

**Impulspapier zum Branchenworkshop:
„Potentiale alters- und altersgerechter Betriebs- und Tarifpolitik“
im Einzelhandel**

Universität Kassel/SOFI, 11.05.2010

Beginn: 11:00

**Ort: Dietrich-Bonhoeffer-Haus
Mönchebergstraße 29, 34125 Kassel**

1. Hat der Handel (k)ein „Demografieproblem“? – Ausgangslage

Die Erwerbsbevölkerung Deutschlands schrumpft und altert spürbar. Dieser Demografische Wandel – so der Stand der allgemeinen Debatte - wird die Arbeitswelt deutlich verändern.

Auf den ersten Blick scheint die Untersuchung etwaiger Folgeprobleme dieser Entwicklung im deutschen Einzelhandel – sieht man einmal von älter werdenden Kundinnen/Kunden ab – als wenig dringlich. Denn: Betrachtet man zunächst die Altersstruktur der Beschäftigten dieser Branche, so ist sie deutlich jünger als im Durchschnitt aller Wirtschaftszweige. Auf die dräuende Gefahr einer „Überalterung“ der Belegschaften geben diese Zahlen keinen offenkundigen Hinweis.

Darüber hinaus sind die Beschäftigungsverhältnisse im Einzelhandel nicht im selben Maße wie in vielen anderen Branchen, auf Kontinuität und Langfristigkeit als Regelfall angelegt – ggf. bis zum (verlängerten) gesetzlichen Renteneintritt: Teilzeitarbeitsverhältnisse und „gebrochene“ Erwerbsbiographien sind im Handel deutlich stärker verbreitet.

Schließlich: die Restrukturierungs- und Rationalisierungsdynamik der vergangenen 20 Jahre hat die Qualifikations- und Kompetenzanforderungen in der Breite eher sinken lassen, und es stellt sich die Frage, ob und inwieweit die allgemeine Rede vom aufziehenden „Fachkräftemangel“ auch im Einzelhandel trägt?

Unsere **Projektergebnisse** zeigen u.a.:

- die Annahme, der Einzelhandel mit seinen besonderen Bedingungen sei keinem „Demografieproblem“ ausgesetzt, lässt sich offenbar nicht halten. Auch im Handel hinterlässt die Alterung und Schrumpfung der Erwerbsbevölkerung Spuren: Mittel- und langfristig (und teilweise bereits heute) wird der Demografische Wandel in den Betrieben als relevantes Problem wahrgenommen. Bereits jetzt sehen 42% der Betriebsräte und 36% der Geschäft- bzw. Personalleitungen ihren Betrieb „eher stark“ oder „stark“ vom Demografischen Wandel betroffen.
- Trotz eines in der Wahrnehmung betrieblicher Akteure auch zukünftig wachsenden Problemdrucks geschieht von Seiten der Betrieben und Tarifverbände bisher eher wenig, um die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen „demografiefest“ zu gestalten!

2. Betriebliche Problemlagen

Über alle Branchen des Einzelhandels hinweg werden **zwei hauptsächliche Problemfelder** sichtbar, Know-how-Verlust und Belastungsrisiken:

- *Fachkräftemangel und Verlust an Erfahrungswissen zählen im Einzelhandel zu den als drängend wahrgenommenen demografisch bedingten Problemlagen, und zwar bereits zum gegenwärtigen Zeitpunkt. Immerhin rund 50% aller befragten Manager und Betriebsräte sehen den Fachkräftemangel bereits heute als Folgeproblem, 56% der Manager und 63% der Betriebsräte erwarten einen solchen für die Zukunft.*
- *Der aktuell beobachtete Fachkräftemangel – dies ist zunächst wenig überraschend – zeigt sich stärker im Bereich des Fachhandels, denn im Lebensmitteleinzelhandel (LEH). Aber: Auch im LEH wird sich dies spürbar ändern – jedenfalls nach Ansicht der dort befragten Manager: immerhin 43% unter ihnen erwarten einen Fachkräftemangel für die Zukunft.*
- *Körperliche und (vor allem) psychische Belastungen sind nicht nur für die bereits älteren Beschäftigten ein ernsthaftes Problem, sondern für alle Altersgruppen.*
- *Beide Problemfelder (Know-how-Verlust und Belastungsrisiken) betreffen eher größere Betriebe, denn kleinere Betriebe.*

3. Was tun die Betriebe heute? – Defizite und Dilemmata betrieblicher Personalpolitik

Was tun die Betriebe heute mit Blick auf diese beiden Hauptproblemlagen, d.h. welche altersgerechten Maßnahmen sind im Handel verbreitet? Welche Verbreitung haben insbesondere „neuere“, altersgerechte Maßnahmen?

Unsere **Untersuchung** zeigt:

- *Gesundheitsschutz und Gesundheitsförderung zählen zu den traditionellen Feldern, sind aber nach wie vor wenig verbreitet (gesetzlich vorgeschriebene Gefährdungsanalysen finden sich nur in einer Minderheit der Betriebe!)*
- *nach wie vor in der Breite gering ausgeprägte Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (vor dem Hintergrund wenig lernförderlicher Arbeitsbedingungen und fehlender betrieblich-beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten)*
- *alters- und altersgerechte Arbeitsorganisation und Arbeitsplatzgestaltung kaum verbreitet.*

Worin liegen die Ursachen für diese verbreiteten Defizite?

Unsere **Thesen**:

- *Die nachhaltige Bearbeitung des Demografischen Wandels ist ein strategisch anzulegendes Thema in den Unternehmen, welches mit der Kurzfristigkeit betrieblicher Personal- und Arbeitseinsatzstrategien kollidiert.*
- *Die Wettbewerbs- und Kostenproblematik erschwert eine nachhaltige Bearbeitung des Demografiethemas in vielen Unternehmen.*
- *Bisher fehlen tarifpolitische Impulse – die Betriebe sehen sich offenbar kaum in der Lage die (wahrgenommenen) Probleme aus eigener Kraft anzugehen. .*

4. Lösungsansätze

Angesichts schwieriger Wettbewerbsbedingungen, die die Handlungsmöglichkeiten für eine altersgerechte und vor allem langfristig orientierte, alternsgerechte Arbeits- und Beschäftigungspolitik einschränken: Wo lägen Lösungsmöglichkeiten im Betrieb und welchen Einfluss kann Tarifpolitik dabei nehmen?

Auf Arbeitsplatzebene:

- Arbeitsorganisation: Mischarbeitsplätze/Aufgabenerweiterung statt verschärfte Arbeitsteilung (Flexibilität, Kompetenzerhalt, Belastungswechsel)
- Punktuell: Ergonomie (Stehhilfen, Hebehilfen usw.)

Auf Betriebsebene:

- Altersstruktur- und Qualifikationsbedarfsanalysen („Erkenntnisdefizite“ beheben, betriebliche Problemfelder identifizieren)
- Ausbildung und Qualifizierung/Kompetenzentwicklung
- Verbesserung betrieblicher Entwicklungsmöglichkeiten (Fachkräfte halten)

Auf Tarifebene:

- Rahmenbedingungen für flexible Auszeiten (Vereinbarkeit Familie und Beruf, Qualifizierung) entwickeln
- Verstärkte Einbindung qualitativer Elemente in tarifliche Regelungen, z.B. Qualifizierungskomponente

*Unsere Untersuchung zeigt auch: **Die Betriebe erwarten von den Verbänden mehr Aktivitäten im Themenfeld „Demografischer Wandel“.** So jedenfalls kann man die verbreitete Unzufriedenheit der befragten Manager interpretieren: etwa 60% sind mit der Arbeit der Verbände HDE/BAG bei diesem Thema „eher unzufrieden“ oder „unzufrieden“. Auch bezüglich der Bearbeitung des Themas „Demografischer Wandel“ durch Ver.di ist eine starke Minderheit von rund 43% der Betriebsräte „eher unzufrieden“ oder „unzufrieden“! Wir vermuten, dass es hierbei nicht nur um erweiterte Informationsangebote geht: In vielen Handlungsfeldern wird von den Betrieben tarifpolitischer Handlungsbedarf artikuliert – hier unterscheiden sich die Erwartungen der Manager allerdings gravierend von jenen der Betriebsräte. In jedem Fall scheinen die Tarifparteien gefordert.*

Wir freuen uns darauf, diese und weitere Ergebnisse unseres Forschungsprojekts „Potentiale einer alters- und alternsgerechten Betriebs- und Tarifpolitik“ im Einzelhandel am kommenden Dienstag vorstellen und mit Ihnen diskutieren zu können!