



LAGE DER BESCHÄFTIGTEN IM HANDEL

Arbeitszeit und Zufriedenheit im Kontext
der Covid-19-Pandemie

Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
durchgeführt vom Institut für empirische Sozialforschung (IFES)
und dem Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO)

IFES **WIFO** ■

AK ■ **WIEN**
GERECHTIGKEIT MUSS SEIN

Bei Verwendung von Textteilen wird um Quellenangabe und Zusendung eines Belegexemplares an die AK Wien, Abteilung Wirtschaftspolitik, ersucht.

IMPRESSUM

Medieninhaber: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien,
Prinz-Eugen-Straße 20–22, 1040 Wien, Telefon: (01) 501 65 0
Offenlegung gem. § 25 MedienG: siehe wien.arbeiterkammer.at/impressum

Zulassungsnummer: AK Wien 02/34648 M
ISBN-Nummer: 978-3-7063-0931-8

Auftraggeberin: AK Wien, Abteilung Wirtschaftspolitik

Autor:innen:

IFES: Martin Oppenauer, Eva Zeglovits, Alexander Brenn, Thomas Bugnar
WIFO: Peter Huber, Sandra Bilek-Steindl, Julia Bock-Schappelwein, Klaus Nowotny

Fachliche Betreuung: Helmut Gahleitner

Grafik Umschlag und Druck: AK Wien
Verlags- und Herstellungsort: Wien
© 2022: AK Wien

Stand: September 2022
Ein Kooperationsprojekt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Die Lage der Beschäftigten im Handel

Arbeitszeit und -zufriedenheit im Kontext der COVID-19-Pandemie

Peter Huber (WIFO), Sandra Bilek-Steindl (WIFO), Julia Bock-Schappelwein (WIFO), Klaus Nowotny (WIFO), Martin Oppenauer (IFES), Eva Zeglovits (IFES)

INHALTSVERZEICHNIS

Zusammenfassung	i
Beschäftigung im Handel 2010 bis 2022 (WIFO)	1
Arbeitszeitvorstellungen und Arbeitsklima im Handel (IFES)	82

ZUSAMMENFASSUNG

Die COVID-19-Pandemie hat 2020 Wirtschaft und Arbeitswelt vor enorme Herausforderungen gestellt. Die behördlichen Maßnahmen zur Eindämmung des Virus führten zur tiefsten Rezession in der österreichischen Nachkriegsgeschichte. Im Auftrag der Arbeiterkammer Wien haben das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) und das Institut für empirische Sozialforschung (IFES) nun die Lage der Handelsbranche und die Situation ihrer unselbstständig Beschäftigten im Kontext der Pandemie untersucht – insbesondere Entwicklungen im Bereich der Wirtschaftsleistung und der Beschäftigung, Arbeitszeitlagen sowie Arbeitszufriedenheit und berufliche Belastungsfaktoren. Ein Schwerpunkt wurde auf das Thema Arbeitszeit gelegt.

Höchst unterschiedlich stellen sich die **wirtschaftlichen Auswirkungen** innerhalb der Branche dar: Während als systemrelevant eingestufte Bereiche weniger stark von den Maßnahmen betroffen waren, mussten andere Verluste hinnehmen. Beschäftigungs- und Umsatzeinbußen konzentrierten sich auf weite Teile des Einzelhandels und des Kfz-Handels. Der Versand- und Internet-Einzelhandel verzeichnete hingegen ein massives Umsatz- und Beschäftigungsplus. Im Großhandel konnte das Beschäftigungsniveau fast gehalten werden. Im Jahr 2021 setzte dann eine wirtschaftliche Erholung ein, wenngleich die Entwicklung des Handels weiterhin von der Pandemie und gesundheitspolitischen Maßnahmen geprägt war.

Die COVID-19-Pandemie ließ die geleistete **Arbeitszeit** in den von Lockdowns betroffenen Handelsbranchen deutlicher sinken. Die Teilzeitquote stagnierte im Handel seit Pandemiebeginn, sie stieg allerdings davor von 33% (2010) auf 39% (2019). Auffällig ist die mit 59% (2019) hohe Teilzeitquote unter weiblichen Beschäftigten im Handel, unter den männlichen Kollegen beträgt dieser Anteil 12%. Homeoffice dagegen ist „männlicher“: Es betrifft (auch) im Handel vorwiegend Männer und höher qualifizierte Arbeitskräfte sowie innerhalb der Handelsbranche vor allem den Großhandel.

Allgemein ist die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung im Handel relativ hoch. Die **Wunscharbeitszeit** bei gleichem Stundenentgelt weicht aber immer häufiger vom jeweiligen Stundenausmaß ab. Während Vollzeitbeschäftigte tendenziell häufiger Stunden reduzieren wollen, ist ein leichter Anstieg unter jenen Teilzeitbeschäftigten zu verzeichnen, die gerne Stunden aufstocken würden. Mit der Pandemie stieg gleichzeitig die Zahl jener Teilzeitkräfte, die sich keine Vollzeitstelle wünschen. Angesichts der volatilen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung bleibt abzuwarten, inwieweit die Inflation die präferierte Normarbeitszeit beeinflussen wird.

Mit Beginn der Pandemie ist die **Arbeitszufriedenheit** der Beschäftigten im Handel stärker gesunken als in anderen Branchen. Sie ist innerhalb des Handels im Einzelhandel am niedrigsten. Gleichzeitig hat der psychische Stress durch Zeitdruck sowie durch eine psychisch belastende Tätigkeit seit der Pandemie stark zugenommen. Häufiger belastet fühlen sich Personen mit Kindern im Haushalt, Personen mit Migrationshintergrund sowie Beschäftigte im Großhandel und Vollzeitkräfte. Auch der Stress im Alltagsleben liegt verglichen mit der Vor-Pandemie-Zeit auf höherem Niveau. Insgesamt ist bei nahezu sämtlichen Indikatoren für die Arbeitszufriedenheit eine Verschlechterung zu beobachten, während die beruflichen Belastungen seit Pandemiebeginn gestiegen sind.

DATENGRUNDLAGE

- Als Grundlage für die Analysen des WIFO wurden sowohl Daten des Dachverbandes der Sozial-versicherungsträger als auch Sonderauswertungen der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria herangezogen. Der makroökonomische Hintergrund wird auf Basis der VGR und dem Handelsumsatzindex von Statistik Austria dargestellt.
- Das IFES wertete Daten des Arbeitsklima Index und Arbeitsgesundheitsmonitors aus, die von der Arbeiterkammer Oberösterreich zur Verfügung gestellt wurden.

WIRTSCHAFTSLEISTUNG UND BESCHÄFTIGUNG

- In puncto Wirtschaftsleistung und Beschäftigung im Handel seit 2008 zeigen die Analysen des WIFO, dass die pandemiebedingten Beschäftigungs- und Umsatzeinbußen sich insbesondere auf weite Teile des Einzelhandels und des Kfz-Handels konzentrierten. Im Großhandel konnte das Beschäftigungsniveau fast gehalten werden. Der Versand- und Internet-Einzelhandel profitierte von der Pandemiesituation und verzeichnete seither massive Umsatz- und Beschäftigungszuwächse – ein Trend, der bis zum Ende des Analysezeitraumes Mitte 2022 anhält.

Wirtschaftlich sehr unterschiedliche Auswirkungen

- Der BIP-Einbruch von real 6,5% im Jahr 2020 wurde großteils von Wertschöpfungsrückgängen in den kontaktintensiven Dienstleistungen bestimmt. Besonders betroffene Bereiche waren neben dem Handel (–5,9%; darunter Kfz-Handel: –13,6%; Einzelhandel: –9,5%) die Beherbergung und Gastronomie (–36,6%), die sonstigen Dienstleistungen (einschließlich Kunst, Unterhaltung und Erholung; –18,6%) sowie der Verkehr (–10,7%).
- Bei eingeschränkten Konsummöglichkeiten im Zuge der gesundheitspolitischen Maßnahmen schrumpfte der private Konsum im Jahr 2020 real um 8,0%. Während in der Vergangenheit wirtschaftliche Abschwünge oft vom Ausland über die Exporte oder Finanzmärkte induziert wurden und sich erst in weiterer Folge auf Konsum und Handel übertrugen, war der Handel mit Beginn der COVID-19-Pandemie unmittelbar von gesundheitspolitischen Maßnahmen betroffen. Vor allem im Einzelhandel mit Nichtnahrungsmitteln waren deutliche Umsatzeinbußen zu beobachten.
- Im Jahr 2021 setzte eine wirtschaftliche Erholung ein, wenngleich die Entwicklung des Handels weiterhin von der anhaltenden COVID-19-Pandemie und deren gesundheitspolitischen Maßnahmen geprägt war. Die Nachfrageschwäche war im Jahr 2021 jedoch insgesamt nicht mehr so hoch wie 2020, damit wurde der Konsum wieder ausgeweitet und die reale Wertschöpfung im Handel expandierte um 3,7%.

Mehr Beschäftigung in systemrelevanten Bereichen

- Auch der Arbeitsmarkt reagierte auf die gesundheitspolitischen Maßnahmen in der COVID-19- Pandemie unmittelbar mit einem massiven Rückgang der Beschäftigung und beispiellosen Anstieg der Arbeitslosigkeit. Nachdem zu Pandemiebeginn im Frühjahr 2020 fast alle Branchen mit Beschäftigungsverlusten konfrontiert waren, konzentrierten sich diese

im weiteren Jahresverlauf 2020 zunehmend auf die kontaktintensiven Dienstleistungsbranchen. Teilbereiche des Handels waren besonders betroffen, wobei die Corona-Kurzarbeit abfedernd wirkte, andere Teilbereiche dagegen waren systemrelevant und durften während der Lockdownphasen weiter offenhalten und andere Teilbereiche wie der Versand- und Internet-Einzelhandel profitierten von der Krisensituation.

- Gemäß den Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger wurde die Beschäftigung im Jahr 2020 im Handel insgesamt um 0,9% eingeschränkt. Der Beschäftigungsverlust erstreckte sich sowohl über den Einzel- (-0,9%), Groß- (-0,3%) als auch Kfz-Handel (-2,4%). Nach der Einschränkung im Jahr 2020, wurde 2021 ein Zuwachs von 2,4% verzeichnet, womit die Beschäftigung wieder über dem Niveau von 2019 lag. Im Kfz-Handel sowie in Teilbereichen des Einzelhandels (z. B. Tankstellen, Nahrungs- und Genussmittel, Textilien, Bekleidung und Schuhe) lag sie jedoch, so wie in den kontaktintensiven Branchen noch deutlich unter dem Vorkrisenniveau
- Spiegelbildlich zu den Umsätzen entwickelte sich auch die Beschäftigung je nach Branchenzugehörigkeit im Verlauf der Pandemie heterogen. Rund die Hälfte der unselbständigen Beschäftigung im Handel kann als systemrelevant eingestuft werden (2021: 42%), im Einzelhandel sogar etwas mehr als die Hälfte (2021: 56%). Im Pandemiejahr 2020 stieg die Beschäftigung in den systemrelevanten Branchen des Handels um 0,8% an, während sie in nicht systemrelevanten Branchen um 2% zurückging.
- Noch deutlicher zeigen sich die Auswirkungen der Schließungen bzw. Einschränkungen der Geschäftstätigkeit auf die Beschäftigungssituation im Einzelhandel; in den nicht systemrelevanten Einzelhandelsbranchen ging die Beschäftigung im Jahr 2020 um 3,1% zurück, in systemrelevanten Einzelhandelsbranchen stieg sie hingegen um 1% an.
- Im Vergleich zum Vorkrisenjahr 2019 gestaltete sich im Jahresdurchschnitt 2021 die Beschäftigung in den systemrelevanten Teilbereichen des Handels mit überdurchschnittlich hohen Beschäftigungszuwächsen besonders dynamisch. Im nicht systemrelevanten Einzelhandel konnte 2021 die Beschäftigung das Vorkrisenniveau jedoch noch nicht wieder erreichen. Die Beschäftigung gestaltete sich in diesen Bereichen ähnlich wie in den kontaktintensiven Branchen.

ARBEITSZEIT

- Die COVID-19-Pandemie ließ die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in den besonders von den gesundheitspolitischen Maßnahmen betroffenen Handelsbranchen sinken.
- Die bereits 2010 hohe Teilzeitquote im Handel erhöhte sich bis 2019 nochmals deutlich auf 39% (andere Branchen 28%). Im Einzelhandel arbeitete 2019 bereits jede zweite Arbeitskraft Teilzeit. Die Teilzeitquote stagnierte mit Pandemiebeginn im Handel, nur im Kfz-Handel und im sonstigen Einzelhandel kam es zu einem leichten Anstieg.
- Frauen arbeiteten vor allem aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit, Männer bzw. jüngere Menschen aufgrund von Aus- und Weiterbildungsaktivitäten.
- Während der COVID-19-Pandemie wurde Homeoffice im Großhandel, wo es schon vor Beginn der Pandemie häufiger eingesetzt worden war als in den übrigen Handelsbranchen, weiter ausgeweitet. Homeoffice nutzten im Handel wie auch in anderen Branchen vorwiegend Männer bzw. höher qualifizierte Arbeitskräfte.
- Allgemein ist die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung im Handel hoch: 70% der Handelsbeschäftigte sind (sehr) zufrieden mit ihrer Arbeitszeitregelung (für den Zeitraum 2020ff.). Der Wert bewegt sich damit in etwa auf dem Vorkrisenniveau (2018/2019: 69%).
- Arbeitszeitwünsche unterscheiden sich zunehmend von der vertraglich vereinbarten und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit. Im Vergleich zum Niveau vor der Pandemie ist etwa für deutlich mehr Vollzeitbeschäftigte eine Arbeitszeitreduktion bei gleichbleibendem Stundenentgelt vorstellbar. Gleichzeitig ist der Wunsch, Stunden aufzustocken, bei Teilzeitbeschäftigte leicht gestiegen. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigte, die sich eine Vollzeitstelle wünschen, hat sich aber kaum geändert, sodass offensichtlich oftmals nur eine geringfügige Ausweitung der Arbeitszeit gewünscht wird.
- Angesichts der volatilen gesamtwirtschaftlichen Entwicklung bleibt abzuwarten, inwieweit die Inflation die präferierte Normarbeitszeit beeinflussen wird.

Rückgang der Ist-Arbeitszeit

- Die tatsächlich geleistete Arbeitszeit ging mit der COVID-19-Pandemie zurück. Im Einzelhandel insgesamt arbeiteten im Jahr 2020 sogar nur mehr 31% der unselbstständig Beschäftigten mehr als 35 Stunden (nach 37% im Vorkrisenjahr 2019), im Kfz-Handel waren es, von einem ungleich höheren Niveau ausgehend, nur mehr 55% (2019: 68%) und im Großhandel 53% (2019: 59%).
- Insbesondere sank der Anteil der unselbstständig Beschäftigten im Handel, die in der Referenzwoche der Befragung in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung tatsächlich mehr als 35 Stunden arbeiteten von 47% (2019) auf 41% (2020), während gleichzeitig im ersten Pandemiejahr der Anteil der unselbstständig Beschäftigten, die in der Referenzwoche gar nicht arbeiteten, weil sie z. B. auf Urlaub oder in Kurzarbeit waren oder Überstunden abbauten, deutlich angestiegen war.
- Pandemiebedingt gingen die Samstagsarbeit und die erbrachten Überstunden zurück. Gleichzeitig verringerte sich mit dieser Reduktion der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit im Pandemiejahr 2020 auch der Anteil der Handelsbeschäftigte, die von Samstagsarbeit betroffen waren, von 48% auf 44%, obschon dieser Anteil weiterhin merklich höher ausfiel als in den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft (2019: 32%, 2020: 29%). Auch

diese Zahl war bereits in den Jahren 2010 bis 2019 rückläufig, sodass sich der Anteil der Handelsbeschäftigte mit Überstunden von 20% auf 16% reduzierte. Im Jahr 2020 erfolgte ein weiterer Rückgang auf 13%, und verblieb auch 2021 auf diesem Niveau.

Teilzeit im Trend

- Die bereits 2010 hohe Teilzeitquote im Handel (33%) stieg mittelfristig bis 2019 auf 39% an (alle anderen Branchen 28%). Hierbei ist der Einzelhandel, in welchem 2019 bereits 52% der unselbstständig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter regelmäßig bis zu 35 Stunden arbeiteten, besonders hervorzuheben.
- Ein wesentliches Merkmal der Teilzeitbeschäftigung im Handel ist die hohe Konzentration auf Frauen und Personen mit Betreuungspflichten. Insbesondere die Teilzeitquote der Frauen und der Personen mit Betreuungspflichten hat sich im Zeitraum 2010 bis 2019 noch erhöht, sodass 2019 59% der unselbstständig beschäftigten Frauen im erwerbsfähigen Alter und 51% der Personen mit Betreuungspflichten regelmäßig bis zu 35 Stunden pro Woche arbeiteten, aber nur 12% der Männer (bzw. 33% der Personen ohne Betreuungspflichten). Im Vergleich zum Jahr 2020 haben sich damit vor allem die im Handel ohnehin bereits hohen Geschlechterunterschiede in der Teilzeitquote nochmals erhöht.
- Es sticht die enorme geschlechts- und altersspezifische Heterogenität der Gründe für die Ausübung einer Teilzeitarbeit im Handel hervor. Demnach arbeiteten Frauen zum größten Teil (2021: 37%) aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit, während bei Männern Aus- und Weiterbildungsaktivitäten (27%) und andere Gründe (30%) dominierten. Ähnlich ist bei jüngeren Arbeitskräften (15 bis 24 Jahre) die Aus- und Weiterbildung (56%) als Grund für die Teilzeitarbeit vorherrschend, während bei den 25- bis 34-Jährigen (49%) und den 35- bis 44-Jährigen (62%) Betreuungspflichten dominierten. Bei den über 44-Jährigen waren andere Gründe bedeutsamer, zu denen u. a. auch gesundheitliche Einschränkungen zählten.
- Diese Struktur der Gründe für die Teilzeitarbeit änderte sich dabei im Zeitverlauf (seit 2010) nur wenig. Während der Pandemie war einzig ein leichter Anstieg der Zahl der Teilzeitbeschäftigte zu beobachten, die angaben, Teilzeit zu arbeiten, weil sie keine Vollzeitbeschäftigung wünschten.

Homeoffice ausgeweitet

- Homeoffice im Handel nutzten vorwiegend Männer bzw. höher qualifizierte Arbeitskräfte. Während der COVID-19-Pandemie wurde Homeoffice v. a. im Großhandel, wo es schon vor Beginn der Pandemie häufiger eingesetzt worden war als in den übrigen Handelsbranchen, weiter ausgeweitet.
- Aufgrund der COVID-19-Pandemie erhöhte sich der Homeofficeanteil der unselbstständig Beschäftigten sprunghaft. Im Pandemiejahr 2020 und auch im darauffolgenden Jahr 2021 stieg er im Handel auf 15% (+4 Prozentpunkte gegenüber 2019) und hier vor allem bei Arbeitskräften mit Tertiärabschluss (48%; +19 Prozentpunkte) und im Großhandel (30%; +10 Prozentpunkte) an.
- In den Quartalen, die von den gesundheitspolitischen Maßnahmen am stärksten beeinflusst waren, arbeitete sogar annähernd ein Fünftel der Handelsbeschäftigte zum mindesten manchmal von zuhause aus, wobei sich vor allem der Anteil der unselbstständig

Beschäftigten, die an mehr als der Hälfte der Tage von zuhause aus arbeiteten, im 2. Quartal 2020 sprunghaft erhöhte.

- Im Handel arbeiteten im Jahr 2021 19% der unselbständig beschäftigten Männer, aber nur 13% der Frauen zumindest manchmal von zuhause aus.
- Vor der COVID-19-Pandemie konzentrierte sich Homeoffice auf spezifische Teilbereiche des Handels (wie z. B. den Großhandel). Zwischen 2010 und 2019 lag die Homeofficequote, d. h. der Anteil der Personen, die zumindest manchmal von zuhause aus arbeiteten, im Handel bei 10% bzw. 11% und war damit merklich niedriger als in den übrigen Branchen der österreichischen Wirtschaft mit 16% bzw. 17%. Besonders niedrig war sie, aufgrund der geringen Möglichkeiten zur Arbeit von zuhause aus, im Einzel- und Kfz-Handel mit 6% bzw. 7% (2019). Nur im Großhandel bot sich die Option auf Homeoffice. Dort stieg die Homeofficequote von einem leicht unterdurchschnittlichen Wert von 15% im Jahr 2010 auf 20% im Jahr 2019.

Arbeitswünsche konkreter

- 70% der Handelsbeschäftigte sind (sehr) zufrieden mit ihrer Arbeitszeitregelung (Zeitraum 2020ff.). Der Wert bewegt sich damit auf dem Vorkrisenniveau von 69%. Besonders positiv fallen die Bewertungen der Arbeitszeitregelung im Bereich KFZ, Reparatur sowie im Großhandel aus (75% bzw. 73% eher bis sehr zufrieden), im Einzelhandel liegt dieser Anteil niedriger (68%).
- Das gewünschte Arbeitszeitausmaß bei gleichbleibendem Stundenentgelt sinkt seit 2016 kontinuierlich und über alle Branchen hinweg. Diesem Trend folgt auch der Handel: Im ersten Halbjahr 2022 liegt die durchschnittliche Wunscharbeitszeit bei gleichbleibendem Stundenentgelt bei den Handelsbeschäftigte bei 34,1 Stunden (andere Branchen: 34,9 Stunden).
- Was die Angabe von Wunscharbeitsstunden anbelangt, so hat der Anteil derjenigen Handelsbeschäftigte seit Beginn der Krise zugenommen, die entweder weniger oder mehr Stunden als bisher arbeiten möchten. Gaben 2018/2019 noch 77% bzw. 78% an, gleich viele Stunden wie vertraglich vereinbart leisten zu wollen, so ist dieser Anteil seit Beginn der Pandemie in Richtung der 60-Prozent-Marke gewandert (2020: 61%, 2021: 57%, 2022 1. Hj.: 63%).
- Gleichzeitig wuchs im Vergleich zum Vorkrisenzeitraum 2020 und 2021 die Zahl der Teilzeitbeschäftigte, die Stunden aufstocken wollten. Im ersten Halbjahr 2022 ist dieser Anteil zuletzt wieder leicht zurückgegangen. Mit der Pandemie stieg auch der Anteil jener Teilzeitkräfte an, die sich gar keine Vollzeitstelle wünschten.
- Insgesamt ist der Teilzeitwunsch über alle Branchen hinweg in den letzten Jahren gewachsen: Während 2018/2019 noch ein Viertel aller unselbständig Beschäftigten weniger als 35 Wochenstunden bei gleichbleibendem Stundenentgelt als wünschenswert betrachtet hatte, hat sich dieser Anteil seit der Pandemie auf 32% erhöht (2020 bis 1. Hj. 2022). Im Handel fiel der Anstieg mit einem Plus von +10 Prozentpunkten auf 37% besonders hoch aus. Ein Teil dieses Anstiegs lässt sich auf die gestiegene Teilzeitquote im Handel von 25% vor der Pandemie auf 31% seit der Pandemie zurückführen.

ARBEITSZUFRIEDENHEIT UND BELASTUNGEN

- Die Arbeitszufriedenheit befindet sich auf einem Tiefstand. Sie ist unter Handelsbeschäftigte mit Pandemiebeginn zunächst steiler gefallen als in anderen Branchen, im ersten Halbjahr 2012 haben sich die Werte dann – auf historisch niedrigem Niveau – angeglichen.
- Mit ihrem Beruf sind 3 von 4 Handelsbeschäftigte grundsätzlich immer noch (sehr) zufrieden (76%). Dieser Wert liegt allerdings deutlich unter dem Vorkrisenniveau (83%) und dem Durchschnitt in den übrigen Branchen (80%).
- Der Stress durch Zeitdruck sowie durch eine psychisch belastende Tätigkeit hat seit Beginn der Pandemie stark zugenommen.

Arbeitsklima Index auf Tiefstand

- Mit Beginn der Pandemie ist die Arbeitszufriedenheit der Handelsbeschäftigte steiler gefallen als in den anderen Branchen. Lag der Arbeitsklima Index 2019 im Handel noch bei 109 Punkten so ist er seit der Pandemie auf 102 Punkte regelrecht abgestürzt – eine Entwicklung, die sich in den anderen Branchen mit etwas Verzögerung ebenfalls eingestellt hat.
- Innerhalb des Handels ist die Arbeitszufriedenheit im Einzelhandel am niedrigsten. Eine auffällig niedrige Arbeitszufriedenheit weist die Gruppe der 30- bis 49-Jährigen auf, seit Pandemiebeginn ist diese insbesondere bei den 30- bis 39-Jährigen eingebrochen. Drastische Rückgänge sind auch bei Handelsbeschäftigte mit Migrationshintergrund – hier vor allem bei Personen der ersten Generation – sowie bei Personen mit Matura- oder Hochschulabschluss zu beobachten.

Weniger Optimismus, geringe Einkommenszufriedenheit

- 3 von 4 Handelsbeschäftigte geben an, mit ihrer „beruflichen Tätigkeit insgesamt“ (sehr) zufrieden zu sein (76%; andere Branchen: 80%). Dieser Anteil lag 2018/2019 noch um +7 Prozentpunkte höher (andere Branchen: +4 Prozentpunkte).
- Die Zufriedenheit mit dem Einkommen liegt im Handel erheblich niedriger als in den anderen Bereichen: Hier vergibt im Zeitraum 2020ff. nur rund jede:r zweite Beschäftigte eine der beiden höchsten Zufriedenheitsnoten (52%; andere Branchen 62%).
- Was berufliche Aspirationen anbelangt, so ist der Anteil derjenigen stark zurückgegangen, die „auf längere Sicht“ in derselben Position und Tätigkeit verbleiben wollen: Im Handel von 60% im Zeitraum 2018/2019 auf 47% seit der Pandemie (2020ff.).
- Rund ein Fünftel der Handelsbeschäftigte strebt einen Wechsel in eine höhere berufliche Position an (19%). Vor der Krise lag dieser Wert bei 15%. Diesbezüglich zeigen sich männliche Beschäftigte (22%), jüngere Personen (unter 30-Jährige: 33%, 30- bis 39-Jährige: 25%) sowie Personen mit Matura oder Hochschulabschluss (32%) besonders motiviert.
- Der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs blicken im Zeitraum 2020ff. Handelsbeschäftigte ähnlich zuversichtlich entgegen wie andere Erwerbstätige (Handel: 57% eher oder sehr optimistisch, andere Branchen: 56%). Dieser Wert ist zum Vergleichszeitraum 2018/2019 drastisch gesunken: um -15 Prozentpunkte im Handel und -14 Prozentpunkte in den übrigen Bereichen.

Psychischer Stress gestiegen

- Der psychische Stress durch Zeitdruck sowie durch eine psychisch belastende Tätigkeit hat seit Beginn der Pandemie zugenommen. Häufiger belastet sind Personen mit Kindern im Haushalt, Personen mit Migrationshintergrund sowie Beschäftigte im Großhandel und Vollzeitkräfte.
- Die Belastung durch Zeitdruck liegt im Handel auf einem ähnlichen Niveau wie in den anderen Branchen, ist im Vergleich zum Vorkrisenniveau aber wesentlich stärker angestiegen. Während vor der Krise 2018/2019 sich 17% der Handelsbeschäftigen (stark) belastet fühlten, berichten dies seit Pandemiebeginn bereits 27% (andere Branchen 2018/2019: 21%, 2020ff.: 28%).
- Die Zahl der Tage, an denen Beschäftigte trotz gesundheitlicher Einschränkungen gearbeitet haben (s. g. Präsentismus), hat seit der Pandemie erheblich zugenommen. Haben vor der Pandemie Handelsbeschäftigte im Schnitt 2,3 Tage (andere Branchen: 3,3 Tage) trotz Krankheit gearbeitet, so ist dieser Wert auf 10,7 Tage angestiegen (andere Branchen: 7,7 Tage).

Subjektives Gesundheitsempfinden hat sich verschlechtert

- Die Einschätzung des Gesundheitszustandes und der körperlichen Leistungsfähigkeit wird seit Pandemiebeginn über alle Branchen hinweg seltener mit „(sehr) gut“ beurteilt. Handelsbeschäftigte folgen diesem Trend.
- Körperliche Stressfaktoren wie schlechte Gesundheitsbedingungen oder Unfall- und Verletzungsgefahr sind im Handel zwar weniger stark ausgeprägt als in anderen Branchen, allerdings seit Pandemiebeginn im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen stärker gestiegen.
- Nicht nur der berufliche Stress, auch der Stress im Alltagsleben liegt verglichen mit der Vor-Pandemie-Zeit auf höherem Niveau. Handelsbeschäftigte laborieren häufiger an Schmerzen in den Beinen als andere Beschäftigungsgruppen
- Handelsbeschäftigte klagen weniger häufig über Einschlafstörungen, Erschöpfungszustände und Nervosität. Allerdings ist bei dieser Art von Beschwerden allgemein eine sehr starke Zunahme seit Beginn der Pandemie zu verzeichnen. Teilweise haben sich die Anteile von Personen, die zumindest selten an diesen Beschwerden leiden, verdoppelt.
- Vor allem Beschwerden wie Kreuzschmerzen, Muskelverspannungen und Erschöpfung werden von betroffenen Handelsbeschäftigten auf ihre Arbeit zurückgeführt.
- Nicht-Abschalten-Können, Depressivität, Gereiztheit, Entfremdung, Stressempfinden und Resignation sind in allen Branchen stark gestiegen. Der Handel liegt hier im Trend. Auffällig ist der Großhandel: Die Werte liegen meist deutlich negativer als in den anderen Bereichen.
- Die Wahrnehmung von sehr (starken) Belastungen hat allgemein zugenommen: (Sehr) starke Belastungen entstehen im Handel v. a. durch schwere körperliche Anstrengung, stehende Tätigkeit oder ständig künstliches Licht (jeweils ca. 1/5). Hier heben sich v.a. der Einzelhandel und der Bereich KFZ/Reparatur hervor. Im Großhandel sind Beschäftigte im Gegenzug wesentlich häufiger eher (sehr) starken Belastungen durch Bildschirmarbeit ausgesetzt (ca. 1/3).

Beschäftigung im Handel 2010 bis 2022 (WIFO)

Peter Huber, Sandra Bilek-Steindl, Julia Bock-Schappelwein, Klaus Nowotny

INHALTSVERZEICHNIS	SEITE
I. Kurzfassung	4
1. Einleitung	11
2. Entwicklung der Wirtschaftsleistung und Beschäftigung im Handel seit 2008	13
2.1 Überblick über die Wertschöpfungs- und Beschäftigungsentwicklung	13
2.2 Unterjährige Entwicklung der Umsätze und Beschäftigung der Handelsbranchen – Unterschiede in der Betroffenheit durch die COVID-19-Pandemie	15
3. Spezifika der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung und Struktur der Beschäftigung im Handel	24
3.1 Spezifika der Datengrundlage	24
3.2 Änderungen in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung im Untersuchungszeitraum	25
3.3 Struktur der Beschäftigung im Handel	28
4. Entwicklung und Struktur der Arbeitszeitgestaltung im Handel und in den Teilbranchen	37
4.1 Arbeitszeit	38
4.1.1 Die Entwicklung der Arbeitszeit	38
4.1.2 Die Struktur der Teilzeitbeschäftigen	40
4.2 Überstunden	44
4.3 Homeoffice	49
4.4 Arbeitszeitlagen	53
4.5 Gewünschte Arbeitszeit und Gründe für Teilzeitarbeit	56
4.5.1 Gründe für Teilzeitarbeit	56
4.5.2 Arbeitszeitwünsche	63
4.5.3 Unterbeschäftigung	64
5. Schlussfolgerungen	67
6. Literatur	70
Anhang A: Zuordnung der ÖNACE 3- und 4-Steller Branchen zu der in der Studie verwendeten Klassifikation nach "Systemrelevanz" und der Gruppierung von Einzelhandelsbranchen	71
Anhang B: Möglicher Datenbruch in der Erhebung zur Erfassung der Arbeitszeit in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung	75
Anhang C: Teilzeitquoten nach demografischen Merkmalen im Einzelhandel im Zeitverlauf	80

VERZEICHNIS DER ÜBERSICHTEN	SEITE
Übersicht 1: Bruttowertschöpfung und unselbständig Beschäftigte im Handel	14
Übersicht 2: Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung nach Systemrelevanz	22
Übersicht 3: Chronologie zur Corona-Kurzarbeit	37
Übersicht 4: Arbeitszeitlage im Zeitverlauf	53
Übersicht 5: Arbeitszeitlagen im Handel nach demografischen Merkmalen im Zeitverlauf	55
Übersicht 6: Gründe für Teilzeitarbeit ausgewählter Handelsbranchen im Zeitverlauf	58
Übersicht 7: Gründe für Teilzeitarbeit im Handel nach Geschlecht und Betreuungspflicht im Zeitverlauf	59
Übersicht 8: Gründe für Teilzeitarbeit im Handel nach Alter im Zeitverlauf	60
Übersicht 9: Gründe für Teilzeitarbeit im Handel nach Herkunft im Zeitverlauf	61
Übersicht 10: Gründe für Teilzeitarbeit im Handel nach höchster abgeschlossener Ausbildung im Zeitverlauf	62
Übersicht 11: Arbeitszeitwunsch im Zeitverlauf	63
Übersicht 12: Arbeitszeitwunsch im Handel nach demografischen Merkmalen im Zeitverlauf	64
Übersicht 13: Unterbeschäftigung im Handel nach demografischen Merkmalen im Zeitverlauf	66
Übersicht A1: Systemrelevanz im Handel	71
Übersicht A2: Zuordnung der ÖNACE-4-Steller des Einzelhandels (ohne Kfz-Handel) zu den dargestellten Gruppen	73
Übersicht A3: Regression der in der Referenzwoche tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auf Feier- und Ferientage	78
Übersicht A4: Teilzeitquote im Einzelhandel im Zeitverlauf	80

VERZEICHNIS DER ABBILDUNGEN	SEITE
Abbildung 1: Entwicklung der realen Umsätze im Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)	17
Abbildung 2: Entwicklung der realen Umsätze im Großhandel (ohne Kfz-Handel)	18
Abbildung 3: Entwicklung der realen Umsätze im Kfz-Handel	18
Abbildung 4: Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung im Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)	20
Abbildung 5: Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung im Großhandel (ohne Kfz-Handel)	21
Abbildung 6: Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung im Kfz-Handel	21
Abbildung 7: Struktur der Beschäftigung im Handel nach demografischen Merkmalen	28
Abbildung 8: Struktur der Beschäftigung in den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft nach demografischen Merkmalen	29
Abbildung 9: Struktur der Beschäftigung im Kfz-Handel nach demografischen Merkmalen	31
Abbildung 10: Struktur der Beschäftigung im Großhandel (ohne Kfz-Handel) nach demografischen Merkmalen	32
Abbildung 11: Struktur der Beschäftigung im Einzelhandel (ohne Kfz-Handel) nach demografischen Merkmalen	33
Abbildung 12: Struktur der Beschäftigung im Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln und Waren verschiedener Art nach demografischen Merkmalen	34
Abbildung 13: Struktur der Beschäftigung im Spezial-Einzelhandel nach demografischen Merkmalen	35
Abbildung 14: Struktur der Beschäftigung im sonstigen Einzelhandel nach demografischen Merkmalen	36
Abbildung 15: Teilzeitquote im Zeitverlauf	39
Abbildung 16: Struktur der Beschäftigung nach tatsächlich geleisteter Arbeitszeit im Zeitverlauf	40
Abbildung 17: Teilzeitquote im Handel nach demografischen Merkmalen im Zeitverlauf	41
Abbildung 18: Struktur der Beschäftigten nach tatsächlich geleisteter Arbeitszeit im Handel nach demografischen Merkmalen im Zeitverlauf	43
Abbildung 19: Struktur der Beschäftigung ohne und mit geleisteten Überstunden im Zeitverlauf	44
Abbildung 20: Beschäftigte im Handel, die keine Überstunden leisteten, im Zeitverlauf	45
Abbildung 21: Beschäftigte im Handel, die keine Überstunden leisteten, nach demografischen Merkmalen im Zeitverlauf	46
Abbildung 22: Beschäftigte mit unbezahlten Überstunden, 2021	48
Abbildung 23: Beschäftigte mit unbezahlten Überstunden im Handel nach ausgewählten demografischen Merkmalen, 2021	48
Abbildung 24: Beschäftigte, die von zuhause aus arbeiteten, im Zeitverlauf	50
Abbildung 25: Struktur der Beschäftigten nach Häufigkeit, von zuhause aus zu arbeiten, im Zeitverlauf	51
Abbildung 26: Beschäftigte im Handel, die von zuhause aus arbeiteten, nach ausgewählten demografischen Merkmalen im Zeitverlauf	52
Abbildung 27: Gründe für Teilzeitarbeit im Zeitverlauf	56
Abbildung 28: Teilzeitbeschäftigte ohne Vollzeitwunsch	57
Abbildung 29: Unterbeschäftigung in ausgewählten Branchen im Zeitverlauf	65
Abbildung A1: Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit, 2020 und 2021	76
Abbildung A2: Vergleich spezifischer Zeiträume, 2020 versus 2021	77

Beschäftigung im Handel 2010 bis 2022

I. Kurzfassung

Die Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie führten 2020 zur tiefsten wirtschaftlichen Rezession der österreichischen Nachkriegsgeschichte und hinterließen deutliche Spuren auf dem Arbeitsmarkt. Der Handel als ein Wirtschaftssektor, auf den 15% der aktiv unselbstständigen Beschäftigung entfallen, wurde von den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie in besonderem Maße erfasst. Einige Teilbereiche des Handels waren unmittelbar von den Lockdowns betroffen, andere Teilbereiche waren zwar ebenfalls betroffen, aber nicht unmittelbar (z. B. Zulieferunternehmen für Gastronomiebetriebe) und wiederum andere wurden als systemrelevant eingestuft und wieder andere wie der Versand- und Internet-Einzelhandel profitierten von der Pandemiesituation. Ziel der vorliegenden Studie ist es die Entwicklung der Beschäftigung, Wertschöpfung und der Umsätze der verschiedenen Handelsbranchen, im Zeitraum 2008 bis 2022 zu analysieren. Damit sollten Aussagen zur wirtschaftlichen Aktivität im mittelfristigen Vergleich und zu den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf den Handel getroffen werden. Zum anderen wird auch die Entwicklung und Ausgestaltung der Arbeitszeiten und des Homeoffice im Handel sowie der Arbeitszeitwünsche der unselbstständig Beschäftigten im Zeitraum 2010 bis 2021 untersucht, um auch hier langfristige und pandemiebedingte Verschiebungen sichtbar zu machen.

Wirtschaftliche Entwicklung des Handels und seiner Beschäftigten

Der Handel ist ein Wirtschaftsbereich, der im Hinblick auf Wertschöpfung und Beschäftigung branchenspezifisch recht unterschiedlich von der wirtschaftlichen Dynamik beeinflusst wird. Die Wertschöpfung im Großhandel wird stark von Industrie und Außenhandel bestimmt, jene im Einzelhandel wirkte im Zusammenspiel mit dem Konsum der privaten Haushalte in vergangenen wirtschaftlichen Abschwüngen eher stabilisierend. Zu Beginn der COVID-19-Pandemie und den damit einhergehenden gesundheitspolitischen Maßnahmen wurde dieses Muster abrupt durch massive Rückgänge im Konsum und Teilen des Handels unterbrochen.

Während in der Vergangenheit wirtschaftliche Abschwünge oft vom Ausland über die Exporte oder Finanzmärkte induziert wurden und sich erst in weiterer Folge auf Konsum und Handel übertrugen, war der Handel mit Beginn der COVID-19-Pandemie unmittelbar von gesundheitspolitischen Maßnahmen betroffen. Der BIP-Einbruch von real 6,5% im Jahr 2020 wurde großteils von Wertschöpfungsrückgängen in den kontaktintensiven Dienstleistungen bestimmt. Besonders betroffene Bereiche waren neben dem Handel (–5,9%; darunter Kfz-Handel: –13,6%; Einzelhandel: –9,5%) die Beherbergung und Gastronomie (–36,6%), die sonstigen Dienstleistungen (einschließlich Kunst, Unterhaltung und Erholung; –18,6%) sowie der Verkehr (–10,7%). Der private Konsum schrumpfte im Jahr 2020 real um 8,0%.

Mit Beginn der COVID-19-Pandemie waren weite Teile des Handels unmittelbar von den gesundheitspolitischen Maßnahmen betroffen.

Auch der Arbeitsmarkt reagierte sehr rasch auf die gesundheitspolitischen Maßnahmen in der COVID-19-Pandemie. Im Jahresdurchschnitt 2020 betrug der Beschäftigungsrückgang in der Gesamtwirtschaft 2,0%, wobei arbeitsmarktpolitische Instrumente wie die Corona-Kurzarbeit abfedernd wirkten.

Im Verlauf der Pandemie konzentrierte sich der Rückgang in der Beschäftigung zunehmend auf die kontaktintensiven Dienstleistungsbranchen. Massive Einbußen wurden im Jahr 2020 in den Bereichen Beherbergung und Gastronomie (-19,2%), Kunst, Unterhaltung und Erholung (-6,7%), in den personenbezogenen Dienstleistungen (-4,5%; u. a. Friseure) sowie im Verkehr (-3,8%) verzeichnet. Im Handel insgesamt wurde die Beschäftigung um 0,9% eingeschränkt, wobei die Entwicklung auch zwischen den einzelnen Teilbranchen im Handel sehr heterogen ausfiel. Hierbei erwiesen sich wenig überraschend die Betroffenheit durch Lockdowns und die sich während der Lockdowns ändernden Konsumgewohnheiten der Konsumentinnen und Konsumenten als wesentliche Determinanten der Entwicklung. Die Beschäftigungseinbußen im Handel im Jahr 2020 betrafen besonders weite Teile des Einzelhandels (-0,9%), mit Ausnahme der Supermärkte und des Versand- und Internet-Einzelhandels, sowie den Kfz-Handel (-2,4%). Im Großhandel hingegen, der von den Lockdowns nur indirekt betroffen war und der aufgrund der Tätigkeitsstruktur mit häufig nicht unmittelbarem, persönlichen Kundenkontakt auch bessere Voraussetzungen für Homeoffice liefert, konnte die Beschäftigung beinahe gehalten werden (-0,3%). Während sich die Beschäftigung im Kfz-Handel und im Großhandel ähnlich, bzw. teilweise sogar besser entwickelte als im Zuge der Wirtschafts- und Finanzmarktkrise 2008/09, war der Rückgang im Einzelhandel beispiellos in der jüngsten Vergangenheit (obwohl abgedeckt durch die Corona-Kurzarbeit).

Die durch die COVID-19-Pandemie ausgelösten Beschäftigungseinbußen konzentrierten sich 2020 insbesondere auf weite Teile des Einzelhandels und des Kfz-Handels. Im Großhandel konnte das Beschäftigungsniveau fast gehalten werden. Der Versand- und Internet-Einzelhandel profitierte von der Pandemiesituation und verzeichnete seither massive Beschäftigungszuwächse.

Ebenso zeigt die unterjährige Analyse der Umsatzentwicklung massive Einbußen im Einzelhandel und insbesondere in jenen Teilbranchen, die direkt von den Lockdowns betroffen waren. So gingen im Bereich des Einzelhandels mit Nichtnahrungsmitteln die Umsätze im März und April 2020 um rund 30% zurück. In der Branche Einzelhandel mit Textilien, Bekleidung und Schuhen lagen die realen Umsätze in einzelnen Monaten sogar um rund 80% unter dem Vergleichsmonat im Jahr 2019. Diese Rückgänge sind die höchsten im letzten Jahrzehnt. Auf der anderen Seite wurden in der Branche Versand- und Internet-Einzelhandel Umsatzzuwächse verzeichnet. Sie beliefen sich zu Zeiten der Lockdowns, als Online-Bestellungen oftmals die einzige Möglichkeit für den Einkauf darstellten, auf teilweise über 30%. Auch die Beschäftigungsentwicklung verlief positiv. Dieser durch die Pandemie ausgelöste positive Trend in der Beschäftigungsentwicklung hält auch Mitte 2022 weiter an.

Der Ausbruch der COVID-19-Pandemie verursachte massive Umsatzeinbußen im Einzelhandel mit Nichtnahrungsmitteln, wohingegen der Versand- und Internet-Einzelhandel merkliche Umsatzzuwächse verzeichnete.

Arbeitszeit, Homeoffice und Arbeitszeitlagen

Hinsichtlich der Entwicklung der Arbeitszeiten und Homeoffice-Regelungen zeigten sich unterschiedliche Entwicklungen. So stieg die bereits 2010 hohe Teilzeitquote im Handel (33%) mittelfristig bis 2019 nochmals deutlich auf 39% an (alle übrigen Branchen 28%). Hierbei ist der Einzelhandel, in welchem 2019 bereits 52% der unselbstständig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter regelmäßig bis zu 35 Stunden arbeiteten, besonders hervorzuheben.

Anders als die Teilzeitarbeit wurde Homeoffice im Handel vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie viel seltener eingesetzt und wenn, konzentrierte es sich auf spezifische Teilbereiche des Handels (wie z. B. den Großhandel). Zwischen 2010 und 2019 lag die Homeofficequote, d. h. der Anteil der Personen, die zumindest manchmal von zuhause aus arbeiteten, im Handel bei 10% bzw. 11% und war damit merklich niedriger als in den übrigen Branchen der österreichischen Wirtschaft mit 16% bzw. 17%; besonders niedrig war sie, aufgrund der geringen Möglichkeiten zur Arbeit von zuhause aus, im Einzel- und Kfz-Handel mit 6% bzw. 7% (2019). Nur im Großhandel bot sich die Option auf Homeoffice. Dort stieg die Homeofficequote von einem leicht unterdurchschnittlichen Wert von 15% im Jahr 2010 auf 20% im Jahr 2019.

Die bereits 2010 hohe Teilzeitquote im Handel erhöhte sich bis 2019 nochmals deutlich auf 39% (übrige Branchen 28%). Im Einzelhandel arbeitete 2019 bereits jede zweite Arbeitskraft Teilzeit. Homeoffice wurde vor Pandemieausbruch bis auf den Großhandel nur vereinzelt eingesetzt.

Ein wesentliches Merkmal der Teilzeitbeschäftigung im Handel ist die hohe Konzentration auf Frauen und Personen mit Betreuungspflichten. Insbesondere die Teilzeitquote der Frauen und der Personen mit Betreuungspflichten hat sich im Zeitraum 2010 bis 2019 noch erhöht, sodass 2019 59% der unselbstständig beschäftigten Frauen im erwerbsfähigen Alter und 51% der Personen mit Betreuungspflichten regelmäßig bis zu 35 Stunden pro Woche arbeiteten, aber nur 12% der Männer (bzw. 33% der Personen ohne Betreuungspflichten). Der Geschlechterunterschied in der Teilzeitquote erhöhte sich zwischen 2010 und 2019 von 45 auf 47 Prozentpunkte. Im Gegensatz dazu verringerten sich die Unterschiede nach Alter und Bildungsniveau etwas.

Die Teilzeitarbeit im Handel konzentriert sich auf Frauen und Personen mit Betreuungspflichten.

Die Arbeit von zuhause aus ist hingegen unter Männern und vor allem Arbeitskräften mit Tertiärabschluss weiter verbreitet als unter Frauen und formal geringer qualifizierten Arbeitskräften. Im Handel arbeiteten im Jahr 2019 15% der unselbstständig beschäftigten Männer aber nur 11% der Frauen zumindest manchmal von zuhause aus. Unter den im Handel unselbstständig beschäftigten Akademikerinnen und Akademikern lag die Homeofficequote sogar bei 29%.

Homeoffice nutzen im Handel wie auch in anderen Branchen vorwiegend Männer bzw. höher qualifizierte Arbeitskräfte.

Aufgrund der COVID-19-Pandemie erhöhte sich die Homeofficequote der unselbstständig Beschäftigten sprunghaft. Im Pandemiejahr 2020 und auch im darauffolgenden Jahr 2021 stieg sie im Handel auf 15% (+4 Prozentpunkte gegenüber 2019) und hier vor allem bei Arbeitskräften mit Tertiärabschluss (48%; +19 Prozentpunkte) und im Großhandel (30%; +10 Prozentpunkte) an. In den Quartalen, die von den Lockdowns am stärksten beeinflusst waren, arbeitete sogar annähernd ein Fünftel der Handelsbeschäftigten zumindest manchmal von zuhause aus, wobei sich vor allem der Anteil der unselbstständig Beschäftigten, die an mehr als der Hälfte der Tage von zuhause aus arbeiteten, im 2. Quartal 2020 sprunghaft erhöhte.

Während COVID-19 wurde Homeoffice im Großhandel, wo es schon vor Ausbruch der Pandemie häufiger eingesetzt worden war als in den übrigen Handelsbranchen, weiter ausgeweitet.

Die pandemiebedingten Auswirkungen auf die regelmäßig geleistete Arbeitszeit im Handel, die zumeist eng mit der vertraglichen Arbeitszeit verbunden ist, waren demgegenüber vergleichsweise gering. Die Teilzeitquote stagnierte im Handel gesamt, und auch unter den Handelsbranchen kam es nur im Kfz-Handel und im sonstigen Einzelhandel zu einem leichten Anstieg. Dies kann durch die Maßnahmen zur Eindämmung der Beschäftigungsverluste während der COVID-19-Pandemie (die sogenannte Corona-Kurzarbeitsregelung) erklärt werden, da durch diese weder für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber noch für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anreize bestanden, die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit zu verringern.

Dementsprechend waren die Änderungen in der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit wesentlich erheblicher. Insbesondere sank der Anteil der unselbstständig Beschäftigten im Handel, die in der Referenzwoche der Befragung in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung tatsächlich mehr als 35 Stunden arbeiteten von 47% (2019) auf 41%, während insbesondere im ersten Pandemiejahr der Anteil der unselbstständig Beschäftigten, die in der Referenzwoche gar nicht arbeiteten, weil sie z. B. auf Urlaub oder in Kurzarbeit waren oder Überstunden abbauten, deutlich angestiegen war.

Die COVID-19-Pandemie ließ die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in den besonders von den Lockdowns betroffenen Handelsbranchen merklich sinken.

Insgesamt bestand ein enger Zusammenhang zwischen der Arbeitszeitentwicklung und der Betroffenheit durch Lockdowns. Im Einzelhandel insgesamt arbeiteten im Pandemiejahr 2020 sogar nur mehr 31% der unselbstständig Beschäftigten mehr als 35 Stunden (nach 37% im Vorkrisenjahr 2019), im Kfz-Handel waren es, von einem ungleich höheren Niveau ausgehend, nur mehr 55% (2019: 68%) und im Großhandel 53% (2019: 59%). Innerhalb des Einzelhandels sank die tatsächlich geleistete Arbeitszeit besonders stark im Spezial-Einzelhandel, der sich allerdings durch einen vergleichsweise höheren Anteil an Arbeitskräften mit mehr als 35 Stunden auszeichnet als die übrigen Einzelhandelsbranchen, auf 39% (2019: 48%). Im sonstigen Einzelhandel

fiel der Anteil der Arbeitskräfte mit einer Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden auf 25% (2019: 32%), wohingegen es kaum Arbeitszeitanpassungen im systemrelevanten Nahrungsmittelinzelhandel gab, der sich allerdings ohnehin durch einen vergleichsweise geringen Anteil an Arbeitskräften, die mehr als 35 Stunden arbeiteten, auszeichnete (von 34% auf 31%).

Gleichzeitig verringerte sich mit dieser Reduktion der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit im Pandemiejahr 2020 auch der Anteil der Handelsbeschäftigten, die von Samstagsarbeit betroffen waren, von 48% auf 44%, obwohl dieser Anteil weiterhin merklich höher ausfiel als in den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft (2019: 32%, 2020: 29%). Die in vielen Teilen des Handels übliche Samstagsarbeit wurde im Vorkrisenjahr 2019 von rund drei Viertel aller Arbeitskräfte im Nahrungsmittelinzelhandel geleistet. Merklich seltener wurde im Kfz-Handel und im Großhandel mit je rund einem Viertel der Arbeitskräfte am Samstag gearbeitet. Dieser Anteil verringerte sich aufgrund der Schließungen vor allem im Kfz-Handel (von 23% auf 15%), aber auch im spezialisierten (von 53% auf 48%) und im sonstigen Einzelhandel (von 65% auf 60%), wohingegen die Samstagsarbeit im Nahrungsmittelinzelhandel unverändert hoch blieb (74%).

Gleichfalls gab es einen geringfügigen Rückgang bei der Spätarbeit im Handel auf 12% (2019 14%), die allerdings viel seltener als in den übrigen Branchen der österreichischen Wirtschaft zur Anwendung kommt (2019: 29%). Innerhalb des Handels reichte 2019 der Anteil von 7% im Kfz-Handel über 13% im Einzelhandel bis hin zu 18% im Großhandel. In allen Teilbereichen des Handels wurde die Spätarbeit etwas zurückgefahren (–2 bis –3 Prozentpunkte). Bei der im Handel nur selten vorkommenden Sonntags- und Nacharbeit (je 6%) gab es hingegen keine durch die Pandemie verursachten deutlichen Anpassungen.

Pandemiebedingt verringerten sich die Samstagsarbeit und die erbrachten Überstunden.

Auch die Zahl der Handelsbeschäftigten, die Überstunden erbrachten, reduzierte sich während der Pandemie. Auch diese Zahl war bereits in den Jahren 2010 bis 2019 rückläufig, sodass sich der Anteil der Handelsbeschäftigten mit Überstunden von 20% auf 16% reduzierte. Im Jahr 2020 erfolgte ein weiterer Rückgang auf 13%, und verblieb auch 2021 auf diesem Niveau. Auffallend dabei ist, dass der Anteil der unbezahlten Überstunden an allen geleisteten Überstunden im Handel gesamt 2021 mit 23% nur leicht über dem Durchschnitt aller anderen Branchen (von 21%) lag; im Kfz-Handel (25%) und Großhandel (29%) aber höher war als in den anderen Branchen. Dies mag auch dem steigenden Anteil an All-In Verträgen bzw. verschiedenen Gleitzeitregelungen in diesen Branchen geschuldet sein. Die höchsten Anteile an unbezahlten Überstunden wurden 2021 von Männern (25%) und Akademikerinnen und Akademikern (39%) sowie von 45- bis 65-Jährigen (28%) gemeldet.

Arbeitszeitwünsche und mögliche langfristige Auswirkungen

Insgesamt bedeuten diese Ergebnisse, dass während der Pandemie eine große Zahl an Handelsbeschäftigten erstmals Erfahrung mit Homeoffice und stark verkürzten Arbeitszeiten machten. Es scheint daher plausibel, dass diese Erfahrungen auch Auswirkungen auf die langfristige Entwicklung der Arbeitszeit im Handel haben könnten.

Homeoffice

Hinsichtlich des Homeoffice bietet die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung zwar keine Anhaltspunkte über die Wünsche und Probleme der Arbeitskräfte zu dieser Arbeitsform. Allerdings lassen Ergebnisse einiger rezenter internationaler Studien darauf schließen, dass diese Arbeitsform in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird. Dies, weil Homeoffice unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern recht beliebt zu sein scheint und auch zu Produktivitätssteigerungen führen kann. Einschränkend ist allerdings zum einen festzuhalten, dass diesen Vorteilen des Homeoffice auch Nachteile gegenüberstehen. Insbesondere kann Homeoffice zu statischeren und isolierteren Netzwerken unter Beschäftigten und dadurch zu Problemen bei der Teambildung in Unternehmen führen, auch Einsamkeit und Mangel an sozialem Austausch sind weitere Herausforderungen des Teleworkings. Dementsprechend wünschen sich laut internationalen Studien immerhin 18% der Arbeitskräfte nie von zuhause aus arbeiten zu müssen. Aus wirtschaftspolitischer und unternehmerischer Sicht wird es daher bei einer steigenden Nutzung von Homeoffice eine zentrale Herausforderung sein, Mechanismen zu entwickeln, die sicherstellen, dass neu eingestellte Arbeitskräfte in bestehende unternehmensinterne Netzwerke integriert werden können und die soziale Interaktion in der bestehenden Belegschaft aufrechterhalten wird.

Außerdem ist auch klarzustellen, dass Homeoffice maßgeblich von der Tätigkeitsstruktur abhängt, wie auch von Bock-Schappelwein (2020) mit dem Homeoffice-Potenzial dargelegt wird. Ihr zufolge waren im Vorkrisenjahr 2019 rund 45% der unselbstständig Beschäftigten in Österreich in Berufen tätig, die sich potenziell zum Homeoffice eignen. Im Handel dürfte dieser Anteil allerdings erheblich geringer ausfallen, weil viele spezifische Tätigkeiten im Handel insbesondere im Kfz- und Einzelhandel eine persönliche Interaktion zwischen Kundinnen bzw. Kunden und Verkäuferinnen bzw. Verkäufern voraussetzen. Einzig im Großhandel dürfte das Potenzial größer sein, wie auch der pandemiebedingte Anstieg der Nutzung von Homeoffice vermuten lässt. Entsprechend ist hier ein wirtschaftspolitischer und unternehmerischer Handlungsbedarf nicht auszuschließen.

Teilzeit

Die Ergebnisse der vorliegenden Studie zeigen bei der Teilzeitbeschäftigung und den Arbeitszeitwünschen einige Anhaltspunkte über mögliche zukünftige Entwicklungen auf. Es sticht die enorme geschlechts- und altersspezifische Heterogenität der Gründe für die Ausübung einer Teilzeitarbeit im Handel hervor. Demnach arbeiteten Frauen zum größten Teil (2021: 37%) aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit, während bei Männern Aus- und Weiterbildungsaktivitäten (27%) und andere Gründe (30%) dominierten. Ähnlich ist bei jüngeren Arbeitskräften (15 bis 24 Jahre) die Aus- und Weiterbildung (56%) als Grund für die Teilzeitarbeit vorherrschend, während bei den 25- bis 34-Jährigen (49%) und den 35- bis 44-Jährigen (62%) Betreuungspflichten dominierten. Bei den über 44-Jährigen waren andere Gründe bedeutsamer, zu denen u. a. auch gesundheitliche Einschränkungen zählten.

Frauen arbeiten vor allem aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit, Männer bzw. jüngere Menschen aufgrund von Aus- und Weiterbildungsaktivitäten.

Aus diesen Ergebnissen ist somit ableitbar, dass Teilzeitarbeit zumeist ein an spezifische Lebensumstände und bestimmte Lebenszyklusphasen gebundenes Phänomen darstellt. Dementsprechend unerlässlich ist es, dass der Wechsel zwischen Voll- und Teilzeitarbeit möglichst frictionsfrei vonstattengeht und die Teilzeitarbeit nicht zur Falle wird mit damit verbundenen negativen Auswirkungen auf die soziale Absicherung in der Gegenwart als auch längerfristig in der Pension ("part-time employment trap").

Es bleibt abzuwarten, wie sich die Pandemieerfahrungen auf den Arbeitszeitwunsch auswirken werden.

Darüber hinaus finden sich in den vorliegenden Befunden auch Hinweise darauf, dass die Erfahrungen aus der Pandemie dazu beitragen könnten, dass die Probleme und Präferenzen der Arbeitskräfte, die aktuell auf Teilzeitbasis arbeiten, in Zukunft einem leichten Wandel unterliegen. Während der Pandemie stieg vor allem der Anteil der Teilzeitkräfte an, die sich gar keine Vollzeitstelle wünschten. Wiewohl die Teilzeitarbeit nach wie vor, vor allem in der besonders relevanten Gruppe der Frauen und der Personen mit Betreuungspflichten zumeist aufgrund der spezifischen Lebenssituation der Betroffenen gewählt wird. Obwohl diese Ergebnisse vorbehaltlich möglicher Strukturbrüche in der Datengrundlage zu interpretieren sind, so deutet dies doch auf eine leichte Änderung der Arbeitszeitwünsche der Handelsangestellten hin.

Besonders ausgeprägt war der Anstieg des Anteils der Teilzeitbeschäftigten, die sich keine Teilzeitbeschäftigung wünschten, dabei unter älteren (45- bis 64-jährigen) Teilzeitbeschäftigten, Männern, Personen ohne Betreuungspflichten sowie ohne Migrationshintergrund, sowie unter Arbeitskräften im niedrigen und mittleren Qualifikationssegment. Dies könnte auf eine zunehmende Ausdifferenzierung der Motivationslagen für Teilzeitbeschäftigung unter den Handelsbeschäftigten hindeuten.

1. Einleitung

Die zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie ergriffenen restriktiven Maßnahmen führten 2020 zur tiefsten wirtschaftlichen Rezession der österreichischen Nachkriegsgeschichte (Baumgartner et al., 2021). Zugleich hinterließen die behördlichen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie deutliche Spuren auf dem Arbeitsmarkt. Die Beschäftigung ging im Frühjahr 2020 so kräftig zurück, wie zuletzt im Winter 1952/53 und die Arbeitslosigkeit stieg im März 2020 innerhalb weniger Tage auf das höchste Niveau seit 1945 (Bock-Schappelwein et al., 2021).

Eine Besonderheit der Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf den Arbeitsmarkt bestand neben der zuerst fast flächendeckenden Betroffenheit darin, dass die wirtschaftliche Aktivität während der Pandemie in den einzelnen Branchen unterschiedlich verlief: einige Branchen waren unmittelbar von den Lockdowns betroffen, andere waren zwar ebenfalls betroffen, aber nicht unmittelbar (z. B. Zulieferunternehmen für Gastronomiebetriebe) und wiederum andere wurden als systemrelevant (etwa der Nahrungsmittelleinzelhandel oder Drogerien) eingestuft. Diese Branchen hatten trotz Bewegungs- und Kontakt einschränkungen "geöffnet" und konnten somit die Beschäftigung weiter aufrecht erhalten (Bock-Schappelwein, forthcoming). Einige wenige Branchen (wie zum Beispiel das Gesundheitswesen) profitierten beschäftigungsmäßig von der Pandemiesituation.

Diese Heterogenität der Betroffenheit weisen auch die Teilbranchen des Handels aus. Einerseits unterlagen die nicht systemrelevanten Handelsbranchen den Lockdowns und erlitten entsprechend hohe Beschäftigungs- und Umsatzeinbußen, andererseits blieben die systemrelevanten Handelsbranchen während der Lockdowns geöffnet, sodass sie von den Maßnahmen viel weniger stark betroffen waren und wiederum andere Teilbereiche waren zumindest indirekt betroffen (z. B. Gastronomiegroßhandel). Ein Profiteur der Maßnahmen war der Versand- und Internet-Einzelhandel. Insgesamt fielen im Jahr 2020 die Beschäftigungseinbußen im Handel mit $-0,9\%$ verhältnismäßig moderat aus (alle Branchen: $-2,0\%$), wenngleich einige Teilbranchen stärker betroffen waren als andere wie beispielsweise der Kfz-Handel oder auch die meisten Teilbereiche des Einzelhandels bis auf Supermärkte und den Versand- und Internet-Einzelhandel. Die Beschäftigung dieser Branche erhöhte sich 2020 um $6,4\%$, sie machte insgesamt nur $1,5\%$ der unselbstständig Beschäftigten im Handel. Im Großhandel konnte die Beschäftigung beinahe gehalten werden ($-0,3\%$).

Ab dem Frühjahr 2021 erholte sich der österreichische Arbeitsmarkt allmählich von den Verwerfungen durch die COVID-19-Pandemie und die Eindämmungsmaßnahmen im Vorjahr. Selbst den vierten Lockdown gegen Jahresende 2021 überwand Österreichs Wirtschaft äußerst rasch und vollständig, die Erholung auf dem Arbeitsmarkt wurde dadurch kaum gebremst (Bock-Schappelwein & Eppel, 2022). Im Jahressdurchschnitt 2021 lag die Beschäftigung im Handel bereits wieder merklich über dem Vorkrisenjahr 2019 ($+1,5\%$), im Großhandel ($+2,4\%$) und im Einzelhandel ($+1,9\%$) noch deutlicher darüber, im Kfz-Handel ($-2,3\%$) dagegen darunter. Innerhalb des Einzelhandels ist die Entwicklung von Systemrelevanz und Betroffenheit von Lockdowns bzw. der Suche nach Alternativpfaden während der Lockdownphasen gekennzeichnet. Die stärksten Beschäftigungszuwächse verzeichneten der Versand- und Internet-Einzelhandel und der Einzelhandel mit Waren verschiedener Art (Supermärkte; $+43,6\%$ bzw. $+6,6\%$), wohingegen beispielsweise die Beschäftigtenzahlen im Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln (ein-

schließlich Getränken und Tabakwaren) oder mit Textilien, Bekleidung und Schuhen oder an Tankstellen merklich zurückgingen. Allerdings dürfte sich das im Handel geleistete Arbeitsvolumen deutlich langsamer erholt haben.

Vor diesem Hintergrund widmet sich der vorliegende Beitrag der Beschäftigungsentwicklung und den Arbeitszeiten im österreichischen Handel. Aufbauend auf vorliegenden Befunden aus dem Jahr 2014, als das WIFO gemeinsam mit IFES die Beschäftigungsentwicklung im Handel umfassend untersuchte (Bierbaumer-Polly et al., 2014), erstreckt sich der Analysehorizont in der vorliegenden Studie auf den Zeitraum 2010 bis hinein in das aktuelle Jahr 2022. Ziel ist, Anhaltspunkte zu finden, ob bzw. wie sich die COVID-19-Pandemie auf die Arbeitszeiten im Handel niedergeschlagen hat. Der nachfolgende Abschnitt bietet einleitend eine Überblicksdarstellung über die Entwicklung der Wirtschaftsleistung und der unselbständigen Beschäftigung im Handel und seinen Teilbranchen seit dem Jahr 2008. Hieraus bietet sich die Möglichkeit, die Beschäftigungsentwicklung im Handel rund um die beiden Krisenphasen ab dem Jahr 2009 (mit der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise und der durch die COVID-19-Pandemie ausgelösten Krise) abzubilden. In Kapitel 3 wird die Datengrundlage für die Detailanalyse zur Arbeitszeitgestaltung im Handel beschrieben und ein Überblick zu den Umstellungen im Frageprogramm der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung im Jahr 2021 gegeben. Die methodische Analyse der Umstellung der Frage zu der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit findet sich im Anhang B. Kapitel 4 bietet einen Überblick über die Entwicklung und Struktur der Arbeitszeit, der Teilzeitarbeit, der Überstunden, der Arbeitszeitlagen und zu den Änderungswünschen zur geleisteten Arbeitszeit. Darüber hinaus wird Homeoffice behandelt, das sich, ausgelöst durch die COVID-19-Pandemie, zumindest vorübergehend von einem vergleichsweise selten genutzten Instrument in eine Maßnahme verwandelte, die überall dort wo möglich, empfohlen wurde, um Kontakte zu minimieren und auch zumindest in Teilegmenten des Handels zur Anwendung kam (und weiterhin kommt). Abschließend werden die Befunde zusammengefasst und die Herausforderungen aufgezeigt.

2. Entwicklung der Wirtschaftsleistung und Beschäftigung im Handel seit 2008

Dieses Kapitel behandelt die Entwicklung der Wirtschaftsleistung und der unselbständigen Beschäftigung im Handel seit dem Jahr 2008 in einem gesamtwirtschaftlichen Rahmen. Die durch die COVID-19-Pandemie ausgelöste Wirtschaftskrise im Jahr 2020 stellte den Handel vor eine Herausforderung in noch nie zuvor dagewesem Ausmaß. Während auch die Gesamtwirtschaft massive Einbußen erlitt, waren besonders die Dienstleistungsbereiche und hierunter der Handel von den einschränkenden gesundheitspolitischen Maßnahmen betroffen, wobei sich hier ein heterogenes Bild unter unmittelbar von den Lockdowns betroffenen Handelsbranchen und den systemrelevanten Teilbereichen zeigte.

2.1 Überblick über die Wertschöpfungs- und Beschäftigungsentwicklung

Im Jahr 2020 verzeichnete die heimische Wirtschaft pandemiebedingt den stärksten Einbruch in der zweiten Republik (Baumgartner et al., 2021). Das reale BIP sank um 6,5% gegenüber dem Vorjahr. Im Vergleich zu vorangegangenen Rezessionen war diese vor allem durch einen markanten Nachfrageeinbruch der privaten Haushalte gekennzeichnet. Durch die eingeschränkten Konsummöglichkeiten im Zuge der gesundheitspolitischen Maßnahmen ging die reale Wertschöpfung vor allem in den Dienstleistungsbereichen massiv zurück. Im Handel insgesamt sank die reale Wertschöpfung um 5,9% gegenüber dem Jahr 2019. Dieser Rückgang war deutlich stärker als in den Abschwüngen zuvor.

Während in der Vergangenheit wirtschaftliche Abschwünge oft vom Ausland über die Exporte oder Finanzmärkte induziert wurden und sich erst in weiterer Folge auf Konsum und Handel übertrugen, war der Handel mit Beginn der COVID-19-Pandemie unmittelbar von gesundheitspolitischen Maßnahmen betroffen. Sowohl Einzel- (-9,5%), Groß- (-1,7%) als auch Kfz-Handel (-13,6%) erlitten im Jahr 2020 massive Einbußen (Übersicht 1).

Im Gegensatz dazu stützten in der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 Zuwächse im Konsum und Einzelhandel die Entwicklung, während der Kfz-Handel und der Großhandel ebenfalls Einbußen verzeichneten. Das reale BIP ging im Jahr 2009 um 3,8% zurück, vor allem die Industrie, der Außenhandel und die Investitionen waren betroffen.

Der nachfolgende gesamtwirtschaftliche Erholungsprozess wurde dann im Verlauf der Jahre 2012/13 erneut unterbrochen. Vor dem Hintergrund der abflauenden konjunkturellen Dynamik und einer schwachen Reallohnentwicklung zeigten sich die privaten Haushalte in ihren Konsumausgaben zurückhaltend. 2012 ging die reale Wertschöpfung im Einzelhandel zurück. Der Handel gesamt verzeichnete in beiden Jahren Wertschöpfungseinbußen (2012: -1,7%, 2013: -2,3%), welche jedoch nicht das Ausmaß im Jahr 2020 erreichten (Übersicht 1).

In den Folgejahren erholte sich die heimische Wirtschaft und gipfelte in eine Phase der Hochkonjunktur 2017/18, welche auch im Handel 2018 deutliche Wertschöpfungszuwächse mit sich brachte. Die positive Entwicklung wurde im Frühling 2020 mit Beginn der COVID-19-Pandemie und der dadurch ausgelösten Rezession abrupt beendet.

Im Jahr 2021 setzte eine wirtschaftliche Erholung ein, wenngleich die Entwicklung des Handels weiterhin von der anhaltenden COVID-19-Pandemie und deren gesundheitspolitischen Maßnahmen geprägt war. Die Nachfrageschwäche war im Jahr 2021 jedoch insgesamt nicht mehr

so hoch wie 2020, damit wurde der Konsum wieder ausgeweitet und die reale Wertschöpfung im Handel expandierte um 3,7%.

Übersicht 1: Bruttowertschöpfung und unselbständig Beschäftigte im Handel

Brutto-inlandsprodukt	Handel gesamt	Bruttowertschöpfung				Unselbständig Beschäftigte				
		Kfz-Handel, Instandhaltung, Reparatur	Großhandel (ohne Kfz-Handel)	Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)	Insgesamt	Handel gesamt	Kfz-Handel, Instandhaltung, Reparatur	Großhandel (ohne Kfz-Handel)	Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)	
Mio. €, real, Referenzjahr 2015								Beschäftigungsverhältnisse		
2008	333.306	35.130	4.435	17.660	13.081	3.283.003	511.435	67.009	177.192	267.234
2009	320.759	35.496	3.997	18.127	13.377	3.234.487	506.084	65.560	174.025	266.499
2010	326.651	36.250	4.460	17.758	14.064	3.260.013	507.511	65.804	169.471	272.236
2011	336.199	37.483	4.898	18.722	13.878	3.323.325	518.182	66.255	172.546	279.381
2012	338.486	36.833	4.827	18.411	13.610	3.370.480	525.227	67.354	176.509	281.364
2013	338.573	35.971	4.422	17.886	13.666	3.391.705	528.007	67.203	177.837	282.967
2014	340.812	36.752	4.283	18.568	13.890	3.415.529	530.825	67.038	177.562	286.225
2015	344.269	37.530	4.526	19.202	13.802	3.448.745	532.721	66.539	179.922	286.260
2016	351.118	37.750	4.678	19.201	13.871	3.502.431	538.297	67.224	183.501	287.572
2017	359.049	37.724	4.721	19.296	13.707	3.573.088	540.268	67.999	182.245	290.024
2018	367.757	39.238	4.253	21.112	13.938	3.661.127	548.412	69.584	184.979	293.849
2019	373.337	40.425	4.268	22.162	14.075	3.720.041	553.652	70.404	187.469	295.779
2020	349.242	38.022	3.686	21.781	12.742	3.643.933	548.823	68.706	186.951	293.166
2021	365.156	39.444	3.749	23.203	12.762	3.734.366	562.139	68.808	192.058	301.273
Veränderung gegen das Vorjahr in %										
2008	+ 1,5	– 1,2	+ 3,7	– 4,1	+ 1,5					
2009	– 3,8	+ 1,0	– 9,9	+ 2,6	+ 2,3	– 1,5	– 1,0	– 2,2	– 1,8	– 0,3
2010	+ 1,8	+ 2,1	+11,6	– 2,0	+ 5,1	+ 0,8	+ 0,3	+ 0,4	– 2,6	+ 2,2
2011	+ 2,9	+ 3,4	+ 9,8	+ 5,4	– 1,3	+ 1,9	+ 2,1	+ 0,7	+ 1,8	+ 2,6
2012	+ 0,7	– 1,7	– 1,4	– 1,7	– 1,9	+ 1,4	+ 1,4	+ 1,7	+ 2,3	+ 0,7
2013	+ 0,0	– 2,3	– 8,4	– 2,8	+ 0,4	+ 0,6	+ 0,5	– 0,2	+ 0,8	+ 0,6
2014	+ 0,7	+ 2,2	– 3,1	+ 3,8	+ 1,6	+ 0,7	+ 0,5	– 0,2	– 0,2	+ 1,2
2015	+ 1,0	+ 2,1	+ 5,7	+ 3,4	– 0,6	+ 1,0	+ 0,4	– 0,7	+ 1,3	+ 0,0
2016	+ 2,0	+ 0,6	+ 3,4	– 0,0	+ 0,5	+ 1,6	+ 1,0	+ 1,0	+ 2,0	+ 0,5
2017	+ 2,3	– 0,1	+ 0,9	+ 0,5	– 1,2	+ 2,0	+ 0,4	+ 1,2	– 0,7	+ 0,9
2018	+ 2,4	+ 4,0	– 9,9	+ 9,4	+ 1,7	+ 2,5	+ 1,5	+ 2,3	+ 1,5	+ 1,3
2019	+ 1,5	+ 3,0	– 0,4	+ 5,0	+ 1,0	+ 1,6	+ 1,0	+ 1,2	+ 1,3	+ 0,7
2020	– 6,5	– 5,9	–13,6	– 1,7	– 9,5	– 2,0	– 0,9	– 2,4	– 0,3	– 0,9
2021	+ 4,6	+ 3,7	+ 1,7	+ 6,5	+ 0,2	+ 2,5	+ 2,4	+ 0,1	+ 2,7	+ 2,8

Q: Statistik Austria, VGR; Dachverband der Sozialversicherungsträger; WIFO-Berechnungen.

Der Arbeitsmarkt reagierte auf die gesundheitspolitischen Maßnahmen in der COVID-19-Pandemie noch unmittelbarer und stärker als auf den Ausbruch der Finanz- und Wirtschaftskrise 2008/09 mit einem massiven Rückgang der Beschäftigung und beispiellosen Anstieg der Arbeitslosigkeit (Bock-Schappelwein, Eppel, et al., 2020). Die Beschäftigung sank im Jahresdurchschnitt 2020 nach den massiven Beschäftigungseinbußen im Frühjahr, dem Wiederhochfahren der Wirtschaft und der Belebung des Sommertourismus und dem neuerlichen Lockdown im November und dem hinausgeschobenen Start der Wintersaison um 2,0% und damit erstmals

wieder seit dem Krisenjahr 2009 (–1,5%; Übersicht 1), als zwischen Jänner 2009 und Februar 2010 die Beschäftigung rückläufig war.

Anders als während der Krise 2009 waren zu Pandemiebeginn im Frühjahr 2020 fast alle Branchen mit Beschäftigungsverlusten konfrontiert. Im weiteren Jahresverlauf 2020 konzentrierten sich diese zunehmend auf die kontaktintensiven Dienstleistungsbranchen. Zudem waren Teilbereiche des Handels besonders betroffen, wobei die Corona-Kurzarbeit abfedernd wirkte. Die Inanspruchnahme der Corona-Kurzarbeit übertraf die Nutzung dieses Instrumentariums während der Finanzmarkt- und Wirtschaftskrise 2008/09 um ein Vielfaches: im April 2009 hatten 37.000 Personen Kurzarbeit in Anspruch genommen, im April 2020 dagegen 1,043 Mio. (Bock-Schappelwein et al., 2021).

Gemäß den Daten des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger wurde die Beschäftigung im Jahr 2020 im Handel insgesamt um 0,9% eingeschränkt. Der Beschäftigungsverlust erstreckte sich sowohl über den Einzel- (–0,9%), Groß- (–0,3%) als auch Kfz-Handel (–2,4%). Im Jahr 2009 betrug der Beschäftigungsabbau im Handel 1,0% und lag damit in einer ähnlichen Größenordnung wie 2020, wobei die Kurzarbeit 2009 eine geringere Rolle spielte (siehe oben). Auch war im Jahr 2009 die Branchenbetroffenheit eine andere: der Großhandel reduzierte hier aufgrund der stärkeren Verflechtung mit Industrie und der Exportwirtschaft die Beschäftigung um 1,8% (ebenfalls im Folgejahr 2010 um weitere –2,6%). Im Einzelhandel sank die Zahl um moderate 0,3%. In den Jahren 2010 bis 2019 wurde die Beschäftigung im Handel wieder ausgeweitet, die Zahl der Beschäftigungsverhältnisse stieg jährlich im Durchschnitt um 1,0%. Nach der Einschränkung im Jahr 2020, wurde 2021 ein Zuwachs von 2,4% verzeichnet, womit die Beschäftigung über dem Niveau von 2019 lag (Übersicht 1). Im Kfz-Handel sowie in Teilbereichen des Einzelhandels (z. B. Tankstellen, Nahrungs- und Genussmittel, Textilien, Bekleidung und Schuhe) lag sie jedoch, so wie in den kontaktintensiven Branchen Beherbergung und Gastronomie, Erbringung von sonstigen Dienstleistungen, Kunst, Unterhaltung und Erholung sowie Verkehr und Lagerei, noch deutlich unter dem Vorkrisenniveau (Bock-Schappelwein & Eppel, 2022).

2.2 Unterjährige Entwicklung der Umsätze und Beschäftigung der Handelsbranchen – Unterschiede in der Betroffenheit durch die COVID-19-Pandemie

Die unterjährige Entwicklung der Branchen im Handel verlief während der COVID-19-Pandemie eher unterschiedlich, da das Konsumverhalten maßgeblich durch die gesundheitspolitischen Maßnahmen beeinflusst wurde. Vor allem jene Teilbranchen, welche von Bewegungs- und Erwerbseinschränkungen in den Phasen der Lockdowns direkt betroffen waren, erlitten hohe Umsatz- und Beschäftigungsverluste. Auf der anderen Seite waren Handelsbranchen, welche die Versorgung für den Grundbedarf sicherstellten und damit als systemrelevant galten, weiterhin geöffnet. Aufbauend auf der Kategorisierung von Bock-Schappelwein & Mayrhuber (2020) zu systemrelevanten Beschäftigungsbereichen¹⁾ wurde der Handelsbereich danach kategorisiert

¹⁾ Bock-Schappelwein & Mayrhuber (2020) zählten beispielsweise zu den systemrelevanten Beschäftigungsbereichen die Versorgungssicherheit bei Nahrungsmitteln, Verkehrs-, Telekommunikation-, Energie- und Finanzdienstleistungen, Wasserver- sowie die Abwasser- und Müllentsorgung als auch die gesicherte Versorgung mit Sozial- und Gesundheitsdienstleistungen (einschließlich der staatlichen Hoheitsverwaltung).

(Übersicht A1). Die systemrelevanten Beschäftigungsbereiche innerhalb des Handels umfassen den Handel mit Nahrungsmitteln, Genussmitteln, verderblichen Waren, medizinischen und kosmetischen Artikeln sowie Tankstellen.

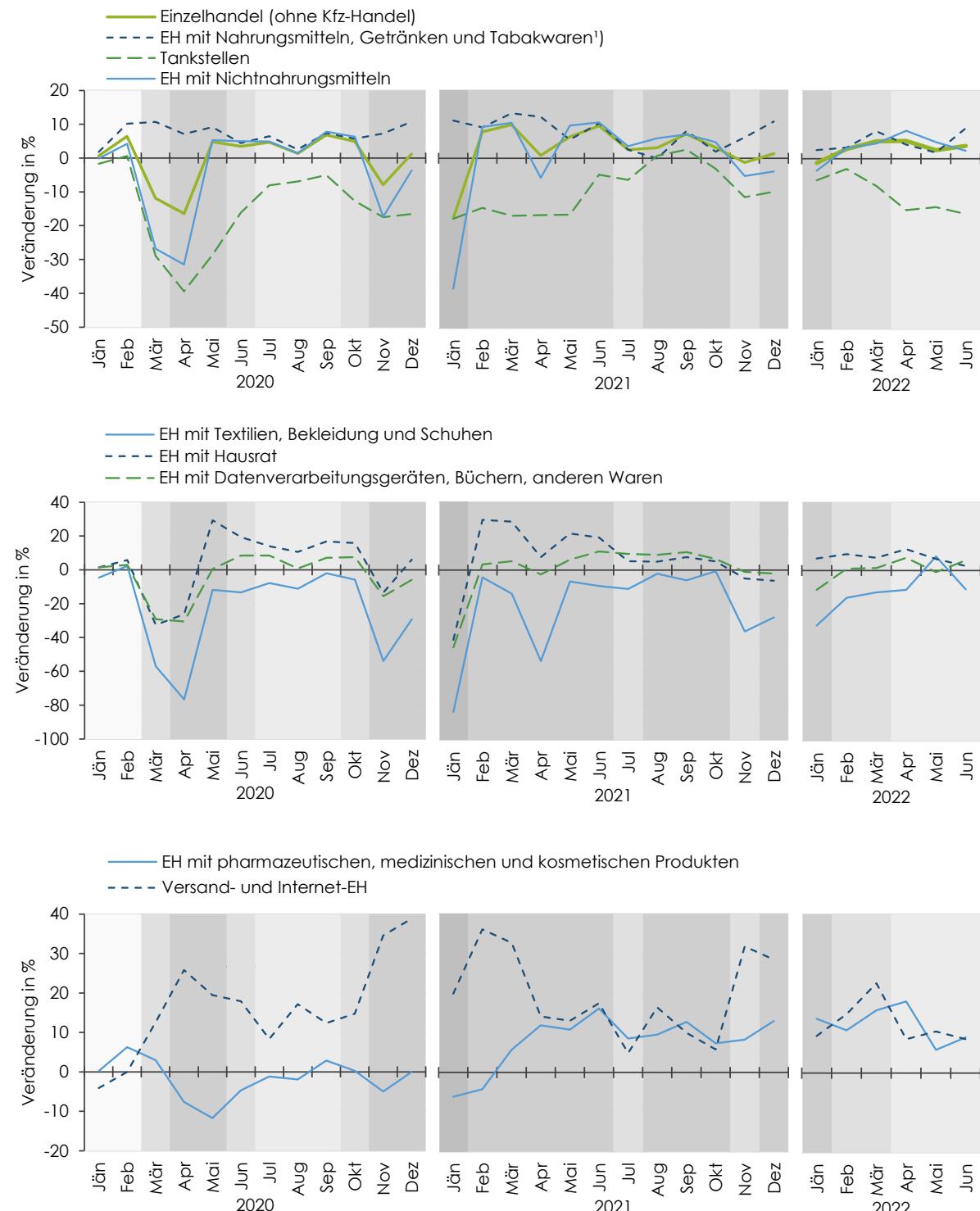
In den Jahren 2020 bis 2021 fanden insgesamt vier bzw. in der Ostregion fünf Phasen eines "harten" Lockdowns statt, während derer Geschäfte von Teilbranchen des Handels, welche nicht die Versorgung für den Grundbedarf herstellten, geschlossen blieben. Darüber hinaus gab es weitere einschränkende Maßnahmen (darunter teilweise auch regionale) bis in den Frühling 2022 hinein. Der erste Lockdown war vom 16. März bis 1. Mai 2020 in Kraft und wurde ab Mitte April schrittweise gelockert (Mitte April Öffnung von Geschäften mit weniger als 400 m² Verkaufsfläche, aber auch größerer Baumärkte, Gartencenter, Holzhandlungen; Anfang Mai Öffnung der sonstigen Bereiche des Handels sowie der persönlichen Dienstleistungen, Wiederaufnahme des Freiluftsports in Vereinen; Mitte Mai Öffnung der Gastronomie, von Museen usw.; Ende Mai Wiederhochfahren der Hotellerie sowie Lockerungen bei Veranstaltungen im Kunst- und Kulturbereich und beim Sport). Der zweite Lockdown dauerte vom 3. bzw. 17. November bis 6. Dezember 2020, der dritte Lockdown vom 26. Dezember 2020 bis 7. Februar 2021²⁾. Der Lockdown im Frühjahr umfasste nur Ostösterreich und war vom 1. April bis 19. April 2021 (Burgenland) bzw. vom 1. April bis 3. Mai 2021 (Niederösterreich und Wien) aufrecht. Nach der Erholungsphase über die Sommermonate setzte im Herbst 2021 die vierte Pandemiewelle ein. Ab 8. November 2021 galt die 2-G-Regel (geimpft oder genesen) überall dort, wo bis dahin die 3-G-Regel (geimpft, genesen oder getestet) gegolten hatte (in der Gastronomie, Hotellerie, bei körpernahen Dienstleistungen sowie Besuchen in Spitälern und Pflegeheimen oder bei Veranstaltungen ab 25 Personen). Ab 15. November 2021 war der Lockdown für Ungeimpfte in Kraft. Ab 22. November folgte neuerlich ein Lockdown, der am 11. Dezember endete (nur für Geimpfte und Genesene), wobei es länderspezifische Verlängerungen gab.

Die realen Umsätze im gesamten Einzelhandel gingen während der Lockdownphasen im Frühling 2020 sowie gegen Jahresende 2020 und zu Beginn 2021 jeweils zum Vergleichsmonat von 2019 massiv zurück (März 2020 –12%; April 2020 –16%; November 2020: –8%; Jänner 2021 –18%). Ausgelöst wurde diese Entwicklung vor allem von der Umsatzentwicklung des Einzelhandels mit Nichtnahrungsmitteln. Sie hatten 2021 insgesamt einen Umsatzanteil von 53,3% am gesamten Einzelhandel und umfassen unter anderem Bekleidung, Hausrat und Bücher und gelten großteils als nicht systemrelevant (März 2020 –27%; April 2020 –32%; November 2020: –17%; Jänner 2021 –38%). Auch die Maßnahmen von November 2021 bis Jänner 2022 spiegelten sich in Umsatzrückgängen in diesen Branchen wider, wenn auch nur im einstelligen Bereich. Hingegen zeigte die Umsatzentwicklung im Einzelhandel mit Nahrungsmitteln, Getränken und Tabakwaren (Umsatzanteil am Einzelhandel: 41,4%) eine teilweise gegenläufige Entwicklung. Die Umsätze stiegen besonders zu Beginn der Pandemie deutlich (März 2020 +11%) und lagen auch danach fast durchgehend über dem jeweiligen Referenzmonat von 2019. In diesem systemrelevanten Bereich hatten Geschäfte während der Lockdownphasen geöffnet.

²⁾ Für körpernahe persönliche Dienstleistungen wie Frisörsalons gab es ab 8. Februar 2021 eine Testpflicht (negativer Antigentest). Zudem gab es eine von der Lokalgröße (10 m² pro Kundin bzw. Kunde) abhängige Kundenbegrenzung.

Abbildung 1: Entwicklung der realen Umsätze im Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)

Im Vergleich zum Referenzmonat des Jahres 2019



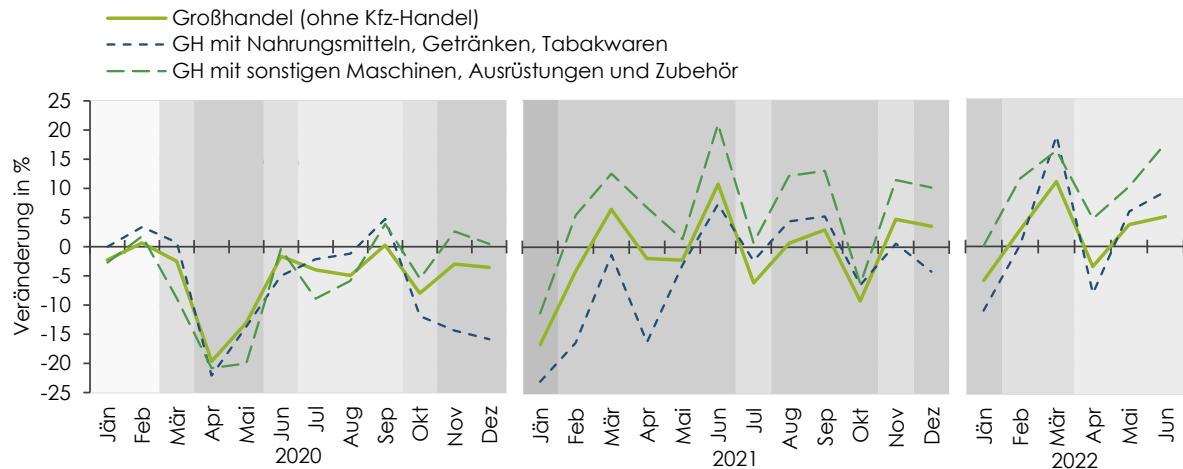
Anmerkungen: Die grau hinterlegten Bereiche zeigen die Intensität der in Österreich zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie getroffenen gesundheitspolitischen Maßnahmen laut dem Stringency Index der University of Oxford in fünf Stufen: keine/geringe Einschränkung in hellgrau (kleiner 20, 20-40, 40-60, 60-80, mehr als 80), starke Einschränkung in dunkelgrau.

Die Zuordnung der ÖNACE-4-Steller im Einzelhandel zu den hier ausgewiesenen Gruppen findet sich in Übersicht A2.

Q: Statistik Austria; University of Oxford, School of Government, Macrobond; WIFO-Berechnungen. – ') Einschließlich Waren verschiedener Art: Schwerpunkt Nahrungsmittel.

Abbildung 2: Entwicklung der realen Umsätze im Großhandel (ohne Kfz-Handel)

Im Vergleich zum Referenzmonat des Jahres 2019

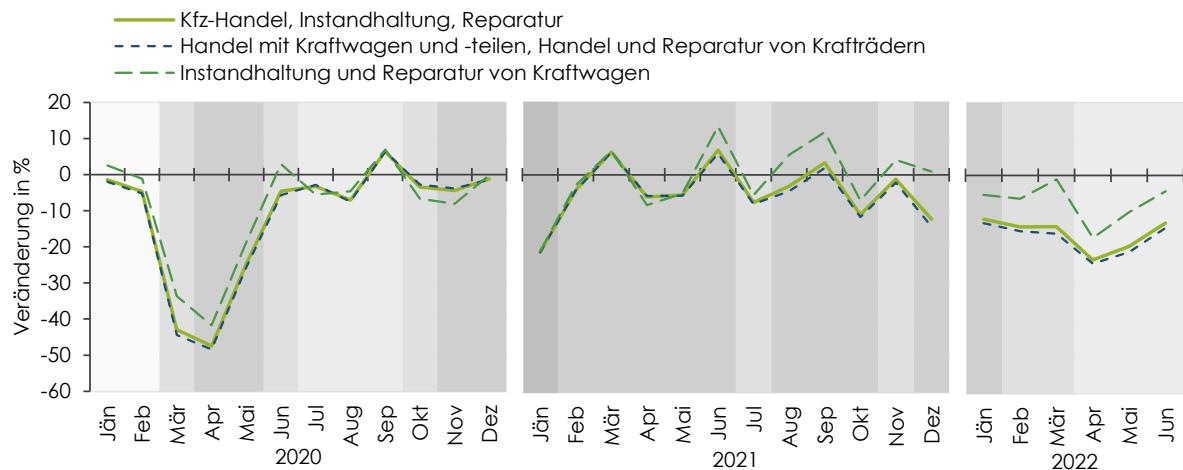


Anmerkungen: Die grau hinterlegten Bereiche zeigen die Intensität der in Österreich zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie getroffenen gesundheitspolitischen Maßnahmen laut dem Stringency Index der University of Oxford in fünf Stufen: keine/geringe Einschränkung in hellgrau (kleiner 20, 20-40, 40-60, 60-80, mehr als 80), starke Einschränkung in dunkelgrau.

Q: Statistik Austria; University of Oxford, School of Government, Macrobond; WIFO-Berechnungen.

Abbildung 3: Entwicklung der realen Umsätze im Kfz-Handel

Im Vergleich zum Referenzmonat des Jahres 2019



Anmerkungen: Die grau hinterlegten Bereiche zeigen die Intensität der in Österreich zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie getroffenen gesundheitspolitischen Maßnahmen laut dem Stringency Index der University of Oxford in fünf Stufen: keine/geringe Einschränkung in hellgrau (kleiner 20, 20-40, 40-60, 60-80, mehr als 80), starke Einschränkung in dunkelgrau.

Q: Statistik Austria; University of Oxford, School of Government, Macrobond; WIFO-Berechnungen.

Obwohl Tankstellen (Umsatzanteil am Einzelhandel: 5,3%) ebenfalls geöffnet waren, verzeichneten sie aufgrund der Mobilitätseinschränkungen Umsatzverluste. Besonders deutlich fielen diese während des ersten Lockdowns zu Beginn der COVID-19-Pandemie aus. Auch die darauffolgenden Einschränkungen, einschließlich jener im internationalen Reiseverkehr, dämpften die Umsatzentwicklung hinein bis in das Jahr 2021. Anfang 2022 stabilisierte sich der Absatz zunächst, wobei dann durch hohe Preisseigerungen von Treibstoffen, möglicherweise auch

aufgrund eines Rückgangs im grenzüberschreitenden Tanktourismus, ab Frühling 2022 die realen Umsätze erneut zurückgingen (Abbildung 1).

Betrachtet man den Einzelhandel mit Nichtnahrungsmitteln im Detail, waren die realen Umsätze in der Branche Einzelhandel mit Textilien, Bekleidung und Schuhen (Umsatzanteil am Einzelhandel: 7,6%) während der Lockdownphasen besonders stark rückläufig. Hier lagen die realen Umsätze in einzelnen Monaten (April 2020, Jänner 2021) um rund 80% unter dem Vergleichsmonat 2019. Auch die Branche Einzelhandel mit Hause (Umsatzanteil am Einzelhandel: 16,6%) verzeichnete zu Beginn der Pandemie sowie auch während des dritten Lockdowns im Jänner 2021 hohe reale Umsatzrückgänge (März und April 2020 rund 30%; Jänner 2021 rund 40%). Hingegen kam es in den Monaten nach dem ersten Lockdown, bedingt durch längere Aufenthalte im eigenen Wohnraum, zu erhöhten Konsumausgaben der privaten Haushalte für Geräte der Unterhaltungselektronik, Bau- und Heimwerkerbedarf, Möbel, Einrichtungsgegenstände und Haushaltsgeräte. Die reale Umsatzentwicklung des Einzelhandels mit pharmazeutischen, medizinischen und kosmetischen Produkten (Umsatzanteil am Einzelhandel: 11,2%) war weniger von den restriktiven Maßnahmen bzw. ihrer Lockerung betroffen, da sie als systemrelevant eingestuft waren und auch während der Lockdownphasen geöffnet blieben. Deutliche Umsatzzuwächse wurden im Bereich Versand- und Internet-Einzelhandel verzeichnet, wobei der Anteil am Gesamtumsatz im Einzelhandel 2021 nur 2,7% betrug. Sie beliefen sich zu Zeiten der Lockdowns, als Versand- und Internet-Einzelhandel oftmals die einzige Möglichkeit für den Einkauf waren, auf teilweise über 30% (Abbildung 1).

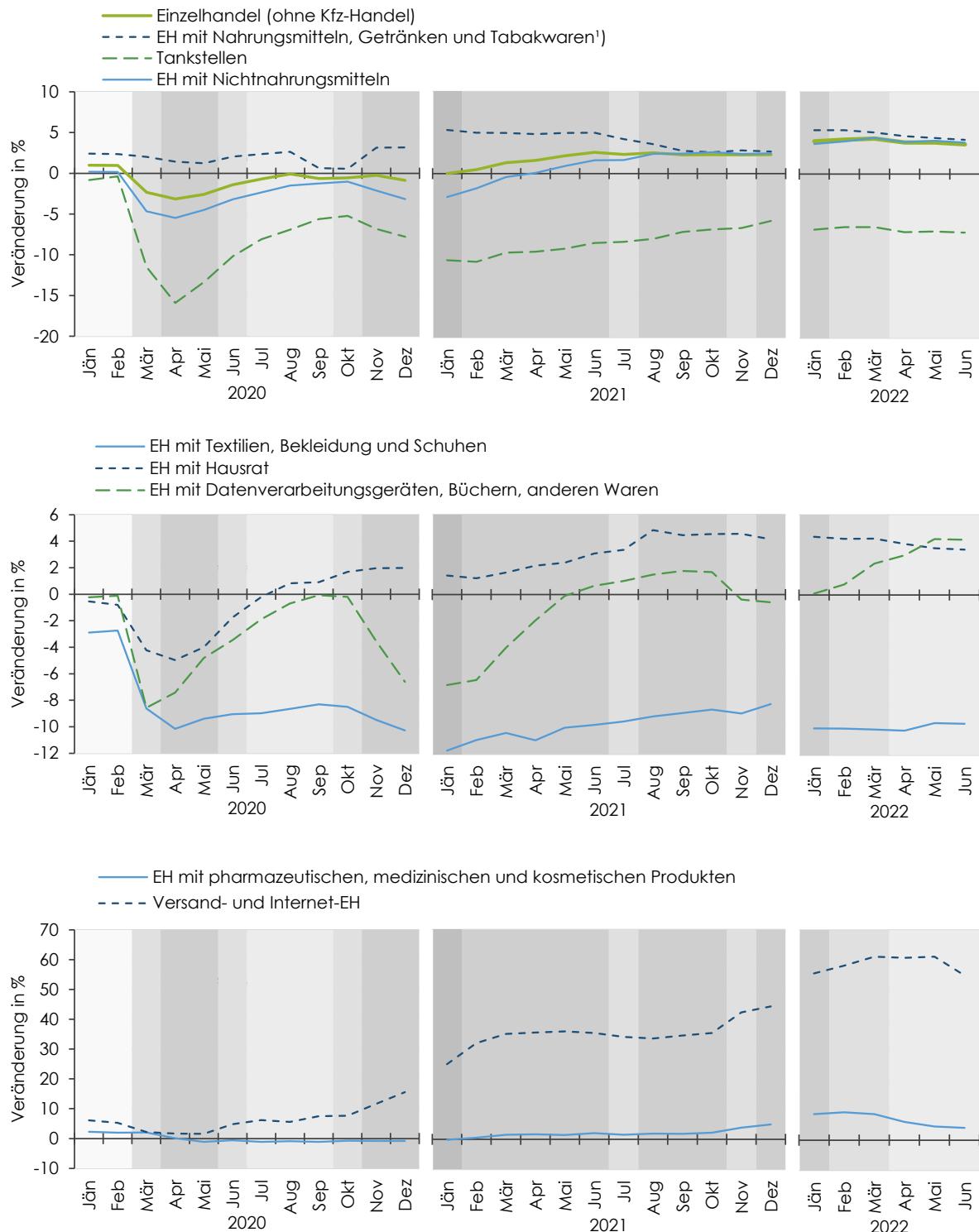
Der Großhandel verzeichnete seit Beginn der Pandemie fast im gesamten Jahresverlauf 2020 sowie zum Teil in der ersten Jahreshälfte 2021 Umsatzrückgänge im Vergleich zur Referenzperiode 2019. Diese waren u. a. durch die Entwicklung im Bereich Großhandel mit Nahrungsmitteln, Getränken und Tabakwaren (Umsatzanteil am Großhandel: 14,5%) bedingt, da dieser als Zulieferer für Gastronomie und Hotellerie stark von den Schließungen beeinträchtigt war. Aber auch der Bereich Großhandel mit sonstigen Maschinen, Ausrüstungen und Zubehör (Umsatzanteil am Großhandel: 13,4%) litt vor allem bis zum Sommer 2020 unter dem gesamtwirtschaftlichen Abschwung. 2021 und 2022 lagen die Umsätze großteils wieder über dem Referenzmonat 2019 (Abbildung 2).

Der Kfz-Handel war ebenfalls stark von der COVID-19-Pandemie betroffen. Vor allem im Frühjahr 2020 brachen die Umsätze massiv ein (über 40% im März und April). Aber auch die Entwicklung der letzten Monate zeigt, dass die Unsicherheit der privaten Haushalte bezüglich der allgemeinen wirtschaftlichen Lage die Bereitschaft für große Ausgaben gedämpft haben dürfte: Im Juni 2022 lagen die Umsätze weiterhin unter jenen im Juni 2019 (-13%; Abbildung 3).

Spiegelbildlich zu den Umsätzen entwickelte sich auch die Beschäftigung je nach Branchenzugehörigkeit im Verlauf der Pandemie heterogen. Gemäß der Kategorisierung von Bock-Schappelwein & Mayrhuber (2020) ist rund die Hälfte der unselbstständigen Beschäftigung im Handel als systemrelevant einzustufen (2021: 42%), im Einzelhandel sogar etwas mehr als die Hälfte (2021: 56%). Im Pandemiejahr 2020 stieg die Beschäftigung in den systemrelevanten Branchen des Handels um 0,8% an, während sie in nicht systemrelevanten Branchen um 2% zurückging. Noch deutlicher zeigten sich die Auswirkungen der Schließungen bzw. Einschränkungen der Geschäftstätigkeit auf die Beschäftigungssituation im Einzelhandel; in den nicht systemrelevanten Einzelhandelsbranchen ging die Beschäftigung im Jahr 2020 um 3,1% zurück, in systemrelevanten Einzelhandelsbranchen stieg sie hingegen um 1% an (Übersicht 2).

Abbildung 4: **Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung im Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)**

Im Vergleich zum Referenzmonat des Jahres 2019



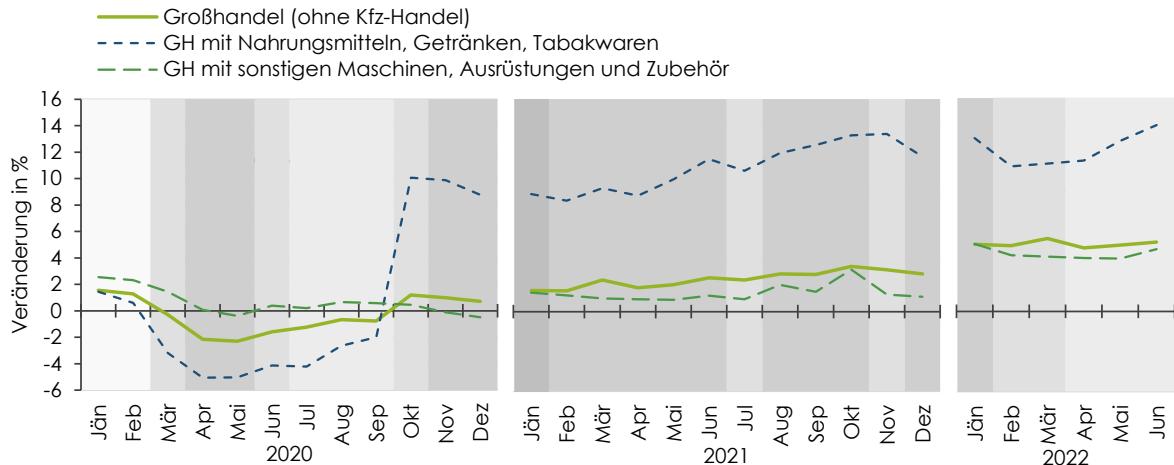
Anmerkungen: Die grau hinterlegten Bereiche zeigen die Intensität der in Österreich zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie getroffenen gesundheitspolitischen Maßnahmen laut dem Stringency Index der University of Oxford in fünf Stufen: keine/geringe Einschränkung in hellgrau (kleiner 20, 20-40, 40-60, 60-80, mehr als 80), starke Einschränkung in dunkelgrau.

Die Zuordnung der ÖNACE-4-Steller im Einzelhandel zu den hier ausgewiesenen Gruppen findet sich in Übersicht A2.

Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger; University of Oxford, School of Government, Macrobond; WIFO-Berechnungen. –¹) Einschließlich Waren verschiedener Art: Schwerpunkt Nahrungsmittel.

Abbildung 5: **Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung im Großhandel (ohne Kfz-Handel)**

Im Vergleich zum Referenzmonat des Jahres 2019

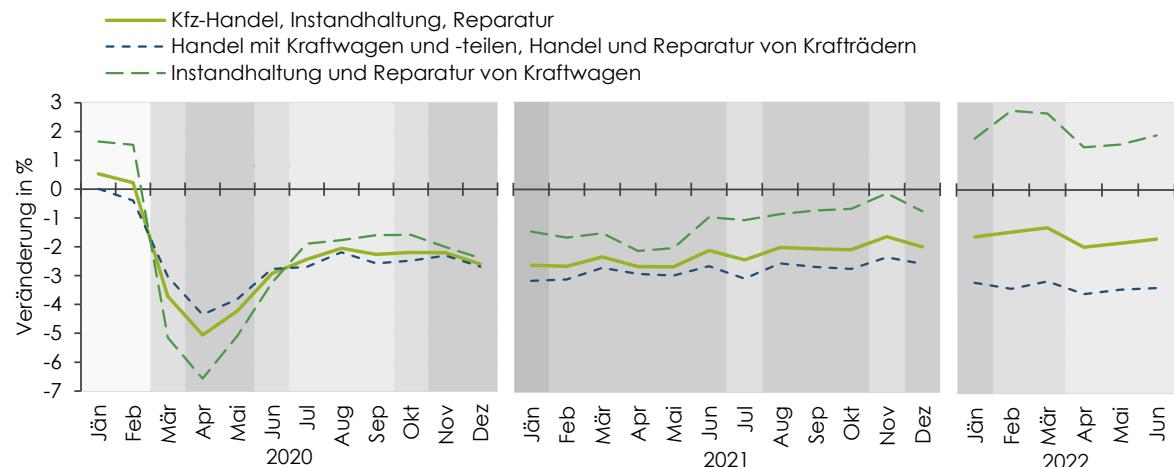


Anmerkungen: Die grau hinterlegten Bereiche zeigen die Intensität der in Österreich zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie getroffenen gesundheitspolitischen Maßnahmen laut dem Stringency Index der University of Oxford in fünf Stufen: keine/geringe Einschränkung in hellgrau (kleiner 20, 20-40, 40-60, 60-80, mehr als 80), starke Einschränkung in dunkelgrau.

Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger; University of Oxford, School of Government, Macrobond; WIFO-Berechnungen.

Abbildung 6: **Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung im Kfz-Handel**

Im Vergleich zum Referenzmonat des Jahres 2019



Anmerkungen: Die grau hinterlegten Bereiche zeigen die Intensität der in Österreich zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie getroffenen gesundheitspolitischen Maßnahmen laut dem Stringency Index der University of Oxford in fünf Stufen: keine/geringe Einschränkung in hellgrau (kleiner 20, 20-40, 40-60, 60-80, mehr als 80), starke Einschränkung in dunkelgrau.

Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger; University of Oxford, School of Government, Macrobond; WIFO-Berechnungen.

Übersicht 2: Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung nach Systemrelevanz

	Handel gesamt		Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)	
	systemrelevant	nicht systemrelevant	systemrelevant	nicht systemrelevant
	Veränderung gegen das Vorjahr in %			
2020	+ 0,8	– 2,0	+ 1,0	– 3,1
2021	+ 3,7	+ 1,5	+ 2,8	+ 2,8

Q: Dachverband der Sozialversicherungsträger; Bock-Schappelwein & Mayrhuber (2020); WIFO-Berechnungen

Im Vergleich zum Vorkrisenjahr 2019 gestaltete sich im Jahresdurchschnitt 2021 die Beschäftigung in den systemrelevanten Teilbereichen des Handels mit überdurchschnittlich hohen Beschäftigungszuwächsen besonders dynamisch. Im nicht systemrelevanten Einzelhandel konnte 2021 die Beschäftigung das Vorkrisenniveau jedoch noch nicht wieder erreichen. Die Beschäftigung gestaltete sich in diesen Bereichen ähnlich wie in den kontaktintensiven Branchen Beherbergung und Gastronomie, Verkehr und Lagerei, Kunst und Kultur sowie personenbezogene Dienstleistungen, die, wie bereits erwähnt, ebenfalls 2021 das Vorkrisenniveau noch nicht wieder erreichen konnten (Bock-Schappelwein & Eppel, 2022).

In der unterjährigen Entwicklung der Beschäftigung zeigt sich, dass der Einbruch unmittelbar mit Beginn der COVID-19-Pandemie stattfand. So war im Bereich Einzelhandel mit Nahrungsmitteln und Tankstellen im März 2020 ein markanter Rückgang zu beobachten. Im Bereich der Tankstellen, wo 2021 2,8% der unselbständig Beschäftigten im Einzelhandel beschäftigt waren, verstärkte sich dieser weiter und der Beschäftigungsabbau lag im April sogar bei rund 16% unter dem Vorjahresmonat. Deutliche Beschäftigungsrückgänge zeichneten sich im März und April auch im Einzelhandel mit Textilien, Bekleidung und Schuhen (Anteil an den unselbständig Beschäftigten im Einzelhandel: 12%) sowie mit Datenverarbeitungsgeräten, Büchern und anderen Waren (Anteil an den unselbständig Beschäftigten im Einzelhandel: 13,4%) ab. Im Bereich Textilien, Bekleidung und Schuhen blieb die Beschäftigung auch in weiterer Folge deutlich unter dem Vorkrisenniveau. Die Entwicklung spiegelte sich in den schwachen Umsätzen in diesem Bereich, welche erst im Mai 2021 über dem Vergleichsmonat 2019 lagen. Die Beschäftigung im Einzelhandel mit Husrat (Anteil an den unselbständig Beschäftigten im Einzelhandel: 15,2%) ging ebenfalls zurück, jedoch in geringerem Ausmaß. Sie erholtete sich auch rasch wieder (Abbildung 4). Innerhalb des Großhandels konzentrierten sich die Beschäftigungsrückgänge bei Pandemiebeginn auf den Großhandel mit Nahrungsmitteln, Getränken und Tabakwaren (Anteil an den unselbständig Beschäftigten im Großhandel: 16,9%), die oftmals Zulieferer für die Gastronomie sind, wovon viele mitten in der Wintersaison den Betrieb unvermittelt einstellen mussten (Abbildung 5).

Die Beschäftigungszahlen im Bereich Einzelhandel mit Nahrungsmitteln (Anteil an den unselbständig Beschäftigten im Einzelhandel: 39,2%) wurde hingegen seit Beginn der Pandemie durchwegs ausgeweitet (im Vergleich zum Referenzmonat des Jahres 2019; Abbildung 4).

Generell zeigt Abbildung 4, dass die Entwicklung der Beschäftigten im Vergleich zu jener der Umsätze mit zunehmender Pandemiedauer stabiler verlief und den Änderungen gesundheitspolitischer Maßnahmen weniger stark folgte, was insbesondere dem Einsatz der Corona-Kurzarbeit durch Eindämmung des pandemiebedingten Beschäftigungsabbaus geschuldet war. Nach dem massiven Einbruch zu Beginn der Pandemie blieb die Beschäftigung in weiterer

Folge in vielen Bereichen konstant, bzw. kam es zu einer Verringerung des Beschäftigtenabbaus. Größere Schwankungen im Verlauf der Pandemie zeigen sich höchstens im Bereich der Datenverarbeitungsgeräte, Bücher und anderen Waren (Abbildung 4). Zugleich entwickelte sich der Großhandel mit Nahrungsmitteln, Getränken und Tabakwaren nach dem massiven Einbruch zu Pandemiebeginn mit zunehmender Dauer wieder dynamischer (Abbildung 5). Dies dürfte der Option, die erst zeitverzögert ermöglicht wurde, geschuldet sein, Abhol- und Lieferdienste während der Schließungen in Anspruch nehmen zu können.

Abschließend zeigt Abbildung 4 den Verlauf der Beschäftigung in den Bereichen Einzelhandel mit pharmazeutischen, medizinischen und kosmetischen Produkten (Anteil an den unselbstständig Beschäftigten im Einzelhandel: 10,7%) sowie Versand- und Internet-Einzelhandel (Anteil an den unselbstständig Beschäftigten im Einzelhandel: 1,8%). Wie schon aus der Umsatzentwicklung ersichtlich, waren diese kaum bzw. überhaupt nicht negativ von der COVID-19-Pandemie betroffen. Im Bereich des Einzelhandels mit pharmazeutischen, medizinischen und kosmetischen Produkten wurde die Beschäftigung im Verlauf 2021 sowie zu Beginn 2022 ausgeweitet. Darin spiegelt sich auch ein stärkerer Personalbedarf durch eine erhöhte Nachfrage von Produkten und Dienstleistungen in diesem Bereich (z. B. COVID-19-Testungen). Im Bereich des Versand- und Internet-Einzelhandels war sogar eine sehr positive Entwicklung zu beobachten. Die Beschäftigung wurde im Verlauf der Pandemie kontinuierlich ausweitet. Im Mai 2022 lag sie um über 60% über dem Referenzmonat aus dem Jahr 2019.

Der Kfz-Handel zeigte sich hingegen längerfristig vom Beschäftigungsabbau gekennzeichnet. Nach dem massiven Einbruch im März 2020 blieb die Beschäftigung noch bis zum Mai 2022 unter dem Vorkrisenniveau. Nur in der Teilbranche Instandhaltung und Reparatur von Kraftwagen (Anteil an den unselbstständig Beschäftigten im Kfz-Handel: 32,4%) lag die Zahl der unselbstständig Beschäftigten im Jahr 2022 wieder über dem Referenzmonat von 2019 (Abbildung 6).

3. Spezifika der Mikrozensus Arbeitskräfteerhebung und Struktur der Beschäftigung im Handel

3.1 Spezifika der Datengrundlage

Als Datengrundlage für die Analyse der Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Abhängigkeit vom Arbeitszeitausmaß dient eine Sonderauswertung auf Jahresbasis der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria der Jahre 2010 und 2019 bis 2021 für die unselbstständig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter von 15 bis 64 Jahren. Dieser Datenbestand beinhaltet eine Fülle von Fragen zur Struktur der Beschäftigung und zur Arbeitszeit und umfasst österreichweit pro Quartal – und gleichmäßig über die Kalenderwochen verteilt – brutto rund 20.000 befragte Haushalte (Statistik Austria, 2021). So werden in diesem Fragebogen sowohl das Stundenausmaß des Beschäftigungsverhältnisses (Teilzeit- bzw. Vollzeitarbeit), die normalerweise geleistete Arbeitszeit, die in der Referenzwoche geleistete Arbeitszeit und Überstunden sowie die gewünschte Arbeitszeit und die Gründe für Teilzeitarbeit erfragt. Daneben werden Informationen zur Arbeitszeitlage (Spät-, Nacht- sowie Samstags- bzw. Sonn- und Feiertagsarbeit) und, jüngst durch die COVID-19-Pandemie besonders aktuell, zur Häufigkeit der Arbeit von zuhause aus erhoben. Darüber hinaus bietet dieser Datensatz auch die Möglichkeit die Struktur der Beschäftigten im Handel nach Geschlecht, Alter, Bildung, Geburtsort, Migrationshintergrund³⁾ und vorhandenen Betreuungspflichten⁴⁾ zu unterscheiden.

Obwohl die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung eine Fülle von Informationen zur Arbeitszeit beinhaltet, ist sie eine Stichprobenerhebung, die Zufallsschwankungen unterliegt. Insbesondere empfiehlt Statistik Austria, hochgerechnete Zahlen von weniger als 3.000 Personen aufgrund der geringeren Zuverlässigkeit der Erhebung bei geringen Fallzahlen nicht auszuweisen und hochgerechnet weniger als 6.000 Personen aufgrund der großen Schwankungsbreite gesondert zu kennzeichnen⁵⁾. Dieser Vorgabe wird in dieser Studie Folge geleistet, indem hochgerechnete Zahlen mit einem Stichprobenbesatz von weniger als 3.000 Personen nicht gemeldet werden und Zahlen mit einem hochgerechneten Besatz von weniger als 6.000 Personen als stark zufallsbehaftet bezeichnet werden. Dies schränkt die Analyse der Beschäftigungssituation und des Arbeitszeitausmaßes in den Teiltbereichen des Handels erheblich ein, insbesondere, wenn zusätzlich personenbezogene Merkmale berücksichtigt werden sollen.

³⁾ Als Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation gelten hier Personen, die selbst im Ausland geboren wurden. Als Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation gelten Personen, deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Beschäftigte mit nur einem im Ausland geborenen Elternteil gelten hingegen ebenso wie Personen, deren beiden Elternteile in Österreich geboren wurden, als Beschäftigte ohne Migrationshintergrund.

⁴⁾ Als Beschäftigte mit Betreuungspflichten werden hier Personen betrachtet, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder jünger lebt.

⁵⁾ Laut (Statistik Austria, 2021, S. 17) [werden] "Österreich-Werte mit einer Besetzung von hochgerechnet unter 6.000 Personen, also ab einer Schwankungsbreite von rund einem Drittel des Wertes, in Klammern gesetzt, sie gelten als stark zufallsbehaftet. Werte unter 3.000 (ab einer Schwankungsbreite von etwa der Hälfte des Wertes) werden unterdrückt [...], sie gelten als statistisch nicht mehr interpretierbar".

Um dennoch Aussagen über die Beschäftigungsentwicklung und das Arbeitszeitausmaß in spezifischen Einzelhandelsbranchen zu erhalten, wurden die Teilbranchen des Handels zu drei Gruppen zusammengefasst:

1. Einzelhandel mit Nahrungsmitteln⁶⁾: Zusammenfassung der ÖNACE 3-Steller⁷⁾ 471 und 472 (Einzelhandel mit Waren verschiedener Art und Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränke und Tabakwaren),
2. Spezial-Einzelhandel: Zusammenfassung der ÖNACE-3-Steller 473 bis 476 (Einzelhandel mit Motorenkraftstoffen (Tankstellen), Einzelhandel mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik, Einzelhandel mit sonstigen Haushaltsgeräten, Textilien, Heimwerker- und Einrichtungsbedarf, Einzelhandel mit Verlagsprodukten, Sportausrüstungen und Spielwaren),
3. Sonstiger Einzelhandel: Zusammenfassung der ÖNACE-3-Steller 477 bis 479 (Einzelhandel mit sonstigen Gütern, Einzelhandel an Verkaufsständen und auf Märkten, Einzelhandel nicht in Verkaufsräumen, an Verkaufsständen oder auf Märkten; hierin enthalten ist auch der Ver- sand- und Internet-Einzelhandel).

Überdies unterscheidet sich dieser Datensatz auch hinsichtlich der Zahl der Beschäftigten von den bisher genutzten Datenquellen des Dachverbandes der Sozialversicherungsträger (DVSV), weil er die Beschäftigung laut der international gebräuchlichen EU/ILO-Definition (dem sogenannten Labour-Force-Konzept) misst. Nach diesen gelten Personen, die in der Referenzwoche der Befragung zumindest eine Stunde lang einer bezahlten Tätigkeit nachgingen als beschäftigt, während im Datensatz des DVSV nur voll-sozialversicherungspflichtige Beschäftigte mit einem Einkommen über der Geringfügigkeitsgrenze als beschäftigt gelten. In der Arbeitskräfteerhebung werden somit geringfügig beschäftigte Personen als Beschäftigte gezählt, wohingegen diese in den Beschäftigungsdaten des DVSV nicht gezählt werden.

Dementsprechend ist die Beschäftigung im Handel laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung höher als laut Daten des DVSV und lag zuletzt (2021) bei 552.000 Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter. Von diesen arbeiteten 69.000 im Kfz-Handel, 168.000 im Großhandel und 315.000 im Einzelhandel.

3.2 Änderungen in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung im Untersuchungszeitraum

Abgesehen von diesen Einschränkungen, die aus der Stichprobengröße resultieren, besteht eine zweite Einschränkung der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung in Strukturbrüchen im Zeit-

⁶⁾ Anders als in Kapitel 2, wo der Einzelhandel mit Nahrungsmitteln, Getränken und Tabak einschließlich Waren verschiedener Art mit Schwerpunkt Nahrungsmittel ausgewiesen wird (4711) und der sonstige Einzelhandel mit Waren verschiedener Art nicht mitgerechnet wird (4719), bezieht die nachfolgende Darstellung auch diese Branche mit ein, weil die Daten nicht auf diesem Detailgrad in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung verfügbar sind und eine solche Trennung dadurch nicht möglich ist.

⁷⁾ Die ÖNACE 2008-Klassifikation der Wirtschaftstätigkeiten gliedert sich in 21 Abschnitte (1-Steller-Ebene), 88 Abteilungen (2-Steller-Ebene), 272 Gruppen (3-Steller-Ebene), 615 Klassen (4-Steller-Ebene) und 701 Unterklassen (5-Steller-Ebene).

vergleich, die sich aus Änderungen im Frageprogramm der neuen EU-Sozialstatistikverordnung ergeben. Insbesondere kam es mit Beginn des Jahres 2021 zu einer Änderung im Wortlaut einzelner Fragestellungen bzw. im Ablauf des Fragebogens der Europäischen Arbeitskräfteerhebung (Statistik Austria, 2021, S. 7). Diese wurden ab Jänner 2021 auch im österreichischen Mikrozensus implementiert und betreffen sowohl die Definition der Beschäftigten als auch die Erhebung der Arbeitszeiten.

Die Änderungen in der Definition der Beschäftigten betreffen dabei insbesondere Personen in Elternkarenz, Erwerbstätige mit längeren Abwesenheiten und Saisonarbeitskräfte in der Nebensaison. So gelten seit 2021 Personen in Elternkarenz nur mehr dann als beschäftigt, wenn sie während der Karenz Kinderbetreuungsgeld beziehen und ein Rückkehrrecht auf einen Arbeitsplatz bei ihrem Arbeitgeber haben oder wenn ihre Karenz nur maximal drei Monate dauert. Ähnlich gelten seit 2021, im Gegensatz zur vorherigen Definition, Personen auch dann als nicht beschäftigt, wenn sie drei Monate lang nicht am Arbeitsplatz waren und eine Entgeltfortzahlung von mindestens 50% erhalten, während Saisonarbeitskräfte, die saisonbedingt in der Referenzwoche nicht gearbeitet haben, aber auch in der Nebensaison regelmäßige Arbeit für den Betrieb leisten, nunmehr als beschäftigt gelten (Statistik Austria, 2021). Laut Einschätzung von Statistik Austria (2021) sollten diese Änderungen, da sie nur kleine Gruppen betreffen, keine starken Auswirkungen auf die in der Arbeitskräfteerhebung gemessene Beschäftigung haben. Allerdings wurden die Messprobleme durch die COVID-19-Pandemie potenziell verstärkt.⁸⁾

Hinsichtlich der Erhebung der Arbeitszeit kam es neben einer neuen Frage zur vertraglich vereinbarten Arbeitszeit und einer marginalen Änderung im Wortlaut der Frage zur wöchentlichen Normalarbeitszeit⁹⁾ auch zu einer Revision der Frage nach der tatsächlich in der Referenzwoche geleisteten Arbeitszeit. Obwohl Definition und Wortlaut praktisch unverändert blieben¹⁰⁾ wird die Frage nun in einen breiteren Kontext eingebettet, "um die tatsächliche Arbeitszeit in der Referenzwoche besser in Erinnerung zu rufen" (Statistik Austria, 2021, S. 12). Konkret wird von den Befragten erhoben, wann sie im Referenzzeitraum normalerweise gearbeitet hätten, aber aufgrund von Feiertag, Urlaub, Zeitausgleich, Krankheit oder sonstigen Gründen zumindest einen halben Tag nicht gearbeitet haben. Vor der konkreten Frage nach der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit werden die Interviewten andererseits auch gefragt, ob sie im Referenzzeitraum mehr Stunden als normalerweise gearbeitet hatten.

Laut Statistik Austria (2022, S. 33) kann zwar erwartet werden, dass die bessere Erinnerung an Abwesenheiten in der Referenzwoche gemeinsam mit der COVID-19-Pandemie einen negati-

⁸⁾ Als Beispiel hierfür wird von Statistik Austria (2021) eine fiktive Person in Kurzarbeit genannt. Diese galt nach alter Definition als erwerbstätig, auch wenn sie in der Referenzwoche nicht gearbeitet hat und länger als drei Monate abwesend war, während dies bei einer Abwesenheit von mehr als 3 Monaten nach neuer Definition nicht der Fall ist.

⁹⁾ Die bis Ende 2020 verwendete Frage "Wie viele Stunden arbeiten Sie in Ihrer Haupttätigkeit normalerweise pro Woche?" wurde 2021 durch "Wie viele Stunden pro Woche arbeiten Sie normalerweise?" ersetzt. Neu ist auch, dass die Antwortkategorie "Sehr stark schwankend" für die Normalarbeitszeit ab 2021 gestrichen wurde. Stattdessen wird nun der Durchschnitt der letzten drei Monate abgefragt.

¹⁰⁾ Dieser lautete bis Ende 2020 "Wie viele Stunden haben Sie in dieser Woche [Anm.: in der Referenzwoche] in Ihrer Haupttätigkeit tatsächlich gearbeitet?". Ab 2021 wird nun gefragt "Alles in allem, wie viele Stunden haben Sie tatsächlich in der Woche von Montag, den [Datum des Referenzzeitraums], bis Sonntag, den [Datum des Referenzzeitraums], gearbeitet?".

ven Einfluss auf die bekanntgegebene tatsächliche Arbeitszeit hatte. Die relative Bedeutung dieser zwei Faktoren ist jedoch unklar, zumal ein tendenzieller Rückgang der Wochenarbeitszeit in den letzten Jahrzehnten beobachtet werden kann (Statistik Austria, 2022, S. 33) und die Erinnerung an mehr geleistete Arbeitsstunden auch den gegenteiligen Effekt haben könnte. Da diese Änderung in den Untersuchungszeitraum dieser Studie fällt und ein zentrales Merkmal betrifft, analysiert Anhang B die Vergleichbarkeit der Ergebnisse für 2021 mit jenen des Vorjahrs. Die dort gezeigte Analyse der Daten offenbart jedoch keinen Hinweis auf einen deutlichen Strukturbruch durch die Umstellung der Frage zur tatsächlichen Arbeitszeit.

Des Weiteren änderten sich in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung auch die Antwortkategorien der Frage nach der gewünschten Arbeitszeit sowie den Gründen für die Teilzeitarbeit. Bei der Wunscharbeitszeit wurde ab 2021 nicht nur gefragt, ob mehr Stunden als bisher gewünscht sind, sondern auch, ob die Befragten weniger oder gleich viele Stunden wie derzeit arbeiten möchten. Die Frage wurde auch um den Hinweis ergänzt, dass sich bei einer Änderung der Arbeitszeit vermutlich auch das Einkommen entsprechend ändert. Bei den Gründen für Teilzeitarbeit lauteten bis 2020 die für die Beantwortung dieser Frage vorgegebenen Kategorien: (1) eine Betreuungspflicht, (2) ein mangelnder Vollzeitwunsch, (3) andere persönliche und familiäre Gründe, (4) die Unmöglichkeit eine Vollzeitarbeit zu finden, (5) eine Aus- oder Weiterbildung, (6) eine Krankheit und (7) sonstige Gründe. Seit 2021 bestehen hingegen folgende Kategorien: (1) eine Betreuungspflicht, (2) eine Aus- oder Weiterbildung, (3) eine Krankheit bzw. Behinderung, (4) die Unmöglichkeit eine Vollzeitarbeit zu finden, (6) ein mangelnder Vollzeitwunsch, (7) andere familiäre Gründe, (8) andere persönliche Gründe und (9) sonstige Gründe.

Um eine über die Zeit möglichst konsistente Darstellung zu erlauben, werden daher in dieser Studie die Arbeitszeitwünsche der Beschäftigten anhand der (weitgehend konsistent erhobenen) angegebenen gewünschten Stunden gemessen. Für die Gründe für Teilzeitarbeit werden die neun Kategorien wie folgt zusammengefasst:

1. eine Betreuungspflicht,
2. eine Aus- oder Weiterbildung,
3. die Unmöglichkeit, eine Vollzeitarbeit zu finden,
4. ein mangelnder Vollzeitwunsch und
5. andere Gründe.

Dadurch bilden die ersten vier Kategorien jene Antwortmöglichkeiten ab, die auch mit dem Fragenprogramm 2021 den gleichen Wortlaut haben, während in der fünften alle sonstigen Antwortkategorien zusammengefasst werden. Obwohl durch diese Vorgehensweise eine möglichst konsistente Darstellung ermöglicht wird, können damit auch hinsichtlich dieser Kategorien Verzerrungen durch geänderte Fragestellungen nicht vollends ausgeschlossen werden.

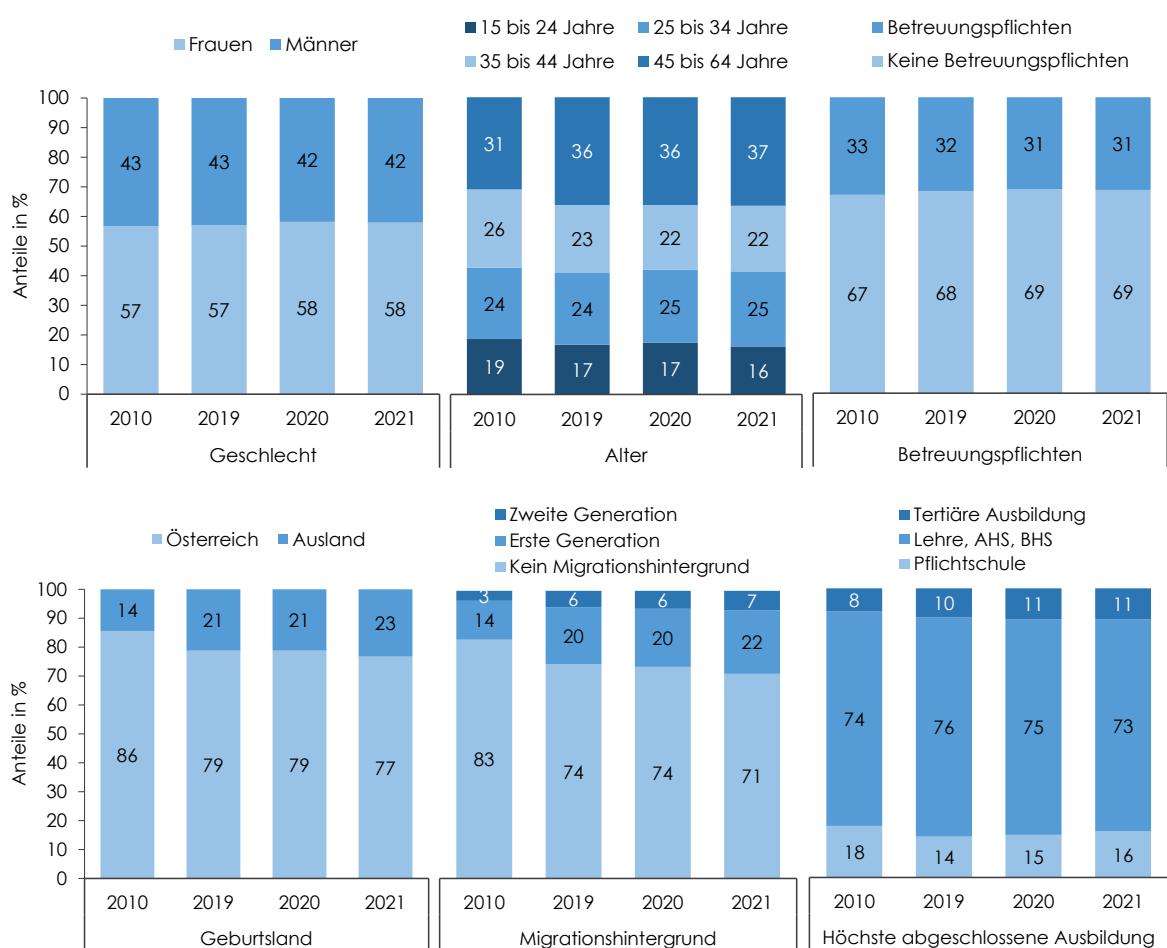
Schlussendlich werden Informationen zu Spät-, Nacht-, Samstags- und Sonntagsarbeit ab 2021 nur mehr alle zwei Jahre erhoben, sodass sich die rezentest verfügbaren Informationen auf das Jahr 2020 beziehen.

3.3 Struktur der Beschäftigung im Handel

Trotz dieser Einschränkungen und Spezifika lassen sich anhand der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung einige zusätzliche Aussagen zur Struktur der Beschäftigung im Handel sowie zu ihrem Wandel seit Beginn der COVID-19-Pandemie ableiten. So zeigt Abbildung 7 die Struktur der Beschäftigung nach Geschlecht, Alter, Vorliegen einer Betreuungspflicht, Geburtsland, Migrationshintergrund und höchster abgeschlossener Ausbildung für die Jahre 2010, 2019, 2020 und 2021, während Abbildung 8 diese Struktur in den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft darstellt.

Abbildung 7: **Struktur der Beschäftigung im Handel nach demografischen Merkmalen**

15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte

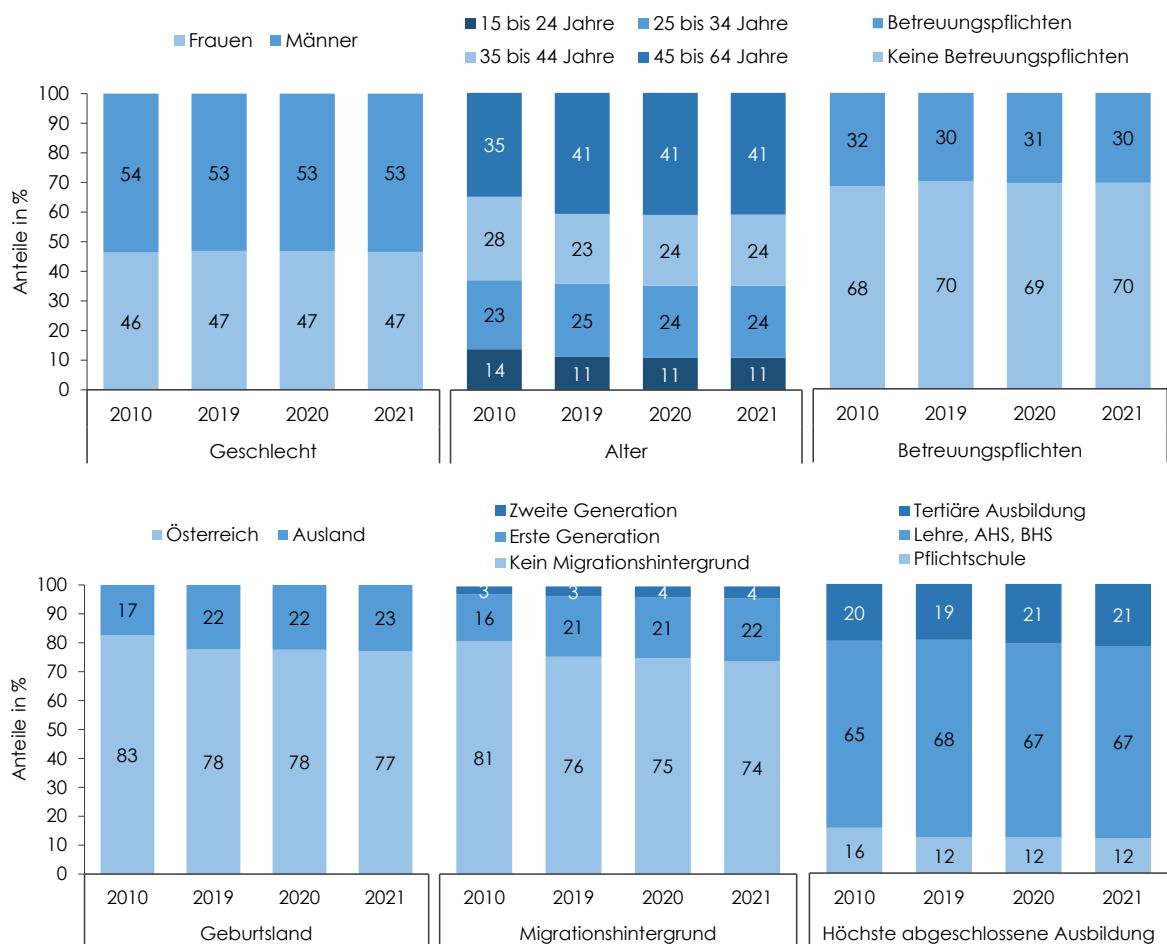


Anmerkungen: Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind Personen, die selbst im Ausland geboren wurden. Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind Personen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind Personen, mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. Beschäftigte mit Betreuungspflichten sind Personen, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder jünger lebt.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen.

Abbildung 8: **Struktur der Beschäftigung in den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft nach demografischen Merkmalen**

15- bis 64-jährige unselbständig Beschäftigte



Anmerkungen: Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind Personen, die selbst im Ausland geboren wurden. Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind Personen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind Personen, mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. Beschäftigte mit Betreuungspflichten sind Personen, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder jünger lebt.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen.

Nach den Ergebnissen waren im Handel im untersuchten Zeitraum anteilmäßig deutlich mehr Frauen sowie junge Arbeitskräfte und auch Personen mit einem Lehrabschluss (einschließlich AHS, BHS) beschäftigt als in den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft: Der Frauenanteil an den Beschäftigten lag im Handel 2021 bei 58%, in den anderen Branchen aber bei 47%. Gleichzeitig waren im Handel 16% der unselbständig Beschäftigten 15 bis 24 Jahre alt, während es in den anderen Branchen 11% waren. Bei den Beschäftigten mit einem Lehrabschluss (einschließlich AHS, BHS) als höchste abgeschlossene Ausbildung lagen diese Werte bei 73% zu 67%. Dementsprechend bestätigen diese Ergebnisse die bereits in früheren Studien (z. B.

Bierbaumer-Polly et al., 2014) immer wieder betonte wichtige Rolle des Handels für die Lehrausbildung aber auch als Arbeitgeber für Frauen und jüngere Arbeitskräfte.

Deutlich geringer sind hingegen die Unterschiede in der Struktur der Handelsbeschäftigen hinsichtlich Betreuungspflichten. Hier hatten zuletzt 31% der Handelsbeschäftigen und 30% der beschäftigten in anderen Branchen Betreuungspflichten. Auch hinsichtlich der Herkunft zeigen sich nur geringe Unterschiede: Sowohl im Handel als auch in den anderen Branchen wurden 23% der Beschäftigten im Ausland geboren. 71% der Arbeitskräfte haben im Handel keinen Migrationshintergrund (74% in den anderen Branchen). Allenfalls war im Handel der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund der zweiten Generation (7%) etwas höher als in den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft (4%).

Mittelfristig kam es dabei aufgrund der demografischen Entwicklung Österreichs sowohl im Handel als auch in den anderen Branchen zu einer Zunahme der Beschäftigung der Älteren (45- bis 64-Jährige) sowie der im Ausland geborenen Arbeitskräfte bzw. der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. Der Anteil der im Ausland Geborenen im Handel stieg von 14% (2010) auf 23% (2021) und jener der Personen mit Migrationshintergrund von 17% auf 29%. Bei den älteren unselbständig Beschäftigten im Handel im Alter von 45 bis 64 Jahren stieg der Anteil von 31% auf 37%. Damit war dieser Zuwachs bei den Älteren in etwa gleich stark wie in den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft (wo er sich von 35% auf 41% erhöhte), aber bei den im Ausland Geborenen bzw. Beschäftigten mit Migrationshintergrund, wo diese Anteile im Handel 2010 noch unterdurchschnittlich hoch waren, etwas stärker.

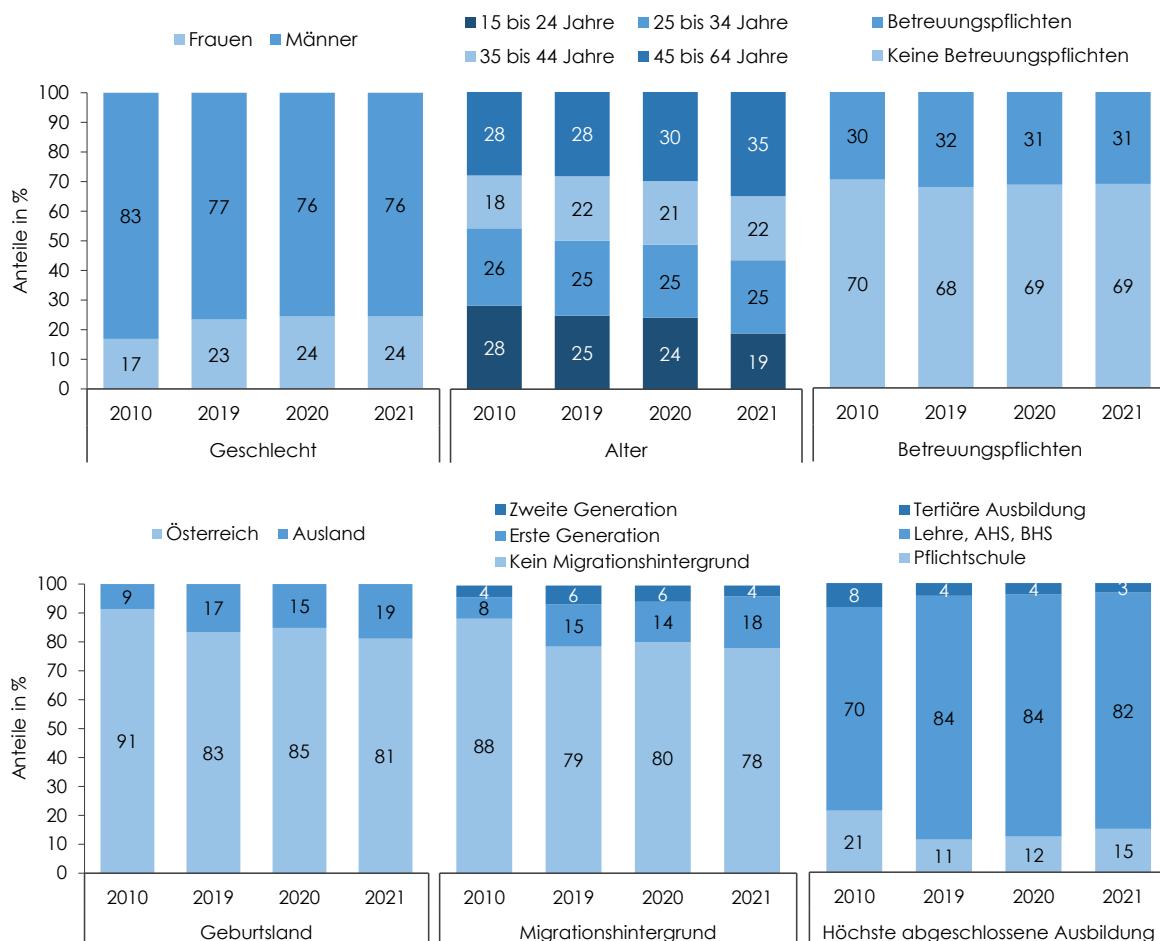
Abgesehen von diesen der langfristigen demografischen Entwicklungen geschuldeten Trends kam es während der Pandemiejahren (2020 und 2021) im Vergleich zu 2019 nur zu geringfügigen Verschiebungen der Beschäftigungsanteile. Einzig die Anteile der Männer und jener der Beschäftigten mit einer mittleren Ausbildung gingen leicht zurück. Diese Gruppen im Handel waren daher von den Maßnahmen gegen die COVID-19 Pandemie etwas stärker betroffen als Frauen und Beschäftigte mit hoher und niedriger Ausbildung.

Diese Gesamtbetrachtung verbirgt aber die erheblichen Unterschiede in der Beschäftigungsstruktur zwischen den einzelnen Handelsbranchen (Abbildung 9 bis Abbildung 11). So beschäftigten der Kfz- und Großhandel nach wie vor zum überwiegenden Teil (2021: 76% bzw. 59%) männliche Arbeitskräfte, während im Einzelhandel weibliche Beschäftigte mit 74% (2021) dominierten. Der Anteil der jungen 15- bis 24-jährigen Beschäftigten lag im Kfz- und Einzelhandel (mit zuletzt 19% bzw. 18%) deutlich höher als in den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft, während er im Großhandel mit zuletzt 12% in etwa am Durchschnitt der anderen Branchen lag.

Der Anteil der im Ausland geborenen Arbeitskräfte bzw. der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund lag im Kfz-Handel mit zuletzt 19% bzw. 22% niedriger als im Einzelhandel (24% bzw. 31%) und im Großhandel (24% bzw. 27%). Dafür arbeitete im Kfz- und Einzelhandel (82% bzw. 73%) ein hoher Anteil an unselbständig Beschäftigten mit einem Lehrabschluss (einschließlich AHS, BHS) als höchster abgeschlossener Ausbildung, während im Großhandel bei einem ebenfalls hohen Anteil an mittleren Qualifikationen (70%) ein deutlich höherer Teil als in den anderen Handelsbranchen einen tertiären Bildungsabschluss hatte. Einzig im Anteil der unselbständig Beschäftigten mit Betreuungspflichten unterschieden sich die Branchen nur wenig. Dieser lag durchgängig über alle Handelsbranchen bei 31%.

Auffallend ist dabei, dass in den Pandemiejahren 2020 und 2021 gerade im von Lockdowns stark betroffenen Kfz-Handel der Anteil der jungen Arbeitskräfte deutlich (von 25% 2019 auf 19% 2021) zurückging, während es in den meisten anderen Teilbereichen des Handels zu keinen solch deutlichen Beschäftigungsverlusten kam. Dies spricht dafür, dass insbesondere im Kfz-Handel junge Arbeitskräfte, die auch oft neu in den Beruf eintreten, stark unter den Maßnahmen der COVID-19-Pandemie litten. Im Einzelhandel verringerte sich in den Jahren 2020 und 2021 demgegenüber vor allem der Beschäftigungsanteil der Männer und der Beschäftigten mit einem mittleren Ausbildungsniveau und von Beschäftigten mit Migrationshintergrund, während dies im Großhandel vor allem bei den Älteren (45- bis 64-Jährige) und jenen mit mittlerer Ausbildung sowie (weniger stark ausgeprägt) Beschäftigten mit Migrationshintergrund der Fall war.

Abbildung 9: Struktur der Beschäftigung im Kfz-Handel nach demografischen Merkmalen
15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte

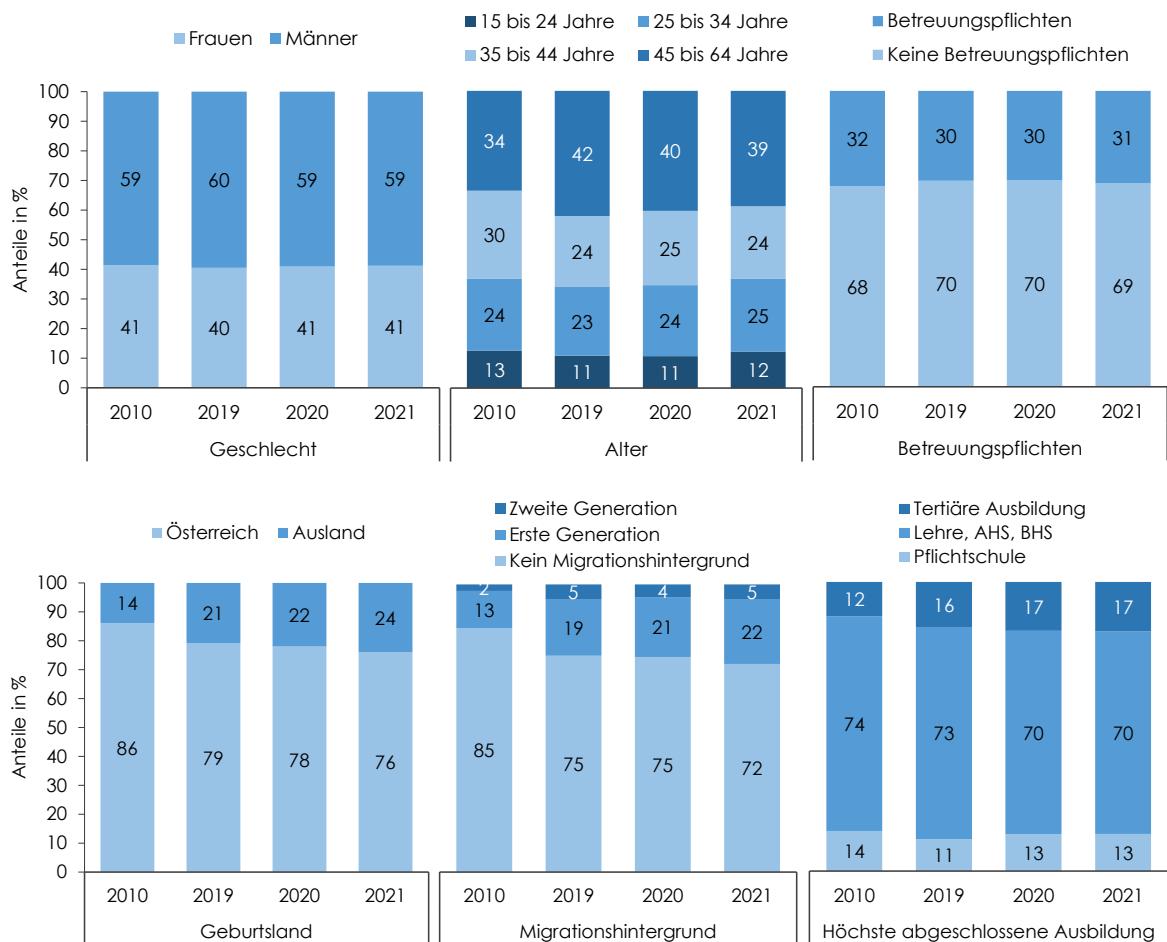


Anmerkungen: Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind Personen, die selbst im Ausland geboren wurden. Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind Personen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind Personen, mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. Beschäftigte mit Betreuungspflichten sind Personen, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder jünger lebt.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen.

Abbildung 10: **Struktur der Beschäftigung im Großhandel (ohne Kfz-Handel) nach demografischen Merkmalen**

15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte

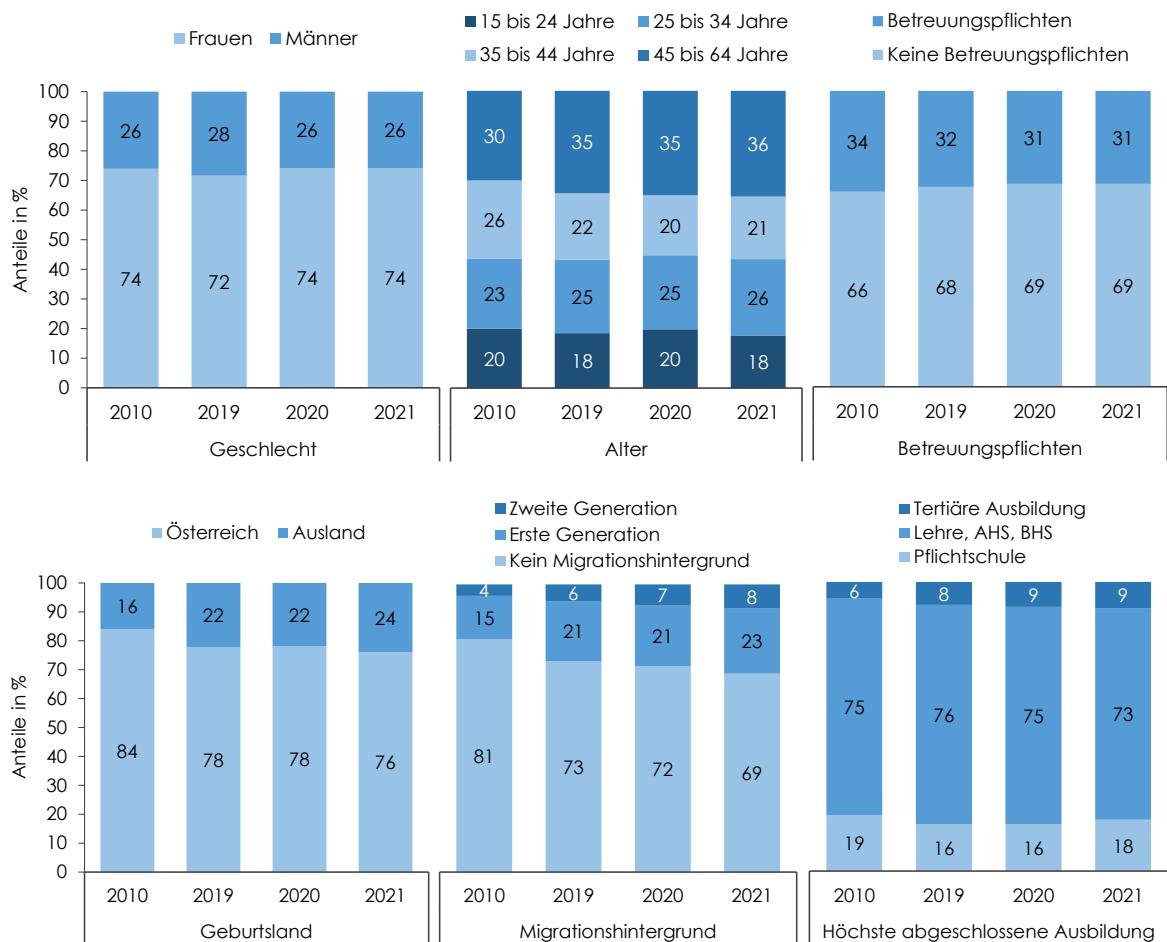


Anmerkungen: Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind Personen, die selbst im Ausland geboren wurden. Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind Personen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind Personen, mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. Beschäftigte mit Betreuungspflichten sind Personen, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder jünger lebt.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen.

Abbildung 11: **Struktur der Beschäftigung im Einzelhandel (ohne Kfz-Handel) nach demografischen Merkmalen**

15- bis 64-jährige unselbständig Beschäftigte



Anmerkungen: Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind Personen, die selbst im Ausland geboren wurden. Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind Personen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind Personen, mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. Beschäftigte mit Betreuungspflichten sind Personen, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder jünger lebt.

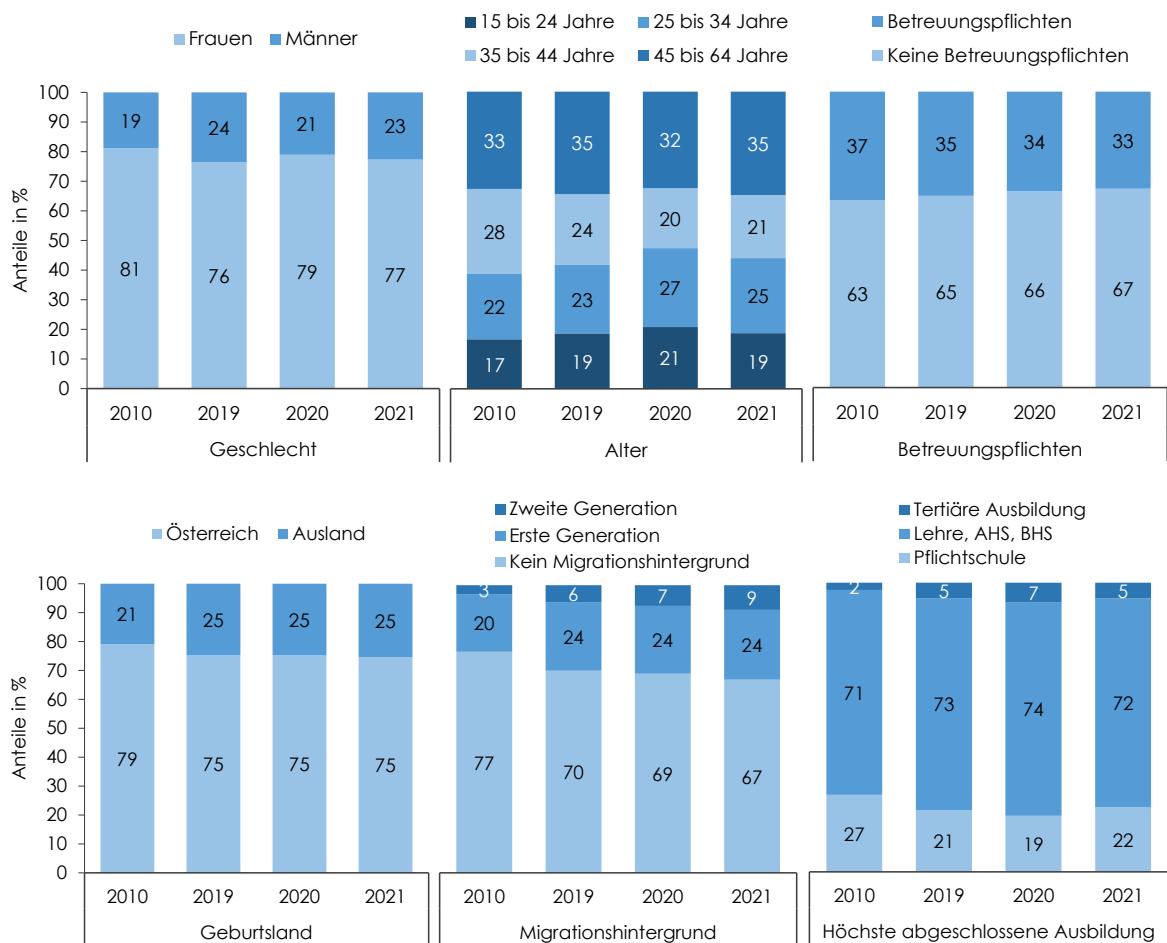
Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen.

Eine ähnliche Heterogenität der Beschäftigungsstruktur besteht auch unter den eingangs dieses Kapitels definierten Branchengruppen des Einzelhandels (Abbildung 12 bis Abbildung 14). Hier dominierten 2021 im sonstigen Einzelhandel und im Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln und Waren verschiedener Art (mit Beschäftigungsanteilen von 87% und 77%) Frauen die Beschäftigungsstruktur, während die Geschlechteranteile im spezialisierten Einzelhandel mit einem Frauenanteil von 55% etwas ausgewogener waren. Ähnlich waren in diesen beiden Branchengruppen die Anteile der im Ausland geborenen unselbständig Beschäftigten (mit 27% bzw. 25%) sowie der unselbständig Beschäftigten mit Migrationshintergrund (mit 35% bzw. 33%)

merklich höher als im Spezial-Einzelhandel (mit 18% bzw. 24%). Der Anteil der unselbständigen Beschäftigten mit einer Lehre (einschließlich AHS, BHS) als höchste abgeschlossene Ausbildung (mit 72%) und der jungen unselbständigen Beschäftigten (19%) ist hingegen im Spezial-Einzelhandel etwas höher als in den anderen beiden Gruppen, während der Anteil der Beschäftigten mit Betreuungspflichten Spezial-Einzelhandel aufgrund eines geringen Frauenanteils (mit 27%) unterdurchschnittlich hoch ist.

Abbildung 12: **Struktur der Beschäftigung im Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln und Waren verschiedener Art nach demografischen Merkmalen**

15- bis 64-jährige unselbständige Beschäftigte

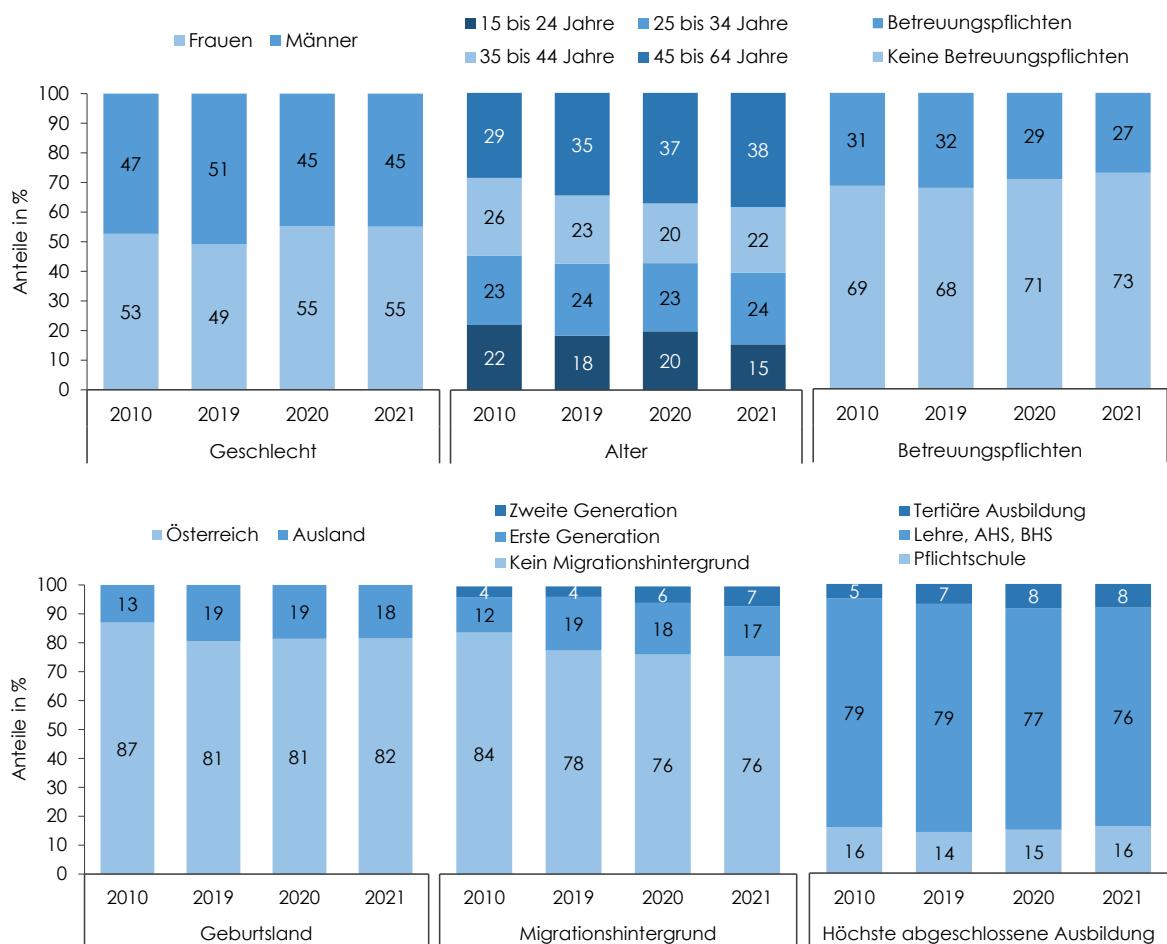


Anmerkungen: Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind Personen, die selbst im Ausland geboren wurden. Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind Personen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind Personen, mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. Beschäftigte mit Betreuungspflichten sind Personen, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder jünger lebt.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen.

Abbildung 13: **Struktur der Beschäftigung im Spezial-Einzelhandel nach demografischen Merkmalen**

15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte

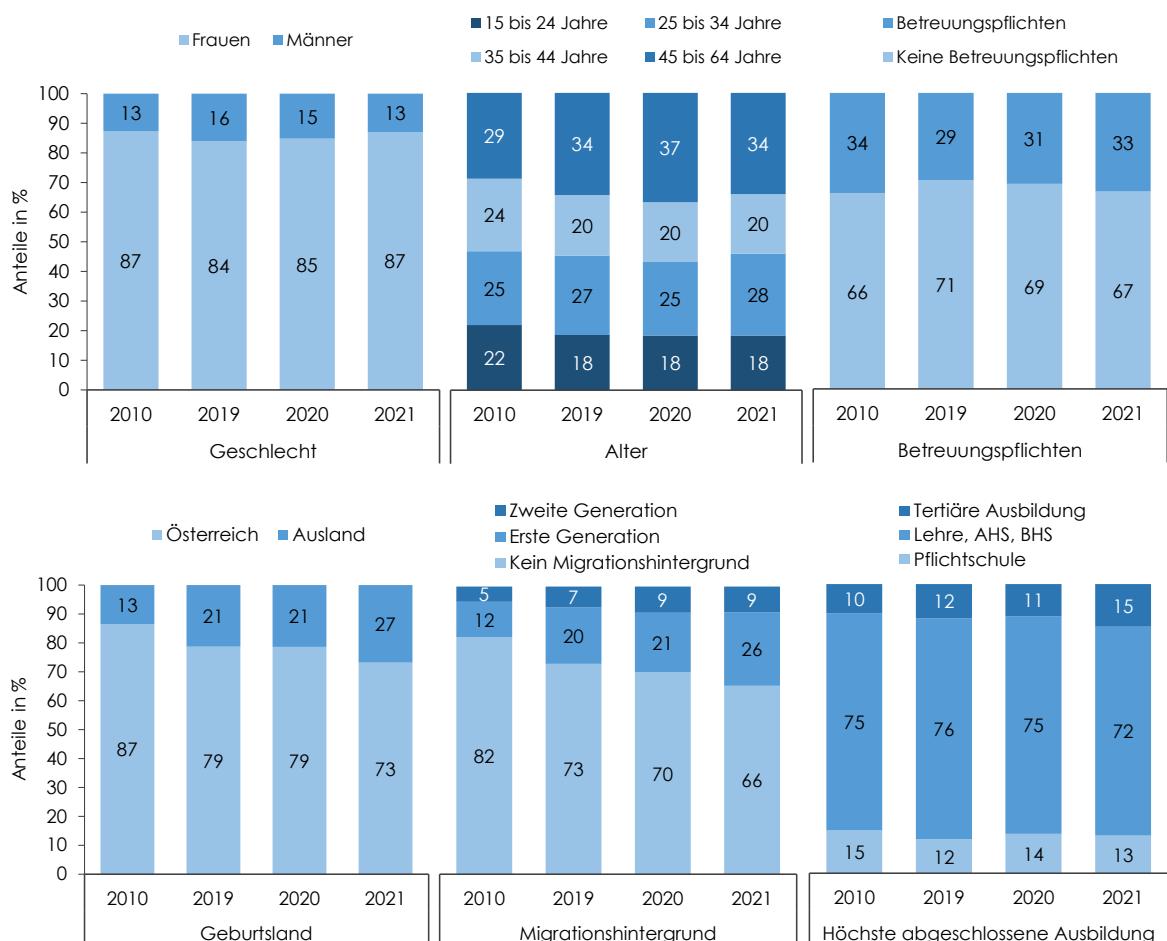


Anmerkungen: Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind Personen, die selbst im Ausland geboren wurden. Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind Personen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind Personen, mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. Beschäftigte mit Betreuungspflichten sind Personen, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder jünger lebt.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen.

Abbildung 14: **Struktur der Beschäftigung im sonstigen Einzelhandel nach demografischen Merkmalen**

15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte



Anmerkungen: Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind Personen, die selbst im Ausland geboren wurden. Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind Personen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind Personen, mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. Beschäftigte mit Betreuungspflichten sind Personen, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder jünger lebt.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen.

Die mittel- bis langfristigen Trends in der Beschäftigungsstruktur verlaufen demgegenüber in allen Branchengruppen des Einzelhandels ähnlich. In allen Gruppen steigt demografisch bedingt der Anteil der älteren Beschäftigten sowie der im Ausland geborenen Beschäftigten bzw. der Beschäftigten mit Migrationshintergrund. In den Pandemiejahren schwankten hingegen die Beschäftigungsanteile der einzelnen Gruppen aufgrund des geringen Stichprobenbesatzes oftmals deutlich, sodass hier nur wenige Aussagen über die relative Betroffenheit einzelner Gruppen durch die Pandemiemaßnahmen angestellt werden können.

4. Entwicklung und Struktur der Arbeitszeitgestaltung im Handel und in den Teilbranchen

Die Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie in den Jahren 2020 und 2021 hatten auch massive Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen der unselbstständig Beschäftigten. Neben der fast flächendeckenden Betroffenheit von Beschäftigungseinbußen kam hinzu, dass einige Branchen unmittelbar von Lockdowns betroffen waren wie beispielsweise die kontaktintensiven Branchen, andere Branchen waren zwar ebenfalls betroffen, aber nicht unmittelbar (z. B. Zulieferunternehmen für Gastronomiebetriebe) und wiederum andere wurden als systemrelevant eingestuft. Zudem wurden zu Pandemiebeginn Arbeitskräfte, überall dort, wo möglich, in Homeoffice geschickt bzw. in den ersten Tagen aufgefordert, wenn möglich überhaupt zu Hause zu bleiben, obwohl Homeoffice oder Tele-Arbeit in Österreich bis dahin, wenn überhaupt, ein Instrument gewesen war, das nur von wenigen Personengruppen und häufig zeitlich beschränkt genutzt worden war (Bock-Schappelwein, 2020). Gleichzeitig bedeutete die zur Eindämmung der Beschäftigungsverluste während der Pandemie eingeführte Corona-Kurzarbeitsregelung, dass unselbstständig Beschäftigte bei einer Weiterbezahlung von 80% bis 90% ihres bisherigen Nettoentgelts ihre Arbeitszeit anfangs im Durchschnitt um bis zu 90% reduzieren konnten, mittlerweile um bis zu 50% (mit Ausnahmen; Übersicht 3).

Übersicht 3: Chronologie zur Corona-Kurzarbeit

Phase	Dauer	Ausgestaltung	Höhe
Phase 1	1.3.2020 bis 31.5.2020	Arbeitszeitreduktion 10% bis 90%	
Phase 2	1.6.2020 bis 30.9.2020	Arbeitszeitreduktion 10% bis 90%	
Phase 3	1.10.2020 bis 31.3.2021	Arbeitszeitreduktion 30% bis 80%; Unterschreitung möglich; gesamter Kurzarbeitszeitraum: gekürzte Arbeitszeit 10% bis 90%; Ausnahmen für Lockdown- Branchen	
Phase 4	1.4.2021 bis 30.6.2021	Wie Phase 3	Bruttoentgelt vor Kurzarbeit in der Höhe von bis zu 1.700 € 90%, zwischen 1.700 € und 2.685 € 85%
Phase 5	1.7.2021 bis 30.06.2022	Arbeitszeitreduktion 20% bis 50%; Ausnahme bis 70%; längere Zeiträume ohne Arbeit möglich, die reduzierte Arbeitszeit muss nur im Durchschnitt des Kurzarbeitszeitraumes erreicht werden	und darüber 80% des bisherigen Nettoentgelts
Phase 6	1.7.2022 bis 31.12.2022	Arbeitszeitreduktion 20% bis 50%; Ausnahme bis 90%; längere Zeiträume ohne Arbeit möglich, die reduzierte Arbeitszeit muss nur im Durchschnitt des Kurzarbeitszeitraumes erreicht werden	

Q: WKO, <https://www.wko.at/service/corona-kurzarbeit.html>.

Aufgrund der großen Zahl an Personen, die von den Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie betroffen waren, werden in der nationalen und internationalen Literatur (Autor & Reynolds, 2020; Bock-Schappelwein, 2020; Duque-Calvache et al., 2021; Frodermann et al., 2020, 2021; Maroni, 2021; Yang et al., 2022) die aus der Pandemieerfahrung resultierenden Wünsche an die Beschäftigungssituation intensiv diskutiert. Der Handel eignet sich aufgrund des hohen Teilzeitanteils im Einzelhandel und der recht unterschiedlichen Betroffenheit seiner einzelnen Teilbranchen einerseits durch Lockdowns, andererseits durch die Systemrelevanz und

auch den Einsatz von Homeoffice in spezifischen Teilbereichen zur Untersuchung dieser möglicherweise länger anhaltenden Änderungen in den Wünschen der Arbeitskräfte hinsichtlich der Gestaltung von Beschäftigung und Arbeitszeit.

Ziel dieses Kapitels ist es, die Entwicklung der unselbständigen Beschäftigung nach Stundenausmaß (d. h. nach geleisteter Arbeitszeit), den Aspekt der Überstunden sowie der Arbeit von zuhause aus in den Handelsbranchen unmittelbar vor und während der Pandemie mit Hilfe der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria im Detail zu untersuchen. Zudem werden die Arbeitszeitlagen und die Arbeitszeitwünsche, die Gründe für Teilzeitarbeit und das Phänomen der Unterbeschäftigung behandelt. Diese Vielfalt, die um personenbezogene Merkmale ergänzt wird, ermöglicht erste Rückschlüsse auf das möglicherweise geänderte Verhalten der Arbeitskräfte hinsichtlich Arbeitszeit und -ort. Zudem wird unter Berücksichtigung personen- und branchenbezogener Spezifika die übergeordnete Frage untersucht, ob sich während der COVID-19-Pandemie die Gestaltung der Arbeitszeiten in den Teilbereichen des Handels geändert hat.

4.1 Arbeitszeit

4.1.1 Die Entwicklung der Arbeitszeit

Hinsichtlich der Entwicklung der normalerweise geleisteten Arbeitszeit zeigte sich, dass in den Jahren vor der Pandemie der bereits überdurchschnittlich hohe Anteil der unselbständig Beschäftigten mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von bis zu 35 Stunden, d. h. der Anteil teilzeitbeschäftigter Personen an allen unselbständig Beschäftigten, im Handel deutlich anstiegen war. Lag diese so genannte Teilzeitquote 2010 im Durchschnitt aller Handelsbranchen noch bei 33%, so erreichte sie 2019 bereits 39%. Damit war der Anstieg auch etwas höher als im Durchschnitt der anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft¹¹⁾, wo die Teilzeitquote im selben Zeitraum von 24% auf 28% zugenommen hatte (Abbildung 15).

Die überdurchschnittlich hohe Teilzeitquote im Handel beruht auf dem hohen Anteil an Teilzeitkräften im Einzelhandel. Innerhalb der Handelsbranchen erreichte der Einzelhandel mit einer Teilzeitquote von 52% im Vorkrisenjahr 2019 und einem Anstieg gegenüber dem Jahr 2010 von 6 Prozentpunkten sowohl das höchste Niveau als auch den deutlichsten Anstieg.

Innerhalb des Einzelhandels ist die Teilzeitquote vor allem im Nahrungsmittel-Einzelhandel und im sonstigen Einzelhandel deutlich höher als im Durchschnitt aller Branchen. Sie erreichte in diesen Branchengruppen 2019 annähernd 60%, nach gut 50% im Jahr 2010. Im spezialisierten Einzelhandel war die Teilzeitquote zwar ebenfalls höher als im Durchschnitt aller Branchen, lag aber mit rund 40% deutlich unter den beiden anderen Gruppen (Abbildung 15).

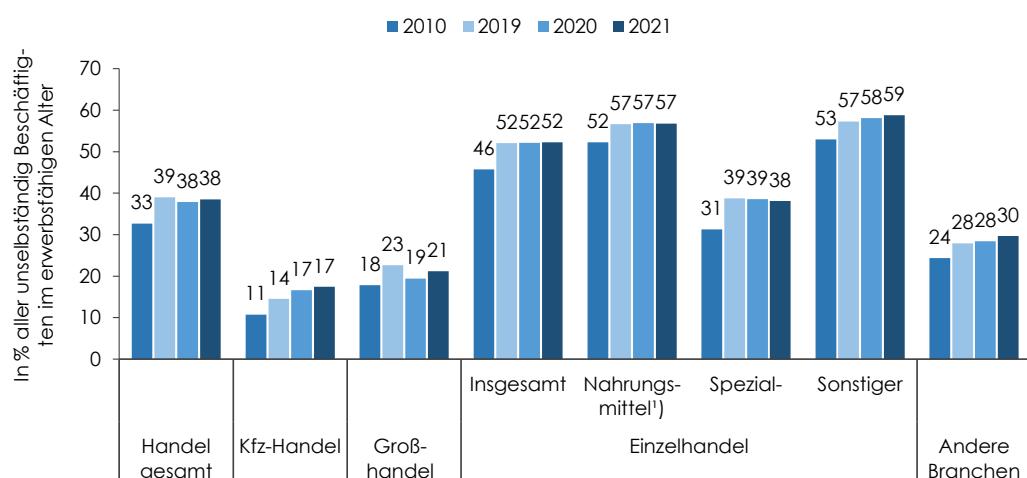
Die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie und der damit verbundenen Lockdowns in den nicht systemrelevanten Bereichen auf die regelmäßig geleistete Arbeitszeit im Handel war zumindest in den ersten beiden Jahren der Pandemie nur gering. Im Handel insgesamt ging die Teilzeitquote im ersten Jahr der Pandemie (2020) sogar geringfügig zurück, was auf einen

¹¹⁾ Alle Wirtschaftsklassen bis auf den Handel.

Rückgang im Großhandel um 4 Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr zurückzuführen war. Die Teilzeitquote im Großhandel stieg 2021 jedoch wieder leicht an. Eine anhaltende Aufwärtsentwicklung in der Teilzeitquote war einzig im Kfz-Handel und im sonstigen Einzelhandel zu beobachten.¹²⁾ Damit entsprach die Entwicklung der Teilzeitquote während der Pandemie in diesen Branchen auch der Entwicklung in anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft. Auch in diesen stagnierte die Teilzeitquote im ersten Pandemiejahr (2020) bei 28%, um erst im zweiten Pandemiejahr leicht (auf 30%) anzusteigen (Abbildung 15).

Abbildung 15: **Teilzeitquote im Zeitverlauf**

15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte



Anmerkung: Die Teilzeitquote ist der Anteil der unselbstständig Beschäftigten, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit bis zu 35 Stunden beträgt, gemessen an allen unselbstständig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Einschließlich Genussmittel und Waren verschiedener Art.

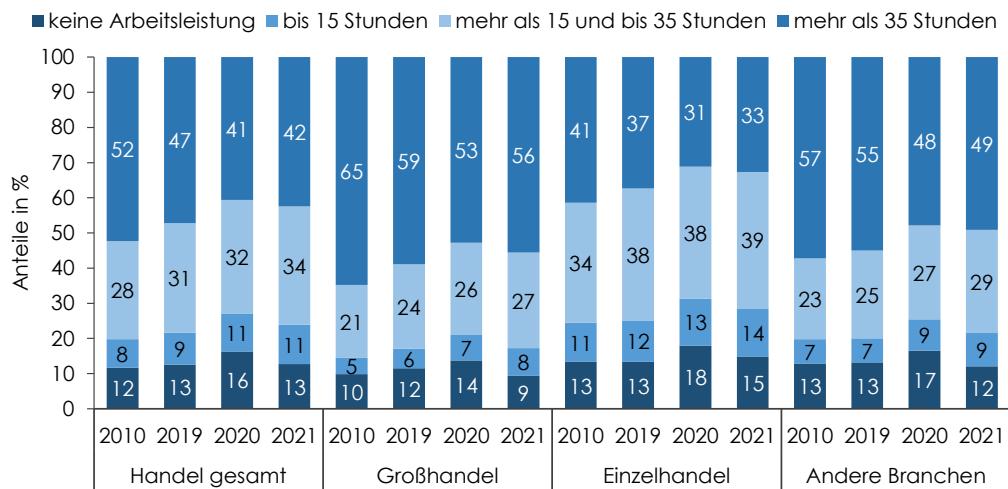
Diese nur geringen Änderungen in der regelmäßig geleisteten Arbeitszeit sind zu einem wesentlichen Teil den arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen zur Eindämmung der Beschäftigungsverluste während der Pandemie und hier insbesondere der sogenannten Corona-Kurzarbeit geschuldet. Dementsprechend entwickelte sich die tatsächlich geleistete Arbeitszeit in den Pandemiejahren 2020 und 2021 deutlich anders als die regelmäßig geleistete Arbeitszeit (Abbildung 16). Nachdem der Anteil jener, die in der Woche vor der Befragung tatsächlich bis zu 35 Stunden oder nicht gearbeitet haben, in den neun Jahren zwischen 2010 und 2019 im Handel gerade einmal um 5 Prozentpunkte auf 53% angestiegen war¹³⁾, erhöhte sich dieser

¹²⁾ Im Fall des Kfz-Handels (einschließlich der Instandhaltung), welcher aufgrund eines hohen Männeranteils an der unselbstständigen Beschäftigung eine nur geringe Teilzeitquote aufweist, ist dies wohl auf ein leichtes Aufholen dieser Branche gegenüber den anderen Handelsbranchen und dem Durchschnitt aller Branchen zurückzuführen. Trotzdem blieb die Teilzeitquote in dieser Branche die geringste unter den Handelsbranchen.

¹³⁾ Zur Orientierung: Die 53% im Jahr 2019 ergeben sich als Summe von 13% keine Arbeitsleistung, 9% bis zu 15 Stunden und 31% mehr als 15 und bis 35 Stunden.

Anteil im ersten Jahr der Pandemie (2020) sprunghaft um 6 Prozentpunkte. Dieser Anstieg war insbesondere auf unselbstständig Beschäftigte zurückzuführen, die angaben, in der Woche vor der Befragung gar nicht gearbeitet zu haben, was auf Urlaubs- oder Überstundenabbau oder Lockdown-Phasen mit Betriebsschließungen zurückzuführen war.

Abbildung 16: **Struktur der Beschäftigung nach tatsächlich geleisteter Arbeitszeit im Zeitverlauf**
15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte



Anmerkungen: Aufgrund zu geringer statistischer Sicherheit der hochgerechneten Werte (bis 3.000 Personen) wird der Kfz-Handel nicht ausgewiesen. – Abweichungen in den Balkensummen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungsfehlern.

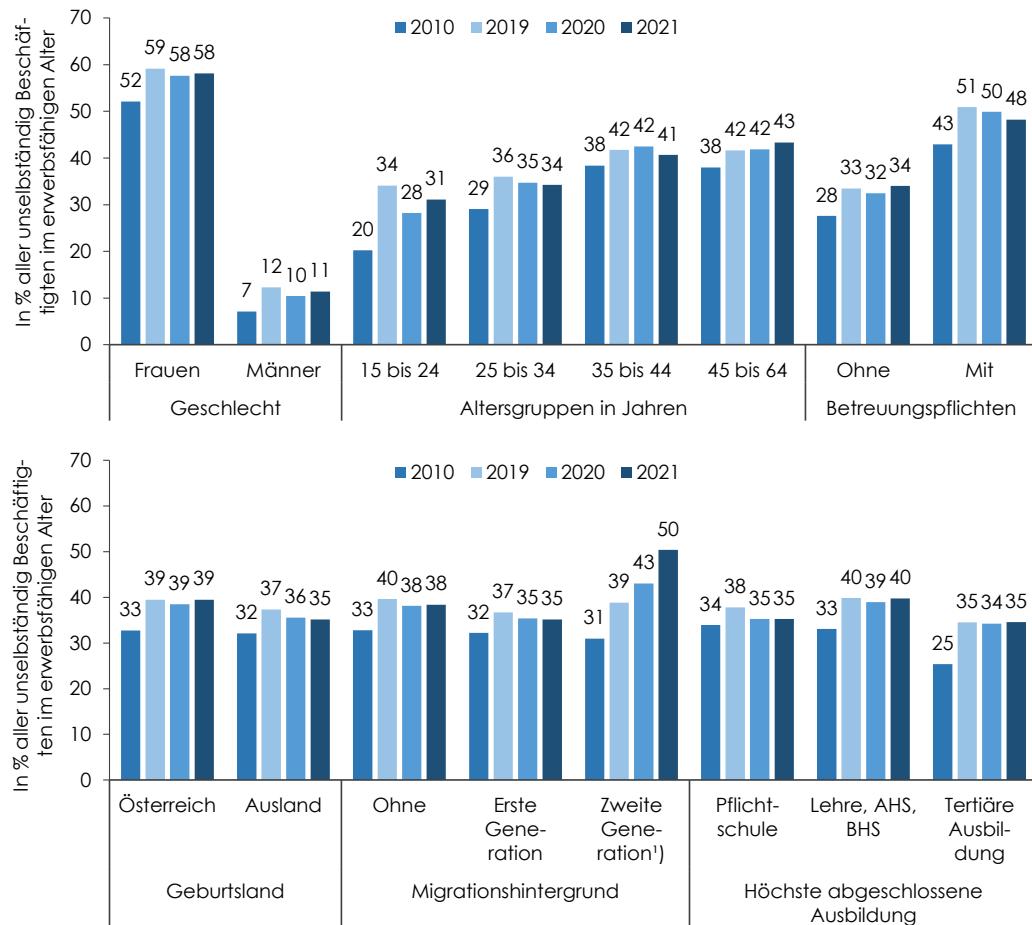
Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen.

Im zweiten Jahr der Pandemie (2021) blieb im Handel gesamt der Anteil der Personen mit einer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von bis zu 35 Stunden oder keiner Arbeitsleistung auf ähnlich hohem Niveau (58%). Allerdings gab es eine Verschiebung der Anteile von Personen, die nicht arbeiteten hin zu einer geleisteten Arbeitszeit über 15 bis 35 Stunden, weil die Lockdown-Phasen mit gänzlichen Schließungen viel kürzer ausfielen als noch 2020.

4.1.2 Die Struktur der Teilzeitbeschäftigten

Die ohnehin schon hohen Geschlechterunterschiede in der Teilzeitquote (basierend auf der Normalarbeitszeit) erhöhten sich ebenso von 2010 auf 2019. Im Jahr 2010 waren 7% der unselbstständig beschäftigten Männer, aber 52% der unselbstständig beschäftigten Frauen im Handel teilzeitbeschäftigt, der gender gap lag somit bei 45 Prozentpunkten. Mit dem Anstieg der Teilzeitquoten bis 2019, Männer auf 12% und Frauen auf 59%, nahm auch der gender gap auf 47 Prozentpunkte leicht zu. Die ebenfalls hohen Unterschiede in der Teilzeitquote zwischen Personen mit und ohne Betreuungspflichten (betreuungspflichtige Kinder im Alter von unter 15 Jahren im Haushalt) erhöhten sich ebenfalls von 15 auf 18 Prozentpunkte (Abbildung 17).

Abbildung 17: **Teilzeitquote im Handel nach demografischen Merkmalen im Zeitverlauf**
15- bis 64-jährige unselbständig Beschäftigte



Anmerkung: Die Teilzeitquote ist der Anteil der unselbständig Beschäftigten, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit bis zu 35 Stunden beträgt, gemessen an allen unselbständig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter. – Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind Personen, die selbst im Ausland geboren wurden. Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind Personen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind Personen, mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. – Beschäftigte mit Betreuungspflichten sind Personen, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder jünger lebt.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Wert für 2010 ist stark zufallsbehaftet.

Die Teilzeitquote im Handel fiel unter älteren Arbeitskräften höher aus als unter jungen Menschen, obschon zwischen 2010 und 2019 merklich Zuwächse unter jüngeren Beschäftigten zu verzeichnen waren. Im Jahr 2010 lag die Teilzeitquote der 15- bis 24-Jährigen noch bei 20%, unter den 25- bis 34-Jährigen mit 29% bereits merklich darüber und ab 35 Jahren mit 38% nochmals sichtlich darüber. Im Zeitraum bis 2019 erhöhte sich die Teilzeitquote unter den jungen Arbeitskräften auf 34% am deutlichsten und unterschied sich nunmehr weniger stark von den übrigen Altersgruppen, unter den 25- bis 34-Jährigen war sie mit 36% nur mehr marginal höher und ab 35 Jahren lag sie bei 42%.

Weitgehend unverändert blieben hingegen die Unterschiede nach Geburtsland bzw. Zuwanderungsgeneration. Einzige Ausnahme ist hier die Teilzeitquote der Angehörigen der zweiten Generation. Für diese Gruppe sind allerdings die Ergebnisse der Sonderauswertung der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung aufgrund der geringen Stichprobengröße nur wenig zuverlässig und daher mit Vorsicht zu interpretieren.

Demgegenüber verringerten sich die Unterschiede in der Teilzeitquote nach höchster abgeschlossener Ausbildung im Handel merklich, weil die im Jahr 2010 noch eindeutig fallende Teilzeitquote mit dem Bildungsniveau im Jahr 2019 dagegen nur mehr sehr gering ausgeprägt war. Im Jahr 2010 lag die Teilzeitquote unter unselbstständig Beschäftigten mit höchstens einer Pflichtschulausbildung bei 34% und war ähnlich hoch unter unselbstständig Beschäftigten mit einer mittleren Ausbildung (Lehre bzw. Matura; 33%), wohingegen diese unter unselbstständig Beschäftigten mit einem Tertiärabschluss mit 25% merklich darunter lag. Im Jahr 2019 hatten dagegen alle drei Gruppen eine fast ähnlich hohe Teilzeitquote (höchstens Pflichtschulabschluss 38%, mittlere Ausbildung 40%, Tertiärausbildung 35%).

Der Rückgang bzw. die Stagnation der Teilzeitquote in den Pandemiejahren 2020 und 2021 betraf hingegen annähernd alle Arbeitskräfte im Handel. So gingen die Teilzeitquoten im Jahr 2020 sowohl bei den Männern als auch bei den Frauen (um 2 Prozentpunkte bzw. 1 Prozentpunkt) zurück, und stieg bei den Männer 2021 wieder leicht an. Die Teilzeitquoten in Abhängigkeit von Betreuungspflichten sanken 2021 weiter, nach Bildungsabschluss und Herkunft blieben sie annähernd gleich.

Einzig nach Alter und Zuwanderungsgenerationen kam es 2020 und 2021 zu einer deutlicheren Verschiebung. Die Teilzeitquote reagierte besonders stark bei jungen Menschen; diese sank im Jahr 2020 um 6 Prozentpunkte auf 28% ab und stieg 2021 wieder auf 31% an, während die Teilzeitquoten in den anderen Altersgruppen nur geringfügig (um 1 bis 2 Prozentpunkte) schwankten. Dieser Befund korrespondiert mit Einschätzungen von Bock-Schappelwein, Hueemer, et al. (2020), wonach besonders junge Menschen im ersten Pandemiejahr 2020 vom Einbruch in der geringfügigen Beschäftigung, die oftmals im Handel erbracht wird, betroffen waren.

Ähnlich stieg die Teilzeitquote der zweiten Zuwanderungsgeneration während der Pandemiejahr 2020 und 2021 deutlich an und lag zuletzt bei 50%, wobei allerdings, wie bereits zuvor festgestellt, die Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung für diese Gruppe aufgrund der geringen Stichprobengröße nur wenig zuverlässig und daher mit einiger Vorsicht zu interpretieren sind.¹⁴⁾

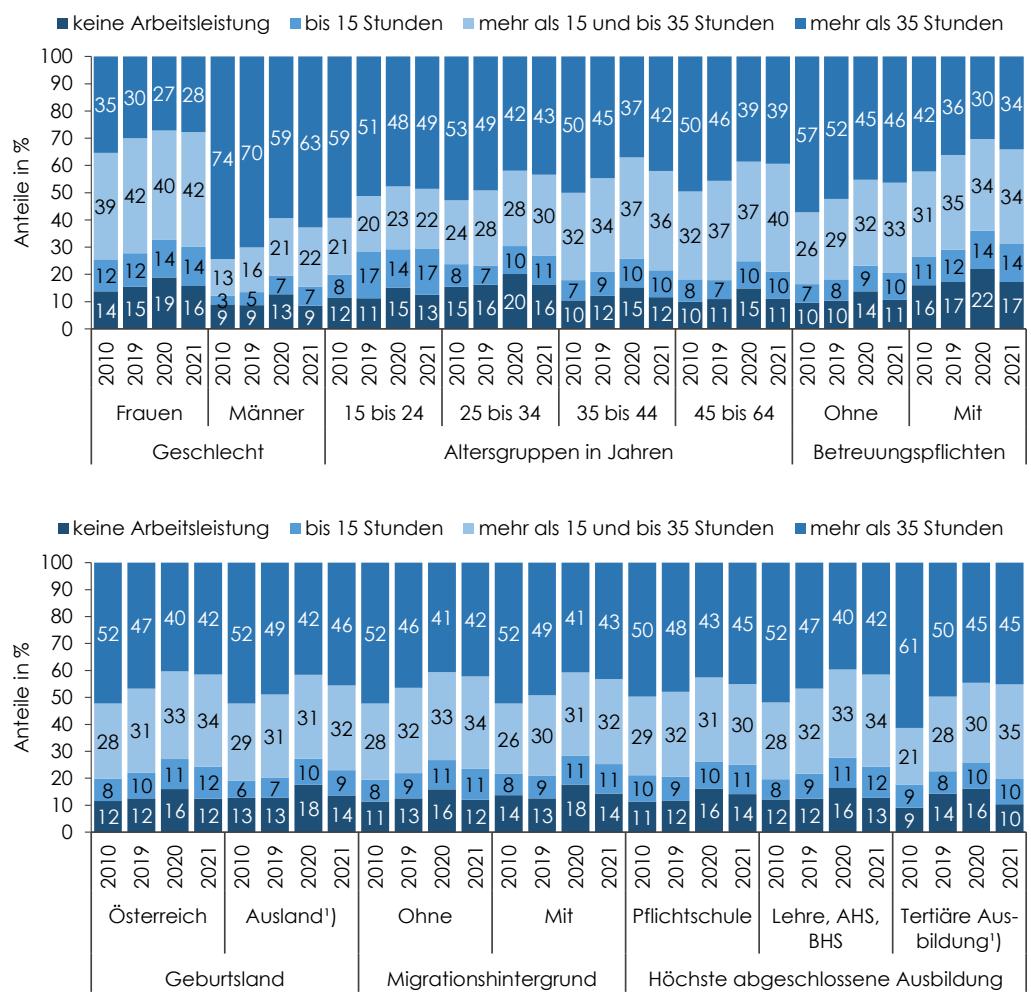
In den Pandemiejahren 2020 und 2021 gab es deutliche Verschiebungen der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit (Abbildung 18). Nachdem von 2010 auf 2019 ähnliche Entwicklungen wie bei der Normalarbeitszeit zu beobachten gewesen waren (Unterschiede nach Geschlecht, Alter, Bildungsstand, Betreuungspflichten), waren in den Pandemiejahren die Schwankungen in der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit zwischen den verschiedenen demografischen Gruppen

¹⁴⁾ In Ergänzung zu diesen Ergebnissen bietet Übersicht A4 im Anhang auch eine Auswertung der demografischen Struktur im Einzelhandel und seiner Teilbranchen.

deutlich stärker ausgeprägt als bei der Normalarbeitszeit. Insbesondere verringerte sich im ersten Jahr der Pandemie der Anteil der Männer mit einer geleisteten Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden auf 59% (2019: 70%) besonders deutlich, was auf Urlaubs- und Überstundenabbau aber auch die Inanspruchnahme der Corona-Kurzarbeit zurückzuführen war.

Abbildung 18: **Struktur der Beschäftigten nach tatsächlich geleisteter Arbeitszeit im Handel nach demografischen Merkmalen im Zeitverlauf**

15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte



Anmerkung: Abweichungen in den Balkensummen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungsfehlern. – Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind Personen, die selbst im Ausland geboren wurden. Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind Personen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind Personen, mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. – Beschäftigte mit Betreuungspflichten sind Personen, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder jünger lebt.

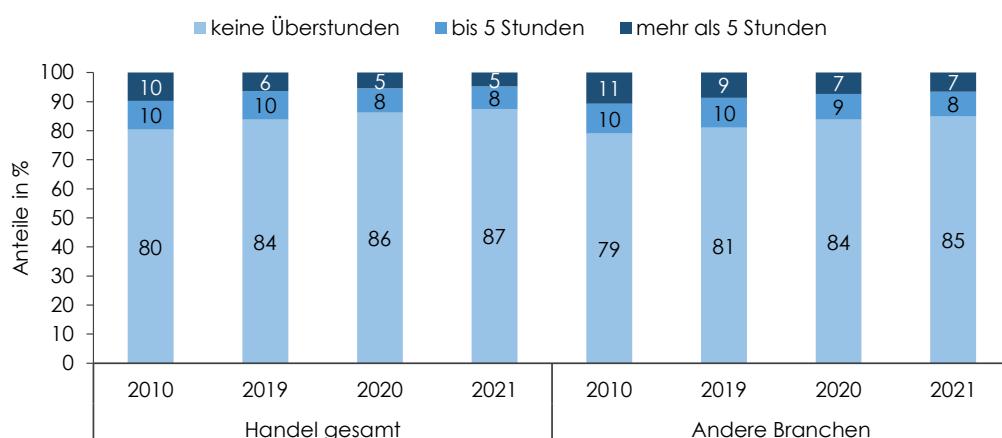
Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Stark zufallsbehaftete Werte: Ausland, Kategorie "bis 15 Stunden" im Jahr 2010; tertiäre Ausbildung, Kategorie "keine Arbeitsleistung" im Jahr 2010 und Kategorie "bis 15 Stunden" in allen Jahren.

Nach Altersgruppen fiel die Anpassung des Anteils der Vollzeitbeschäftigung (mehr als 35 Stunden) unter jüngeren Arbeitskräften, möglicherweise weil junge Personen ihren Arbeitsplatz verloren oder nach dem Schulabschluss keinen Arbeitsplatz fanden, etwas weniger stark aus als in den übrigen Altersgruppen. Differenziert nach Betreuungspflichten war die Anpassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von 2019 auf 2020 sowohl unter Personen mit Betreuungspflichten als auch jenen ohne Betreuungspflichten ersichtlich und ebenso unter Personen mit oder ohne Migrationshintergrund und besonders unter Angehörigen der zweiten Generation, wo der Anteil der Personen mit einer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit von mehr als 35 Stunden um 12 Prozentpunkte zurückging.

4.2 Überstunden

Gleichzeitig mit der Reduktion der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit kam es während der COVID-19-Pandemie auch zu einer Reduktion der geleisteten Überstunden im Handel. Der Anteil der unselbständig Handelsbeschäftigen mit Überstunden war aber schon vor der Pandemie leicht rückläufig. Zwischen 2010 und 2019 sank dieser Anteil von 20% auf 16% (Abbildung 19); umgekehrt erhöhte sich der Anteil der Arbeitskräfte, die keine Überstunden leisteten, von 80% auf 84%. Dieser Rückgang in den geleisteten Überstunden ging in seiner Gänze auf unselbständig Beschäftigte mit mehr als 5 Überstunden zurück. Ihr Anteil sank zwischen 2010 und 2019 von 10% auf 6%. Damit unterschied sich der Handel nur wenig von den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft, die ebenfalls einen marginalen Rückgang des Anteils der unselbständig Beschäftigten mit Überstunden verzeichneten (21% auf 19%; mehr als 5 Überstunden 11% auf 9%).

Abbildung 19: **Struktur der Beschäftigung ohne und mit geleisteten Überstunden im Zeitverlauf**
15- bis 64-jährige unselbständig Beschäftigte



Anmerkung: Abweichungen in den Balkensummen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungsfehlern.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen.

Zu Beginn der Pandemie im Jahr 2020 sank der Anteil der Handelsbeschäftigen mit Überstunden noch weiter auf 13% und verblieb auch 2021 auf diesem Niveau. Der Großteil des

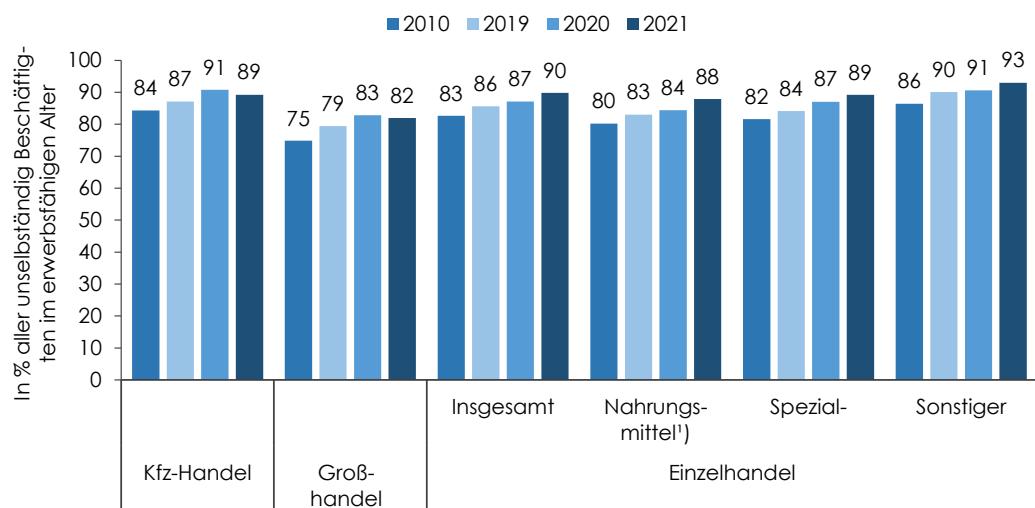
Rückgangs entfiel hier auf unselbständig Beschäftigte mit bis zu 5 Überstunden. Deren Anteil sank von 10% auf 8%. Auch hier unterschied sich die Entwicklung im Handel nicht von den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft.

Unter den Bereichen des Einzelhandels waren die rückläufigen Überstunden im Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln und Waren verschiedener Art sowie im spezialisierten Einzelhandel am stärksten ausgeprägt. In beiden Bereichen erhöhte sich der Anteil der Beschäftigten ohne Überstunden in den Jahren zwischen 2019 und 2021 jeweils um 5 Prozentpunkte, wobei dieser Anteil im spezialisierten Einzelhandel durchgängig etwas (um 1 bis 3 Prozentpunkte) höher war als im Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln und Waren verschiedener Art (Abbildung 20). In den sonstigen Einzelhandelsbranchen stieg der Anteil der unselbständig Beschäftigten ohne Überstunden während der Pandemie von 90% auf 93%.

Der langfristige Rückgang im Anteil der unselbständig Beschäftigten mit Überstunden zwischen 2010 und 2019 betraf hingegen alle Teilbranchen des Handels und auch alle Teilbereiche des Einzelhandels und lag durchwegs bei 2 bis 4 Prozentpunkten.

Abbildung 20: **Beschäftigte im Handel, die keine Überstunden leisteten, im Zeitverlauf**

15- bis 64-jährige unselbständig Beschäftigte

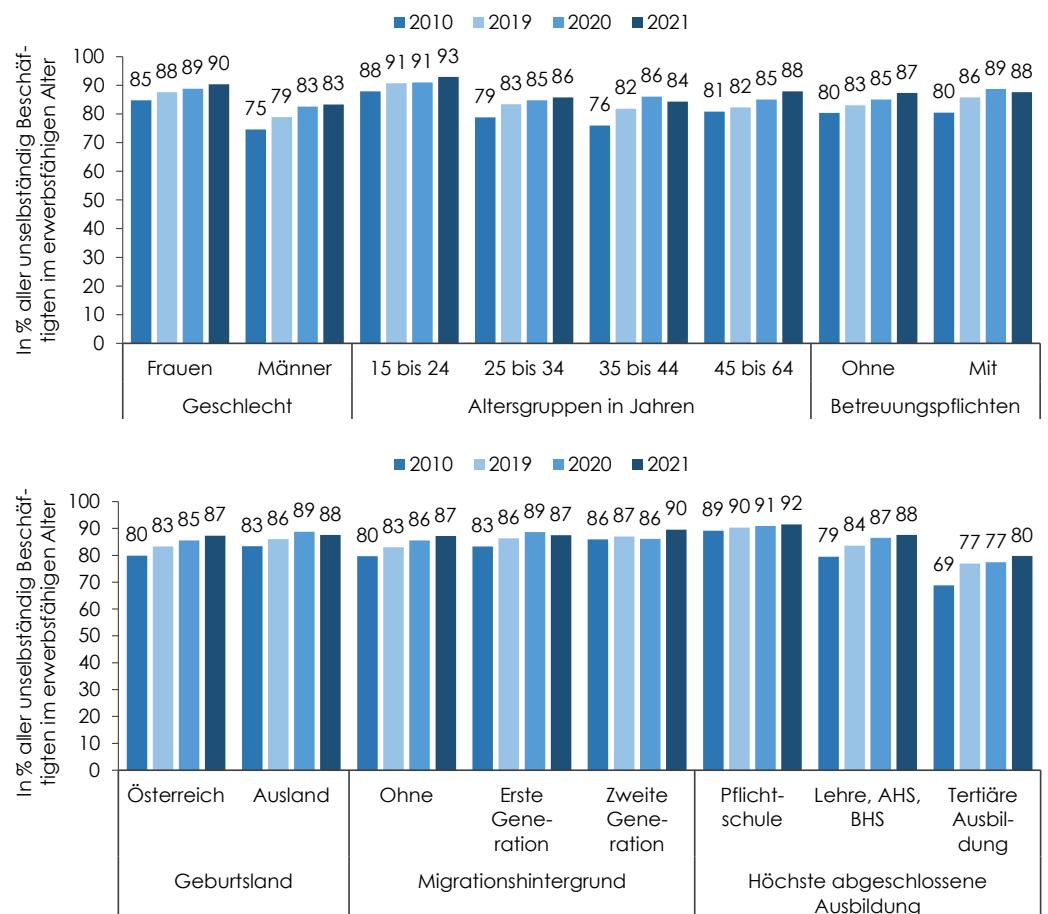


Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. – !) Einschließlich Genussmittel und Waren verschiedener Art.

Auch differenziert nach personenspezifischen Aspekten unterschied sich die Entwicklung der Überstunden sowohl in den Jahren vor der Pandemie als auch danach (Abbildung 21). So verzeichneten Männer, unter denen ein deutlich größerer Anteil Überstunden leistete, sowohl langfristig als auch während der Pandemie einen deutlicheren Anstieg im Anteil der unselbständig Beschäftigten ohne Überstunden. Zwischen 2010 und 2019 stieg dieser um 4 Prozentpunkte auf 79% und in den Jahren der Pandemie um weitere 4 Prozentpunkte auf 83%. Unter Frauen, die insgesamt seltener Überstunden leisteten, lagen die entsprechenden Anstiege hingegen bei 3 und 2 Prozentpunkten auf 88% (2019) bzw. 90% im Jahr 2021.

Abbildung 21: **Beschäftigte im Handel, die keine Überstunden leisteten, nach demografischen Merkmalen im Zeitverlauf**

15- bis 64-jährige unselbständig Beschäftigte



Anmerkungen: Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind Personen, die selbst im Ausland geboren wurden. Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind Personen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind Personen, mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. – Beschäftigte mit Betreuungspflichten sind Personen, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder jünger lebt.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen.

Differenziert nach Alter leisteten jüngere Beschäftigte im Handel tendenziell weniger Überstunden als Personen im Haupterwerbsalter ab 25 Jahren. Zugleich erhöhte sich im Zeitraum 2010 bis 2019 der Anteil der Arbeitskräfte im Haupterwerbsalter ohne Überstunden, insbesondere in der Altersgruppe der 35- bis 44-Jährigen (+6 Prozentpunkte; 25- bis 34-Jährige +4 Prozentpunkte). Während der Pandemiejahre ab 2020 stieg allerdings der Anteil der Handelsbeschäftigten ohne Überstunden unter den 45- bis 64-Jährigen etwas stärker an (3 Prozentpunkte) als in den anderen Altersgruppen (+1 bis +2 Prozentpunkte). Einzig bei den 35- bis 44-Jährigen kam es zu einem Rückgang von 2 Prozentpunkten.

Der Anteil der Beschäftigten ohne Überstunden erhöhte sich sowohl unter Arbeitskräften mit als auch ohne Betreuungspflichten zwischen 2010 und 2019 ausgehend von je 80% im Jahr 2010, wiewohl unter jenen mit Betreuungspflichten etwas stärker (+6 Prozentpunkte versus +3 Prozentpunkte). Während der Pandemie war es demgegenüber genau umgekehrt. Die Anstiege lagen bei Personen ohne Betreuungspflichten bei 4 Prozentpunkten und bei Personen mit Betreuungspflichten bei 2 Prozentpunkten.

Im In- und im Ausland geborene Arbeitskräfte wiesen im Zeitraum 2010 bis 2019 einen Anstieg des Anteils der Handelsbeschäftigte mit Überstunden mit jeweils 3 Prozentpunkten auf, wiewohl im Inland geborene Arbeitskräfte etwas häufiger als im Ausland geborene Arbeitskräfte Überstunden leisteten. Auch während der Pandemie setzte sich diese Entwicklung fort, etwas ausgeprägter war der Anstieg bei im Inland Geborenen (4 Prozentpunkte), bei im Ausland Geborenen betrug er 2 Prozentpunkte.

Der Anteil der Arbeitskräfte im Handel, die keine Überstunden leisteten, fällt mit dem formalen Bildungsabschluss und war 2010 unter Arbeitskräften mit Tertiärabschluss mit 69% deutlich niedriger als unter gering qualifizierten Arbeitskräften mit höchstens Pflichtschulabschluss. Einen besonders starken Anstieg verzeichneten bereits vor Ausbruch der Pandemie, und auch während der Pandemie, hochqualifizierte Arbeitskräfte, aber auch die mittlere Ausbildungsebene. Im unteren Ausbildungssegment blieb die ohnehin schon überschaubare Überstundensituation mit einem Anteil von rund 90% ohne Überstunden dagegen fast unverändert. Unter den Handelsbeschäftigte mit einer abgeschlossenen mittleren Ausbildung stieg der Anteil der Beschäftigten ohne Überstunden in den Jahren 2010 bis 2019 um 5 Prozentpunkte auf 84% und unter den Arbeitskräften mit Tertiärabschluss, die durchgängig den geringsten Anteil an Beschäftigten ohne Überstunden aufwiesen, sogar um 8 Prozentpunkte auf 77%. In den Pandemiejahren erhöhte sich dieser Anteil unter den Arbeitskräften mit mittlerer Qualifikation um weitere 4 Prozentpunkte und bei jenen mit Tertiärabschluss um weitere 3 Prozentpunkte.

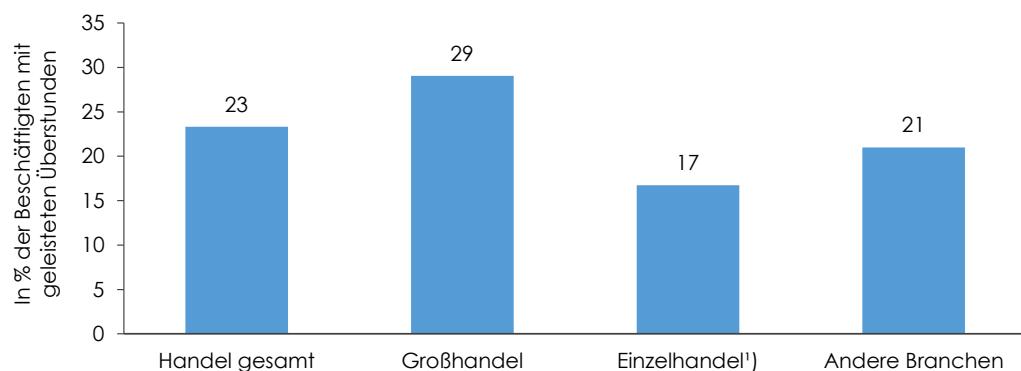
Eine Frage, die im Zusammenhang mit den von den unselbständig Beschäftigten im Handel geleisteten Überstunden immer wieder diskutiert wird, ist, welcher Teil dieser Überstunden von den Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen bezahlt werden und welche nicht. In der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung wird hierzu die Frage gestellt, ob und wie viele unbezahlte Überstunden in der Referenzwoche geleistet wurden. Die Vergleichbarkeit der Zahlen des Jahres 2021 mit jenen der Vorjahre kann jedoch angezweifelt werden, da seit 2021 zusätzlich zur Normalarbeitszeit auch die Wochenstunden gemäß Arbeitsvertrag, d. h. die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit von unselbständig Beschäftigten erhoben werden (siehe Abschnitt 3.2). Der Unterschied zur wöchentlichen Normalarbeitszeit liegt darin, dass regelmäßige Überstunden in der vertraglichen Arbeitszeit nicht inkludiert sind (Statistik Austria, 2021). Dies könnte dazu führen, dass die Anzahl der Überstunden, welche zuvor möglicherweise mit einem Messfehler behaftet war, durch die Befragten nun genauer angegeben wird.

Für das Jahr 2021 wird daher aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung ausgewertet werden, welcher Anteil der geleisteten Überstunden nach Angabe der unselbständig Beschäftigten im Handel unbezahlt ist. Nach den in Abbildung 22 und Abbildung 23 dargestellten Ergebnissen wurden dabei im Handel im Jahr 2021 im Durchschnitt 23% aller geleisteten Überstunden nicht

bezahlte. Damit unterscheidet sich der Handel in dieser Kennzahl nur unwesentlich von den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft, wo sich der Anteil auf 21% belief.

Abbildung 22: **Beschäftigte mit unbezahlten Überstunden, 2021**

15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte

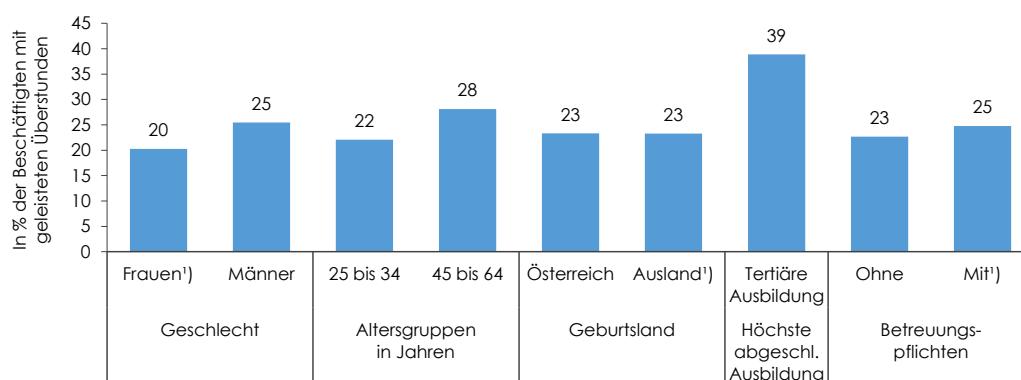


Anmerkung: Aufgrund zu geringer statistischer Sicherheit der hochgerechneten Werte (bis 3.000 Personen) wird der Kfz-Handel nicht ausgewiesen.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Wert stark zufallsbehaftet.

Abbildung 23: **Beschäftigte mit unbezahlten Überstunden im Handel nach ausgewählten demografischen Merkmalen, 2021**

15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte



Anmerkung: Aufgrund zu geringer statistischer Sicherheit der hochgerechneten Werte (bis 3.000 Personen) können einige Merkmale nicht ausgewiesen werden. – Beschäftigte mit Betreuungspflichten = Personen, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder weniger lebt.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Wert stark zufallsbehaftet.

Unter den Handelsbranchen ist der Anteil der unbezahlten Überstunden im Großhandel mit 29% am höchsten. Im Einzelhandel lag der Anteil der unbezahlten Überstunden mit 17% deutlich darunter (allerdings aufgrund der geringen Stichprobengröße mit großer Unsicherheit behaftet). Dies mag auch dem steigenden Anteil an All-In Verträgen bzw. verschiedenen Gleitzeit-

regelungen in diesen Branchen geschuldet sein. Die höchsten Anteile an unbezahlten Überstunden wurden 2021 von Männern (25%) und Akademikerinnen und Akademikern (39%) sowie von 45- bis 65-Jährigen (28%) gemeldet.

Nach demografischen Merkmalen ist hingegen der Anteil der unbezahlten Überstunden im Handel unter Männern höher als unter Frauen, steigt mit dem Alter und dem formalen Bildungsabschluss: Unter den hochqualifizierten Arbeitskräften mit Tertiärabschluss lag der Anteil 2021 bei 39%, bei den Männern bei 25% und bei den 45- bis 64-Jährigen bei 28%. Bei Frauen (allerdings aufgrund der geringen Stichprobengröße mit großer Unsicherheit behaftet) und Personen unter 45 Jahren lagen diese Anteile hingegen zumeist bei rund 20%. Nach Herkunft oder Betreuungspflichten zeigen sich dagegen nur geringe Unterschiede.

4.3 Homeoffice

Sehr dynamisch entwickelte sich während der Pandemie sowohl im Handel als auch in den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft der Anteil jener Arbeitskräfte, die zumindest manchmal von zuhause aus arbeiten. So arbeiteten im Handel im Jahr 2010 noch 10% der unselbständig Beschäftigten zumindest manchmal von zuhause aus; bis 2019 blieb dieser Anteil mit 11% nahezu unverändert (Abbildung 24). Im Jahr 2020 kam es allerdings, aufgrund der diversen Einschränkungen in der Bewegungsfreiheit und dem Aufruf zur unmittelbaren Kontaktvermeidung zu einem signifikanten Anstieg auf 15%, der unterjährig besonders im II. Quartal 2020 bei Ausbruch der Pandemie hervorsticht (Abbildung 25). Auch im zweiten Pandemiejahr verringerte sich dieser Anteil nicht. Ähnlich blieb auch in den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft der Anteil der Personen, die zumindest manchmal von zuhause aus arbeiteten, zwischen 2010 und 2019 mit 16% bzw. 17% fast unverändert, erhöhte sich aber im Jahr 2020 sprunghaft auf 26% und belief sich 2021 auf 27%. In den Quartalen, die von den Lockdowns am stärksten beeinflusst waren, arbeitete sogar annähernd ein Fünftel der Handelsbeschäftigte zumindest manchmal von zuhause aus, wobei sich vor allem der Anteil der unselbständig Beschäftigten, die an mehr als der Hälfte der Tage von zuhause aus arbeiteten, im 2. Quartal 2020 sprunghaft erhöhte.

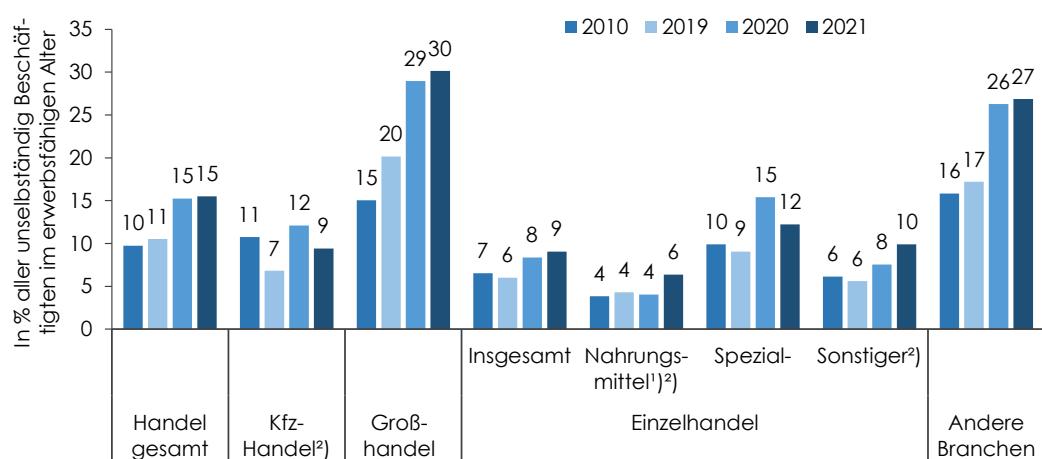
Wie auch bei der Teilzeitarbeit verteilt sich das Homeoffice recht uneinheitlich über die einzelnen Handelsbranchen. Im Kfz- und Einzelhandel, in denen für die Ausübung der Tätigkeit zumeist ein persönlicher Kontakt zwischen Verkäufern bzw. Verkäuferinnen und Kunden bzw. Kundinnen notwendig ist, war zumindest bis vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie Homeoffice nur sehr selten üblich. Dementsprechend lag der Anteil der Personen, die zumindest manchmal von zuhause aus arbeiteten (die sogenannte Homeofficequote), in diesen Branchen bei 7% (Einzelhandel) und 11% (Kfz-Handel) und damit, wie auch schon im Handel insgesamt, deutlich unter dem Durchschnitt der anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft.

In der Pandemie erhöhten sich in diesen beiden Teilbranchen des Handels die Homeofficequoten weniger stark als im Durchschnitt der anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft. Im Einzelhandel kam es zu einem leichten Anstieg auf 8% im Jahr 2020 bzw. 9% im Jahr 2021. Im Kfz-Handel schwankten die Homeofficequoten zwischen 12% (2020) und 9% (2021). Im Gegensatz dazu lag die Homeofficequote im Großhandel aufgrund der besseren Voraussetzungen durch die Tätigkeitsstruktur, die oftmals auch einen selteneren unmittelbaren Kundenkontakt in

dieser Branche vorsieht, und den größeren Teil der Arbeitskräfte, der außerhalb der Arbeitsstätte arbeitet¹⁵⁾, bereits vor der Pandemie (2019) über dem Durchschnitt der anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft. Sie stieg im Zeitraum 2010, als diese Quoten im Großhandel noch leicht unter dem Durchschnitt lagen, bis 2019 von 15% auf 20% und damit wesentlich stärker als in den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft. Im Jahr 2020 erhöhte sich dieser Anteil aufgrund der durchaus günstigeren Rahmenbedingungen für Homeoffice als in den anderen Teilsegmenten des Handels weiter auf 29% (2021: 30%; Abbildung 24) und dieses Niveau hielt bis Mitte 2021 an (Abbildung 25).

Abbildung 24: **Beschäftigte, die von zuhause aus arbeiteten, im Zeitverlauf**

15- bis 64-jährige unselbständig Beschäftigte



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Einschließlich Genussmittel und Waren verschiedener Art. – ²⁾ Wert stark zufallsbehaftet: Kfz-Handel 2019, Einzelhandel mit Nahrungsmitteln 2010, 2019 und 2020, Sonstiger Einzelhandel 2010.

Im Gegensatz zur Teilzeitarbeit ist Homeoffice unter den im Handel beschäftigten Männern mit zuletzt einer Homeofficequote von 19% häufiger anzutreffen als unter den Frauen (mit einer Homeofficequote von 13%; Abbildung 26), was auch ihrer etwas höheren Konzentration auf den Großhandel mit höherem Homeofficepotenzial geschuldet sein dürfte.

Überdies nehmen Homeoffice eher etwas ältere als jüngere Arbeitskräfte in Anspruch (Bock-Schappelwein, Firgo, et al., 2020), was wohl im Handel vor allem durch die wichtige Rolle der Lehre unter den jüngeren Beschäftigten zu erklären ist. Dies zeigt sich auch in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, wonach 2021 nur 7% der 15- bis 24-Jährigen, aber gut 15% der über 25-Jährigen zumindest manchmal von zuhause aus arbeiteten.

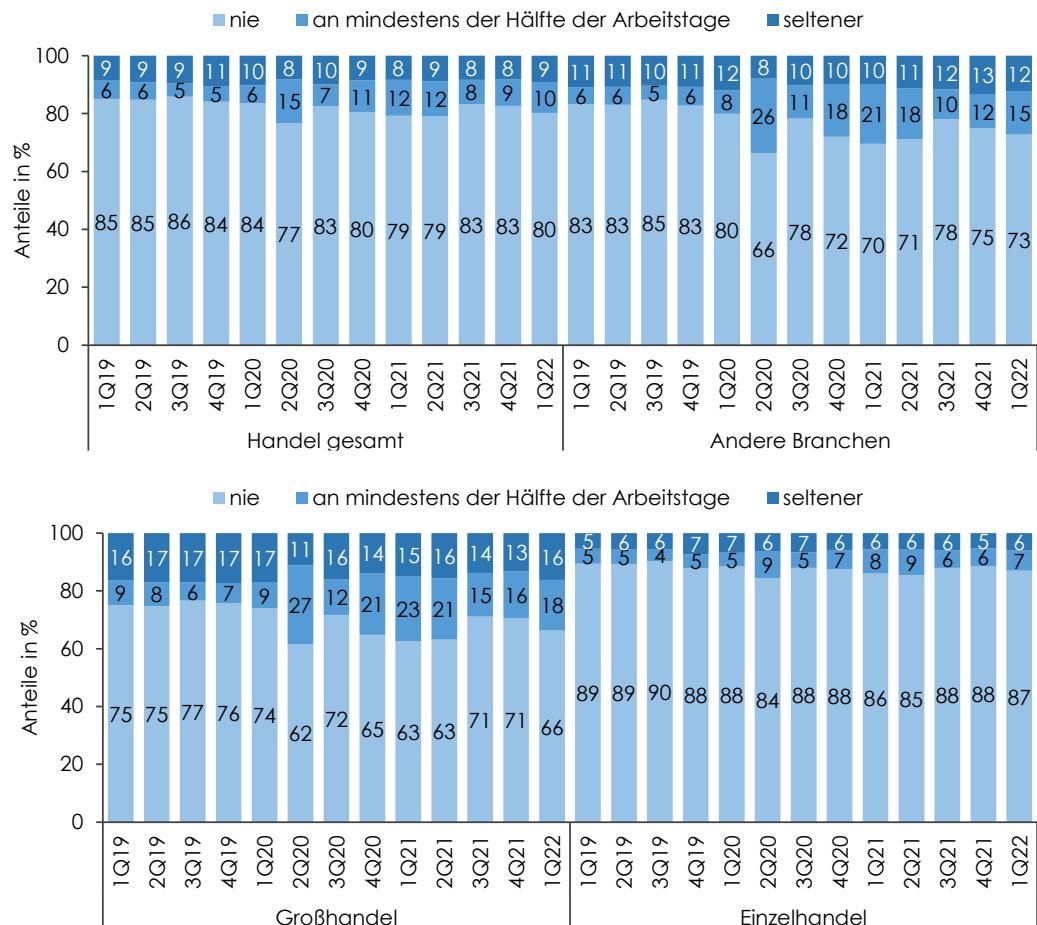
Unter Personen mit und ohne Betreuungspflichten sowie unter Personen mit verschiedener Herkunft gab es dagegen kaum nennenswerte Unterschiede in der Homeofficequote. Unter

¹⁵⁾ Im Großhandel ist auch die Handelsvermittlung angesiedelt, in welcher Arbeit außerhalb des Arbeitsplatzes häufig vorkommt. Diese Branche macht rund 20% der Beschäftigten des Großhandels aus.

Personen mit Betreuungspflichten lag sie zuletzt im Jahr 2021 bei 17% und unter Personen ohne Betreuungspflichten bei 15% und bei Personen ohne Migrationshintergrund bei 16%.

Abbildung 25: **Struktur der Beschäftigten nach Häufigkeit, von zuhause aus zu arbeiten, im Zeitverlauf**

15- bis 64-jährige unselbständige Beschäftigte

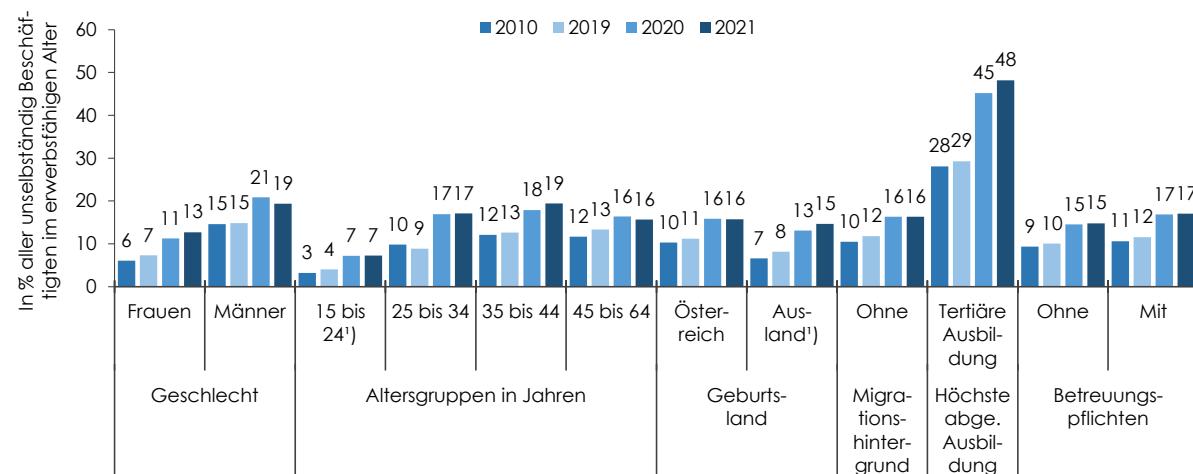


Anmerkung: Aufgrund zu geringer statistischer Sicherheit der hochgerechneten Werte (bis 3.000 Personen) wird der Kfz-Handel nicht ausgewiesen. – Abweichungen in den Balkensummen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungsfehlern.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen.

Abbildung 26: **Beschäftigte im Handel, die von zuhause aus arbeiteten, nach ausgewählten demografischen Merkmalen im Zeitverlauf**

15- bis 64-jährige unselbständig Beschäftigte



Anmerkung: Aufgrund zu geringer statistischer Sicherheit der hochgerechneten Werte (bis 3.000 Personen) können einige Merkmale nicht ausgewiesen werden. – Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind Personen, die selbst im Ausland geboren wurden. Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind Personen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind Personen, mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. – Beschäftigte mit Betreuungspflichten sind Personen, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder jünger lebt.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung. – ¹⁾ Wert stark zufallsbehaftet: Altersgruppe 15 bis 24 Jahre 2010 und 2019, Geburtsland Ausland 2010.

Die Homeofficequote richtet sich insbesondere an hochqualifizierte Arbeitskräfte im Handel. Diese lag bereits 2019 bei 29%. Da sich die Arbeitsplätze von hochqualifizierten Arbeitskräften im Handel aufgrund ihrer konkreten Ausgestaltung und weniger unmittelbaren Kundenkontakt oftmals eher für Homeoffice eignen, wurde ihre ohnehin schon vergleichsweise hohe Homeofficequote während der Pandemie noch weiter ausgeweitet. Im Jahr 2021 arbeiteten bereits 48% der unselbständig Beschäftigten mit Tertiärausbildung im Handel zumindest manchmal von zuhause aus. Damit hat sich die Homeofficequote dieser Arbeitskräfte während der Pandemie annähernd verdoppelt.

Auch in den anderen Personengruppen – Männer und Ältere –, die sich bereits vor der Pandemie durch eine hohe Homeofficequote auszeichneten, stieg diese während der Pandemie stärker an. Sie erhöhte sich bei unselbständig beschäftigten Männern von 15% im Jahr 2019 auf 21% im Jahr 2020 (Frauen: von 7% auf 11%). Nach Altersgruppen differenziert gestaltete sich die Homeofficequote unter den jüngeren Arbeitskräften ab 25 Jahren besonders dynamisch, obwohl sie bislang eher selten im Homeoffice tätig waren. Die 25- bis 34-Jährigen unselbständig Beschäftigten im Handel hatten im Jahr vor der Pandemie noch eine Homeofficequote von nur 9% (gegenüber jeweils 13% bei den 35- bis 44-Jährigen und 45- bis 64-Jährigen). Während der Pandemie stieg deren Homeofficequote allerdings auf 17% und erreicht somit ein ähnlich hohes Niveau wie bei den über 35-Jährigen.

4.4 Arbeitszeitlagen

Im Laufe der Pandemie änderten sich auch die Arbeitszeitlagen der im Handel beschäftigten Arbeitskräfte. Für diese stehen, wie in Kapitel 3 dargestellt, in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung allerdings nur Ergebnisse bis zum Jahr 2020 zur Verfügung, da ab dem Jahr 2021 diese Informationen nur noch im Zwei-Jahres-Rhythmus erhoben werden und daher erst wieder für das Referenzjahr 2022 verfügbar sein werden. Im Einklang mit der geringeren tatsächlich geleisteten Arbeitszeit deuten diese Zahlen auf eine sinkende Bedeutung dieser Arbeitszeitformen während der Pandemie hin. Die Anteile der Handelsbeschäftigte mit Spät-, Nacht- sowie Samstags- und Sonntagsarbeit im Handel lagen 2010 zwischen 7% mit Nachtarbeit, 16% Spätarbeit, 8% Sonntagsarbeit bis hin zu 50% Samstagsarbeit und verringerten sich bis 2019 nur um bis zu 2 Prozentpunkte. 2020 fiel der Rückgang bei der Samstagsarbeit mit 4 Prozentpunkten etwas stärker aus. Der Anteil der im Handel unselbständig Beschäftigten, die zumindest manchmal samstags arbeiteten, sank von 48% im Jahr 2019 auf 44% (2020). Bei der Spätarbeit verringerte sich dieser Anteil von 14% auf 12% und bei der Nacht- sowie Sonntagsarbeit blieb er stabil auf 6% (Übersicht 4).

Übersicht 4: Arbeitszeitlage im Zeitverlauf

15- bis 64-jährige unselbständig Beschäftigte

	Samstagsarbeit			Sonntagsarbeit			Spätarbeit			Nachtarbeit		
	2010	2019	2020	2010	2019	2020	2010	2019	2020	2010	2019	2020
Anteile der von der jeweiligen Arbeitsform zumindest manchmal betroffenen unselbständig Beschäftigten in %												
Handel gesamt	50	48	44	8	6	6	16	14	12	7	6	6
Kfz-Handel	26	23	15	1)	1)	1)	13	7 ²⁾	1)	1)	1)	1)
Großhandel	30	24	21	9	7	6	23	18	17	11	9	9
Einzelhandel	67	65	62	8	7	6	13	13	10	6	5	6
Einzelhandel mit Nahrungsmitteln ³⁾	74	74	74	5 ²⁾	6	6	10	14	11	6	6	8
Spezial-Einzelhandel	56	53	48	11	10	9	18	15	12	7	6 ²⁾	4 ²⁾
Sonstiger Einzelhandel	71	65	60	6	4 ²⁾	4 ²⁾	12	10	8	5 ²⁾	1)	4 ²⁾
Andere Branchen	35	32	29	23	22	20	31	29	26	19	17	15

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. – 1) Aufgrund zu geringer statistischer Sicherheit der hochgerechneten Werte nicht ausgewiesen. – 2) Wert stark zufallsbehaftet. – 3) Einschließlich Genussmittel und Waren verschiedener Art.

Damit stand die Entwicklung im Handel im Einklang mit jener in den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft, obgleich in diesen durchwegs ein größerer Teil der unselbständig Beschäftigten von Nacht-, Sonntags- und Spätarbeit betroffen war, aber ein geringerer Teil von Samstagsarbeit. Die Anteile der von diesen Arbeitszeitlagen betroffenen unselbständig Beschäftigten im Zeitraum 2010 bis 2019 sanken ebenso nur moderat (um 1 bis 2 Prozentpunkte), wohingegen alle Arbeitszeitlagen Rückgänge im ersten Pandemiejahr aufwiesen. Hier sank der Anteil der unselbständig Beschäftigten mit Samstagsarbeit ähnlich wie der Anteil der unselbständig Beschäftigten mit Spätarbeit binnen eines Jahres um 3 Prozentpunkte und jener der unselbständig Beschäftigten mit Nacht- bzw. Sonntagsarbeit um 2 Prozentpunkte.

Im Kfz- und Großhandel waren insbesondere die Rückgänge bei der Samstags- und Spätarbeit erheblich. In diesen Branchen verringerten sich die Anteile der unselbstständig Beschäftigten mit Spät- und Samstagsarbeit bereits in den Jahren 2010 bis 2019 zum Teil merklich (bei der Samstagsarbeit von 26% auf 23% im Kfz-Handel und von 30% auf 24% im Großhandel, bei der Spätarbeit von 13% auf 7% im Kfz-Handel bzw. von 23% auf 18% im Großhandel). Im ersten Pandemiejahr kam es im Kfz-Handel bei der Samstagsarbeit zu einem weiteren deutlichen Rückgang auf 15%.

Unter den Teilbranchen des Einzelhandels waren hingegen im von den Lockdowns weniger stark betroffenen Nahrungsmittelinzelhandel (einschließlich Genussmittel und Waren verschiedener Art) nur geringfügige Änderungen zu verzeichnen, wohingegen sich in den anderen Teilbranchen des Einzelhandels ähnliche Verschiebungen ergaben wie in den anderen Handelsbranchen. So stagnierte 2020, nachdem es bereits im Zeitraum 2010 bis 2019 zu keinem Rückgang kam, der Anteil der unselbstständig Beschäftigten mit Samstagsarbeit im Nahrungsmittelinzelhandel auch während der Pandemie. Ebenso unverändert blieb der Anteil jener mit Sonntagsarbeit, jedoch spielte diese Arbeitszeitlage für die Beschäftigten eine geringe Rolle. Die Nacharbeit nahm auch nur einen geringen Anteil unter den Beschäftigten ein, verzeichnete aber 2020 sogar einen leichten Anstieg um 2 Prozentpunkte. Einzig bei der Spätarbeit kam es hier im ersten Pandemiejahr zu einem deutlicheren Rückgang (um 3 Prozentpunkte).

In den Branchen des spezialisierten Einzelhandels und des sonstigen Einzelhandels war vor allem bei der Samstagsarbeit ein rückläufiger Trend von 2010 bis 2019 zu erkennen, der sich auch im ersten Pandemiejahr fortsetzte (jeweils –5 Prozentpunkte). Ähnlich war auch die Spätarbeit in diesen Branchen sowohl langfristig als auch im Jahr 2020 rückläufig. Bei den in diesen Branchengruppen weniger bedeutsamen Arbeitszeitformen der Nacht- und Sonntagsarbeit deuten die hier verfügbaren Informationen auf nur geringe Änderungen hin, die aber aufgrund der geringen Stichprobengröße mit Vorsicht zu interpretieren sind.

Die Samstagsarbeit ist im Handel bei allen unselbstständig Beschäftigten die häufigste Sonderarbeitszeitform. Sie betrifft Frauen wesentlich stärker als Männer. 2020 arbeiteten im Handel 53% der Frauen aber nur 32% der Männer zumindest manchmal samstags. Überdies arbeiteten jüngere und auch geringer qualifizierte Arbeitskräfte sowie Personen ohne Betreuungspflicht im Handel überproportional oft an Samstagen. Unter den 15- bis 24-Jährigen sowie unter den gering qualifizierten Arbeitskräften arbeitete 2020 sogar jede zweite Person zumindest manchmal samstags (52% bzw. 51%; Übersicht 5).

Demgegenüber sind von Spät-, Nacht- und auch Sonntagsarbeit durchgängig Männer, Personen im Haupterwerbsalter (ab 25 Jahre), mit Tertiärabschluss oder auch Migrationshintergrund stärker betroffen als Frauen, Jüngere, Geringqualifizierte oder Personen ohne Migrationshintergrund.

Die Rückgänge im Anteil der unselbstständig Beschäftigten mit gelegentlicher Samstagsarbeit waren im ersten Jahr der Pandemie bei den Männern (mit –6 Prozentpunkten) deutlich stärker ausgeprägt als bei den Frauen (–3 Prozentpunkte). Darüber hinaus gingen sie bei Personen mit Betreuungspflichten, ohne Migrationshintergrund und im Alter von 25 bis 34 Jahren in gleichem Ausmaß wie bei den Männern zurück. Einzig bei den Handelsbeschäftigen mit Tertiärabschluss

stieg der Anteil mit Samstagsarbeit 2020 sogar noch leicht an (und ebenso geringfügig unter Personen mit Migrationshintergrund der zweiten Generation).

Übersicht 5: Arbeitszeitlagen im Handel nach demografischen Merkmalen im Zeitverlauf

15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte

	Samstagsarbeit			Sonntagsarbeit			Spätarbeit			Nacharbeit		
	2010	2019	2020	2010	2019	2020	2010	2019	2020	2010	2019	2020
	Anteile der von der jeweiligen Arbeitszeitlage zumindest manchmal betroffenen unselbstständig Beschäftigten in %											
Geschlecht												
Frauen	59	56	53	5	6	4	10	11	9	4	4	4
Männer	39	38	32	11	7	7	24	19	16	12	9	10
Alter												
15 bis 24 Jahre	50	56	52	5 ¹⁾	4 ¹⁾	4 ¹⁾	10	8	8	4 ¹⁾	4 ¹⁾	4 ¹⁾
25 bis 34 Jahre	48	45	39	8	6	5	19	15	12	8	6	7
35 bis 44 Jahre	52	44	40	8	7	6	18	16	13	8	7	7
45 bis 64 Jahre	51	49	46	9	7	7	17	16	13	8	7	7
Geburtsland												
Österreich	50	49	44	7	6	5	16	14	11	7	6	6
Ausland	54	45	43	11	8	7	20	15	16	10	7	9
Migrationshintergrund												
Ohne Migrationshintergrund	50	49	43	7	6	5	16	14	10	7	6	5
Erste Generation	53	45	44	12	8	7	20	15	16	10	7	9
Zweite Generation	58	57	58	2 ²⁾	2 ²⁾	2 ²⁾	2 ²⁾	15 ¹⁾	14 ¹⁾	2 ²⁾	2 ²⁾	2 ²⁾
Höchste abgeschlossene Ausbildung												
Pflichtschule	51	55	51	8	7 ¹⁾	7 ¹⁾	12	11	12	6	5 ¹⁾	8
Lehre, AHS, BHS	51	49	44	7	6	5	15	13	10	7	6	5
Tertiäre Ausbildung	43	31	33	15	8 ¹⁾	8 ¹⁾	36	25	24	17	9 ¹⁾	10 ¹⁾
Betreuungspflichten												
Ohne Betreuungspflichten	51	50	47	8	7	6	16	14	12	7	6	6
Mit Betreuungspflichten	49	44	38	7	5	5	17	15	12	8	6	7

Anmerkungen: Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind Personen, die selbst im Ausland geboren wurden. Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind Personen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind Personen, mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. – Beschäftigte mit Betreuungspflichten sind Personen, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder jünger lebt.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Wert stark zufallsbehaftet. – ²⁾ Aufgrund zu geringer statistischer Sicherheit des hochgerechneten Wertes nicht ausgewiesen.

Die 2020 ebenfalls registrierten Rückgänge in der Spätarbeit betrafen hingegen beide Geschlechter in etwa im selben Ausmaß. Diese Rückgänge von 2 bis 3 Prozentpunkten waren den meisten demografischen Gruppen zu finden. Für die 15- bis 24-Jährigen blieb der Anteil der Beschäftigten mit Spätarbeit stabil, hingegen stieg er im ersten Pandemiejahr der Beschäftigten mit Migrationshintergrund (erste Generation) bzw. gering qualifizierten Arbeitskräften geringfügig an. Die Anteile der Beschäftigten mit Sonntags- und Nacharbeit, die im Handel eine geringere Rolle spielen, veränderten sich demgegenüber kaum.

4.5 Gewünschte Arbeitszeit und Gründe für Teilzeitarbeit

Abgesehen von der normalerweise bzw. tatsächlich geleisteten Arbeitszeit finden sich in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung noch zusätzlich Fragen zur gewünschten Arbeitszeit sowie nach den Gründen für die Teilzeitarbeit. Überdies kann aus den Antworten hinsichtlich der gewünschten Arbeitszeit auch ein Indikator zur Unterbeschäftigung mit Blick auf das Arbeitszeitmaß gebildet werden. Bei diesem Indikator gelten Beschäftigte als unterbeschäftigt, wenn sie eine längere Arbeitszeit wünschen und, nach eigenen Angaben, auch binnen 14 Tagen fähig wären, einen Arbeitsplatz mit einer längeren Arbeitszeit anzunehmen.

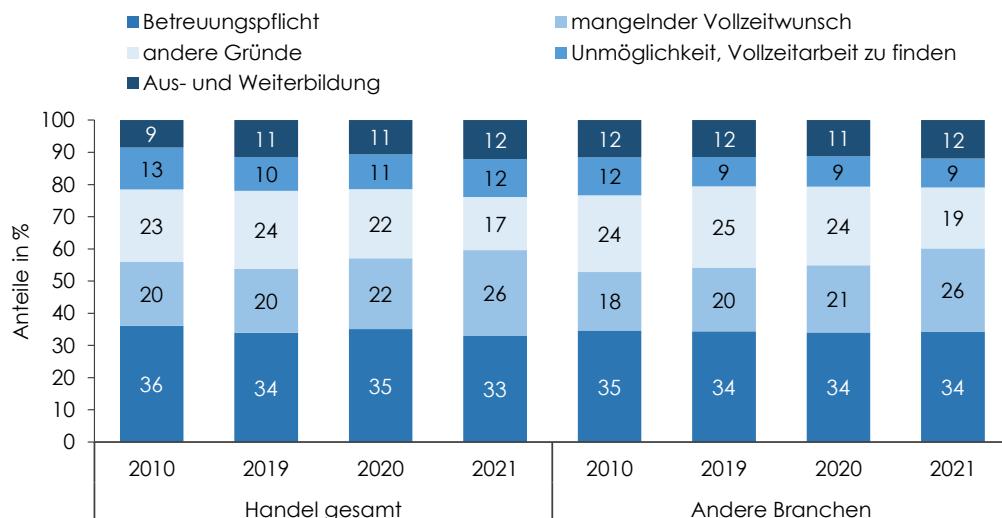
Nachfolgend werden aufbauend auf den bereits vorliegenden Befunden aus den Abschnitten zuvor zunächst die Änderung von Gründen für Teilzeitbeschäftigung während der Pandemie und im Anschluss potenzielle Änderungen in den Arbeitszeitwünschen sowie die Unterbeschäftigung aller unselbstständig Beschäftigten im Alter von 15 bis 64 Jahren untersucht.

4.5.1 Gründe für Teilzeitarbeit

Die in Abbildung 27 dargestellte Auswertung der Frage nach den Gründen für Teilzeitarbeit zeigt, dass von 2010 bis 2021 sowohl unter den Beschäftigten im Handel als auch in den anderen Branchen mehr als ein Drittel der Teilzeitarbeitskräfte angab, aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit zu arbeiten. An zweiter Stelle folgte mit einem Anteil von zwischen einem Fünftel und einem Viertel der mangelnde Vollzeitwunsch, gefolgt von anderen Gründen. Keine Vollzeitstelle zu finden sowie Aus- und Weiterbildung gaben rund 10% der Teilzeitbeschäftigten an.

Abbildung 27: **Gründe für Teilzeitarbeit im Zeitverlauf**

15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte in Teilzeit

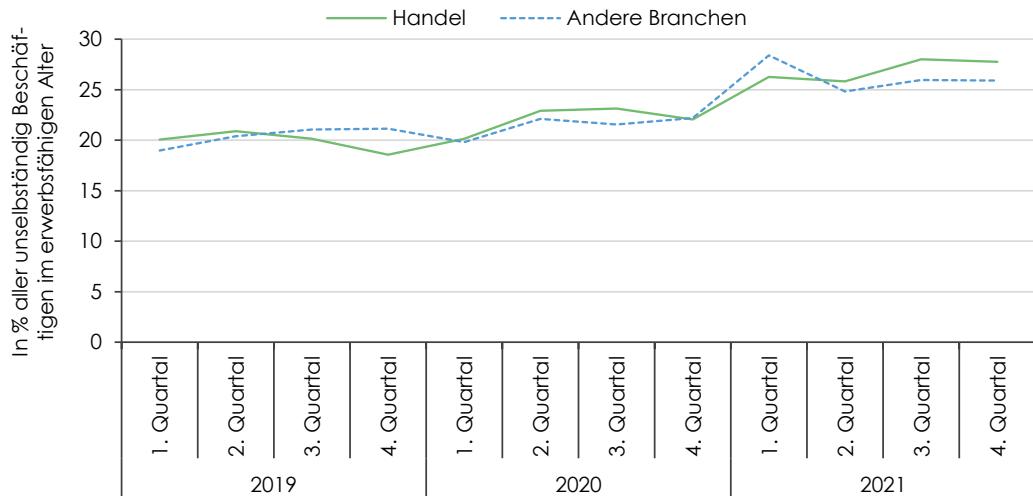


Anmerkung: Abweichungen in den Balkensummen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungsfehlern.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen.

Abbildung 28: **Teilzeitbeschäftigte ohne Vollzeitwunsch**

15- bis 64-jährige unselbständig Beschäftigte in Teilzeit



Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen.

Damit bestätigt diese Auswertung die Ergebnisse früherer Untersuchungen (Huemer et al., 2017), nach denen eine Teilzeitbeschäftigung von der Mehrheit der Teilzeitbeschäftigen aufgrund spezifischer oft an eine Lebenszyklusphase anknüpfende Umstände (Betreuungspflicht, Aus- und Weiterbildung oder Krankheit) gewählt wird.

Sowohl im Handel als auch in den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft war die Rangordnung der Gründe für Teilzeitarbeit im Zeitablauf stabil. Während der Pandemie (insbesondere aber im Jahr 2021) stieg einzig der Anteil der Teilzeitbeschäftigen an, die angaben, keine Vollzeitbeschäftigung zu wünschen (von 20% im Jahr 2019 auf 26% im Jahr 2021), zu Lasten des Anteils der Teilzeitbeschäftigen, die aus andern Gründen Teilzeit arbeiteten. Dies mag mit der geänderten Erhebung im Jahr 2021 zusammenhängen (siehe Abschnitt 3.2), deutet aber auch auf eine Änderung der Wünsche der Teilzeitbeschäftigen nach den Erfahrungen im Pandemiejahr 2020 hin, als Schulen und Betreuungseinrichtungen geschlossen waren, Distance Learning in die Haushalte verlagert wurde oder auch auf einen längerfristigen Wandel der individuellen Präferenzen.

Darauf deutet auch der Verlauf des Anteils jener Teilzeitbeschäftigen, die angaben, keinen Vollzeitwunsch zu haben, in Abbildung 28 hin. Während dieser Anteil im Jahr 2019 sowie im 1. Quartal 2020 noch relativ stabil bei rund 20% lag, konnte ab dem 2. Quartal 2020 ein leichter Sprung um rund 2 bis 3 Prozentpunkte nach oben beobachtet werden. Mit dem 1. Quartal 2021 erhöhte sich der Prozentsatz der Teilzeitbeschäftigen ohne Vollzeitwunsch nochmals deutlich um rund 4 bis 6 Prozentpunkte. Auch wenn nicht vollkommen ausgeschlossen werden kann, dass die Änderung der Antwortkategorien einen Einfluss auf die genannten Gründe hatte, zeigt Abbildung 28, dass sich der ansteigende Trend zum mangelnden Vollzeitwunsch schon im Jahr 2020 und damit vor der Änderung im Mikrozensus-Fragenprogramm abzeichnete. Eine Sonderstellung des Handels kann dabei nicht behauptet werden: Die Entwicklung in allen anderen Branchen verlief

etwa parallel, wenngleich Teilzeitbeschäftigte außerhalb des Handels nach dem 1. Quartal 2021 wieder seltener einen mangelnden Vollzeitwunsch als Grund für die Teilzeitarbeit nannten.

Übersicht 6: Gründe für Teilzeitarbeit ausgewählter Handelsbranchen im Zeitverlauf

15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte in Teilzeit

	2010	2019	2020	2021
	Anteile in %			
Großhandel				
Betreuungspflicht	42	39	47	36
Mangelnder Vollzeitwunsch	20	16	19	25
Andere Gründe	24	26	20	18 ²⁾
Unmöglichkeit, Vollzeitarbeit zu finden	³⁾	³⁾	³⁾	³⁾
Aus- und Weiterbildung	³⁾	⁴⁾	³⁾	⁴⁾
Einzelhandel				
Betreuungspflicht	36	32	33	33
Mangelnder Vollzeitwunsch	20	21	22	27
Andere Gründe	22	24	22	15
Unmöglichkeit, Vollzeitarbeit zu finden	14	12	12	13
Aus- und Weiterbildung	9	11	11	12
Einzelhandel mit Nahrungsmitteln¹⁾				
Betreuungspflicht	35	32	34	34
Mangelnder Vollzeitwunsch	19	20	21	27
Andere Gründe	24	24	21	14
Unmöglichkeit, Vollzeitarbeit zu finden	⁴⁾	15	14	14
Aus- und Weiterbildung	³⁾	9	11	12
Spezial-Einzelhandel				
Betreuungspflicht	36	33	29	29
Mangelnder Vollzeitwunsch	23	23	24	28
Andere Gründe	22	23	23	20
Unmöglichkeit, Vollzeitarbeit zu finden	³⁾	³⁾	11 ²⁾	14 ²⁾
Aus- und Weiterbildung	⁴⁾	⁴⁾	14	10
Sonstiger Einzelhandel				
Betreuungspflicht	35	32	33	34
Mangelnder Vollzeitwunsch	18	21	23	27
Andere Gründe	19	25	21	14
Unmöglichkeit, Vollzeitarbeit zu finden	13	11	11	11
Aus- und Weiterbildung	⁴⁾	12 ²⁾	11 ²⁾	14 ²⁾

Anmerkung: Aufgrund zu geringer statistischer Sicherheit der hochgerechneten Werte (bis 3.000 Personen) wird der Kfz-Handel nicht ausgewiesen. – Abweichungen in den Spaltensummen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungsfehlern.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. –¹⁾ Einschließlich Genussmittel und Waren verschiedener Art. –²⁾ Wert stark zufallsbehaftet. –³⁾ Aufgrund zu geringer statistischer Sicherheit des hochgerechneten Wertes nicht ausgewiesen. –⁴⁾ Aus Geheimhaltungsgründen nicht ausgewiesen.

Auch über die einzelnen Branchen des Handels verlief die Verteilung der Gründe für Teilzeitarbeit weitgehend parallel, auch wenn sie hier aufgrund der geringeren Stichprobengröße über die Zeit deutlicher schwankten (Übersicht 6). So erlaubt zum Beispiel die geringe Zahl an Teilzeitbeschäftigte im Kfz-Handel keine validen Aussagen über die Gründe für Teilzeitarbeit in dieser Branche. In den anderen Handelsbranchen stellten aber Teilzeitbeschäftigte, die

aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit arbeiteten, (mit einem Anteil im Jahr 2021 von 33% im Einzelhandel und 36% im Großhandel) durchgängig die relative Mehrheit. Eine weitere maßgebliche Position für Teilzeitarbeit im Einzel- und Großhandel war die Sammelgruppe "andere Gründe", diese wurde 2021 von dem mangelnden Wunsch nach Vollzeitbeschäftigung abgelöst.

Innerhalb der einzelnen Einzelhandelsbranchengruppen zeigte sich ein ähnliches Bild. Auch hier waren in allen Gruppen die Teilzeitbeschäftigen, die aufgrund einer Betreuungspflicht Teilzeit arbeiteten in der (relativen) Mehrheit.

Ebenfalls im Einklang mit früheren Studien zeigt sich, dass sich die Gründe für Teilzeitarbeit zwischen Männern und Frauen aber auch Altersgruppen erheblich unterscheiden (Huemer et al., 2017). Frauen, die den Großteil der Teilzeitbeschäftigen stellten, arbeiteten deutlich häufiger aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit. Bei den Männern stellt hingegen die Aus- und Weiterbildung einen wesentlich häufigeren Grund für Teilzeitarbeit dar. Wenig überraschend gilt dasselbe für Teilzeitbeschäftigte mit und ohne betreuungspflichtige Kinder im Haushalt. Erstere arbeiteten zu über 70% aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit, bei letzteren wünschte sich hingegen die relative Mehrheit (2021: 38%) keine Vollzeitbeschäftigung (Übersicht 7).

Übersicht 7: Gründe für Teilzeitarbeit im Handel nach Geschlecht und Betreuungspflicht im Zeitverlauf

15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte in Teilzeit

	2010	2019	2020	2021	2010	2019	2020	2021	
	Anteile in %								
Geschlecht		Frauen				Männer			
Betreuungspflicht	39	38	39	37	1 ¹⁾	1 ¹⁾	1 ¹⁾	1 ¹⁾	
Mangelnder Vollzeitwunsch	20	20	22	27	22 ²⁾	20 ²⁾	24 ²⁾	22 ²⁾	
Andere Gründe	22	24	21	15	30 ²⁾	25	25 ²⁾	30	
Unmöglichkeit, Vollzeitarbeit zu finden	12	9	10	11	1 ¹⁾	3 ³⁾	3 ³⁾	3 ³⁾	
Aus- und Weiterbildung	7	8	8	10	27 ²⁾	32	32	27	
Betreuungspflicht		Ohne				Mit			
Betreuungspflicht	7	6	7	7	74	73	74	73	
Mangelnder Vollzeitwunsch	31	30	34	38	3 ³⁾	6 ²⁾	5 ²⁾	9	
Andere Gründe	31	34	30	23	12	11	10	6 ²⁾	
Unmöglichkeit, Vollzeitarbeit zu finden	18	14	14	16	6 ²⁾	6 ²⁾	7 ²⁾	6 ²⁾	
Aus- und Weiterbildung	13	16	15	16	1 ¹⁾	5 ²⁾	4 ²⁾	6 ²⁾	

Anmerkung: Abweichungen in den Spaltensummen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungsfehlern.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Aufgrund zu geringer statistischer Sicherheit des hochgerechneten Wertes nicht ausgewiesen. – ²⁾ Wert stark zufallsbehaftet. – ³⁾ Aus Geheimhaltungsgründen nicht ausgewiesen. Beschäftigte mit Betreuungspflichten = Personen, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder weniger lebt

An diesen Unterschieden bzw. Präferenzen änderte sich während der COVID-19-Pandemie nur wenig. Im letzten Jahr vor der Pandemie (2019) gaben 38% der Frauen an, aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit zu arbeiten, und 2021 waren es 37%. Bei den Männern war hingegen die Zahl der Teilzeitbeschäftigen, die aufgrund von Betreuungspflichten Teilzeit arbeiteten, so

gering, dass sie unter dem Meldelimit der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung lagen. Dafür war bei den Männern durchgängig ein Viertel bis ein Drittel aufgrund einer Aus- und Weiterbildung teilzeitbeschäftigt und zwischen 25% und 30% aus anderen Gründen. Die einzige wesentliche Veränderung der Gründe für Teilzeitarbeit war, dass sich bei Frauen und Personen mit Betreuungspflichten der Anteil der Teilzeitkräfte erhöhte, die sich keine Vollzeitbeschäftigung wünschten.

Eine separate Betrachtung nach Altersgruppen (Übersicht 8) zeigt hingegen den engen Zusammenhang zwischen dem Grund für die Teilzeitarbeit und der Lebensphase, in welcher sich die Teilzeitbeschäftigen befinden. Sowohl vor als auch während der Pandemie arbeiteten junge Teilzeitbeschäftigte (15 und 24 Jahren) zu mehr als 50% aufgrund einer Aus- bzw. Weiterbildung Teilzeit. Bei den 25- bis 34-Jährigen und auch in der folgenden Gruppe der 35- bis 44-Jährigen waren hingegen rund 50% bzw. 60% aufgrund einer Betreuungspflicht teilzeitbeschäftigt. Erst mit zunehmendem Alter (45- bis 64-Jährige) spielte die Betreuungspflicht keine wesentliche Rolle, sondern es dominierte der mangelnde Vollzeitwunsch.

Übersicht 8: Gründe für Teilzeitarbeit im Handel nach Alter im Zeitverlauf

15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte in Teilzeit

	2010	2019	2020	2021	2010	2019	2020	2021
	Anteile in %							
	15 bis 24 Jahre				25 bis 34 Jahre			
Betreuungspflicht	1)	1)	1)	1)	59	56	54	49
Mangelnder Vollzeitwunsch	1)	3)	1)	1)	1)	10 ²⁾	11 ²⁾	13
Andere Gründe	1)	13 ²⁾	1)	1)	14 ²⁾	13	13 ²⁾	10 ²⁾
Unmöglichkeit, Vollzeitarbeit zu finden	24 ²⁾	14 ²⁾	14 ²⁾	22 ²⁾	3)	10 ²⁾	12 ²⁾	10 ²⁾
Aus- und Weiterbildung	51	57	57	56	12 ²⁾	12 ²⁾	11 ²⁾	18
	35 bis 44 Jahre				45 bis 64 Jahre			
Betreuungspflicht	56	61	65	62	3)	3)	3)	3)
Mangelnder Vollzeitwunsch	14	10 ²⁾	10 ²⁾	15	37	35	40	47
Andere Gründe	19	19	14	12 ²⁾	34	39	35	24
Unmöglichkeit, Vollzeitarbeit zu finden	3)	3)	3)	3)	14	10	11	12
Aus- und Weiterbildung	1)	1)	1)	1)	1)	1)	1)	1)

Anmerkung: Abweichungen in den Spaltensummen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungsfehlern.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. – 1) Aufgrund zu geringer statistischer Sicherheit des hochgerechneten Wertes nicht ausgewiesen. – 2) Wert stark zufallsbehaftet. – 3) Aus Geheimhaltungsgründen nicht ausgewiesen.

Die meisten ausgeprägten Anteilsverschiebungen beziehen sich auf das Pandemiejahr 2021, sodass nicht vollständig geklärt werden kann, ob diese auf geänderte Wünsche oder auf die geänderten Antwortkategorien zurückzuführen sind. So erhöhte sich im Jahr 2021 der Anteil der 25- bis 34-jährigen Teilzeitbeschäftigen, die angaben, aufgrund einer Aus- und Weiterbildung Teilzeit zu arbeiten, von 11% auf 18%. Dies könnte darauf hindeuten, dass Beschäftigte in dieser Gruppe die Phase der geringeren Arbeitsmöglichkeiten während der Pandemie nutzten, um eine Ausbildung aufzunehmen, kann aber auch an den Änderungen der Antwortkategorien liegen.

Eine relevante Verschiebung, die schon vor der Umstellung des Frageprogramms einsetzte und daher mit einiger Sicherheit auf ein geändertes Verhalten während der Pandemie hindeutet, ist der steigende Anteil der 45- bis 64-Jährigen, die aufgrund eines mangelnden Vollzeitwunsches arbeiteten. Dieser Anteil erhöhte sich bereits im Jahr 2020 von 35% auf 40% und stieg 2021 weiter auf 47% an.

Nach Migrationshintergrund ergeben sich demgegenüber geringere Unterschiede in den Gründen für Teilzeitarbeit (Übersicht 9). Allerdings zeigt sich auch hier, dass Teilzeitarbeitskräfte mit Migrationshintergrund häufiger aufgrund von Betreuungspflichten (2021: 33%) oder weil sie keine Vollzeitbeschäftigung fanden (2021: 18%) Teilzeit arbeiteten. Bei Teilzeitarbeitskräften ohne Migrationshintergrund lagen die Anteile derer, die aus diesen Gründen Teilzeit arbeiteten, 2021 bei 33% bzw. 9%. Dafür arbeiteten Teilzeitarbeitskräfte ohne Migrationshintergrund häufiger (2021: 30%) Teilzeit, weil sie keine Vollzeitarbeit wünschten. Bei Teilzeitkräften mit Migrationshintergrund im Handel lag dieser Anteil 2021 nur bei 17%.

Übersicht 9: Gründe für Teilzeitarbeit im Handel nach Herkunft im Zeitverlauf

15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte in Teilzeit

Geburtsland	2010	2019	2020	2021	Anteile in %			
					Österreich		Ausland	
Betreuungspflicht	36	33	34	32	35	36	39	38
Mangelnder Vollzeitwunsch	20	20	23	28	³⁾	17	18	19
Andere Gründe	23	25	23	17	18 ²⁾	21	17	14
Unmöglichkeit, Vollzeitarbeit zu finden	12	9	9	10	22 ²⁾	18	16	19
Aus- und Weiterbildung	9	12	11	13	¹⁾	8 ²⁾	10 ²⁾	9 ²⁾
Migrationshintergrund	Ohne				Mit			
Betreuungspflicht	36	34	34	33	34	34	38	33
Mangelnder Vollzeitwunsch	21	21	24	30	16 ²⁾	16	15	17
Andere Gründe	24	26	24	18	18 ²⁾	18	15	14
Unmöglichkeit, Vollzeitarbeit zu finden	12	8	9	9	19 ²⁾	17	16	18
Aus- und Weiterbildung	8	11	9	10	13 ²⁾	14	16	17

Anmerkung: Abweichungen in den Spaltensummen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungsfehlern. – Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind Personen, die selbst im Ausland geboren wurden. Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind Personen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind Personen, mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Aufgrund zu geringer statistischer Sicherheit des hochgerechneten Wertes nicht ausgewiesen. – ²⁾ Wert stark zufallsbehaftet. – ³⁾ Aus Geheimhaltungsgründen nicht ausgewiesen.

Bei einer Betrachtung nach Migrationshintergrund im Zeitablauf sind die Gründe für Teilzeitarbeit weitgehend stabil. Die einzigen relevanten Änderungen ergaben sich für das Jahr 2021. Bei Teilzeitbeschäftigen ohne Migrationshintergrund stieg 2021 der Anteil jener, die aufgrund eines mangelnden Vollzeitwunsches Teilzeit arbeiteten, von 24% auf 30%. Diese Änderung ging dabei vornehmlich zu Lasten des Anteils jener, die aus anderen Gründen Teilzeit arbeiteten. Unter den Teilzeitbeschäftigen mit Migrationshintergrund zeigten sich dagegen kaum

nennenswerte Unterschiede, wiewohl ein fehlender Vollzeitwunsch und die Unmöglichkeit, eine Vollzeitarbeit zu finden etwas an Bedeutung gewannen.

Erhebliche Unterschiede in den Gründen für Teilzeitarbeit bestanden auch nach Bildungsniveau. Während für formal gering qualifizierte Arbeitskräfte, die Teilzeit arbeiteten, der mangelnde Vollzeitwunsch bereits seit 2019 der wichtigste Grund für Teilzeitarbeit war, überwogen bei Personen, die eine mittlere Ausbildung oder eine Tertiärausbildung abgeschlossen haben und Teilzeit arbeiteten, die Betreuungspflichten. Zudem gaben aber auch relativ viele gering qualifizierte Arbeitskräfte, die Teilzeit arbeiteten an, keine Vollzeitstelle finden zu können. Obwohl hier die Stichprobengröße zu gering ist, um eindeutige Hinweise zu liefern (Übersicht 10) könnte dies dennoch auf eine Polarisierung innerhalb der Gruppe der gering qualifizierten Arbeitskräfte, die im Handel Teilzeit arbeiteten, hindeuten.

Übersicht 10: Gründe für Teilzeitarbeit im Handel nach höchster abgeschlossener Ausbildung im Zeitverlauf

15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte in Teilzeit

	2010	2019	2020	2021
	Anteile in %			
Pflichtschule				
Betreuungspflicht	30	21	24	23
Mangelnder Vollzeitwunsch	20	24	26	31
Andere Gründe	23	³⁾	³⁾	³⁾
Unmöglichkeit, Vollzeitarbeit zu finden	16 ²⁾	16 ²⁾	15 ²⁾	18 ²⁾
Aus- und Weiterbildung	11 ²⁾	¹⁾	¹⁾	¹⁾
Lehre, AHS, BHS				
Betreuungspflicht	38	36	37	34
Mangelnder Vollzeitwunsch	20	19	22	27
Andere Gründe	22	24	22	16
Unmöglichkeit, Vollzeitarbeit zu finden	12	10	10	11
Aus- und Weiterbildung	8	11	10	12
Tertiäre Ausbildung				
Betreuungspflicht	³⁾	37	40	38
Mangelnder Vollzeitwunsch	¹⁾	18 ²⁾	17 ²⁾	19 ²⁾
Andere Gründe	¹⁾	19 ²⁾	¹⁾	17 ²⁾
Unmöglichkeit, Vollzeitarbeit zu finden	¹⁾	¹⁾	¹⁾	¹⁾
Aus- und Weiterbildung	¹⁾	³⁾	19 ²⁾	³⁾

Anmerkung: Abweichungen in den Spaltensummen von 100 ergeben sich aufgrund von Rundungsfehlern.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Aufgrund zu geringer statistischer Sicherheit des hochgerechneten Wertes nicht ausgewiesen. – ²⁾ Wert stark zufallsbehaftet. – ³⁾ Aus Geheimhaltungsgründen nicht ausgewiesen.

Die ausgeprägteren Anteilsverschiebungen zwischen den Gründen für Teilzeitarbeit betreffen aber auch bei den bildungsspezifischen Aspekten zumeist nur das Jahr 2021, welches durch die geänderte Antwortkategorien in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung mit den Vorjahren nur bedingt vergleichbar ist. Besondere Zuwächse gab es bei den Teilzeitbeschäftigen, die

keine Vollzeit wünschten, dafür sank der Anteil der Teilzeitbeschäftigte, die aufgrund anderer Gründe Teilzeit arbeiteten.

Insgesamt zeigt sich somit ein sehr heterogenes Bild der Motivlagen der Teilzeitbeschäftigte, welches sich überdies zwischen verschiedenen Teilgruppen durchaus unterscheidet.

4.5.2 Arbeitszeitwünsche

Abgesehen von den Gründen für die Teilzeitarbeit, die insbesondere in unterschiedlichen Lebenslagen sehr heterogen ausfallen können und zudem geschlechtsspezifische Besonderheiten aufweisen, werden die unselbstständig Beschäftigten in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung nach ihren konkreten Arbeitszeitwünschen gefragt, d. h. ob Teilzeitarbeitskräfte einen Wunsch nach einer Vollzeitstelle haben und umgekehrt, ob sich Vollzeitarbeitskräfte eine Teilzeitstelle wünschen. Im Untersuchungszeitraum zwischen 2010 und 2021 unterschieden sich die Wünsche sowohl im Handel als auch in den übrigen Branchen de facto nicht. Rund 10% der unselbstständig Teilzeitbeschäftigte wünschten sich im Handel (und auch in den Teilbereichen) ebenso wie in den anderen Branchen eine Vollzeitstelle, und 13% der Vollzeitbeschäftigte eine Teilzeitbeschäftigung. Einzig im sonstigen Einzelhandel dürfte der Wunsch der Vollzeitarbeitskräfte nach einer Teilzeitstelle etwas ausgeprägter sein als in den übrigen Teilbranchen des Handels (Übersicht 11).

Übersicht 11: Arbeitszeitwunsch im Zeitverlauf

15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte

	Vollzeitwunsch unter Teilzeitbeschäftigte				Teilzeitwunsch unter Vollzeitbeschäftigte			
	2010	2019	2020	2021	2010	2019	2020	2021
	In % der Teilzeitbeschäftigte				In % der Vollzeitbeschäftigte			
Handel gesamt	13	12	12	10	8	13	14	13
Kfz-Handel	2)	2)	2)	2)	2)	9 ³⁾	10 ³⁾	13
Großhandel	13 ³⁾	10 ³⁾	12 ³⁾	11 ³⁾	8	13	15	13
Einzelhandel	13	12	12	10	9	14	14	13
Einzelhandel mit Nahrungsmitteln ¹⁾	14	16	12	9	7 ³⁾	12	12	11
Spezial-Einzelhandel	11 ³⁾	2)	13 ³⁾	12 ³⁾	10	13	14	13
Sonstiger Einzelhandel	13	10	12	10 ³⁾	10 ³⁾	18	18	16
Andere Branchen	14	12	13	11	8	13	14	13

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. –¹⁾ Einschließlich Genussmittel und Waren verschiedener Art. –²⁾ Aufgrund zu geringer statistischer Sicherheit des hochgerechneten Wertes nicht ausgewiesen. –³⁾ Wert stark zufallsbehaftet.

Differenziert nach personenbezogenen Merkmalen lässt sich allerdings eine Reihe von Besonderheiten ausmachen. So war der Vollzeitwunsch unter teilzeitbeschäftigte Männern im gesamten Untersuchungszeitraum merklich stärker ausgeprägt als unter Frauen. Ebenso war der Wunsch nach Vollzeit unter nicht in Österreich geborenen Personen bzw. Personen mit Migrationshintergrund größer als in den jeweiligen komplementären Gruppen (Übersicht 12).

Umgekehrt war der Teilzeitwunsch unter vollzeitbeschäftigte Arbeitskräften im Handel unter Frauen höher als unter Männern (2021: 16% versus 11%). Aber auch in Österreich geborene

Personen sowie Personen ohne Migrationshintergrund mit einer Vollzeitstelle wünschten sich häufiger eine Teilzeitarbeit und ebenso hochqualifizierte Arbeitskräfte mit Tertiärabschluss und Personen mit Betreuungspflichten.

Übersicht 12: Arbeitszeitwunsch im Handel nach demografischen Merkmalen im Zeitverlauf
15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte

	Vollzeitwunsch				Teilzeitwunsch			
	unter Teilzeitbeschäftigte				unter Vollzeitbeschäftigte			
	2010	2019	2020	2021	2010	2019	2020	2021
In % der Teilzeitbeschäftigte								
Geschlecht								
Frauen	12	9	10	8	12	17	19	16
Männer	26 ²⁾	27	27	25	5	11	11	11
Alter								
15 bis 24 Jahre	25 ²⁾	21	18 ²⁾	15 ²⁾	5 ²⁾	6 ²⁾	8 ²⁾	7 ²⁾
25 bis 34 Jahre	15 ²⁾	14	16	13	9	16	17	14
35 bis 44 Jahre	12	12	13	10 ²⁾	8	14	15	15
45 bis 64 Jahre	10	7	8	7	8	13	14	14
Geburtsland								
Österreich	11	9	10	9	8	13	14	15
Ausland	26	22	20	15	6 ²⁾	12	12	8
Migrationshintergrund								
Ohne Migrationshintergrund	11	10	10	8	8	13	14	15
Mit Migrationshintergrund	24	19	20	16	7 ²⁾	13	13	9
Höchste abgeschlossene Ausbildung								
Pflichtschule	14 ²⁾	16 ²⁾	15 ²⁾	1 ¹⁾	7 ²⁾	10 ²⁾	9 ²⁾	8 ²⁾
Lehre, AHS, BHS	12	11	12	11	8	13	14	13
Tertiäre Ausbildung	1 ¹⁾	1 ¹⁾	1 ¹⁾	1 ¹⁾	10 ²⁾	20	21	20
Betreuungspflichten								
Ohne Betreuungspflichten	15	13	13	13	7	13	13	12
Mit Betreuungspflichten	11	10	11	7 ²⁾	11	13	16	15

Anmerkungen: Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind Personen, die selbst im Ausland geboren wurden. Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind Personen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind Personen, mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. – Beschäftigte mit Betreuungspflichten sind Personen, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder jünger lebt.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Aufgrund zu geringer statistischer Sicherheit des hochgerechneten Wertes nicht ausgewiesen. – ²⁾ Wert stark zufallsbehaftet.

4.5.3 Unterbeschäftigung

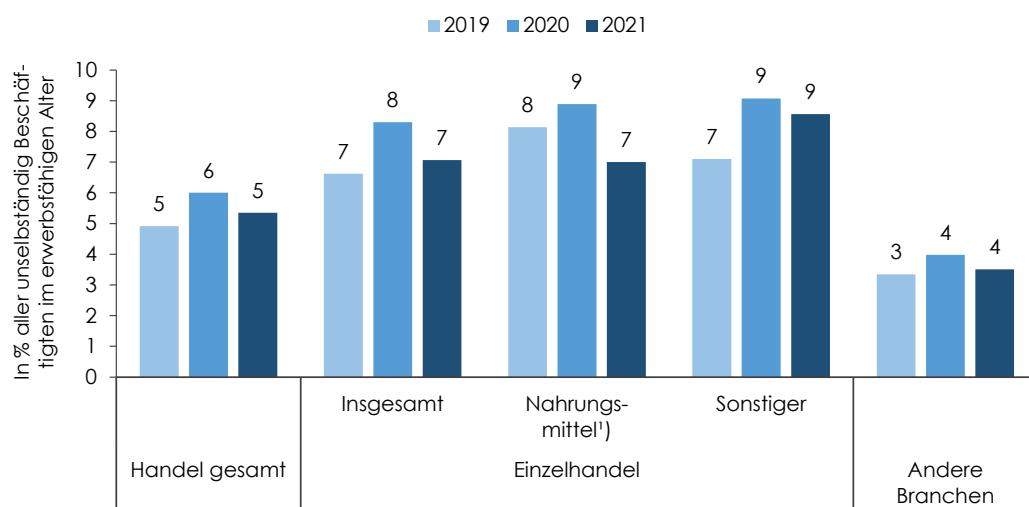
Eine Möglichkeit, die Aufmerksamkeit auf Beschäftigte zu richten, die ihr Arbeitszeitmaß als problematisch erachten, liegt in der Zahl der unterbeschäftigten Personen. Nach der internationalen Definition dieses Indikators, der in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung seit 2004 regelmäßig erhoben wird, gelten Erwerbstätige mit weniger als 40 Stunden Normalarbeitszeit, die

den Wunsch nach zusätzlichen Arbeitsstunden haben und für diesen auch binnen zwei Wochen zur Verfügung stehen könnten, als unterbeschäftigt¹⁶⁾.

Im Handel galten im Jahr 2019 unmittelbar vor Ausbruch der COVID-19-Pandemie 5% der unselbständig Beschäftigten als unterbeschäftigt im Sinne dieser Definition.¹⁷⁾ Dies war etwas mehr als in den anderen Branchen der österreichischen Wirtschaft (3%; Abbildung 29). Laut Statistik Austria (2022) bewegte sich dieser Indikator seit 2004, als er erstmals für die Erwerbstätigten berechnet wurde, zwischen 3,4% (2019) und 5,2% (2015 und 2016).

Abbildung 29: **Unterbeschäftigung in ausgewählten Branchen im Zeitverlauf**

15- bis 64-jährige unselbständig Beschäftigte mit weniger als 40 Stunden Normalarbeitszeit



Anmerkung: Aufgrund zu geringer statistischer Sicherheit der hochgerechneten Werte (bis 3.000 Personen) werden der Kfz-Handel, Großhandel und Spezial-Einzelhandel nicht ausgewiesen.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. –¹⁾ Einschließlich Genussmittel und Waren verschiedener Art.

Im ersten Jahr der Pandemie (2020), in welchem die Arbeitsmarktlage besonders schwierig war, erhöhte sich der Anteil der unterbeschäftigten Arbeitskräfte im Handel auf 6%, um dann in der darauffolgenden Erholung des Jahres 2021 wieder auf 5% zu sinken. Die Zahl der Unterbeschäftigten im Groß- und Kfz-Handel war zu gering, um in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung eine Auswertung zuzulassen. Im Einzelhandel und in den verschiedenen Einzelhandelsgruppen, für die eine Auswertung möglich ist, folgt die Dynamik der des Handels und der anderen Branchen. 2019 lag der Anteil der unterbeschäftigten Einzelhandelsbeschäftigten bei 7% (8% im Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln und Waren verschiedener Art, 7% im sonstigen

¹⁶⁾ <https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Mikrozensus-Arbeitsmarkt-2021.pdf>.

¹⁷⁾ Die hier gemeldeten Quoten beziehen sich auf alle unselbständig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter. Bezogen auf die Teilzeitbeschäftigten hat der Handel nur leicht überdurchschnittliche Unterbeschäftigungsquoten. Alle anderen hier gemeldeten Relationen ändern sich durch eine Änderung der Bezugsbasis aber nicht.

Einzelhandel). 2020 stieg er im Einzelhandel insgesamt und auch allen Einzelhandelsgruppen auf 8% bzw. 9% an, um dann wieder im Einzelhandel auf 7% abzusinken (7% im Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln Waren verschiedener Art, 9% im sonstigen Einzelhandel).

Die Unterbeschäftigung ist im Handel unter Frauen sichtlich ausgeprägter als bei Männern mit Werten zwischen 6% und 8% im Vergleich zu 3% bis 4%. Am auffälligsten sind allerdings die Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund mit Werten von 8% bzw. 4% im Jahr 2021. Die Unterschiede zwischen verschiedenen Alters- und Bildungsgruppen sind demgegenüber deutlich schwächer ausgeprägt (Übersicht 13).

Übersicht 13: Unterbeschäftigung im Handel nach demografischen Merkmalen im Zeitverlauf

15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte mit weniger als 40 Stunden Normalarbeitszeit

	2019	2020	2021
	In % aller unselbstständig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter		
Geschlecht			
Frauen	6	8	7
Männer	4	4	3
Alter			
15 bis 24 Jahre	6 ²⁾	6	7
25 bis 34 Jahre	5	7	5
35 bis 44 Jahre	5	7	6
45 bis 64 Jahre	4	5	4
Geburtsland			
Österreich	4	5	5
Ausland	7	9	7
Migrationshintergrund			
Ohne Migrationshintergrund	4	5	4
Mit Migrationshintergrund	7	10	8
Höchste abgeschlossene Ausbildung			
Pflichtschule	7	6 ²⁾	5 ²⁾
Lehre, AHS, BHS	5	6	5
Tertiäre Ausbildung	1 ¹⁾	7 ²⁾	1 ¹⁾
Betreuungspflichten			
Ohne Betreuungspflichten	5	5	5
Mit Betreuungspflichten	5	7	5

Anmerkungen: Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind Personen, die selbst im Ausland geboren wurden. Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind Personen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind Personen, mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. – Beschäftigte mit Betreuungspflichten sind Personen, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder jünger lebt.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Aufgrund zu geringer statistischer Sicherheit des hochgerechneten Wertes nicht ausgewiesen. – ²⁾ Wert stark zufallsbehaftet.

5. Schlussfolgerungen

Die Maßnahmen zur Eindämmung der COVID-19-Pandemie führten 2020 zur tiefsten wirtschaftlichen Rezession der österreichischen Nachkriegsgeschichte und hinterließen deutliche Spuren auf dem Arbeitsmarkt. Der Handel als ein Wirtschaftssektor, auf den 15% der aktiv unselbstständigen Beschäftigung entfallen, wurde von den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie in besonderen Maßen erfasst. Einige Teilbereiche des Handels waren unmittelbar von den Lockdowns betroffen, andere Teilbereiche waren zwar ebenfalls betroffen, aber nicht unmittelbar (z. B. Zulieferunternehmen für Gastronomiebetriebe) und wiederum andere wurden als systemrelevant eingestuft und durften während der Lockdownphasen weiter offenhalten und wiederum andere wie der Versand- und Internet-Einzelhandel profitierten von der Pandemiesituation. Die Beschäftigungs- und Umsatzeinbußen fielen entsprechend heterogen aus, wobei die Corona-Kurzarbeit wie auch Homeoffice dämpfend auf die Beschäftigungseinbußen einwirkten. Die Beschäftigungseinbußen betrafen die meisten Teilbereiche des Einzelhandels und auch den Kfz-Handel, wohingegen die Beschäftigung im Großhandel beinahe gehalten werden konnte (–0,3%). Innerhalb des Einzelhandels verzeichneten alle Teilbranchen bis auf Supermärkte und dem Versand- und Internet-Einzelhandel Beschäftigungseinbußen.

Obwohl die pandemiebedingten Auswirkungen auf die regelmäßig im Handel geleistete Arbeitszeit nur gering waren, so zeigen sich dennoch merklich Unterschiede in der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit, die durch Urlaubsabbau, weniger Überstunden und die Corona-Kurzarbeit bzw. die Lockdownphasen mit Geschäfts- bzw. Betriebsschließungen geprägt waren. Zudem war während der Pandemiezeit die im Handel häufig vorkommende Samstagsarbeit mit Ausnahme der systemrelevanten Bereiche wie dem Nahrungsmittel-Einzelhandel rückläufig.

Homeoffice, das bis zum Beginn der COVID-19-Pandemie, wenn überhaupt, nur von wenigen Personengruppen und häufig zeitlich beschränkt genutzt wurde, gewann vor allem im Großhandel an Bedeutung. Dort war Homeoffice auch schon vor der COVID-19-Pandemie weiter verbreitet als im Einzel- oder Kfz-Handel, was auch ein Abbild der unterschiedlichen Tätigkeitsstrukturen darstellt. In den beiden Pandemiejahren 2020 und 2021 wurde im Großhandel Homeoffice, d. h. die Möglichkeit, zumindest manchmal von zu Hause aus arbeiten zu können, auf fast ein Drittel der unselbstständig Beschäftigten ausgeweitet, wohingegen im Einzel- und Kfz-Handel gerade einmal rund 10% der Beschäftigten diese Option in Anspruch nahmen. Häufig waren damit Männer, die im Großhandel häufiger als im Einzelhandel tätig sind und oftmals auch Vollzeit arbeiten, adressiert und ebenso hoch qualifizierte Arbeitskräfte.

Hinsichtlich der Arbeitszeitwünsche divergieren die Gründe für die Ausübung einer Teilzeitarbeit im Handel merklich, einerseits geschlechtsspezifisch, andererseits altersspezifisch entlang von Betreuungspflichten und Aus- und Weiterbildungsaktivitäten. Darüber hinaus zeigen sich auch Anzeichen, dass die Erfahrungen aus der Pandemie dazu beitragen könnten, dass sich die Probleme und Präferenzen der Arbeitskräfte, die aktuell auf Teilzeitbasis arbeiten, in Zukunft einem leichten Wandel unterliegen. Während der Pandemie stieg vor allem der Anteil der Teilzeitkräfte an, die sich gar keine Vollzeitstelle wünschten. Wiewohl die Teilzeitarbeit nach wie vor, vor allem in der besonders relevanten Gruppe der Frauen und der Personen mit Betreuungspflichten zumeist aufgrund der spezifischen Lebenssituation der Betroffenen gewählt wird. Obwohl diese Ergebnisse vorbehaltlich möglicher Strukturbrüche in der Datengrundlage zu

interpretieren sind, so deutet dies doch auf eine leichte Änderung der Arbeitszeitwünsche der Handelsangestellten hin.

Besonders ausgeprägt war der Anstieg des Anteils der Teilzeitbeschäftigen, die sich keine Vollzeitbeschäftigung wünschten, dabei unter älteren (45- bis 64-jährigen) Teilzeitbeschäftigen, Männern, Personen ohne Betreuungspflichten sowie ohne Migrationshintergrund, sowie unter Arbeitskräften im niedrigen und mittleren Qualifikationssegment. Dies könnte auf eine zunehmende Ausdifferenzierung der Motivationslagen für Teilzeitbeschäftigung unter den Handelsbeschäftigt hindeuten.

Hinsichtlich des Homeoffice bietet die Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung keine Anhaltspunkte über die Wünsche und Probleme der Arbeitskräfte zu dieser Arbeitsform, allerdings lassen die Ergebnisse einiger rezenter internationaler Studien darauf schließen, dass diese Arbeitsform in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird. Dies, weil sie unter Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern recht beliebt zu sein scheint und nach einigen Ergebnissen auch zu Produktivitätssteigerungen führen können. So berichtet etwa Maroni (2021), dass rund 20% der Arbeitskräfte gerne immer von zuhause aus arbeiten würden, und 61% haben seit Beginn der COVID-19-Pandemie positive Erfahrungen mit Homeoffice gemacht. Ähnlich zeigen Frodermann et al. (2021) aus Onlinebefragungen des IAB für Deutschland, dass die Mehrheit der Homeoffice nutzenden Arbeitskräfte zufrieden mit diesem Umstand ist und ihre Arbeit als effizienter als vor der COVID-19-Pandemie einschätzen. Alipour et al. (2020) machen, sich auf eine Arbeit von Choudhury et al. (2019) stützend, darauf aufmerksam, dass Produktivitätszuwächse aus dem Homeoffice eher bei unabhängigen Tätigkeiten ohne Koordinationsbedarf zu erwarten sind, wohingegen fehlende Interaktion und Kreativität eher dämpfend wirken dürften.

Einschränkend ist allerdings zum einen festzuhalten, dass diesen Vorteilen des Homeoffice auch Nachteile gegenüberstehen. So zeigt Maroni (2021), dass 18% der befragten Arbeitskräfte am liebsten nie von zuhause aus arbeiten wollen und HR-Verantwortliche befürchten laut einer Befragung bei verstärkter Nutzung von Homeoffice Probleme bei der Teambildung und bei Neu- aufnahmen in Unternehmen (Stichwort On-Boarding). Eine Befürchtung, die durch rezente Forschungsergebnisse von Yang et al. (2022) gestützt wird, die zeigen, dass Homeoffice zu statischeren und isolierteren Netzwerken unter Beschäftigten in Unternehmen führt. Zudem verweisen Alipour et al. (2020) auf Einsamkeit und Mangel an sozialen Austausch als weitere Herausforderungen. Aus wirtschaftspolitischer und unternehmerischer Sicht wird es daher bei einer steigenden Nutzung von Homeoffice eine zentrale Herausforderung sein, Mechanismen zu entwickeln, die sicherstellen, dass neu eingestellte Arbeitskräfte in bestehende unternehmensinterne Netzwerke integriert werden können und die soziale Interaktion in der bestehenden Belegschaft aufrechterhalten wird.

Außerdem ist auch klarzustellen, dass Homeoffice maßgeblich von der Tätigkeitsstruktur abhängt, wie auch von Bock-Schappelwein (2020) mit dem Homeoffice-Potenzial dargelegt wird. Ihr zufolge waren im Vorkrisenjahr 2019 rund 45% der unselbstständig Beschäftigten in Österreich in Berufen tätig, die sich potenziell zum Homeoffice eignen. Im Handel dürfte dieser Anteil allerdings erheblich geringer ausfallen, weil viele spezifische Tätigkeiten im Handel insbesondere im Kfz- und Einzelhandel eine persönliche Interaktion zwischen Kundinnen bzw. Kunden und Verkäuferinnen bzw. Verkäufern voraussetzen. Einzig im Großhandel dürfte das Potenzial größer

sein, wie auch der pandemiebedingte Anstieg der Nutzung von Homeoffice vermuten lässt. Entsprechend ist hier ein wirtschaftspolitischer und unternehmerischer Handlungsbedarf nicht auszuschließen.

6. Literatur

- Alipour, J.-V., Falck, O., & Schüller, S. (2020). Homeoffice während der Pandemie und die Implikationen für eine Zeit nach der Krise. *ifo Schnelldienst*, 73(7), 30–36.
- Autor, D., & Reynolds, E. B. (2020). *The nature of work after the COVID crisis: Too few low-wage jobs*. The Hamilton Project. Essay 2020-14.
- Baumgartner, J., Bierbaumer, J., Bilek-Steindl, S., Mayrhuber, C., & Rocha-Akis, S. (2021). Stärkster BIP-Einbruch seit 1945. Die österreichische Wirtschaft im Jahr 2020. *WIFO-Monatsberichte*, 94(4), 293–308.
- Bierbaumer-Polly, J., Huemer, U., Horvath, T., Edlmayr, C., & Michenthaler, G. (2014). Beschäftigung im Handel. WIFO - Institut für empirische Sozialforschung. <http://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/47151>
- Bock-Schappelwein, J. (2020). Welches Home-Office-Potential birgt der österreichische Arbeitsmarkt? *WIFO Research Briefs*, 4. <https://www.wifo.ac.at/wwa/pubid/65899>
- Bock-Schappelwein, J. (forthcoming). Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Beschäftigung von Migrantinnen und Migranten in Österreich. WIFO.
- Bock-Schappelwein, J., & Eppel, R. (2022). Österreichischer Arbeitsmarkt seit Frühjahr 2021 auf Erholungskurs. *WIFO-Monatsberichte*, 95(5), 313–324.
- Bock-Schappelwein, J., Eppel, R., Huemer, U., Hyll, W., & Mahringer, H. (2020). Abgeschwächter Arbeitsmarktaufschwung 2019 und der COVID-19-Schock im Frühjahr 2020. *WIFO-Monatsberichte*, 93(5), 363–375.
- Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Huemer, U., & Hyll, W. (2021). Der österreichische Arbeitsmarkt im Zeichen der COVID-19-Pandemie. *WIFO-Monatsberichte*, 94(5), 371–388.
- Bock-Schappelwein, J., Firgo, M., & Kügler, A. (2020). Digitalisierung in Österreich: Fortschritt und Home-Office-Potential. *WIFO-Monatsberichte*, 93(7), 527–538.
- Bock-Schappelwein, J., Huemer, U., & Hyll, W. (2020). COVID-19-Pandemie: Rückgang der Beschäftigung verlangsamt sich im Mai etwas. *WIFO Research Briefs*, 8.
- Bock-Schappelwein, J., & Mayrhuber, C. (2020). Ökonomische Auswirkungen von Covid-19 auf die Beschäftigungs- und Einkommenslage von Frauen. In Stadt Wien (Hrsg.), *Frauengesundheit und Corona, Sammelband des Wiener Programms für Frauengesundheit Schriftenreihe Frau-en*Gesundheit*Wien* (Bd. 1, S. 183–188).
- Choudhury, P., Foroughi, C., & Larson, B. (2019). Work-From-Anywhere: The Productivity Effects of Geographic Flexibility. *Harvard Business School Working Paper*, 19–054.
- Duque-Calvache, R., Torrado, J. M., & Mesa-Pedrazas, Á. (2021). Lockdown and adaptation: Residential mobility in Spain during the COVID-19 crisis. *European Societies*, 23(1), 759–776.
- Frodermann, C., Grunau, P., Haas, G.-C., & Müller, D. (2021). Homeoffice in Zeiten von Corona: Nutzung, Hindernisse und Zukunftswünsche. *IAB-Kurzbericht*, 5.
- Frodermann, C., Grunau, P., Haepp, P., Mackeben, J., Ruf, K., Steffes, S., & Wanger, S. (2020). Online-Befragung von Beschäftigten: Wie Corona den Arbeitsalltag verändert hat. *IAB-Kurzbericht*, 13.
- Huemer, U., Bock-Schappelwein, J., Famira-Mühlberger, U., Lutz, H., & Mayrhuber, C. (2017). *Österreich 2025 – Arbeitszeitverteilung in Österreich. Analyse und Optionen aus Sicht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer*. WIFO.
- Maroni, L. (2021). Will people go back to the office after the pandemic? *Economics Observatory - questions and answers about the UK economy*. <https://www.economicsobservatory.com/will-people-go-back-to-the-office-after-the-pandemic>
- Statistik Austria. (2021). *Frequently Asked Questions: Änderungen im Mikrozensus ab 2021*.
- Statistik Austria. (2022). *Arbeitsmarktstatistiken. Ergebnisse der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung und der Offene-Stellen-Erhebung*.
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Shinha, S., Weston, J., Joyce, C., Shah, N., Sherman, K., Hecht, B., & Teevan, J. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*, 6, 43–54.

Anhang A: Zuordnung der ÖNACE 3- und 4-Steller Branchen zu der in der Studie verwendeten Klassifikation nach "Systemrelevanz" und der Gruppierung von Einzelhandelsbranchen

Übersicht A1: Systemrelevanz im Handel

		systemrelevant	nicht systemrelevant
G45	Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen		X
G46	Großhandel (ohne Kfz-Handel)		
G461	Handelsvermittlung		
G4611	Handelsvermittlung von landwirtschaftl. Grundstoffen, lebenden Tieren, textilen Rohstoffen, Halbwaren		X
G4612	Handelsvermittlung von Brennstoffen, Erzen, Metallen und technischen Chemikalien		X
G4613	Handelsvermittlung von Holz, Baustoffen und Anstrichmitteln		X
G4614	Handelsvermittlung von Maschinen, technischem Bedarf, Wasser- und Luftfahrzeugen		X
G4615	Handelsvermittlung von Möbeln, Einrichtungs- und Haushaltsgegenständen, Eisen- und Metallwaren		X
G4616	Handelsvermittlung von Textilien, Bekleidung, Schuhen und Lederwaren		X
G4617	Handelsvermittlung von Nahrungsmitteln, Getränken und Tabakwaren	X	
G4618	Handelsvermittlung von sonstigen Waren		X
G4619	Handelsvermittlung von Waren ohne ausgeprägten Schwerpunkt		X
G462	Großhandel mit landwirtschaftlichen Grundstoffen und lebenden Tieren		
G4621	Großhandel mit Getreide, Rohtabak, Saatgut und Futtermitteln	X	
G4622	Großhandel mit Blumen und Pflanzen	X	
G4623	Großhandel mit lebenden Tieren	X	
G4624	Großhandel mit Häuten, Fellen und Leder		X
G463	Großhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren	X	
G464	Großhandel mit Gebrauchs- und Verbrauchsgütern		
G4641	Großhandel mit Textilien		X
G4642	Großhandel mit Bekleidung und Schuhen		X
G4643	Großhandel mit Foto-, optischen Erzeugnissen; elektrischen Haushaltsgeräten; Geräten der Unterhaltungselektronik		X
G4644	Großhandel mit keramischen Erzeugnissen, Glaswaren und Reinigungsmitteln		X
G4645	Großhandel mit kosmetischen Erzeugnissen und Körperpflegemitteln		X
G4646	Großhandel mit pharmazeutischen, medizinischen und orthopädischen Erzeugnissen	X	
G4647	Großhandel mit Möbeln, Teppichen, Lampen und Leuchten		X
G4648	Großhandel mit Uhren und Schmuck		X
G4649	Großhandel mit sonstigen Gebrauchs- und Verbrauchsgütern		X
G465	Großhandel mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik		X
G466	Großhandel mit sonstigen Maschinen, Ausrüstungen und Zubehör		X

		systemrelevant	nicht systemrelevant
G467	Sonstiger Großhandel		
G4671	Großhandel mit festen Brennstoffen und Mineralölerzeugnissen	X	
G4672	Großhandel mit Erzen, Metallen und Metallhalbzeug	X	
G4673	Großhandel mit Holz, Baustoffen, Anstrichmitteln und Sanitärkeramik	X	
G4674	Großhandel mit Metall-, Kunststoffwaren für Bauzwecke; Installationsbedarf für Gas, Wasser und Heizung	X	
G4675	Großhandel mit chemischen Erzeugnissen	X	
G4676	Großhandel mit sonstigen Halbwaren	X	
G4677	Großhandel mit Altmaterialien und Reststoffen	X	
G469	Großhandel ohne ausgeprägten Schwerpunkt	X	
G47	Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)		
G471	Einzelhandel mit Waren verschiedener Art	X	
G472	Einzelhandel mit Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren	X	
G473	Einzelhandel mit Motorenkraftstoffen (Tankstellen)	X	
G474	Einzelhandel mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik	X	
G475	Einzelhandel mit sonstigen Haushaltsgeräten, Textilien, Heimwerker- und Einrichtungsbedarf	X	
G476	Einzelhandel mit Verlagsprodukten, Sportausrüstungen und Spielwaren	X	
G477	Einzelhandel mit sonstigen Gütern		
G4771	Einzelhandel mit Bekleidung	X	
G4772	Einzelhandel mit Schuhen und Lederwaren	X	
G4773	Apotheken	X	
G4774	Einzelhandel mit medizinischen und orthopädischen Artikeln	X	
G4775	Einzelhandel mit kosmetischen Erzeugnissen und Körperpflegemitteln	X	
G4776	Einzelhandel mit Blumen, Pflanzen, Sämereien, Düngemitteln, zoologischem Bedarf und lebenden Tieren	X	
G4777	Einzelhandel mit Uhren und Schmuck	X	
G4778	Sonstiger Einzelhandel in Verkaufsräumen (ohne Antiquitäten und Gebrauchtwaren)	X	
G4779	Einzelhandel mit Antiquitäten und Gebrauchtwaren	X	
G478	Einzelhandel an Verkaufsständen und auf Märkten		
G4781	Einzelhandel mit Nahrungs-, Genussmitteln, Getränken, Tabakwaren an Verkaufsständen und auf Märkten	X	
G4782	Einzelhandel mit Textilien, Bekleidung und Schuhen an Verkaufsständen und auf Märkten	X	
G4789	Einzelhandel mit sonstigen Gütern an Verkaufsständen und auf Märkten	X	
G479	Einzelhandel, nicht in Verkaufsräumen, an Verkaufsständen oder auf Märkten	X	

Anmerkung: ÖNACE 2008.

Q: Klassifikationsdatenbank von Statistik Austria; Bock-Schappelwein & Mayrhuber (2020); WIFO-Darstellung.

Übersicht A2: Zuordnung der ÖNACE-4-Steller des Einzelhandels (ohne Kfz-Handel) zu den dargestellten Gruppen

		Nahrungsmittel, Getränken, Tabakwaren	Nichtnahrungsmittel	Pharmazeutischen, medizinischen und kosmetischen Produkten	Textilien, Bekleidung und Schuh	Hausrat	Datenverarbeitungsgeräten, Büchern und anderen Waren
	Einzelhandel mit ...						
Einzelhandel mit							
G471	Waren verschiedener Art						
G4711	Waren verschiedener Art, Hauptrichtung Nahrung- und Genussmittel, Getränke und Tabakwaren		X				
G4719	Sonstiger Waren verschiedener Art			X			
G472	Nahrungs-, Genussmitteln, Getränken, Tabakwaren						
G4721	Obst, Gemüse und Kartoffeln	X					
G4722	Fleisch und Fleischwaren	X					
G4723	Fisch, Meeresfrüchten und Fischerzeugnissen	X					
G4724	Back- und Süßwaren	X					
G4725	Getränken	X					
G4726	Tabakwaren	X					
G4729	sonstigen Nahrungs- und Genussmitteln	X					
G473	Motorenkraftstoffen (Tankstellen)						
G474	Geräten der Informations-, Kommunikationstechnik						
G4741	Datenverarbeitungsgeräten, peripheren Geräten und Software		X			X	
G4742	Telekommunikationsgeräten	X				X	
G4743	Geräten der Unterhaltungselektronik	X				X	
G475	sonstigen Haushaltsgeräten, Textilien, Heimwerker- und Einrichtungsbedarf						
G4751	Textilien	X		X			
G4752	Metallwaren, Anstrichmitteln, Bau-, Heimwerkerbedarf	X				X	
G4753	Vorhängen, Teppichen, Fußbodenbelägen, Tapeten	X					X
G4754	elektrischen Haushaltsgeräten	X				X	
G4759	Möbeln, Einrichtungsgegenständen und sonstigem Hausrat	X				X	
G476	Verlagsprodukten, Sportausrüstungen, Spielwaren						
G4761	Büchern	X				X	
G4762	Zeitschriften, Zeitungen, Schreibwaren, Bürobedarf	X				X	
G4763	bespielten Ton- und Bildträgern	X				X	
G4764	Fahrrädern, Sport- und Campingartikeln	X				X	
G4765	Spielwaren	X				X	

		Nahrungsmittel, Getränken, Tabakwaren	Nichtnahrungsmitteln	Pharmazeutischen, medizinischen und kosmetischen Produkten	Textilien, Bekleidung und Schuhe	Hausrat	Datenverarbeitungsgeräten, Büchern und anderen Waren
Einzelhandel mit							
G477 sonstigen Gütern							
G4771 Bekleidung			X		X		
G4772 Schuhes und Lederwaren			X		X		
G4773 Apotheken			X	X			
G4774 medizinischen und orthopädischen Artikeln			X	X			
G4775 kosmetischen Erzeugnissen, Körperpflegemitteln			X	X			
G4776 Blumen, Pflanzen, Sämereien, Düngemitteln, zoologischem Bedarf und lebenden Tieren			X			X	
G4777 Uhren und Schmuck			X			X	
G4778 Sonstiger Einzelhandel in Verkaufsräumen (ohne Antiquitäten und Gebrauchtwaren)			X			X	
G4779 Antiquitäten und Gebrauchtwaren			X				
G478 Einzelhandel an Verkaufsständen und auf Märkten							
G4781 Nahrungs- und Genussmitteln, Getränken und Tabakwaren an Verkaufsständen und auf Märkten			X				
G4782 Textilien, Bekleidung und Schuhes an Verkaufsständen und auf Märkten			X				
G4789 sonstigen Gütern an Verkaufsständen und auf Märkten			X				
G479 Einzelhandel, nicht in Verkaufsräumen, an Verkaufsständen oder auf Märkten							
G4791 Versand- und Internet-Einzelhandel			X				
G4799 Sonstiger Einzelhandel, nicht in Verkaufsräumen, an Verkaufsständen oder auf Märkten			X				

Anmerkung: ÖNACE 2008.

Q: Klassifikationsdatenbank von Statistik Austria; WIFO-Darstellung.

Anhang B: Möglicher Datenbruch in der Erhebung zur Erfassung der Arbeitszeit in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung

Dieser Anhang analysiert die Vergleichbarkeit der Angaben zur Frage nach der tatsächlichen Arbeitszeit im Mikrozensus 2021 mit jenen des Vorjahres. Damit soll der potenzielle Einfluss der Umstellungen in der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung auf die Auswertung dieses Merkmals eruiert werden. Da kein Vergleichsdatensatz existiert und es keinen Zeitraum gibt, in dem beide Fragebogenversionen parallel verwendet wurden, kann die Vergleichbarkeit nicht direkt getestet werden. Im Folgenden wird daher versucht, sich der Fragestellung über deskriptive Vergleiche auf Basis von Kalenderwochen anzunähern. Dazu wird aus dem Mikrozensus für die Jahre 2020 und 2021 die durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit pro Referenz-Kalenderwoche aller unselbstständig Beschäftigten von 15 bis 64 Jahre ausgewertet. Es wird keine Einschränkung auf den Handel vorgenommen, da die Änderung alle Branchen betraf und branchenspezifische Entwicklungen (insbesondere im Zuge der COVID-19-Pandemie) den Gesamtvergleich verzerrt könnten. Zudem stellt dieses Vorgehen sicher, dass bei Betrachtung einzelner Kalenderwochen eine ausreichende Stichprobengröße vorhanden ist.

Bei einer Auswertung auf Ebene von Kalenderwochen (KW) muss jedoch berücksichtigt werden, dass die Arbeitszeit im Jahresverlauf sehr stark davon abhängt, ob feste gesetzliche Feiertage (dazu zählen kalendarische Feiertage wie Neujahr, religiöse Feiertage wie Allerheiligen oder politische Feiertage wie der Staats- oder Nationalfeiertag) auf einen Wochentag fallen. Zudem finden sich bewegliche Feiertage (vor allem die von Ostern abhängigen religiösen Feiertage) sowie die Schulferien meist in unterschiedlichen Kalenderwochen.

Zur Illustration der tatsächlich geleisteten Wochenarbeitszeit im Jahresverlauf zeigt Abbildung A1 den Verlauf der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit pro Kalenderwoche für die Jahre 2020 (oben) und 2021 (unten). Auffällig ist hier – neben den um die Jahreswechsel typisch geringen Durchschnitten – im Jahr 2020 vor allem der deutliche Einbruch der Wochenarbeitszeit in Folge des ersten COVID-19-Lockdowns ab KW 12. Weitere Schwankungen nach unten ergeben sich vor allem durch die vom Ostertermin (Karwoche in KW 15) abhängigen Feiertage¹⁸⁾ sowie dem Staatsfeiertag am 1. Mai, der in KW 18 auf einen Montag fiel. Mit den ab KW 28 beginnenden Sommer-Schulferien geht 2020 die tatsächlich geleistete durchschnittliche Wochenarbeitszeit saisonbedingt bis Mitte August (KW 33) zurück und erreicht erst mit dem Ende der Sommer-Schulferien in allen Bundesländern (KW 38) wieder das übliche Niveau. Weitere Ausschläge nach unten bis Ende des Jahres ergeben sich durch den Nationalfeiertag (ein Montag) und die anschließenden Herbstferien in KW 44 sowie durch Mariä Empfängnis (8. Dezember), das 2020 auf einen Dienstag fiel und somit für viele Arbeitskräfte die Möglichkeit eines Fenstertags eröffnete (KW 50). Die gegen Jahresende leicht rückgängige Tendenz ist sehr wahrscheinlich auf die gestiegenen COVID-19-Infektionszahlen sowie die Lockdowns ab Anfang bzw. Mitte November zurückzuführen.

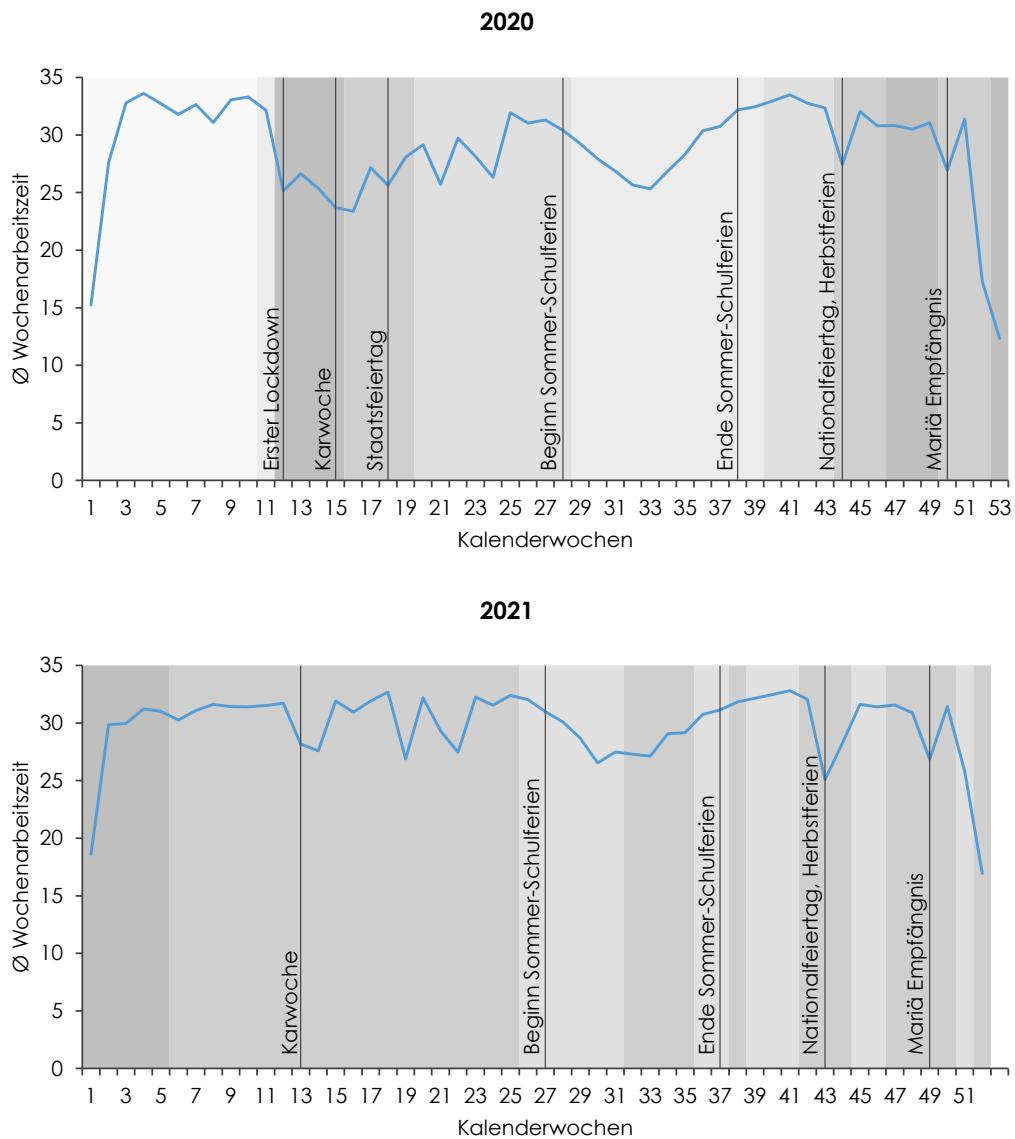
Auch für das Jahr 2021 sind in der zweiten Darstellung von Abbildung A1 wiederum die Karwoche (KW 13)¹⁹⁾, der Beginn der Sommer-Schulferien (ab KW 27), das Ende der Sommer-Schulferien in allen Bundesländern (KW 37) sowie die KW 43 (Nationalfeiertag und Herbstferien; Allerheiligen – 1. November – fiel in der darauffolgenden Woche auf einen Montag) und KW 49 (Mariä Empfängnis, 8. Dezember, auf einen Mittwoch) hervorgehoben.²⁰⁾

¹⁸⁾ Christi Himmelfahrt: KW 21, Pfingstmontag: KW 23, Fronleichnam: KW 24.

¹⁹⁾ Vom Ostertermin abhängige Feiertage: Christi Himmelfahrt: KW 19, Pfingstmontag: KW 21, Fronleichnam: KW 22.

²⁰⁾ Der Staatsfeiertag am 1. Mai fiel 2021 (KW 17) auf einen Samstag.

Abbildung A1: Durchschnittliche tatsächliche Wochenarbeitszeit, 2020 und 2021
15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte



Anmerkung: Für das Jahr 2020 gibt es keine Mikrozensus-Erhebungsdaten für die KW 40. In der Darstellung wurde diese Woche interpoliert.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2020 und 2021; WIFO-Berechnungen.

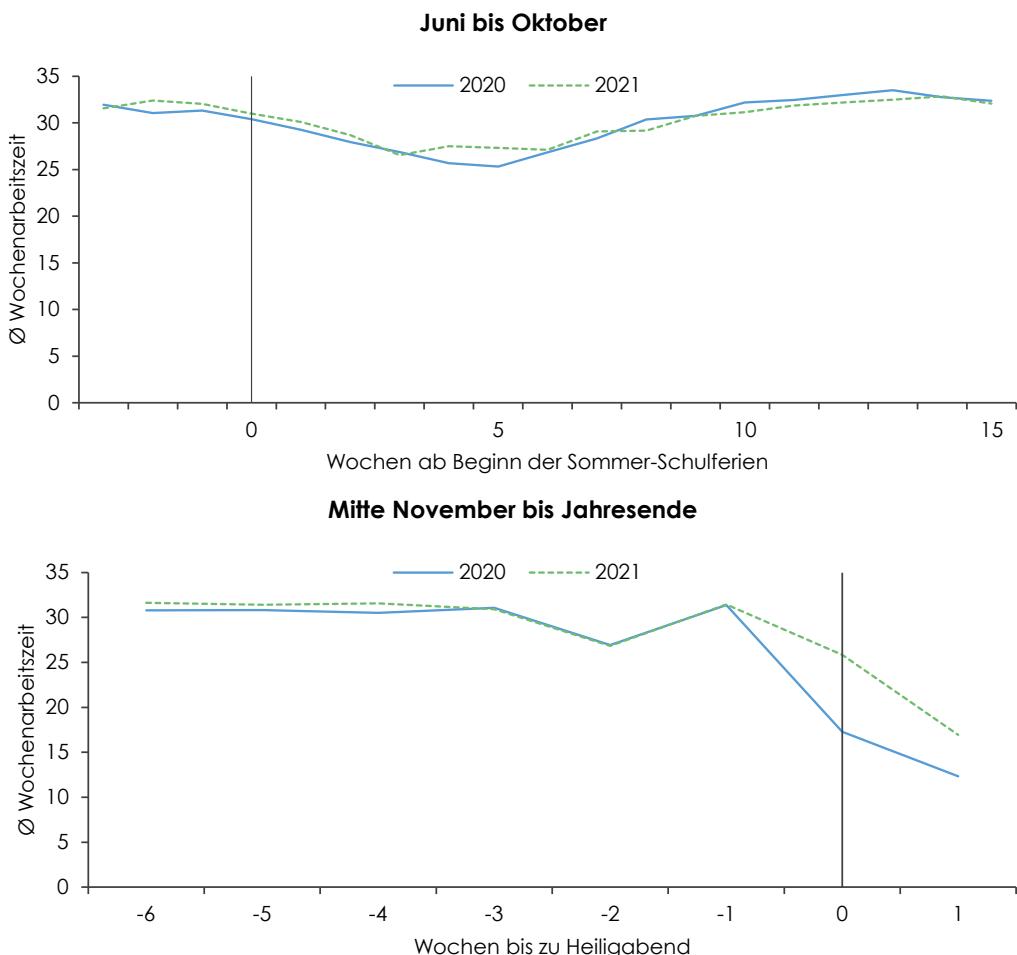
Allerdings müssen bei einem Vergleich auch die Maßnahmen im Zuge der COVID-19-Pandemie 2020 und 2021 bedacht werden. Die Zahlen für die ersten Monate der Jahre 2020 und 2021 sind z. B. nur sehr eingeschränkt vergleichbar: So liegt die durchschnittliche Arbeitszeit 2021 bis Mitte März deutlich unter jener des Jahres 2020, was vor allem auf den dritten Lockdown ab Ende Dezember 2020 sowie den Lockdown "light" ab Februar 2021 zurückgeführt werden kann, während dieser Zeitraum 2020 noch vor Beginn der Pandemie in Österreich lag.

Vergleichbar sind jedoch die Zahlen für den Zeitraum Juni bis Oktober, in dem in beiden Jahren kein Lockdown war. Abbildung A2 zeigt in der ersten Darstellung die durchschnittliche Wochenarbeitszeit zentriert auf den Beginn der Sommerschulferien (2020: KW 28 = 0, 2021: KW 27

= 0)²¹). Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit für 2021 liegt mal über, mal unter jener des Jahres 2020, im Allgemeinen folgen die Datenreihen jedoch dem gleichen Verlauf. Eine deutlich geringere berichtete Arbeitszeit kann dabei nicht beobachtet werden. Wenn überhaupt, dann lag die durchschnittliche Wochenarbeitszeit nach der bundesweiten Öffnung im Mai 2021 sogar einige Wochen über jener des Vergleichszeitraums im Jahr 2020.

Abbildung A2: **Vergleich spezifischer Zeiträume, 2020 versus 2021**

15- bis 64-jährige unselbstständig Beschäftigte



Anmerkung: Für das Jahr 2020 gibt es keine Mikrozensus-Erhebungsdaten für die KW 40. In der Darstellung für Juni bis Oktober wurde daher die KW 12 im Jahr 2020 interpoliert.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2020 und 2021; WIFO-Berechnungen.

Ein ähnliches Bild ergibt sich bei Betrachtung des Zeitraums von Mitte November (mit einem Lockdown in beiden Jahren) bis zum Jahresende, welcher in der zweiten Darstellung in Abbildung A2 zentriert auf die Weihnachtswöche dargestellt wird (2020: KW 52 = 0; 2021: KW 51 = 0). Auch hier liegt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 2021 geringfügig über jener des Jahres 2020. Unterschiede zeigen sich vor allem in der Weihnachtswöche sowie in der darauffolgenden Woche. Dies liegt daran, dass 2021 der 25. Dezember ein Samstag und somit für viele Arbeitskräfte ohnehin frei war, sodass der Neujahrstag 2022 in der Woche darauf ebenfalls auf

²¹) Die Darstellung endet aufgrund der unterschiedlichen Wochentage des Nationalfeiertags in 2020 und 2021 in der Woche vor dem Feiertag.

einen Samstag fiel, während 2020 sowohl der 25. Dezember als auch der Neujahrstag 2021 ein Freitag und damit für viele Arbeitskräfte ein Wochentag waren.

Die grafische Gegenüberstellung vergleichbarer Zeiträume der Jahre 2020 und 2021 suggeriert daher, dass die Umstellung im Mikrozensus im Durchschnitt zu keinen substantiellen Änderungen in den Antworten auf die Frage nach der tatsächlichen Arbeitszeit geführt hat. Um dies formaler zu testen, zeigt Übersicht A3 die Ergebnisse eines Regressionsmodells, in welchem die tatsächliche Arbeitszeit in der Referenzwoche auf die Anzahl der Wochentags-Feiertage und Wochenend-Feiertage, der potenziellen Fenstertage²²⁾ sowie der Schulferientage²³⁾ in der gleichen Woche regressiert wird. Zudem misst eine "Dummyvariable"²⁴⁾, ob sich die entsprechende Referenzwoche im Jahr 2020 oder 2021 befindet. Wie in der grafischen Analyse oben werden nur Beobachtungen mit einer Referenzwoche in den Monaten Juni bis Dezember verwendet, um möglichst vergleichbare Zeiträume zu erhalten.

Übersicht A3: Regression der in der Referenzwoche tatsächlich geleisteten Arbeitszeit auf Feier- und Ferientage

Referenzwochen in den Monaten Juni bis Dezember

	Modell 1 2020 und 2021	Modell 2 2019, 2020 und 2021	Modell 3
Konstante	31,666*** (0,121)	33,722*** (0,110)	39,885*** (0,142)
Wochen-Feiertage	-5,539*** (0,205)	-5,695*** (0,160)	-5,735*** (0,158)
Wochenend-Feiertage	-3,563*** (0,205)	-2,632*** (0,170)	-2,624*** (0,167)
Potenzielle Fenstertage	0,919*** (0,293)	-0,210 (0,243)	-0,140 (0,238)
Schulferientage	-0,741*** (0,028)	-0,871*** (0,022)	-0,867*** (0,022)
Geschlecht: Weiblich			-8,943*** (0,120)
Alter			0,012** (0,005)
Alter ²			-0,007*** (0,000)
Anzahl Kinder unter 18 Jahren			-1,506*** (0,070)
Jahr: 2021	0,152 (0,138)	-1,675*** (0,143)	-1,637*** (0,135)
Jahr: 2020		-1,789*** (0,137)	-1,744*** (0,131)
Beobachtungen	100.853	150.951	150.951
R ²	0,033	0,041	0,114

* p < 0,1, ** p < 0,05, *** p < 0,01

Anmerkungen: Auswertung für unselbstständig Erwerbstätige (15 bis 64 Jahre). Auf Personenebene geclusterte Standardfehler in Klammer. Beobachtungen gewichtet mit Mikrozensus-Jahresgewichten.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2019 bis 2021; WIFO-Berechnungen.

²²⁾ Potenzielle Fenstertage treten dann auf, wenn in der Referenzwoche ein gesetzlicher Feiertag auf einen Dienstag oder Donnerstag fällt.

²³⁾ Schulautonome Tage können hierbei leider nicht berücksichtigt werden.

²⁴⁾ Darunter versteht man eine Variable, welche nur die Werte 0 oder 1 annimmt.

Modell 1 berücksichtigt nur die Jahre 2020 und 2021. Im Durchschnitt beträgt die tatsächliche Wochenarbeitszeit 31,7 Stunden und sinkt pro Feiertag an einem Wochentag um 5,5 Stunden. Die Reduktion der Wochenarbeitszeit ist etwas geringer, wenn ein Feiertag auf einen Wochenend-Tag fällt (–3,6 Stunden). Auch Schulferientage wirken sich negativ auf die Wochenarbeitszeit aus (–0,7 Stunden pro Ferientag), während potenzielle Fenstertage überraschenderweise einen positiven Effekt aufweisen (+0,9 Stunden). Der geschätzte Koeffizient der Dummyvariable für das Jahr 2021 ist zwar positiv, aber statistisch nicht signifikant von Null verschieden. Man kann daher – bei gegebener Anzahl an Feier-, Fenster- und Ferientagen in der Referenzwoche – die Hypothese nicht ablehnen, dass die durchschnittlich geleistete tatsächliche Wochenarbeitszeit 2021 genauso hoch war wie 2020.

Zur Erweiterung inkludiert Modell 2 zudem Daten für den Zeitraum Juni bis Dezember 2019. Zwar zeigt sich, dass – nach Kontrolle für Feier-, Fenster- und Ferientage – die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 2020 (–1,8 Stunden) und 2021 (–1,7 Stunden) geringer war als 2019, ein F-Test zeigt jedoch, dass die Differenz zwischen den negativen Effekten der beiden Dummyvariablen für 2020 und 2021 nicht signifikant von Null verschieden ist ($F = 0,688, p = 0,407$). Man kann daher nicht behaupten, dass die tatsächliche Wochenarbeitszeit 2021 *ceteris paribus* mehr oder weniger stark unter jener von 2019 lag als 2020. Dies gilt auch im umfassenderen Modell 3, das auch persönliche Variablen wie Geschlecht, Alter und die Anzahl der Kinder unter 18 Jahren im Haushalt berücksichtigt ($F = 0,665, p = 0,415$).

Zusammenfassend kann daher gesagt werden, dass die vorliegende Analyse der Daten keinen Hinweis auf einen deutlichen Strukturbruch durch die Umstellung der Frage zur tatsächlichen Arbeitszeit offenbart.

Anhang C: Teilzeitquoten nach demografischen Merkmalen im Einzelhandel im Zeitverlauf

Übersicht A4: Teilzeitquote im Einzelhandel im Zeitverlauf

15- bis 64-jährige unselbständig Beschäftigte

		Einzelhandel (ohne Kfz-Handel)				Einzelhandel mit Nahrungs-, Genuss- mitteln, Waren verschiedener Art			
		2010	2019	2020	2021	2010	2019	2020	2021
		In % aller unselbständig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter							
Geschlecht	Frauen	57	64	63	63	61	67	66	67
	Männer	14	22	21	21	16 ¹⁾	24	22 ¹⁾	21
Alter	15 bis 24 Jahre	29	43	37	41	29 ¹⁾	46	42	47
	25 bis 34 Jahre	43	48	49	48	51	57	54	53
	35 bis 44 Jahre	52	54	58	55	57	55	65	58
	45 bis 64 Jahre	53	58	59	59	60	63	65	64
Geburtsland	Österreich	46	53	53	53	54	61	59	59
	Ausland	44	48	50	49	44	45	49	50
Migrations- hintergrund	Ohne	46	53	52	52	55	61	59	58
	Mit	43	49	52	52	42	45	51	54
Höchste abge- schlossene Ausbildung	Pflichtschule	47	47	47	45	53	53	53	53
	Lehre, AHS, BHS	46	53	53	54	52	59	57	58
	Tertiäre Ausbildung	45	49	56	52	2 ²⁾	2 ²⁾	63 ¹⁾	51 ¹⁾
Betreuungs- pflichten	Ohne	39	46	46	47	45	51	51	52
	Mit	58	64	64	65	64	66	68	65
Insgesamt		46	52	52	52	52	57	57	57

		Spezial-Einzelhandel				Sonstiger Einzelhandel			
		2010	2019	2020	2021	2010	2019	2020	2021
		In % aller unselbständig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter							
Geschlecht	Frauen	49	62	55	54	58	62	63	63
	Männer	11 ¹⁾	16	18	18	2 ²⁾	32 ¹⁾	29 ¹⁾	31 ¹⁾
Alter	15 bis 24 Jahre	18 ¹⁾	36 ¹⁾	28 ¹⁾	32 ¹⁾	40	46	40	40
	25 bis 34 Jahre	28	33	36	33	48	51	54	53
	35 bis 44 Jahre	35	42	42	41	65	64	63	65
	45 bis 64 Jahre	41	43	44	42	57	65	68	70
Geburtsland	Österreich	32	39	38	39	52	56	57	60
	Ausland	29 ¹⁾	37	40	34 ¹⁾	56	60	61	56
Migrations- hintergrund	Ohne	32	39	38	39	52	56	56	58
	Mit	28 ¹⁾	38	40	37	59	61	62	60
Höchste abge- schlossene Ausbildung	Pflichtschule	32 ¹⁾	30 ¹⁾	29 ¹⁾	26 ¹⁾	50	49	52	47
	Lehre, AHS, BHS	31	40	40	41	54	58	59	60
	Tertiäre Ausbildung	2 ²⁾	2 ²⁾	45 ¹⁾	2 ²⁾	50 ¹⁾	58	57	61
Betreuungs- pflichten	Ohne	26	35	34	33	47	50	53	51
	Mit	43	47	50	51	65	75	71	74
Insgesamt		31	39	39	38	53	57	58	59

Anmerkung: Die Teilzeitquote ist der Anteil der unselbständig Beschäftigten, deren regelmäßige Wochenarbeitszeit bis zu 35 Stunden beträgt, gemessen an allen unselbständig Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter. – Beschäftigte mit Migrationshintergrund der ersten Generation sind Personen, die selbst im Ausland geboren wurden. Beschäftigte mit Migrationshintergrund der zweiten Generation sind Personen deren beide Elternteile im Ausland geboren wurden. Beschäftigte ohne Migrationshintergrund sind Personen, mit mindestens einem im Ausland geborenen Elternteil. – Beschäftigte mit Betreuungspflichten sind Personen, in deren Haushalt ein Kind im Alter von 15 Jahren oder jünger lebt.

Q: Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; WIFO-Berechnungen. – ¹⁾ Wert stark zufallsbehaftet. – ²⁾ Aufgrund zu geringer statistischer Sicherheit der hochgerechneten Werte nicht ausgewiesen.

Arbeitszeitvorstellungen und Arbeitsklima im Handel (IFES)

Das Wichtigste im Überblick	82
1 Einleitung	84
2 Datengrundlage	85
2.1 Arbeitsklima Index und Arbeitsgesundheitsmonitor	85
2.2 Stichprobe und Untersuchungszeitraum	85
2.3 Limitationen	86
3 Arbeitszeit	88
3.1 Entwicklung der Normalarbeitszeit	88
3.2 Arbeitszeitvorstellungen	92
3.3 Fazit	96
4 Arbeitsklima	97
4.1 Arbeitsklima Index	97
4.2 Teilindex <i>Gesellschaft</i>	100
4.3 Teilindex <i>Betrieb</i>	102
4.4 Teilindex <i>Arbeit</i>	104
4.5 Teilindex <i>Erwartungen</i>	114
5 Arbeitsgesundheit	117
5.1 Körperliche Belastungen	117
5.2 Psychische Belastungen	117
5.3 Belastungen am Arbeitsplatz	118
5.4 Exkurs: Präsentismus	118
6 Strukturwandelbarometer	119
Tabellenverzeichnis	121
Abbildungsverzeichnis	122
Literaturverzeichnis	123
ANHANG A: Soziodemografie (Tabellen)	124
ANHANG B: Arbeitszeit (Tabelle)	126
ANHANG C: Arbeitsklima Index (Tabellen)	127
ANHANG D: Berufszufriedenheit und Belastungen (Tabellen)	134

Das Wichtigste im Überblick

Arbeitszeit

- Zufriedenheit mit Arbeitszeitregelung: Die Bewertung der Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung ist stabil, 70% der Beschäftigten im Handel sind (sehr) zufrieden
- Rückgang der Normalarbeitszeit seit Pandemiebeginn (u.a. durch Teilzeit, Kurzarbeit)
- Konkretere Arbeitszeitvorstellungen: Der Anteil derjenigen geht zurück, deren Wunscharbeitszeit ihrer tatsächlichen oder ihrer Normarbeitszeit entspricht
- Der Handel insgesamt folgt in puncto Wunscharbeitszeit dem allgemeinen Trend:
 - stärkerer Wunsch zu weniger Arbeitszeit (bei gleichbleibendem Stundenentgelt), aber Teilzeitwunsch verhaltener als in anderen Branchen
 - Wunsch nach weniger Stunden bei Vollzeitbeschäftigte gestiegen: Vier von zehn Vollzeitbeschäftigte im Handel tendieren zu einer Arbeitszeitreduktion
 - Wunsch, Stunden aufzustocken, bei Teilzeitbeschäftigte gestiegen: Ein Viertel möchte mehr Stunden als bisher arbeiten
- Verdichtung: 6 von 10 Handelsbeschäftigte arbeiten bis zu 10 Tage im Quartal länger als 10 Stunden, zudem wird seit Pandemiebeginn immer häufiger trotz Krankheit gearbeitet (Zunahme des s. g. Präsentismus)

Arbeitszufriedenheit

- Arbeitszufriedenheit im Handel tendenziell niedriger als in den anderen Branchen
- Besonders niedrige Arbeitszufriedenheit in den folgenden Gruppen innerhalb des Handels:
 - 30- bis 49-Jährige
 - bei Personen mit (mind.) Matura-Abschluss (v.a. seit Pandemiebeginn)
 - Personen mit Migrationshintergrund (insb. 1. Generation)
 - eher in größeren Betrieben
- Bewertung der allgemeinen Berufszufriedenheit rückläufig, im Handel etwas schlechter als in den restlichen Branchen (insb. Einzelhandel), Tendenz sinkend
- Mitbestimmungsmöglichkeiten v.a. im Bereich des Einzelhandels schlechter bewertet als in anderen Branchen
- Schlechtere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben/Familie seit Pandemiebeginn; stärkerer Rückgang als in anderen Branchen
- Stabile Einschätzung der Chance, bei Arbeitsplatzverlust eine „annehbare Arbeitsstelle“ zu finden (~50% sehr + eher leicht)
- Geringere Einkommenszufriedenheit als in anderen Branchen; seit Pandemiebeginn allgemein rückläufig, Steigung ähnlich
- Geringere Zufriedenheit mit Rechten als Arbeitnehmer:in gegenüber Arbeitgeber:in, mit sozialer Position in der Gesellschaft und sozialer Absicherung als in anderen Branchen (jeweils ~60%)
- Wirtschaftlicher Optimismus stark rückläufig, Entwicklung analog zu restlichen Branchen

- Aber: Vergleichsweise ausgeprägterer Optimismus in puncto wirtschaftlicher Zukunft des Betriebs
- Allgemeine Verstärkung der beruflichen Belastungen seit Pandemiebeginn
- Zeitdruck ist besonders im Großhandel ein Thema
- Diskriminierungssituation entspricht jener von Beschäftigten in anderen Branchen; Ausübende sind nahezu doppelt so häufig externe Personen wie etwa Kund:innen
- Allgemeiner Rückgang bei Beschäftigten, die meinen, auch in fünf Jahren noch ihrer Arbeit hinsichtlich Ausbildung und Erfahrung gewachsen zu sein

Arbeitsgesundheit

- Die Einschätzung des Gesundheitszustandes und der körperlichen Leistungsfähigkeit wird seit Pandemiebeginn über alle Branchen hinweg weniger häufig mit „(sehr) gut“ beurteilt. Handelsbeschäftigte folgen diesem Trend.
- Nicht nur der berufliche Stress, auch der Stress im Alltagsleben liegt verglichen mit der Vor-Pandemie-Zeit auf höherem Niveau
- Nicht-Abschalten-Können, Depressivität, Gereiztheit, Entfremdung, Stressempfinden und Resignation sind in allen Branchen stark gestiegen. Der Handel liegt hier im Trend. Auffällig ist allerdings der Großhandel: Die Werte liegen meist deutlich negativer als im Einzelhandel oder im KFZ-/Reparatur-Bereich.
- Die Wahrnehmung von sehr (starken) Belastungen ist allgemein stark gestiegen: (Sehr) starke Belastungen entstehen im Handel v. a. durch schwere körperliche Anstrengung, stehende Tätigkeit oder ständig künstliches Licht (jeweils ca. 1/5), hier stechen der Einzelhandel und der KFZ-Handel hervor.
- Sprunghafter Anstieg von Präsentismus im Handel seit Pandemiebeginn: D. h., Beschäftigte haben häufiger trotz Krankheit gearbeitet
- Handelsbeschäftigte laborieren häufiger an Schmerzen in den Beinen als andere Beschäftigungsgruppen
- Schlechte Gesundheitsbedingungen sind v.a. im Bereich des KFZ-Handels zu beobachten
- Handelsbeschäftigte klagen weniger häufig über Einschlafstörungen, Erschöpfungszustände und Nervosität. Allerdings ist bei dieser Art von Beschwerden insgesamt eine sehr starke Zunahme seit Beginn der Pandemie zu verzeichnen. Teilweise haben sich die Anteile von Personen, die zumindest selten an diesen Beschwerden leiden, verdoppelt.
 - 22% der Handelsbeschäftigte leiden (sehr) häufig unter Erschöpfung, dieser Wert hat sich im Vergleich zum Vorkrisenniveau (9%) mehr als verdoppelt
- Vor allem Beschwerden wie Kreuzschmerzen, Muskelverspannungen und Erschöpfung werden von betroffenen Handelsbeschäftigten oftmals auf die Arbeit zurückgeführt.
- Im Großhandel sind Beschäftigte im Gegenzug wesentlich häufiger eher (sehr) starken Belastungen durch Bildschirmarbeit ausgesetzt (ca. 1/3)

1 Einleitung

Der vorliegende Bericht widmet sich der Lage der Handelsbeschäftigen in Österreich unter den Vorzeichen der weltweiten COVID-19-Pandemie. Dass die Branche überaus heterogen ist, würde in Pandemiezeiten durch unterschiedliche Betroffenheiten von staatlichen Maßnahmen zur Endämmung der Pandemie wie etwa Lockdowns immer wieder deutlich: Während etwa der Lebensmittelhandel offen hatte, waren andere Bereiche der Branche von Homeoffice, Kurzarbeit und pandemieassoziierten Schließmaßnahmen wesentlich stärker betroffen.

Die sozialwissenschaftliche Analyse des IFES soll daher gemeinsam mit dem wirtschaftswissenschaftlichen Untersuchungsteil des WIFO dazu beitragen, einen Eindruck über die Lage von unselbstständig Beschäftigten in der Handelsbranche zu erlangen. Der Fokus der Analysen wird auf die Themen Arbeitszeit sowie Arbeitszufriedenheit und auf berufliche Belastungsfaktoren gelegt. Darüber hinaus werden auch Daten zur psychischen und körperlichen Arbeits-/ Gesundheit sowie Ergebnisse des s. g. Strukturwandelbarometers, eine österreichweite Befragung unter Betriebsräten, (streifzugartig) berücksichtigt, um ein möglichst umfassendes Bild zu gewinnen.

Von besonderem Interesse für die vorliegende Untersuchung sind die Entwicklung der Arbeitszeitgestaltung sowie der Arbeitszeitvorstellungen von im Handel unselbstständig beschäftigten Personen (Kapitel 3). Ferner werden Arbeitszufriedenheit und Arbeitsklima in der Branche mithilfe des Arbeitsklima Index untersucht (Kapitel 4). Dabei werden Aspekte der Lebens- und Berufszufriedenheit ebenso berücksichtigt wie berufliche Belastungsfaktoren. Mithilfe des Arbeitsgesundheitsmonitors werden neben gesundheitlichen Belastungen am Arbeitsplatz der subjektiv eingeschätzte körperliche wie psychische Gesundheitszustand untersucht (Kapitel 5). Da die Sicht von Betriebsräten für das vorliegende Projekt ebenfalls von Relevanz ist, werden Schlaglichter auf Auswertungen des Strukturwandelbarometers zur Kontrastierung der Ergebnisse geworfen (Kapitel 6).

Wie bereits in den Vorgängerstudien werden für den IFES-Bericht Daten des Arbeitsklima Index (AKI) und des Arbeitsgesundheitsmonitors (GM) herangezogen (siehe Kapitel 2). Diese befinden sich im Eigentum der Arbeiterkammer Oberösterreich, die den Arbeitsklima Index seit 1997 von IFES und SORA durchführen lässt. Die Verwendung der Daten für die vorliegende Sekundärdatenanalyse wurde durch die freundliche Genehmigung der Arbeiterkammer Oberösterreich ermöglicht.

In ähnlicher Weise wurde die Lage der Beschäftigten im Handel bereits 2014 und 2008 im Auftrag der Arbeiterkammer Wien von IFES und WIFO beforscht. Insbesondere im Zusammenhang mit der 2014 fertiggestellten Vorgängerstudie, die die Zeiträume 2009 bis 2013 sowie 2005 bis 2008 fokussiert, wird daher auch gefragt, wie es sich aus heutiger Sicht mit damals attestierten Trends verhält – etwa mit der Robustheit im Einzelhandel gegenüber der Finanz- und Wirtschaftskrise in Belangen der Arbeitszufriedenheit. (Diese Robustheit hat sich im Lichte der für die Branche spezifischen Implikationen durch die Covid-19-Pandemie relativiert)

2 Datengrundlage

Im Folgenden werden die Datengrundlagen der Analysen erläutert. Ausgehend von allgemeinen Bemerkungen zu den Studienprojekten des Arbeitsklima Index und des Arbeitsgesundheitsmonitors folgt eine Beschreibung der Struktur der untersuchten Stichprobe für den Handel sowie des Untersuchungszeitraumes. Allgemein gilt für diesen Bericht: Wenn nicht textlich gesondert hervorgehoben, beziehen sich Angaben auf den Handel insgesamt im Untersuchungszeitraum *seit Pandemiebeginn*, d. h. von 2020 bis zum 1. Halbjahr 2022. Als Handelsbeschäftigte gelten in der vorliegenden Sekundäranalyse jene im Rahmen des Arbeitsklima Index befragten unselbstständig Erwerbstätigen, die sich dem Groß- oder Einzelhandel sowie dem KFZ-Handel inklusive Instandhaltung und Reparatur zuordnen (in diesem Bericht sowie in den Tabellen auch mit „KFZ, Reparatur“ bezeichnet).

2.1 Arbeitsklima Index und Arbeitsgesundheitsmonitor

Die im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich erhobenen Fragenprogramme des Arbeitsklima Index (AKI) und des Arbeitsgesundheitsmonitors (GM) erlauben, Prozesse des Wandels in Gesellschaft und Arbeitswelt aus Sicht der Beschäftigten seit 1997 (AKI) bzw. seit 2008 (GM) abzubilden. „Indem er (der AKI, Anm.) direkt am Erleben und Empfinden der Erwerbstätigen ansetzt, miss er die subjektive Sicht wirtschaftlicher Entwicklung“ (Schiff und Raml 2016, S. 30f.). Die erhobenen Daten stellen damit eine solide Grundlage dar, um die von der Auftraggeberin definierten Forschungsfragen aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive zu untersuchen und um gemeinsam mit den wirtschaftswissenschaftlichen Auswertungen des WIFO einen möglichst profunden Eindruck über die Situation der Beschäftigten und der Branche zu erhalten – in ähnlicher Weise wie dies zuletzt im Jahr 2014 unter dem Titel „Beschäftigung im Handel“ durch Bierbaumer-Polly et al. erfolgte.

Die Studie zum Arbeitsklima Index wird seit 1997 und der GM seit 2008 regelmäßig im Auftrag der Arbeiterkammer Oberösterreich durchgeführt. Das AKI- bzw. GM-Fragenprogramm wird vierteljährlich durch persönliche Interviews (CAPI) und Online-Interviews (CAWI) von IFES erhoben. Es wird jeweils eine repräsentative Stichprobe von rund 1.200 unselbstständigen Erwerbstätigen mit Wohnsitz in Österreich ab 15 Jahren befragt. Jährlich finden insgesamt rund 650 Handelsbeschäftigte Eingang in die AKI- und GM-Daten. Auf einer persönlichen Merkmalsebene können die Beschäftigten etwa entlang von Alter, Geschlecht, formalem Bildungsabschluss oder Migrationshintergrund unterschieden werden. Da in der Vorgängerstudie Personen mit Migrationshintergrund als Gruppe mit auffällig niedrigen Arbeitszufriedenheits- bzw. auffällig hohen Belastungswerten identifiziert wurden, wurde dieser Gruppe im Rahmen der Auswertungen besondere Aufmerksamkeit zuteil (siehe exempl. Bierbaumer-Polly et al. 2014, S. 102f.).

2.2 Stichprobe und Untersuchungszeitraum

Für die Analyse werden einerseits Veränderungen in zeitlicher Hinsicht betrachtet; hier vor allem jene, die (vermeintlich) durch die Pandemie beschleunigt oder gar in Gang gesetzt wurden. Für den Zeitraum *vor* der Pandemie – als Referenzzeitraum – werden die Jahre 2018 und 2019 sowie für den Zeitraum *seit* Ausbruch der Pandemie die Jahre 2020 und 2021 sowie das erste Halbjahr 2022

analysiert. Hierfür wurden ausschließlich zum Befragungszeitpunkt unselbstständig Beschäftigte berücksichtigt, darunter fallen auch Lehrlinge und Karenzierte. Zum Befragungszeitpunkt arbeitslose Personen wurden nicht für die vorliegenden Auswertungen herangezogen – auch nicht, wenn deren letzte:r Arbeitgeber:in der Handelsbranche zuzuordnen gewesen wäre. Die AKI- und GM-Daten werden anhand der realen Verteilungen von Wohnort, Alter, Geschlecht und Schulbildung korrekturgewichtet. Die Darstellungen im folgenden Bericht erfolgen anhand dieser gewichteten Daten.

Im Zeitraum 2020 bis einschließlich dem ersten Halbjahr 2022 wurden 1.672 Handelsbeschäftigte und 9.848 Beschäftigte anderer Branchen für den Arbeitsklima Index befragt (Tabelle 1a, S. 87)¹. 58% der befragten Handelsbeschäftigte sind weiblich, 42% männlich. 8% weisen als höchsten formalen Schulabschluss die Pflichtschule auf, 53% haben eine Lehre absolviert, 12% eine Mittelschule ohne Matura, 18% verfügen über einen Maturaabschluss und 8% über einen Hochschulabschluss. Für die vorliegenden Analysen wurde i.d.R. zwischen Beschäftigten ohne und jenen mit Matura- oder Hochschulabschluss unterschieden. Die Anteile der unter 30-Jährigen, der 30- bis 39-Jährigen sowie der 40- bis 49-Jährigen bewegen sich zwischen 23% und 25%, 28% sind 50 Jahre oder älter. 29% leben mit betreuungspflichtigen Kindern unter 15 Jahren in einem Haushalt.

8% der Handelsbeschäftigte in den aggregierten Daten 2020 bis einschließlich dem ersten Halbjahr 2022 weisen über einen Migrationshintergrund der 1. Generation auf, wurden also selbst im Ausland geboren, 4% sind der s.g. 2. Generation zuzuordnen, das heißt, beide Elternteile wurden im Ausland geboren. 86% der Handelsbeschäftigte, die in den Untersuchungszeitraum 2020ff. eingegangen sind, verfügen über keinen Migrationshintergrund. Insgesamt 10% der Befragten wurden nicht in Österreich geboren. Damit sind Personen mit Migrationshintergrund sowie Personen mit Geburtsort im Ausland in der vorliegenden Stichprobe im Vergleich zur realen Verteilung etwas unterrepräsentiert.

2.3 Limitationen

Das Fragenprogramm des Arbeitsklima Index erlaubt innerhalb des Handels ÖNACE-Abschnitts- und ÖNACE-Abteilungsebenen voneinander zu unterscheiden. Für die vorliegende Studie wurde daher zunächst der Handel im Vergleich zu anderen Branchen analysiert. Innerhalb des Handels konnten weiters Einzelhandel, Großhandel und KFZ-Handel differenziert werden. Differenzierungen nach unteren ÖNACE-Ebenen wie Branchengruppen oder -klassen sind nicht möglich (bspw. Textil- oder Lebensmittelhandel).

Die Fallzahlen des Großhandels und des KFZ-Handels belaufen sich jährlich auf etwa 100 bis 150 Fälle, sodass Auswertungen entlang weiterer Subgruppen Limitierungen unterliegen. Berufsgruppen im Handel wie Fachverkäufer:innen, Verkäufer:innen im Einzelhandel, Kassierer:innen und Regalbetreuer:innen werden erhoben, für die Auswertungen weisen allerdings nur Fachverkäufer:innen sowie Verkäufer:innen im Einzelhandel relevante Größenordnungen auf. Zusätzlich ist es möglich, Beschäftigte im Handel entlang weiterer Merkmale zu unterscheiden, etwa ob im Betrieb ein Betriebsrat vorhanden ist, wie viele Beschäftigte in der Betriebsstätte und wie viele

¹ Für die Stichprobenstruktur in Bezug auf betriebliche und berufliche Merkmale siehe Tabelle 4 (ANHANG A).

im gesamten Unternehmen tätig sind oder etwa, ob die Befragten seit Pandemiebeginn in Kurzarbeit oder (zeitweise) arbeitslos gewesen sind.

Sämtliche Datenwerte beruhen auf Befragungen und repräsentieren subjektive Angaben und Einstufungen der Befragten. Da es sich nicht um Gesamtdaten, sondern um Stichprobendaten handelt, ist – abgesehen von den angeführten Einschränkungen – in der Generalisierung der Ergebnisse auch der, je nach Umfang von Teilgruppen, unterschiedlich große statistische Zufallsfehler in Betracht zu ziehen. Nicht repräsentiert sind – mangels Wohnsitzes in Österreich – Tages-Einpendler:innen aus Nachbarstaaten. Unterrepräsentiert sind weiters Beschäftigte, die nicht über ausreichende Sprachkompetenzen für ein in deutscher Sprache durchgeführtes Interview verfügen. Insgesamt kann jedoch mit dem AKI von einem validen und die Gruppe der Handelsbeschäftigte mit Wohnsitz in Österreich gut repräsentierenden Datenbestand ausgegangen werden.

Tabelle 1a: Strukturtabelle (in Prozent)

	Beschäftigte im Handel 2020 bis 1. Hj. 2022	Differenz Beschäftigte andere Branchen 2020 bis 1. Hj. 2022	Differenz Beschäftigte im Handel 2018 bis 2019
	n = 1.672	n = 9.848	n = 1.383
Geschlecht			
männlich	42	-10	+5
weiblich	58	+10	-5
Alter			
15 bis 29 Jahre	24	+2	-7
30 bis 39 Jahre	25	-1	+3
40 bis 49 Jahre	23	-2	+1
ab 50 Jahre	28	+1	+4
Schulbildung			
ohne Matura	74	+17	-7
mit Matura	26	-17	+7
Kinder unter 15 Jahren im Haushalt			
ja	29	+3	+3
nein	71	-3	-3
Geburtsort			
Österreich	90	-1	0
nicht Österreich	10	+1	0
Migrationshintergrund			
nein	86	-1	+2
ja	12	+1	-2
Normalarbeitszeit			
Teilzeit	31	+11	+7
Vollzeit (35 und mehr Stunden)	66	-11	-7
Gewerkschaftsmitglied			
ja	30	-5	-8
nein	70	+5	+8
Handelsbereiche			
Großhandel	22	-	+8
Einzelhandel	58	-	-8
KfZ, Reparatur	20	-	0
Kurzarbeit			
ja	14	+3	-
nein	86	-3	-
Homeoffice			
ja	16	-11	-
nein	84	+11	-

3 Arbeitszeit

Wie viele Stunden wollen die Handelsbeschäftigen Mensch sein? Der Frage nach der idealen Arbeitszeit aus Sicht der Erwerbstätigen geht das vorliegende Kapitel nach. Ferner ist von Interesse, inwieweit die Pandemie sich auf die Gestaltung der Arbeitszeit und die Wünsche im Hinblick auf die Arbeitszeitgestaltung ausgewirkt hat. In einem ersten Schritt wird dargelegt, wie sich die Kontraktarbeitszeit sowie die tatsächlich geleistete Arbeitszeit im Längsschnitt der letzten Jahre entwickelt haben (Kapitel 3.1). Andererseits wird gezeigt, wie sich unterschiedliche Gruppen innerhalb der Handelsbeschäftigen in diesen Aspekten voneinander unterscheiden. Darauf folgt eine Analyse der Entwicklungen und brancheninhärenten Kontraste zwischen den als ideal betrachteten Arbeitszeitvorstellungen (Kapitel 3.2). Abschließend fasst ein Fazit die zentralen Findings noch einmal zusammen (Kapitel 3.3).

Belange der Arbeitszeit werden im Fragenprogramm des Arbeitsklima Index auf unterschiedliche Weise berücksichtigt. So werden die Befragten zunächst ersucht, ihre „vorgesehene wöchentliche Normalarbeitszeit (ohne Überstunden)“ in Stunden anzugeben. Darauf folgt eine Frage nach den „üblicherweise in einer durchschnittlichen Arbeitswoche inklusive aller Überstunden“ geleisteten Arbeitsstunden. Schließlich wird das ideale Stundenausmaß bei gleichbleibendem Stundenentgelt erhoben. In diesem Abschnitt wird immer wieder auf Arbeitszeitwünsche, wie etwa „Teilzeitwunsch“ oder „Vollzeitwunsch“ sowie Wünsche nach mehr oder weniger Stunden Bezug genommen. Diese Angaben beziehen sich auf die Differenz zwischen dem idealen Stundenausmaß bei gleichbleibendem Stundenentgelt sowie dem vertraglich vereinbarten Stundenausmaß. Unter „Teilzeitwunsch“ wird in diesem Zusammenhang eine gewünschte Arbeitszeit von weniger als 35 Wochenstunden bei gleichbleibendem Stundenentgelt subsumiert; analog dazu gilt ein „Vollzeitwunsch“ für eine ideale Arbeitszeit von 35 Wochenstunden oder mehr bei gleichbleibendem Stundenentgelt.

3.1 Entwicklung der Normalarbeitszeit

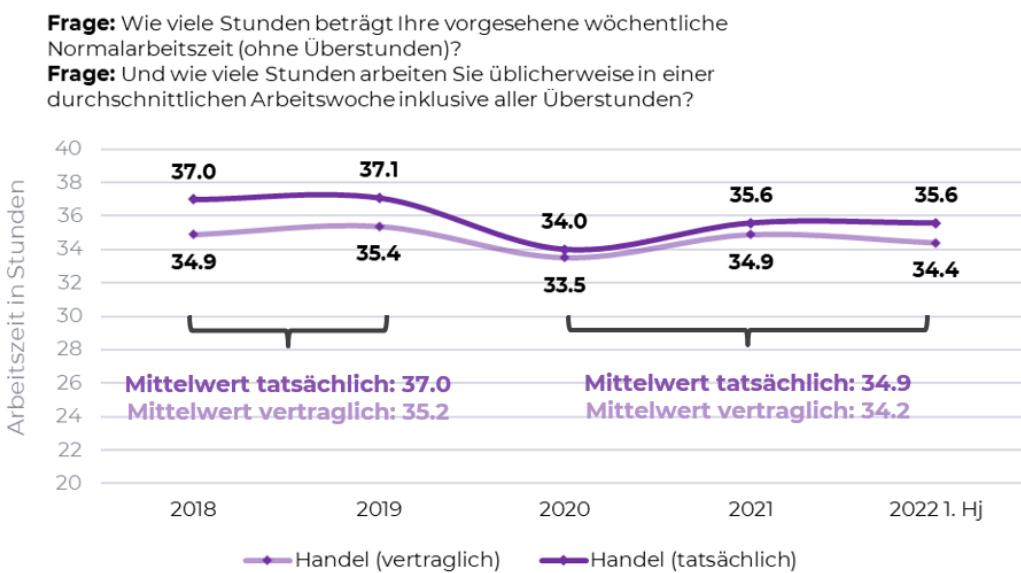
Bei der **vertraglich vereinbarten Arbeitszeit** bilden sich die Veränderungen analog zu den Angaben über die tatsächlich geleistete Arbeitszeit ab: In beiden Dimensionen ist ein Rückgang im Vergleich zum Untersuchungszeitraum vor der Pandemie zu verzeichnen (Tabelle 5). Die vertraglich vereinbarte Arbeitszeit ist im Handel von durchschnittlich 35,2 Stunden im Zeitraum 2018/2019 um eine Stunde auf 34,2 Stunden im Zeitraum 2020 bis 1. Halbjahr 2022 zurückgegangen (Abbildung 1).

In den anderen Branchen verhält es sich hingegen umgekehrt: Hier ist die vorgesehene wöchentliche Normalarbeitszeit um 0,6 Stunden leicht gestiegen (von 35,6 Stunden auf 36,2 Stunden). Am höchsten fällt die durchschnittliche vertraglich vereinbarte wöchentliche Normalarbeitszeit im Bereich KFZ, Reparatur aus (37,5 Stunden), gefolgt vom Großhandel (35,6 Stunden). Am niedrigsten ist die Kontraktarbeitszeit im Einzelhandel (32,6 Stunden), der seinerseits den Bereich mit dem höchsten Teilzeitanteil darstellt. In sämtlichen Gruppen mit auffällig niedriger vertraglich vereinbarter Wochenarbeitszeit deutet sich indes ein hoher Teilzeitanteil an, auf den unten gesondert eingegangen wird.

Weiters zeigt sich, dass innerhalb der Gruppe der Teilzeitbeschäftigen und innerhalb der Vollzeitbeschäftigen im Handel das vertraglich vereinbarte Stundenausmaß seit Pandemiebeginn keine besonders auffällige Entwicklung genommen hat: Es lag vor der Krise bei den Teilzeitbeschäftigen im Schnitt bei 23,9 Stunden und im Zeitraum 2020 bis zum ersten Halbjahr 2022 bei 23,7 Stunden. Bei den Vollzeitbeschäftigen hat sich der Mittelwert zwischen den beiden interessierenden Zeiträumen nur marginal verändert (von 39,0 Stunden auf 39,2 Stunden).

Seit Beginn der Pandemie hat sich die **durchschnittlich geleistete Arbeitszeit inklusive Überstunden** der Handelsbeschäftigen gemäß der AKI-Daten von 37,0 Stunden auf rund 34,9 Stunden reduziert (Abbildung 1) – ein Trend, der sich in ähnlicher Weise auch in den anderen Branchen abbildet; mit dem Unterschied, dass abseits des Handels das Niveau der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit etwas höher liegt (2018/2019: 38,3 Stunden, seit 2020: 37,3 Stunden). Durch diese Entwicklung hat sich der Unterschied zu den anderen Branchen jedenfalls weiter vergrößert: Betrug das Delta zwischen dem Handel und den anderen Branchen für den untersuchten Zeitraum vor der Covid-19-Pandemie noch 1,3 Stunden, so ist es seit der Pandemie auf 2,4 Stunden angewachsen.

Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitszeit im Handel seit 2018



Einerseits lässt sich die Reduktion der tatsächlich geleisteten Stunden auch auf Betroffenheiten durch Lockdowns und andere Maßnahmen im Kampf gegen die Pandemie zurückführen². Andererseits zeigt sich in den AKI-Daten ein deutlicher Anstieg der Teilzeitquote (v.a. im Einzelhandel), der von 2019 auf 2020 geradezu sprunghaft auszufallen scheint. Obschon hier robustere Daten aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung zu erwarten sind, seien die Größenordnungen an dieser Stelle kurz erläutert: Während vor der Krise ein Viertel der befragten Handelsbeschäftigen (25%) angibt, weniger als 35 Stunden pro Woche zu arbeiten, macht der Anteil dieser Gruppe seit der Krise

² Wie bereits erwähnt erlauben die AKI-Daten hier leider keine Differenzierungen in ÖNACE-Gruppen oder -Klassen.

bereits 31% aus. Denkbar ist daher, dass sich allgemeine Entwicklungen und Pandemieeffekte gewissermaßen „überlagern“³.

Was etwaige **Mehr- oder Überstunden** anbelangt, so lässt sich festhalten, dass sowohl im Handel als auch in den anderen Branchen Beschäftigte zu einem überwiegenden Teil angeben, in einer durchschnittlichen Arbeitswoche mehr Stunden zu leisten, als dies vertraglich vorgesehen wäre. Vor der Krise betrug das Delta zwischen Kontrakt- und Ist-Arbeitszeit im Mittel +1,8 Stunden unter den Handelsbeschäftigten (vertraglich: 35,2 Stunden; tatsächlich geleistet: 37,0 Stunden). Seit der Krise ist dieser Unterschied auf +0,7 Stunden zurückgegangen (vertraglich: 34,2 Stunden; tatsächlich: 34,9 Stunden); anhand der AKI-Daten lässt sich wie bereits erwähnt allerdings nicht festmachen, inwieweit dieser Rückgang (wie auch bei der Normalarbeitszeit im Allgemeinen) auch pandemiebedingten Maßnahmen wie der Kurzarbeit oder temporären Betriebsstätten- und Filialschließungen geschuldet sein könnte (Abbildung 1).

Besonders häufig leisten junge Handelsbeschäftigte mehr Stunden als dies vertraglich vorgesehen wäre (+1,2 Stunden; durchschnittliche Differenz im Handel: +0,7 Stunden), ähnlich verhält es sich mit Personen mit höheren formalen Bildungsabschlüssen (+1,0 Stunde). Innerhalb der Branche entfallen Mehr- und Überstunden insbesondere auf den Großhandel (+1,4 Stunden) und auf den Bereich KFZ, Reparatur (+1,2 Stunden), während das Delta im Einzelhandel vergleichsweise moderat ausfällt (+0,3 Stunden).

Extensive Arbeitstage: Danach gefragt, wie häufig es in den letzten drei Monaten vorgekommen sei, dass man länger als 10 Stunden gearbeitet habe, gibt für den Zeitraum 2020 bis 1. Halbjahr 2022 rund jede:r fünfte Handelsbeschäftigte an, dies sei an keinem Tag vorgekommen (21%)⁴. Dieser Wert liegt etwas über dem Durchschnitt der anderen Branchen (19%). Insgesamt arbeiten durchschnittlich sechs von zehn Handelsbeschäftigten (59%) mindestens einen und bis zu 10 Tage im Quartal länger als 10 Stunden (andere Branchen: 58%). Weitere 16% haben bis zu 30 lange Arbeitstage zu verbuchen (andere Branchen: 16%). 5% der Handelsbeschäftigten geben an, an mehr als 30 Arbeitstagen 10 Stunden oder länger gearbeitet zu haben (andere Branchen: 7%).

Eine größere Betroffenheit von zeitlich extensiven Arbeitstagen zeichnet sich im Einzelhandel sowie im Bereich KFZ, Reparatur ab. Während ein Viertel der Großhandelsbeschäftigten angeben, Zehn-Stunden-Arbeitstage seien bei ihnen zum Befragungszeitpunkt in den vergangenen drei Monaten überhaupt nicht vorgekommen (26%), können dies nur 18% der Beschäftigten im Einzelhandel sowie 20% der Beschäftigten im Bereich KFZ, Reparatur berichten.

Nach der **Kontraktarbeitszeit** zeigen sich ebenfalls Unterschiede: Fast zwei Drittel der Vollzeitbeschäftigten im Handel ist davon ein bis 10 Tage im Halbjahr betroffen (65%), bei den Teilzeitbeschäftigten macht dieser Anteil 57% aus. Zum Vergleich: In den restlichen Branchen betrifft dies 58% der Teilzeitbeschäftigten und 58% der Vollzeitbeschäftigten. In den Daten für das 1. Halbjahr

³ Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass in Kurzarbeit befindliche Respondent:innen ihre Angaben zur vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit auch am real geleisteten Kurzarbeitsstundenmaß orientiert haben könnten.

⁴ Diese Fragestellung wurde 2020 anlässlich der geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen in das AKI-Fragenprogramm integriert. Für den Zeitraum vor der Pandemie existieren daher keine Vergleichsdaten.

2022 zeichnet sich ein Rückgang derjenigen ab, die in den vergangenen drei Monaten Zehn-Stunden-Tage zu verbuchen hatten: von 23% aller Handelsbeschäftigen im Jahr 2021 auf 13%.

Teilzeitquote

Insgesamt ist das Delta in Sachen **Teilzeitquote** zwischen dem Handel (31%) und den anderen Branchen (21%) seit Beginn der Pandemie deutlich angestiegen. Dies liegt auch an der spezifischen Beschäftigtenstruktur der Branche: Denn in puncto Kontraktarbeitszeit gibt es erhebliche Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Handelsbeschäftigen. 46% der Frauen im Handel arbeiten in Teilzeit. Dieser Anteil hat sich im Vergleich zum Zeitraum vor der Pandemie um +11 Prozentpunkte vergrößert. Unter den männlichen Handelsbeschäftigen hat sich der Anteil von Teilzeitbeschäftigten von 6% auf 12% verdoppelt. Insgesamt machen männliche Beschäftigte unter allen Teilzeitkräften 16% aus, während der Anteil weiblicher Beschäftigter bei 84% liegt. Im Vergleich dazu liegt das Verhältnis von Männern und Frauen bei Vollzeitarbeit bei 54% zu 46%.

Während es über alle Handelsbeschäftigen hinweg betrachtet keine nennenswerten Unterschiede zwischen den Altersgruppen hinsichtlich der Teilzeitquote gibt, so stechen besonders Personen mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt (47% Teilzeit) sowie Personen mit Migrationshintergrund (45%; v.a. Personen der ersten Generation) als Gruppen mit überdurchschnittlichem Teilzeitanteil hervor. Etwa weniger häufig in Teilzeitverhältnissen arbeiten Personen mit Matura oder Hochschulabschluss als höchstem formalen Schulbildungsabschluss.

Was Teilzeitarbeit anbelangt, so sind große Unterschiede innerhalb des Handels zu verbuchen. Im Einzelhandel arbeiten vier von zehn Beschäftigte in Teilzeit (42%), im Bereich KFZ, Reparatur nur jede:neunte (11%) und im Großhandel jede:r fünfte unselbstständig Beschäftigte. Vor allem im Einzelhandel zeichnet sich ein weiterer Aufwärtstrend der Teilzeitarbeit ab. Hier stieg der Anteil der Teilzeitbeschäftigten um +13 Prozentpunkte an.

Betrachtet man den Zeitverlauf genauer, so sticht der Handel insgesamt heraus. In den übrigen Branchen ist die Teilzeitquote gemäß AKI-Daten leicht rückläufig: von 24% vor der Krise auf 21% seit der Pandemie; ein genauerer Blick auf die jährlichen Daten zeigt zudem eine streng monoton fallende Kurve für die vergangenen vier Jahre. Im Bereich des Großhandels bleibt der Teilzeitanteil relativ stabil bei 21% (20% vor der Pandemie), hier schwanken auch die Jahresdaten im Vergleich etwas stärker als in den anderen Bereichen. Im Einzelhandel hingegen zeigt sich ein sprunghafter Anstieg mit Krisenbeginn, der seither bei 40% auf hohem Niveau stabil bleibt bzw. leicht sinkt (2020: 44%, 2021: 43%, 2022 1. Hj.: 42%).

Kurzarbeit

Für die Kurzarbeit liegen Daten seit Beginn der Pandemie vor. Insgesamt liegt der Anteil an Handelsbeschäftigen, die zum jeweiligen Befragungszeitpunkt in Kurzarbeit waren, mit 7% in etwa auf dem Level der anderen Branchen. Am stärksten betroffen waren Beschäftigte aus dem Bereich des Großhandels, hier waren 13% in Kurzarbeit, während es im Einzelhandel „nur“ 6% und im Bereich Reparatur, KFZ 8% waren.

Beschäftigte in Teilzeit könnten tendenziell etwas häufiger von Kurzarbeit betroffen gewesen sein: Hier sind gemäß der AKI-Daten 9% der Handelsbeschäftigen in Kurzarbeit zu verzeichnen, während es unter den Vollzeitbeschäftigten 7% waren. In den übrigen Branchen gibt es ebenfalls eine kleine

Differenz zu beobachten: 7% der Teilzeitkräfte in Kurzarbeit vs. 6% der Vollzeitkräfte. Diese Unterschiede sind statistisch allerdings nicht signifikant.

Der Vollständigkeit halber sei an dieser Stelle hinzugefügt, dass sich ein Gutteil dieser handelsinternen Differenzen auch durch unterschiedliche Betroffenheiten im Kontext von Pandemiemaßnahmen, betrieblichen oder branchenbezogenen Einschränkungen innerhalb dieser Handelsbereiche ergeben könnte, dies aber anhand der AKI-Daten nicht darstellbar ist.

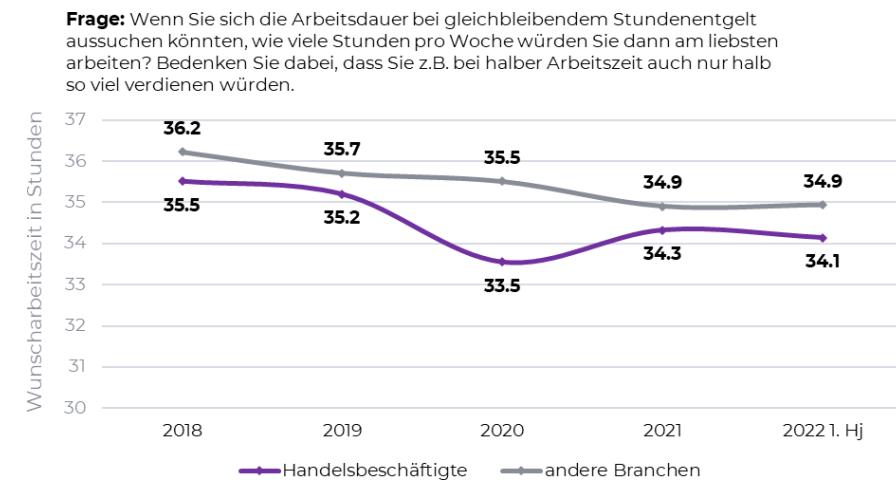
3.2 Arbeitszeitvorstellungen

Dieser Abschnitt geht folgenden Fragestellungen nach: Gibt es in Bezug auf Vorstellungen zur Gestaltung der Soll-Arbeitszeit Veränderungen? Unterscheiden sich diese Vorstellungen zu anderen Branchen? Welche Unterschiede gibt es – unter besonderer Berücksichtigung der Teilbereiche des Handels – innerhalb der Handelsbeschäftigt? Hierfür wird zunächst ganz allgemein die Entwicklung der von unselbstständig Beschäftigten angegebenen wöchentlichen Wunscharbeitszeit bei gleichbleibendem Stundenentgelt beleuchtet. Davon ausgehend wird in einem weiteren Schritt der s.g. Teilzeitwunsch behandelt. Als Teilzeitwunsch gilt, wenn Beschäftigte weniger als 35 Wochenstunden als Wunscharbeitszeit nennen. Weiters wird dargelegt, welche Unterschiede es zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigt hinsichtlich des Wunsches nach gleich viel, weniger oder mehr Stunden als vertraglich vereinbart oder als tatsächlich geleistet gibt.

Wunscharbeitszeit (bei gleichbleibendem Stundenentgelt)

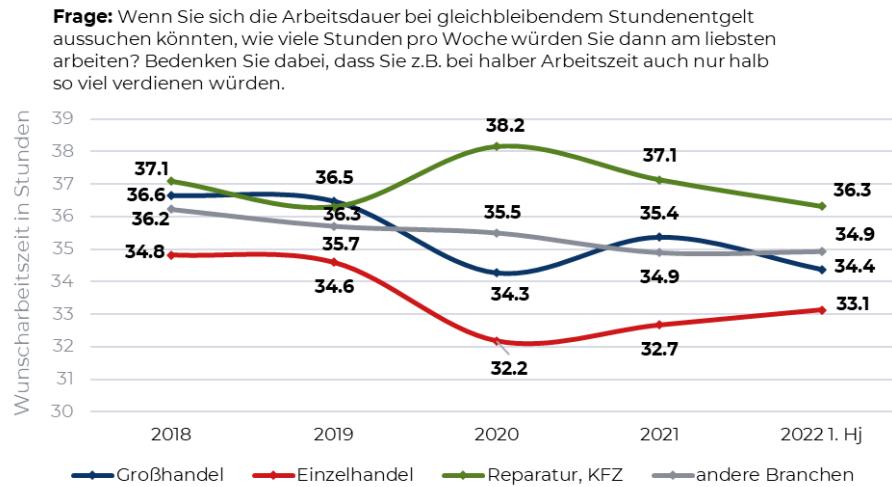
Über sämtliche Branchen hinweg betrachtet lag die angegebene Wunscharbeitszeit im Jahr 2016 mit rund 37 Stunden auf dem höchsten Stand seit 1999 (Tabelle 5). Seither fällt diese Kurve kontinuierlich ab. 2021 und im 1. Halbjahr 2022 beträgt die durchschnittliche Soll-Arbeitszeit nur noch 34,8 Stunden – das ist der niedrigste Wert seit Beginn der Erhebungen zum Arbeitsklima Index 1997. Das Einsetzen der Pandemie 2020 hat der linearen Abnahme der Wunscharbeitszeit seit 2017 jedenfalls keinen Abbruch getan. 2021 und im 1. Halbjahr 2022 hat sich die Differenz zu den durchschnittlich tatsächlich geleisteten Stunden sogar sukzessive von 2,6 Stunden auf 2,9 Stunden erhöht. Derzeit, d.h. im ersten Halbjahr 2022 liegt die durchschnittliche Wunscharbeitszeit bei gleichbleibendem Stundenentgelt bei den Handelsbeschäftigt bei 34,1 Stunden, in den anderen Branchen bei 34,9 Stunden (Abbildung 2).

Abbildung 2: Wunscharbeitszeit – Handel gesamt im Vergleich zu anderen Branchen



Innerhalb des Handels geben die unselbstständig Erwerbstätigen im Einzelhandel mit 32,5 Stunden die im Schnitt niedrigsten Werte für die Soll-Arbeitszeit im Zeitraum seit der Pandemie (2020 bis 1. Halbjahr 2022) an (Abbildung 3). 2018/2019 lag dieser Wert noch bei 34,7 Stunden. Beschäftigte im Großhandel präferieren im Mittel 34,7 Stunden (2018/2019: 36,6 Stunden) und im Bereich KFZ, Reparatur sind es 37,3 Stunden – hier ist das Wunschstundenausmaß im Vergleich zum Zeitraum vor der Pandemie geringfügig angestiegen (2018/2019: 36,7 Stunden).

Abbildung 3: Wunscharbeitszeit – Handelsbereiche im Vergleich



Unter allen Handelsbeschäftigten geben 2020ff. jene in Teilzeit durchschnittlich 26,0 Stunden als ideales Arbeitszeitausmaß an. Dieser Wert liegt auf dem Niveau des Untersuchungszeitraums vor der Pandemie (2018/2019: 25,7 Stunden). Teilzeitbeschäftigte mit bis zu 22 Stunden würden im Mittel gerne rund 21 Stunden arbeiten (20,8 Stunden). Dieser Wert ist im Vergleich zu 2018/2019 um +1,2 Stunden leicht gestiegen (2018/2019: 19,6 Stunden). Teilzeitkräfte mit 23 bis 34 Wochenarbeitsstunden wünschen sich im Schnitt 29,1 Stunden bei gleichbleibendem Stundenentgelt. Im Vergleich zum Zeitraum vor der Pandemie ist dieser Wert geringfügig gesunken (2018/2019: 29,8 Stunden). Die Wunscharbeitszeit von Vollzeitkräften im Handel ist von 38,7 Stunden vor der Pandemie auf 37,7 Stunden seit der Pandemie ebenfalls leicht gesunken.

Abbildung 4: Wunscharbeitszeit – Vollzeit und Teilzeit im Handel

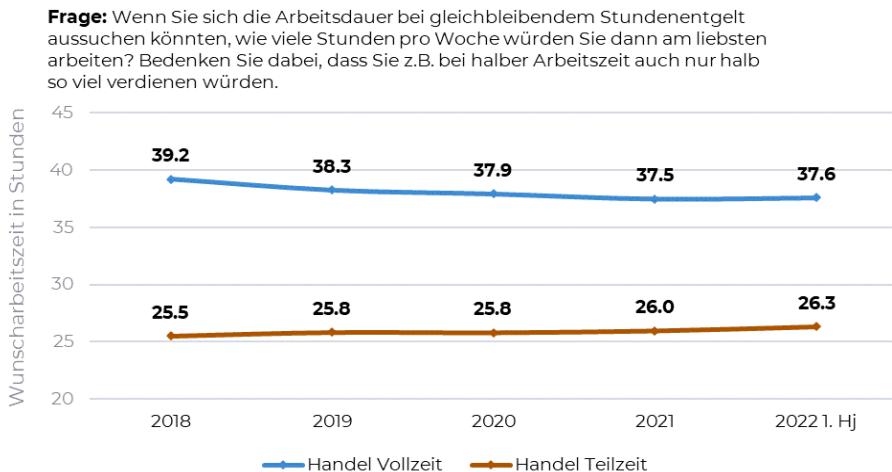


Abbildung 4 illustriert den Verlauf der Wunscharbeitszeit im Handel entlang der Unterscheidung zwischen Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigen. Es zeigt sich ein leichter Trend zur gewünschten Arbeitszeitreduktion bei den Vollzeitbeschäftigen sowie vergleichsweise ein flacher Verlauf bei den Teilzeitbeschäftigen.

Teilzeitwunsch nach Arbeitszeitausmaß

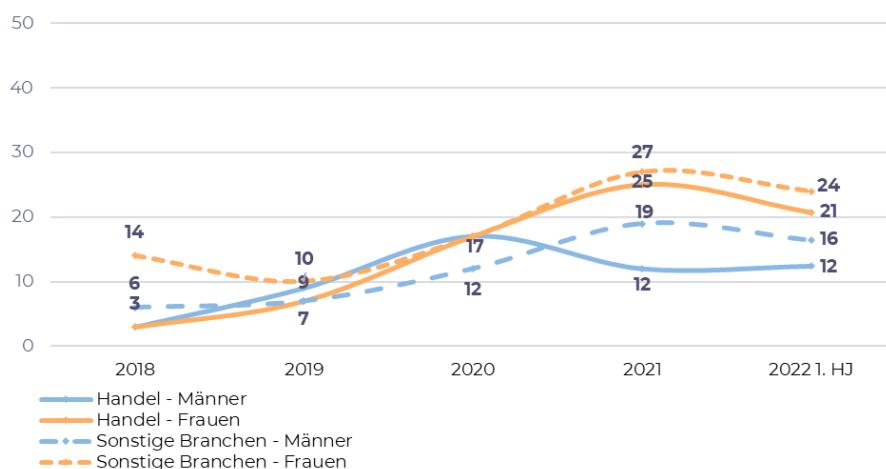
Die Entwicklung der Wunscharbeitszeit wurde auch hinsichtlich des s.g. Teilzeitwunsches beleuchtet. Darunter wird ein gewünschtes Arbeitszeitausmaß von weniger als 35 Wochenstunden bei vollem Lohnausgleich verstanden. Insgesamt ist der Teilzeitwunsch über alle Branchen hinweg in den letzten Jahren gestiegen: Während 2018/2019 noch rund ein Viertel aller unselbstständig Beschäftigten weniger als 35 Wochenstunden bei gleichbleibendem Stundenentgelt als wünschenswert betrachtet hatte (27%), stieg der Anteil seit der Pandemie (2020 bis 1. Hj. 2022) auf 32% an. Im Handel fiel der Anstieg besonders hoch aus: um +10 Prozentpunkte auf 37%. Ein Teil dieses Anstiegs lässt sich auch auf die gestiegene Teilzeitquote im Handel von 25% vor der Pandemie auf 31% seit der Pandemie zurückführen. Insgesamt deutet sich in den Daten ein Trend zum Wunsch nach einer Arbeitszeitreduktion an.

Ein Blick auf den Teilzeitwunsch nach Arbeitszeitausmaß zeigt indes unter den Teilzeitbeschäftigen im Handel einen Rückgang von 89% vor der Pandemie auf 82% seit der Pandemie. Besonders stark ist der Anteil unter jenen Teilzeitkräften gesunken, die bis zu 22 Wochenstunden leisten. Unter den Vollzeitbeschäftigen im Handel geben seit Beginn der Pandemie 16% an, weniger als 35 Wochenstunden arbeiten zu wollen. Vor der Pandemie betrug dieser Anteil noch 6%.

Im ersten Halbjahr 2022 deutet sich ein leichter Rückgang des gestiegenen Teilzeitwunsches unter Vollzeitbeschäftigen an: Unter den vollzeitbeschäftigen Frauen im Handel sinkt der Anteil der Personen mit einem Teilzeitwunsch von 25% auf 21%, bei den Männern bleibt es bei rund 12%, die gerne weniger als 35 Wochenstunden arbeiten würden (Abbildung 5). Machte die Differenz zwischen männlichen und weiblichen Handelsbeschäftigen 2021 noch 13 Prozentpunkte aus, so waren es im ersten Halbjahr 2022 nur noch 9 Prozentpunkte. Es bleibt abzuwarten, inwieweit die Inflationslage

2022f. Beschäftigte mit einem niedrigen Einkommen unter Druck setzt und ob dies womöglich zu einer niedrigeren Bereitschaft führt, bei gleichbleibendem Stundenentgelt Arbeitszeit zu reduzieren.

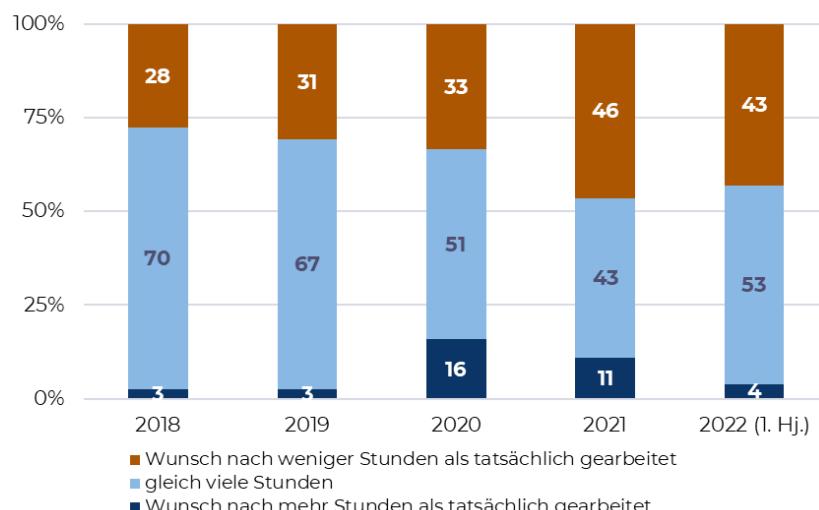
Abbildung 5: Teilzeitwunsch von Vollzeitbeschäftigen



Differenz Wunscharbeitszeit und geleistete Arbeitsstunden

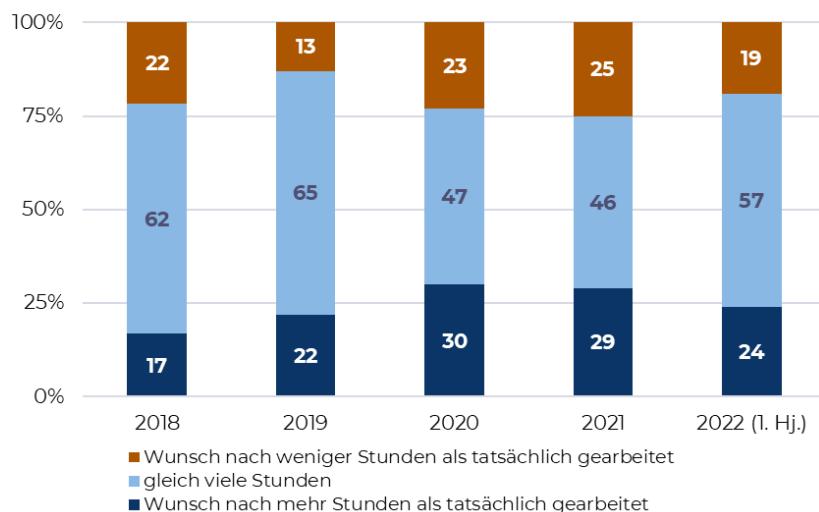
Was die Angabe von Wunscharbeitsstunden bei gleichbleibendem Stundenentgelt anbelangt, so hat seit Beginn der Krise der Anteil derjenigen Handelsbeschäftigen abgenommen, die an ihrem Stundenausmaß nichts verändern möchten. Gaben 2018/2019 noch 77% bzw. 78% an, gleich viele Stunden wie vertraglich vereinbart leisten zu wollen, so ist dieser Anteil seit Beginn der Pandemie in Richtung der 60-Prozent-Marke gewandert (2020: 61%, 2021: 57%, 2022 1. Hj.: 63%). Im Vergleich zu den tatsächlich geleisteten Stunden in einer durchschnittlichen Arbeitswoche liegt das Niveau etwa um - 10 Prozentpunkte niedriger: Wollten diesbezüglich noch zwei Drittel der Handelsbeschäftigen gleich viele Stunden leisten, waren es 2021 nur noch 43% und im ersten Halbjahr 2022 54%. Wird der Stundenwunsch in Bezug zu den tatsächlich geleisteten Stunden gesetzt, so wird deutlicher, dass im Laufe der letzten Jahre Vollzeitbeschäftigte im Handel vermehrt zu einer Arbeitszeitreduktion tendieren würden (Abbildung 6).

Abbildung 6: Stundenwunsch von Vollzeitbeschäftigen im Handel



Gleichzeitig war im Vergleich zum Vorkrisenzeitraum 2020 und 2021 der Anteil der Teilzeitbeschäftigen, die lieber Stunden aufzustocken wollten sogar steigend (Abbildung 7). Im ersten Halbjahr 2022 ist dieser Anteil zuletzt wieder leicht zurückgegangen. Nichtsdestotrotz würde ein Viertel der teilzeitbeschäftigten Handelsbeschäftigen (24%) mit Stand 1. Halbjahr 2022 gerne mehr Stunden arbeiten.

Abbildung 7: Stundenwunsch von Teilzeitbeschäftigen im Handel



3.3 Fazit

Zunächst muss festgehalten werden, dass das Gros der Handelsbeschäftigen sich grundsätzlich mit ihrer Arbeitszeitregelung zufrieden zeigt (siehe dazu auch Kapitel 4.4, Abschnitt Zeiteinteilung, Seite 108). Allerdings scheinen die Arbeitszeitvorstellungen in den letzten Jahren in immer größeren Teilen der Handelsbeschäftigen Konturen anzunehmen. Das heißt, tendenziell ging der Anteil derjenigen zurück, deren Wunscharbeitszeit ihrer tatsächlichen oder ihrer Normarbeitszeit entspricht. In den Daten für 1. Halbjahr 2022 relativiert sich diese zunehmende Polarisierung im Hinblick auf Arbeitszeitvorstellungen allerdings. Es bleibt daher abzuwarten, wie sich dieser Trend in den nächsten Monaten entwickelt.

Überdies kann festgehalten werden, dass im Vergleich zum Niveau vor der Pandemie für deutlich mehr Vollzeitbeschäftigte eine Arbeitszeitreduktion vorstellbar ist. Gleichwohl ist der Wunsch, Stunden aufzustocken, bei Teilzeitbeschäftigten gestiegen. Rund ein Viertel möchte mit Stand Sommer 2022 lieber mehr Stunden leisten als durchschnittlich geleistet wird. Angesichts der aktuell hohen Inflation bleibt abzuwarten, inwiefern der steigende Kostendruck im Alltag die präferierten Normarbeitszeiten beeinflussen wird.

Die Pandemie hat bei gleichzeitiger Reduktion der durchschnittlich geleisteten Stunden (Ausweitung Teilzeit, Kurzarbeit etc.) auch zu Verdichtungen geführt: sechs von zehn Handelsbeschäftigen arbeiten bis zu 10 Tage im Quartal länger als 10 Stunden. Die drastische Zunahme von Präsentismus, also dem Arbeiten trotz (akuter) gesundheitlicher Einschränkungen, bekräftigt, dass sich arbeits(zeit)bezogene Belastungsfaktoren dennoch ausgedehnt an.

4 Arbeitsklima

Um einen Gesamteindruck zur Entwicklung des Arbeitsklimas und der Arbeitszufriedenheit⁵ im Handel und einzelner Beschäftigungsgruppen zu gewinnen, wird im kommenden Abschnitt der Arbeitsklima Index⁶ herangezogen. Für die vorliegende Studie ist von Interesse, inwieweit die Pandemie Veränderungen in der Arbeitszufriedenheit von Handelsbeschäftigen bedingt haben könnte und in welchem Verhältnis diese Veränderungen zu jenen in anderen Branchen stehen. Der Aufbau dieses Kapitels folgt der Struktur des Arbeitsklima Index: Dieser basiert auf 25 Basisitems (Einzelfragen), die zu 16 Subdimensionen zusammengefasst werden, die wiederum in vier Teilindizes einfließen. Aus den vier Teilindizes wird der Gesamtindex berechnet (ANHANG C, Tabelle 6).

Die Teilindizes *Gesellschaft*, *Betrieb*, *Arbeit* sowie *Erwartungen* beziehen sich auf die folgenden Aspekte: *Gesellschaft* (Kapitel 4.2) betrifft die äußeren Rahmenbedingungen der Berufstätigkeit wie den generellen Wirtschaftsoptimismus oder die Zufriedenheit mit der eigenen Position als Arbeitnehmer:in in der Gesellschaft. *Betrieb* (Kapitel 4.3) deckt zentrale betriebliche Rahmenbedingungen wie die wirtschaftlichen Erwartungen für den Betrieb ab: den Führungsstil, das Image sowie die soziale Einstellung gegenüber den Beschäftigten ab. *Arbeit* (Kapitel 4.4) betrifft die engere Arbeitsplatzzufriedenheit mit den Aspekten Einkommen, Arbeitsklima, allgemeine Berufs- und Lebenszufriedenheit, Arbeitszeitregelungen, Vereinbarkeit sowie eine Reihe von Belastungsdimensionen. *Erwartungen* (Kapitel 4.5) bezieht sich auf interne und externe berufliche Perspektiven, insbesondere auf die Aspekte der innerbetrieblichen Karriere und Weiterbildung sowie der subjektiven Einschätzung nach den theoretischen Arbeitsmarktchancen. Der Teilindex *Arbeit* geht mit einem Gewicht von 40% in den Arbeitsklima Index ein, während die anderen drei Teilindizes mit jeweils 20% Eingang in den Gesamtindex finden.

4.1 Arbeitsklima Index

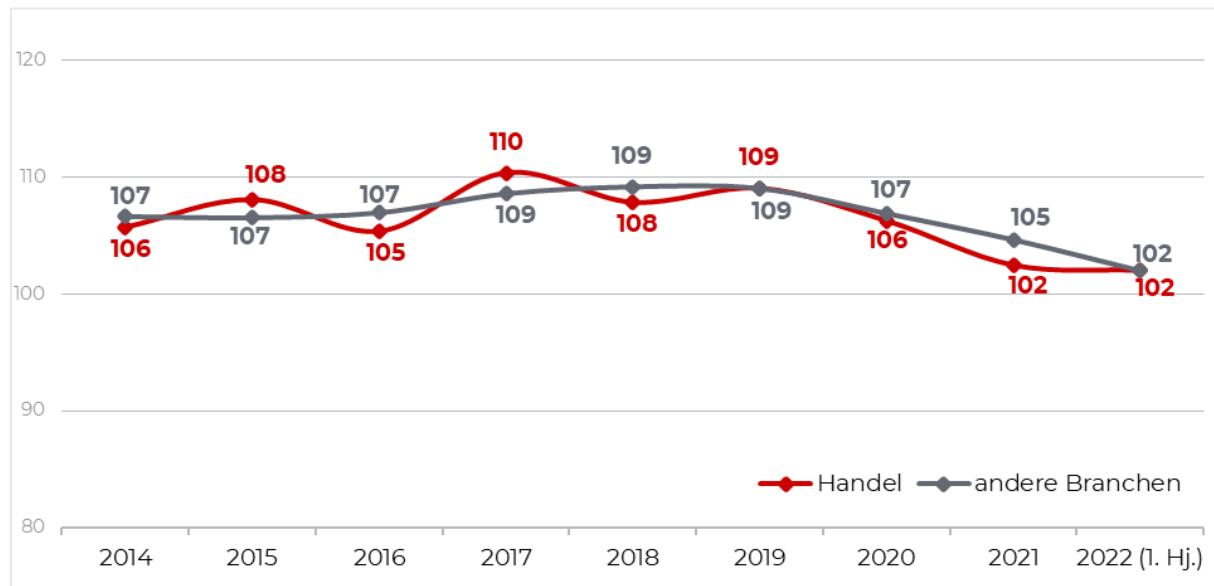
Mit Beginn der Pandemie ist das Arbeitsklima im Handel insgesamt steiler gefallen als in den anderen Branchen. Lag der normierte Arbeitsklima Index⁷ 2019 im Handel noch bei 109 Punkten so ist er seit der Pandemie für 2021 und das erste Halbjahr 2022 auf 102 Punkte regelrecht abgestürzt – eine Entwicklung, die sich in den anderen Branchen mit etwas Verzögerung ebenfalls eingestellt hat. Die Arbeitsklima-Indexwerte befinden sich damit auf einem Tiefstand – es handelt sich um die niedrigsten seit Ende der 1990er-Jahre – sowohl für den Handel als auch für die anderen Branchen.

⁵ Die Begriffe *Arbeitsklima* (globale Ebene) und *Arbeitszufriedenheit* (individuelle Ebene) können analytisch differenziert werden: „Arbeitszufriedenheit kann [...] als Bestandteil von Arbeitsklima gesehen werden, da Arbeitsklima ein wesentlich umfassenderer Begriff ist und auch die gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Ebene mit einschließt“ (Schiff und Raml 2016, S. 31f; siehe dazu auch Raml et al. 2007, S. 93). Für den vorliegenden Bericht wurden die beiden Begriffe dennoch synonym verwendet, um den Text verständlicher zu gestalten.

⁶ Für detaillierte Informationen zur Konstruktion des Arbeitsklima Index: Preinfalk & Michenthaler (2011) sowie Michenthaler & Hofinger (1998).

⁷ Ausgangsbasis: Die Arbeitszufriedenheit des Jahres 1997 wurde mit 100 Indexpunkten normiert.

Abbildung 8: Entwicklung des Arbeitsklima Index seit 2014 (in normierten Indexwerten)



Eine auffällig niedrige Arbeitszufriedenheit weist die Gruppe der 30- bis 49-Jährigen auf, seit Pandemiebeginn ist diese insbesondere bei den 30- bis 39-Jährigen eingebrochen. Drastische Rückgänge sind auch bei Handelsbeschäftigte mit Migrationshintergrund – hier vor allem Personen der ersten Generation – sowie bei Personen mit Matura- oder Hochschulabschluss zu beobachten. Zudem zeigt sich, dass die Arbeitszufriedenheit in größeren Betrieben und urbanen Zentren wie Wien etwas niedriger liegt.

Während vor der Krise keine nennenswerten Unterschiede zwischen Teilzeit- und Vollzeitkräften in puncto Arbeitszufriedenheit zu erkennen waren (Teilzeitkräfte: 108 Punkte; Vollzeitkräfte: 109 Punkte), so hat sich seit der Krise eine gewisse Kluft aufgetan: Teilzeitkräfte sind im Zeitraum seit 2020 auf 102 Indexpunkte gefallen, Vollzeitbeschäftigte im Handel „nur“ auf 105 Indexpunkte.

Innerhalb des Handels ist die Arbeitszufriedenheit im Einzelhandel am niedrigsten: Der Indexwert beträgt für die Zeitspanne 2020ff. 103 Indexpunkte, um -4 Punkte weniger als im Vorkrisenzeitraum 2018f. Am deutlichsten heben sich die karriere- und arbeitsmarktspezifischen Subdimensionen im Einzelhandel hervor: Hier liegt der Teilindex mit 54 Punkten um -2 Punkte niedriger als im Großhandel und um -3 Punkte niedriger als im Bereich KFZ, Reparatur. Auch die betriebliche Situation führt bei Einzelhandelsbeschäftigte häufiger zu einer niedrigeren Zufriedenheit (siehe unten). Im Großhandel liegt der normierte Arbeitsklima Index für die Zeit seit der Pandemie bei 104 Punkten und damit um -4 Punkte niedriger im Vorkrisenzeitraum. Im Bereich KFZ beläuft sich der Indexwert auf 106 Punkte, das entspricht einem Rückgang von -7 Punkten zum Vergleichszeitraum.

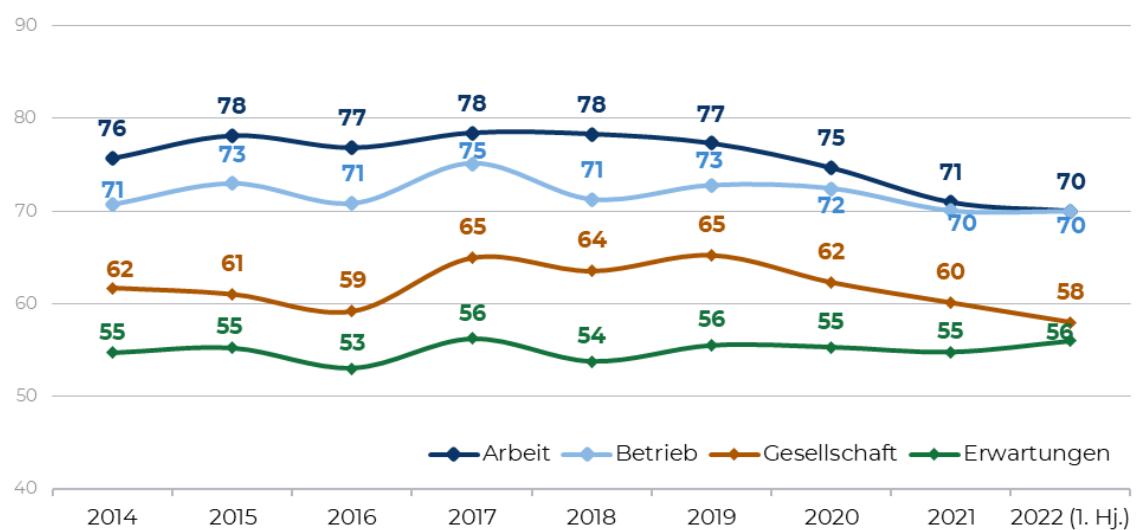
Auffällig ist weiters, dass die Arbeitszufriedenheit bei Handelsbeschäftigte in Wien besonders niedrige Werte aufweist. Mit 99 Punkten liegt der Arbeitsklima Index hier weit unter jenen der Handelsbeschäftigte in anderen Landesteilen.

Ähnlich verhält es sich in Sachen Kurzarbeit⁸: Der Indexwert von Personen in Kurzarbeit liegt um -4 Punkte niedriger als bei Personen, die (jedenfalls zum jeweiligen Befragungszeitpunkt) nicht von Kurzarbeit betroffen waren (Tabelle 12). Eine größere Diskrepanz herrscht im Bereich der gesellschaftlichen Erwartungen vor – also wenn es um die Einschätzung der subjektiven Arbeitsmarktchancen sowie der Aufstiegs- und Weiterbildungsmöglichkeiten geht. Der Teilindex Erwartungen liegt bei Handelsbeschäftigte in Kurzarbeit um -6 Punkte niedriger als bei den nicht betroffenen Kolleg:innen (50 bzw. 56 Punkte). Personen in Kurzarbeit wähnen sich auch etwas häufiger von psychischem Stress und Innovationsstress belastet – letzterer Stressfaktor beschreibt die wahrgenommenen Belastungen durch technische und organisatorische Veränderungen sowie durch einen ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe.

In Kurzarbeit befindliche Arbeitnehmer:innen im Handel geben auch häufiger an, von körperlichen Belastungen betroffen zu sein (darunter zusammengefasst werden Belastungen durch schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz sowie Belastungen durch eine höhere Unfall- und Verletzungsgefahr). Dies könnte allerdings auch mit der Betroffenheit bestimmter Berufsgruppen von Kurzarbeitsmaßnahmen zusammenhängen.

Etwas höher liegt die Arbeitszufriedenheit bei jenen Beschäftigten im Handel, die zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten konnten (106 Indexpunkte, kein Homeoffice: 103 Indexpunkte; Tabelle 11). Beschäftigte im Homeoffice weisen einen höheren Teilindex Arbeit auf (75 Punkte, kein Homeoffice: 72 Punkte). Dies resultiert vor allem aus einer höheren allgemeinen Lebenszufriedenheit (80 Punkte, kein Homeoffice: 76 Punkte), einer besseren Berufszufriedenheit (76 Punkte, kein Homeoffice: 72 Punkte) sowie höheren Zufriedenheitswerten in puncto Zeiteinteilung (79 Punkte, kein Homeoffice: 75 Punkte) und Einkommen (60 Punkte, kein Homeoffice: 53 Punkte). Die wesentlich niedrigeren Werte für körperliche Belastungen deuten hier ebenfalls an, welche Tätigkeitsbereiche vornehmlich die Möglichkeit auf Homeoffice hatten (17 Punkte, kein Homeoffice: 23 Punkte⁹).

Abbildung 9: Entwicklung der Teilindizes seit 2014 (nur Handel; in Indexwerten)



⁸ Als in Kurzarbeit befindlich wurden nur jene Beschäftigten gezählt, die zum jeweiligen Befragungszeitpunkt unmittelbar von dieser Maßnahme betroffen waren.

⁹ Bei Belastungen bedeuten höhere Werte höhere Belastungen. Im Gegensatz zu den Zufriedenheitsdimensionen: Hier stehen höhere Werte auch für eine höhere Zufriedenheit.

Die Entwicklung der Teilindizes des Arbeitsklima Index deutet an, welchen Aspekten der allgemeine Sinkflug der Arbeitszufriedenheit geschuldet sein könnte: Während der Bereich der *Erwartungen* sich vergleichsweise stabil darstellt, sind die deutlichsten Rückgänge in den Teilindizes *Arbeit* und *Gesellschaft* zu beobachten. Hier sinken die Werte von 77 bzw. 65 Punkten im Jahr 2019 auf 70 bzw. 58 Punkte im ersten Halbjahr 2022. Etwas weniger steil fällt der Rückgang des Teilindex *Betrieb* aus, der von 73 Punkten im Jahr 2019 auf 70 Punkte gesunken ist (und damit nur knapp unter dem Niveau von 2016 liegt).

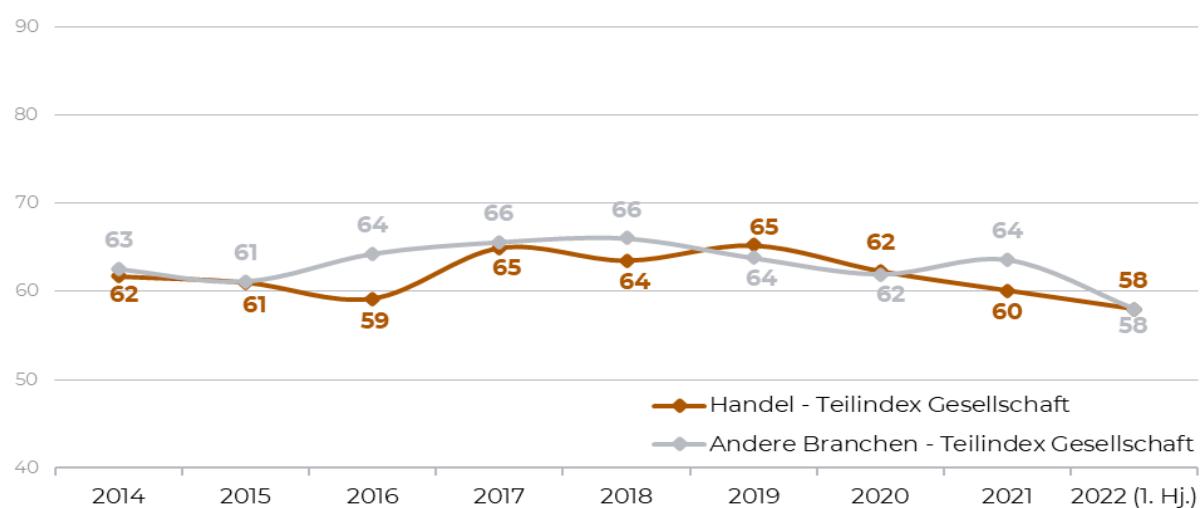
Was die Veränderungen im Lichte der gegenwärtigen Pandemie von vorangegangenen Veränderungen unter anderem unterscheidet, ist, dass mit dem Einsetzen der Pandemie der Teilindex *Arbeit* geradezu einbricht. Denn im Vergleich dazu weisen die Rückgänge der anderen Teilindizes Werte auf, die sich von vergangenen Tiefpunkten wie etwa 2016 jedenfalls nicht erheblich unterscheiden.

Dies deutet darauf hin, dass die Pandemie für die Beschäftigten im Allgemeinen und für jene im Handel im Besonderen eine massive Irritation der Arbeitszufriedenheit markiert, die sich unter anderem durch Pessimismus im Hinblick auf gesellschaftliche Entwicklungen, eine höhere Belastungssituation im beruflichen Kontext sowie eine geringere Zufriedenheit mit Aspekten der beruflichen Tätigkeit auszeichnet. Dass die Arbeitszufriedenheit von Beschäftigten in anderen Branchen im 1. Halbjahr auf das Niveau der Handelsbeschäftigte abfällt, illustriert zudem, dass Beschäftigte im Handel wesentlich früher und wesentlich direkter von den Auswirkungen der Pandemie betroffen waren und sind.

4.2 Teilindex *Gesellschaft*

Der Teilindex *Gesellschaft* fasst den vorherrschenden Optimismus für die weitere wirtschaftliche Entwicklung (in Österreich) sowie die Zufriedenheit mit dem gesellschaftlichen Status zusammen. Die Dimension des gesellschaftlichen Status ergibt sich aus der Zufriedenheit mit der sozialen Position als Arbeitnehmer:in und der Zufriedenheit mit den Rechten als Arbeitnehmer:in gegenüber dem:der Arbeitgeber:in. Seit Beginn der Pandemie ist dieser Teilindex im Bereich des Handels sukzessive gesunken (Abbildung 10).

Abbildung 10: Entwicklung des Teilindex *Gesellschaft* (in Indexwerten)



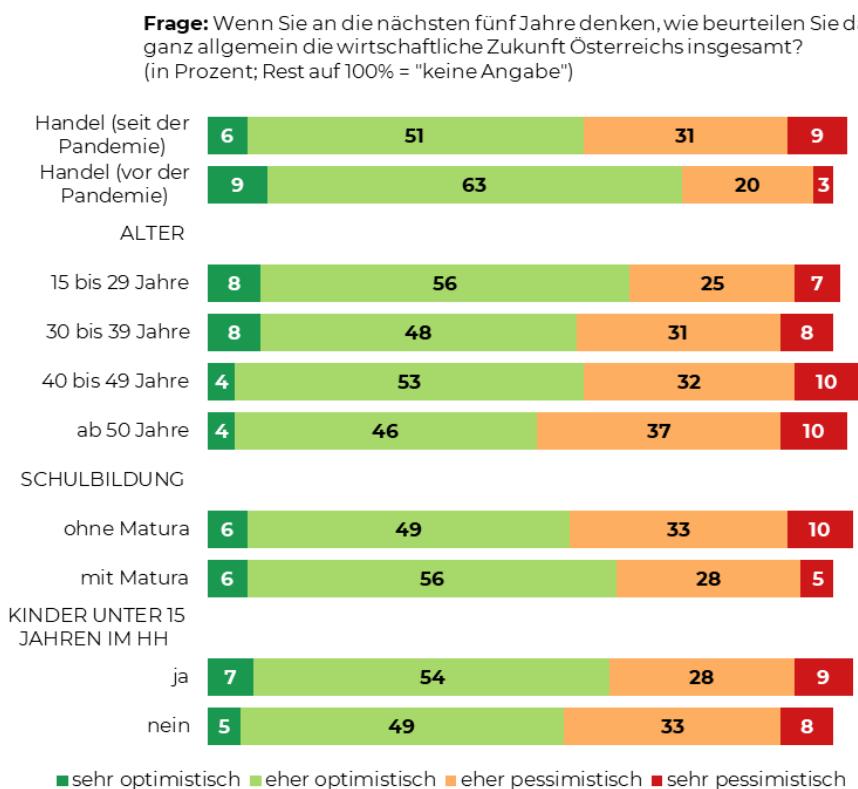
Diese Entwicklung speist sich im Wesentlichen aus dem Sinkflug des Optimismus gegenüber der allgemeinen wirtschaftlichen Entwicklung. Denn die Zufriedenheit mit dem gesellschaftlichen Status ist eine der wenigen Dimensionen, die unter der Pandemie nicht „gelitten“ haben. Sie ist seit Pandemiebeginn unter Handelsbeschäftigen sogar leicht gestiegen.

Optimismus für die Gesellschaft

Ein Negativtrend, der sich nun ebenfalls weiter verstärken könnte, betrifft den wirtschaftlichen Optimismus. Respondent:innen im Zuge der Arbeitsklima-Index-Erhebungen werden angeregt, an die nächsten fünf Jahre zu denken und einerseits „ganz allgemein die wirtschaftliche Zukunft Österreichs insgesamt“ sowie die wirtschaftliche Zukunft des eigenen Betriebes zu beurteilen – auf einer vierteiligen Skala von sehr/eher optimistisch bis eher/sehr pessimistisch.

Gegenüber der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs zeigen sich für den Zeitraum 2020ff. Handelsbeschäftigte ähnlich zuversichtlich wie andere Erwerbstätige (Handel: 57% eher oder sehr optimistisch, siehe Abbildung 11). Dieser Wert ist zum Vergleichszeitraum 2018/2019 drastisch gesunken: im Handel um -15 Prozentpunkte.

Abbildung 11: Optimismus für die wirtschaftliche Zukunft



Mit Blick auf die einzelnen Jahre deutet sich eine Fortsetzung dieses Negativtrends an. Für den Handel betrug der wirtschaftliche Optimismus im Jahr 2020 noch 60% (eher oder sehr optimistisch), 2021 dann nur noch 55% und im 1. Halbjahr zeigte sich rund jeder Zweite optimistisch (52%).

Besonders zuversichtlich im Zeitraum 2020ff. sind Personen mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt (61%), Personen mit Migrationshintergrund (65%) sowie Personen mit Matura- oder

Hochschulabschluss (62%). Zwischen den untersuchten Bereichen im Handel sind keine besonders großen Unterschiede auszumachen: 59% im Großhandel sowie jeweils 56% im Einzelhandel und für den Bereich KFZ, Reparatur.

Gesellschaftlicher Status

Was die Rechte als Arbeitnehmer:in gegenüber dem:der Arbeitgeber:in sowie die soziale Position als Arbeitnehmer:in in der Gesamtbevölkerung betrifft, so sind unter den Handelsbeschäftigten im Vergleich zum Zeitraum vor der Krise keine negativen Veränderungen zu beobachten. Ähnlich verhält es sich bei den Beschäftigten anderer Branchen.

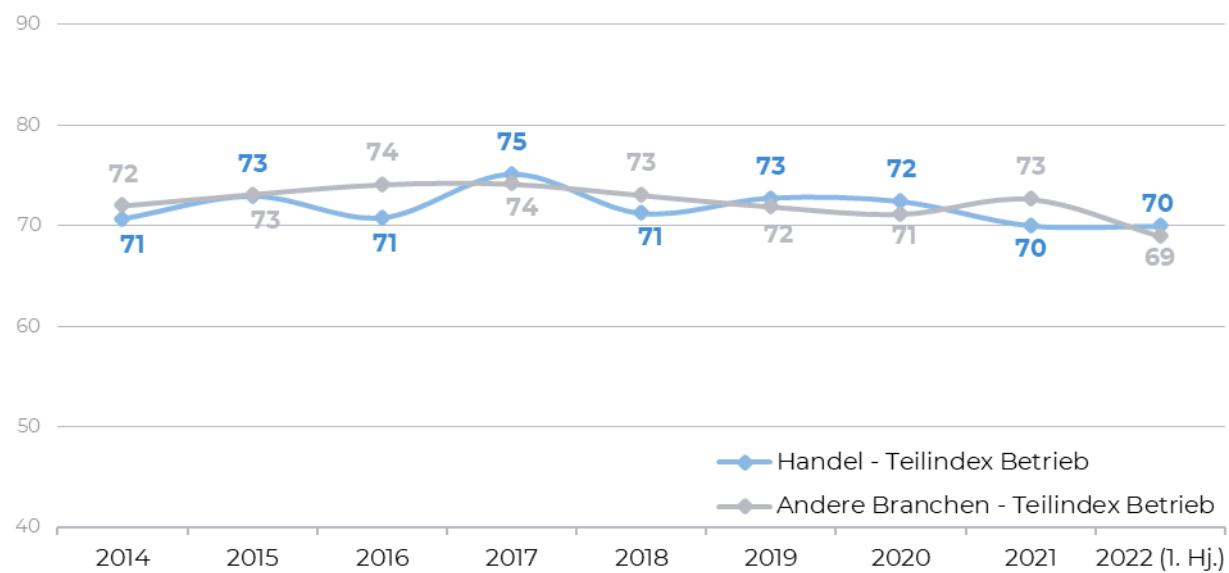
Zur sozialen Position in der Gesamtbevölkerung: Zwar sind Handelsbeschäftigte im Vergleich zu Beschäftigten in anderen Branchen weniger zufrieden mit ihrer sozialen Position, dennoch vergeben hier immer noch zwei Drittel (66%) eine der beiden Höchstnoten. In den anderen Branchen geben sich sieben von zehn Arbeitnehmer:innen (sehr) zufrieden (70%). Dieser Anteil liegt damit exakt auf dem Vorkrisenniveau, während er unter der Gesamtheit der Handelsbeschäftigten um +2 Prozentpunkte leicht gestiegen ist. Innerhalb des Handels ist die Zufriedenheit mit dem beruflichen Ansehen im Bereich KFZ, Reparatur mit 70% relativ hoch (+1 Prozentpunkt), gefolgt vom Großhandel mit 67%, die sich (sehr) zufrieden zeigen. Am schlechtesten bewerten zwar die Beschäftigten im Einzelhandel ihre soziale Position (63%), in dieser Hinsicht ist allerdings ein etwas stärkerer Zuwachs im Vergleich zum Vorkrisenniveau zu beobachten. Das Arbeitszeitausmaß scheint hier einen Unterschied zu machen: Nur 58% der Teilzeitkräfte im Handel sind mit ihrer sozialen Position (sehr) zufrieden, unter den Vollzeitkräften sind es immerhin 71%.

Was die Zufriedenheit mit den Rechten als Arbeitnehmer:in gegenüber dem:der Arbeitgeber:in betrifft, so weisen Arbeitnehmer:innen im Handel ein ähnliches Zufriedenheitslevel auf wie ihre Kolleg:innen in den anderen Branchen (70% bzw. 71% Note 1 oder 2). Im Handel ist der Wert minimal gestiegen (+1 Prozentpunkt), während er in den anderen Branchen minimal gesunken ist (-1 Prozentpunkt). Was die Zufriedenheit mit der rechtlichen Absicherung betrifft, so steigt diese mit dem Lebensalter an: Während 72% der über 40-jährigen Handelskräfte diesbezüglich (sehr) zufrieden sind, sind es bei ihren unter 30-jährigen Kolleg:innen nur zwei Drittel. Ein geringeres Maß an Zufriedenheit geben auch Handelsbeschäftigte mit Migrationshintergrund an (58%). Das Arbeitszeitausmaß macht hier keinen gravierenden Unterschied. Im Einzelhandel stellt sich ein Unterschied zum Großhandel und zum Bereich KFZ, Reparatur dar: 67% Zufriedenheit im Vergleich zu jeweils 73%.

4.3 Teilindex Betrieb

Im Teilindex *Betrieb* spiegelt sich die Zufriedenheit mit dem Ansehen des Unternehmens, dem Führungsstil von Vorgesetzten und mit den betrieblichen Sozialleistungen ebenso wider wie der Optimismus im Hinblick auf die wirtschaftliche Entwicklung des Betriebs. In diesem Bereich hat sich verglichen mit den Teilindizes *Arbeit* und *Gesellschaft* wenig im Vergleich zum Vorkrisenzeitraum verändert. Insgesamt ist der Teilindex für den gesamten Handelsbereich von 73 Punkten im Jahr 2019 auf jeweils 70 Punkte für 2021 und das erste Halbjahr 2022 zurückgegangen. Mit Ausnahme der Zufriedenheit mit den betrieblichen Sozialleistungen sind sämtliche Werte für die Subdimension dieses Teilindex im Vergleich zum Vorkrisenniveau gesunken.

Abbildung 12: Entwicklung des Teilindex Betrieb (in Indexwerten)



Am niedrigsten fällt der Teilindex Betrieb unter Beschäftigten im Einzelhandel aus. Hier liegt der Wert für den Zeitraum 2020ff. bei 70 Punkten, um -1 Punkt niedriger als im Großhandel und um -2 Punkte niedriger als im Bereich KFZ, Reparatur. Im Vergleich zum Vorkrisenniveau ist das Level im Einzelhandel und im Großhandel annähernd gleichgeblieben, während im Bereich KFZ, Reparatur ein regelrechter Einbruch von 77 Punkten 2018/2019 auf 72 Punkte 2020ff. zu Buche schlägt.

Wirtschaftliche Zukunft

Geht es um die wirtschaftliche Zukunft des Betriebes, in dem man tätig ist, so liegt das Niveau der Zuversicht allgemein höher als bei der doch etwas abstrakteren Frage nach der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs. Gleichwohl ist auch hier der Optimismus im Vergleich zum Vorkrisenniveau gesunken: unter den Handelsbeschäftigen von 86% im Zeitraum 2018/2019 eher bis sehr optimistisch auf 81% im Zeitraum 2020ff. Im Vergleich dazu beläuft sich der Rückgang in den anderen Branchen auf -4 Prozentpunkte, von 85% auf 81%. Personen mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt zeigen sich etwas optimistischer (2020ff.: 84%). Allgemein sind zwischen den untersuchten Gruppen nur geringe Unterschiede auszumachen.

Image

Mit dem Ansehen ihres Unternehmens sind insgesamt 77% der Handelsbeschäftigen (sehr) zufrieden, d.h. sie vergeben eine der beiden Höchstnoten. Damit liegt die Zufriedenheit mit dem Unternehmensimage sogar +1 Prozentpunkt über jener in den anderen Branchen. Im Handel zeigt sich eine überdurchschnittlich hohe Identifikation mit dem Ansehen des Unternehmens bei älteren Arbeitnehmer:innen (85%) und bei Vollzeitbeschäftigen (79%) sowie im Bereich KFZ, Reparatur (81%) – auch wenn hier der Rückgang im Vergleich zum Vorkrisenniveau mit -8 Prozentpunkten vergleichsweise hoch ausfällt.

Insgesamt ist die Zufriedenheit mit dem Unternehmensimage im Handel sowie in den anderen Branchen um jeweils -5 Prozentpunkte gesunken. Besonders stark sind die Rückgänge bei Teilzeitkräften und Personen mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt (jeweils um -8 Prozentpunkte

auf 75% bzw. 73% Zufriedenheit). Eine Hypothese zu dieser Verringerung könnte lauten, diese Entwicklung könnte dem Umstand geschuldet sein, dass Beschäftigte mit Betreuungspflichten aus ihrer Sicht zu wenig betriebliche Unterstützung erfahren haben.

Führungsstil

Die Zufriedenheit mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten hat sich im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie ebenfalls verschlechtert, allerdings nicht so deutlich wie in anderen Wirtschaftsbereichen: Im Handel ist der Anteil derjenigen, die sich mit dem Führungsstil (sehr) zufrieden zeigen, um -2 Prozentpunkte auf 65% gesunken, während er in den anderen Branchen um -7 Prozentpunkte auf 63% zurückgegangen ist. Überdurchschnittlich unzufrieden mit ihren Vorgesetzten sind 30- bis 39-Jährige (61%), Personen mit Kindern im Haushalt (62%) sowie Teilzeitbeschäftigte (61%). Arbeitnehmer:innen ab 50 Jahren zeigen sich hingegen besonders zufrieden mit ihren Vorgesetzten (71%). Das wird möglicherweise auch durch die Tatsache begünstigt, dass in dieser Altersgruppe der Führungskräfteanteil vergleichsweise höher liegt.

In den einzelnen Handelsbereichen ist im Einzelhandel sogar ein leichter Zuwachs in der Führungsstil-Zufriedenheit um +2 Prozentpunkte auf 65% zu beobachten, während im KFZ-Bereich der Wert um -9 Prozentpunkte auf 67% gefallen ist und damit nur noch leicht über dem Mittelwert im Handel liegt.

Betriebliche Sozialleistungen

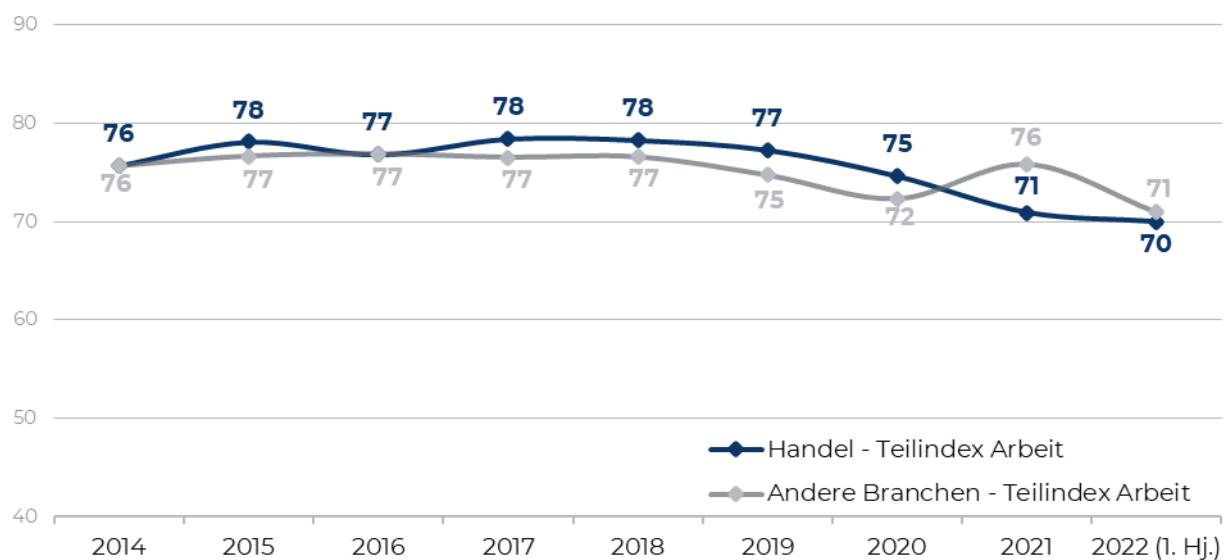
Mit den betrieblichen Sozialleistungen sind knapp sechs von zehn Handelsbeschäftigten zufrieden (57%). Der Wert liegt etwas niedriger als in den anderen Branchen (61%) und ist im Vergleich zum Vorkrisenniveau um -5 Prozentpunkte zurückgegangen. Weibliche Beschäftigte (60%), ältere Arbeitnehmer:innen (60%) sowie Personen mit Kindern im Haushalt (63%) zeigen sich häufiger (sehr) zufrieden mit den betrieblichen Sozialleistungen.

Werden die Handelsbereiche miteinander verglichen, so weisen Einzel- und Großhandel sowie der Bereich KFZ, Reparatur ein ähnliches Zufriedenheitslevel auf (57% bzw. 59% bzw. 58%). Ein auffällig starker Rückgang ist im Großhandel zu beobachten: Hier ist der Zufriedenheitsanteil im Vergleich zum Zeitraum 2018/2019 um -10 Prozentpunkte zurückgegangen.

4.4 Teilindex Arbeit

Im Teilindex Arbeit verdichten sich die Zufriedenheitsdimensionen der Lebens- und Berufszufriedenheit, der Zeiteinteilung und der sozialen Einbindung sowie der Belastungsdimensionen psychischer und körperlicher Stressfaktoren sowie des Innovationsstresses, d.h. der Belastungen durch wechselnde Arbeitsabläufe und technische wie organisatorische Veränderungen. Lag dieser Indexwert für den Handel vor der Pandemie noch konstant über jenem der anderen Branchen, so ist er 2021 erstmals seit längerem mit 71 Punkten darunter zu liegen gekommen und hält im ersten Halbjahr 2022 bei 70 Punkten.

Abbildung 13: Entwicklung des Teilindex Arbeit (in Indexwerten)



Über alle Handelsbeschäftigte hinweg betrachtet liegt der Teilindex Arbeit für den Zeitraum 2020 bis zum ersten Halbjahr 2022 bei weiblichen Beschäftigten (73 Punkte) etwas höher als bei ihren männlichen Kollegen. Der Wert steigt tendenziell mit dem Alter: unter 30-jährige Personen im Handel weisen einen Teilindex-Wert von 70 auf, über 50-Jährige einen Wert von 76.

Einzelhand, Großhandel sowie der Bereich KFZ, Reparatur liegen im Hinblick auf den Teilindex Arbeit auf einem ähnlichen Niveau (72 Punkte bzw. 72 Punkte bzw. 73 Punkte). Um die allgemeine Berufszufriedenheit sowie die Einkommenszufriedenheit ist es im Einzelhandel schlechter bestellt als in den anderen beiden Bereichen. Besonders hoch hingegen fallen der psychische Stress und der Innovationsstress im Großhandel aus. Im Bereich KFZ, Reparatur werden überdurchschnittlich hohe körperliche Belastungen von den befragten Beschäftigten berichtet.

Zwar sind die Werte sämtlicher Zufriedenheitsdimensionen seit Beginn der Pandemie gefallen und die Werte aller Belastungsdimensionen gestiegen, ein besonders starker Anstieg im Vergleich zu den Vorkrisenjahren ist allerdings in puncto psychischer Stress zu beobachten. In den Zufriedenheitsdimensionen sind es insbesondere die allgemeine Lebens- sowie die allgemeine Berufszufriedenheit, die überdurchschnittlich gesunken sind.

Allgemeine Berufszufriedenheit¹⁰

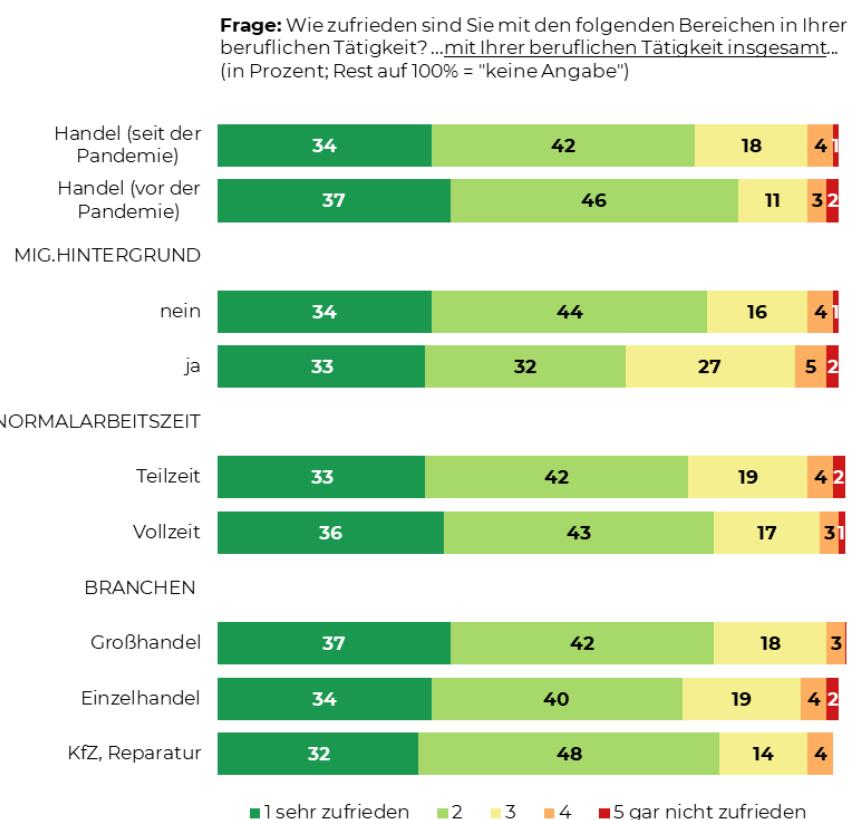
Drei von vier Handelsbeschäftigte geben an, mit ihrer „beruflichen Tätigkeit insgesamt“ (sehr) zufrieden zu sein (76%). Das heißt, sie vergeben eine der beiden Höchstnoten auf einer fünfteiligen Skala. Dieser Anteil lag 2018/2019 noch um +7 Prozentpunkte höher. In den anderen Branchen liegt die Berufszufriedenheit bei 80%, sie ist dort um -4 Prozentpunkte zurückgegangen. Unter den Handelsbeschäftigte steigt die Zufriedenheit mit dem Alter, zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten sind hinsichtlich der „Top Box“ keine Unterschiede zu verzeichnen (bei ersteren liegt

¹⁰ Hinweis: Für die Subdimension *Beruf* im Kontext des Teilindex *Arbeit* werden zwar nur die Items zur „Berufszufriedenheit allgemein“ sowie jenes, mit dem die theoretische Bereitschaft gemessen werden soll, „wieder eine Tätigkeit im selben Betrieb“ anzustreben, herangezogen, in diesem Abschnitt werden allerdings inhaltlich verwandte Aspekte ebenfalls behandelt.

lediglich der Mittelwert um ein Zehntel höher). Etwas zufriedener mit ihrer beruflichen Tätigkeit sind Personen ohne Maturaabschluss (78%), ohne Migrationshintergrund (78%), Vollzeitbeschäftigte (79%) sowie – trotz eines Rückgangs von -10 Prozentpunkten gegenüber 2018/2019 – Beschäftigte im Bereich KfZ, Reparatur (80%) und dem Großhandel (79%).

Besonders große Einbußen bei der Berufszufriedenheit sind weiters bei Beschäftigten in Teilzeit (-10 Prozentpunkte auf 75%), Beschäftigten mit Migrationshintergrund (-14 Prozentpunkte auf 65%) sowie bei Personen mit Matura oder Hochschulabschluss (-12 Prozentpunkte auf 72%), unter 30-Jährigen (-10 Prozentpunkte auf 69%) und männlichen Beschäftigten (-11 Prozentpunkte auf 77%) zu beobachten.

Abbildung 14: Berufszufriedenheit insgesamt



Mit „Art und Inhalt“ der beruflichen Tätigkeit verhält es sich ähnlich: Drei Viertel zeigen sich damit (sehr) zufrieden (75%), das sind um -7 Prozentpunkte weniger als vor der Pandemie (2018/2019: 82%). In den anderen Branchen liegt der Anteil mit 78% auf etwas höherem Niveau, hier beträgt der Rückgang nur -2 Prozentpunkte (2018/2019: 80%). Tendenziell steigt die Zufriedenheit mit Art und Inhalt der beruflichen Tätigkeit mit dem Alter. Vergleichsweise weniger häufig (sehr) zufrieden sind Handelsbeschäftigte mit Matura (68%), Personen mit Migrationshintergrund (70%) und Teilzeitkräfte (69%). In diesen Gruppen sind im Vergleich zum Zeitraum vor der Pandemie auch die stärksten Rückgänge zu verzeichnen, ähnlich wie das bereits oben für die allgemeine Berufszufriedenheit attestiert werden konnte.

Was berufliche Aspirationen anbelangt, so ist der Anteil derjenigen stark zurückgegangen, die „auf längere Sicht“ in derselben Position und Tätigkeit verbleiben wollen: Im Handel von 60% im Zeitraum 2018/2019 auf 47% seit der Pandemie (2020ff.), in den anderen Branchen in ähnlicher Weise von 58% auf 45%. Besonders stark ist der Rückgang im Bereich von KFZ, Reparatur von 70% auf 52%. Im Einzelhandel sank der Anteil von 60% auf 47%, im Großhandel von 48% auf 43%. Im Handel möchte mittlerweile jede:r vierte unselbstständig Beschäftigte entweder zu einer anderen Firma oder gar vollständig den Beruf wechseln (25%; andere Branchen: 24%). Vor der Krise gab dies jede:r fünfte Beschäftigte im Handel an (19%; andere Branchen: 20%).

Besonders hoch ist die Wechselbereitschaft bei den unter 30-Jährigen im Handel: Hier können sich 27% einen vollständigen Wechsel des Berufs vorstellen. Im Durchschnitt sind es branchenintern 13%. Häufiger als andere können sich auch Personen mit Matura oder Hochschulabschluss (21%), Teilzeitkräfte (18%) und Personen mit Migrationshintergrund einen vollständigen Berufswechsel vorstellen (16%). Bei den Teilzeitkräften im Handel, die bis zu 22 Stunden leisten, kann sich sogar jede:r vierte Beschäftigte einen vollständigen Berufswechsel vorstellen (25%).

Rund ein Fünftel der Handelsbeschäftigen strebt zudem einen Wechsel in eine höhere berufliche Position in ihrem Tätigkeitsbereich an (19%). Vor der Krise lag dieser Wert bei 15%. Diesbezüglich zeigen sich männliche Beschäftigte (22%), jüngere Personen (unter 30-Jährige: 33%, 30- bis 39-Jährige: 25%), Personen mit Matura oder Hochschulabschluss (32%) besonders motiviert.

Vorgelagert zu den beruflichen Aspirationen werden die Respondent:innen im Zuge des Fragenprogramms dezidiert danach gefragt, ob sie wieder eine Tätigkeit im selben Betrieb anstreben würden. Hier vergeben 62% der Handelsbeschäftigen eine der beiden Höchstnoten 1 („unbedingt“) oder 2 auf einer fünfteiligen Skala (5 = „auf keinen Fall“). Vor der Krise haben dies noch 72% der Handelsbeschäftigen von sich behauptet. Allgemein fällt die Identifikation mit dem Betrieb im Handel niedriger als in den anderen Branchen aus. Dort lag das Niveau vor der Krise bei 76%, es ist nun auf 67% gefallen und liegt damit um +5 Prozentpunkte höher als bei den Handelskräften.

Insgesamt ist die Bereitschaft, etwas an der beruflichen Situation verändern zu wollen, gestiegen. Gleichzeitig ist die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit zwar um -7 Prozentpunkte gesunken, sie liegt aber nach wie vor auf relativ hohem Niveau. Dies kann auch dergestalt interpretiert werden, dass Beschäftigte im Handel grosso modo ihren Beruf schätzen, im Zuge der Pandemie allerdings mit Belastungen konfrontiert sind, die sie zur Reflexion ihrer derzeitigen beruflichen Situation anregen.

Lebenszufriedenheit

Mit Einsetzen der Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen lässt sich über alle Branchen hinweg ein teils drastischer Rückgang der Lebens- und Berufszufriedenheit beobachten. In einigen Bereichen hebt sich der Handel gegenüber den anderen Branchen hervor, in anderen folgt die Branchen der „Großwetterlage“. Dies wird im Folgenden näher beleuchtet.

Geht es etwa um die Zufriedenheit mit dem eigenen Leben insgesamt, so geben seit der Pandemie 79% der Handelsbeschäftigen an, (sehr) zufrieden zu sein (d.h. Note 1 oder Note 2 auf einer fünfteiligen Skala). Das entspricht einem Rückgang von -8 Prozentpunkten gegenüber dem Vergleichszeitraum vor der Pandemie. In den anderen Branchen liegt dieser Wert bei 82%, also

allgemein etwas höher als im Handel. Vergleichsweise ist in den anderen Branchen auch die Lebenszufriedenheit weniger stark gesunken (-5 Prozentpunkte im Vergleich zu 2018/2019). Innerhalb der Handelsbeschäftigte weisen jüngere Personen bis 29 Jahre (75%) und Beschäftigte im Bereich KFZ, Reparatur (76%) die niedrigsten Werte auf. Weiters ist zu beobachten, dass Teilzeitbeschäftigte weniger häufig die Höchstnoten vergeben als Vollzeitbeschäftigte (77% vs. 82%). Handelsbeschäftigte mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt zeigen sich zufriedener mit dem Leben (83%) als ihre Kolleg:innen ohne diese Art von Betreuungspflichten.

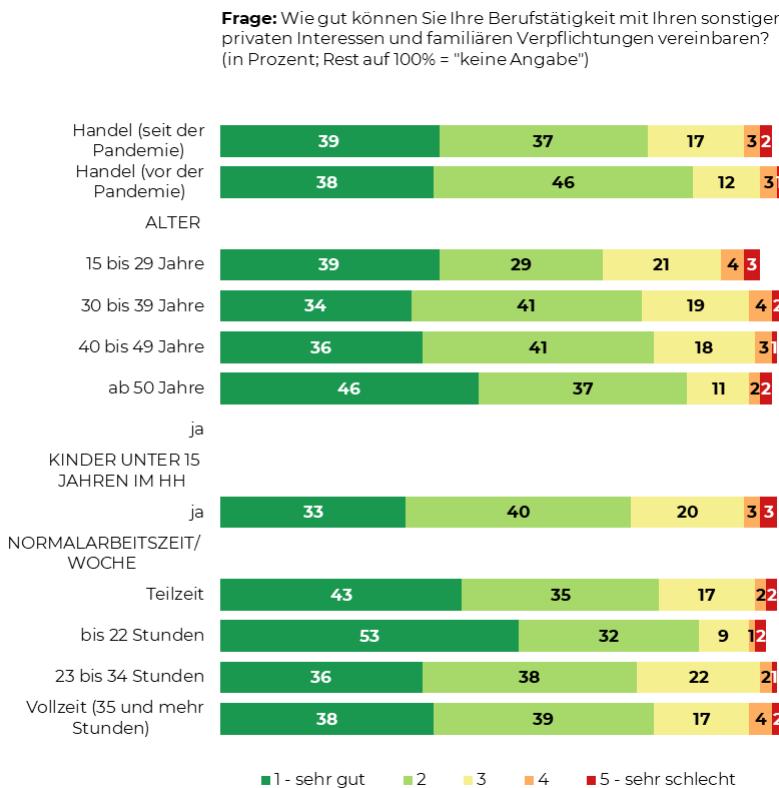
Zeiteinteilung

In der Subdimension Zeiteinteilung werden die Vereinbarkeit von beruflichen Verpflichtungen und privaten Interessen oder familiären Verpflichtungen sowie die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung erfasst. Am Indexwert dieser Subdimension hat sich seit Krisenbeginn kaum etwas verändert (-1 Punkt), er ist zudem nur geringfügig kleiner als der Wert in den anderen Branchen (75 Punkte bzw. 76 Punkte). Insgesamt steigt die Zufriedenheit mit dem Alter der Beschäftigten. Nach Arbeitszeit betrachtet, weisen Teilzeitbeschäftigte eine höhere Zufriedenheit auf (77 Punkte) als Vollzeitbeschäftigte (75 Punkte). Trotz höherer Teilzeitquote sind Beschäftigte im Einzelhandel etwas unzufriedener mit der Zeiteinteilung (74 Punkte) als ihre Kolleg:innen im Großhandel (77 Punkte) oder im Bereich KFZ, Reparatur (78 Punkte). Die halb-/jährlichen Daten des Arbeitsklima Index beinhalten einen Rückgang der Zufriedenheit mit der Zeiteinteilung in den vergangenen zweieinhalb Jahren (2020: 77 Punkte, 2021: 74 Punkte, 1. Halbjahr 2022: 73 Punkte). Inwieweit sich der Trend verfestigt bleibt abzuwarten.

Haben die Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und familiären Verpflichtungen vor der Pandemie noch 83% der Handelsbeschäftigte als (sehr) gut – also mit einer der beiden Höchstnoten – bewertet, so ist dieser Wert seit Pandemiebeginn für den Zeitraum 2020 bis einschließlich dem ersten Halbjahr 2022 auf 76% gesunken. Analog zur Subdimension spiegelt sich hier die fallende Tendenz der letzten zweieinhalb Jahre wider (Abbildung 15).

Die Vereinbarkeit steigt mit dem Alter – wohl auch, weil mit diesem die Betreuungspflichten für Kinder tendenziell abnehmen. 84% der über 50-Jährigen im Handel vergeben eine der beiden höchsten Noten, aber nur 68% der unter 30-Jährigen. Personen mit Kindern unter 15 Jahren im Haushalt sind ebenfalls unzufriedener mit der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (73%). Im Kontext der Normalarbeitszeit vergeben Teilzeitbeschäftigte zwar häufiger ein „sehr gut“, hinsichtlich der Top Box liegen diese aber nur +1 Prozentpunkt höher als ihre vollzeitbeschäftigte Kolleg:innen. Hier wiederum zeigt sich eine Diskrepanz innerhalb der Teilzeitbeschäftigte: Jene mit einem geringeren Stundenausmaß von bis zu 22 Stunden beurteilen die Vereinbarkeit besser als Beschäftigte mit 23 bis 34 Wochenstunden. Im Vergleich zwischen den Handelsbereichen weist der Einzelhandel mit 74% Zufriedenheit den niedrigsten Wert auf. 79% der Großhandelsbeschäftigte und 80% ihrer Kolleg:innen im Bereich KFZ, Reparatur vergeben die Höchstnoten.

Abbildung 15: Vereinbarkeit von Beruf mit privaten Interessen und Familie



In die Subdimension der Zeiteinteilung fließt auch die Zufriedenheit mit der Arbeitszeitregelung ein. Verglichen mit den in Kapitel 3 gewonnenen Findings, wonach Arbeitszeitvorstellungen sich zunehmend ausgeprägter darstellen, scheint es zunächst paradox, wenn 70% der Handelsbeschäftigen (sehr) zufrieden mit ihrer Arbeitszeitregelung sind (für den Zeitraum 2020ff.). Der Wert bewegt sich zudem auf dem Vorkrisenniveau von 69%. Die fallende Tendenz in den Halb-/Jahresdaten ist hier auch nicht dergestalt ausgeprägt wie bei der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben (2020: 73%, 2021 und 1. Halbjahr 2022 jeweils 69%) – allerdings verschlechtert sich die Zufriedenheit im Mittelwert, d.h. es geben zunehmend mehr Personen an, mit ihrer Arbeitszeitregelung eher oder gar nicht zufrieden zu sein (2020 und 2021 jeweils 9%, 2022 1. Hj.: 13%). Dies würde jedenfalls den Eindruck einer leichten Tendenz zur Polarisierung bei den Arbeitszeitvorstellungen unterstreichen.

Besonders positiv fallen die Bewertungen der Arbeitszeitregelung im Bereich KFZ, Reparatur sowie im Großhandel aus (75% bzw. 73% eher bis sehr zufrieden), im Einzelhandel liegt dieser Anteil etwas niedriger (68%).

Einkommen

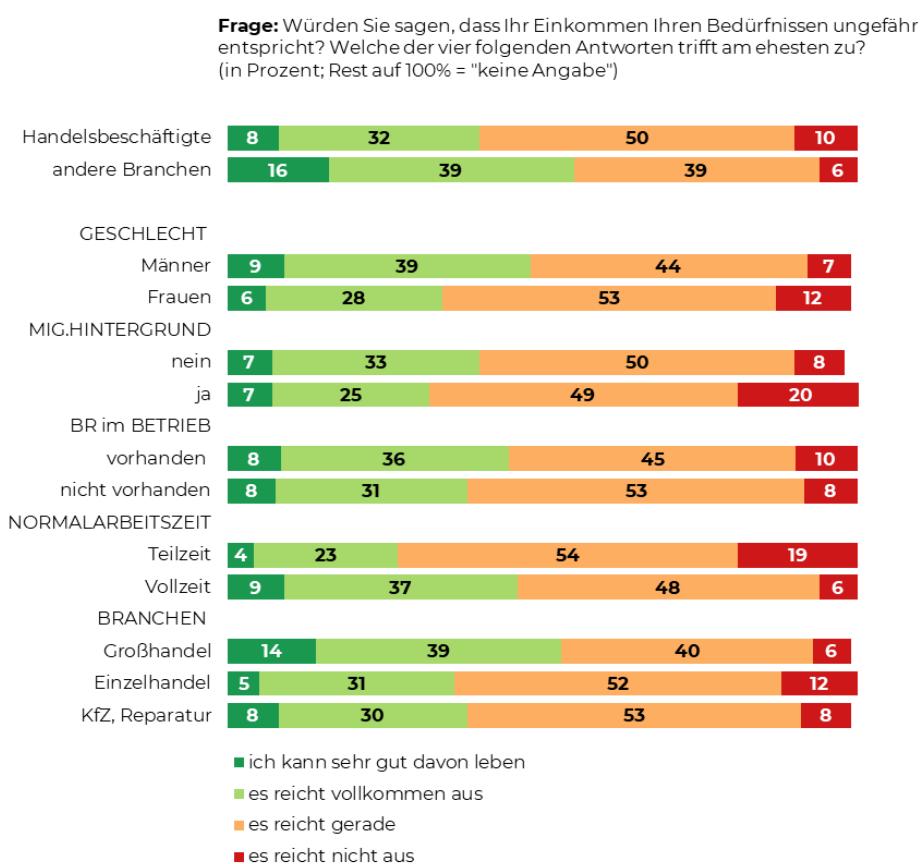
Die Zufriedenheit mit dem Einkommen liegt im Handel erheblich niedriger als in den anderen Bereichen: Hier vergibt im Zeitraum 2020ff. nur rund jede:r zweite Beschäftigte eine der beiden höchsten Zufriedenheitsnoten (52%), während dieser Anteil in den übrigen Branchen 62% ausmacht. Im Handel entspricht das einem Rückgang von -5 Prozentpunkten (andere Branchen: -4 Prozentpunkte). Verhältnismäßig unzufriedener mit dem Einkommen sind weibliche Handelsbeschäftigte (49%), jüngere Personen bis 29 Jahre (44%), Personen mit

Migrationshintergrund (40%) und Teilzeitkräfte (44%). Beschäftigte im Einzelhandel sind weniger häufig (sehr) zufrieden (48%) als ihre Kolleg:innen im Großhandel (60%) oder im Einzelhandel (54%).

Ähnliche Verhältnisse spiegeln sich auch in der Frage wider, inwieweit das eigene Einkommen den Bedürfnissen entspreche. Während in den übrigen Branchen für den Zeitraum 2020ff. 16% der unselbstständig Erwerbstätigen angeben, „sehr gut davon leben“ zu können, können dies im Handel nur 8% von sich behaupten. Für 39% reicht das Einkommen in den übrigen Bereichen „vollkommen aus“, im Handel macht dieser Anteil nur 32% aus. Jede:r Zehnte im Handel gibt zudem an, das Einkommen „reicht nicht aus“ (andere Branchen: 6%). Nach Arbeitszeit betrachtet, gibt eine:r von fünf Teilzeitkräften an, das Einkommen reiche nicht aus (19%), unter den Vollzeitkräften sagen dies 6%. Weiters verdeutlicht dieser Aspekt die vergleichsweise schlechtere Einkommenssituation im Einzelhandel: für 12% reicht es nicht aus. Im Großhandel reicht es für 6% nicht, im Bereich KfZ, Reparatur für 8%.

Beschäftigte aus Betrieben mit Betriebsrat oder Betriebsräatin geben tendenziell häufiger an, mit ihrem Einkommen gut auszukommen („reicht vollkommen aus“ oder „ich kann sehr gut davon leben“). Im Vergleich zur Zeit vor der Pandemie ist das Auskommen mit dem Einkommen an deren Rändern angestiegen: von 7% „reicht nicht aus“ auf 10% reicht nicht aus; auf der anderen Seite des Antwortspektrums von 5% „kann sehr gut davon leben“ auf 8% bzw. von 29% „reicht vollkommen aus“ auf 32%. Im „grünen Bereich“ pendeln sich die Werte für den Handel eher wieder auf das Niveau von 2016/2017 ein (6% „kann sehr gut davon leben“, 32% „reicht vollkommen aus“).

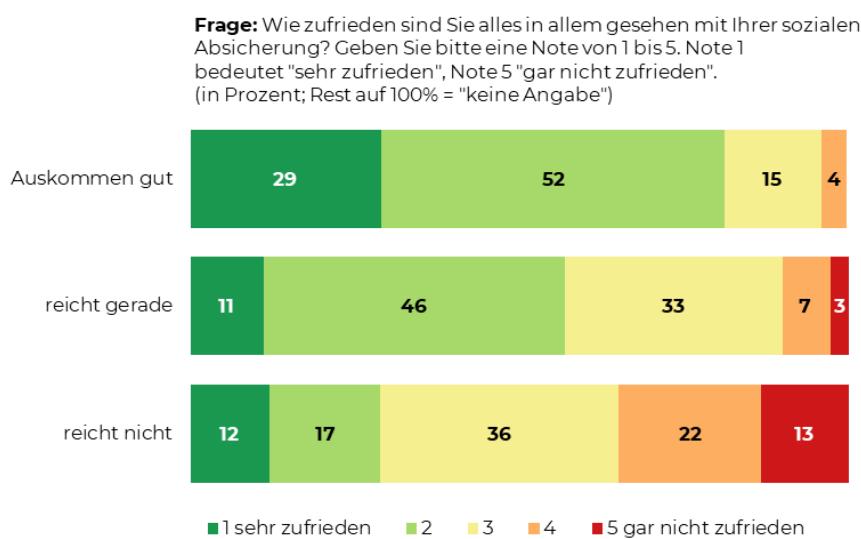
Abbildung 16: Auskommen mit dem Einkommen seit der Pandemie (2020ff.)



In puncto Einkommenszufriedenheit bzw. dem subjektiven Auskommen mit dem Einkommen ist wohl damit zu rechnen, dass die Lage im Herbst und Winter 2022 sich verschlechtern könnte. Derzeit ist nicht abschätzbar, welche Gruppen in welchem Ausmaß von der Inflation betroffen sein werden und inwieweit es politisch gelingen wird können, insbesondere für Niedrigverdiener:innen die Auswirkungen abzufedern.

Geht es allerdings um die soziale Absicherung als Arbeitnehmer:in, so sind sowohl im Handel als auch in anderen Branchen die Beschäftigten weniger häufig (sehr) zufrieden. Die Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung ist sowohl im Handel als auch in den anderen Branchen sowie in sämtlichen Untergruppen des Handels zurückgegangen. Die Zufriedenheit der Handelsbeschäftigte liegt unter jener in anderen Branchen (63% Note 1 oder 2 bzw. 68%). Im Vergleich zum Vorkrisenzeitraum ist dieser Wert um -9 Prozentpunkte zurückgegangen (andere Branchen: -7 Prozentpunkte).

Abbildung 17: Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung entlang des Auskommens mit dem Einkommen



Im Hinblick auf die Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung ist die Einkommenszufriedenheit der zentrale Faktor: 81% der Handelsbeschäftigte, die mit ihrem Einkommen gut auskommen („kann sehr gut davon leben“ + „reicht vollkommen aus“), sind mit ihrer sozialen Absicherung (sehr) zufrieden (Abbildung 17). Bei deren Kolleg:innen, die angeben, ihr Einkommen reiche gerade aus, beträgt dieser Anteil nur noch 55% und bei denjenigen, für die das Einkommen nicht ausreicht, sind es nur noch 27%, die mit ihrer sozialen Absicherung zufrieden sind.

Isolation am Arbeitsplatz

Für die Belastungsdimension *Isolation am Arbeitsplatz* (in Tabelle 6 als „Soziale Einbindung“ bezeichnet) werden die beiden Items zur Beziehung zu den Kolleg:innen sowie zum Thema Einsamkeit am Arbeitsplatz herangezogen. Die soziale Einbindung am Arbeitsplatz hat unter der Pandemie stark gelitten. Seit Beginn der Pandemie ist die Belastung durch Isolation am Arbeitsplatz im Handel um +5 Indexpunkte auf 18 Punkte gestiegen und liegt damit gleichauf mit den anderen Branchen.

Die Beziehung zu den Kolleg:innen bewerten seit der Pandemie zwar 79% immer noch mit Note 1 „sehr zufrieden“ oder Note 2. Vor der Pandemie lag die Zufriedenheit allerdings bei 87% und damit

deutlich über jener von Beschäftigten in anderen Branchen (2018/2019: 84%; 2020ff.: 81%). Die Zufriedenheit mit dem sozialen beruflichen Umfeld liegt im Einzel- und im Großhandel mit jeweils 78% auf demselben Niveau, im Bereich KFZ, Reparatur ist sie mit 92% Zufriedenheit am höchsten. Migrationshintergrund, Geburtsland oder andere Merkmale wie Geschlecht machen in dieser Hinsicht kaum einen Unterschied aus. Die soziale Zufriedenheit steigt mit Alter an und ist in Betrieben mit weniger als 100 Mitarbeiter:innen größer als in größeren Betrieben.

Geht es um die Einsamkeit am Arbeitsplatz, so fühlen sich 7% der Handelsbeschäftigte dadurch eher oder stark belastet, 80% wenig oder gar nicht belastet. Tendenziell steigt die Belastung seit Pandemiebeginn von Jahr zu Halb-/Jahr an: Im ersten Halbjahr gaben bereits 11% der Handelsbeschäftigte an, sich am Arbeitsplatz isoliert zu fühlen. Personen im Handel, die zumindest gelegentlich im Homeoffice arbeiten, fühlen sich isolierter als Beschäftigte, die nicht im Homeoffice arbeiten (können) – 11% (sehr) belastet bzw. 7%; dieselben Dimensionen lassen sich auch in den anderen Branchen beobachten.

Psychischer Stress

Der psychische Stress durch Zeitdruck sowie durch eine psychisch belastende, aufreibende Tätigkeit hat seit Beginn der Pandemie stark zugenommen. Der Indexwert für diese Belastung ist im Handel von 21 Punkten vor der Krise (2018/2019) auf 35 Punkte für den Zeitraum seit der Pandemie geradezu sprunghaft angestiegen: Belief sich der Wert im Jahr 2022 noch auf 22 Indexpunkte, waren es im ersten Pandemiejahr 2020 bereits 31 Punkte. Die Tendenz der letzten zweieinhalb Jahre ist steigend.

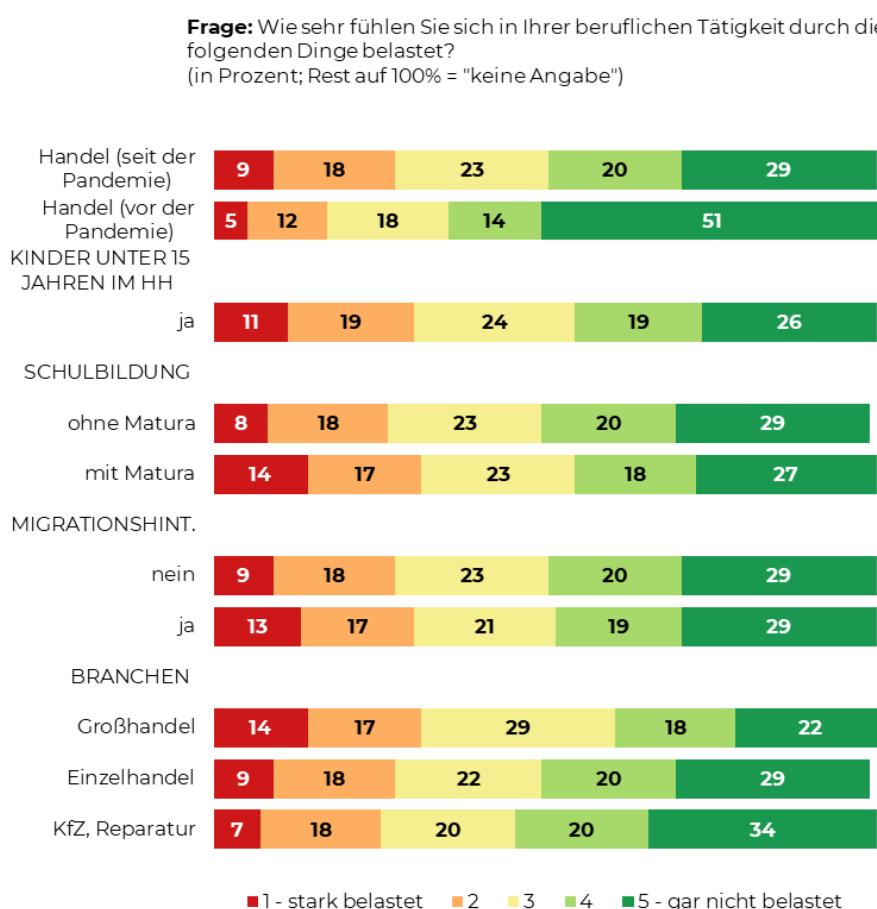
Die Belastung durch Zeitdruck liegt im Handel auf einem ähnlichen Niveau wie in den anderen Branchen, ist im Vergleich zum Vorkrisenniveau aber wesentlich stärker angestiegen. Während vor der Krise 2018/2019 sich 17% der Handelsbeschäftigte (stark) belastet wöhnten, also eine der beiden höchsten Belastungsnoten vergaben, so berichten dies seit Pandemiebeginn bereits 27% (andere Branchen 2018/2019: 21%, 2020ff.: 28%). Das ist doch ein beträchtlicher Zuwachs. Während die wahrgenommene Belastung durch Zeitdruck 2020 noch verhältnismäßig moderat auf 24% hochkletterte, belief sich der Wert 2021 für den Handel bereits auf 30%. Im 1. Halbjahr 2022 sehen sich 27% durch Zeitdruck (stark) belastet.

Besonders belastet durch diesen Faktor sind Personen mit Kindern im Haushalt (30%), Personen mit Matura oder Hochschulabschluss (31%), mit Migrationshintergrund (30%) sowie Beschäftigte im Großhandel (31%). Die Belastung durch Zeitdruck steigt zudem mit der Betriebsgröße an. Entlang des Alters zeigt sich eine U-förmige Kurve: 30- bis 39-Jährige sowie 40- bis 49-Jährige sind besonders belastet (32% bzw. 29%), während unter 30- und über 50-jährige Handelsbeschäftigte Zeitdruck weniger häufig als (starke) Belastung empfinden (25% bzw. 22%).

Einer (starken) Belastung durch eine psychisch belastende, aufreibende Tätigkeit sieht sich 2020ff. knapp jede:r fünfte Beschäftigte im Handel ausgesetzt (19%). Dieser Anteil hat sich im Vergleich zum Vorkrisenniveau mehr als verdoppelt (2018/2019: 7%). Hier liegt der Anteil etwas unter dem Niveau der anderen Branchen (22%), in denen der Zuwachs im Vergleich zu vor der Krise allerdings geringer ausfällt (andere Branchen 2018/2019: 13%). Bei diesem Belastungsfaktor erweist sich die Tendenz im Handel als steigend: 2020 belief sich der Anteil von Handelsbeschäftigte, die durch diesen Faktor (stark) belastet waren, auf 15%, 2021 bereits auf 19% und im ersten Halbjahr 2022 auf 22%.

Hier geben Personen mit Migrationshintergrund (21%) und Personen mit Matura oder Hochschulabschluss (21%) etwas häufiger an, sich durch eine psychisch belastende, aufreibende Tätigkeit in ihrem Beruf (stark) belastet zu fühlen. Mit steigender Arbeitszeit wird auch häufiger das Gefühl einer (starken) Belastung angegeben: Der Anteil unter Teilzeitbeschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 22 Stunden beträgt 14%, mit einer Wochenarbeitszeit von 23 bis 34 Stunden bereits 18% und mit einem Vollzeit-Stundenausmaß schließlich 20%. Zudem gibt es Diskrepanzen innerhalb der Handelsabteilungen: Im Großhandel wiegt dieser Belastungsfaktor schwerer (22%) als im Einzelhandel (18%) und im Bereich KfZ, Reparatur (12%). Auch die Betriebsgröße macht einen Unterschied: Je größer die Betriebsstätte, desto häufiger geben Beschäftigte an, mit psychisch belastenden, aufreibenden Tätigkeiten konfrontiert zu sein.

Abbildung 18: Belastung durch Zeitdruck



Physischer Stress

Körperliche Stressfaktoren wie schlechte Gesundheitsbedingungen oder Unfall- und Verletzungsgefahr sind im Handel zwar weniger stark ausgeprägt als in anderen Branchen, allerdings seit Pandemiebeginn im Vergleich zu anderen Wirtschaftsbereichen stärker gestiegen. Belief sich der Indexwert vor der Krise noch auf 14 Punkte (andere Branchen: 20 Punkte), so stieg dieser seit der Pandemie auf 22 Punkte an (andere Branchen: 24 Punkte). Ein besonders starker Anstieg dieser Belastungsfaktoren ist im Einzelhandel zu beobachten. Der Wert stieg im Vergleich zum Vorkrisenniveau um 10 Punkte auf insgesamt 21 Punkte. Häufiger belastet fühlen sich dennoch

Beschäftigte im Großhandel (24 Punkte) und im Bereich KFZ, Reparatur (26 Punkte). Hier muss allerdings davon ausgegangen werden, dass die Arbeitsbedingungen sich zwischen den Branchenbereichen teilweise derart stark unterscheiden, dass unterschiedlichen Faktoren dazu führen, dass Beschäftigte in diesen Branchenabteilungen sich körperlichen Belastungen (stark) ausgesetzt fühlen.

Innovations-Stress

Belastungen durch technische, organisatorische Veränderungen oder ständige Wechsel der Arbeitsabläufe werden innerhalb des Teilindex *Arbeit* zur Subdimension Innovations-Stress subsumiert. Dass die unterschiedlichen Phasen der Pandemie in Form von Infektionswellen, damit einhergehenden politischen wie betrieblichen Maßnahmenregimes usw. besondere Anforderungen an Beschäftigte im Handel gestellt haben, bildet sich auch in diesem Indikator für berufliche Belastungen ab. Er ist von rund 19 Indexpunkten in Vorkrisenzeiten auf 25 Punkte seit der Pandemie um rund ein Drittel gestiegen – vom Niveau her liegt der Index für den Innovationsstress um -3 Punkte unter den übrigen Branchen (28 Punkte, 2018/2019: 23 Punkte). Besonders betroffen im Handel fühlen sich männliche Beschäftigte (29 Punkte), unter 40-Jährige (29 Punkte), Personen mit Matura oder Hochschulabschluss (30 Punkte) sowie Beschäftigte mit Migrationshintergrund (28 Punkte). Im Großhandel ist der Innovationsstress ausgeprägter (29 Punkte) als im Einzelhandel (24 Punkte) oder im Bereich Reparatur, KFZ (25 Punkte). Teilzeitkräfte wähnen sich weniger stark belastet (22 Punkte) als ihre Kolleg:innen mit 35 oder mehr Wochenstunden (27 Punkte).

Interessanterweise hängt der Anstieg des Innovations-Stresses weniger damit zusammen, dass hier deutlich mehr Beschäftigte sich (stark) belastet durch die beiden Indikatoren fühlen, sondern vielmehr damit, dass sich immer wenig (gar) nicht belastet fühlen. Die (starke) Belastung – also die Angabe einer der beiden höchsten Belastungsnoten – durch „technische oder organisatorische Veränderungen“ in der beruflichen Tätigkeit ist von 11% vor der Pandemie auf 13% seit der Pandemie gestiegen. Gleichzeitig ist allerdings der Anteil derjenigen stark rückläufig, die sich im Handel dadurch kaum belastet fühlen, das heißt, eine der beiden niedrigsten Belastungsnoten angeben: und zwar von 76% vor der Pandemie auf 66% seit der Pandemie. Der Anteil derjenigen, die „gar nicht belastet“ angeben ist gar um -17 Prozentpunkte zurückgegangen.

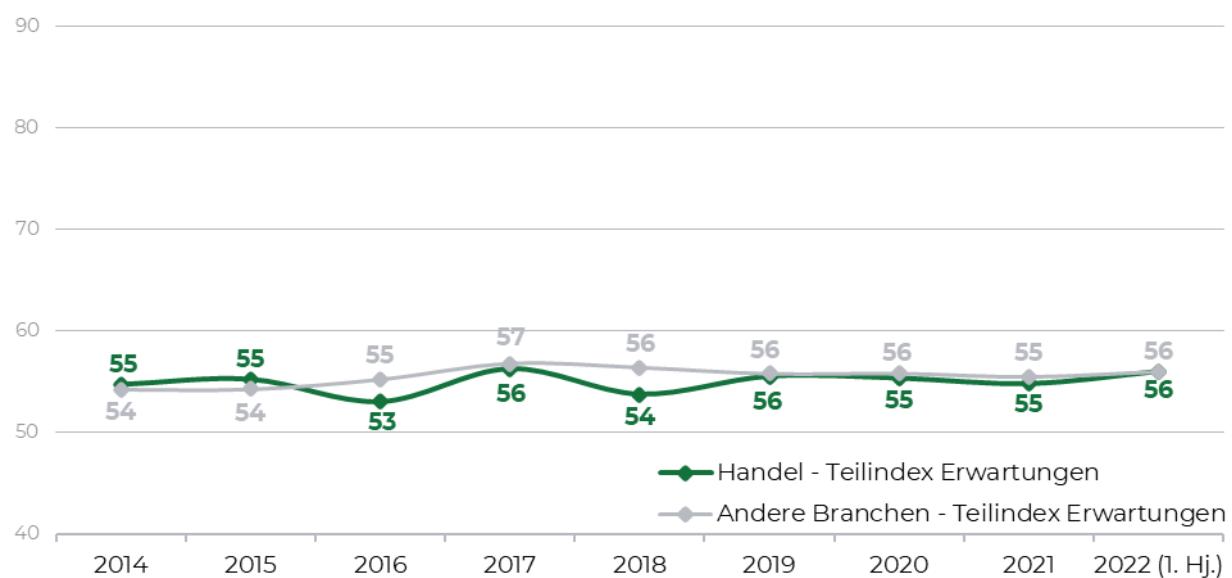
Ähnlich verhält es sich mit dem Item zum „ständigen Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen“. Hier hat sich in der Top Box in Sachen Belastung weniger verändert: von 12% vor auf 14% seit der Coronakrise. Der Anteil an Handelsbeschäftigte, die sich davon aber gar nicht belastet fühlen, ist allerdings von 63% auf 50% gesunken bzw. mit Blick auf die beiden niedrigsten Belastungsnoten von 76% auf 68%.

4.5 Teilindex Erwartungen

Die *Erwartungen* hinsichtlich der persönlichen Karriere- und Arbeitsmarktchancen erweisen sich im Vergleich zu den anderen Dimensionen der Arbeitszufriedenheit als krisenrobuster. Gleichwohl entbehrt dieser Tatbestand nicht einer gewissen Paradoxie: Dass die Einschätzung der subjektiven Entwicklungsmöglichkeiten am Arbeitsmarkt sich als stabil erweist, während der gesamtwirtschaftliche Optimismus deutlich abgenommen hat, scheint auf den ersten Blick

widersprüchlich. Der Handel unterscheidet sich diesbezüglich auch kaum von den anderen Branchen und unterschied sich auch vor der Pandemie nur marginal.

Abbildung 19: Entwicklung des Teilindex Erwartungen (in Indexwerten)



Ein Erklärungsansatz hierfür könnte lauten, dass Pandemie und Lockdowns bislang wenig an innerbetrieblichen Entwicklungsmöglichkeiten geändert haben. Gleichzeitig bot die Lockdown-Robustheit bestimmter Teile der Handelsbranche wenig Anlass, nicht davon auszugehen, wieder eine annehmbare Stelle zu finden. Der diesbezügliche Optimismus ist im Handel sogar stärker gestiegen als in den übrigen Branchen.

Arbeitsmarktchancen

Im Rahmen der AKI-Erhebung werden die Respondent:innen gebeten, anzugeben, wie leicht oder schwer es ihnen ihrer Meinung nach fallen würde, „eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden“, „wenn Sie Ihren Arbeitsplatz aus irgendeinem Grund verlieren oder aufgeben würden und sich aktiv nach einer neuen Stelle umschauen würden“. Wie oben bereits erwähnt, erweist sich die Einschätzung der Beschäftigten hier grosso modo zwar als pandemieresistent. Nichtsdestotrotz schätzen 46% der Handelsbeschäftigte ihre Arbeitsmarkten (sehr) schlecht ein und glauben, in so einem Szenario nur eher oder sehr schwer eine annehmbare Stelle zu finden. Im ersten Halbjahr war dieser Anteil rückläufig (39%), hier bleibt abzuwarten, inwieweit sich dieser Trend fortsetzt.

Hier fallen die Unterschiede entlang des Alters drastisch aus: 67% der über 50-jährigen Handelsbeschäftigte glauben, nur eher oder sehr schwer wieder annehmbare Stelle finden zu können, während dieser Anteil bei den unter 30-Jährigen 27% beträgt. Ebenfalls pessimistischer zeigen sich Personen ohne Matura (48%), Beschäftigte im Einzelhandel (48%) sowie Beschäftigte mit Migrationshintergrund (52%) und weibliche Beschäftigte (49%).

Karriere

Ihre Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten sowie ihre beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten bewerten Handelsbeschäftigte wie auch ihre Kolleg:innen in den anderen Branchen relativ ähnlich wie noch vor der Pandemie. Der Indexwert für diese Subdimension steht vor und seit der Pandemie

bei 62 Punkten im Handel; damit in etwa auf dem Niveau der übrigen Branchen, in denen der Indexwert seit Pandemiebeginn allerdings zurückgegangen ist (2018/2019: 64 Punkte, 2020ff.: 61 Punkte).

Im Hinblick auf ihre Karrierechancen geben sich ältere wie jüngere Handelsbeschäftigte etwas zufriedener als die „mittleren“ Altersgruppen. Handelsbeschäftigte mit Matura weisen hier besonders schlechte Zufriedenheitswerte auf: Ihr Indexwert liegt um 8 Punkte unter dem der Personen ohne Maturaabschluss. Ebenso weniger häufig zufrieden wähnen sich Beschäftigte mit Migrationshintergrund (58 Punkte) und Personen, die nicht in Österreich geboren wurden (54 Punkte).

5 Arbeitsgesundheit

Der Arbeitsgesundheitsmonitor befasst sich mit körperlichen Beschwerden, psychischen Beeinträchtigungen wie Depressivität oder Gereiztheit, Motivationsverlust, Burnout. Weiters zum Inhalt hat der Gesundheitsmonitor Positiv-Indikatoren der Gesundheit wie soziale Gesundheit, Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit, Entwicklungspotenzial, aber auch Gesundheitsverhalten in der Freizeit oder Gesundheitsförderung im Betrieb. Er ist Bestandteil bzw. Erweiterung des Arbeitsklima Index und wird parallel mit diesem erhoben (Schiff und Raml 2016, S. 39ff.). Für den vorliegenden Bericht wurden zentrale Dimensionen analysiert und kurz zusammengefasst. Die Arbeitsgesundheit steht zwar nicht im Fokus des Erkenntnisinteresses der Studie, die Befunde sollen dennoch unterstützen, ein dem Bild über die Lage der Handelsbeschäftigte im Kontext der Pandemie weitere Elemente hinzuzufügen.

5.1 Körperliche Belastungen

Allgemein lässt sich festhalten, dass die Wahrnehmung von körperlichen wie psychischen Belastungen seit Krisenbeginn stark gestiegen ist. Auch die Einschätzung des Gesundheitszustandes und der körperlichen Leistungsfähigkeit wird seit Pandemiebeginn über alle Branchen hinweg weniger häufig mit „(sehr) gut“ beurteilt. Handelsbeschäftigte folgen diesem Trend.

Was körperliche Belastungen anbelangt, so laborieren Handelsbeschäftigte häufiger an Schmerzen in den Beinen als andere Beschäftigungsgruppen. Davon zumindest selten betroffen sind 38% der unselbstständig Beschäftigten im Handel, in den anderen Branchen beträgt dieser Anteil 32%. Häufig oder sogar sehr häufig treten bei mehr als jedem: jeder Dritten im Handel Muskelverspannungen im Nack- oder Schulterbereich auf (34%; 74% zumindest stelten). 29% der Beschäftigten im Handel sind häufig oder sehr häufig von Kreuzschmerzen betroffen (73% zumindest stelten). 22% leiden zumindest häufig unter Erschöpfung (66% zumindest selten), dieser Wert hat sich im Vergleich zum Vorkrisenniveau damit mehr als verdoppelt (2018/2019: 9%; 37% zumindest selten).

Handelsbeschäftigte klagen zwar weniger häufig über Einschlafstörungen, Erschöpfungszustände und Nervosität. Allerdings ist bei dieser Art von Beschwerden insgesamt eine sehr starke Zunahme seit Beginn der Pandemie zu verzeichnen. Teilweise haben sich die Anteile von Personen, die zumindest selten an diesen Beschwerden leiden, verdoppelt. Vor allem Beschwerden wie Kreuzschmerzen, Muskelverspannungen und Erschöpfung werden von betroffenen Handelsbeschäftigten oftmals auf die Arbeit zurückgeführt.

5.2 Psychische Belastungen

Die Auswirkungen der Pandemie haben insbesondere negative Folgen für die psychische Gesundheit der Beschäftigten mit sich gebracht: Nicht nur der berufliche Stress, auch der Stress im Alltagsleben liegt verglichen mit der Vor-Pandemie-Zeit auf deutlich höherem Niveau. Dimension der psychischen Gesundheit wie Nicht-Abschalten-Können, Depressivität, Gereiztheit, Entfremdung, Stressempfinden und Resignation sind in allen Branchen stark gestiegen. Der Handel liegt hier im allgemeinen Trend. Auffällig ist allerdings der Großhandel: Die Werte liegen meist deutlich negativer als im Einzelhandel oder im KFZ-Handel.

5.3 Belastungen am Arbeitsplatz

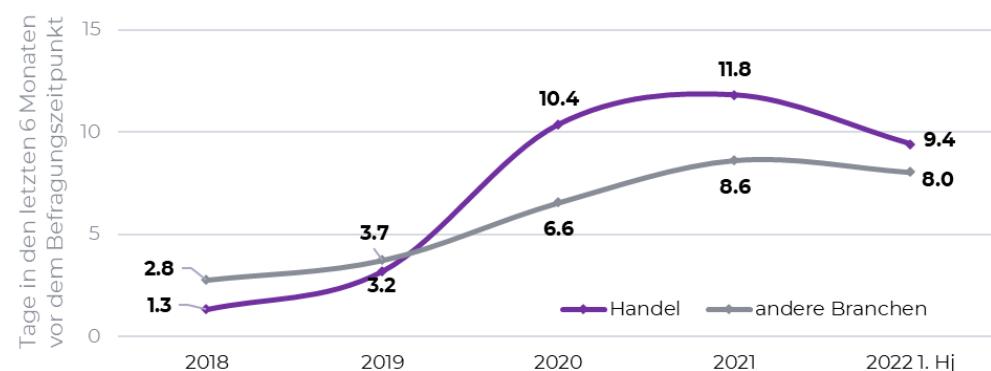
(Sehr) starke Belastungen am Arbeitsplatz entstehen im Handel u. a. durch schwere körperliche Anstrengung, stehende Tätigkeit oder ständig künstliches Licht. Diese Faktoren belasten jeweils ca. ein Fünftel der Handelsbeschäftigen (sehr) stark, sie vergeben also eine der beiden höchsten Belastungsnoten auf einer fünfstufigen Skala (Zeitraum 2020 bis 1. Halbjahr 2022). Ein besonders hohes Niveau in diesen Bereichen weisen v. a. der Einzelhandel und der KFZ-Handel auf. Mehr als ein Viertel der Handelsbeschäftigen (26%) sehen sich durch dauernden Parteienverkehr bzw. den Kundenkontakt (sehr) stark belastet, im Einzelhandel beträgt dieser Anteil sogar 31%. Das Belastungslevel der einzelnen Faktoren direkt am Arbeitsplatz hat sich gegenüber der Krise grosso modo nicht erheblich verändert. Einzig im Bereich der Bildschirmarbeit ist ein sprunghafter Anstieg von 12% im Zeitraum 2018/2019 auf 24% im Zeitraum 2020 bis 1. Halbjahr 2022 zu verzeichnen (andere Branchen: 19% 2018/2019 und 31% 2020ff.).

5.4 Exkurs: Präsentismus

Als **Präsentismus** wird bezeichnet, wenn Beschäftigte trotz gesundheitlicher Einschränkungen arbeiten gehen. Im Rahmen des Gesundheitsmonitor-Fragenprogramms wird gefragt, an wie vielen Tagen in den letzten sechs Monaten gearbeitet wurde, obwohl man gesundheitlich eingeschränkt gewesen sei. Lag der Mittelwert vor der Pandemie 2019 noch bei 3,2 Tagen im Handel, so ist dieser Wert auf durchschnittlich 11,8 Tage im Jahr 2021 angestiegen. Im ersten Halbjahr 2022 ist ein leichter Rückgang auf 9,4 Tage zu beobachten. Dies deutet auf eine Arbeitsverdichtung hin.

Abbildung 20: Entwicklung des Präsentismus im Handel und in den übrigen Branchen

Frage: An ca. wie vielen Tagen haben Sie in den letzten 6 Monaten gearbeitet, obwohl Sie gesundheitlich eingeschränkt waren?



In den anderen Branchen kletterte der Wert von 3,3 Tage für den Zeitraum 2018/2019 auf 7,7 Tage für den Zeitraum seit der Pandemie (2020ff.). Im Großhandel wurde 2018/2019 an rund 3 Tagen krank gearbeitet (3,1), seit der Pandemie sind es 13 Tage (13,2). Im Einzelhandel stieg der Wert von 2,4 auf 10,2 Tage, im Bereich KFZ, Reparatur von 1,5 Tage auf 9,5 Tage. Besonders häufig geben Männer (14,2 Tage), Beschäftigte über 50 Jahren (13,8 Tage) sowie Personen mit Migrationshintergrund an, in den letzten sechse Monaten auch krank gearbeitet zu haben (nicht in Österreich geborene Personen: 15,4 Tage; Migrationshintergrund 1. oder 2. Generation: 12,7 Tage).

6 Strukturwandelbarometer

Der Strukturwandelbarometer adressiert Betriebsratsvorsitzende im privaten Sektor in Österreich. Er beruht auf einer Kooperation der Arbeiterkammer und des ÖGB und wird jährlich von IFES erhoben. Das Fragenprogramm stand Ende 2021 (erneut) im Zeichen Covid-19-Krise. Ziel der Studie war es, die Folgen der Krise für Betriebe, Belegschaft und Betriebsrät:innen zu untersuchen.

Die Stichprobe umfasste 1 389 Betriebsratsvorsitzende, die zwischen November und Dezember 2021 via Online-Interviews befragt wurden. Jede:r zehnte Befragte vertritt Beschäftigte im Handel: 44 Betriebsrät:innen sind dem Lebensmittelhandel zuzuordnen, weiters wurden Vertreter:innen aus dem Elektrohandel (n=15), dem Bereich der Baumärkte (n=11), dem Textilhandel (n=8), dem Buchhandel (n=6) und sonstigen Handelsbereichen (n=64) befragt. Die durchschnittliche Größe der repräsentierten Beschäftigtenzahl liegt bei den Befragten aus dem Lebensmittelhandel bei 1 493 Mitarbeiter:innen, bei den Betriebsrät:innen aus dem Textilsektor bei 579, im Elektrohandel bei 245, im Bereich der Baumärkte bei 213, im Buchhandel bei 78 und in den sonstigen Handelsbereich bei 259 Beschäftigten.

Für insgesamt etwa die Hälfte aller repräsentierten Unternehmen sind neu gestaltete Arbeitszeitmodelle mittlerweile ein Thema. 18 Prozent haben diese bereits umgesetzt und bei 20 Prozent steht dieses Thema in naher Zukunft auf der Agenda. 48 Prozent sehen hier zukünftig keine Veränderung. Betriebsrät:innen aus dem Lebensmittelhandel berichteten ebenfalls mehrheitlich von Veränderungen: In 55% der Betriebe wurde oder wird (in Zukunft) etwas an der Arbeitszeit verändert. Etwas weniger häufig berichten dies ihre Kolleg:innen aus den übrigen Handelsbereichen (45%). Im Nicht-Lebensmittelhandel brachte vor allem der verstärkte Einsatz von Homeoffice Veränderungen in den Arbeitszeitmodellen mit sich.

Eine der Entwicklungen, die seit Beginn der Pandemie auch den Betriebsrät:innen berichtet wird, ist der Arbeitsdruck. Über alle Branchen hinweg spüren mehr als zwei Drittel der Befragten in den letzten zwei Jahren einen größer werdenden Druck auf ihre Kolleg:innen (68% eher oder sehr negative Veränderung seit Krisenbeginn). Der Handel im Lebensmittelbereich sowie in den sonstigen Segmenten liegt hier auf dem Durchschnittsniveau (68% bzw. 65%). Drastisch verschlechtert hat sich nach Angabe der Befragten auch das Arbeitsklima in den Betrieben: 48% insgesamt bzw. 48% im Lebensmittelhandel und 42% im Nicht-Lebensmittelhandel geben an, die Situation habe sich diesbezüglich negativ entwickelt. Betriebsrät:innen aus dem Lebensmittelhandel klagen überdurchschnittlich häufig über Verschlechterungen in puncto betrieblicher Zwänge wie Überstunden oder Erreichbarkeit (52%, Nicht-Lebensmittelhandel: 35%, alle Branchen: 38%). Verschlechterungen werden von 38% der Befragten aus dem Lebensmittelhandel im Hinblick auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für ihre Kolleg:innen attestiert (Nicht-Lebensmittelhandel: 21%, alle Branchen: 27%).

Danach gefragt, wie die wirtschaftliche Lage des Betriebes 2019, 2020 und 2021 retrospektiv bewertet werde, berichten die Betriebsrät:innen über alle Branchen hinweg von einem Einbruch im Jahre 2020. Während im Lebensmittelhandel die betriebliche Lage für 2019 von 93% der Befragten als eher gut oder sehr gut beurteilt wurde, bewerteten dies für 2020 und 2021 nur noch jeweils 75%. Im Handel

ohne Lebensmittel ging der Wert von 85% 2019 auf jeweils 76% in den Jahren 2020 und 2021 zurück – eine Entwicklung, die dem Gesamtrend entspricht. (2021 scheinen sich vor allem die Branchen Eisen/Metall/Elektro, Chemie/Kunststoff/Pharma und Bauwesen überdurchschnittlich gut bzw. rasch erholt zu haben von den Einbrüchen im Jahr 2020.)

Wenn es um die Einschätzung der Liquidität Ende 2021 geht, weisen das Bauwesen (92%), die IT-Branche (88%) sowie das Geld- und Versicherungswesen (89%) die höchsten Gesamtwerte auf (eher bis sehr gut). Betriebsrät:innen aus dem Lebensmittelhandel berichten dies etwas weniger häufig (84%) als deren Kolleg:innen aus den übrigen Handelsbereichen (88%). Am positivsten innerhalb des Nicht-Lebensmittelhandels schätzen Vertreter:innen aus dem Baumarkt-Sektor die Liquidität ihres Unternehmens ein (94%), am niedrigsten jene aus dem Bereich des Textilhandels (75%).

Während insgesamt 20% berichten, in ihren Unternehmen gebe es Frauenförderpläne, können dies nur 11% der Vertreter:innen aus dem Lebensmittel- und 14% der Vertreter:innen aus dem Nicht-Lebensmittel-Handel angeben. Vergleichsweise häufiger dürfte es im Handel, wie es im Fragewortlaut heißt, „Veränderungen gegeben [haben], die das Unternehmen sozialer gemacht haben“: Dies berichten 39% bzw. 35% im Lebensmittelhandel bzw. Nicht-Lebensmittelhandel, während sich dieser Anteil über alle Branchen hinweg auf 28% beläuft. Im Lebensmittelbereich war das vor allem Sonderzahlungen (24%) sowie nicht näher definierten sonstigen Veränderungen (41%) geschuldet.

Ebenso erfragt wurde, welche Probleme die Betriebsrät:innen „in den kommenden Monaten bis hin zu den nächsten ein bis zwei Jahren“ auf ihr Unternehmen zukommen sehen. Dies konnte auf einer fünfteiligen Skala von „es wird keine Probleme geben“ (1) bis „es wird sehr große Probleme geben“ (5) bewertet werden. Besonders besorgt dabei zeigen sich Befragten aus dem Lebensmittelhandel über einen möglichen Personalmangel: 71% vergeben Note 4 oder 5 für (sehr) große Probleme (Nicht-Lebensmittelhandel: 48%, alle Branchen: 61%). Steigenden Energiepreisen blickten bereits Ende 2021 43% der Betriebsrät:innen aus dem Lebensmittelhandel entgegen, 35% aus dem Nicht-Lebensmittelhandel (alle Branchen: 37%). Einen Rohstoffmangel halten 36% im Lebensmittel- und 38% im Nicht-Lebensmittelhandel für potenziell problematisch (alle Branchen: 31%). Häufiger als im Durchschnitt reflektieren Betriebsrät:innen im Handel mögliche Logistikprobleme (Lebensmittel: 31%, Nicht-Lebensmittel: 24%, alle Branchen: 19%).

Insgesamt blickt ein Fünftel aller Betriebsrät:innen in sämtlichen Branchen besorgt auf notwendige „Reduktionen von Risiko und Abhängigkeiten (z.B. von Lieferketten)“: Im Lebensmittelhandel beträgt dieser Anteil 28%, im Nicht-Lebensmittelhandel 21%. Vergleichsweise unbesorgt wurden mögliche Probleme wie eine sinkende Nachfrage beurteilt (Lebensmittelhandel, Nicht-Lebensmittelhandel und alles Branchen jeweils 13%). Relativ unproblematisch gesehen wurden Faktoren wie Finanzierungsbedarf für hohe Investitionen, Outsourcing von Leistungen, notwendige Anpassungen des Geschäftsmodells bewertet.

Im Wesentlichen decken sich diese Befunde mit den Analysen der Daten des Arbeitsklima Index: Der Druck auf die Beschäftigten im Lebensmittelhandel durch die Auswirkungen der Pandemie war und ist hoch. Das Arbeitsklima hat in allen Bereichen stark gelitten. Nahende Probleme werden v. a. im Bereich des Personals gesehen.

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1a: Strukturtabelle (in Prozent).....	87
Tabelle 2: Strukturtabelle (in Prozent bzw. Differenzen in Prozentpunkten).....	124
Tabelle 3: Kurzarbeit und Homeoffice (in Prozent)	125
Tabelle 4: Betriebsbezogene Merkmale (in Prozent).....	125
Tabelle 5: Entwicklung der Arbeitszeiten (vereinbart, geleistet, gewünscht; in Stunden)	126
Tabelle 6: Die Struktur des Arbeitsklima Index.....	127
Tabelle 7: Arbeitsklima Index – Vergleich zu Vorkrisenzeitraum und anderen Branchen.....	128
Tabelle 8: Arbeitsklima Index – Vergleich zwischen Handelsbereichen.....	129
Tabelle 9: Arbeitsklima Index – nach Geschlecht, Alter und Schulbildung	130
Tabelle 10: Arbeitsklima Index – nach Migrationshintergrund und Geburtsort.....	131
Tabelle 11: Arbeitsklima Index – nach Homeoffice.....	132
Tabelle 12: Arbeitsklima Index – nach Kurzarbeit.....	133
Tabelle 13: Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs insgesamt sowie des eigenen Betriebes in den nächsten fünf Jahren (in Prozent)	134
Tabelle 14: Allgemeine Lebenszufriedenheit.....	135
Tabelle 15: Allgemeine Berufszufriedenheit – Teil 1.....	136
Tabelle 16: Allgemeine Berufszufriedenheit – Teil 2	137
Tabelle 17: Berufliche Belastungsfaktoren – Teil 1	138
Tabelle 18: Berufliche Belastungsfaktoren – Teil 2	139

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Entwicklung der Arbeitszeit im Handel seit 2018	89
Abbildung 2: Wunscharbeitszeit – Handel gesamt im Vergleich zu anderen Branchen	93
Abbildung 3: Wunscharbeitszeit – Handelsbereiche im Vergleich.....	93
Abbildung 4: Wunscharbeitszeit – Vollzeit und Teilzeit im Handel.....	94
Abbildung 5: Teilzeitwunsch von Vollzeitbeschäftigte.....	95
Abbildung 6: Stundenwunsch von Vollzeitbeschäftigte im Handel.....	95
Abbildung 7: Stundenwunsch von Teilzeitbeschäftigte im Handel.....	96
Abbildung 8: Entwicklung des Arbeitsklima Index seit 2014 (in normierten Indexwerten)	98
Abbildung 9: Entwicklung der Teilindizes seit 2014 (nur Handel; in Indexwerten)	99
Abbildung 10: Entwicklung des Teilindex Gesellschaft (in Indexwerten)	100
Abbildung 11: Optimismus für die wirtschaftliche Zukunft	101
Abbildung 12: Entwicklung des Teilindex Betrieb (in Indexwerten).....	103
Abbildung 13: : Entwicklung des Teilindex Arbeit (in Indexwerten).....	105
Abbildung 14: Berufszufriedenheit insgesamt.....	106
Abbildung 15: Vereinbarkeit von Beruf mit privaten Interessen und Familie.....	109
Abbildung 16: Auskommen mit dem Einkommen seit der Pandemie (2020ff.).....	110
Abbildung 17: Zufriedenheit mit der sozialen Absicherung entlang des Auskommens mit dem Einkommen	111
Abbildung 18: Belastung durch Zeitdruck	113
Abbildung 19: : Entwicklung des Teilindex Erwartungen (in Indexwerten).....	115
Abbildung 20: Entwicklung des Präsentismus im Handel und in den übrigen Branchen.....	118

Literaturverzeichnis

- Bierbaumer-Polly, Jürgen; Christa Edlmayr, Ulrike Huemer, Thomas Horvath und Georg Michenthaler. 2014. Beschäftigung im Handel. Studie im Auftrag der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien. *Beiträge zur Wirtschaftspolitik*, Nr. 33.
- Michenthaler, Georg und Christoph Hofinger. 1998. Der Arbeitsklima-Index. Ein mikrobasiertes Messinstrument für die Entwicklung der Arbeitswelt, *Diskurs Sozial*, 1/98, S. 17-38.
- Preinfalk, Hans und Georg Michenthaler. 2011. Der Österreichische Arbeitsklima Index. *WISO*, 34. Jg., Sonderheft, S. 199-207.
- Raml, Reinhard; Christian Korunka, Erich Kirchler und Erik Hoelzl. 2007. Arbeitsklima und Vertrauen in Interessenvertretungen und politische Institutionen. *WISO*, 30. Jg., 3/2007, S. 91 – 111.
- Schiff, Anna und Reinhard Raml. 2016. Die Verortung des Arbeitsklima Index im soziologischen, psychologischen und ökonomischen Theorienspektrum, *WISO*, 39. Jg., 2/2016, S. 29 – 51.

ANHANG A: Soziodemografie (Tabellen)

Tabelle 2: Strukturtabelle (in Prozent bzw. Differenzen in Prozentpunkten)

	Beschäftigte im Handel 2020 bis 1. Hj. 2022	Differenz Beschäftigte andere Branchen 2020 bis 1. Hj. 2022	Differenz Beschäftigte im Handel 2018 bis 2019
	n = 1.672	n = 9.848	n = 1.383
Geschlecht			
männlich	42	-10	+5
weiblich	58	+10	-5
Alter			
15 bis 29 Jahre	24	+2	-7
30 bis 39 Jahre	25	-1	+3
40 bis 49 Jahre	23	-2	+1
ab 50 Jahre	28	+1	+4
Schulbildung			
ohne Matura	74	+17	-7
mit Matura	26	-17	+7
Kinder unter 15 Jahren im Haushalt			
ja	29	+3	+3
nein	71	-3	-3
Geburtsort			
Österreich	90	-1	0
nicht Österreich	10	+1	0
Migrationshintergrund			
nein	86	-1	+2
ja	12	+1	-2
Normalarbeitszeit			
Teilzeit	31	+11	+7
Vollzeit (35 und mehr Stunden)	66	-11	-7
Gewerkschaftsmitglied			
ja	30	-5	-8
nein	70	+5	+8
Handelsbereiche			
Großhandel	22	-	+8
Einzelhandel	58	-	-8
KfZ, Reparatur	20	-	0
Kurzarbeit			
ja	14	+3	-
nein	86	-3	-
Homeoffice			
ja	16	-11	-
nein	84	+11	-

Tabelle 3: Kurzarbeit und Homeoffice (in Prozent)

	Großhandel	Einzelhandel	KfZ, Reparatur	Handel GESAMT	andere Branchen	Differenz Handel - andere Branche
Homeoffice						
zumindest teilweise	30	10	20	16	27	-11
kein Homeoffice	70	90	80	84	73	+11
Kurzarbeit						
ja	20	11	15	14	11	+3
nein	80	89	85	86	89	-3

Tabelle 4: Betriebsbezogene Merkmale (in Prozent)

	Großhandel	Einzelhandel	KfZ, Reparatur	Handel GESAMT	andere Branchen	Differenz Handel - andere Branche
Betriebsgröße (Betriebsstätte)						
bis 19 Beschäftigte						
bis 19 Beschäftigte	23	45	47	41	29	+12
20 bis 99 Beschäftigte	34	25	29	28	27	+1
100 bis 499 Beschäftigte	23	12	7	14	19	-5
500 und mehr Beschäftigte	19	15	15	16	23	-7
Unternehmensgröße						
bis 19 Beschäftigte						
bis 19 Beschäftigte	15	20	38	22	19	+3
20 bis 99 Beschäftigte	18	13	20	15	18	-3
100 bis 499 Beschäftigte	21	12	13	14	17	-3
500 und mehr Beschäftigte	42	49	27	43	41	+2
Betriebsrat/-rätin im Betrieb						
vorhanden						
vorhanden	48	47	33	45	57	-12
nicht vorhanden	49	44	62	49	39	+10
keine Angabe	3	8	5	7	4	+3
Beschäftigungsdauer im derzeitigen Betrieb						
bis zu 1 Jahr						
bis zu 1 Jahr	9	11	9	10	10	0
2 bis 5 Jahre	25	30	33	29	28	+1
6 bis 10 Jahre	21	21	18	21	18	+3
11 bis 20 Jahre	21	19	21	20	21	-1
mehr als 20 Jahre	12	11	9	11	14	-3
keine Angabe	12	8	10	9	9	0
Berufliche Stellung						
einfache Angestellte						
einfache Angestellte	19	32	14	25	10	+15
qualifizierte und leitende Angestellte						
qualifizierte und leitende Angestellte	64	57	52	57	52	+5
Hilfarbeiter:innen	8	6	6	6	10	-4
Facharbeiter:innen	4	2	23	7	14	-7

ANHANG B: Arbeitszeit (Tabelle)

Tabelle 5: Entwicklung der Arbeitszeiten (vereinbart, geleistet, gewünscht; in Stunden)

	vertraglich vereinbart		tatsächlich geleistet		Wunscharbeitszeit bei gleichem Stundenentgelt	
	MW	Differenz zu 2018/19	MW	Differenz zu 2018/19	MW	Differenz zu 2018/19
Beschäftigte im Handel	34,2	-1,0	34,9	-2,1	34,0	-1,4
andere Branchen	36,2	+0,6	37,3	-1,0	35,2	-0,8
Geschlecht						
männlich	37,3	-1,1	38,0	-2,4	36,8	-1,5
weiblich	32,0	-1,3	32,7	-2,3	31,9	-1,7
Alter						
15 bis 29 Jahre	33,5	-2,5	34,7	-3,0	33,1	-2,9
30 bis 39 Jahre	34,1	-0,5	35,1	-1,1	34,5	+0,1
40 bis 49 Jahre	35,3	0,0	35,3	-2,0	34,1	-1,4
ab 50 Jahre	34,2	-0,3	34,7	-1,9	34,0	-1,2
Schulbildung						
ohne Matura	34,3	-1,1	34,9	-2,3	34,0	-1,6
mit Matura	34,1	0,0	35,1	-1,1	33,7	-0,4
Kinder unter 15 Jahren im Haushalt						
ja	31,8	-0,4	32,6	-1,9	31,5	-0,9
nein	35,2	-1,1	35,9	-2,0	34,9	-1,5
Migrationshintergrund						
nein	34,6	-1,1	35,4	-2,2	34,2	-1,5
ja	31,7	-0,8	31,3	-2,7	32,4	-0,9
Normalarbeitszeit						
Teilzeit	23,7	-0,2	24,5	-0,8	26,0	+0,3
Vollzeit (35 und mehr Stunden)	39,2	+0,2	39,8	-1,2	37,7	-1,0
Handelsbereiche						
Großhandel	35,6	-1,3	37,0	-3,0	34,7	-1,9
Einzelhandel	32,6	-1,7	32,9	-3,1	32,5	-2,2
KfZ, Reparatur	37,5	+0,7	38,7	+0,2	37,3	+0,6

ANHANG C: Arbeitsklima Index (Tabellen)

Tabelle 6: Die Struktur des Arbeitsklima Index

25 Basisitems	Subdimension	Teilindex	Arbeitsklima Index	
wirtschaftliche Zukunft Österreichs	Optimismus für Gesellschaft	Gesellschaft		
soziale Position als Arbeitnehmer Rechte als Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber	Gesellschaftlicher Status			
wirtschaftliche Zukunft des Betriebes	Wirtschaftliche Zukunft	Betrieb		
Ansehen des Unternehmens	Image			
Führungsstil der Vorgesetzten	Führungsstil			
Betriebliche Sozialleistungen	Sozialleistungen			
Berufliche Tätigkeit insgesamt nochmaliges Anstreben einer Tätigkeit im selben Betrieb	Allgemeine Berufszufriedenheit	Arbeit		
Zufriedenheit mit dem Leben insgesamt	Lebenszufriedenheit			
Vereinbarkeit Beruf und private Interessen, familiäre Verpflichtungen Arbeitszeitregelung	Zeiteinteilung			
Einkommen Beurteilung, ob Einkommen ausreichend	Einkommen			
Beziehung zu den Kollegen Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz	Soziale Einbindung			
Zeitdruck psychisch belastende, aufreibende Arbeit	Psychischer Stress			
schlechte Gesundheitsbedingungen Unfall-, Verletzungsgefahr	Physischer Stress			
technische, organisatorische Veränderungen ständiger Wechsel der Arbeitsabläufe	Innovations-Stress			
Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten Weiterbildungsmöglichkeiten	Karriere	Erwartungen		
Chance, wieder eine annehmbare Arbeitsstelle zu finden	Arbeitsmarktchancen			

Tabelle 7: Arbeitsklima Index – Vergleich zu Vorkrisenzeitraum und anderen Branchen¹¹

Indexwerte	2020 bis 1. Hj. 2022		Differenz zu 2018 bis 2019	
	Beschäftigte Handel	andere Branchen	Beschäftigte Handel	andere Branchen
GESAMTINDEX	104	105	-5	-4
Teilindex Gesellschaft	61	62	-4	-4
Optimismus für Gesellschaft	50	51	-8	-7
Gesellschaftlicher Status	69	72	1	0
Teilindex Betrieb	71	71	-1	-3
Wirtschaftliche Zukunft	65	67	-3	-4
Sozialleistungen	69	70	1	-1
Image	76	76	-3	-3
Führungsstil	68	67	-3	-4
Teilindex Arbeit	72	73	-5	-4
Allgemeine Lebenszufriedenheit	76	78	-4	-3
Allgemeine Berufszufriedenheit	73	75	-3	-3
Zeiteinteilung	75	76	-1	-1
Einkommen	54	61	-1	0
Psychischer Stress	35	38	14	+10
Isolation am Arbeitsplatz	18	18	6	+5
Physische Belastungen	22	24	8	+4
Innovationsstress	25	28	7	+5
Teilindex Erwartungen	55	56	-3	-4
Karriere	62	61	-5	-4
Arbeitsmarktchancen	47	47	-4	-3

¹¹ Die Werte für Belastungen (= rot markiert) sind so zu lesen, dass ein höherer Wert ein höherer Belastungslevel bedeutet und damit für die Beschäftigten negativer ist. Während höhere Zufriedenheitswerte eine bessere Zufriedenheit zum Ausdruck bringen und damit positiver für die Beschäftigten sind.

Tabelle 8: Arbeitsklima Index – Vergleich zwischen Handelsbereichen

Indexwerte	2020 bis 1. Hj. 2022		
	Einzelhandel	Großhandel	KfZ, Reparatur
GESAMTINDEX	103	104	106
Teilindex Gesellschaft	61	61	62
Optismus für Gesellschaft	50	50	50
Gesellschaftlicher Status	69	70	70
Teilindex Betrieb	70	72	72
Wirtschaftliche Zukunft	65	65	65
Sozialleistungen	68	71	71
Image	75	77	78
Führungsstil	68	67	69
Teilindex Arbeit	72	72	73
Allgemeine Lebenszufriedenheit	76	77	76
Allgemeine Berufszufriedenheit	71	74	75
Zeiteinteilung	74	77	78
Einkommen	51	59	55
Psychischer Stress	35	40	31
Isolation am Arbeitsplatz	17	20	16
Physische Belastungen	21	24	26
Innovationsstress	24	29	25
Teilindex Erwartungen	54	56	57
Karriere	61	63	63
Arbeitsmarktchancen	45	48	50

Tabelle 9: Arbeitsklima Index – nach Geschlecht, Alter und Schulbildung

Indexwerte	2020 bis 1. Hj. 2022							
	Geschlecht		Alter				Schulbildung	
	männlich	weiblich	bis 29 J.	30-39 J.	40-49 J.	ab 50 J.	ohne Matura	mit Matura
GESAMTINDEX	104	104	105	103	102	105	104	103
Teilindex Gesellschaft	61	61	63	61	61	59	60	62
Optimismus für Gesellschaft	50	50	54	50	50	47	49	53
Gesellschaftlicher Status	69	69	68	68	71	69	69	69
Teilindex Betrieb	71	71	72	70	69	73	72	70
Wirtschaftliche Zukunft	64	66	69	64	64	64	65	65
Sozialleistungen	67	70	70	68	68	71	70	67
Image	75	77	74	73	77	81	77	73
Führungsstil	68	68	68	66	66	72	69	67
Teilindex Arbeit	71	73	70	71	73	76	73	71
Allg. Lebenszufriedenheit	77	76	74	77	77	78	77	75
Allg. Berufszufriedenheit	73	73	71	71	72	76	73	71
Zeiteinteilung	74	76	72	74	75	80	76	74
Einkommen	57	51	52	53	56	54	53	55
Psychischer Stress	38	33	35	39	37	30	34	38
Isolation am Arbeitsplatz	19	16	22	19	17	13	16	22
Physische Belastungen	26	20	26	24	22	19	23	22
Innovationsstress	29	23	29	29	25	20	24	30
Teilindex Erwartungen	58	53	61	58	52	50	56	54
Karriere	64	60	62	59	58	66	64	56
Arbeitsmarktchancen	50	44	58	53	45	32	45	50

Tabelle 10: Arbeitsklima Index – nach Migrationshintergrund und Geburtsort

Indexwerte	2020 bis 1. Hj. 2022					
	Migrationshintergrund				Geburtsort	
	nein	ja	1. Gen.	2. Gen.	Österreich	nicht Österreich
GESAMTINDEX	105	101	97	108	105	98
Teilindex Gesellschaft	61	61	59	67	61	59
Optimismus für Gesellschaft	50	54	52	58	50	52
Gesellschaftlicher Status	70	67	64	72	70	65
Teilindex Betrieb	72	69	67	73	72	67
Wirtschaftliche Zukunft	66	65	62	72	66	62
Sozialeistungen	70	66	64	70	70	64
Image	77	73	72	75	77	71
Führungsstil	68	69	67	73	68	67
Teilindex Arbeit	73	70	69	71	73	70
Allg. Lebenszufriedenheit	77	76	75	79	77	75
Allg. Berufszufriedenheit	73	72	70	75	73	69
Zeiteinteilung	76	73	72	76	76	73
Einkommen	55	47	48	45	54	50
Psychischer Stress	35	37	36	39	35	35
Isolation am Arbeitsplatz	17	20	19	21	17	20
Physische Belastungen	22	27	28	24	22	27
Innovationsstress	25	28	29	26	25	28
Teilindex Erwartungen	56	52	48	62	56	48
KARRIERE	62	58	55	65	63	54
Arbeitsmarktchancen	47	45	40	56	47	40

Tabelle 11: Arbeitsklima Index – nach Homeoffice

Indexwerte	2020 bis 1. Hj. 2022			
	kein Homeoffice	Differenz zu anderen Branchen	zumindest tlw. im HO	Differenz zu anderen Branchen
GESAMTINDEX	103	-1	106	-1
Teilindex Gesellschaft	60	-1	62	-2
Optimismus für Gesellschaft	50	0	49	-3
Gesellschaftlicher Status	69	-2	72	-3
Teilindex Betrieb	71	0	70	-2
Wirtschaftliche Zukunft	66	-1	63	-4
Sozialleistungen	69	0	70	-2
Image	76	+1	75	-1
Führungsstil	68	+1	70	+2
Teilindex Arbeit	72	0	75	0
Allg. Lebenszufriedenheit	76	-1	80	+1
Allg. Berufszufriedenheit	72	-2	76	-1
Zeiteinteilung	75	-1	79	0
Einkommen	53	-6	60	-5
Psychischer Stress	35	-3	35	-4
Isolation am Arbeitsplatz	17	0	19	0
Physische Belastungen	23	-3	17	+2
Innovationsstress	26	-2	25	-5
Teilindex Erwartungen	55	0	57	-1
Karriere	62	+2	61	-3
Arbeitsmarktchancen	46	-1	50	+1

Tabelle 12: Arbeitsklima Index – nach Kurzarbeit

Indexwerte	2020 bis 1. Hj. 2022			
	nicht in Kurzarbeit	Differenz zu anderen Branchen	in Kurzarbeit	Differenz zu anderen Branchen
GESAMTINDEX	104	-1	100	-1
Teilindex Gesellschaft	61	-2	61	+1
Optimismus für Gesellschaft	50	-1	51	+1
Gesellschaftlicher Status	69	-3	69	0
Teilindex Betrieb	71	0	70	-1
Wirtschaftliche Zukunft	66	-2	62	+2
Sozialleistungen	69	0	68	-1
Image	76	+1	76	-1
Führungsstil	68	+1	67	0
Teilindex Arbeit	73	-1	71	-1
Allg. Lebenszufriedenheit	77	-1	76	-1
Allg. Berufszufriedenheit	72	-2	73	-1
Zeiteinteilung	75	-1	74	-1
Einkommen	54	-8	55	0
Psychischer Stress	35	-3	37	-1
Isolation am Arbeitsplatz	17	0	18	0
Physische Belastungen	22	-1	26	0
Innovationsstress	24	-3	33	+1
Teilindex Erwartungen	56	0	50	-2
Karriere	62	+1	58	-2
Arbeitsmarktchancen	47	-1	41	-1

ANHANG D: Berufszufriedenheit und Belastungen (Tabellen)

Tabelle 13: Einschätzung der wirtschaftlichen Zukunft Österreichs insgesamt sowie des eigenen Betriebes in den nächsten fünf Jahren (in Prozent)

	Österreich insgesamt		Betrieb	
	ehler + sehr optimistisch	Differenz zu 2018/2019	ehler + sehr optimistisch	Differenz zu 2018/2019
Beschäftigte im Handel	57	-15	81	-5
andere Branchen	56	-14	81	-4
Geschlecht				
männlich	57	-14	80	-6
weiblich	56	-17	82	-3
Alter				
15 bis 29 Jahre	64	-11	85	-3
30 bis 39 Jahre	56	-19	80	-7
40 bis 49 Jahre	57	-5	81	-5
ab 50 Jahre	50	-25	79	-3
Schulbildung				
ohne Matura	55	-16	82	-4
mit Matura	62	-15	80	-2
Kinder unter 15 Jahren im Haushalt				
ja	61	-7	84	0
nein	54	-19	80	-6
Migrationshintergrund				
nein	56	-17	82	-6
ja	65	-3	79	+4
Normalarbeitszeit				
Teilzeit	56	-18	82	+1
Vollzeit (35 und mehr Stunden)	56	-15	82	-5
Handelsbereiche				
Großhandel	59	-16	83	+2
Einzelhandel	56	-16	80	-5
KfZ, Reparatur	56	-15	81	-12

Tabelle 14: Allgemeine Lebenszufriedenheit

	Leben insgesamt		Einkommen insgesamt		Rechte als Arbeitnehmer:in ggü. Arbeitgeber:in		soziale Position als Arbeitnehmer:in in der Gesamtbevölkerung		soziale Absicherung	
	Note 1+2 (sehr) zufrieden	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (sehr) zufrieden	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (sehr) zufrieden	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (sehr) zufrieden	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (sehr) zufrieden	Differenz zu 2018/19
Beschäftigte im Handel	79	-8	52	-5	70	+1	66	+2	63	-9
andere Branchen	82	-5	61	-4	71	-1	70	0	68	-7
Geschlecht										
männlich	81	-7	55	-7	70	-3	68	+5	65	-12
weiblich	79	-7	49	-5	68	+1	64	0	61	-9
Alter										
15 bis 29 Jahre	75	-13	44	-9	66	+3	63	-7	61	-6
30 bis 39 Jahre	82	-2	49	-5	67	-4	65	-1	64	-9
40 bis 49 Jahre	80	-8	58	+7	72	+1	69	+17	64	-8
ab 50 Jahre	80	-7	56	-13	72	-3	67	+1	63	-14
Schulbildung										
ohne Matura	80	-7	52	-4	69	0	66	+3	64	-8
mit Matura	77	-12	49	-11	70	-2	65	0	62	-14
Kinder unter 15 Jahren im Haushalt										
ja	83	-6	51	-1	70	-3	70	+7	64	-9
nein	78	-8	51	-7	69	+1	64	0	63	-8
Migrationshintergrund										
nein	79	-10	53	-6	71	-1	67	+3	64	-11
ja	79	-1	40	-5	58	+2	61	-1	55	-3
Normalarbeitszeit										
Teilzeit	77	-8	44	-6	68	+2	58	-4	57	-9
Vollzeit (35 und mehr Stunden)	82	-6	55	-5	71	+1	71	+7	67	-8
Handelsbereiche										
Großhandel	81	0	60	-1	73	+4	67	-4	64	-7
Einzelhandel	80	-7	48	-5	67	+1	63	+3	63	-7
KfZ, Reparatur	76	-16	54	-10	73	-6	70	+1	62	-19

Tabelle 15: Allgemeine Berufszufriedenheit – Teil 1

	mit Ihrer beruflichen Tätigkeit insgesamt		mit der Arbeitszeitregelung		mit den betrieblichen Sozialleistungen		mit den Aufstiegs- und Entwicklungsmöglichkeiten		mit den Weiterbildungsmöglichkeiten		mit dem Führungsstil durch die Vorgesetzten	
	Note 1+2 (sehr) zufrieden	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (sehr) zufrieden	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (sehr) zufrieden	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (sehr) zufrieden	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (sehr) zufrieden	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (sehr) zufrieden	Differenz zu 2018/19
Beschäftigte im Handel	76	-7	70	+1	57	-5	48	+2	51	-1	65	-2
andere Branchen	80	-4	74	-1	61	-8	46	-3	53	-6	63	-7
Geschlecht												
männlich	77	-11	69	+1	54	-6	51	+6	54	+4	64	0
weiblich	77	-4	71	+2	60	-3	46	-1	48	-5	66	-2
Alter												
15 bis 29 Jahre	69	-10	64	0	59	-2	49	+4	53	-1	63	0
30 bis 39 Jahre	74	-8	69	+1	55	-3	45	-4	45	-9	61	-8
40 bis 49 Jahre	81	-6	68	0	56	-6	44	+3	45	+3	64	+1
ab 50 Jahre	82	-5	79	+5	60	-6	54	+3	59	+3	71	0
Schulbildung												
ohne Matura	78	-6	72	+3	60	-3	49	+1	52	-2	66	-1
mit Matura	72	-12	68	+4	50	-2	43	+2	44	0	63	+2
Kinder unter 15 Jahren im Haushalt												
ja	76	-9	69	-5	63	-2	46	+1	49	-2	62	-11
nein	77	-6	71	+5	56	-4	49	+3	51	-1	66	+2
Migrationshintergrund												
nein	78	-7	72	+3	58	-4	49	+2	52	-1	64	-3
ja	65	-14	65	-1	59	-1	38	-4	43	-2	67	+2
Normalarbeitszeit												
Teilzeit	75	-10	74	-4	55	-10	44	-3	47	-6	61	-9
Vollzeit (35 und mehr Stunden)	79	-5	70	+5	60	-1	50	+4	53	+2	67	+3
Handelsbereiche												
Großhandel	79	-5	73	+1	59	-10	49	-1	52	-4	64	-2
Einzelhandel	74	-8	68	+3	57	-1	47	+3	49	0	65	+2
KfZ, Reparatur	80	-10	75	-1	58	-11	48	-2	53	-6	67	-9

Tabelle 16: Allgemeine Berufszufriedenheit – Teil 2

	mit den Beziehungen zu den Kollegen		mit dem Ansehen des Unternehmens		mit den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer:innen im Betrieb		mit den Möglichkeiten, über die Arbeitsabläufe selbst zu bestimmen		mit der sozialen Einstellung des Betriebs gegenüber Beschäftigten		mit Art und Inhalt Ihrer beruflichen Tätigkeit	
	Note 1+2 (sehr) zufrieden	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (sehr) zufrieden	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (sehr) zufrieden	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (sehr) zufrieden	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (sehr) zufrieden	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (sehr) zufrieden	Differenz zu 2018/19
Beschäftigte im Handel	79	-8	77	-5	54	+1	67	3	64	3	75	-7
andere Branchen	81	-3	76	-5	51	-5	69	0	67	-1	78	-2
Geschlecht												
männlich	80	-10	75	-10	57	+5	66	+2	61	+2	75	-9
weiblich	79	-5	77	-3	52	-1	67	+4	67	+4	74	-6
Alter												
15 bis 29 Jahre	76	-10	74	-5	54	+4	68	+10	62	+1	66	-13
30 bis 39 Jahre	75	-9	71	-6	51	-1	63	-3	62	+1	73	-4
40 bis 49 Jahre	80	-9	76	-9	50	+1	68	+9	63	+6	77	-6
ab 50 Jahre	87	+1	85	-5	61	+2	70	-3	67	0	82	-6
Schulbildung												
ohne Matura	81	-6	78	-5	55	+1	66	+1	65	+2	77	-6
mit Matura	76	-8	72	-7	53	+6	69	+13	60	+3	68	-10
Kinder unter 15 Jahren im Haushalt												
ja	78	-12	73	-8	56	0	68	-1	65	-4	75	-8
nein	80	-6	78	-5	54	+3	67	+6	63	+4	74	-8
Migrationshintergrund												
nein	79	-9	78	-6	55	+2	68	+3	65	+3	75	-9
ja	79	+1	73	-2	51	+3	62	+7	59	-2	70	-2
Normalarbeitszeit												
Teilzeit	77	-9	75	-8	49	-6	65	-2	63	-3	69	-12
Vollzeit (35 und mehr)	82	-5	79	-4	57	+5	69	+7	65	+5	78	-4
Handelsbereiche												
Großhandel	78	-8	77	-1	58	+2	72	+1	65	+2	72	-7
Einzelhandel	78	-7	75	-6	50	0	64	+5	63	+5	73	-7
KfZ, Reparatur	85	-7	81	-8	62	+1	72	+1	67	-6	80	-10

Tabelle 17: Berufliche Belastungsfaktoren – Teil 1

	Zeitdruck		psychisch belastende und aufreibende Arbeit		schlechte Gesundheitsbedingungen am Arbeitsplatz (Lärm, Luft, Staub, Schmutz, Hitze usw.)		Unfall- und Verletzungsgefahr		Einsamkeit, Isolation am Arbeitsplatz	
	Note 1+2 (stark) belastet	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (stark) belastet	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (stark) belastet	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (stark) belastet	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (stark) belastet	Differenz zu 2018/19
Beschäftigte im Handel	27	+10	19	+12	14	+6	9	+2	7	+4
andere Branchen	28	+7	22	+9	16	+5	11	0	7	+3
Geschlecht										
männlich	29	+13	19	+12	17	+6	12	+1	9	+6
weiblich	26	+9	17	+10	11	+4	6	+1	6	+4
Alter										
15 bis 29 Jahre	25	+7	19	+11	18	+11	10	+2	11	+9
30 bis 39 Jahre	32	+14	21	+14	15	+8	12	+4	7	+3
40 bis 49 Jahre	29	+12	18	+10	14	+6	9	-1	8	+5
ab 50 Jahre	22	+8	14	+8	10	+1	5	0	4	+1
Schulbildung										
ohne Matura	26	+9	17	+11	13	+6	9	0	5	+2
mit Matura	31	+14	21	+11	17	+8	8	+5	14	+10
Kinder unter 15 Jahren im Haushalt										
ja	30	+11	19	+12	14	+5	13	+4	7	+5
nein	26	+10	18	+11	14	+7	7	0	7	+4
Migrationshintergrund										
nein	27	+11	17	+10	14	+6	8	+1	7	+5
ja	30	+9	21	+13	15	+3	13	+5	14	+7
Normalarbeitszeit										
Teilzeit	26	+5	16	+10	12	+3	8	0	6	+3
Vollzeit (35 und mehr Stunden)	27	+11	20	+13	16	+8	9	+2	7	+4
Handelsbereiche										
Großhandel	31	+9	22	+14	15	+12	13	+7	12	+8
Einzelhandel	27	+11	18	+11	12	+4	7	+2	6	+3
KfZ, Reparatur	25	+8	12	+4	20	+8	10	-6	7	+6

Tabelle 18: Berufliche Belastungsfaktoren – Teil 2

	technische oder organisatorische Veränderungen		ständiger Wechsel der Arbeitsabläufe und Arbeitsanforderungen		ständiger Arbeitsdruck ohne Zeit zu verschraufen		Unterbrechungen der Freizeit durch berufliche Verpflichtungen		monotone Tätigkeiten	
	Note 1+2 (stark) belastet	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (stark) belastet	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (stark) belastet	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (stark) belastet	Differenz zu 2018/19	Note 1+2 (stark) belastet	Differenz zu 2018/19
Beschäftigte im Handel	13	+2	14	+2	21	+7	10	+5	12	-
andere Branchen	15	+2	15	0	21	+5	10	+3	11	-
Geschlecht										
männlich	16	+4	15	+3	21	+8	12	+8	13	-
weiblich	11	0	12	0	20	+6	9	+4	12	-
Alter										
15 bis 29 Jahre	15	+7	15	+7	24	+9	12	+5	21	-
30 bis 39 Jahre	15	+1	17	0	26	+13	13	+10	12	-
40 bis 49 Jahre	14	-2	16	-4	21	+7	8	+3	11	-
ab 50 Jahre	10	+2	9	+2	14	+2	7	+2	6	-
Schulbildung										
ohne Matura	12	0	12	-1	20	+6	9	+5	10	-
mit Matura	17	+11	18	+10	26	+11	13	+5	17	-
Kinder unter 15 Jahren im Haushalt										
ja	15	-3	16	-4	22	+9	12	+7	12	-
nein	13	+4	13	+3	20	+6	9	+4	12	-
Migrationshintergrund										
nein	13	+1	14	+1	20	+7	9	+4	11	-
ja	16	+6	13	+2	25	+6	13	+6	22	-
Normalarbeitszeit										
Teilzeit	9	-3	11	-1	19	+3	9	+3	12	-
Vollzeit (35 und mehr Stunden)	15	+4	15	+2	22	+9	10	+6	12	-
Handelsbereiche										
Großhandel	13	+3	17	+6	24	+5	12	+6	14	-
Einzelhandel	13	+2	13	0	21	+7	10	+5	12	-
KfZ, Reparatur	15	+3	14	+1	18	+9	5	+2	10	-

NOTIZEN

GERECHTIGKEIT #FÜR DICH

Gesellschaftskritische Wissenschaft: die Studien der AK Wien

Alle Studien zum Download:
wien.arbeiterkammer.at/service/studien



-  arbeiterkammer.at/rechner
-  youtube.com/AKoesterreich
-  twitter.com/arbeiterkammer

-  facebook.com/arbeiterkammer
-  @diearbeiterkammer
-  tiktok.com/@arbeiterkammer

