

Dr. Dorothea Voss-Dahm

# Qualifikation und Beschäftigung im Einzelhandel – Trends und Herausforderungen

HDE-Fachtagung „Personal im Handel“

11. Mai 2011 in Köln

**Dr. Dorothea Voss-Dahm**

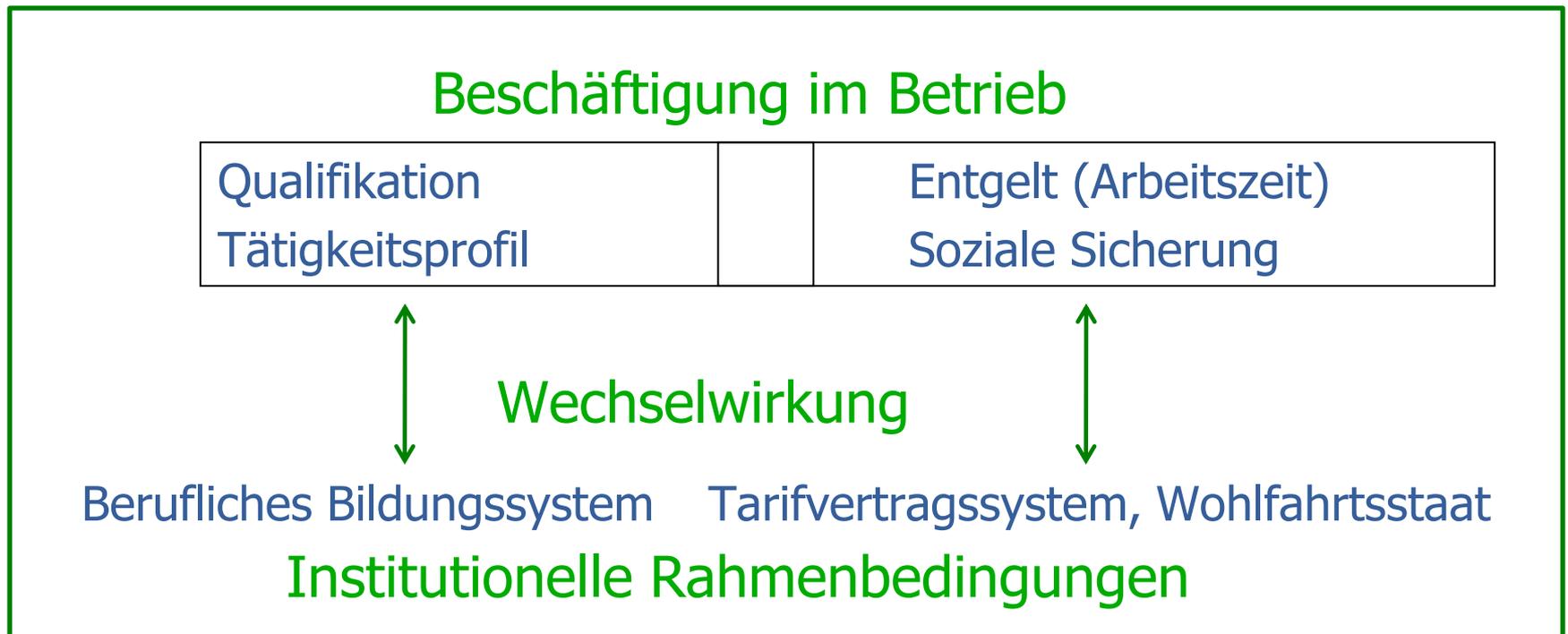
Universität Duisburg Essen  
Institut Arbeit und Qualifikation  
Forsthausweg. 2, LE 506  
47057 Duisburg

Telefon: +49.203.379-1826

Email: [dorothea.voss-dahm@uni-due.de](mailto:dorothea.voss-dahm@uni-due.de); [www.iaq.uni-due.de](http://www.iaq.uni-due.de)

# Aufbau des Vortrags

- Dimensionen der Beschäftigung im Handel: Qualifikation, Tätigkeitsprofil, Entgelt (ergibt sich u.a. aus der Arbeitszeit), Zugang zum sozialen Sicherungssystem
- Betriebliche Beschäftigungspolitik im Zusammenspiel mit institutionellen Rahmenbedingungen

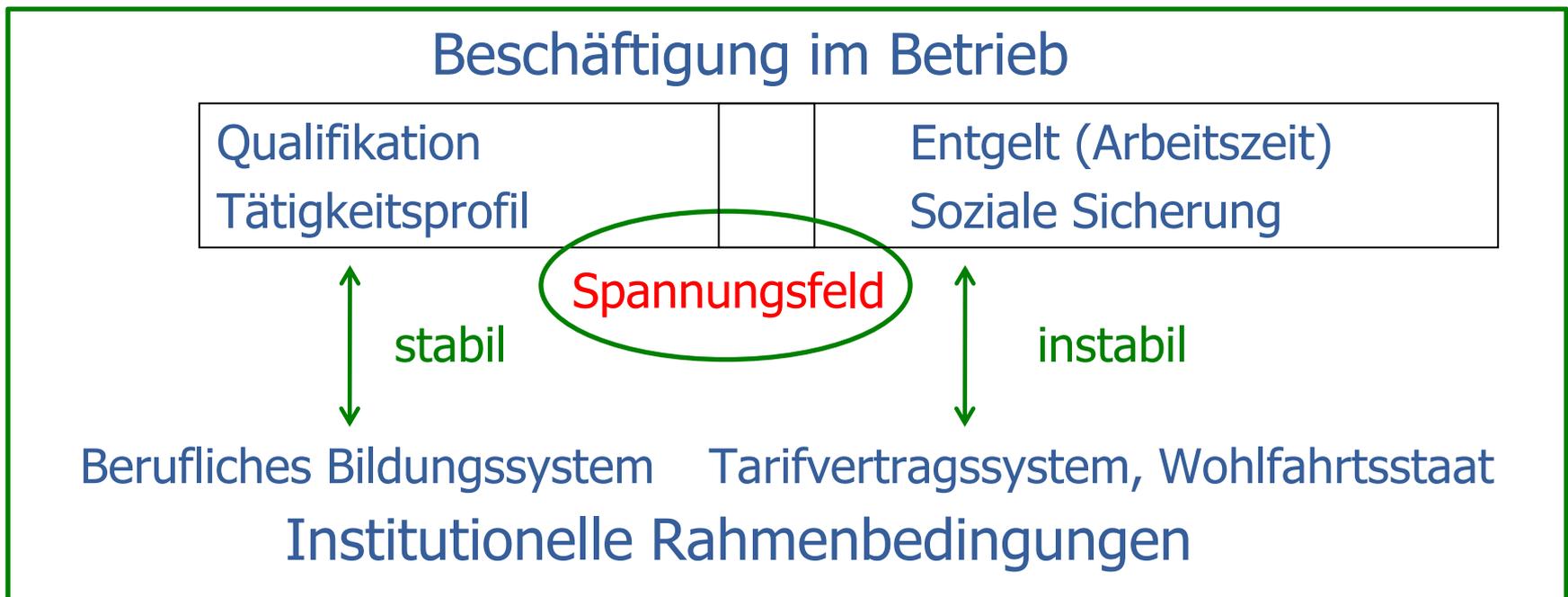


# Leitbild – These – offene Fragen

**Leitbild:** Stabile und qualifizierte Beschäftigung als Voraussetzung für qualitativ hochwertige Dienstleistung

**Fragen:** Wohin entwickelt sich die Beschäftigung in der Branche? Welche Rolle soll existenzsichernde Facharbeit spielen?

**These:** Spannungsfeld zwischen Qualifikation/Leistung und Lohn/sozialer Sicherung



# Berufliche Qualifikation im Einzelhandel

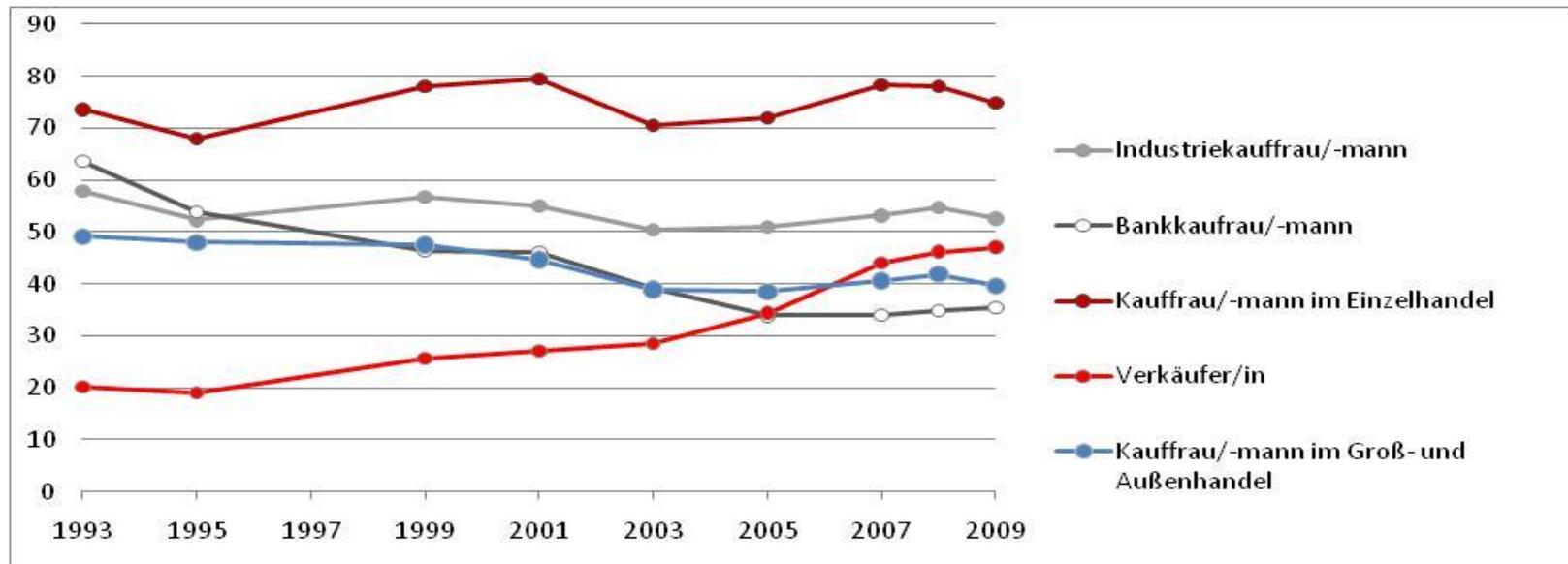
- Fachliche Qualifikation ist im Einzelhandel in hohem Maße vorhanden
  - Gelungenes Ineinandergreifen von betrieblicher Beschäftigungspolitik und beruflichem Bildungssystem
- Große Bedeutung von beruflicher Erstausbildung, betrieblicher Weiterbildung, Aufstiegsfortbildung

<b>Branche/ Tätigkeit</b>	<b>Ohne Berufsaus- bildung</b>	<b>Mit abgeschlossener Berufsausbildung</b>	<b>FH/Uni- Abschluss</b>	<b>Gesamt</b>
Einzelhandel (NACE 52)	16,6	80,6	2,8	100%
Verkäufer/in (BKZ 682)	17,4	82,2	0,4	100%
Kassierer/in (BKZ 773)	22,2	77,4	0,3	100%
Gesamt- wirtschaft	16,3	73,3	10,4	100%

# Berufliche Erstausbildung

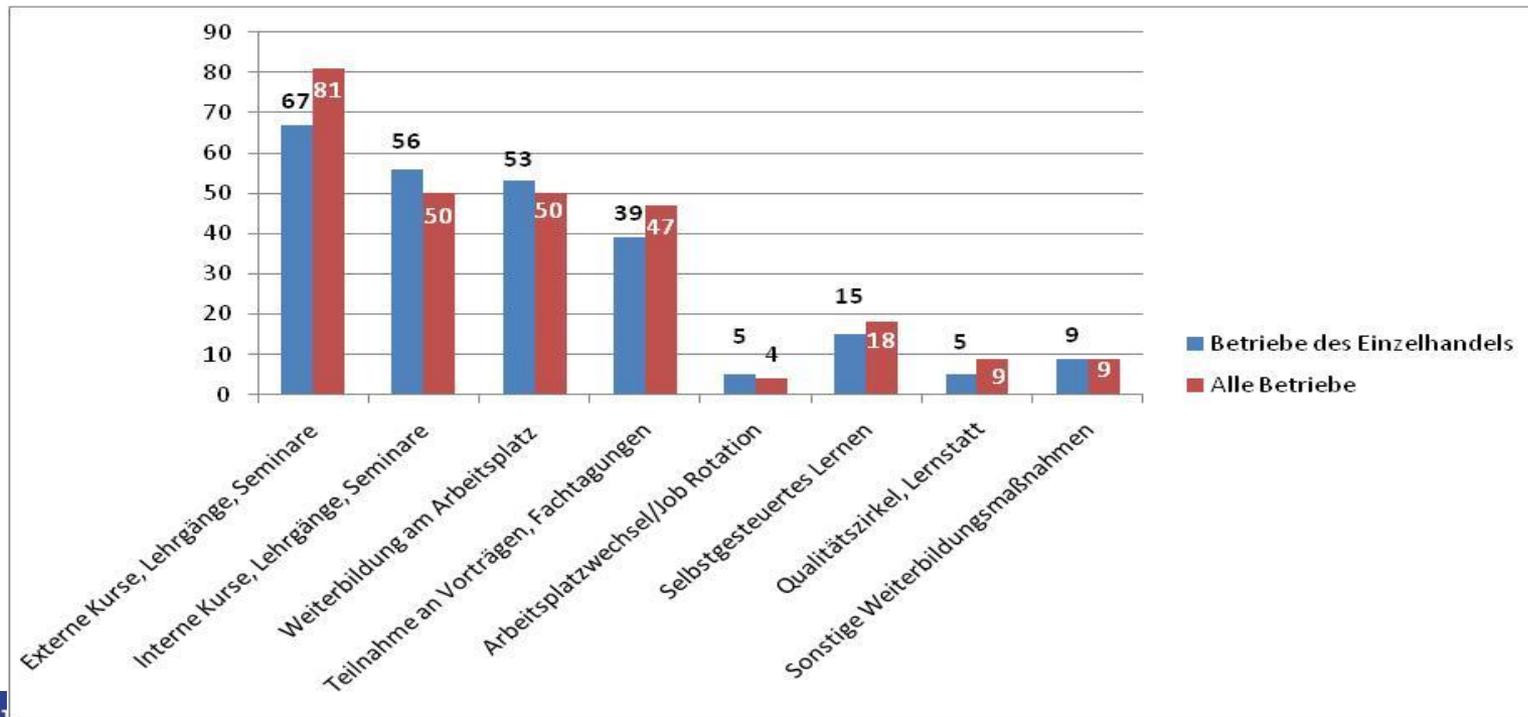
- Funktionen der betrieblichen Erstausbildung im dualen System: Rekrutierung, Selektion, Aufbau von Arbeitsvermögen/Qualifikation, Stabilisierung der Beschäftigung
- Trend: Dauer der Erstausbildung in Abhängigkeit vom Schulabschluss
- Das Image des Einzelhandels als Ausbilder: Wie steht es um die Qualität der Ausbildung, die Übernahmequote und die Art der Übernahme (Teilzeit, Befristung)?

Auszubildende in ausgewählten Dienstleistungsberufen (in Tsd.)



# Betriebliche Weiterbildung

- 40% aller Betriebe im Einzelhandel gegenüber 44% aller Betriebe haben im 1. Halbjahr 2010 Weiterbildung gefördert (IAB-Betriebspanel)
  - Fokus: auf unternehmensinterne Weiterbildung, ungenutztes Potenzial bei Job Rotation (zur Verhinderung einseitiger Belastungen und als Möglichkeit für horizontale Entwicklungswege)
- Fragen: Wer trägt die Kosten (in Zeit, Geld)? Wie steht es um die Vereinbarkeit von Weiterbildung mit beruflichen und privaten Anforderungen?  
Art der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen (in %)

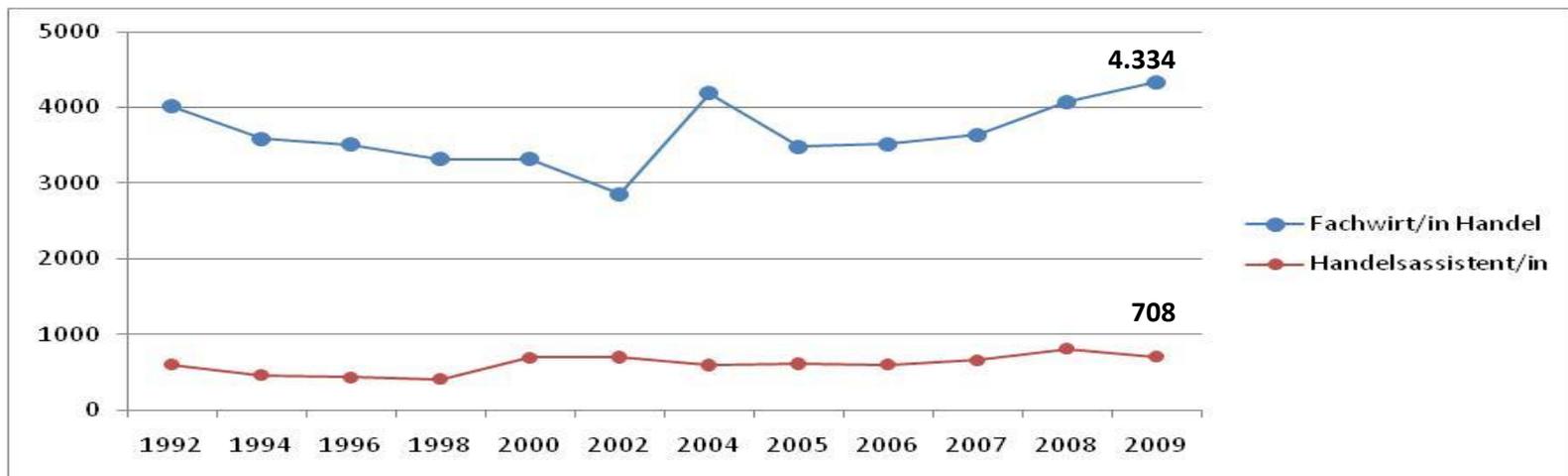


Quelle: IAB-Betriebspanel 2010, Sonderauswertung für das IAQ

# Aufstiegsfortbildung

- „Aufstieg durch Bildung“ – Weiterentwicklung aus beruflichen Tätigkeiten (vertikale Mobilität) ist in Deutschland im Unterschied zu vielen anderen Ländern möglich
- Typisches Aufstiegsmuster im Einzelhandel: Aus einer beruflichen Tätigkeit in eine Führungsposition – betriebliche Sozialisation und berufliche Handlungsfähigkeit sind dabei Kriterien für den beruflichen Aufstieg
- Fachwirt spielt dabei in einigen Unternehmen traditionell, in anderen Unternehmen erst seit Neuerem eine bedeutende Rolle.

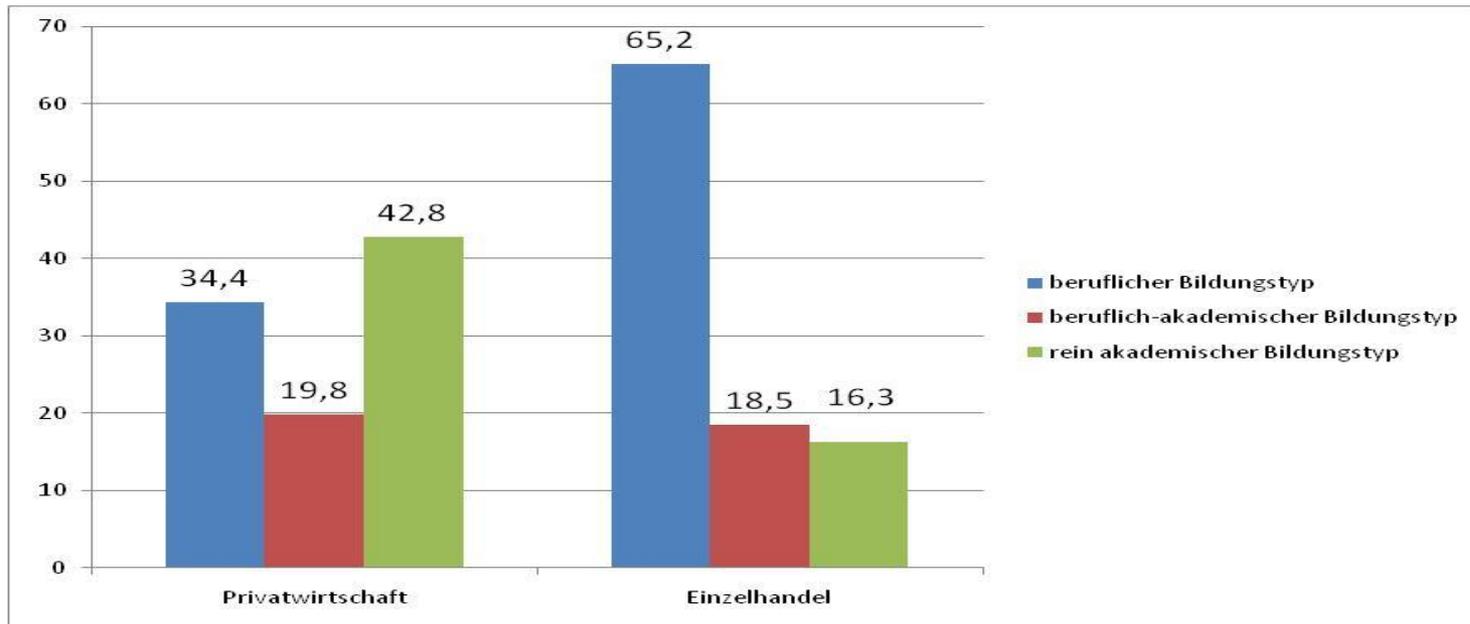
## Prüfungsteilnehmer/innen an Aufstiegsfortbildungen



# Qualifikationsprofil von Führungskräften

- Zwei Drittel (65,2%) aller Führungskräfte im Einzelhandel verfügen über eine berufliche Ausbildung als höchsten erreichten Bildungsabschluss
  - Jede fünfte Führungskraft (18,5%) verfügt über einen beruflichen und akademischen Bildungsabschluss
- 84% aller Führungskräfte im Einzelhandel verfügen über eine berufliche Ausbildung

Bildungsprofile von Führungskräften (in %)



# Qualifikationsentwicklung im Einzelhandel – genutzte und ungenutzte Potenziale

- **Genutztes Potenzial an Qualifikation und Arbeitsvermögen im EH**
  - Berufliche Qualifikation ermöglicht breites Tätigkeitsprofil (Flexibilität, Produktivität)
  - Geteilter Qualifikationsraum für effizientes Schnittstellenmanagement
  - Qualifikation stabilisiert Beschäftigung
  - Berufliche Qualifikation als Basis für die Gewinnung von qualifiziertem Personal und Führungskräften
  - Voraussetzung: Moderne, standardisierte und breite Berufsbilder mit Signalwirkung auf dem Arbeitsmarkt
- **Ungenutztes Potenzial- mögliche Problemlagen**
  - Qualität der Erstausbildung und Übernahme in vollwertige Beschäftigung
  - Kultur betrieblicher Weiterbildung (Wer wird weitergebildet? Kosten? Zeit? Wird Lernen am Arbeitsplatz ausreichend unterstützt? Job Rotation?)
  - Gewinnung von Führungskräftenachwuchs: Fokus nur auf Jüngere, männliche Anwärter? Vereinbarkeit von privaten und beruflichen Anforderungen? Starker Wettbewerb zwischen Branchen zu erwarten: Entgelt- und Arbeitszeitbedingungen in Führungspositionen?

# Verhältnis zwischen Qualifikation/Leistung und Lohn/sozialer Sicherung – häufig nicht im Gleichgewicht

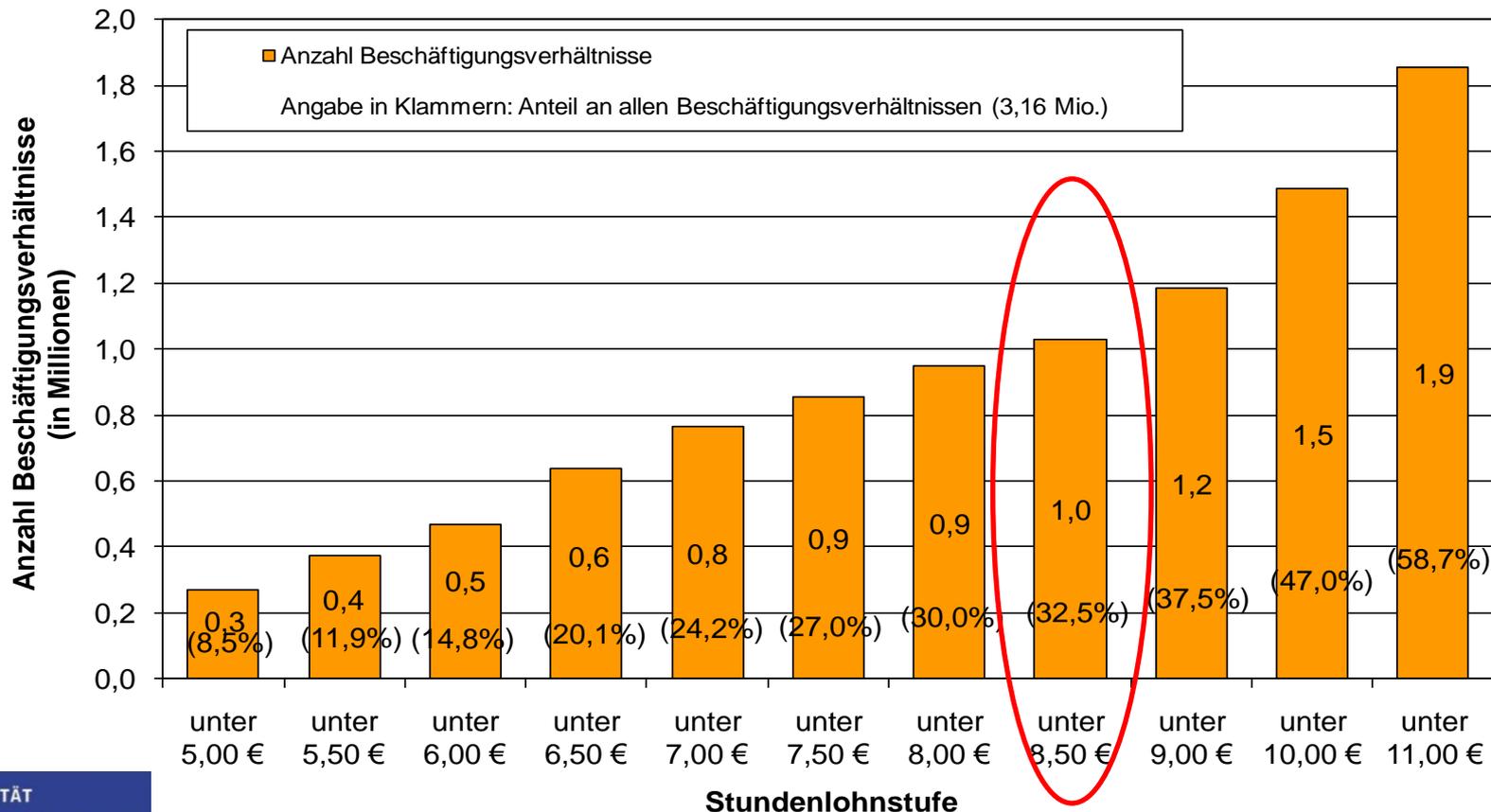
- Angemessener Lohn/soziale Sicherung als Voraussetzung qualifizierte Fachkräfte binden und halten zu können.
- Aber: Ein angemessenes Verhältnis zwischen Qualifikation/Leistung und Lohn/sozialer Sicherung ist im Einzelhandel nicht selbstverständlich
- Seit Ende der 90er Jahre keine allgemein verbindlichen Standards in der Branche mit Blick auf Lohn/soziale Sicherung
  - Berichterstattung über Lohndumping einzelner Unternehmen – Imageschaden für die gesamte Branche!
  - Außenseiterkonkurrenz initiiert „vicious circle“ (= negative Verstärkungs- und Rückkopplungseffekte) und untergräbt Qualitätsstrategien anderer Unternehmen, weil das Einhalten von Standards zum Wettbewerbsnachteil wird
- Zwei Einfallstore für Absenkung von Standards:
  - Abnehmende Tarifbindung

• Minijob

# Entgeltsituation im Einzelhandel

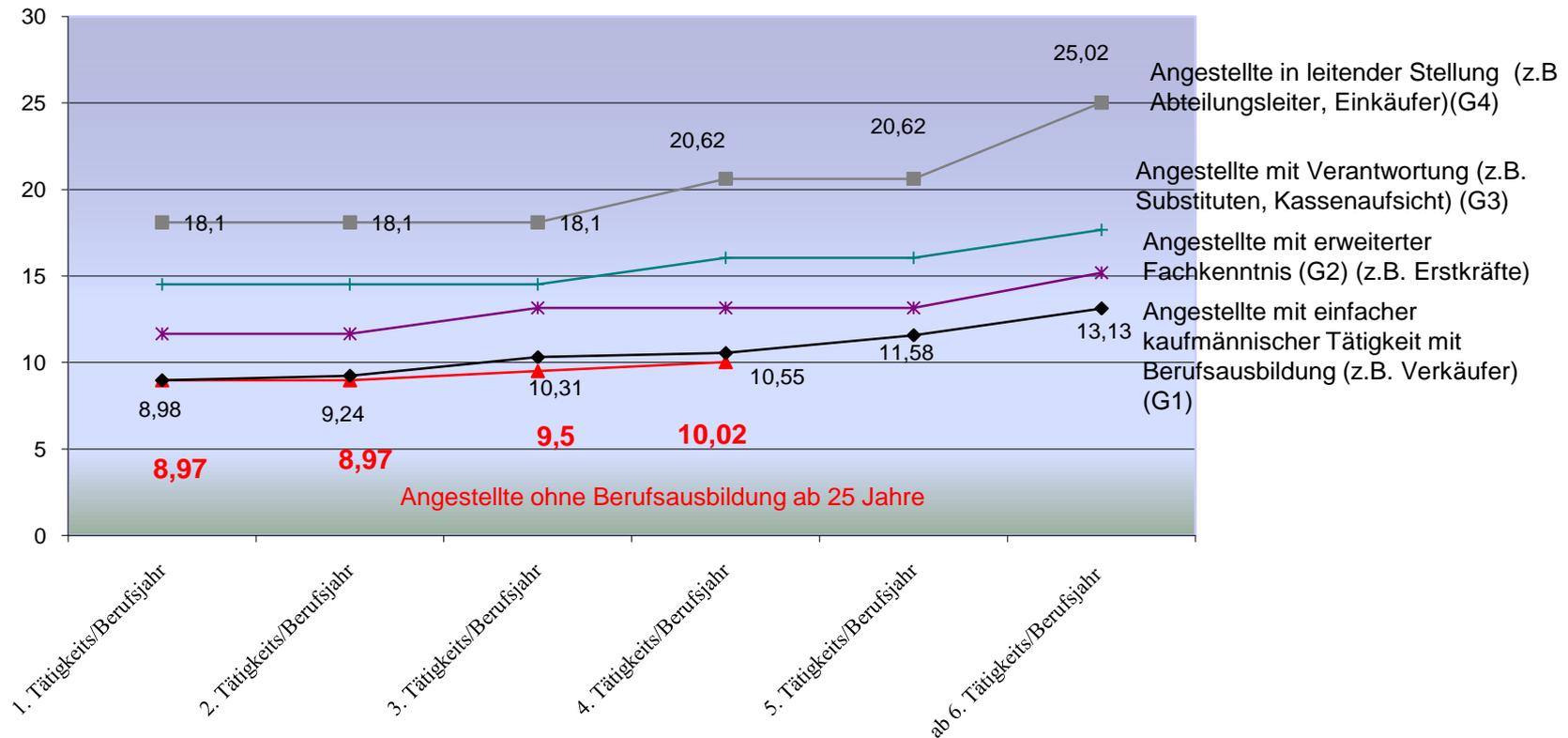
- Nach Berechnungen des SOEP verdienen knapp ein Drittel bzw. 1 Million der Einzelhandelsbeschäftigten weniger als 8,50 € Bruttostundenlohn
- Folge rückläufiger Tarifbindung? Ein Großteil der niedrigen Stundenlöhne ist durch Tarifverträge nicht gedeckt. Oder Folge von hohem Anteil Minijobs?

**Abbildung 6: Anzahl Beschäftigungsverhältnisse im Einzelhandel unterhalb von Stundenlohngrenzen (Deutschland 2007, alle abhängig Beschäftigten)**



# Bruttostundenlöhne (in Euro) nach Lohn- und Gehaltstarifvertrag NRW ab 1.9.2010

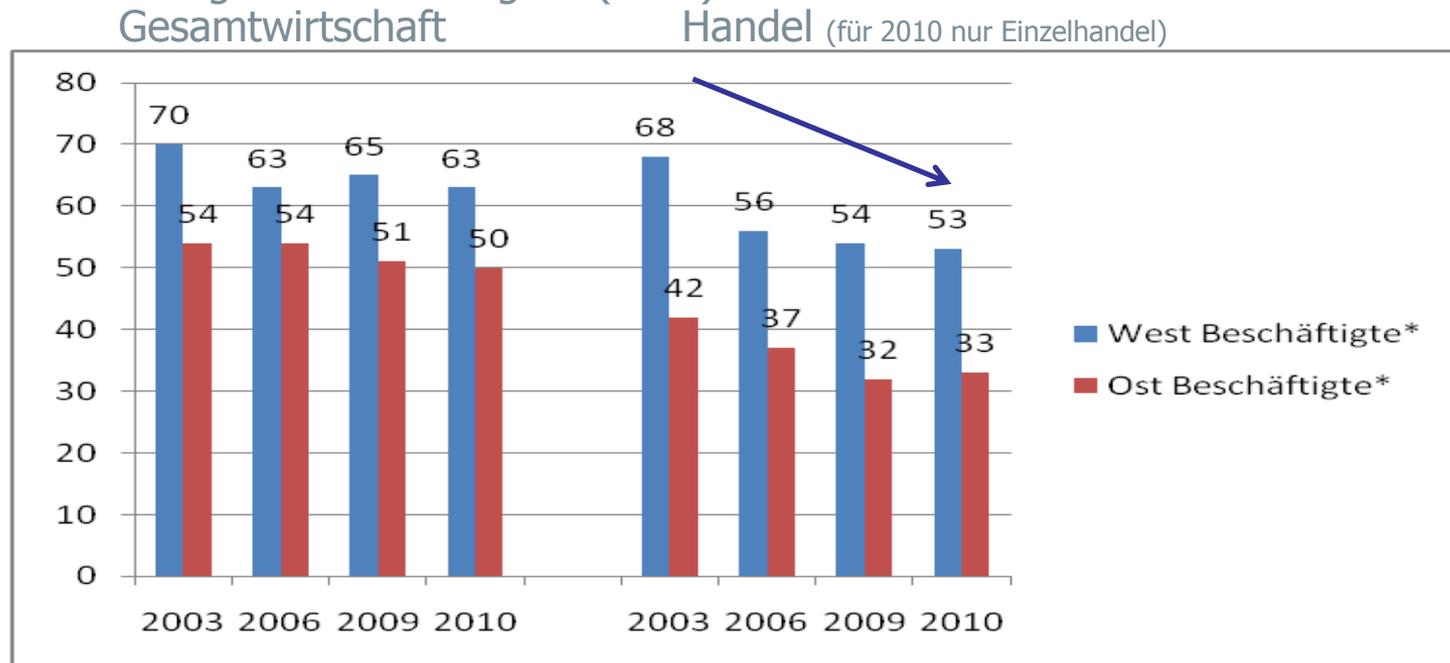
→ Entgelthöhe nach Tarifvertrag erklärt den hohen Anteil von Niedriglöhnen im Einzelhandel nicht!



# Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung

- Rückläufige Tarifbindung im Handel und Gesamtwirtschaft
- Quorum von 50% Arbeitnehmer/innen in Tarifbindung als Voraussetzung für AVE nach Tarifvertragsgesetz dürfte nicht gegeben sein.
- Geringe Absicherung von Arbeitsstandards durch betriebliche Interessenvertretung/Betriebsräte: Nur 31% aller Handelsbeschäftigten in Deutschland arbeiten im Betrieb mit Betriebsrat.

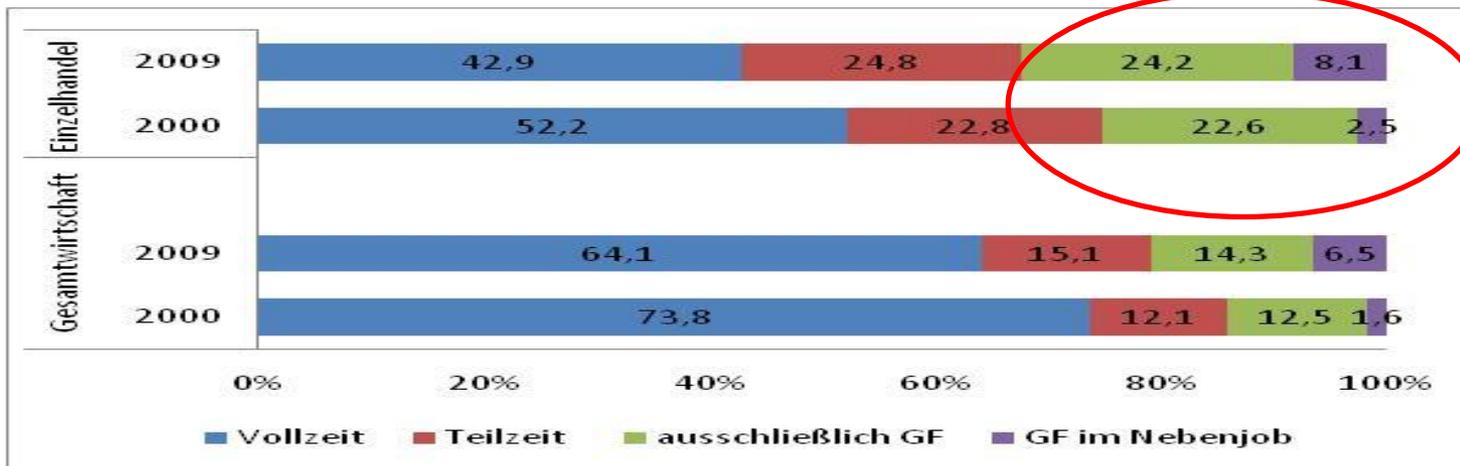
Tarifbindung von Beschäftigten (in %)



# Beschäftigungsstruktur im Einzelhandel

- Jedes 3. Beschäftigungsverhältnis im Einzelhandel ist ein Minijob
- Jede/r dritte Beschäftigte im Einzelhandel erwirbt keinen eigenständigen Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen! Kritik vom Deutschen Juristentag, dem Sachverständigenrat, dem Deutschen Frauenrat und der Bertelsmann-Stiftung an der gesellschaftlichen Subventionierung einer „wenig ertragreichen“ Beschäftigungsform, die geschlechtsspezifische Ungleichheit am Arbeitsmarkt zementiert.
- 86% aller Beschäftigten im Minijob arbeiten zu Niedriglöhnen (IAQ Report 06/2010) – untertarifliche Bezahlung im Minijob ist offensichtlich verbreitet
- Verbreitete Praxis in Unternehmen: „Nettolohnorientierung“ bei Bezahlung im Minijob – Verletzung Gleichbehandlungsgrundsatz!
- Bedeutung Minijob: für Beschäftigungspolitik: Vom Flexibilitäts- zum Kostensenkungsinstrument

Entwicklung der Beschäftigungsformen im Einzelhandel und in der Gesamtwirtschaft (in %)



# Minijobs – keine Langfriststrategie für den Einzelhandel

- Ausgangspunkt: Stabile und qualifizierte Beschäftigung als Voraussetzung für qualitativ hochwertige Dienstleistung
  - **Vergangenheit:** Stabilität durch qualifizierte Frauen in der Haupterwerbsphase mit abgeleiteter Sicherung im Minijob
  - **Gegenwärtig:** Nur die Hälfte der Minijob-Beschäftigten leben in HH mit mind. einer weiteren Person im Normalarbeitsverhältnis (Wingarter 2009) → Minijob wird zum prekären Arbeitsverhältnis. Und: Starke Präferenz für Ausweitung der Arbeitszeit im Minijob (IAB-Kurzbericht 9/2011)
  - **Zukünftig:** Eigenständige Erwerbstätigkeit von Frauen und Männern. Daher: Jede geleistete Arbeitsstunde in Deutschland muss Zugang zu den sozialen Sicherungssystemen gewähren.
- Herausforderung: Arbeitsvolumen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bündeln.

# Trends und Herausforderungen für die Beschäftigung im Einzelhandel

**Trend:** Qualifikation wird im Handel gebildet und im Arbeitsprozess genutzt

**Herausforderung:** Entwicklungsperspektiven aufzeigen – auch in Teilzeit und Minijob. Transparente Qualifikationspolitik. Life-Long-Learning Strategie: Erst-, Weiter- und Fortbildung verknüpfen.

**Trend:** Qualitätsstrategien in der Beschäftigung geraten unter Druck

**Herausforderung:** Mindeststandards der Entlohnung vereinbaren und die Durchsetzung sicher stellen. Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung für qualifizierte Facharbeiter/innen schaffen.

→ **Leitbild „qualifizierte Facharbeit“ im Einzelhandel verankern**

**Vielen Dank!**