

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Manfred Lahner

Auswirkungen technisch-organisatorischer
Änderungen auf Arbeitskräfte im Einzelhandel

15. Jg./1982

2

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

Hinweise für Autorinnen und Autoren

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D.
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104
zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf. Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: ursula.wagner@iab.de).

Herausgeber

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

Begründer und frühere Mitherausgeber

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

Redaktion

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: ulrike.kress@iab.de; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: ursula.wagner@iab.de; Telefax (09 11) 1 79 59 99.

Rechte

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

Herstellung

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

Verlag

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: waltraud.metzger@kohlhammer.de, Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

Bezugsbedingungen

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten: Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

Zitierweise:

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

Internet: <http://www.iab.de>

Auswirkungen technisch-organisatorischer Änderungen auf Arbeitskräfte im Einzelhandel

Manfred Lahner*)

Der Rückgang der Erwerbstätigkeit und Strukturveränderungen im Handel waren der Anlaß, den Einfluß technischer und organisatorischer Änderungen auf die Zahl und die Qualifikation der Arbeitskräfte im Einzelhandel zu untersuchen.

Aus der Betriebsdatei der Beschäftigtenstatistik wurden nach einer geschichteten Stichprobe 300 Betriebe ausgewählt und über die Auswirkungen technischer Änderungen auf Arbeitskräfte im Jahr 1977 befragt. Die so für ein Jahr ermittelten Ergebnisse wurden auf den gesamten Einzelhandel hochgerechnet.

Die rund 200 000 Betriebe des Einzelhandels führten im Jahr der Untersuchung rd. 40 000 Änderungen durch, die Auswirkungen auf Arbeitskräfte hatten. Die Änderungsintensität im Einzelhandel ist damit deutlich geringer als die der Industrie, die in vergleichbaren Betrieben (mit mehr als 20 Beschäftigten) doppelt so viele Änderungen vornahm.

Am häufigsten betrafen die Änderungen die Beschaffung zusätzlicher Räume, die Gründung neuer Abteilungen, organisatorische Änderungen aber auch die Stilllegung von bestehenden Abteilungen.

Wichtigste Änderungsgründe waren einerseits Unwirtschaftlichkeit bzw. andererseits Verbesserung der Wirtschaftlichkeit. Geht man davon aus, daß die Gründe für die Änderungen einen Impuls zu Neuerungstätigkeiten darstellen, so zeigt sich, daß

- Kapazitätserweiterung vorwiegend durch Ausdehnung bestehender Verkaufsflächen und weniger durch Eröffnung neuer Filialen realisiert wurde;
- Nachfrageveränderungen nicht passiv durch Stilllegungen, sondern offensiv durch Einrichtung neuer Abteilungen und Sortimentsänderungen begegnet wird;
- die Verbesserung der Wirtschaftlichkeit mit deutlichem Schwerpunkt bei der Modernisierung und Organisation ansetzt, während Unwirtschaftlichkeit radikal mit Stilllegung und Verlagerung beantwortet wird.

Im Jahr der Untersuchungen wurden die meisten Änderungen (60%) im Investitionsbereich zwischen 10 000,- DM und 100 000,- DM durchgeführt, 34% jedoch im Investitionsbereich über 20 Mio. DM je Einzelmaßnahme. Vom gesamten Investitionsaufwand des Einzelhandels entfallen etwa zwei Drittel auf die Gründung neuer Abteilungen und auf die Beschaffung zusätzlicher Räume.

Als Folge technischer Neuerungen wurden rd. 3% mehr Vollarbeitsplätze und etwa 3,5% mehr Teilzeitarbeitsplätze geschaffen. Dem standen Arbeitsplatzverluste bei Voll- und Teilzeitarbeitskräften in Höhe von jeweils ca. 1% der Sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten gegenüber, vorwiegend bedingt durch Änderungen wie Stilllegung, Verlagerung und organisatorische Maßnahmen. Da diese Änderungsarten in der Regel nicht mit Investitionen verbunden sind, lassen sich die Arbeitsplatzverluste nur in geringem Umfang auf Investitionen zurückführen.

Außerhalb der Verkaufsbereiche hätte der Einzelhandel (8600 Personen) rd. 0 7% Arbeitskräfte ohne die technischen Änderungen mehr beschäftigen müssen; diese Arbeitskräfte wurden überwiegend durch Modernisierung und organisatorische Änderungen „fiktiv eingespart“.

Innerbetriebliche Umsetzungen aufgrund technischer Änderungen erwiesen sich wegen der vermutlich höheren innerbetrieblichen Mobilität des Personals nur in geringem Umfang als erforderlich.

Gliederung

1. Vorbemerkungen

- 1.1 Ausgangslage und Problemstellung
- 1.2 Auswahlgrundlage
- 1.3 Datenlage in den Handelsbetrieben
- 1.4 Stichprobengröße

2. Das Änderungsverhalten des Einzelhandels bei technologischem Wandel

- 2.1 Änderungsintensität
- 2.2 Struktur der technischen Änderungen im Einzelhandel
 - 2.2.1 Verschiedene Arten von Umstellungsmaßnahmen
 - 2.2.2 Haupttendenzen
 - 2.3 Gründe für Umstellungen im Einzelhandel

3. Reaktionen des Einzelhandels auf veränderte Rahmenbedingungen

- 3.1 Änderungsstrategien
- 3.2 Investitionsstrukturen im Einzelhandel
- 3.3 Investitionsschwerpunkte im Einzelhandel

4. Personalbewegungen im Einzelhandel aufgrund technisch-organisatorischer Änderungen

- 4.1 Arten von Personalbewegungen
- 4.2 Einstellungen aufgrund technischer Änderungen
- 4.3 Arbeitsplatzverluste durch technisch-organisatorische Maßnahmen

5. Personaleinsparung und Schaffung von Arbeitsplätzen bei Investitionen

- 5.1 Produktivitätssteigerungen bei technisch-organisatorischen Maßnahmen
- 5.2 Investitionen und reale Arbeitsplatzgewinne oder -Verluste
- 5.3 Investitionen und fiktive Personaleinsparungen

6. Innerbetriebliche Personalbewegungen (Umsetzungen)

*) Manfred Lahner ist Mitarbeiter im IAB. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

1. Vorbemerkungen

1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Der Rückgang der Erwerbstätigkeit und die Strukturveränderungen im Handel waren für das IAB der Anlaß, ein Querschnittsprojekt zu entwerfen, das u. a. die Analyse von Bestimmungsgrößen der Beschäftigungsentwicklung im Handel zum Ziel hat.

Tabelle 1 zeigt, daß im Wirtschaftsbereich Handel von 1971 bis 1973 die Beschäftigung nur geringfügig zunahm, und daß in den Jahren 1974 bis 1976 Arbeitsplatzverluste zu verzeichnen waren. Der Beschäftigungsrückgang war so stark, daß bereits 1974 weniger Arbeitskräfte in diesem Wirtschaftsbereich tätig waren als 1970. Der Produktivitätszuwachs (Bruttowertschöpfung je Erwerbstätigem) im Handel war auch in Zeiten geringen Beschäftigungswachstums bemerkenswert und stieg in Zeiten des Beschäftigungsabbaus stark an.

Tabelle 1: Veränderung der Zahl der Erwerbstätigen und der Arbeitsproduktivität im Handel gegenüber Vorjahr, in %

	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979
Erwerbstätige	+ 0,5	+ 0,5	+ 0,2	- 3,1	- 3,1	- 0,6	+ 0,3	+ 0,6	+ 1,2
Arbeitsproduktivität	+ 2,5	+ 2,0	+ 2,0	+ 1,0	+ 3,3	+ 4,9	+ 2,8	+ 3,9	+ 2,9

Quelle: Statistisches Bundesamt und eigene Berechnungen des IAB

Im Rahmen dieses Querschnittsprojektes sollte mit Hilfe einer Primärerhebung geklärt werden, in welchem Umfang technische und organisatorische Änderungen Einfluß auf die Zahl und die Qualifikation der Arbeitskräfte im Handel haben.

Eine Untersuchung des gesamten Wirtschaftsbereiches (Großhandel, Einzelhandel, Handelsvermittlung) mit rd. 625 000 Unternehmen und mehr als 3,7 Mio Beschäftigten, die u. a. die Strukturen nach Betriebsgröße, Betriebsform und Warenbereichen berücksichtigen müßte, wäre vor allem dann nicht zu bewältigen, wenn repräsentative Aussagen zu den Einflüssen technisch-organisatorischer Entwicklungen gemacht werden sollen. Die Erhebung wurde daher auf die Untersuchung des Teilgebietes Einzelhandel mit etwa 2 Mio Beschäftigten beschränkt.

Für eine solche Untersuchung lagen bereits umfangreiche Erfahrungen mit Erhebungen in verschiedenen Industrie-

¹⁾ Die Methode und Zielsetzung der Untersuchung „Auswirkungen technischer Änderungen“ werden ausführlich in den „Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (Mat AB), Jahrgang 1971, H. 34, beschrieben. Über die bisher durchgeführten Untersuchungen liegen folgende Berichte vor:
Ulrich, E., M. Lahner, K. Köstner, Auswirkungen technischer Änderungen auf Arbeitskräfte. Bericht über Methode und erste Ergebnisse einer Erhebung in der kunststoffverarbeitenden Industrie in: MittAB 1/1972; Lahner M., E. Ulrich, K. Köstner, Auswirkungen technischer Änderungen auf Arbeitskräfte in der Holzverarbeitenden Industrie in: MittAB 2/ 1974, S. 118; Lahner M., Auswirkungen technischer Änderungen auf Arbeitskräfte in der Ernährungsindustrie in: MittAB 4/1975, S. 317; Lahner M., Auswirkungen technischer Änderungen in metallverarbeitenden Industrien in: MittAB 3/1976, S. 317; Dostal, W., M. Lahner, E. Ulrich, Datensammlung zum Projekt Auswirkungen technischer Änderungen auf Arbeitskräfte in: Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (BeitrAB) 17. März 1977; Lahner, M., R. Grabiszewski, Auswirkungen technischer Änderungen in der Druckerei- und Vervielfältigungsindustrie in: MittAB 4/1977, S. 524.

zweigen vor (IAB-Projekt 5-44). Die dort eingesetzten Konzepte mußten allerdings im Hinblick auf die Problemlage und wegen branchenspezifischer Besonderheiten des Handels entsprechend modifiziert werden.¹⁾

Hier werden nun erste Ergebnisse aus der Erhebung über Auswirkungen technisch-organisatorischer Änderungen auf Arbeitskräfte vorgestellt.

1.2 Auswahlgrundlage

Beschäftigungs- und unternehmensstatistische Unterlagen für den Bereich des Einzelhandels beruhen bisher im wesentlichen auf der Fortschreibung der Handels- und Gaststättenzählung. Durch die Strukturveränderungen der vergangenen Jahre mußte angenommen werden, daß diese Daten als Basis für eine Stichprobe nicht mehr geeignet waren. Als Datenbasis für die Untersuchung „Auswirkungen technischer und organisatorischer Änderungen auf Arbeitskräfte im Einzelhandel“ wurde daher auf die aktuellere Beschäftigtenstatistik der Bundesanstalt für Arbeit zurückgegriffen.

Bedingt durch das Verfahren zur Vergabe von Betriebsnummern für die Sozialversicherungsnachweise sind die dort vorgefundenen, nach Betriebsgrößen geordneten Einheiten entweder örtliche Unternehmen, örtliche Betriebe oder örtliche Filialen überregionaler Unternehmen, die unter einer Betriebsnummer des örtlichen Arbeitsamtes zusammengefaßt wurden. Auswahlgrundlage für die Stichprobe sind daher nicht wie sonst Unternehmen, Betriebe oder Arbeitsstätten, sondern „Zuordnungseinheiten“ der Beschäftigtenstatistik.

1.3 Datenlage in den Handelsbetrieben

Wie schon bei der Erhebung im produzierenden Gewerbe, wurden auch die Betriebsuntersuchungen im Einzelhandel von den speziell dafür geschulten Sachbearbeitern für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung mit Hilfe eines standardisierten Erhebungsleitfadens durchgeführt.

Anders jedoch als in der Industrie, wo arbeitsanalytische Verfahren und Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen sowie die Ermittlung personeller Konsequenzen der Änderungen teilweise von eigenen Abteilungen bearbeitet werden, ist die personalorientierte Ursache-Wirkungsbetrachtung in Betrieben des Einzelhandels in dieser Form wenig verbreitet. Umsatz- und Umschlagkennzahlen, Bestands- und Kalkulationsgrößen sind in der innerbetrieblichen Statistik des Einzelhandels stärker verbreitet als personalbezogene Statistiken, soweit letztere nicht flächen- und umsatzorientiert sind. Deshalb traten in einigen Fällen bereits dann Probleme auf, wenn die betriebliche Personalstatistik für die Erhebung umgesetzt und aufbereitet werden sollte.

Verschiedentlich waren auch in Handelsunternehmen – vermutlich wegen der für diesen Wirtschaftszweig bisher unüblichen Fragestellung – Vorbehalte gegen diese Art der Untersuchung zu bemerken. Die Mitarbeiter der Bundesanstalt für Arbeit, die diese Untersuchung durchführten, konnten jedoch in fast allen Fällen diese Vorbehalte abbauen und die Betriebe vom Nutzen der Untersuchung für die Allgemeinheit, für die arbeitsmarktpolitischen Aufgaben der Bundesanstalt für Arbeit und für das eigene Unternehmen überzeugen.

1.4 Stichprobengröße

Die Beschäftigtenstatistik weist zum Stichtag 30. 6. 1977 für den Einzelhandel rd. 1,64 Mio Sozialversicherungspflichtig

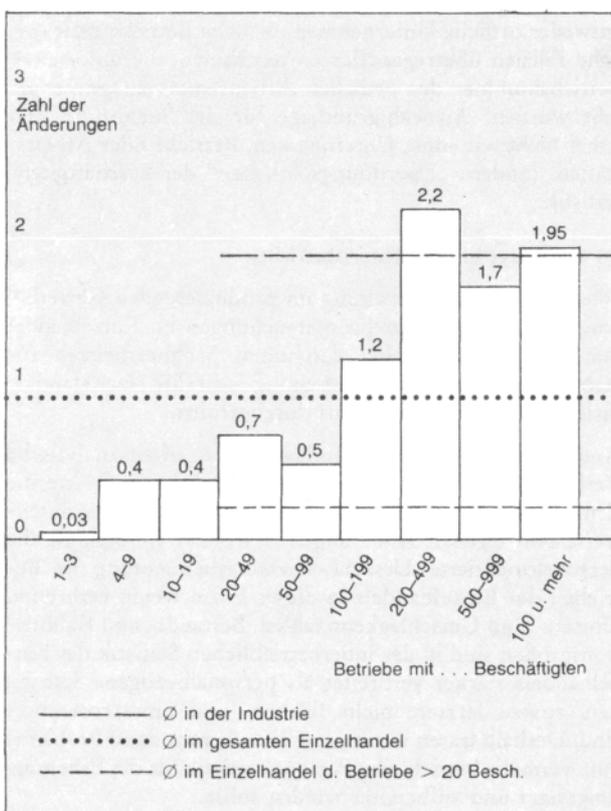
Beschäftigte in knapp 200 000 „Betrieben“ aus. Nach einem Stichprobenverfahren, das die Verteilung der Betriebe auf Beschäftigtengrößenklassen berücksichtigt, wurden 300 „Betriebe“ ausgewählt, die über die technisch-organisatorischen Änderungen und ihre Auswirkungen auf die Beschäftigten untersucht werden sollten. Von diesen 300 Betrieben beteiligten sich letztendlich 280 an dieser Erhebung.

2. Das Änderungsverhalten des Einzelhandels bei technologischem Wandel

2.1 Änderungsintensität

Im Jahr der Untersuchung wurden im Einzelhandel aus der Stichprobe hochgerechnet rd. 39 500 Änderungen mit Auswirkungen auf die Zahl und die Qualifikation der Erwerbstätigen durchgeführt.²⁾ Bezogen auf alle Betriebe des Einzelhandels bedeutet dies, daß nur jeder Fünfte eine technisch-organisatorische Änderung – wie sie in der Untersuchung definiert ist – durchführte³⁾. Bild 1 zeigt, wie sich die Zahl der Änderungen auf die Betriebsgrößenklassen verteilt.

Bild 1: Zahl der Änderungen im Einzelhandel je Betriebsgrößenklasse



Quelle: Erhebung IAB-Projekt 5-44

Vergleicht man, wie es im Bild 1 geschieht, das Durchschnittsverhalten dieser Handelsbetriebe mit dem von Industriebetrieben, so zeigt sich, daß die Änderungsintensität in der Industrie deutlich höher lag. Auch wenn der Durchschnittswert der Industrie – wo nur Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten untersucht wurden – mit dem entsprechenden Wert des Einzelhandels verglichen wird, zeigt es sich, daß Industriebetriebe annähernd doppelt so viele

²⁾ Mit 90%iger Sicherheit liegt der Fehler für die Gesamtzahl der Änderungen bei $\pm 4\%$.

³⁾ Die Arten der Änderung sind im Anhang aufgeführt.

Änderungen wie Einzelhandelsbetriebe durchführen. Großbetriebe mit ihrer stark ausgebauten Organisation haben im Einzelhandel – ebenso wie in der Industrie – eine höhere Änderungsrate als kleine Betriebe.

2.2 Struktur der technischen Änderungen im Einzelhandel

2.2.7 Verschiedene Arten von Umstellungsmaßnahmen

Betrachtet man nun die Verteilung der Änderungen im Einzelhandel auf Änderungsarten, so zeigt sich an dem hohen Anteil der Änderungsarten „Einrichtung neuer Abteilungen“ und „Zusätzliche Räume“ (zusammen 24,5% aller Änderungen) das Expansionsbestreben des Wirtschaftszweiges. Demgegenüber waren Aktivitäten dieser Art in der Industrie insgesamt etwas schwächer ausgeprägt.

Der Anteil der Änderungsarten „Stilllegung von Abteilungen“ und „Stilllegung von Anlagen“ (zusammen rd. 12%) zeigt die Bereinigungstendenz im Einzelhandel. Hier sind die vergleichbaren Änderungen der Industrie mit einem Anteil von zusammen rd. 3,5% deutlich geringer. Die kapitalintensiven Produktionsmittel sind nicht so disponibel wie die Ausstattung von Verkaufsräumen. Stilllegungen werden im Handel eher durchgeführt als in der Industrie.

Erneuerungsinvestitionen mit Auswirkungen auf Arbeitskräfte, erfaßt durch die Änderungstypen „Neue Abteilungen als Ersatz“ und „Ersatz vorhandener Einrichtungen“, haben am gesamten Änderungsspektrum einen Anteil von 20%. In der Industrie wurden – vermutlich wegen der hohen Kosten der technischen Ausstattung – vollkommen neue Abteilungen seltener als im Handel eingerichtet, jedoch wurden vorhandene Anlagen und Maschinen unter dem Zwang zur Modernisierung der Produktionsmittel häufiger als im Handel ersetzt.

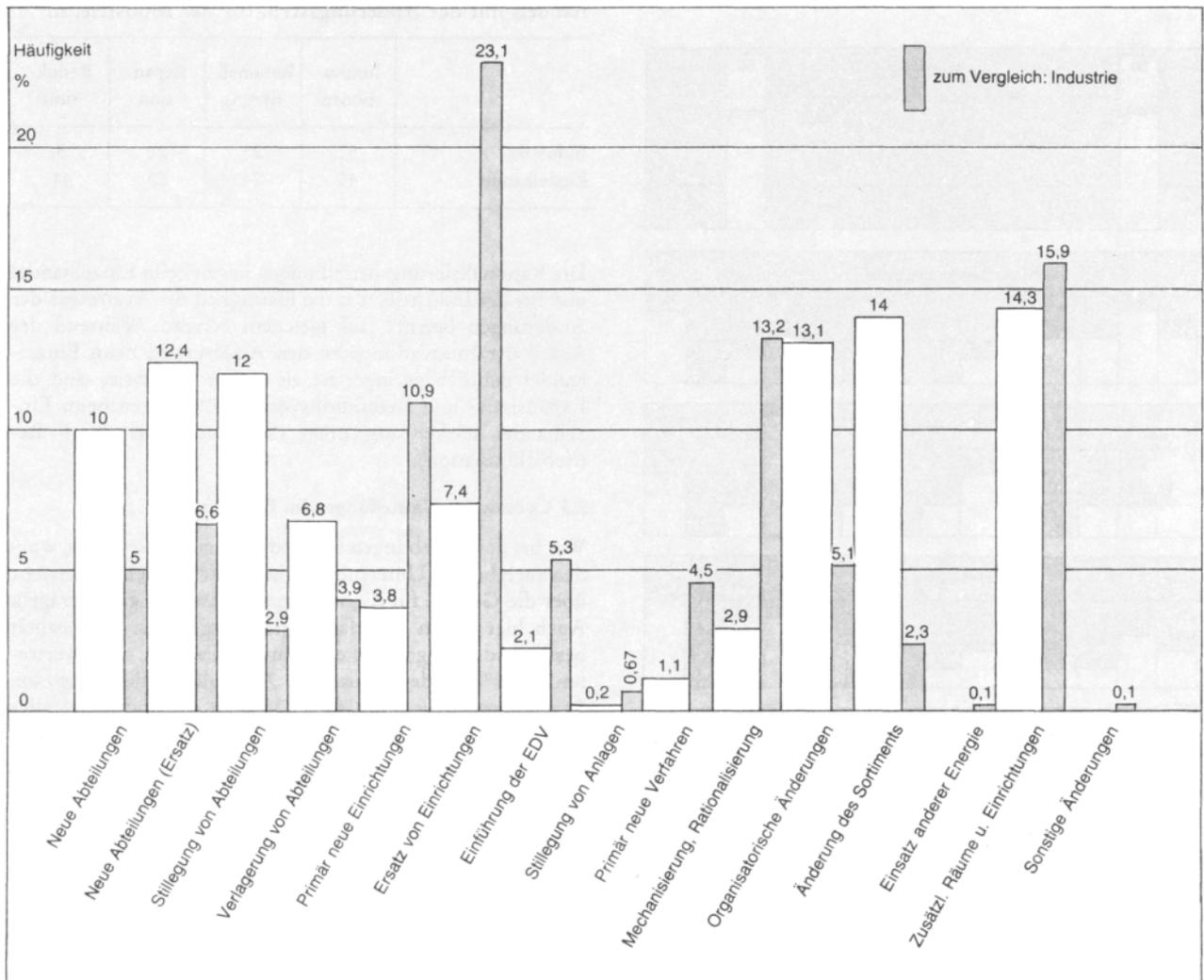
In der Häufigkeit ihres Auftretens als Änderungsart sind die Typen „Organisatorische Änderungen“ (13%) und „Änderungen im Sortiment“ (14%) etwa gleichgewichtig. Der Anteil der organisatorischen Änderungen war im Handel zweieinhalbmal höher als in der Industrie, die demgegenüber bei allen mehr „hardware-orientierten“ Änderungen ein deutliches Übergewicht aufweist.

Die vorwiegend personenbezogenen Tätigkeiten im Handel sind vermutlich der Grund für den geringen Anteil der Änderungsart „Mechanisierung und Rationalisierung“ (3%). Die Maschinen- und Anlagenorientierung, der Umgang mit Material und Rohstoffen ermöglichen der Industrie eine höhere Nutzung dieser Änderungsart (13%). Die vieldiskutierte Einführung der Datenverarbeitung hat im Einzelhandel einen Anteil von nur etwas mehr als 2% an allen Änderungen. Der Vergleichswert für die früher untersuchten Industriezweige liegt bei 5%.

Die oben geschilderten globalen Änderungstendenzen im gesamten Einzelhandel entstehen durch die Aggregation von Betrieben unterschiedlicher Größe. Betrachtet man die Betriebsgrößen einzeln, ergibt sich ein differenziertes Bild, sowohl hinsichtlich der Vielfalt als auch des Gewichts der einzelnen Änderungsarten (Bild 3).

So werden in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten etwa 30% der Änderungen gleichgewichtig durch die Typen „Stilllegung von Abteilungen“ und „Änderung des Sortiments“ bestritten. In Handelsbetrieben mit 50 bis unter 200 Beschäftigten liegt der Änderungsschwerpunkt bei der „Einrichtung neuer Abteilungen“ (etwa 30% aller Änderungen) und bei „neuen Abteilungen als Ersatz“ mit etwa 23% Häufigkeit.

Bild 2: Verteilung der Änderungen auf Änderungsarten im Einzelhandel



Quelle: Erhebung IAB-Projekt 5-44

Unternehmen mit 500 bis unter 1000 Beschäftigten haben Änderungsschwerpunkte beim „Ersatz von Einrichtungen“ (18%) und bei der Beschaffung „zusätzlicher Räume und Einrichtungen“, „Einrichtung neuer Abteilungen“ und bei der „Stilllegung von Anlagen“ (jeweils 16% aller Änderungen in Betrieben dieser Größenklasse).

Den höchsten Anteil der Änderung „Einführung der EDV“ hatten mit 11% die Betriebe mit 100 bis 199 Beschäftigten. Man kann daraus folgern, daß im Erhebungszeitraum in dieser Betriebsgrößenklasse der EDV-Einsatz forciert worden war, während die größeren Unternehmen den Grundbe-

darf bereits weitgehend gedeckt hatten und nur in geringem Umfang erweiterten. Bei kleineren Unternehmen hingegen wurde die EDV vorerst nur in vergleichbar geringerem Maße eingeführt.

Deutlich wird, daß größere Unternehmen mit höherem Organisationsgrad (wohl auch wegen der größeren Finanzkraft) ein breiteres Spektrum an Änderungsmöglichkeiten nutzen als kleinere.

2.2.2 Haupttendenzen

Einen Überblick über die wesentlichen Unterschiede im Änderungsverhalten zwischen dem Einzelhandel und der früher untersuchten Industrie gewinnt man, wenn die verschiedenen Änderungsarten zu den vier Grundkategorien

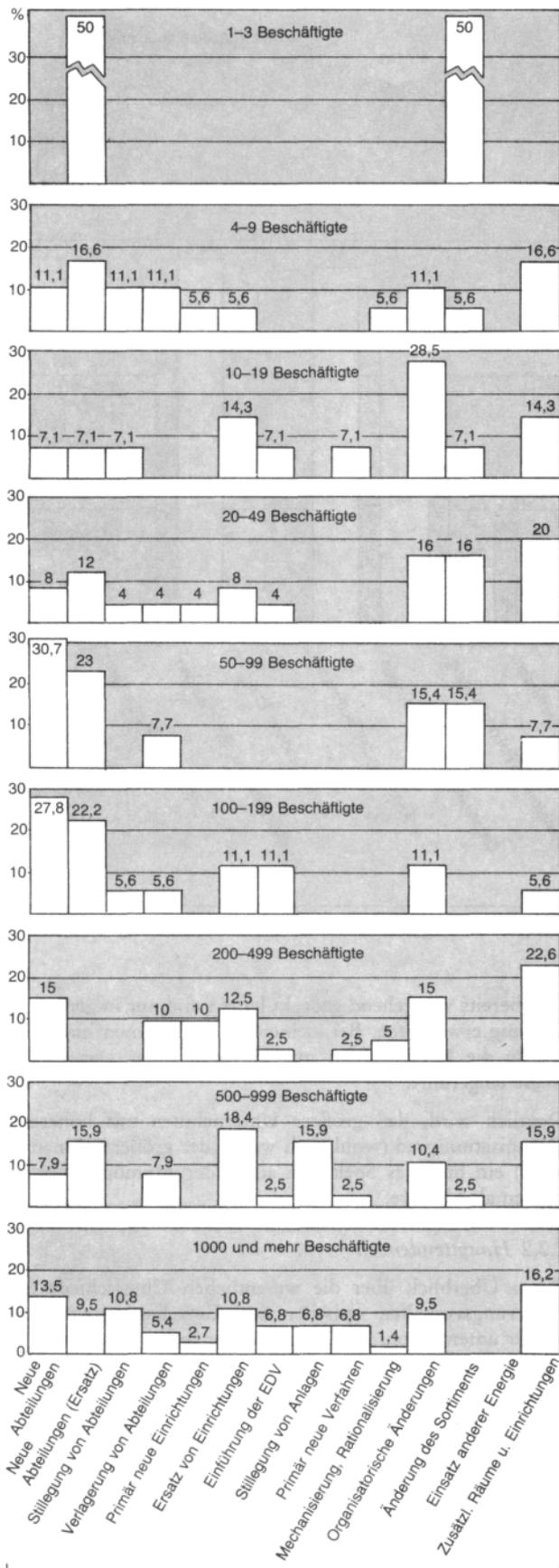
- Innovationen,
- Rationalisierung,
- Expansion und
- Reduktion

zusammengefaßt werden.

Tabelle 2 zeigt den durchschnittlichen Anteil der Grundkategorien⁴⁾ aus den bisher untersuchten Industriezweigen und den Anteil der Änderungen, der für den Einzelhandel in diesen Kategorien festgestellt wurde.

⁴⁾ 1. Innovationen:
 Neue Abteilungen und neue Einrichtungen als Ersatz (Änderungsarten 02 und 06, Nr. siehe Anhang: Art der Änderung)
 Primär neue Einrichtungen (Änderungsart 05)
 Primär neue Verfahren (Änderungsart 09)
 Änderungen im Sortiment (Änderungsart 12)
 Einsatz anderer Energien (Änderungsart 13)
 Einsatz der elektronischen Datenverarbeitung (Änderungsart 07)
 2. Rationalisierung:
 Mechanisierung und Rationalisierung (Änderungsart 10)
 Organisatorische Änderungen (Änderungsart 11) Verlagerung von Abteilungen (Änderungsart 04)
 3. Expansion:
 Zusätzliche Räume, Einrichtungen (Änderungsart 14) Neue Abteilungen (Änderungsart 01)
 4. Reduktion:
 Stilllegung von Abteilungen (Änderungsart 03)
 Stilllegung von Anlagen (Änderungsart 08)

Bild 3: Änderungsstruktur in einzelnen Betriebsgrößen



Quelle: Erhebung IAB-Projekt 5-44

Tabelle 2: Vergleich der Änderungsstruktur des Einzelhandels mit der Änderungsstruktur der Industrie, in %

	Innovationen	Rationalisierung	Expansion	Reduktion
Industrie	52	23	20	5
Einzelhandel	40	24	25	11

Die Rationalisierungsbemühungen liegen beim Einzelhandel und bei der Industrie, was die Häufigkeit des Auftretens der Änderungen betrifft, auf gleichem Niveau. Während der Anteil der Innovationen an den Änderungen beim Einzelhandel deutlich geringer ist als in der Industrie, sind die Expansions- und Reduktionsvorgänge hingegen beim Einzelhandel stärker ausgeprägt (Strukturwandel durch Betriebsfluktuation).

2.3 Gründe für Umstellungen im Einzelhandel

Wie bei den Erhebungen im produzierenden Gewerbe, wurden auch bei der Untersuchung im Einzelhandel die Betriebe über die Gründe für die vollzogenen Änderungen befragt⁵). Auch hier waren Mehrfachbegründungen, die die Realität besser widerspiegeln als eine einzige Ursache, stark vertreten. In 80% (in der Industrie in 75%) aller Fälle gab es zwei Begründungen und bei 43% (38% in der Industrie) aller Änderungen wurden drei Begründungen genannt.

Über den ganzen Einzelhandel hin gesehen war „Unwirtschaftlichkeit“ stärkstes Änderungsmotiv (20% aller wichtigsten Gründe), besonders häufig in Betrieben mit weniger als 50 Beschäftigten. Zur Unterstützung anderer Änderungsgründe, also als zweite oder dritte Begründung für eine Änderung wurde „Unwirtschaftlichkeit“ praktisch nicht mehr herangezogen.

Fast in gleichem Maße wurde auch die „Verbesserung der Wirtschaftlichkeit“ (mit 18%) als Änderungsmotiv genannt.

Häufiger als der Grund „Unwirtschaftlichkeit“ wurde jedoch das Argument „Verbesserung der Wirtschaftlichkeit“ zur Unterstützung präziserer Begründungen herangezogen. Als zweitwichtigster Grund hatte es einen Anteil von 13% und als dritte Begründung wurde es in rd. 9% dieser Fälle genannt. In Betrieben mit 500 bis unter 1000 Beschäftigten wurde die „Verbesserung der Wirtschaftlichkeit“ überdurchschnittlich oft als wichtigste Begründung genannt (37% aller Begründungen in dieser Betriebsgrößenklasse).

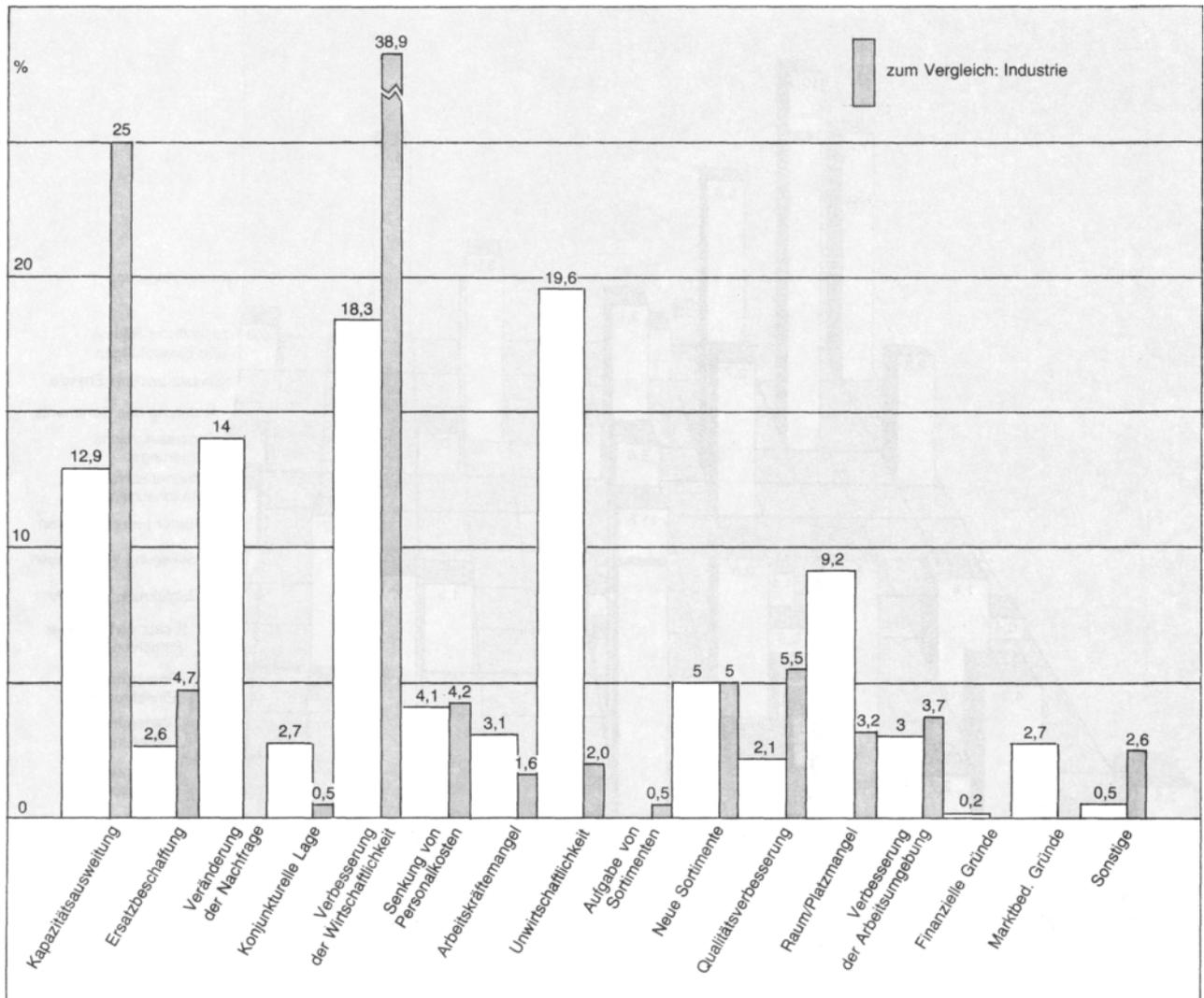
„Nachfrageveränderung“ (14%) und die Ausweitung der personellen und materiellen Kapazität (13%) waren für die technisch-organisatorischen Änderungen im Handel wichtige Begründungen. Vor allem kleinere Betriebe (mit weniger als 50 Beschäftigten) führten überdurchschnittlich häufig Änderungen wegen der Verschiebung der Nachfrage durch. Überdurchschnittlich oft war bei Betrieben mit 50 bis 200 Beschäftigten und bei Betrieben mit mehr als 1000 Arbeitskräften „Kapazitätsausweitung“ der wichtigste Änderungsgrund.

Ein Vergleich der Rangfolge der Änderungsgründe zwischen Einzelhandel und Industrie (siehe auch Bild 4) zeigt:

- Im Einzelhandel liegt der Schwerpunkt der Änderungsgründe etwa gleichwertig bei „Unwirtschaftlichkeit“ und

⁵) Die Änderungsgründe sind im Anhang ausführlich dargestellt.

Bild 4: Struktur der Änderungsgründe (1. Nennung) im Einzelhandel



Quelle: Erhebung IAB-Projekt 5-44

„Verbesserung der Wirtschaftlichkeit“. Dieser letztere Änderungsanlaß dominierte in starkem Maße in Industriebetrieben.

- Etwa doppelt so häufig wie der Einzelhandel begründeten die früher untersuchten Industriezweige ihre Änderungen mit „Kapazitätsausweitung“ (13% im Einzelhandel gegenüber 25% in der Industrie).
- Änderungen, die mit „Senkung der Personalkosten“ begründet wurden, waren im Handel mit dem gleichen Anteil vorzufinden wie in der Industrie (4%).
- Hingegeben wurde der „Mangel an Arbeitskräften“ im Einzelhandel – trotz des größeren Angebots an Arbeitskräften – doppelt so häufig wie in der Industrie als Änderungsgrund angegeben (3% im Einzelhandel gegenüber 1,5% in der Industrie).

Die Arbeitsmarktsituation spielt anscheinend für die Besetzung der Arbeitsplätze im Einzelhandel nicht die dominierende Rolle, wenn nur 3% der Einzelhandelsbetriebe Arbeitskräftemangel als vorrangigen Grund für Maßnahmen angeben und nur 1% der Betriebe als nachrangigen.

3. Reaktionen des Einzelhandels auf veränderte Rahmenbedingungen

3.1 Änderungsstrategien

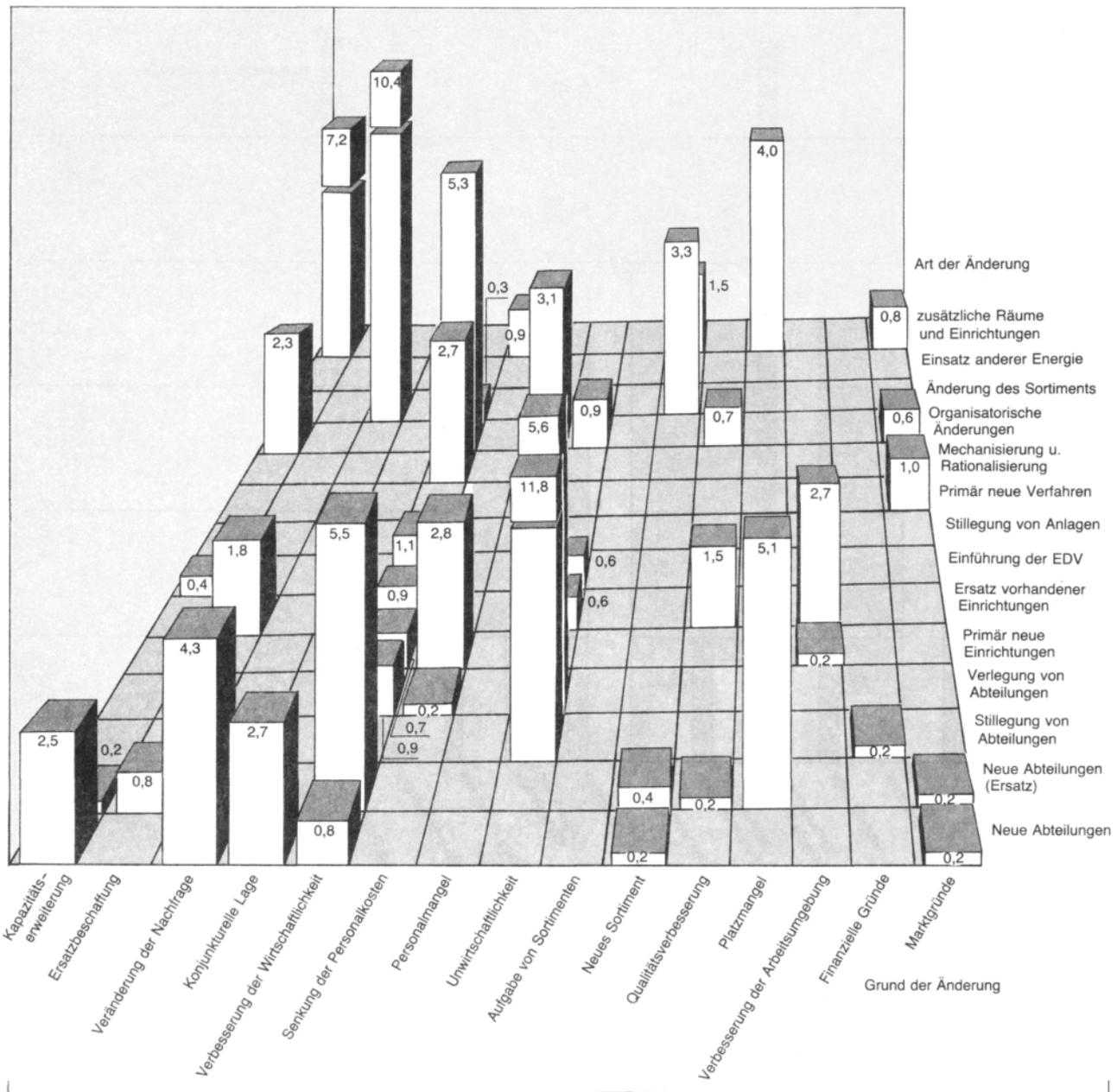
Geht man – trotz aller einschränkenden Argumente – davon aus, daß die Gründe für die Änderungen einen Impuls zu Neuerungsaktivitäten darstellen, so kann eine Verknüpfung von Änderungsart und Änderungsgrund zeigen, wie der Handel auf Anstöße reagiert.

Bild 5 zeigt, wie sich das Gesamtspektrum der Änderungsarten in Abhängigkeit von Änderungsgründen darstellt.

Es zeigt sich beispielsweise, daß

- Kapazitätserweiterung vorwiegend z. B. durch Vergrößerung und Ausdehnung bestehender Verkaufsflächen realisiert wird (7% aller Fälle) und weniger z. B. durch Eröffnung neuer Filialen oder Einrichtung neuer Betriebsteile,
- Nachfrageveränderungen nicht passiv durch Stilllegungen, sondern offensiv durch die Einrichtung neuer Abteilungen und überwiegend durch Sortimentsveränderungen begegnet wird,

Bild 5: Änderungsarten, dargestellt in Abhängigkeit vom Änderungsgrund



Die Zahlenwerte geben den prozentualen Anteil der jeweiligen Art-/Grund-Kombination an allen Änderungen wieder
Quelle: IAB-Erhebung 5-44

- die Verbesserung der Wirtschaftlichkeit mit einem breiten Spektrum von Maßnahmen, jedoch mit deutlichen Schwerpunkten beim Ersatz von alten Abteilungen (Modernisierung) und bei organisatorischen Maßnahmen, angestrebt wird.

- Unwirtschaftlichkeit durch radikale Maßnahmen, wie Stilllegung der Abteilung und Verlagerung, bekämpft wird.

Generell läßt sich aus dem Bild jedoch ablesen, daß offensive Änderungsstrategien gegenüber defensiven Verhaltensweisen im Einzelhandel überwiegen.

3.2 Investitionsstruktur im Einzelhandel

Im Rahmen der Untersuchung wurde auch das Investitionsvolumen für die einzelnen Änderungen größenordnungsmäßig erfaßt. Unterstellt man, daß die tatsächliche Investitionssumme dem Mittelwert der Größenordnung entspricht, so kann durch Hochrechnung der Einzelbeträge und durch den Vergleich mit Investitionsangaben aus anderen Statistiken

abgeschätzt werden, in welchem Umfang durch diese Untersuchung das Änderungsverhalten des Einzelhandels erfaßt wurde. Wie Bild 6 zeigt, wurden die meisten Änderungen in den Investitionsbereichen von 10 000 bis 100 000 DM getätigt. Nach dem Gesamtumfang der Investitionen liegt der Schwerpunkt jedoch im Bereich von Investitionen mit 20 Mio und mehr.

Der deutsche Einzelhandel wies für das Jahr 1978 rd. 6425 Mio DM Bruttoanlageinvestitionen aus.

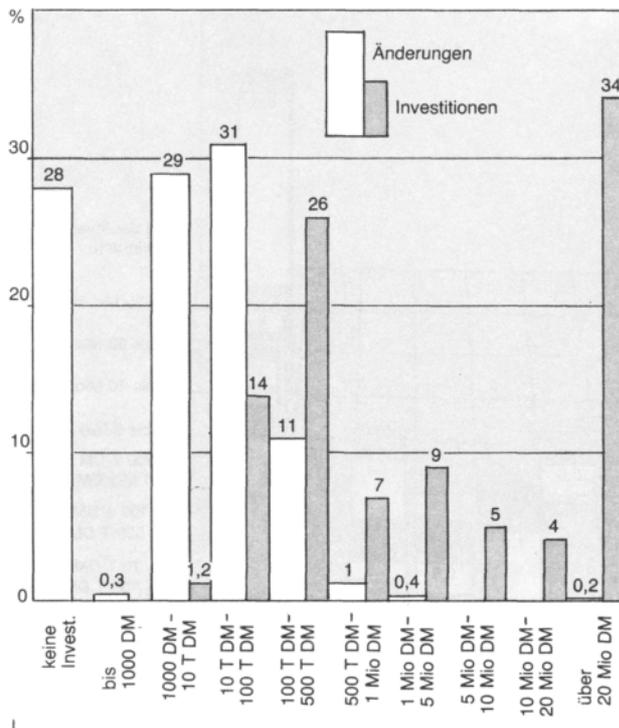
Tabelle 3: Bruttoanlageinvestitionen des Einzelhandels (in Mio DM)

Jahr	1973	1974	1975	1976	1977	1978
Investitionen (Mio DM)	6040	4690	4850	6350	6900	6425

Quelle: Vademecum des deutschen Einzelhandels 1980

Der Durchschnitt der Jahre 1976-1978 liegt bei 6558 Mio DM.

Bild 6: Verteilung der Zahl der Änderungen und der Investitionssummen auf Investitionsgrößenklassen



Quelle: Erhebung IAB-Projekt 5-44

Die Hochrechnung der Mittelwerte der Investitionsgrößenklassen ergibt mit dem unteren Wert der offenen Klasse (20 Mio DM) ein erfaßtes Investitionsvolumen von 4901 Mio DM und mit einem geschätzten Mittelwert der offenen Klasse von 25 Mio DM ein erfaßtes Investitionsvolumen von 5316 Mio DM. Bezogen auf den Durchschnitt der letzten drei Jahre wären von der Erhebung zwischen 75% und 81% der Investitionen des Einzelhandels erfaßt worden.

3.3 Investitionsschwerpunkte im Einzelhandel

Aufgegliedert nach der Art der Änderungen liegen die Investitionsschwerpunkte des Handels bei der Einrichtung neuer Abteilungen und bei der Erweiterung bestehender Abteilungen durch zusätzliche Räume und Einrichtungen.

Weiteren Aufschluß über das Investitionsverhalten des Einzelhandels liefert Bild 8. Es zeigt, mit welchen Anteilen Investitionen – gegliedert nach den Größenklassen der Untersuchung – für verschiedene Arten von Änderung eingesetzt werden. Die Darstellung zeigt, daß vom Gesamtinvestitionsvolumen des Einzelhandels etwa 30% in Beträgen von über 20 Mio. DM je Einzelmaßnahme in die Errichtung neuer Filialen fließen. Etwa 11% der gesamten Investitionen werden in Beträgen zwischen 100 000 – 500 000 DM je Einzelmaßnahme für zusätzliche Räume und Anlagen aufgewendet und 8% des Volumens (in der gleichen Größenklasse) für die Erneuerung bereits bestehender Abteilungen.

⁶⁾ Mit 90%iger Sicherheit liegt der Fehler für die Gesamtzahl der Einstellungen von Vollzeitbeschäftigten bei ± 11%.

4. Personalarbewegungen im Einzelhandel aufgrund technisch-organisatorischer Änderungen

4.1 Arten von Personalarbewegungen

Mit der Erhebung wurde nach den personellen Auswirkungen technisch-organisatorischer Änderungen des vergangenen Jahres gefragt. Hierbei wurde unterschieden zwischen Neueinstellungen, Umsetzungen in den Änderungsbereich, Umsetzungen aus dem Änderungsbereich sowie zwischen Freisetzungen, die durch solche Änderungen verursacht waren.

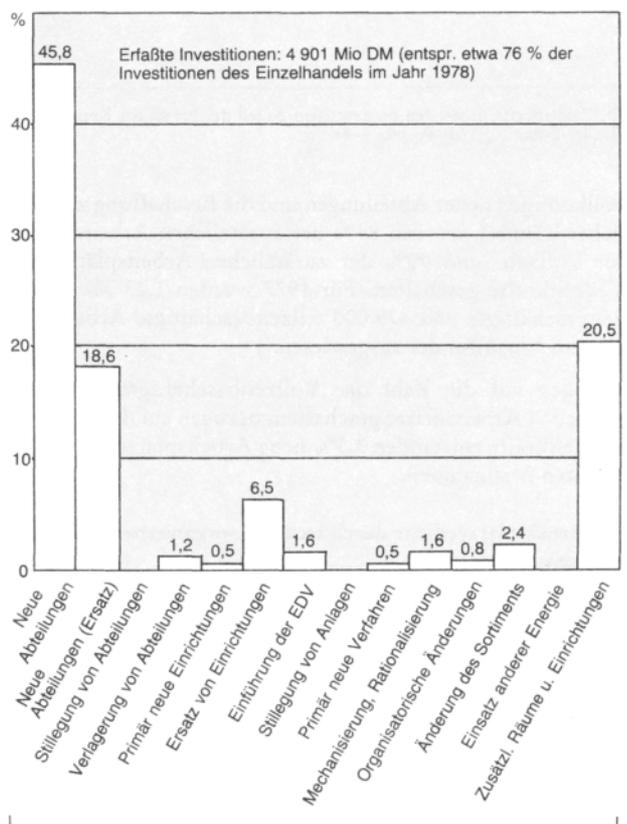
Im Einzelhandel, wie auch in den früher untersuchten Industriezweigen, bilden die durch technisch-organisatorische Maßnahmen ausgelösten Personalarbewegungen jedoch nur einen Teil der gesamten Personalströme ab, für die daneben noch eine Vielzahl anderer Fluktuationsvorgänge maßgeblich ist.

Bezugsjahr für die untersuchten Personalarbewegungen ist das Jahr 1977. Die Beschäftigtenstatistik der BA weist für dieses Jahr rd. 1,65 Mio versicherungspflichtig Beschäftigte im Einzelhandel aus, auf die im folgenden immer Bezug genommen wird.

4.2 Einstellungen aufgrund technischer Änderungen

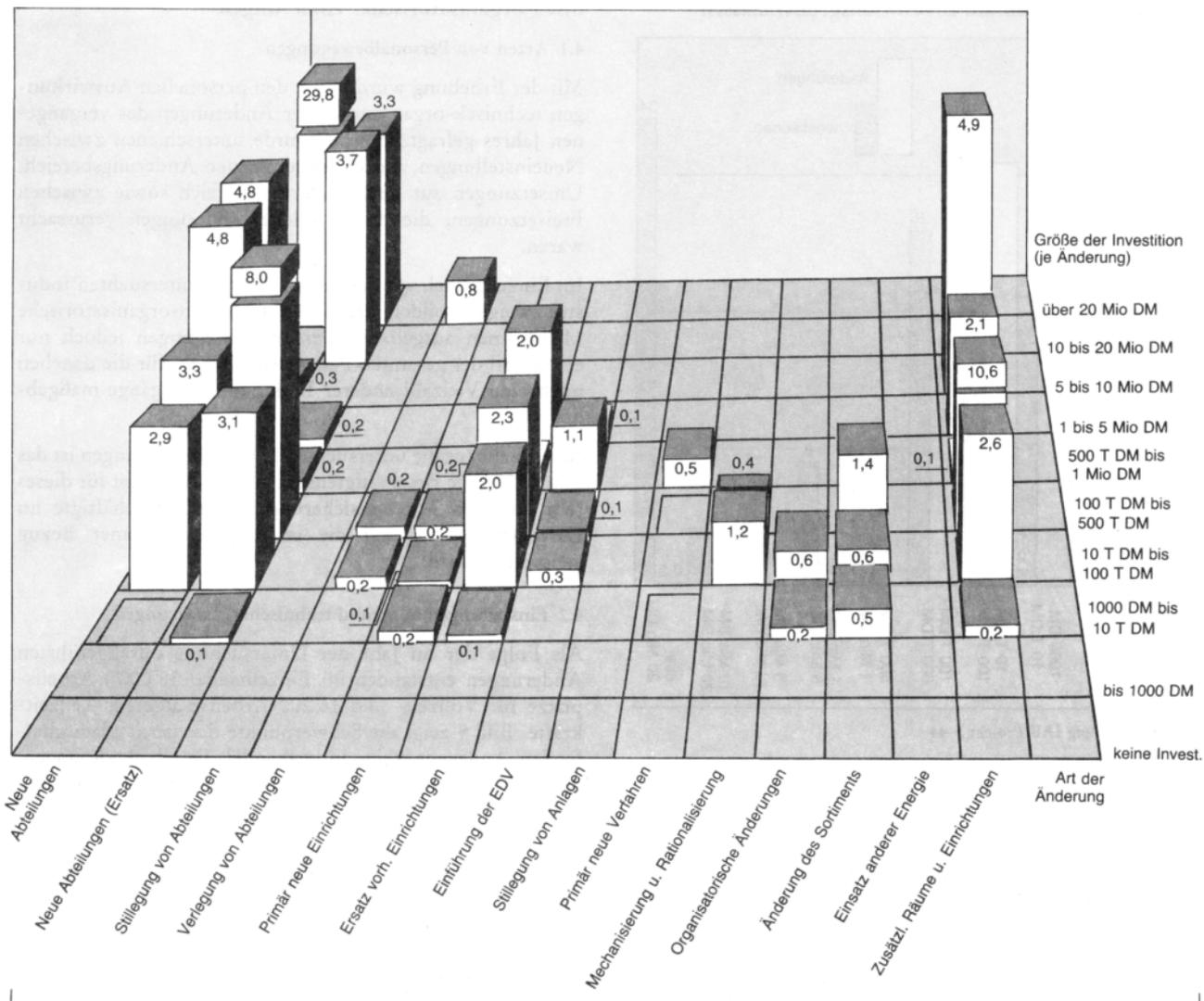
Als Folge der im Jahr der Untersuchung durchgeführten Änderungen entstanden im Einzelhandel 38 000⁶⁾ Arbeitsplätze für Vollzeit- und 16 200 Arbeitsplätze für Teilzeitkräfte. Bild 9 zeigt die Schwerpunkte der arbeitsplatzschaffenden Änderungen im Einzelhandel. Durch Änderungen, die der Expansion der Unternehmen dienten (Einrichtung

Bild 7: Verteilung der Investitionen auf Änderungsarten



Quelle: Erhebung IAB-Projekt 5-44

Bild 8: Anteile der Gesamtinvestitionen des Einzelhandels an den einzelnen Änderungsarten



Die Zahlenwerte geben den prozentualen Anteil der jeweiligen Kombination Art der Änderung/Größenordnung der Investitionen an allen Änderungen wieder. Quelle: Erhebung IAB-Projekt 5-44

vollkommen neuer Abteilungen und die Beschaffung zusätzlicher Räume), wurden 84% der zusätzlichen Arbeitsplätze für Vollzeit- und 90% der zusätzlichen Arbeitsplätze für Teilzeitkräfte geschaffen. Für 1977 wurden 1,23 Mio vollzeitbeschäftigte und 475 000 teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer im Einzelhandel ausgewiesen.⁷⁾

Bezogen auf die Zahl der Vollzeitbeschäftigten wurden somit 3% Arbeitsplätze geschaffen, bezogen auf die Zahl der Teilzeitkräfte entstanden 3,5% neue Arbeitsplätze durch die erfaßten Maßnahmen.

4.3 Arbeitsplatzverluste durch technisch-organisatorische Maßnahmen

Den Arbeitsplatzgewinnen sind jedoch die Arbeitsplatzverluste gegenüberzustellen. So entfielen im Jahr der Untersuchung im Einzelhandel 15 000⁸⁾ Vollzeit- und rd. 4500 Teilzeitarbeitsplätze aufgrund von Änderungen, wie sie in der Erhebung definiert und erfaßt wurden. Wie Bild 10

⁷⁾ Vademecum des deutschen Einzelhandels 1980, S. 46. Diese Zahlen erreichen etwa die Zahl der versicherungspflichtig Beschäftigten im Einzelhandel.

⁸⁾ Mit 90%iger Sicherheit liegt der Fehler für die Gesamtzahl der Austritte/Entlassungen von Vollzeitbeschäftigten bei ± 11%.

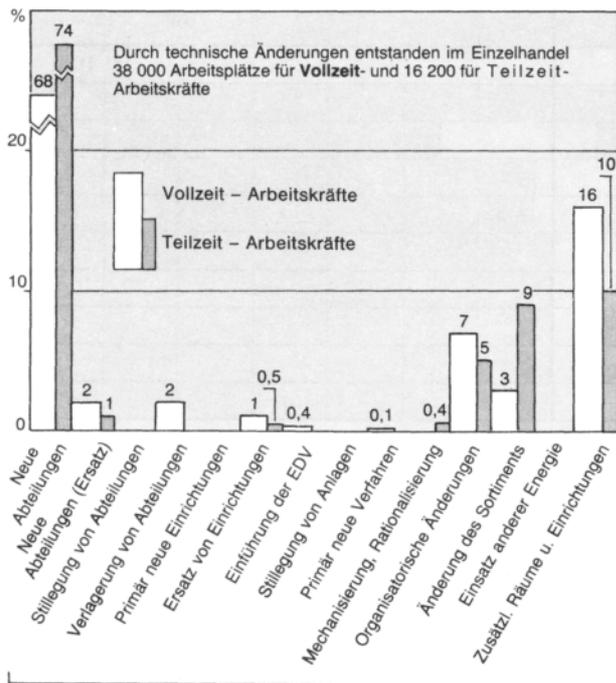
veranschaulicht, gingen die Verluste der Vollzeitarbeitsplätze von Stilllegung und Verlagerung von Abteilungen aus (68% aller verlorengegangenen Arbeitsplätze). Starke Arbeitsplatzverluste brachte auch die Änderung „Primär neue Einrichtungen“ (15% der Arbeitsplatzverluste), eine Änderungsart, bei der Rationalisierungseffekte stark zum Tragen kommen. Bei den Teilzeitkräften sind die Verluste im wesentlichen auf die Verlagerung von Abteilungen (56%) und auf „Organisatorische Änderungen“ zurückzuführen. Als Anteil an den Vollzeitbeschäftigten ausgedrückt, bewirkten diese technischen Änderungen einen Verlust von 1,2% und bei den Teilzeitkräften einen Verlust von 1% aller Arbeitsplätze.

5. Personaleinsparung und Schaffung von Arbeitsplätzen bei Investitionen

5.1 Produktivitätssteigerung bei technisch-organisatorischen Maßnahmen

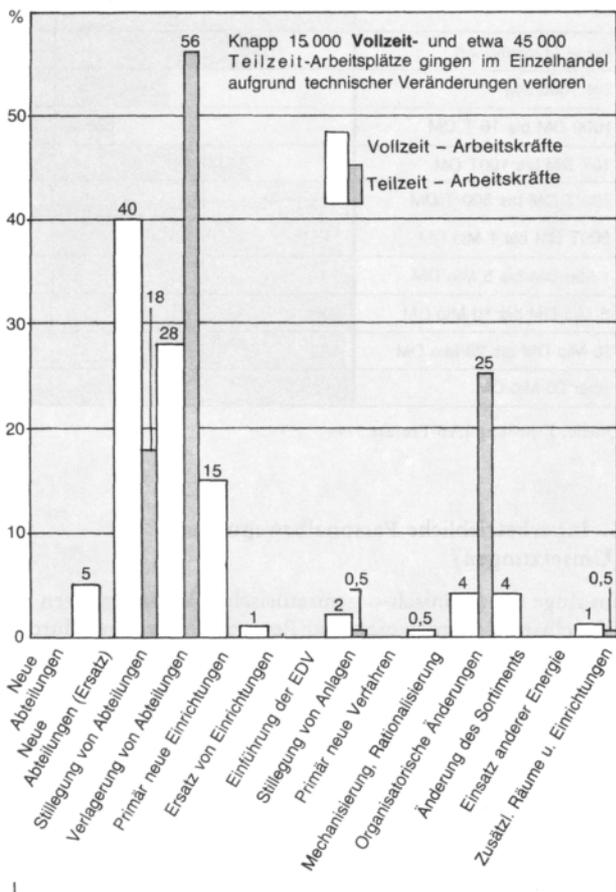
Im Rahmen der Untersuchung sollte auch geprüft werden, wie weit es möglich ist, Produktivitätssteigerungen außerhalb der Verkaufsbereiche bei technisch-organisatorischen Maßnahmen zu erfassen und in Form von Arbeitskräfteersparnissen zu quantifizieren.

Bild 9: Entstehung neuer Arbeitsplätze durch technisch-organisatorische Maßnahmen



Quelle: Erhebung IAB-Projekt 5-44

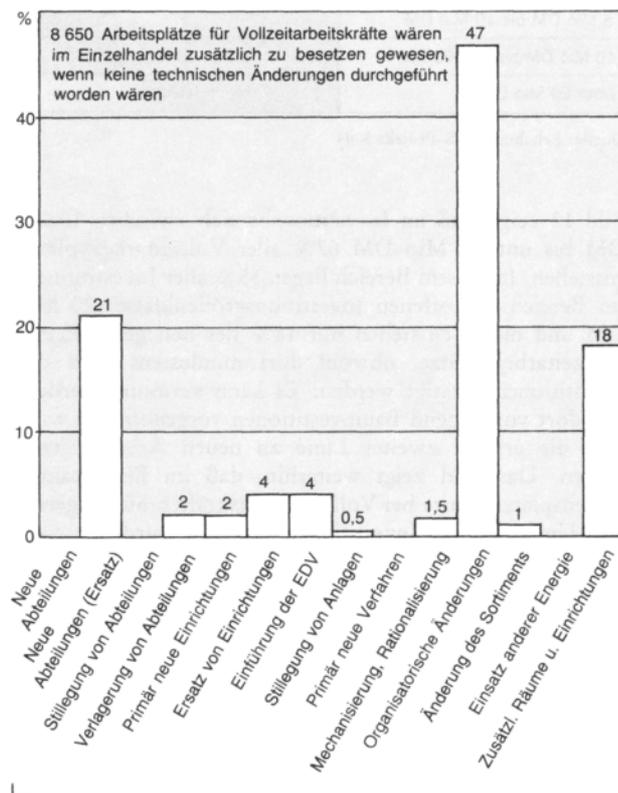
Bild 10: Arbeitsplatzverluste durch technisch-organisatorische Maßnahmen



Quelle: Erhebung IAB-Projekt 5-44

Es wurde also im Einzelhandel, ähnlich wie bei früheren Untersuchungen im Industriebereich, danach gefragt, wieviele Arbeitskräfte zusätzlich zu den nach der Änderung noch Beschäftigten notwendig gewesen wären, wenn mit dem früheren Zustand oder mit den früheren Methoden die gleiche (neue) Leistung erzielt werden sollte. Die Anzahl der so ermittelten Arbeitskräfte läßt sich als Produktivitätssteigerung deuten. Aus erhebungstechnischen Gründen wurde hierbei auf eine Untergliederung in Vollzeit- und Teilzeitkräfte verzichtet.

Bild 11: Fiktive Einsparungen bei technisch-organisatorischen Maßnahmen



Quelle: Erhebung IAB-Projekt 5-44

Die befragten Unternehmen des Einzelhandels gaben an, daß knapp 8700⁹⁾ Arbeitskräfte zusätzlich benötigt worden wären, wenn sie keine Neuerungen eingeführt hätten, etwa 0,7% aller Arbeitskräfte. Diese Arbeitskräfteeinsparungen traten vor allem dann auf, wenn organisatorische Änderungen durchgeführt wurden, wenn Abteilungen erneuert und wenn zusätzliche Räume und Einrichtungen beschafft wurden (Bild 11).

5.2 Investitionen und reale Arbeitsplatzgewinne oder -Verluste

Eine Zurechnung der Investitionen zu Personalbewegungen (Einstellungen, Freisetzen oder fiktive Einsparungen) im engeren Sinne ist insoweit problematisch, als von einer Investition auch weitere Wirkungen auf Arbeitskräfte sowohl quantitativer als auch qualitativer Art ausgehen können. Die folgenden Bilder sollen daher nicht die präzise zahlenmäßige Wirkung solcher Personalbewegungen darstellen, sondern vielmehr Tendenzen der Wirkungen von Investitionen bestimmter Größenklassen verdeutlichen.

⁹⁾ Mit 90%iger Sicherheit liegt der Fehler für die Gesamtzahl der fiktiven Einsparungen bei ± 8%.

Bild 12: Investitionen, entstehende und verschwindende Arbeitsplätze (Vollzeitarbeitsplätze)

Investitionen	Einstellungen (Tsd.)						Entlassungen/Austritte (Tsd.)					
	10	8	6	4	2	0	2	4	6	8	10	12
keine Investitionen				3639								11 215
bis 1000 DM												
1000 DM bis 10 T DM					1219			2565				
10 T DM bis 100 T DM				4767						403		
100 T DM bis 500 T DM	8888									445		
500 T DM bis 1 Mio DM			5972									
1 Mio DM bis 5 Mio DM			5831							55		
5 Mio DM bis 10 Mio DM					480							
10 Mio DM bis 20 Mio DM					314					41		
über 20 Mio DM		6843										

Quelle: Erhebung IAB-Projekt 5-44

Bild 12 zeigt, daß im Investitionsbereich zwischen 10 000 DM bis unter 5 Mio DM 67% aller Vollzeitarbeitsplätze entstehen. In diesem Bereich liegen 55% aller Investitionen. Im Bereich der offenen Investitionsgrößenklasse (20 Mio DM und mehr) entstehen nur 18% der neu geschaffenen Vollzeitarbeitsplätze, obwohl dort mindestens 34% der Investitionen getätigt werden. Es kann vermutet werden, daß dort vorwiegend Bauinvestitionen vorgenommen wurden, die erst in zweiter Linie zu neuen Arbeitsplätzen führen. Das Bild zeigt weiterhin, daß im Einzelhandel Arbeitsplatzverluste bei Vollzeitarbeitskräften nur in geringem Umfang durch Investitionen ausgelöst wurden.

Die gleiche Investitionssituation ist auch bei Freisetzungen von Teilzeitkräften festzustellen (siehe Bild 13): Neue Arbeitsplätze für Teilzeitkräfte entstehen schwerpunktmäßig (55%) im Investitionsbereich zwischen 1000 DM und 1 Mio DM. Freisetzungen von Teilzeitkräften sind auf Änderungen zurückzuführen, die keinen Investitionsaufwand erfordern.

Bild 13: Investitionen, entstehende und verschwindende Arbeitsplätze (Teilzeitarbeitsplätze)

Investitionen	Einstellungen (Tsd.)			Entlassungen/Austritte (Tsd.)		
	4	2	0	2	4	
keine Investitionen		1370				4479
bis 1000 DM						
1000 DM bis 10 T DM		2138				
10 T DM bis 100 T DM	3487				24	
100 T DM bis 500 T DM			572		22	
500 T DM bis 1 Mio DM		2654				
1 Mio DM bis 5 Mio DM			394			
5 Mio DM bis 10 Mio DM			114			
10 Mio DM bis 20 Mio DM			80			
über 20 Mio DM	5502					

Quelle: Erhebung IAB-Projekt 5-44

5.3 Investitionen und fiktive Personaleinsparungen

Rund 8600 Arbeitskräfte wurden durch technische Änderungen fiktiv eingespart, d. h., daß Arbeitsplätze, die an

sich nötig gewesen wären, durch entsprechende Maßnahmen nicht besetzt werden mußten.

Wie Bild 14 zeigt, treten fiktive Personaleinsparungen nur in den Investitionsgrößenklassen 10-100 Tsd. und darunter auf (80%). Der relativ geringe Kapitaleinsatz als Mittel zur fiktiven Einsparung erklärt sich möglicherweise aus der Bedeutung, die in dieser Hinsicht den kostengünstigeren organisatorischen Änderungen zukommt.

Bild 14: Investitionen für fiktive Personaleinsparungen

Investitionen	Fiktive Einsparungen (Tsd.)		
	0	2	4
keine Investitionen		1120	
bis 1000 DM			2494
1000 DM bis 10 T DM			3231
10 T DM bis 100 T DM		1411	
100 T DM bis 500 T DM	85		
500 T DM bis 1 Mio DM	184		
1 Mio DM bis 5 Mio DM			
5 Mio DM bis 10 Mio DM	20		
10 Mio DM bis 20 Mio DM	100		
über 20 Mio DM			

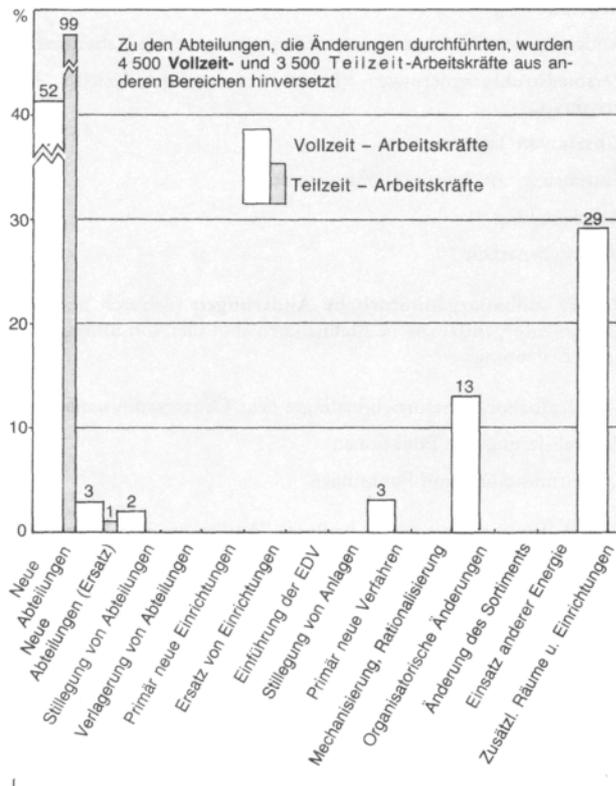
Quelle: Erhebung IAB-Projekt 5-44

6. Innerbetriebliche Personalbewegungen (Umsetzungen)

Im Zuge der technisch-organisatorischen Veränderungen im Einzelhandel wurden nicht nur Personalbewegungen durchgeführt, die auf den externen Arbeitsmarkt wirkten, sondern im Unternehmen selbst fanden Umsetzungen statt, von denen insgesamt ca. 0,6% der versicherungspflichtig Beschäftigten betroffen waren. In etwa gleichem Maße wurden wegen betrieblicher Umstellungen Arbeitskräfte aus dem Änderungsbereich heraus bzw. in den Änderungsbereich hinein umgesetzt.

Die innerbetrieblichen Umsetzungen in der Industrie lagen bei 0,6% aller Beschäftigten für Umsetzungen in den Änderungsbereich und für Umsetzungen aus dem Bereich bei 1,2%.

Bild 15: Umsetzungen in den Bereich der Änderung



Quelle: Erhebung IAB-Projekt 5-44

Möglicherweise ist die Zuordnung der einzelnen Arbeitskraft zum Bereich oder zur Abteilung in der Industrie stärker ausgeprägt als im Handel, während die größere innerbetriebliche Mobilität des Personals zwischen den einzelnen Abteilungen im Handel niedrigere Umsetzungsraten bewirkt.

Umsetzungen in den Bereich der Änderung treten für Vollzeitkräfte¹⁰⁾ häufig, für Teilzeitkräfte fast ausschließlich dann auf, wenn neue Abteilungen eingerichtet werden. Bereits bewährte Voll- und Teilzeitkräfte werden aus anderen Abteilungen in die neue Abteilung versetzt. Möglicherweise wird der Personalbestand bestehender Abteilungen zugunsten der neuen ausgedünnt.

Umsetzungen aus dem Bereich der Änderung finden zum großen Teil – für Vollzeit –¹¹⁾ und Teilzeitkräfte – dann statt, wenn Abteilungen stillgelegt oder verlagert werden (Bild 16).

Anhang

Art der Änderung

01 Aufbau und Einrichtung neuer Abteilungen:

Einrichtung von Gaststätten, Restaurants

Einrichtung eines Regionallagers

Erwerb, Errichtung neuer Verkaufsflächen, Filialen, Ankauf und Anschluß anderer Betriebe und Betriebsteile

02 Aufbau und Einrichtung neuer Abteilungen als Ersatz für schon vorhandene:

Umzug von Abteilungen oder des Gesamtbetriebes in neue, andere Räume

Errichtung neuer Verkaufsräume für bisher ungünstig untergebrachte Abteilungen (auch Anmietung neuer Räume)

03 Stilllegung von Abteilungen und Betriebsabteilungen:

Stilllegung einzelner Filialen, Abteilungen oder Betriebsteile, ohne daß der Verkauf fortgeführt oder die dort erbrachten Leistungen in irgendeiner Weise direkt von Dritten (auch fremden Unternehmen) weiterhin erbracht werden

04 Verlagerung von Betriebsteilen, Abteilungen und Funktionen in andere Betriebe und Unternehmen:

Auch Verkauf von Filialen oder Betriebsteilen, wobei die Arbeitsplätze in der Regel erhalten bleiben und die Leistungen von anderen Betrieben, Unternehmen oder anderen Abteilungen des gleichen Unternehmens erbracht werden

Zentralisierung von Funktionen (z. B. Beschaffung, Personal, Sortimentgestaltung)

Dezentralisierung (z. B. Verkaufsförderung, lokale Sortimente, Frischdienste)

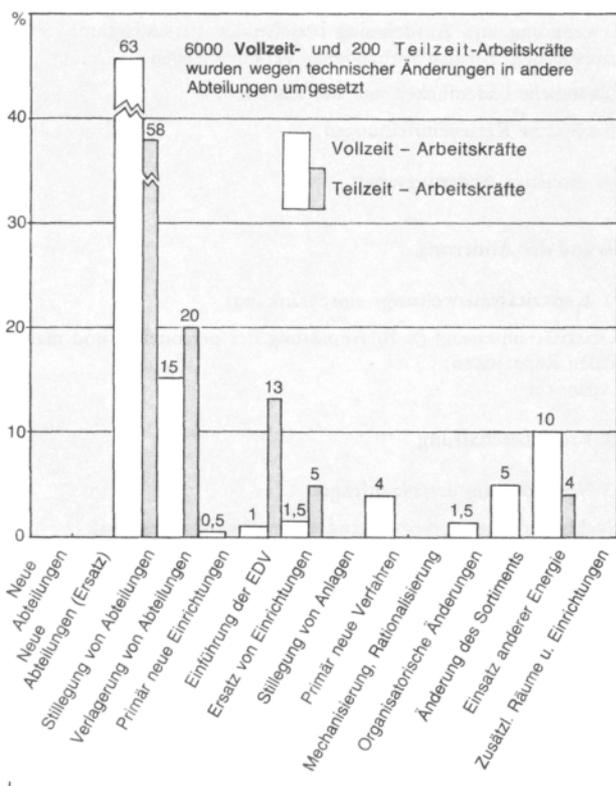
Stilllegung der Eigenwerbung – Gemeinschaftswerbung

Verlagerung von Funktionen durch Kopf/Anhängesystem

Verlagerung des Betriebslagers in ein regionales Zentrallager

05 Primär neue Einrichtungen, Geräte, Anlagen, Maschinen. Evtl. auftretende Änderungen der Absatzformen (→09) und Organi-

Bild 16: Umsetzungen aus dem Bereich der Änderung



Quelle: Erhebung IAB-Projekt 5-44

¹⁰⁾ Mit 90%iger Sicherheit liegt der Fehler für die Gesamtzahl der Umsetzungen von Vollzeitmitarbeitern in den Änderungsbereich bei ± 10%.

¹¹⁾ Mit 90%iger Sicherheit liegt der Fehler für die Umsetzung von Vollzeitmitarbeitern aus dem Änderungsbereich bei ± 11 %.

sationsänderungen (—>11) sind hier von untergeordneter Bedeutung (nicht elektr. Datenverarbeitung —>07):

Maschinen und Vorrichtungen in Lager, Hochregallager
Verkaufscontainer, Mikrofilmgeräte

06 Ersatz vorhandener Einrichtungen, Anlagen, Geräte durch verbesserte, weiterentwickelte, moderne Ausführungen:

Datenkassen, anstelle herkömmlicher Registrierkassen
Verkaufscontainer, anstelle üblicher Ladenausstattung

07 Einführung der elektronischen Datenverarbeitung (EDV):

Neueinführung der EDV im Betrieb; Übernahme von Arbeiten einzelner Abteilungen auf EDV z. B. Lohnabrechnung, Lagerverwaltung, Terminplanung, Arbeitsvorbereitung usw.; Vergabe von EDV-Arbeiten an firmeneigene oder fremde EDV-Zentralen oder EDV-Abteilungen außerhalb des Betriebes

Datenkassen (wegen Übernahme der Kassenvorgänge auf DV)
Anschluß an Abrechnungs- und Buchungsketten

08 Stilllegung von Anlagen, Maschinen, Einrichtungen, Geräten:

Teilstillegung von Abteilungen, Verkleinerung von Abteilungen und Betriebsteilen

09 Primär Einführung anderer Absatzformen und Verfahren auch in Teilbereichen (dazu u. U. notwendige technische und organisatorische Umstellungen sind hier von untergeordneter Bedeutung):

Änderung der Betriebsform (Laden, Warenhaus, Supermarkt)
Änderung der Bedienungsform (SB, Teilselbstbedienung, Freiwahl usw.)

10 Mechanisierung und Rationalisierung durch Zusatzgeräte und Einrichtungen an bereits vorhandenen Anlagen, Maschinen, Einrichtungen und Geräten:

Wechselgeldautomaten, Warentransportbänder an Kassen
Zusatzeinrichtungen im Lager Ladeplattform am
Auslieferungsfahrzeug

11 Organisatorische Änderungen, Änderungen der zeitlichen und örtlichen Anordnung der Arbeitsvorgänge, Veränderungen von Abläufen und Strukturen im wesentlichen ohne Einsatz materieller Mittel

Primär ablauforganisatorische Änderungen (dadurch notwendige aufbauorganisatorische Maßnahmen sind hier von untergeordneter Bedeutung)

11.1 Ablauforganisatorische Änderungen im Warenbereich:

Aufbau eines Warenwirtschaftssystems (Artikelnummern, Verkaufsdaten, Wareneingangsdaten, Statistik, Bestandsüberwachung)
Organisation des Warenflusses Permanente
Inventur (maschinelle Inventur)

11.2 Ablauforganisatorische Änderungen im Planungs- und Absatzpolitikbereich:

Einführung einer Kosten- und Leistungsplanung
Verkaufsverbund (Kooperation mit anderen Unternehmen)
Bildung von Kopf- und Anhängafilialen
Absatzpolitikänderung, Preispolitik, Konditionen, Zielgruppenänderungen
Neue Art der Warenpräsentation, Sales-promotion Verkaufsförderung

11.3 Ablauforganisatorische Änderungen im Personal- und Arbeitszeitbereich:

Einführung der Personaleinsatzplanung

Arbeitszeitorganisation

Änderung der Öffnungszeiten zur Anpassung an den Arbeitsanfall
Personalstrukturänderungen (höher-, niedrigerqualifizierte Arbeitskräfte)

Einsatz von Teilzeitkräften Einführung

von Leistungslohnsystemen

Arbeitsteilung Mehrstellenarbeit

Primär aufbauorganisatorische Änderungen (dadurch notwendige ablauforganisatorische Maßnahmen sind hier von untergeordneter Bedeutung)

11.6 Aufbauorganisatorisch bedingte neue Organisationseinheiten:

Zentralisierung von Funktionen

Dezentralisierung von Funktionen

11.7 Aufbauorganisatorisch bedingte Auflösung von Organisationseinheiten

Regionales Zentrallager

Änderung der Auslieferung durch den Großhandel

Anschluß an Einkaufsorganisationen

12 Änderungen im Sortiment:

Anhebung/Senkung des Sortiments (Qualität) Trading up/Trading down

Ausweitung/Reduzierung des Sortiments (Umfang) Sortimentsänderung herkunftsorientiert – problemorientiert – produktorientiert

Servicebündelung – Servicereduzierung

Einführung anderer Sortimente

13 Einsatz anderer Energien

14 **Zusätzliche Räume**, Geräte, Einrichtungen:

Erweiterung und Ausdehnung bestehender Verkaufsräume, Verkaufsflächen, Ausbau vorhandener Verkaufsflächen

Zusätzliche Ladentheken und Einrichtungen

Zusätzliche Kasseneinrichtungen

99 Sonstige Änderungsarten

Grund der Änderung

01 Kapazitätsausweitung/-einschränkung:

Kapazitätsanpassung (z. B. Anpassung der personellen und materiellen Kapazitäten) Expansion

02 Ersatzbeschaffung

03 Veränderung der Nachfrage:

Nachfragerückgang (vorwiegend als langfristig angesehen)

Nachfragesteigerung (vorwiegend als langfristig angesehen)

Nachfrageveränderungen (hinsichtlich Struktur, Schwerpunkt)

04 Aufgrund der augenblicklichen konjunkturellen Lage

05 Verbesserung der Wirtschaftlichkeit, Senkung der Kosten, nicht nur der Personalkosten (—>06):

Kostenstrukturänderungen
Steigerung der Flächenproduktivität
(Umsatz/m² Verkaufsfläche)

06 Speziell eine Senkung der Personalkosten oder um vorhandene Arbeitskräfte einzusparen:

Steigerung der Personalproduktivität
(Umsatz/Beschäftigte)

07 Arbeitskräftemangel:

Arbeitskräfte mit der notwendigen Qualifikation sind nicht zu bekommen

08 Unwirtschaftlichkeit, geringe Rentabilität:

09 Aufgabe von Sortimenten, Einstellung von Leistungen, Spezialisierung auf ein bestimmtes Waren- und Leistungsangebot

10 Neue Sortimente, Waren, Leistungen, Diversifikation (Ausweitung des Waren- und Leistungsangebotes):

z. B. Neuaufbau einer Lebensmittelabteilung in einem Kaufhaus, Einrichtung von Restaurants, Reisebüro etc.

11 Qualitätsverbesserungen der Waren oder Leistungen des Betriebes:

Qualitätsverbesserung durch Kühltheken im Lebensmittelbereich

Verbesserungen des Kundendienstes

12 Raummangel, Platzmangel, ungünstige Betriebslage, Standortgründe:

z. B. zu kleine Verkaufsflächen, Verkaufslage, Parkmöglichkeiten, bessere Verkehrsanbindung

13 Minderung oder Beseitigung von negativen Einflußfaktoren am Arbeitsplatz, Arbeitserleichterung, Wegfall von körperlichen und psychischen Belastungen:

Zugluft, Hitze, Lärm, Dämpfe, Staub, Unfallgefahr, räumliche Enge

14 Finanzielle Gründe:

Kapitaldecke, unzureichendes Eigenkapital, Liquidität

15 Marktbedingte Gründe:

Verdrängungswettbewerb

Konkurrenzsituation (Verbrauchermarkt, Marktanteile)

Konzentration

99 Sonstige Gründe