



## Dokumentation des Werkstattgesprächs „Arbeits- und Fachkräftemangel im Berliner Einzelhandel!“

Dienstag, 26. November 2024 in der Zeit von 14:00 bis 17:00 Uhr

### Begrüßung und Einleitung

Der Mangel und Bedarf an Arbeits- und Fachkräften im Einzelhandel ist im Stadtraum überall sichtbar. In vielen Geschäften sind Aushänge mit Stellenangeboten zu sehen. Der Mangel an Arbeits- und Fachkräften führt zu einer Verdichtung der Arbeit für das Stammpersonal, was wiederum eine erhöhte Personalfuktuation und einem weiteren Anstieg des Arbeitsdrucks begünstigen kann. Auf der anderen Seite arbeitet ein großer Teil der Beschäftigten im Einzelhandel in kleinen Teilzeit- und geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen.

Das Werkstattgespräch soll ein Auftakt sein, sich mit der Diskrepanz zwischen Stellenangeboten und Teilzeitbeschäftigung sowie den möglichen Veränderungen der Arbeit im Einzelhandel durch die digitale Transformation auseinanderzusetzen.

### Daten & Fakten – Beschäftigung im Berliner Einzelhandel

Die Diskussion über die aktuelle Beschäftigungssituation im Berliner Einzelhandel wird mit einer Präsentation eingeleitet, in der die aktuell verfügbaren Statistiken ausgewertet werden. Dabei wird deutlich, dass die bei der Agentur für Arbeit gemeldeten Stellen nicht den tatsächlichen Bedarf widerzuspiegeln scheinen.

Die Präsentation finden Sie [hier](#).

([https://arbeitgestaltengmbh.de/downloads/joboption/arbeits\\_und\\_fachkraeftemangel\\_berliner-einzelhandel.pdf](https://arbeitgestaltengmbh.de/downloads/joboption/arbeits_und_fachkraeftemangel_berliner-einzelhandel.pdf))

### Werkstattphase

In der Werkstattphase wurde anhand von vier Thesen diskutiert. Im Folgenden werden die vorgebrachten Argumente und Einschätzungen dargestellt.

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.



### **These 1: Die digitale Transformation verändert den Einzelhandel und kompensiert den Arbeits- und Fachkräftemangel.**

- Ziel ist es, durch KI und digitale Systeme Personal im Einzelhandel einzusparen.
- Ein Beispiel ist die Reduzierung von Personal durch digitale Kassensysteme.
- Der Bedarf an Arbeits- und Fachkräften sinkt durch digitale Systeme jedoch nur in Teilbereichen.
- Die Verzahnung zwischen Online-Handel und stationärem Einzelhandel ist eng. Die Ware kann im Showroom begutachtet und anschließend schnell geliefert werden.
- Es gibt eine deutliche Verlagerung von Aufgaben und Arbeit durch digitale Systeme.
- Digitale Tools erleichtern bisher nicht die Arbeit, sondern erhöhen die Belastung.
- Komplexe und nicht praxistaugliche Software erhöht den Arbeitsaufwand.
- Letztlich entscheidet die menschliche Interaktion über den Kauf.

### **These 2: Beratung und Service werden im stationären Handel noch wichtiger - dafür werden Fachkräfte benötigt.**

- In bestimmten Verkaufsbereichen, z.B. an der Fleischtheke, werden Fachkräfte benötigt.
- Beratung und Service sind je nach Ausrichtung und Produkt des Einzelhandelsgeschäfts sehr unterschiedlich.
- Der Anspruch ist, dass die Mitarbeiter sich mit der Ware auskennen, nicht die Ausbildung.
- Es werden angelernte Arbeitskräfte mit dem richtigen „Mind-Set“ benötigt.
- Die „Performance“ des Verkäufers ist am wichtigsten.
- Mitarbeiter im Backoffice benötigen Fachwissen und Erfahrung.
- Für den Verkauf wird ein gutes Training benötigt.

### **These 3: Im Einzelhandel sind vielfältige Maßnahmen erforderlich, um den Arbeits- und Fachkräftebedarf zu sichern.**

Die Konkurrenz unter den Einzelhandelsunternehmen ist enorm und verhindert gemeinsame Aktivitäten zur Verbesserung der Beschäftigungsbedingungen bzw. Rekrutierungsbemühungen. Für Arbeitssuchende hingegen ist das Stellenangebot breit gefächert.

- Eine gute Arbeitszeitgestaltung ist notwendig.
- Eine gute innerbetriebliche Kommunikation ist förderlich.
- Geeignete Personalbindungsmaßnahmen sind zu verbessern.

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.

- Die Interaktion mit den Kund:innen ist seit den Einschränkungen durch die Pandemie schwieriger geworden. Unterstützungsmaßnahmen für Mitarbeiter:innen im Verkauf sind erforderlich. Hilfreich wäre beispielsweise die Schulung von Mitarbeiter:innen als Ansprechpersonen in belastenden Situationen.
- Geeignete Vorkehrungen zur Vermeidung von psychischen Belastungen.
- Es müssen klare Grenzen für unangemessenes Verhalten gesetzt werden.
- Kund:innen betrachten das Verkaufspersonal als „Inventar“.
- Die Einarbeitung neuer Mitarbeiter:innen wird durch Personalmangel erschwert.
- Weniger Kundenkontakt wird gewünscht
- Generationenkonflikt belastet, jüngere Beschäftigte sind häufiger krank, was zu einer erhöhten Belastung der Verbleibenden führt. Die Personaldecke ist ohnehin zu dünn.
- Jüngere Beschäftigte grenzen sich eher von den Arbeitsanforderungen ab, die Work-Life-Balance wird hoch bewertet.
- Der Krankenstand im Einzelhandel ist hoch und schwer zu kompensieren. Ein gutes betriebliches Gesundheitsmanagement könnte sich positiv auswirken.
- Eine gute Belüftung der Verkaufsräume ist eine wichtige Maßnahme der Gesundheitsvorsorge.

#### **These 4: Die betriebliche Interessensvertretung kann wesentlich auf die Sicherung des Arbeits- und Fachkräftebedarfs einwirken.**

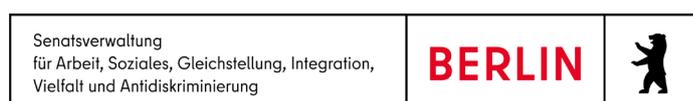
Der Betriebsrat kann auf die Besetzung freier Stellen Einfluss nehmen. Was besonders von Interesse ist, wenn bereits im Unternehmen beschäftigte Kolleg:innen ihre Arbeitszeit aufstocken oder eine entfristete Anstellung haben möchten.

Im Folgenden werden die für den Betriebsrat relevanten Paragraphen des Betriebsverfassungsgesetzes als Überblick in Kurzform (nicht vollständig!) dargestellt. Vor einer Anwendung muss der Originaltext des Betriebsverfassungsgesetzes herangezogen werden.

#### **§ 93 Ausschreibung von Arbeitsplätzen**

Der Betriebsrat kann verlangen, dass Arbeitsplätze, die besetzt werden sollen, allgemein oder für bestimmte Arten von Tätigkeiten vor ihrer Besetzung innerhalb des Betriebs ausgeschrieben werden.

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.



## § 95 Auswahlrichtlinien

In Betrieben mit mehr als 500 Beschäftigten kann der Betriebsrat eine Aufstellung von Richtlinien und Inhalten zur personellen Auswahl bei Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen fordern. In Betrieben mit weniger als 500 Arbeitnehmern sind Auswahlrichtlinien vom Betriebsrat nicht erzwingbar. Letztlich ist die Auswahl für eine bestimmte personelle Einzelmaßnahme allein Sache des Arbeitgebers. Die Auswahlrichtlinien schränken lediglich den Ermessungsspielraum durch das Aufstellen von Entscheidungskriterien ein.

## § 99 Mitbestimmung bei personellen Einzelmaßnahmen

In Unternehmen mit in der Regel mehr als zwanzig wahlberechtigten Arbeitnehmern hat der Arbeitgeber den Betriebsrat vor jeder Einstellung, Eingruppierung, Umgruppierung und Versetzung zu unterrichten und ihm die erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorzulegen und Auskunft über die Auswirkungen der geplanten Maßnahme zu geben und die Zustimmung des Betriebsrats zu der geplanten Maßnahme einzuholen. Bei Einstellungen und Versetzungen hat der Arbeitgeber insbesondere den in Aussicht genommenen Arbeitsplatz und die vorgesehene Eingruppierung mitzuteilen.

## § 87 Mitbestimmungsrechte

Der Absatz 1 dieses Paragrafen umfasst 14 einzelne Punkte.

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

[...]

Punkt 2: Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;

Punkt 3: vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit

[...]

Das Projekt „Joboption Berlin“ wird gefördert aus Mitteln der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales, Gleichstellung, Integration, Vielfalt und Antidiskriminierung.