexibler, wenn sich das mehrere Personen sozusagen teilen? Wir hatten früher einen Bankett-Setup, der war Vollzeit, 40 Stunden. Jetzt machen das zwei mit jeweils 20 Stunden, das heißt für uns: Wir sind viel flexibler.“  
(Food and Beverage Manager, Hotel, Alter: 30-40).*

Der Arbeitskräftemangel trägt genauso wie die geringe betriebliche Bindung der MitarbeiterInnen dazu bei, dass sich aus Sicht der Betriebe zumindest für österreichische beziehungsweise gut Deutsch sprechende Personen quasi ein „ArbeitnehmerInnen-Arbeitsmarkt“ etabliert hat.

*„Die Schwierigkeiten ... es ist definitiv dann die Konkurrenz gegeben; die relativ groß ist. Das heißt: Wenn man sich im Tourismus oder in der Hotellerie oder im*

*Gastgewerbe einen Job suchen möchte, gibt es relativ schnell mal viele Mitarbeiter, die andauernd gesucht werden. Und ja, da hat man schnell einmal eine große Konkurrenz. Das heißt ein Mitarbeiter kann es sich schon fast ein bisschen aussuchen, wo er sich bewirbt. Weil er genau weiß, wenn er jetzt hier nicht genommen wird, kann er zum nächsten Cateringunternehmen gehen.“ (Head of Catering, Restaurant/Bar, Alter: 25-30)*

ArbeitnehmerInnen-Märkte führen nach einer Marktlogik zu höheren Löhnen. Eine Erklärung, warum dies in der Gastronomie und Beherbergung noch nicht eintritt, liegt im geringen gewerkschaftlichen Organisationsgrad beziehungsweise der hohen Fluktuation. Die geringe MitarbeiterInnen-Bindung beeinflusst das Denken über die langfristige Karriereentwicklung und die langfristigen Karriereaussichten der MitarbeiterInnen. Welche Motivation hat ein Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin, der/die die Gewissheit hat, nach nicht einmal 12 Monaten den Betrieb zu wechseln, sich für kollektiv höhere Löhne oder bessere Arbeitsbedingungen im Betrieb einzusetzen? Ebenso spielen mangelnde Sprachkenntnisse eine nicht unwesentliche Rolle und die zuvor erwähnten Verhaltensmuster der ArbeitgeberInnen, welche historisch bedingt einem ArbeitgeberInnen-Markt entspringen. In diesem hat die ArbeitgeberInnen-Seite bestimmt, zu welchen Bedingungen und unter welchen Konditionen ArbeitnehmerInnen arbeiten.

#### 6.2.4 Arbeitsbedingungen und Flexibilität

Kennzeichnende Merkmale der Gastronomie und Beherbergung sind vor allem die asymmetrischen Arbeitszeiten, die Saisonbeschäftigung und der hohe Grad vor allem an numerischer Flexibilität. Ein nicht unbeträchtlicher Teil der Arbeit findet abends beziehungsweise nachts und auch sonn- und feiertags statt. Man spricht hier auch von „azyklischen“ Arbeitszeiten (Göedicke und Beerheide 2018, S. 30). In diesen Arbeitszeiten ist außerdem eine hohe Flexibilität gefordert, da aufgrund des Uno-actu-Prinzips in den Dienstleistungsberufen die Leistungserbringung zeitgleich mit dem Konsum zusammenfällt. Die Arbeitszeiten richten sich demnach nach genau jenen Zeiten, in denen die Gäste auch konsumieren möchten (Krüger und Guhlmann 2018, S. 83).

*„Ein Beispiel ist eine Hochzeit. Die kommen Mittag, sitzen den ganzen Nachmittag, den ganzen Abend und bleiben bis um vier in der Früh. Soll ich dann sagen*

*um zwei in der Früh: jetzt kommt ein anderer Kellner, jetzt gibt es einen Kellnerwechsel? Also das funktioniert nicht. Aber ich sage mal, das richtet man sich dann eh so, dass man derjenigen, der [sic] das durchgehend macht, die hat dann eh in der Woche weniger die anderen Dienste, da schaut man eh. Wenn es sich in der Woche nicht ausgeht, dann schaut man, dass man ein anderes 'Guzi' bekommt, dass man das sehr wohl wertschätzt, dass sie sich da durchgebissen hat.“ (Gasthausinhaber, Alter: 30-40)*

Die Einteilung der Arbeitszeit ist bis zu einem gewissen Maß mit den MitarbeiterInnen abgesprochen beziehungsweise wird von diesen so hingenommen. Aufgrund der Einkommensgestaltung wie unter Punkt 5.2.9 **Prekaritätsindex und Niedriglohn** angeführt, ist für viele MitarbeiterInnen die Arbeit im Rahmen derartiger Veranstaltungen eine Notwendigkeit beziehungsweise ein lukrativer Zuverdienst und wird von den ArbeitgeberInnen als „die MitarbeiterInnen möchten das“ interpretiert. Dass in diesen Fällen MitarbeiterInnen aufgrund der Überschreitung der maximalen Tagesarbeitszeit in irreguläre Praktiken gezwungen werden, wird als selbstverständlich gesehen. Eine Aussage einer Servicemitarbeiterin in Bezug auf die Änderung der Bezahlung von Barauszahlungen auf Überstundenzeitkonto unterstreicht das:

*„(...) Beziehungsweise wäre das rechtlich auch gar nicht mehr gegangen, weil man eh dann schon acht Stunden arbeitet und dann noch (...) die Abendveranstaltungen macht.“ (Servicekraft, Seminarhotel, Alter: 35-40)*

*„Also du hast deinen Arbeitsvertrag, den du unterschreibst und da steht halt meistens 68-Stunden-Woche<sup>20</sup> und es geht halt viel drüber, was du halt hast, aber das ist (...), ja das nimmst eh in Kauf, weil du eh weißt, dass Saison ist, da ist so und so mehr zu arbeiten, aber hast nicht ausgezahlt gekriegt, na.“ (Köchin, Seminarhotel, Alter: 25-30)*

---

<sup>20</sup> Hier handelt es sich um einen möglichen Versprecher der Interviewpartnerin. Die Normalarbeitszeit liegt im Kollektivvertrag der Gastronomie bei 40 Stunden pro Woche. Es kann eine Überstundenpauschale vereinbart werden. Die 68 h beziehen sich vermutlich auf die tatsächlich geleistete Arbeitszeit, welche über den zulässigen Höchststarbeitszeitausmaß von 60 h liegt. Die 60 h Wochenarbeitszeit sind ebenso nur zulässig, wenn dafür zusätzliche Freizeit gewährt wird. 68 h verteilt auf eine in der Saison üblichen 6 Tage-Woche entsprechen 11,3 h Arbeitszeit pro Tag.

Die Spitzenzeiten sind in der Gastronomie vor allem mittags und abends, zudem auch noch von der Jahreszeit oder bestimmten Veranstaltungen abhängig. Dies führt zu unregelmäßigen Arbeitszeiten und Teildiensten (Goedicke und Beerheide 2018, S. 16). Um diese Flexibilität gewährleisten zu können, greifen ArbeitgeberInnen auf Instrumente wie Teilzeitbeschäftigung, geringfügige Beschäftigung oder Saisonarbeit zurück (ebd., S. 30 und Krüger und Guhlmann 2018, S. 83).

*„Befristungen haben wir im Saisonbetrieb, das werden wir nicht ändern können, denn ein Saisonbetrieb kann nicht anders arbeiten. Die meisten Betriebe haben inzwischen umgestellt von Saisonbetrieben auf einen Ganzjahresbetrieb.“ (Vertreter WKO Hotellerie und Gastronomie 22.01.2019)*

Mit der ungleichen Verteilung der Arbeit über den Arbeitstag, die Woche und das Jahr geht die unterschiedliche Verteilung des Arbeitspensums einher. Es gibt relativ gut planbare Vorbereitungszeiten, welche rasant mit intensiven Arbeitsintervallen wechseln. Der spontane Wechsel der Intensität im Vergleich zu einem langsamen Anstieg ist eine besondere Belastung. Insgesamt ist die Arbeitsintensität aufgrund dünner Personaldecken und höherer KonsumentInnen-Erwartungen gestiegen.

*„Ich bin oft alleine, das Haus ist voll. Wir haben 113 Seminargäste, ich muss das Frühstück vorbereiten, für Mittag ... da hast du keine Pause. Gerade mal Toilette, das ist aber schon alles. Ab Mittag nochmal das gleiche. Da bist du fix und foxi. Das hat man oft: weil es ist jemand krank, es hat jemand Urlaub, dann hast du die Dienste und es ist keiner da (...) es ist schon belastend. Das war früher anders, weil wir mehr Leute waren, die das abgedeckt haben. Heute wird es einfach verlangt. Du hast deinen Bereich und du musst fertig sein, da fragt dich keiner.“ (Servicekraft, Seminarhotel, Alter: 60-65)*

*„Es will keiner mehr in die Gastronomie (...) Es will keiner mehr arbeiten zu solchen Bedingungen. Du musst freundlich sein, du hast Stress und bekommst nichts bezahlt. Irgendwo ein Wahnsinn.“ (Servicekraft, Seminarhotel, Alter: 60-65)*

*„Stressig in dem Sinne, dass die Leute keine Zeit mehr haben zu warten. Die Leute haben auch den Luxus, dass sie mehr Essen gehen im Vergleich zu früher. Das ist zum Beispiel stressig ... früher war es gemütlicher, das Arbeiten. Früher sind die*

*Leute ja nicht wegen dem Essen ins Wirtshaus gekommen, sondern zum Unterhalten. Jetzt ist's das Essen. Also von meinem Gefühl her ist es rein auf den Leuten aufbauend und auf der Gesellschaft, immer schneller.“ (Servicekraft, Gasthaus, Alter: 35-40)*

Ebenso angesprochen wurde der Zusammenhang von Beruf und Privatleben. Eine Servicekraft verkörpert eine gewisse Rolle, welche insbesondere in ländlicheren Regionen auch ins Privatleben übertragen wird. Die Bekanntheit in der Ortsgemeinschaft kann mit zunehmendem Alter eine Belastung werden. Ebenso schränken häufig wechselnde Dienste und Randarbeitszeiten die Teilhabe am sozialen Leben ein. Gleichwohl führen Saisonarbeit und Wochenendarbeit zur Entgrenzung des familiären Lebens.

*„Das ist bei uns das Thema. Wenn du keinen Frühdienst hast, kannst du dir mit niemanden mehr etwas ausmachen. Du kannst nichts tun, weil die anderen haben zu der Zeit frei.“ (Servicekraft, Seminarhotel, Alter: 60+)*

*„Wochenende würde ich nicht gern arbeiten, weil da würde ich gerne mit meinen Freunden irgendwas unternehmen. Natürlich schwierig, weil gerade in der Gastronomie: Alle am Wochenende gehen fort und irgendwer muss ja den Job machen.“ (Restaurantinhaber, Alter: 40-45)*

Die beschriebenen Bedingungen treffen nur bedingt auf das kaufmännische Personal zu, da dieses meist regulierte Arbeitszeiten und auch Arbeitsbedingungen aufweist.

## 6.2.5 Herkunft

Besonders der hohe Migrationsanteil in der Gastronomie und Beherbergung sticht in der Analyse der Daten hervor. Der Anteil der Beschäftigten, die nicht in Österreich geboren wurden, ist in der Gastronomie und Beherbergung vergleichsweise hoch; mit 45 % mehr als doppelt so hoch wie bei allen in Österreich beschäftigten Personen. Dieser Anteil erhöht sich nur gering, wenn man die erste und zweite Generation der aus dem Ausland zugezogenen Personen berücksichtigt: Knapp 47 % der Beschäftigten in der Gastronomie und Beherbergung haben einen Migrationshintergrund. Eine mögliche Begründung könnte sein, dass Personen, die in Österreich geboren wurden, nicht zu den Bedingungen in der Gastronomie arbeiten möchten. Ein weiterer Grund könnte sein, dass ArbeitgeberInnen in der Branche zunehmend eine Präferenz für „neue“ MigrantInnen entwickeln (Wiesböck 2016). Dies kann jedoch durch die zur

Verfügung stehenden Daten nicht überprüft werden. Lediglich in den Interviews mit den ArbeitgeberInnen wurden Anmerkungen zur Arbeitsmoral beziehungsweise zum Arbeitsethos der „Einheimischen“ im Vergleich zu ausländischen MitarbeiterInnen gemacht.

Der erhöhte Wert ist nicht verwunderlich in Anbetracht des geforderten niedrigen Qualifikationsniveau und dem Ruf der Gastronomie als EinsteigerInnen-Branche. Aus den sozialpolitischen Umwälzungen und dem verbesserten Zugang zum Arbeitsmarkt für MigrantInnen schafft es die Gastronomie, einen Vorteil zu ziehen und fungiert als berufliches „Auffangbecken“ für Menschen mit geringen Sprachkenntnissen oder anerkannter Berufserfahrungen. Die Anerkennung von Berufserfahrung ist in der Gastronomie auch für ÖsterreicherInnen schwierig, da Berufspositionen und Betriebsgrößen unterschiedliche Qualifikationsanforderungen haben. Ebenso beruht die Beurteilung der persönlichen Qualifikation auf individuellen Faktoren, deren Anerkennung von den Beschäftigten aktiv eingefordert werden muss. Dies ist mit mangelnden Deutschkenntnissen ungemein schwerer:

*„Bist du schlecht reden Deutsch, oder verstandest du nix, dann noch mehr dich benutzen.“ (Küchenhilfe, Gasthaus, Alter: 40-45)*

Weiter spielt die Lage Österreichs als EU-Mitgliedsstaat eine wichtige Rolle, wenn es um die Vermittlung von Arbeitskräften aus dem Ausland geht. Kenntnisse verschiedener Sprachen sind sehr willkommen im KundInnen-Kontakt, spielen jedoch in der Systemgastronomie eine geringe Rolle.

*„Also am Anfang habe ich in einem irischen Pub gearbeitet. Dort sprach man nur Englisch und ich konnte kein Deutsch zu der Zeit. Da war ich hinter der Theke und habe bis, ich glaube, von September bis März dort gearbeitet vor drei Jahren. Und dann haben sie zu mir gesagt, dass sie jetzt mich nicht mehr brauchen werden, weil jetzt kommt dann Sommer und sie brauchen dann halt weniger Personal. Und ich war dort nicht Vollzeit angestellt und deswegen.“ (Ehemalige Mitarbeiterin im Service, Alter: 20-25)*

Für die ArbeitgeberInnen ist es nicht unerheblich, dass die ArbeitnehmerInnen aus Ländern stammen, in denen die Lohneinkünfte und die Arbeitsbedingungen entsprechend schlechter sind als in Österreich. Auch spielt die Einstellung zur Arbeit eine erhebliche Rolle. Der Arbeitsethos von migrantischen ArbeitnehmerInnen ist aus Sicht der ArbeitgeberInnen „besser“ als

die der einheimischen ArbeitnehmerInnen. Auch Wiesböck (2016: 401) fand, dass die „obedience“ - also Unterwürfigkeit oder auch Gehorsam - der ausländischen MitarbeiterInnen als Stereotyp eine wesentliche Rolle in der Wahrnehmung der ArbeitgeberInnen spielt.

*„Ich sag’, ich habe die Erfahrung gemacht, dass die viel mehr motiviert sind, dass sie lange Arbeitswege in Kauf nehmen, wie der klassische Österreicher, der sagt, dass muss schon alles ein bisschen bequemer sein. Also da kennt man schon noch eine andere Mentalität.“ (Gasthausinhaber, Alter: 30-40)*

*„Wir haben jetzt einige rumänische Kräfte im Service neu. Verstehen Sie mich nicht falsch, super Kräfte. Die haben noch das Gastliche, den Servicegedanken.“ (General Manager im Hotel, Alter: 50-55)*

*„Ich sehe es als Chance und Möglichkeit. Wir haben auch viele Fälle von unseren Mitarbeitern, die gekommen sind und kein Wort Deutsch konnten. Aber durch viel Motivation und Willen haben die das wettgemacht und waren zum Teil auch besser als Fachkräfte.“ (Human Resource Managerin im Hotel, Alter: 30-35)*

In Bezug auf die Herkunft der MigrantInnen ist einerseits eine Erweiterung des Einzugsgebietes als auch ein deutlicher Anstieg des Migrationsanteils unter den Beschäftigten feststellbar. Im Vergleich zu EU-BürgerInnen sind Drittstaatenkontingente eine vergleichsweise bürokratische und unsichere Lösung für den hohen Arbeitskräftebedarf. Dies zeigt sich am Beispiel Rumäniens (EU) und Serbiens (Nicht-EU), welche von den Landesgrenzen bis beispielsweise nach Wien in etwa die gleiche Fahrtzeit von circa 6 Stunden haben und somit für ArbeitnehmerInnen als WochenpendlerInnen auf Dauer oder SaisonarbeiterInnen verfügbar sind.

Auch einige Arbeitgeberpraktiken dürfen hier nicht außer Acht gelassen werden. Im Zusammenhang mit geringen Sprachkenntnissen und der geringen Kenntnisse der rechtlichen Ansprüche kommt es im Zusammenhang mit MigrantInnen vermehrt zu Missständen in Bezug auf Arbeitszeit, Entlohnung und ArbeitnehmerInnen-Schutz. Interviewaussagen zu Missständen in der Branche wurden überwiegend in Bezug auf vergangene Dienstverhältnisse und nicht über bestehende Dienstverhältnisse getroffen.

*(Anm: Mitarbeiterin hatte sich schwer verletzt) „... dann Personalchef mich nehmen mit Hand zu seine Büro, rufen meine Schwester. Damals bin ich reden ganz schlecht Deutsch, ich nur verstehen was ma muss arbeiten. Und dann er rufen*



*sofort meine Schwester, die reden gut Deutsch und er sagt: 'Bitte nix sagen, ich bin nix melden' (Anm.: nicht angemeldet bei der GKK). Fast ganze Jahr bin ich arbeiten." (Mitarbeiterin Reinigung, Seminarhotel, Alter: 50-55)*

Kurzfristige Arbeitsmigration erschwert die soziale Verankerung der ArbeitnehmerInnen im Arbeitsland. Durch die ständige Trennung in den sozialen Lebensraum und die Arbeit erfolgt keine Integration, Verpflichtung für oder Einbringen in die österreichische Arbeitskultur. Dies führt wiederum zu einer geringeren Bindung an ArbeitgeberInnen oder auch Einsatz für die Verbesserung von Arbeitsstandards. (Wiesböck 2016, S. 400)

## 6.2.6 Befristung

Etwa 11 % der Beschäftigten in der Gastronomie und Beherbergung haben einen befristeten Arbeitsvertrag; ein hoher Wert im Vergleich zu allen Beschäftigten in Österreich. Dennoch spielen Befristungen in der Beschäftigungspolitik der Betriebe aufgrund der nur 14-tägigen kollektivvertraglichen Kündigungsfrist eine untergeordnete Rolle (Mikrozensus 2016, eigene Berechnung und Fachbereichssekretär VIDA Hotellerie und Gastronomie 03.01.2019).

## 6.2.7 Bildungsniveau und Tätigkeit

Die Beschäftigtenstruktur (Tabelle 5) wurde nach beschäftigten Personen, die sich in Ausbil-

	<b>alle unselbstständig Beschäftigten</b>	<b>Gastronomie und Beherbergung</b>
<b>in Ausbildung</b>		7 %
<b>SchülerInnen, StudentInnen, PraktikantInnen</b>		4,8 %
<b>Höchster Bildungsabschluss</b>		
Pflichtschule	8,3 %	24,2 %
Lehre	39,1 %	36,1 %
BMS	14,1 %	14,4 %
Matura	18,0 %	19 %
Universität	17,8 %	5 %
anderer Abschluss nach Matura	2,5 %	1,3 %

dung befinden, dem Anteil der SchülerInnen, StudentInnen und PraktikantInnen und dem höchsten Bildungsabschluss der Beschäftigten untersucht. In puncto Bildungsabschluss zeigt

sich, dass die Beschäftigtenstruktur in Gastronomie und Beherbergung ungefähr jener aller Beschäftigten in Österreich entspricht. Lediglich in der Gastronomie und Beherbergung sind

Tabelle 5: Bildungsniveau Gastronomie und Beherbergung<sup>21</sup>

deutlich mehr (um 15,9 %) Personen mit Pflichtschulabschluss und deutlich weniger (um 13 Prozentpunkte) Personen mit Universitätsabschluss tätig. Dies spiegelt sich im Tätigkeitsniveau der in der Gastronomie und Beherbergung Beschäftigten wider (Tabelle 6). So arbeitet in dieser Branche im Gegensatz zu allen unselbstständig Beschäftigten ein Großteil in einfachen Tätigkeiten, während der Großteil aller unselbstständigen Beschäftigten auf mittlerem Tätigkeitsniveau eingesetzt ist. Zusätzlich dazu ist im Vergleich zu allen Beschäftigten der hohe Anteil von Frauen in einfachen Tätigkeiten (61,9 %) und der vergleichsweise deutlich niedrigere Anteil von Männern in höheren Tätigkeiten (8,5 %) auffällig.

	<b>männlich (alle)</b>	<b>weiblich (alle)</b>	<b>Gesamt (alle)</b>
<b>Einfache Tätigkeit</b>	46,2 % (23,4 %)	61,9% (24,5 %)	56,2% (24 %)
<b>Mittlere Tätigkeit</b>	45,3 % (46,2 %)	31,6% (48,7 %)	36,5% (47,4 %)
<b>Höhere Tätigkeit</b>	8,5 % (30,4 %)	6,6% (26,8 %)	7,3% (28,6 %)

Tabelle 6: Tätigkeitsniveau Gastronomie und Beherbergung (Mikrozensus 2016)

Die Tabelle 6 zeichnet ein konkretes Bild der Tätigkeitsschwerpunkte in der Gastronomie. Es gibt nur einen sehr geringen Anteil an höheren Tätigkeiten in der Branche, welche wiederum eher männlich besetzt sind. Eine mögliche stereotype Präferenz, welche auch mit strukturellen Einkommensunterschieden zwischen Männern und Frauen korrelieren verdeutlicht das folgende Zitat:

*„Nein also die Köche selber sind Herren, die Küchenhilfen sind eigentlich ausschließlich weiblich. Wie haben schon einmal eine männliche Küchenhilfe auch gehabt, das war mit der Fleißigkeit nicht das Gelbe vom Ei. Und im Service haben wir sowohl als auch gehabt. Mehrheitlich Damen. Mit den Herren, die sich bewerben, ist es halt meistens ein Problem, die einfach Gehaltsvorstellung haben, die nicht realisierbar sind.“ (Gasthausinhaber, Alter: 30-40)*

Die Tatsache, dass viele MitarbeiterInnen angelernt sind, ist in Bezug auf die Beurteilung einer angemessenen Entlohnung oder Einordnung in ein bestimmtes Tätigkeitsprofil problematisch.

<sup>21</sup> Eigene Darstellung in Anlehnung an EU-SILC 2017

Die Einschätzung der eigenen Qualifikation unterliegt primär dem/der MitarbeiterIn. Ebenso die Selbst-Präsentation am Arbeitsmarkt. Wenn keine formellen Bildungsabschlüsse vorliegen, unterliegt die Einstufung in eine Tätigkeitsgruppe – insbesondere bei Personen mit Migrationshintergrund – den ArbeitgeberInnen.

*„Ganz einfach, weil Berufsjahre nicht heißt, dass dieser in der Klassifizierung tätig war. Ich sage mal man hat ein Berufsjahr als Servicemitarbeiter auf einer Skihütte. Das berechtigt nicht als Oberkellner in einem Fünfsterhotel zu arbeiten und die Berufsjahre, die er vorher gemacht hat, interessieren mich herzlich wenig, weil ich damit nichts anfangen kann als Unternehmer. Sondern es geht um die Qualifikation dieser Mitarbeiter und diese schlägt sich im Lohn nieder.“ (Vertreter WKÖ Hotellerie und Gastronomie 22.01.2019)*

### 6.2.8 Arbeitsplatzwechsel / Fluktuation

Ein weiteres Merkmal der Gastronomie- und Beherbergungsbranche ist die Instabilität der Beschäftigung. Diese kennzeichnet sich durch einen häufigen Wechsel des Arbeitsplatzes und durch eine vergleichsweise kurze Beschäftigungsdauer (Tabelle 7). Die Instabilität der Beschäftigung zeigt sich unter anderem in der Dauer der Beschäftigung. Die Beschäftigten in der Gastronomie und Beherbergung geben im Durchschnitt an, in ihrer jetzigen Beschäftigung seit 56 Monaten tätig zu sein. Der Durchschnittswert aller unselbstständig Beschäftigten ist doppelt so hoch: diese sind im Schnitt 62 Monate länger in ihrer derzeitigen Beschäftigung. Im Jahr 2017 gaben 11 % aller Beschäftigten in Österreich an, ihren Arbeitsplatz in den letzten 12 Monaten gewechselt zu haben. In der Gastronomie und Beherbergung war dies bei 18 % der Beschäftigten der Fall; es existiert hier also ein Unterschied von 7 Prozentpunkten.

Die Gründe dafür (Abbildung 19) sind relativ ausgeglichen, was die Freiwilligkeit beziehungsweise Unfreiwilligkeit des Wechsels betrifft. 43,5 % der Beschäftigten in der Gastronomie und Beherbergung, welche ihren Arbeitsplatz gewechselt haben, haben dies aufgrund des Antritts oder der Suche nach einer besseren Beschäftigung getan. Bei weiteren 44 % erfolgte der Wechsel unter Umständen unfreiwillig, etwa bedingt durch den/die ArbeitgeberIn (30 %), durch das Ende einer befristeten Beschäftigung (11,5 %) oder Übersiedlung beziehungsweise Heirat (3 %).

„Ja, unsere Branche ist halt von der Fluktuation her ... wie soll ich sagen, Fluktuation ist nichts Ungewöhnliches. Genauso wie im Handel, ist es im Tourismus auch so. Dementsprechend sind wir immer wieder auf der Suche nach neuen Mitarbeitern.“ (Human Resource Managerin, Hotel, Alter: 30-35)

	alle unselbstständig Beschäftigten	Gastronomie und Beherbergung
<b>Wechsel des Arbeitsplatzes in den letzten 12 Monaten</b>	10,9 %	18,1 %
<b>jetzige Arbeit seit Monaten</b>	Ø 118	Ø 56

Tabelle 7: Instabilität und Beschäftigungsdauer Gastronomie und Beherbergung (EU-SILC 2017 und Mikrozensus 2016)

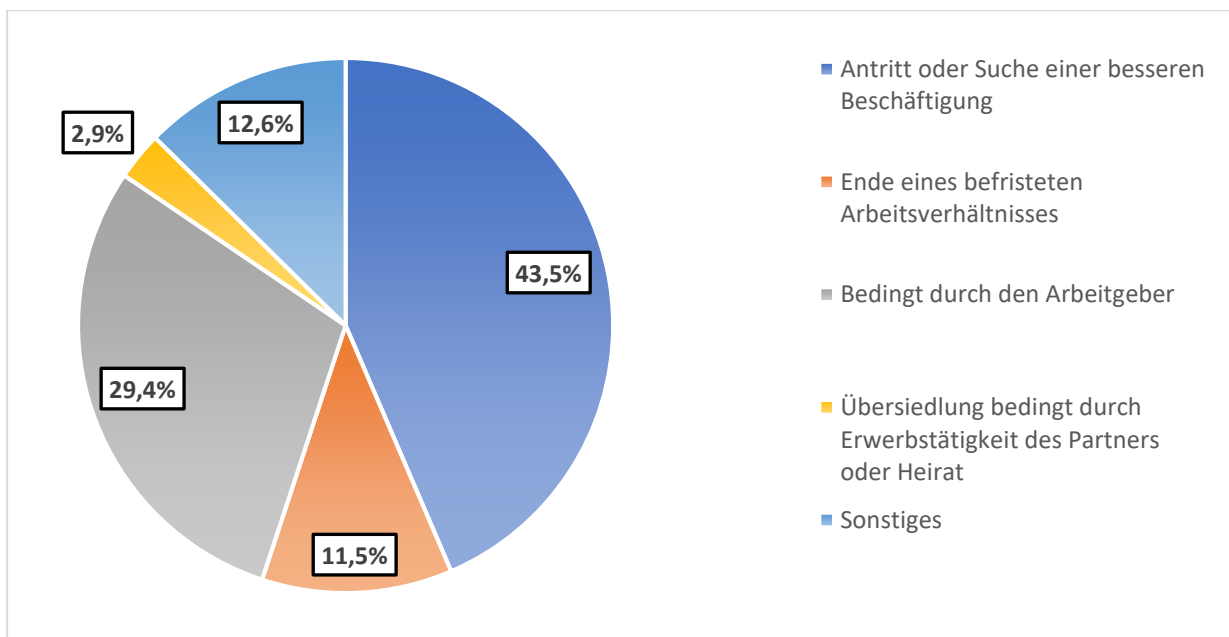


Abbildung 19: Gründe für einen Arbeitsplatzwechsel in Gastronomie und Beherbergung (EU-SILC 2017)<sup>22</sup>

Der hohe Fluktuationswert innerhalb der Gastronomie lässt sich auf verschiedene Faktoren zurückführen. Innerhalb dieser Branchenstudie fanden sich zahlreiche Anhaltspunkte, welche teilweise schon angeführt wurden. Wie zum Beispiel die von der ArbeitgeberInnen-Seite ge-

<sup>22</sup> Teilweise handelt es sich um sehr geringe Fallzahlen, sodass die Ergebnisse als ein Richtwert zu verstehen sind.

forderte Flexibilität, die belastenden Arbeitsbedingungen, der Ruf der Branche als EinsteigerInnen- oder Teilzeitbranche, aber auch das vergleichsweise geringe Lohnniveau. Viele ArbeitnehmerInnen sehen die Gastronomie als einen Nebenerwerb. Sei es jetzt, um eine Weiterbildung oder das Studium zu finanzieren oder Betreuungspflichten auszugestalten. Die hohe Fluktuationsquote, welche sich daraus ergibt, wird von den ArbeitgeberInnen durchaus als lästig erlebt, jedoch oft als Status quo akzeptiert. Größeren Betriebe versuchen die Fluktuation selbst auszugleichen, indem interne Möglichkeiten für Berufsaufstiege, aber innerhalb des Konzerns angeboten werden. Diese Möglichkeit haben kleinere Betriebe nicht.

*„Die Gründe sind sehr unterschiedlich. Ich führe ja mit jedem Mitarbeiter auch ein Austrittsinterview. Meistens sind die Gründe sehr individuell. Natürlich spielt da auch das Thema Lohn und Gehalt eine Rolle, Branchenwechsel, Arbeitszeiten oder manchmal der Stress, den wir haben.“ (Human Resource Managerin, Hotel, Alter: 30-35)*

Auch wenn die Fluktuation sehr hoch ist, ist der absolute Ausstieg aus der Branche ohne finanzielle Einbußen für eine Umschulung nahezu unmöglich.

*„Obwohl ich schon sehr oft überlegt habe. Weil ich schon x-mal überlege, dass ich aufhöre. Ist aber sehr schwer vom Gastgewerbe wegzukommen, weil sie dich gar nicht lassen, vom AMS her.“ (Servicekraft, Gasthaus, Alter: 35-40)*

Die hohe Fluktuation ein wesentliches Branchenmerkmal. Die typische Situation in größeren Betrieben lässt sich wie folgt beschreiben:

*„... auch in guten Betrieben, in Hotellerie-Betrieben auf der Ringstraße 20-25 % zu einem Stammpersonal gehören, das ist 5 Jahre oder älter. Die anderen in 1,5 bis 3 Jahren wieder ausgetauscht sind - das ist der überwiegende Teil. Wenn man weiß wie schwierig das Recruiting ist, und dass das teuerste das Recruiting und die Einschulungsphase ist, dann verwundet es schon, dass die Betriebe nicht mehr an Personalbindungsprogrammen arbeiten.“ (Fachbereichssekretär VIDA Hotellerie und Gastronomie 03.01.2019)*

Der Aufwand in Zeit und Geld für Personalsuche und Einschulung übersteigt in vielen Fällen noch nicht die potentiellen Zusatzkosten, um einen größeren Anteil an Stammpersonal zu erhalten.

## 6.2.9 Prekaritätsindex und Niedriglohn

Um die prekäre Beschäftigung in der Gastronomie und Beherbergung zu messen, wurden alle Personen berücksichtigt, die einen Verdienst unter der Niedriglohnschwelle haben und sich nicht in Aus- oder Weiterbildung befinden. Dieser Prekaritätsindex beträgt für die Gastronomie und Beherbergung 23,1 %. Beschäftigte in dieser Branche sind somit mehr als dreimal so häufig von prekärer Beschäftigung betroffen als der Durchschnitt aller unselbstständigen Beschäftigten, der Prekaritätsindex aller Branchen beträgt lediglich 6,6 %. Der Prekaritätsindikator *Niedriglohn* ist in der Gastronomie und Beherbergung besonders stark ausgeprägt. Hier arbeiten 45,1 % der Beschäftigten zu Niedriglöhnen<sup>23</sup>. Die Beherbergung und Gastronomie ist somit eine Branche mit deutlich ausgeprägtem Niedriglohnsektor, denn am Gesamtarbeitsmarkt Österreichs beträgt dieser lediglich 13,9 %. Besonders häufig von Niedriglohnarbeit betroffen sind Frauen, Teilzeitbeschäftigte, unbefristet Beschäftigte und Beschäftigte aus den EU13-Ländern<sup>24</sup> (Abbildung 20). So arbeitet beispielsweise knapp die Hälfte aller Frauen in der Gastronomie und Beherbergung zu Niedriglöhnen, von den Teilzeitbeschäftigten sind ebenfalls 46,8 % betroffen. Ein Anteil von 41,3 % der Vollzeitbeschäftigten mit einem Einkommen unterhalb der Niedriglohngrenze lässt jedoch darauf schließen, dass auch Vollzeitbeschäftigung nicht ausreichend vor Niedriglohnarbeit schützt. In Abbildung 20 gut erkennbar ist, dass der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in allen untersuchten Bereichen teilweise sehr deutlich über den Anteilen aller unselbstständigen Beschäftigten liegt, und somit die Gastronomie und Beherbergung als Branche mit hohem Niedriglohnrisiko bezeichnet werden kann. Folgeeffekt einer hohen Niedriglohnquote ist, dass sie das Gesamtlohniveau der Branche niedrig hält beziehungsweise eine adäquate Lohnsteigerung im Zeitverläufe hemmt (Wirtschaftsberichtssekretärin GPA-djp Handel 11.02.2019).

---

<sup>23</sup> Geisberger (2017, S. 933) kommt in ihren Berechnungen auf einen noch höheren Anteil von Niedriglohnbeschäftigten in der Beherbergung und Gastronomie (60,9%)

<sup>24</sup> Bulgarien, Estland, Kroatien, Lettland, Litauen, Malta, Polen, Rumänien, Slowakei, Slowenien, Tschechische Republik, Ungarn, Zypern

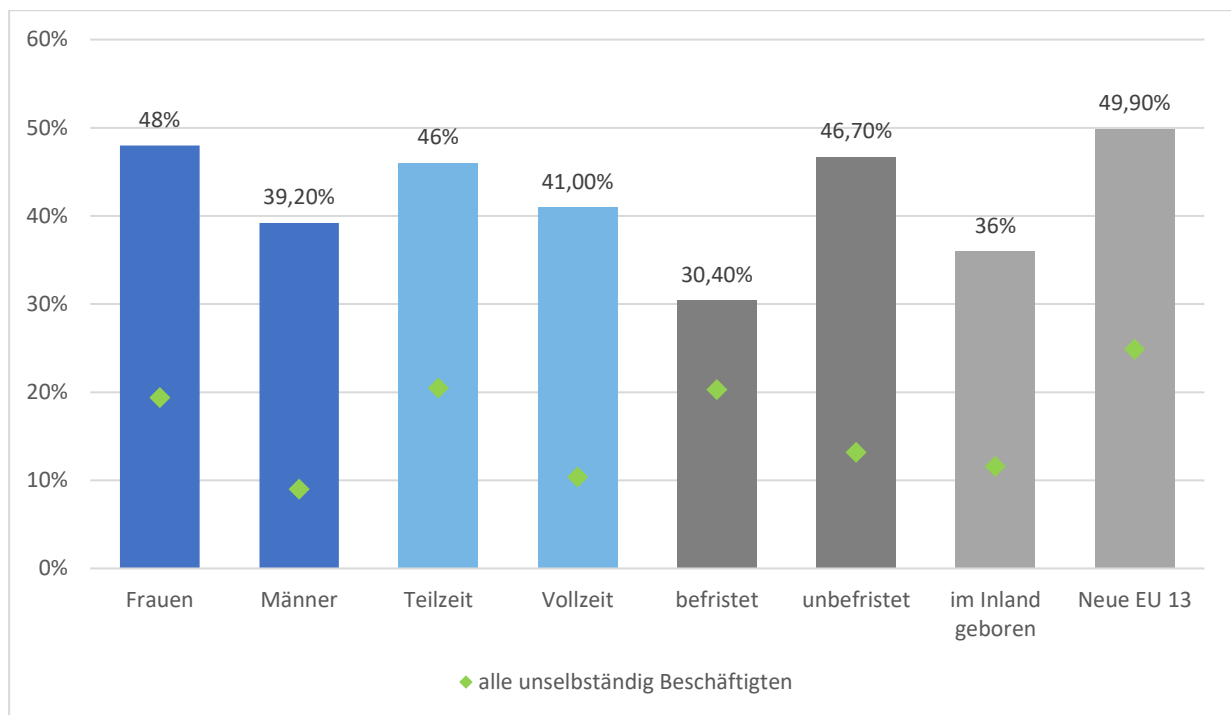


Abbildung 20: Niedriglohn in Gastronomie und Beherbergung (EU-SILC 2017)<sup>25</sup>

Im Zusammenhang mit dem Niedriglohn wurden in den Interviews zwei wesentliche Faktoren als Kontradiktion betont. Erstens die vergleichsweise starke Steigerung des kollektivvertraglichen Mindestlohns und zweitens, dass ein geringer Grundlohn mehr Verhandlungsspielraum für ArbeitgeberInnen bietet, MitarbeiterInnen über finanzielle Benefits an den Betrieb zu binden. Im Detail lässt sich dazu sagen, dass die Branche einen Kollektivvertrag hat und dieser sich in den letzten Jahren in Bezug auf das Mindesteinkommen in der geringsten Qualifikationsstufe gut entwickelt hat. Der Anstieg der anderen Qualifikationsstufen fällt flacher aus. Der allgemeine Anstieg des Niedriglohnanteils lässt sich daher nur über einen überproportionalen Anstieg der Beschäftigten in diesem Einkommenssegment erklären. Die weiteren Kollektivvertragsbestandteile in Bezug auf Arbeitsschutz, Arbeitszeit und ArbeitnehmerInnen-Schutz sind schwach ausgeprägt. Hervorgehoben werden muss, dass sich sowohl die jeweiligen Interessensvertretungen als auch die ArbeitgeberInnen und Beschäftigten weitestgehend einig waren, dass die Qualität des Kollektivvertrages weder zu einem erhöhten Ansehen der Branche beiträgt noch einen Anreiz für junge Arbeitssuchende darstellt.

*„Daher brauchen wir attraktive Rahmenbedingungen in diesem Bereich und gleichzeitig müssen wir in der Lohnfrage etwas tun. Zum einen beim Lohn: der soll*

<sup>25</sup> Teilweise handelt es sich hier um sehr geringe Fallzahlen, sodass die Ergebnisse als ein Richtwert zu verstehen sind.

*auf 1.700 Euro gehen. Zum ändern bei den Vordienstzeiten. Wie viel rechnen wir jemandem an, der eben schon einmal Hilfskraft war? Wie viel rechnen wir Fachkräften an? Wenn man das alles gleichzeitig tun würde, dann würde das die Branche sehr stark überfordern.“ (Fachbereichssekretär VIDA Hotellerie und Gastronomie 03.01.2019, S. 6)*

*„Mit dem Tarif, welchen unsere Branche hat, gewinnen wir keinen Blumentopf und schon gar nicht mehr die jungen Leute.“ (General Manager, Hotel, Alter: 50-55)*

Trotz dieses harten Urteils zum Kollektivvertrag ist eine Änderung nicht wirklich gewünscht. Die ArbeitnehmerInnen-Seite wünscht sich einen stärkeren Anstieg des kollektivvertraglichen Mindestlohnes und die ArbeitgeberInnen-Seite bevorzugt mehr Flexibilität in Bezug auf Arbeitszeit und Abrechnungszeiträume, sodass hier beide Seiten nur schwer eine Einigung erzielen können.

*„Kollektivvertragsverhandlungen gleiten sehr oft in reine Gehalts- oder Lohnverhandlungen ab, wo es nur darum geht, sich wechselseitig Forderungen von der Liste zu streichen und sie nicht gegenseitig abzutauschen. Am Ende des Tages erhöht man einen Betrag um eine gewisse Summe oder Prozentsatz und vereinbart: in zwölf Monaten sieht man sich wieder. Dazwischen passiert nicht allzu viel. Das hat sich in den letzten Jahren etwas gewandelt und was heuer mit Beginn der Herbstlohnrunde tatsächlich gut geglückt ist, dass man schon im Vorfeld transportieren konnte, dass es nicht nur um Einkommenssteigerung geht, sondern auch um rahmenrechtliche Verbesserungen gehen muss. (Fachbereichssekretär VIDA Hotellerie und Gastronomie 03.01.2019, S. 7)*

Seit 1. Mai 2019 gilt ein neuer Kollektivvertrag für die Branche, in welchem der Mindestlohn für die geringste Qualifikationsstufe mit 1.540 Euro festgelegt wurde. In Abbildung 21 ist die Lohnentwicklung über die Dienstjahre in der niedrigsten Qualifikationsstufe abgebildet. Wesentliche Neuerungen erfolgten nicht, es wurden überwiegend Anpassungen an die aktuelle Gesetzeslage in Bezug auf Mutterschutz, Karenzierung, Pflege sowie Arbeitszeit und Dienstplanerstellung vorgenommen. (Wirtschaftskammer Österreich 2019a, 2019b)



**Beispiele:**

*Hilfskraft im Service, Hilfsköchin/ Hilfskoch, Abwäscherin/ Abwäscher, Hausarbeiterin/ Hausarbeiter, Arbeiterin/ Arbeiter im Housekeeping, sonstige Hilfskraft in Küche oder Service oder Beherbergung*

bis 3 Jahre	4 - 6 Jahre	7 - 9 Jahre	10 - 12 Jahre	13 - 15 Jahre
€ 1.540,-	€ 1.563,10	€ 1.586,20	€ 1.609,30	€ 1.632,40

16 - 18 Jahre	19 - 21 Jahre	ab 22 Jahren
€ 1.655,50	€ 1.678,60	€ 1.701,70

Abbildung 21: Auszug Lohntabelle für Oberösterreich 1.5.2019<sup>26</sup>

In Bezug auf den vergleichsweise geringen Grundlohn der Branche, wird auf einen größeren Verhandlungsspielraum für ArbeitgeberInnen und ArbeitnehmerInnen verwiesen. Dies meint, dass ArbeitgeberInnen MitarbeiterInnen mit zusätzlichen betriebsspezifischen Einkommen (zum Beispiel keine Logiskosten für Saison-ArbeiterInnen) an den Betrieb binden können. Diese flexible Einkommensgestaltung ist insbesondere für MitarbeiterInnen mit geringer Verhandlungsmacht problematisch. Ebenso wurde von den ArbeitgeberInnen und Beschäftigten gleichermaßen auf die variablen Gehaltsbestandteile, wie zum Beispiel Trinkgelder, Verpflegung, Logis, Arbeitskleidung etc. verwiesen, welche das Grundgehalt über den Niedriglohn heben. Dieser Ansicht kann nicht zugestimmt werden, da in den Berechnungen des Niedriglohnes vom tatsächlichen Einkommen inklusive sonstiger Einkommensbestandteile und der tatsächlichen Arbeitszeit ausgegangen wird. ArbeitgeberInnen als auch ArbeitnehmerInnen sehen die zusätzlichen Gehaltsbestandteile als psychologische Benefits, um das niedrige Grundgehalt zu rechtfertigen.

*„Der Kollektivvertrag ist die Basis eines Lohnes. (...) jetzt hat der Mitarbeiter logischerweise eine Wohnung, die ihm zur Verfügung gestellt wird, er hat eine Vollverpflegung, die ihm gestellt wird. Wenn ich das dann aufsaldiere auf den sogenannten Mindestlohn von 1.500 Euro brutto, komme ich unter dem Strich nicht unbedingt auf einen Niedriglohn am Ende des Tages, wenn ich die anderen Leistungen dazuzähle.“ (Vertreter WKO Hotellerie und Gastronomie 22.01.2019, S. 2)*

*„... wir haben Essen, Trinken, Kaffee. Das ist auch eine Seite, die wir haben. Wenn etwas übrig bleibt, darf man es auch mitnehmen. Menü und so Sachen. Da sind wir eh wirklich ganz ganz zufrieden.“ (Küchenhilfe, Gasthaus, Alter: 40-45)*

---

<sup>26</sup> Wirtschaftskammer Österreich 2019b.

Die Problematik dabei ist, dass in Kombination mit kurzer Betriebszugehörigkeit und hoher Fluktuation in der Branche diese zusätzlichen Einkommensbestandteile nicht zwischen den Betrieben mitgenommen werden können und somit kein kontinuierlicher Einkommensanstieg durch die Dienstjahre gewährleistet ist. Dies trägt zu vermehrter Einkommensunsicherheit, insbesondere bei häufigen Betriebswechseln, bei. In diesem Zusammenhang ist auch zu erwähnen, dass eine zuverlässige Lohnauszahlung in der Branche nicht selbstverständlich ist. Ebenso sind irreguläre Arbeitspraktiken in der Branche relativ weit verbreitet. In Gesprächen mit den MitarbeiterInnen gaben ca. ein Drittel an, im Laufe ihrer Berufslaufbahn Probleme mit Überstundenauszahlungen, der regulären Einkommensauszahlung, der Anrechnung der Arbeitszeit beziehungsweise mit nicht-dokumentierten Überstunden, der Einhaltung der Pausenzeiten, der ordnungsgemäßen Anmeldung bei der Sozialversicherung sowie der korrekten Einstufung in die Lohntabelle gehabt zu haben. Diese Faktoren führen dazu, dass eine Beschäftigung oft nicht ausreicht und alternative Einkünfte, zum Beispiel im Bereich der informellen/irregulären Beschäftigung oder via Zweitjob, erzielt werden müssen.

*„... habe ich nach sieben Jahren und drei Gehaltserhöhungen noch immer einen Tausender netto gehabt, also da wäre mir nichts anderes übrig geblieben sag ich jetzt einmal.“ (Servicekraft, Seminarhotel, Alter: 35-40)*

Die Prekarität der Branche lässt sich nicht nur am geringen Einkommen festmachen, sondern auch an den Begleitumständen: den zum Teil schwer planbaren Arbeitszeiten und der Unsicherheit über die Höhe und den Zeitpunkt der Entlohnung.

### 6.3 Zentrale Ergebnisse der Branchenstudie Gastronomie und Beherbergung

In den vorhergehenden Abschnitten wurden die Charakteristika und die besonderen Herausforderungen der Gastronomie und Beherbergung, die sowohl die ArbeitnehmerInnen- als auch die ArbeitgeberInnen-Seite beschäftigen und neue Unsicherheiten hervorrufen, untersucht und interpretiert. Mit einem Beschäftigtenwachstum von 40 % zwischen 2003 und 2017 zählt die Gastronomie und Beherbergung zu den Wachstumsbranchen der letzten Jahre. Dies spiegelt sich vor allem in einem gestiegenen Frauen- und MigrantInnen-Anteil wider. Parallel dazu hat auch der Anteil der teilzeitbeschäftigten Personen relativ stark zugenommen. Bezüglich der Ausbildung und der Tätigkeit der Beschäftigten konnte festgestellt werden, dass zwar immer mehr Personen mit höherer Bildung in der Gastronomie und Beherbergung tätig sind,

jedoch auch mehr Personen einfache Tätigkeiten durchführen. Die Branche kennzeichnet sich weiters vor allem durch eine hohe Fluktuation der Beschäftigten, azyklische Arbeitszeiten und Stress – vor allem zu den Stoßzeiten. Deshalb wird von der ArbeitgeberInnen-Seite die „richtige“ Motivation und die „richtige“ Einstellung zum Beruf oftmals mehr geschätzt als eine fachliche Ausbildung. Betreffend der Beschäftigtenstruktur sind vor allem der hohe Frauenanteil und der hohe Migrationsanteil zentral. Beide Werte liegen hier deutlich über den Anteilen am Gesamtarbeitsmarkt und manifestieren sich als charakteristisch für die Branche. Dies sind unter anderem auch jene Personen, die besonders vom hohen Niedriglohnanteil der Branche betroffen sind, der wiederum zu einem vergleichsweise hohen Risiko an prekärer Beschäftigung in der Gastronomie und Beherbergung führt.

## 7 Branchenvergleich

In den folgenden Abschnitten erfolgt der direkte Vergleich zwischen den ausgewählten Branchen: dem Einzelhandel sowie der Gastronomie und Beherbergung. Es werden Unterschiede und Gemeinsamkeiten aufgezeigt, nochmals die Besonderheiten der beiden Branchen herausgearbeitet und auf unerwartete Ergebnisse sowie auffallende Disparitäten eingegangen.

### 7.1 Branchenstrukturen

Sowohl beim Einzelhandel als auch bei der Gastronomie und Beherbergung handelt es sich um Dienstleistungsbranchen, die stark durch den direkten Kontakt mit KundInnen geprägt sind. Gastronomie und Beherbergung sind jedoch stärker von unregelmäßigen und atypischen Arbeitszeiten betroffen als der Einzelhandel. Gründe dafür sind einerseits die unterschiedlichen Arbeitszeiten, die in der Gastronomie und Beherbergung oftmals abends oder nachts beziehungsweise auch an den Wochenenden und Feiertagen sind - im Einzelhandel jedoch normalerweise ausschließlich tagsüber -, und andererseits auch die stärkere Saisonabhängigkeit der Gastronomie und Beherbergung, was öfter zu kürzeren Beschäftigungsverhältnissen führt. Beide Branchen haben in den letzten Jahren ein Wachstum verzeichnet; das Alter der Beschäftigten ist ebenfalls bei beiden unterdurchschnittlich.

Untersucht man die jeweilige Branchenstruktur (Abbildung 22), kann man feststellen, dass sie nur in wenigen Teilen der Struktur des Gesamtarbeitsmarktes entspricht. Beide Branchen können als typische Frauenbranchen bezeichnet werden, da sie sich durch einen geringen Männeranteil auszeichnen; wobei dieser in der Gastronomie und Beherbergung noch etwas höher ist als im Einzelhandel. In beiden Branchen ist der Anteil an Teilzeitbeschäftigten hoch, verglichen mit dem Anteil der Teilzeitbeschäftigten am gesamten Arbeitsmarkt. Vor allem der Einzelhandel kann als „Frauen-Teilzeitbranche“ bezeichnet werden, denn hier sind mehr als die Hälfte aller Frauen in oben genannter Erwerbsform beschäftigt; das sind über 10 Prozentpunkte mehr als in der Gastronomie und Beherbergung. Männer wiederum sind in der Gastronomie und Beherbergung um einige Prozentpunkte häufiger in Teilzeit als im Einzelhandel. Betrachtet man die befristeten Beschäftigungsverhältnisse, so liegen diese im Einzelhandel 3,5 Prozentpunkte unter und in der Gastronomie und Beherbergung 3 Prozentpunkte über dem Anteil befristeter Beschäftigungen am gesamten Arbeitsmarkt. In der Gastronomie ist die Befristung somit deutlich höher als im Einzelhandel. Besonders deutlich unterscheiden sich

die beiden Branchen in ihrem Anteil an Beschäftigten, die nicht in Österreich geboren sind. Der Einzelhandel liegt hier im österreichischen Durchschnitt, die Gastronomie jedoch mit 45 % um insgesamt 23 Prozentpunkte darüber. Dieser hohe Anteil ist darauf zurückzuführen, dass die Arbeitsbedingungen in der Gastronomie und Beherbergung - Stichwort: niedriger Lohn, kombiniert mit hoher Arbeitsbelastung und azyklischen Arbeitszeiten - für ÖsterreicherInnen offenbar triftige Gründe darstellen, Beschäftigungsverhältnisse in dieser Branche tendenziell zu meiden. Auch spielt die Rolle von Arbeitgeberpräferenzen in dieser Branche eine Rolle, wie auch andere Forschungsarbeiten zeigen (Wiesböck 2016). Die Arbeitsbelastung durch Stress und Arbeitsintensivierung konnte im Einzelhandel wie in der Gastronomie etwa im gleichen Ausmaß festgestellt werden. Der Unterschied resultiert daher überwiegend aufgrund besserer oder auch familienfreundlicherer Arbeitszeiten, besserer Arbeitsbedingungen und einem vermutetem höheren Einkommen im Einzelhandel. In diesem Zusammenhang spielt ebenso das Ausbildungsniveau - wie im nächsten Abschnitt erläutert - eine zentrale Rolle. Dies ist im Einzelhandel merklich höher als in der Gastronomie und stellt aufgrund der geringen Anerkennungsquote von ausländischen Ausbildungen und Qualifikationen ein Hemmnis für MigrantInnen dar.

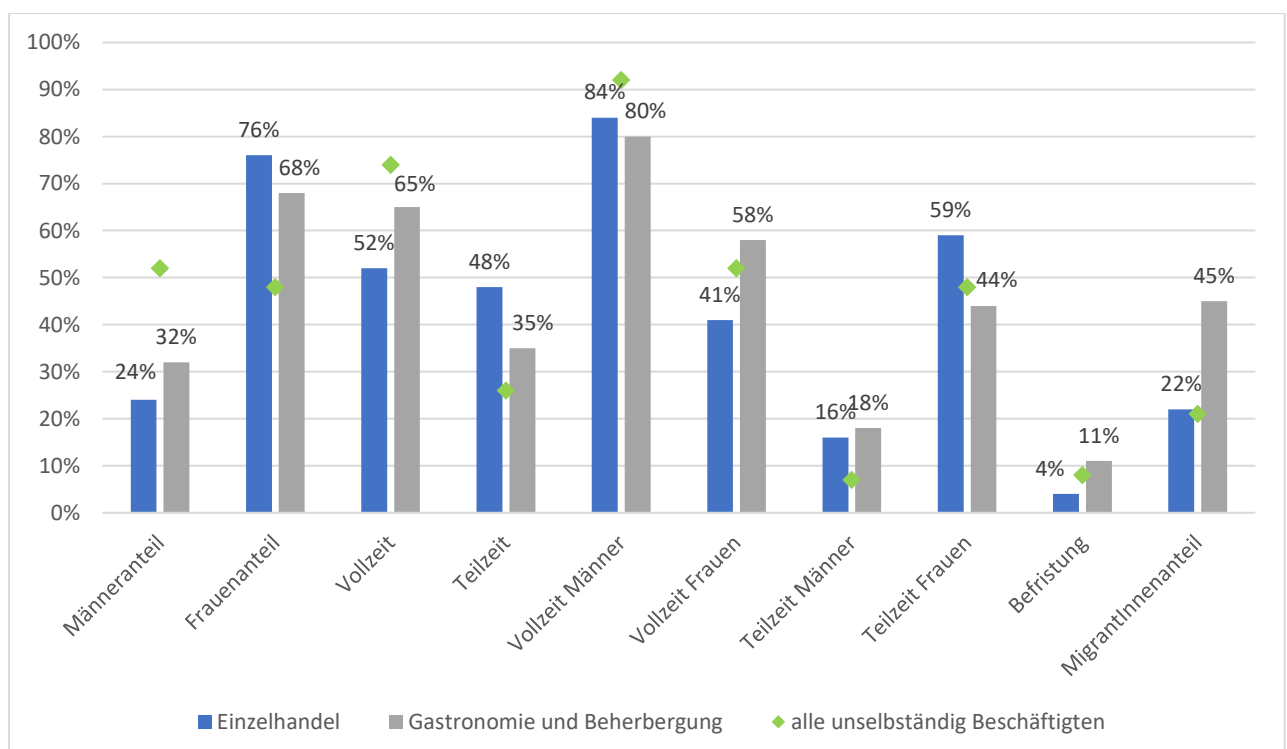


Abbildung 22: Branchenstrukturvergleich (EU-SILC 2017) <sup>27</sup>

<sup>27</sup> Teilweise handelt es sich um sehr geringe Fallzahlen, sodass die Ergebnisse als ein Richtwert zu verstehen sind.

## 7.2 Ausbildungs- und Tätigkeitsniveaus

Betrachtet man die Verteilung des Ausbildungsniveaus der Beschäftigten in beiden Branchen (Abbildung 23),<sup>28</sup> fallen vor allem zwei große Unterschiede auf. In der Gastronomie und Beherbergung sind im Vergleich zum Einzelhandel und zu allen anderen Branchen viele Beschäftigte tätig, deren höchster Abschluss ein Pflichtschulabschluss ist; und demnach keine entsprechende berufliche Ausbildung vorweisen können. Im Gegensatz dazu hat ein Großteil der Beschäftigten im Einzelhandel eine Lehrausbildung absolviert, in der Gastronomie und Beherbergung nur knapp über ein Drittel. In den beiden nächsthöheren Stufen der Bildungsabschlüsse wendet sich das Blatt wieder: In der Gastronomie und Beherbergung sind mehr Personen mit einem Abschluss einer berufsbildenden mittleren Schule (BMS) oder mit Maturaabschluss tätig als im Einzelhandel. Dies kann darauf zurückgeführt werden, dass viele berufsbildende mittlere und höhere Schulen Tourismus-, Hotel- und Gastgewerbe-Fachkräfte ausbilden. Der Beruf des Einzelhändlers/der Einzelhändlerin ist überwiegend via Lehrausbildung zugänglich. Personen mit kaufmännisch-höherer Bildung finden sich vermehrt im Finanz- und Versicherungssektor. Im Einzelhandel sind vermehrt Personen mit Universitätsabschluss anzutreffen; der Anteil ist aber in beiden Branchen sehr gering und daher wenig aussagekräftig. Das Tätigkeitsniveau in beiden Branchen (Abbildung 24) ist unterschiedlich. Während eine deutliche Mehrheit im Einzelhandel auf mittlerem Tätigkeitsniveau beschäftigt ist, trifft dies

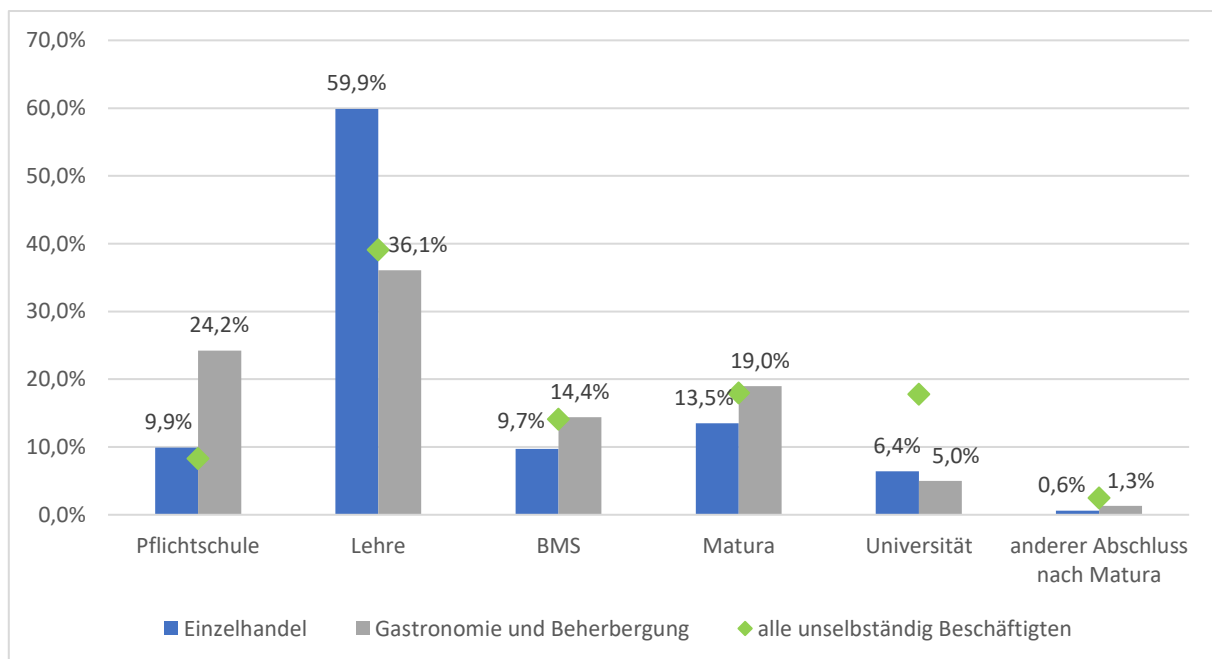


Abbildung 23: Höchster Bildungsabschluss im Einzelhandel sowie Gastronomie & Beherbergung (EU-SILC 2017)

<sup>28</sup> Eigene Darstellung in Anlehnung an EU-SILC 2017

in der Gastronomie und Beherbergung nur auf gut ein Drittel zu: hier arbeitet die Mehrheit der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten. Es tritt eine gewisse Diskrepanz zwischen Ausbildungs- und Tätigkeitsniveau in der Gastronomie und Beherbergung zu Tage; der im Vergleich höhere Anteil an Beschäftigten mit BMS- und Maturaabschluss schlägt sich nicht in einem größeren Anteil an mittleren Tätigkeiten nieder. Stattdessen geht der größere Anteil an Beschäftigten mit Pflichtschulabschluss mit dem deutlich größeren Anteil an einfachen Tätigkeiten einher. Viele Personen sind also besser qualifiziert, als man es für einfache Tätigkeiten vermuten würde. Diese Unterschiede zwischen den Branchen lassen sich auch feststellen, wenn man den Fokus auf die Geschlechterverteilung legt. Sowohl Männer als auch Frauen sind in der Gastronomie und der Beherbergung häufiger in einfachen Tätigkeiten zu finden als im Einzelhandel – wo beide Geschlechter häufig auf mittlerem Niveau tätig sind. Lediglich bei den männlichen Beschäftigten im Einzelhandel verringert sich der Anteil an mittleren Tätigkeiten etwas, da hier der Anteil der höheren Tätigkeiten relativ hoch ist.

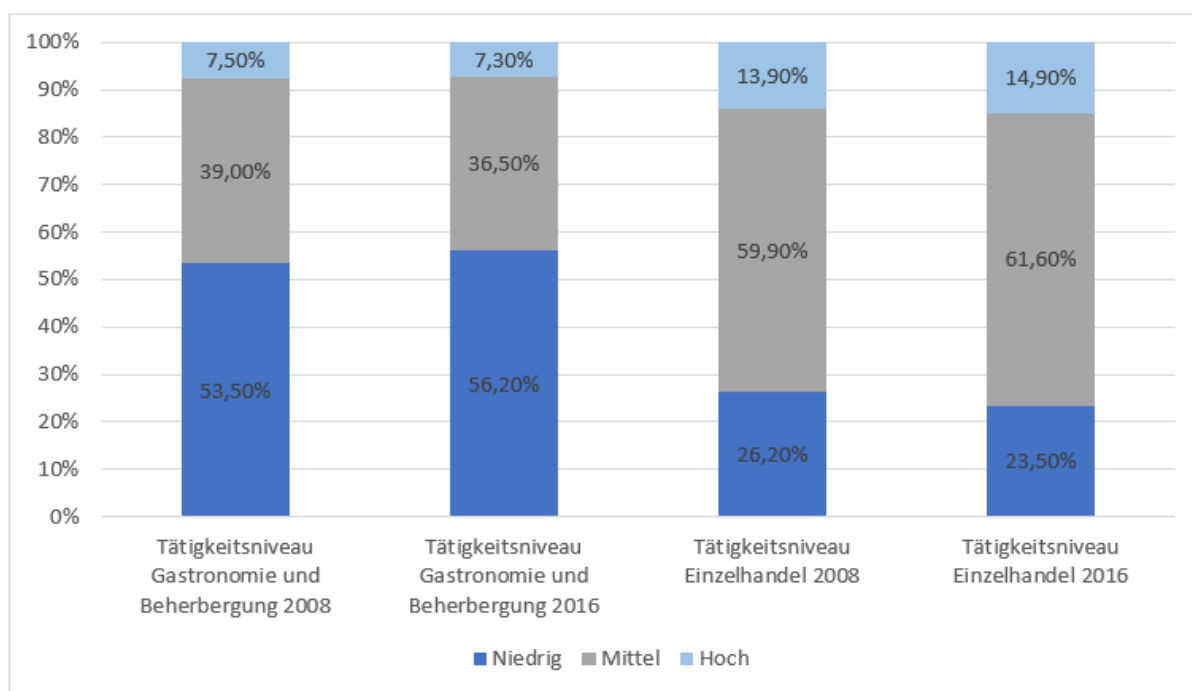


Abbildung 24: Tätigkeitsniveau in der Gastronomie und Beherbergung sowie im Einzelhandel (2008/2016) <sup>29</sup>

Betrachtet man die Veränderung des Bildungsniveaus beider Branchen über die Zeitstrecke zwischen 2008 und 2016, kann man ähnliche Entwicklungen feststellen (Abbildung 25): Das Bildungsniveau ist in beiden Branchen gestiegen. Dies zeigt vor allem der Anteil an Beschäftig-

<sup>29</sup> Eigene Darstellung in Anlehnung an Mikrozensus 2008 und Mikrozensus 2016

ten mit hohem Bildungsabschluss, der in beiden Branchen um über 10 % gestiegen ist. Gegen-  
 sätzliche Entwicklungen hingegen zeigen sich im Tätigkeitsniveau (Abbildung 24). Während in  
 der Gastronomie und Beherbergung der Prozentsatz an Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten  
 gestiegen und der in mittleren und hohen Tätigkeiten gesunken ist, sind im Einzelhandel 2016  
 mehr Personen in mittleren und hohen Tätigkeiten vorzufinden als noch 2008. In der Gastro-  
 nomie und Beherbergung ist das Bildungsniveau demnach gestiegen und das Tätigkeitsniveau  
 parallel dazu gesunken, im Einzelhandel sind hingegen sowohl Bildungs- als auch Tätigkeitsni-  
 veau gestiegen.

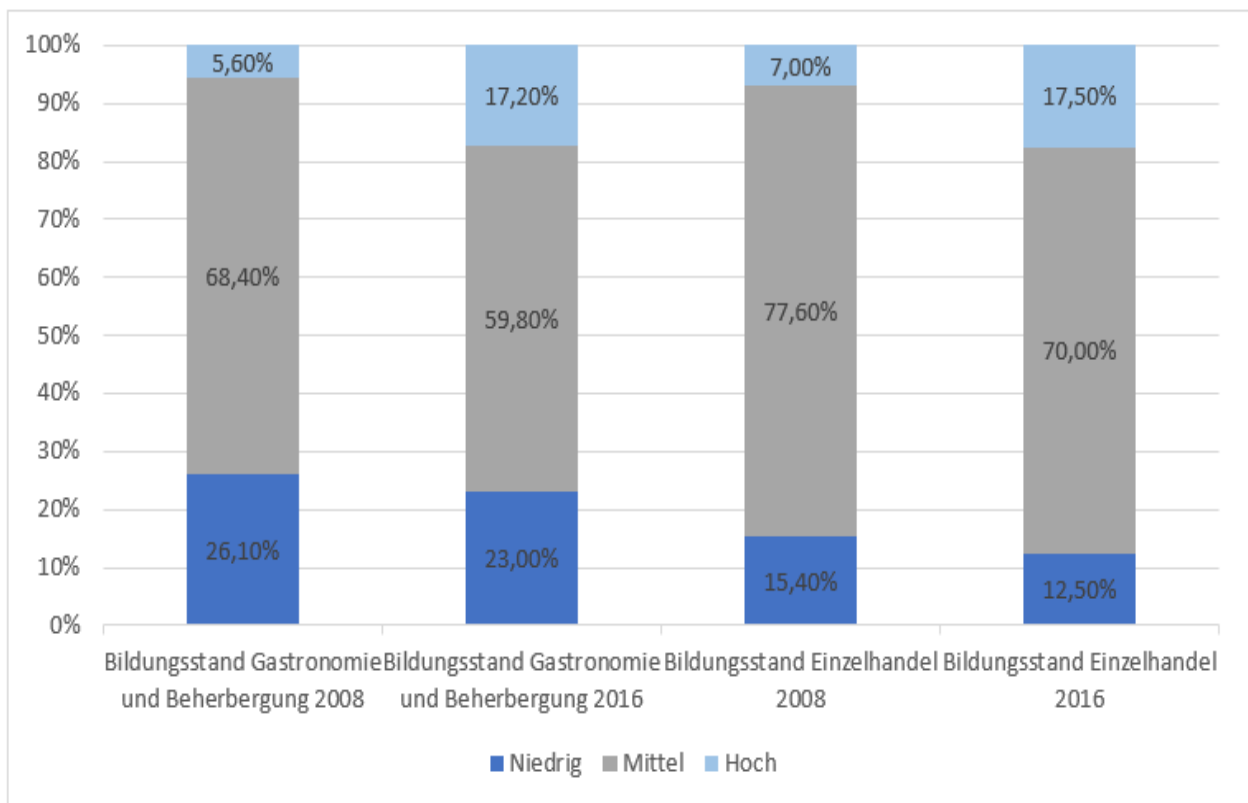


Abbildung 25: Bildungsstand in der Gastronomie und Beherbergung sowie im Einzelhandel (2008/2016)<sup>30</sup>

<sup>30</sup> Eigene Darstellung in Anlehnung an Mikrozensus 2008 und Mikrozensus 2016



### 7.3 Stabilität der Beschäftigung

Untersucht man die Stabilität der Beschäftigung in beiden Branchen unter Bezugnahme darauf, ob der Arbeitsplatz in den letzten zwölf Monaten gewechselt wurde, kann der Einzelhandel als die stabilere Branche bezeichnet werden. Hier wechselten 13 % der Beschäftigten innerhalb der letzten 12 Monate ihren Arbeitsplatz, in der Gastronomie und Beherbergung waren es 18 %. Während der Arbeitsplatzwechsel (Abbildung 26) im Einzelhandel meist auf freiwilliger Basis erfolgt – also aufgrund einer neuen, besseren Beschäftigung – kommt ein Wechsel in der Gastronomie und Beherbergung oft unfreiwillig, bedingt durch den Arbeitgeber/die Arbeitgeberin, zustande. Ebenso spielt ein Wechsel durch das Ende einer befristeten Beschäftigung in der Gastronomie und Beherbergung eine größere Rolle als im Einzelhandel. Dafür spielen Betreuungspflichten oder der Verkauf, die Übernahme oder die Schließung des Unternehmens in der Gastronomie gar keine Rolle, im Einzelhandel schlagen diese immerhin mit 8 % zu Buche. An dieser Stelle ist anzumerken, dass – trotz der hohen Frauenquote – in der Gastronomie der Betriebswechsel aufgrund von Betreuungspflichten keine Rolle spielt. Die interviewten Mitarbeiterinnen waren überwiegend kinderlos. Dies ist zwar nicht repräsentativ, spricht jedoch für die Grundhaltung der Branche, nur geringe familienfreundliche Arbeitsbedingungen zu haben.

Instabilität scheint weniger im Einzelhandel, dafür aber wie bereits in Abschnitt 6.2.8 durch Interviewpassagen deutlich wurde, in der Gastronomie ein weit verbreitetes Phänomen zu sein. Die Gründe für den Arbeitsplatzwechsel gestalteten sich vielfältig, etwa in Form erhoffter Aufstiegsmöglichkeiten, nicht zufriedenstellender Arbeitsbedingungen oder durch ArbeitgeberInnen-Kündigungen. Die Instabilität kann also zum einen als Dimension der Prekarisierung, als Beschäftigungs-, aber auch als Strategie der Beschäftigten gesehen werden. Ein Wechsel des Arbeitsplatzes wird in der Gastronomie und Beherbergung häufig als ganz üblich für die Branche wahrgenommen, da ein Wechsel in einen anderen Betrieb häufig als Möglichkeit für einen beruflichen Aufstieg gesehen wird. Zusätzlich dazu bringen Saisonbetriebe einen häufigeren Wechsel automatisch mit sich. Diese Flexibilität wird zwar einerseits von den ArbeitgeberInnen gefordert, andererseits wird auch ein konstantes und kompetentes Stammpersonal geschätzt.

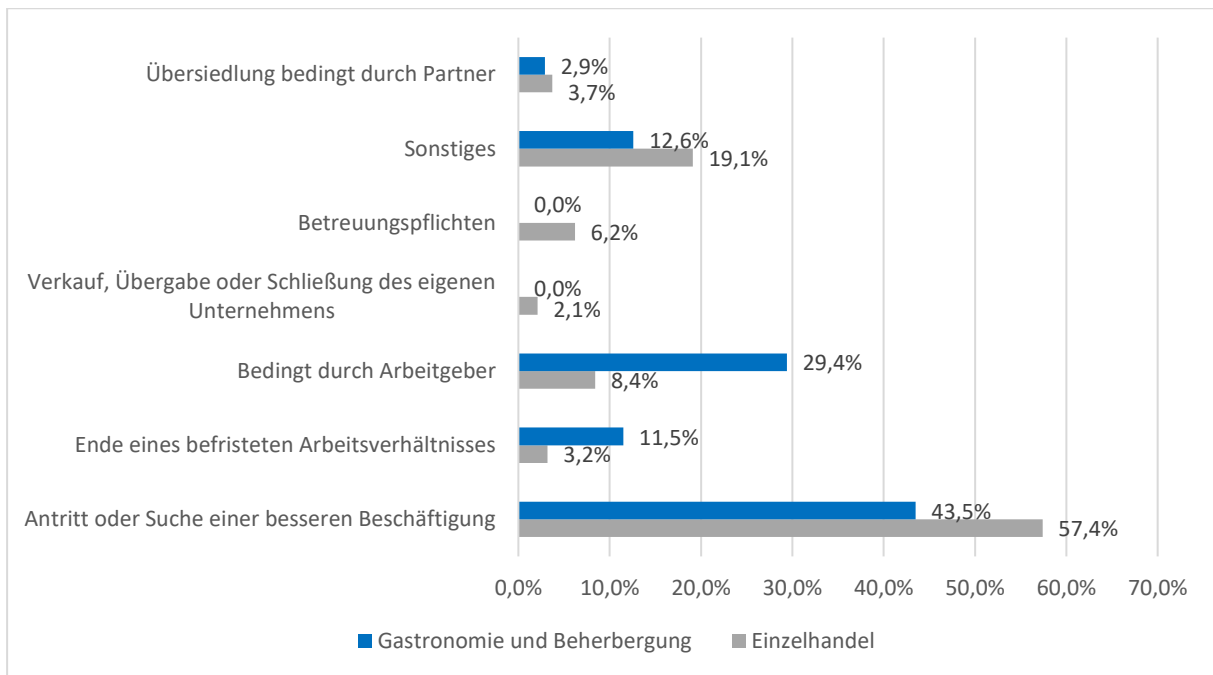


Abbildung 26: Gründe für den Arbeitsplatzwechsel im Einzelhandel und in Gastronomie und Beherbergung (EU-SILC 2017)<sup>31</sup>

## 7.4 Prekarität und Niedriglohn

Sowohl für den Einzelhandel als auch für die Gastronomie und Beherbergung (Abbildung 27<sup>32</sup>) konnte im Zuge dieser Studie ein vergleichsweise hoher Prekaritätsindex nachgewiesen werden; wobei die Beschäftigten aus der Gastronomie und Beherbergung fast doppelt so häufig prekäre Bedingungen vorfinden als die Beschäftigten im Einzelhandel. Dies begründet sich vorwiegend aufgrund der Niedriglohnbeschäftigung. In beiden Branchen ist der Anteil an Niedriglohnbeschäftigung hoch; in der Gastronomie und Beherbergung jedoch um knapp 20 Prozentpunkte höher als im Einzelhandel. Lediglich befristet Beschäftigte im Einzelhandel arbeiten häufiger unter der Niedriglohngrenze als Beschäftigte in der Gastronomie und Beherbergung. In allen anderen untersuchten Kategorien liegt der Anteil der Niedriglohnbeschäftigten in der Gastronomie und Beherbergung teils deutlich über dem Anteil im Einzelhandel.

<sup>31</sup> Teilweise handelt es sich um sehr geringe Fallzahlen, sodass die Ergebnisse als ein Richtwert zu verstehen sind.

<sup>32</sup> Teilweise handelt es sich um sehr geringe Fallzahlen, sodass die Ergebnisse als ein Richtwert zu verstehen sind.

„Manche, objektiv als prekarisierend zu bewertenden Merkmale von Erwerbsarbeit, werden subjektiv nicht als solche wahrgenommen“ (Schier et al. 2011, S. 407). Das verdecken von objektiven prekären Lebensverhältnissen bzw. -umständen durch die eigene subjektive Einschätzung in Befragungen. Um Prekarisierung in ihrer Vielseitigkeit in den Blick zu bekommen, ist es notwendig, auch subjektive Merkmale mittels qualitativer Interviews zu erfassen.

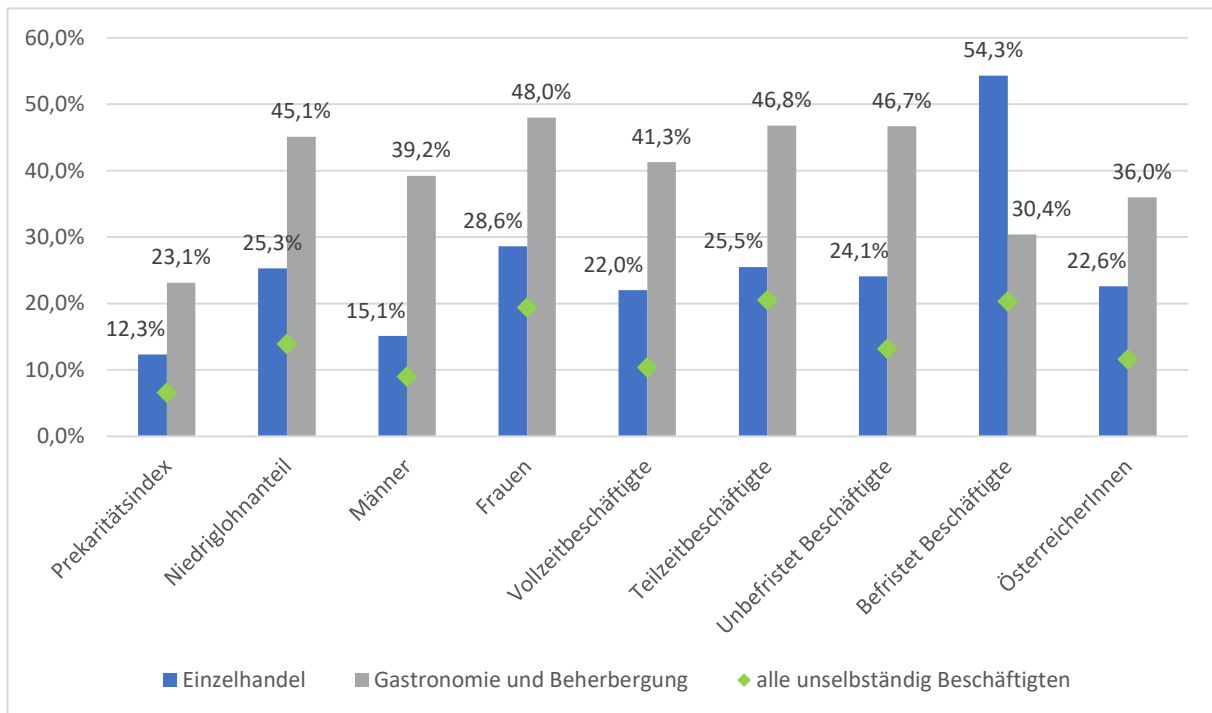


Abbildung 27: Prekarität und Niedriglohn im Einzelhandel sowie in Gastronomie und Beherbergung (EU-SILC 2017)

## 8 Zusammenfassung

Sowohl politisch als auch wissenschaftlich sind Phänomene der Verunsicherung von zunehmender Bedeutung. Es gibt verschiedene, teils ineinander verschränkte, strukturelle Veränderungen des Arbeitsmarktes, wie zum Beispiel veränderte Beschäftigungsstrategien der Unternehmen oder demografische Entwicklungen, welche additiv zu einer Ausweitung beziehungsweise Verschärfung von Prekarität beitragen können. Prekarität ist bisher weitgehend unterschiedlich definiert und vielschichtig angelegt. Zunächst monetär über niedrige Einkommen und weiters nicht-monetär etwa durch Beschäftigungs(in)stabilität, Arbeitsplatz(un)sicherheit sowie Möglichkeiten zur Weiterbildung. Faktoren, die mit dem Niedriglohn korrelieren, sind die Art der ausgeübten Tätigkeit, das Qualifizierungs- beziehungsweise das Bildungsniveau, die Betriebsgröße sowie die Berufserfahrung. Erst durch die Kombination und das Zusammenwirken mehrerer Merkmale wird ein Arbeitsverhältnis potentiell prekär. Arbeitsverhältnisse werden nach diesen und weiteren Merkmalen in Normalarbeitsverhältnis und atypische Beschäftigung kategorisiert. Alle Faktoren in der Kennzahl Prekarität abzubilden ist nahezu unmöglich – gerade, wenn man versucht, zu theoretischen Überlegungen Berechnungen mit empirischen Daten vorzunehmen. Der im Rahmen dieser Fallstudie generierte Prekaritätsindikator berücksichtigt in der Berechnung den Niedriglohn und schließt jene Personen aus, welche sich in Aus- oder Weiterbildung befinden. Dieser Prekaritätsindex lag für alle unselbstständig Beschäftigten im Jahr 2017 bei 6,6 %. Im Einzelhandel lag er bei 12,3 % und in der Gastronomie und Beherbergung bei 23,1 %. Ziel der vorliegenden Forschung war es, die diesen Prekaritätsindex beeinflussenden Faktoren für die Branchen Gastronomie und Beherbergung und Einzelhandel zu untersuchen.

Im Zuge der bisherigen Ausführungen wurde im Detail auf verschiedene Merkmale, Besonderheiten und Schwierigkeiten der Branchen Einzelhandel und Gastronomie und Beherbergung eingegangen, die auf neue Unsicherheiten in der Arbeitswelt hinweisen. Um die Branchenstudien abzuschließen und die eingangs gestellten Forschungsfragen beantworten zu können, werden diese nun nochmals in einen theoretischen Rahmen gefasst.

Zur Entwicklung der Beschäftigung im Einzelhandel und der Gastronomie und Beherbergung konnte festgestellt werden, dass beide Branchen seit 2003 gemessen an ihrer Beschäftigtenzahl ein relativ starkes Wachstum verzeichnen konnten. Dieses Wachstum betrifft vor allem den Frauenanteil und den Anteil der nicht in Österreich geborenen Beschäftigten, der durch

die EU-Erweiterungen der vergangenen zwei Dekaden deutlich gestiegen ist. Auch der Anteil der Teilzeitbeschäftigten hat sich in den letzten Jahren deutlich erhöht. Die Befunde aus beiden Branchen deuten also darauf hin, dass es sich um weiblich dominierte Branchen handelt, in der die Teilzeitbeschäftigung kontinuierlich an Bedeutung gewinnt und auch in Zukunft gewinnen wird. Besonders in der Gastronomie sind in den letzten Jahren deutlich mehr Personen, die nicht in Österreich geboren wurde, eine Beschäftigung eingegangen. Es kann vermutet werden, dass auch in Zukunft vermehrt auf dieses ArbeitnehmerInnen-Angebot zurückgegriffen werden wird, da vor allem die Motivation und Einstellung dieser Personen von den ArbeitgeberInnen geschätzt wird.

Die zweite Forschungsfrage zielt auf die Merkmale und das Ausmaß instabiler und/oder atypischer Beschäftigung in den beiden Branchen ab. Ein Indiz für eine instabile Beschäftigung kann ein befristetes Beschäftigungsverhältnis sein. Befristungen kommen in der Gastronomie und Beherbergung zwar überdurchschnittlich häufig vor, spielen aber insgesamt, wie auch im Einzelhandel, keine allzu große Rolle. Folgt man der Definition von Eppel (2017) gilt eine Beschäftigung als stabil, wenn sie ganzjährig Bestand hat. In beiden Branchen haben jedoch überdurchschnittlich viele Beschäftigte in den letzten zwölf Monaten ihren Arbeitsplatz gewechselt. Die hohe Fluktuation ist kennzeichnend für die Situation der Beschäftigten, da diese meist von sich aus den Betrieb wechseln; in der Hoffnung auf ein besseres Einkommen oder bessere Arbeitsbedingungen. Die Merkmale der Instabilität, die anhand der Befristung und Arbeitsplatzunsicherheit gemessen werden, sind zum Teil jedoch nur schwach ausgeprägt. Im Gegensatz dazu stellt sich die Teilzeitbeschäftigung als ein weitaus relevanteres und teils problematischeres Phänomen der Branchen heraus. Seitens der ArbeitgeberInnen wird auf Teilzeit gesetzt, um flexibler in der Personalplanung zu sein. Auch für bestimmte Gruppen der ArbeitnehmerInnen (mit Betreuungspflichten) ist eine Teilzeitanstellung von Vorteil. Andere wiederum würden gerne Vollzeit arbeiten, es werden aber keine entsprechenden Stellen ausgeschrieben. Als weiteres Merkmal für eine atypische Beschäftigung gilt der Niedriglohn. Unsere Berechnungen zeigen, dass der Niedriglohnanteil in beiden Branchen überdurchschnittlich hoch ist, besonders jedoch in der Gastronomie. In beiden Branchen ist dies kein neues Thema und wird immer wieder aufgegriffen, jedoch sind bisher keine gravierenden Veränderungen erfolgt.

Frauen und Teilzeitbeschäftigte sind neben den MigrantInnen, vor allem in der Gastronomie, auch jene Personengruppen, die von instabiler oder atypischer Beschäftigung betroffen sind.

Frauen sind in beiden Branchen häufiger als Teilzeitangestellte tätig als Männer. Teilzeitangestellte wiederum arbeiten vermehrt für Niedriglöhne. Dies trifft auch auf den Einzelhandel zu, wobei hier noch der hohe Anteil an befristet Beschäftigten, die für Niedriglöhne arbeiten, hervorzuheben ist. Mit diesen Ergebnissen kann Boschs (2018) These bestätigt werden, dass ein hoher Frauenanteil häufig mit instabilen Beschäftigungsverhältnissen und hoher Teilzeitbeschäftigung einhergeht. Um das Phänomen der atypischen Beschäftigung in den beiden Branchen genauer zu beleuchten, wurde der Frage nach den Gründen der Teilzeitbeschäftigung nachgegangen. Hier kann zunächst festgehalten werden, dass Frauen häufig aufgrund privater Betreuungspflichten keine Vollzeitstelle haben, Männer eher wegen einer beruflichen Aus- oder Weiterbildung oder weil sie schlichtweg keine Vollzeitstelle finden. Atypische Beschäftigung im Sinne von Nicht-Vollzeitbeschäftigung geht bei Frauen also hauptsächlich auf deren Lebensumstände und die familiäre Situation zurück, wird jedoch wie bereits erwähnt auch stark seitens der ArbeitgeberInnen gewünscht und dementsprechend forciert.

Im Zuge der letzten Forschungsfrage soll auf die Unterschiede hinsichtlich der Flexibilität, Prekarität und instabilen Beschäftigung zwischen den beiden Branchen eingegangen werden. Hinsichtlich der Flexibilität konnten eindeutige Unterschiede festgestellt werden. Die Gastronomie und Beherbergung zeichnet sich nach der Kategorisierung von Bosch (2018, S. 339) durch eine hohe externe numerische Flexibilität durch Unternehmenswechsel aus. Dies wird einerseits von den ArbeitgeberInnen als Problem wahrgenommen, weil sie im Prinzip ständig auf der Suche nach neuen Beschäftigten sind, und andererseits kristallisiert sich für die ArbeitnehmerInnen ein Unternehmenswechsel häufig als einzige Chance auf einen Karriereaufstieg heraus. Gastronomiebetriebe kennzeichnen sich durch azyklische Arbeitszeiten und durch eine zeitliche Flexibilität. Auch berichten die Beschäftigten in der Gastronomie und Beherbergung von einer vermehrten Arbeitsverdichtung und Stress. Aus den Befunden zum Einzelhandel geht hervor, dass sich Prozesse der betrieblichen Beschleunigung freisetzen und die gegenwärtige Arbeitssituation der Beschäftigten beeinflussen. Die regulierten Arbeitszeiten verschwimmen bei fortschreitender Flexibilität, die sich sowohl numerisch als auch funktional im Rahmen der internen Betriebsebene vollzieht. Nachdem der Faktor Personal einer der Hauptkostentreiber ist, hat dies zur Folge, dass sich die Zuständigkeitsbereiche der Beschäftigten ausweiten, wodurch eine zunehmende Arbeitsverdichtung entsteht. Von den Beschäftigten wird folglich hochgradige Flexibilität vorausgesetzt, um auf unbeständige KundInnen-Ströme, Umsatzschwankungen und etwaige Personalausfälle entsprechend reagieren zu können. Der

errechnete Prekaritätsindikator ist in beiden untersuchten Branchen, jedoch besonders in der Gastronomie und Beherbergung, deutlich höher als jener, der für alle unselbständig Beschäftigten Personen in Österreich errechnet wurde. Dies lässt sich vor allem durch den überdurchschnittlich hohen Anteil an Niedriglohnbeschäftigten erklären. Die Gastronomie und Beherbergung und der Einzelhandel zählen also zu den Branchen, die ein erhöhtes Prekaritätsrisiko aufweisen. Gerade in der Gastronomie trifft Budes überspitzt formulierte These zu, dass das neue „Serviceproletariat“ als „weiblich, ethnisch heterogen und qualifikatorisch diffus“ bezeichnet werden kann (Bude 2015, S. 24). Laut Boschs Untersuchungen schützt auch eine Berufsausbildung nicht vor Prekarität. Sowohl in der Gastronomie als auch im Einzelhandel ist das Qualifikationsniveau in den letzten Jahren gestiegen, in der Gastronomie konnte jedoch eine De-Qualifizierung festgestellt werden. Bezüglich der instabilen Beschäftigung kann zu den untersuchten Indikatoren der Befristung und dem Arbeitsplatzwechsel nochmals festgehalten werden, dass beide Indikatoren überdurchschnittlich hoch ausgeprägt sind, jedoch die Befristung keine bedeutende Rolle spielt.

Die Gastronomie und Beherbergung und der Einzelhandel weisen somit mehrere Merkmale von Unsicherheit und Prekarität auf, die vor allem in der Gastronomie teilweise stark ausgeprägt sind. Eine große Bedeutung hat hier aufgrund des großen Niedriglohnsektor und einer erkennbaren De-Qualifizierung die Dimension des Einkommens. Der Niedriglohn weist in Kombination mit häufigen Arbeitsplatzwechseln und der Befristung von Arbeitsverhältnissen auf eine Beschäftigungsinstabilität hin. Diese geht häufig mit atypischen Verhältnissen einher, die sich auch im Einzelhandel vor allem durch eine hohe Teilzeitbeschäftigung äußern. Dieser hohe Anteil betrifft primär Frauen und ist vor allem auf Betreuungspflichten, aber auch auf das Fehlen von Vollzeitstellen zurückzuführen. Die Erkenntnisse dieser Studie bestätigen die häufig getroffene Annahme, dass vor allem Frauen, MigrantInnen und Teilzeitbeschäftigte von neuen Unsicherheiten am Arbeitsmarkt betroffen sind.

Die Beschäftigten in den von uns analysierten Branchen können demnach durch den hohen Prekaritätsindex der Branchen als besonders von Prekarität gefährdet beschrieben werden. Es fallen viele Merkmale unsicherer Beschäftigung im Einzelhandel und im Gastgewerbe zusammen: soziodemographische Faktoren spielen ebenso eine Rolle wie objektive sowie subjektive Dimensionen. Aus der Perspektive der Intersektionalität kumulieren in unseren Branchen potenziell benachteiligende Merkmale, etwa Migrationshintergrund und Geschlecht mit

weiteren Faktoren, wie etwa dem Bildungsstand. Die Analyse der ausgewählten Branchen Einzelhandel und Gastronomie und Beherbergung hat, die in der bisherigen Literatur festgehaltenen Problembereiche der Prekarität auch für Österreich bestätigt. Es kam in den letzten Jahren in beiden Branchen zum – teils rapiden – Anstieg atypischer Beschäftigungsverhältnisse und Unsicherheiten für die Beschäftigten.



## 9 Literaturverzeichnis

- Apitzsch, Birgit; Shire, Karen A.; Heinrich, Steffen; Mottweiler, Hannelore; Tünste, Markus (2015): Flexibilität und Beschäftigungswandel. 1. Aufl. Weinheim [u.a.]: Beltz Juventa (Arbeitsgesellschaft im Wandel).
- Arbeitsmarkt Service (o.J.): Die Öffnung des Arbeitsmarktes ab 1.5.2011. Unter Mitarbeit von Günther Reitbauer. Hg. v. Arbeitsmarkt Service Weiz. Weiz. Online verfügbar unter [https://www.ams.at/\\_docs/Arbeitsmarktoeffnung\\_01.05.2011.pdf](https://www.ams.at/_docs/Arbeitsmarktoeffnung_01.05.2011.pdf), zuletzt geprüft am 24.02.2019.
- Blank, Oliver (2004): Entwicklung des Einzelhandels in Deutschland. Der Beitrag des Gebietsmarketings zur Verwirklichung einzelhandelsbezogener Ziele der Raumordnungspolitik. Gabler Edition Wissenschaft. Wiesbaden, s.l.: Deutscher Universitätsverlag. Online verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-663-09939-0>.
- Bogner, Alexander; Menz, Wolfgang (2009): Das theoriegenerierende Experteninterview. Erkenntnisinteresse, Wissensformen und Interaktion. In: Alexander Bogner, Beate Littig und Wolfgang Menz (Hg.): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 3., grundlegend überarbeitete Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 61–98.
- Bosch, Gerhard (2018): Strukturen und Dynamik von Arbeitsmärkten. In: Fritz Böhle, G. Günther Voss und Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. 2. Auflage. Wiesbaden, Germany: Springer VS (Handbuch), S. 325–359.
- Brehmer, Wolfram; Hartmut, Seifert (2008): Sind atypische Beschäftigungsverhältnisse prekär? Eine empirische Analyse sozialer Risiken. In: *Zeitschrift für Arbeitsmarktforschung* (11), S. 501–531.
- Bude, Heinz (2015): Brennpunkte sozialer Spaltung. In: Steffen Mau und Nadine M. Schöneck-Voß (Hg.): (Un-)Gerechte (Un-)Gleichheiten. Berlin: Suhrkamp (Edition Suhrkamp, 2684), S. 16–26.
- Castel, Robert; Dörre, Klaus (Hg.) (2009): Prekarität, Abstieg, Ausgrenzung. Die soziale Frage am Beginn des 21. Jahrhunderts. Frankfurt, M., New York, NY: Campus-Verl.
- Diekmann, Andreas (2013): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.

- Dörfler, Sonja; Wernhart, Georg (2016): Die Arbeit von Männern und Frauen. Eine Entwicklungsgeschichte der geschlechtsspezifischen Rollenverteilung in Frankreich, Schweden und Österreich. Österreichisches Institut für Familienforschung. Wien.
- Dörre, Klaus; Brinkmann, Ulrich (2005): Finanzmarkt-Kapitalismus: Triebkraft eines flexiblen Produktionsmodells? In: Paul Windolf (Hg.): Finanzmarkt-Kapitalismus. Analysen zum Wandel von Produktionsregimen, Bd. 45. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 58–84.
- Eppel, Rainer; Leoni, Thomas; Mahringer, Helmut (2017): Österreich 2025 - Segmentierung des Arbeitsmarktes und schwache Lohnentwicklung in Österreich. In: *WIFO-Monatsberichte* 90 (5), S. 425–439.
- Fachbereichssekretär VIDA Hotellerie und Gastronomie (03.01.2019): Interview unsichere Arbeitswelt. Bundesbereich Kollektivvertrag Tourismus und Dienstleistungen. Interview mit Dieter Etzelsdorfer. Linz.
- Fehre, Rena; Huter, Kai; Mehli, Peter (2016): Entgrenzung von Arbeit und ihre Auswirkungen auf Familie und Gesundheit an Beispielen aus dem Lebensmitteleinzelhandel und dem Engineering aus Bremen. Arbeitnehmerkammer Bremen. Online verfügbar unter [https://www.researchgate.net/publication/315904622\\_Entgrenzung\\_von\\_Arbeit\\_und\\_ihre\\_Auswirkungen\\_auf\\_Familie\\_und\\_Gesundheit\\_an\\_Beispielen\\_aus\\_dem\\_Lebensmitteleinzelhandel\\_und\\_dem\\_Engineering\\_aus\\_Bremen](https://www.researchgate.net/publication/315904622_Entgrenzung_von_Arbeit_und_ihre_Auswirkungen_auf_Familie_und_Gesundheit_an_Beispielen_aus_dem_Lebensmitteleinzelhandel_und_dem_Engineering_aus_Bremen).
- Fischbach, Andrea; Decker, Katharina; Lichtenthaler, Philipp W. (2012): Emotionsarbeit, Wertschätzung und Stolz in Einzelhandel und Pflege. In: Ralf Reichwald, Martin Frenz, Agnes Schipanski und Sibylle Hermann (Hg.): Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit. Professionalisierung - Wertschätzung - Interaktion. Wiesbaden: Gabler Verlag, S. 525–539.
- Flick, Uwe (2010): Triangulation. In: Günter Mey und Katja Mruck (Hg.): Handbuch Qualitative Forschung in der Psychologie. 1. Aufl. s.l.: VS Verlag für Sozialwissenschaften (GWV), S. 278–289.
- Fritsch, Nina-Sophie; Teitzer, Roland; Verwiebe, Roland (2014): Arbeitsmarktflexibilisierung und wachsende Niedriglohnbeschäftigung in Österreich. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* (39), S. 91–110.
- Geisberger, Tamara (2017): Niedriglohnbeschäftigung in Österreich 2014: geringe Dynamik - verfestigte Strukturen. In: *Statistische Nachrichten* (11), S. 924–940.

- Goedicke, Anne; Beerheide, Emanuel (2018): Institutionelle und tätigkeitsbezogene Bedingungen der arbeits- und Beschäftigungsqualität im Gastgewerbe. In: Emanuel Beerheide, Arno Georg, Anne Goedicke, Constanze Nordbrock und Kai Seiler (Hg.): Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 15–42.
- Huemer, U. (2017) *Verteilung der Arbeitszeit – WIFO-Beitrag zum Sozialbericht 2015-2016*. Wien: WIFO
- Jürgens, Kerstin (2011): Prekäres Leben. In: *WSI Mitteilungen* (8).
- Kalina, Thorsten; Weinkopf, Claudia (2008): Konzentriert sich die steigende Niedriglohnbeschäftigung in Deutschland auf atypisch Beschäftigte? Online verfügbar unter [http://doku.iab.de/zaf/2008/2008\\_4\\_zaf\\_Kalina\\_Weinkopf.pdf](http://doku.iab.de/zaf/2008/2008_4_zaf_Kalina_Weinkopf.pdf), zuletzt geprüft am 20.02.2019.
- Keller, Berndt; Seifert, Hartmut (2013): Atypische Beschäftigung zwischen Prekarität und Normalität. Entwicklung, Strukturen und Bestimmungsgründe im Überblick. 1., Aufl. Berlin: edition sigma (Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, 158).
- Köhler, Christoph; Weingärtner, Simon (2017): Arbeitsmarktsegmentation. In: Hirsch-Kreinsen, Minssen (Hg.) 2017 –Lexikon der Arbeits- und Industriesoziologie, 2. Auflage, S. 52–57.
- Köhler, Christoph; Weingärtner, Simon (2018): Betriebliche Beschäftigungssysteme. In: Fritz Böhle, G. Günter Voss und Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. 2. Auflage. Wiesbaden, Germany: Springer VS (Handbuch), S. 537–577.
- Krüger, Franziska; Guhlemann, Kerstin (2018): Arbeit und Arbeitsbedingungen im Gastgewerbe. In: Emanuel Beerheide, Arno Georg, Anne Goedicke, Constanze Nordbrock und Kai Seiler (Hg.): Gesundheitsgerechte Dienstleistungsarbeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 79–104.
- Magnin, Chantal; Juhasz, Anne; Gazareth, Pascale (2007): Einleitung. In: Pascale Gazareth, Anne Juhasz und Chantal Magnin (Hg.): Neue soziale Ungleichheit in der Arbeitswelt. Konstanz: UVK (Sozialwissenschaften), S. 7–28.
- Mau, Steffen; Verwiebe, Roland (2009): Die Sozialstruktur Europas. Konstanz: UVK-Verl.-Ges (UTB Soziologie, 3145).

- Mayrhuber, Christine; Rocha-Akis, Silvia (2015): Niedriglohnbeschäftigung und Sozialversicherungsabgaben. Wien.
- Mayring, Philipp (2000): Qualitative Inhaltsanalyse. In: *Forum Qualitative Sozialforschung* 1 (2). DOI: 10.17169/fqs-1.2.1089.
- Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Basel: Beltz Verlag.
- Pflüger, Jessica; Pongratz, Hans; Trinczek, Rainer (2010): Methodische Herausforderungen arbeits- und industriesoziologischer Fallstudienforschung. In: *Arbeits- und Industrie-soziologische Studien* 3 (1), S. 5–13.
- Raehlmann, Irene; Meiners, Birgit; Glanz, Alexander; Funder, Maria (1993): Flexible Arbeitszeiten. Wechselwirkungen zwischen betrieblicher und außerbetrieblicher Lebenswelt. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Studien zur Sozialwissenschaft, 123). Online verfügbar unter <http://dx.doi.org/10.1007/978-3-322-97033-6>.
- Reinprecht, Christoph (2008): Prekarisierung und Re-Feudalisierung sozialer Ungleichheit. In: *Kurswechsel* 31 (1), S. 13–23.
- Reinprecht, Christoph (2014): Soziale Ungleichheiten: Konzeptionelle Perspektiven. In: Nikolaus Dimmel (Hg.): *Handbuch Armut in Österreich*. 2., voll. überarb. und erweit. Aufl. Innsbruck: StudienVerlag, S. 40–52.
- Riesenhuber, Felix (2009): Grundbegriffe großzahliger empirischer Forschung. In: Sönke Albers, Daniel Klapper, Udo Konradt, Achim Walter und Joachim Wolf (Hg.): *Methodik der empirischen Forschung*. 3., überarb. und erw. Auflage. Weisbaden: Gabler/GWW Fachverlage, S. 8–16.
- Rodgers, Gerry (1989): Precarious Work in Western Europe: The State of the Debate. In: Gerry Rodgers und Janine Rodgers (Hg.): *Precarious jobs in labour market regulation. The growth of atypical employment in Western Europe*. Brussels: International Institute for labour studies, S. 1–16.
- Schier, Michaela; Jurczyk, Karin; Szymenderski, Peggy (2011): Entgrenzung von Arbeit und Familie – mehr als Prekarisierung. In: *WSI Mitteilungen* (8).
- Schlote-Sautter, Barbara; Herter-Eschweiler, Robert; Keller, Stefan (2018): Beschäftigungs- und Betriebskulturen im Gastgewerbe. In: Emanuel Beerheide, Arno Georg, Anne Gonedicke, Constanze Nordbrock und Kai Seiler (Hg.): *Gesundheitsgerechte Dienstleis-*

- tungsarbeit. Diskontinuierliche Erwerbsverläufe als Herausforderung für Arbeitsgestaltung und Kompetenzentwicklung im Gastgewerbe: Springer Fachmedien Wiesbaden, 43-78.
- Schultheis, Franz (2016): Prekarisierung erfahren. Zur Aktualität einer qualitativen Gesellschaftsanalyse „von unten“. In: Rolf Hepp, Robert Riesinger und David Kergel (Hg.): Verunsicherte Gesellschaft. Prekarisierung auf dem Weg in das Zentrum. Wiesbaden: Springer VS (Prekarisierung und soziale Entkopplung - transdisziplinäre Studien), S. 95–112.
- Schwarz, Doreen (2007): Flexibilisierung der Arbeit und deren Einfluss auf die Persönlichkeit des Arbeitnehmers: Eine konzeptionelle Analyse. Brandenburg University of Technology Cottbus. Online verfügbar unter <https://www.econs-tor.eu/bitstream/10419/52353/1/672344173.pdf>.
- Statista (2019): Kennzahlen des Einzelhandels. Beschäftigte im Einzelhandel in Österreich nach Branchen 2017. Online verfügbar unter <https://de-1statista-1com-1yccbus9400dd.han.ubl.jku.at/statistik/daten/studie/161695/umfrage/beschaeftigte-im-einzelhandel-in-oesterreich-nach-branchen/>.
- Statista GmbH (2017): Gastronomie. Marktdaten zur Gastronomie. Hamburg. Online verfügbar unter <https://de.statista.com/statistik/kategorien/kategorie/17/themen/143/branche/gastronomie/>, zuletzt geprüft am 08.07.2019.
- Vertreter WKO Hotellerie und Gastronomie (22.01.2019): Interview unsichere Arbeitswelt. Interview mit Dieter Etzelsdorfer.
- Wiesböck, Laura (2016): A preferred workforce? Employment practices of East–West cross-border labour commuters in the Central European Region. In: *Österreichische Zeitschrift für Soziologie* (41), S. 391–407. DOI: 10.1007/s11614-016-0245-3.
- Wirtschaftsbereichssekretärin GPA-djp Handel (11.02.2019): Abteilung: Geschäftsbereich Interessenvertretung in der Gewerkschaftsvertretung. Interview mit Florian Pimminger. Wien.
- Wirtschaftskammer Österreich (2019a): Kollektivvertrag für ArbeiterInnen im Hotel- und Gastgewerbe gültig ab 1.5.2019. Wirtschaftskammer Österreich. Wien. Online verfügbar unter <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/rahmen-kv-hotel-gastgewerbe-arbeiter-2019.pdf>, zuletzt geprüft am 08.07.2019.

Wirtschaftskammer Österreich (2019b): Lohnordnungen für ArbeiterInnen in der Gastronomie und Hotellerie gültig ab 1.5.2019. Die aktuellen Lohntabellen für alle Bundesländer im Überblick. Wirtschaftskammer Österreich. Wien. Online verfügbar unter <https://www.wko.at/service/kollektivvertrag/lohnordnungen-arbeiter-gastronomie-hotellerie-2019.html>, zuletzt geprüft am 08.07.2019.

Witek, Matthias (2014): Einkaufen bei Multichannel-Retailern. Eine empirische Untersuchung aus verhaltenswissenschaftlicher Sicht in der Sport- und Freizeitbranche. 1. Aufl. Lohmar: Eul (Reihe: Kundenorientierte Unternehmensführung, 8).

WKO (2019): Berufs- und Brancheninfo: Einzelhandel. Online verfügbar unter <https://www.wko.at/service/bildung-lehre/berufs-und-brancheninfo-einzelhandel.html>.