

Veranstaltung:
ALTERSGERECHTE BESCHÄFTIGUNG –
Die Arbeitswelt im Fokus der demografischen Entwicklung

29. März 2011

Grußwort Stefan Genth

Wir leben in einer kuriosen Situation. Noch nie waren so viele Menschen in Deutschland erwerbstätig wie zurzeit. Und doch befürchtet fast die Hälfte der Unternehmen, dass frei gewordene oder zusätzlich geschaffene Arbeitsplätze künftig gar nicht mehr oder nicht mehr adäquat besetzt werden können. Die Klagen über fehlende Fachkräfte häufen sich. Noch gibt es einen echten Fachkräftemangel erst in wenigen Bereichen. Der Einzelhandel gehört noch nicht dazu. Arbeitsplätze in unserer spannenden Branche sind noch hoch begehrt. Doch dies kann sich schnell ändern. Denn die demographische Zeitenwende hat gerade begonnen. Von nun an wird die Zahl der potentiellen Berufseinsteiger kontinuierlich kleiner sein als die Zahl der potentiellen Ruheständler. Dieser Prozess ist schleichend, aber über Jahrzehnte unumkehrbar. Das Schrumpfen der Arbeitskräftebasis bedroht Produktivität, Wachstum, Wohlstand und die Leistungsfähigkeit unseres Sozialsystems.

Die Prognosen über das Ausmaß des Mangels sind nicht eindeutig. Am häufigsten wird die Zahl von 2 Millionen Arbeitskräften im Jahr 2020 genannt. Es wird wohl keine Branche geben, die nicht betroffen sein wird, denn alle konkurrieren ja um dasselbe verkleinerte Reservoir an potentiellen Mitarbeitern. Erste Auswirkungen des demographischen Wandels merken wir auch bereits im Einzelhandel. Viele Unternehmen berichten, dass sie länger brauchen, bis sie einen freien Arbeitsplatz neu mit geeignetem Personal besetzen können.

Anders als manch andere Branche ist der Einzelhandel vom demographischen Wandel sogar in doppelter Weise betroffen. Wir müssen nicht nur dafür sorgen, dass uns die Mitarbeiter nicht ausgehen, wir müssen uns auch auf eine rasch wachsende Zahl älterer Kunden einstellen und entsprechend unsere Sortimente, unsere Ladengestaltung und unsere Kundenansprache anpassen. Auf diesem Weg ist der Einzelhandel schon ein gutes Stück vorangekommen. Konzepte wie Edeka 50+ stehen dafür. Bei allem Respekt vor der alternden Gesellschaft, sie kann nicht der

alleinige Maßstab für unternehmerisches Handeln im Einzelhandel sein. Unser Anliegen ist es, dass sich alle in unseren Läden wohlfühlen. Wo dies der Fall ist, kann es verlässlich nach außen dokumentiert werden – durch das Qualitätszeichen „generationenfreundliches Einkaufen“, das der HDE zusammen mit anderen Organisationen geschaffen hat. Viele, die sich heute hier im Raum befinden, haben daran mitgewirkt. Herzlichen Dank. Mein Dank gilt insbesondere dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) für seine vielfältige, auch finanzielle Unterstützung.

Gegenwärtig werden viele Ideen geboren und Strategien entwickelt, durch die die negativen Auswirkungen des demographischen Wandels kompensiert oder zumindest abgemildert werden können. Ziel muss es sein, alle Wissens- und Begabungspotentiale in Deutschland konsequent auszuschöpfen und insbesondere die Beschäftigungsreserven der heute in Deutschland lebenden Menschen zu mobilisieren. Keiner, der arbeiten kann und will, darf verloren gehen. Deutschland muss alle Chancen nutzen, insbesondere die Potenziale von nicht berufstätigen Älteren und Frauen zu heben. Das wird ein hartes Stück Arbeit. Bildungs-, Wirtschafts-, Gesundheits-, Familien-, Sozial- und Arbeitsmarktpolitik, aber auch die Wissenschaft, die Sozialpartner und Verbände sind gleichermaßen gefordert. Alle müssen an einem Strang ziehen und möglichst koordiniert Aufgaben übernehmen.

Aufgabe der Politik ist es, erfolgversprechende Rahmenbedingungen zu setzen. Da sind wir auf einem guten Weg. Die Ministerien haben bereits spielregelrichtig an vielen Stellschrauben gedreht. Die Anreize zur Frühverrentung sind weniger geworden, die Bildungsabschlüsse von Migranten werden leichter anerkannt, das Elterngeld ermöglicht eine frühere Rückkehr in den Beruf, der Eintritt ins Rentenalter wird schrittweise heraufgesetzt. Die Verknüpfung der Maßnahmen untereinander und die Zusammenarbeit mit den Institutionen der Gesellschaft funktioniert aber noch nicht optimal. Deutschland fehlt eine ganzheitliche Demographiepolitik, wie sie z.B. Finnland mit seinem Nationalprogramm „Älter werdende Arbeitnehmer“ vorbildlich und erfolgreich praktiziert. Daran müssen wir arbeiten. Der Handelsverband Deutschland sagt gerne seine Bereitschaft zur Mitwirkung zu.

Welche Aufgaben kommen auf die Unternehmen zu? Viele Unternehmen werden ihre Personal- und Rekrutierungspolitik ändern müssen. Die Zeit des Jugendwahns, in der sich die Betriebe gesperrt haben, Mitarbeiter jenseits der 50 einzustellen, neigt sich wohl dem Ende zu. In diesem Zusammenhang: Die Behauptung, der Einzelhandel betreibe eine hauptsächlich jugendzentrierte Personalpolitik, entspricht nicht den Tatsachen. Auch im Einzelhandel ist die Belegschaft kontinuierlich älter geworden. Einige Unternehmen wie IKEA sehen es als Vorteil an, dass ihre Mitarbeiter zusammen mit der Kundschaft älter geworden sind.

Wichtig ist, dass die Personalabteilungen in vielen Betrieben der Wirtschaft umzudenken begonnen haben und das Alter heute anders bewerten als in der Vergangenheit. Die Gegensätze zwischen jung und alt lösen sich bei näherem Hinsehen auf. Ältere Menschen werden immer seltener als „defizitäre Jugendliche“ angesehen, die weniger innovativ, weniger leistungsfähig und produktiv sind, häufiger krank feiern und sich stur in festgefahrenen Bahnen bewegen. Seit sich die Wissenschaft in empirischen Untersuchungen des Themas ältere Arbeitnehmer angenommen hat, hat sie diese Vorurteile vielfach zurückgewiesen. Die Generation der Jung-Senioren arbeitet nicht schlechter als die Jüngeren, aber etwas anders. Ältere Menschen sind nicht mehr so schnell und spontan, arbeiten aber zuverlässig, kundenorientiert und nicht selten effizienter als jüngere Mitarbeiter. Sie sind loyal, übernehmen bereitwillig Verantwortung und tragen ein wertvolles Erfahrungswissen in sich, das sie auf die Jüngeren übertragen können. Dies ist Aufgabe eines geschickten Generationenmanagements. Für Unternehmen mit Personalmangel sind sie alles andere als ein Risikofaktor. Sie stellen genau so wie junge Mitarbeiter einen positiven Wert dar.

Nicht nur die Politik muss Voraussetzungen für einen längeren Verbleib der Älteren im Erwerbsleben schaffen. Die Unternehmen sind ebenso gefordert. Sie können beispielsweise die Arbeitsabläufe für ältere Arbeitnehmer leichter gestalten. Sie kennen vielleicht das Beispiel der Rewe, die in der Logistik neue Stapler mit Kippkabinen einsetzt. Sie kennen gewiss auch die vielen Beispiele von größeren Handelsunternehmen, die mit einem guten Gesundheitsmanagement ihre Mitarbeiter möglichst lange fit halten wollen.

Ausgelernt war gestern, heute steht lebensbegleitendes Lernen an. Die deutsche Wirtschaft steckt die gewaltige Summe von 27 Mrd. Euro in die Weiterbildung. Doch bei den älteren Arbeitnehmern kommt wenig davon an. Eine systematische Fortbildung älterer Arbeitnehmer, wie sie beispielsweise Metro und Kaufhof praktizieren, ist im Einzelhandel eher selten. Dies war für den HDE Anlass, zusammen mit dem Bundesarbeitskreis Arbeit und Leben das Pilotprojekt „Pluspunkt Erfahrung“ ins Leben zu rufen, das nun erfolgreich zu Ende gegangen ist. Ohne die großzügige finanzielle Förderung des BMFSFJ hätte es nicht zustande kommen können. Die Grundlagen sind gelegt. Wir sind froh, dass wir als Verband einen kleinen Baustein zur Lösung des demographischen Problems beisteuern konnten und werden am Ball bleiben.