

Investitionen in die Zukunft von Arbeit und Qualifikationen . Szenarien, Implikationen und Optionen - Antizipation zukünftiger Kompetenzen und Wissensanforderungen im Vertriebs- und Handelssektor – Zentrale Punkte

Der Vertriebs- und Handelssektor (VH) besteht aus zwei Haupt Sub-Sektoren: Einzelhandel und Großhandel (wobei der Handel mit Motorfahrzeugen ausgenommen ist). 2006 waren in dem gesamten Sektor 33,3 Mio. Personen beschäftigt, was 15,3% der EU-Gesamtbeschäftigung entspricht. Der Einzelhandel beschäftigte die meisten Menschen (15,5 Mio.), während 10,4 Millionen Arbeitsplätze auf den Großhandel entfielen. Fast 81% aller Arbeitsplätze des Sektors befanden sich in der EU15. Die Beschäftigung im Großhandel stieg jährlich um 2,1% und in den neuen Mitgliedsstaaten (NMS) sogar um 4,9%. Ähnliches zeigt sich für den Einzelhandel mit einem Gesamtzuwachs von 2,3% und 3,3% in den NMS. 2006 lag die Wertschöpfung des Sektors bei €1352 Mrd., was 11,8% des BIP entspricht. Im Zeitraum von 1995 bis 2006 überstieg der jährliche Zuwachs der Wertschöpfung im VH-Sektor das Wachstum des BIP (3,0% gegen 2.3%), insbesondere in den NMS (5.4%). Die Wertschöpfung verteilt sich zu etwa gleichen Teilen auf den Großhandel (43%) und den Einzelhandel (40%).

Die traditionelle Rolle des Handels sowie die Wertschöpfungskette haben sich in den letzten 20 Jahren drastisch geändert. Getrieben durch die kontinuierliche Suche nach Diversifikationsvorteilen und Effizienz und vertikale Integration haben den Sektor drastisch verändert. Das Internet, e-Commerce, und moderne IuK Technologien sind Haupttriebkräfte, ebenso wie Möglichkeiten, die sich durch individualisierte Massenfertigung, Lean Retail, ökologischen Vertrieb, Kollaborationen, Änderungen des Lebensstils, IT, RFID, Globalisierung, freien Handel und neue Märkte ergeben. Bedeutende Schwächen und Bedrohungen sind eine fragmentierte Sektorstruktur, geringe Margen, Niedriglohn- und Qualifikation, Alterung der Beschäftigten, extreme Arbeitsflexibilisierung, unfairer Wettbewerb, die Ausschaltung von Mittlerrollen durch e-Commerce, Vertrauensverlust im Internethandel, gesättigte nationale Märkte und Rohstoffknappheit. Regulierungen zu Ladensöffnungszeiten, Standorten, Arbeit, Vertrieb etc. sind ebenfalls ein wichtiger Faktor.

Dienstleister dominieren den VH-Sektor (33%) und der Anteil der Frauen ist mit 62% relativ hoch. Die meisten Beschäftigten haben eine mittlere Bildung. Beim geringem Bildungsgrad ist ein deutlicher Unterschied zwischen EU15 (33%) und NMS (6%) festzustellen. Der Anteil derer mit geringem Bildungsgrad nimmt ab, während der Trend zur Kompetenzerweiterung in den folgenden Jahren weiterhin zunehmen wird. Über die Hälfte der VH-Beschäftigten ist jünger als 40 Jahre, wobei die Alterung in Zukunft zu Problemen führen kann. In allen Arbeitsbereichen gewinnen e-Skills, Unternehmertum und Sozialkompetenzen an Bedeutung, ebenso wie Anpassungsfähigkeit, der Erwerb neuer Kompetenzen und lebenslanges Lernen.

Um sich mit dem zukünftigen Bedarf an Kompetenzen und Wissen zu befassen, sind rechtzeitig sachgemäße und gemeinsame Anstrengungen aller Akteure notwendig. Gezieltes und verlässliches Monitoring ist daher für die Entscheidungsfindung wichtig. Die Anpassung und Modernisierung der Berufsausbildung ist sehr bedeutend, und kann durch bessere Flexibilisierung und modulare Ausbildung, e-learning und blended learning, innerbetriebliche Fortbildung und lebenslanges Lernen, insbes. für KMUs bspw. durch gemeinsame Ausbildungsinstitutionen, erreicht werden. Die Ausbildungsbedürfnisse für Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund müssen stärker berücksichtigt werden. Die Berufsberatung und die internationale Anerkennung von Bildungsabschlüssen zur Erhöhung der Arbeitsmobilität bedürfen Verbesserungen. Auch muss das Image des Sektors besser werden, um junge Arbeitskräfte, v.a. im Hinblick auf den demographischen Wandel, zu gewinnen.