

EUROCOMMERCE UND UNI-EUROPA HANDEL

Freiwillige Leitlinien zur Unterstützung der Altersvielfalt im Handelssektor

Alle langfristigen demographischen Trends, insbesondere die absinkenden Geburtenzahlen, deuten darauf hin, dass die Erwerbsbevölkerung Europas immer älter wird, was erhebliche Folgen für das Wirtschaftswachstum und die Sozialausgaben mit sich bringen wird. Angesichts dieser Voraussagen, ist die Anpassung der Beschäftigungspolitik und –praxis zu einem der wichtigsten Anliegen der EU-Institutionen und Mitgliedstaaten geworden.¹

In Reaktion auf die beschäftigungspolitischen Leitlinien, welche die Sozialpartner zur Entwicklung einer Politik für das aktive Altern auffordern, haben die Sozialpartner für den Handel, EuroCommerce und UNI-Europa Handel beschlossen, vorbildliche Praktiken betreffend ältere Arbeitnehmer zu fördern und zu empfehlen.

Auch im Handel ist eine große Anzahl älterer Arbeitnehmer beschäftigt, die häufig auf eine lange Arbeitsgeschichte in diesem Sektor zurückblicken. Deren Berufserfahrung steuert einen nicht zu vernachlässigenden Mehrwert bei, denn der Erfahrungsaustausch zwischen den Generationen kann die Qualität der Arbeit verbessern und die Zufriedenheit am Arbeitsplatz erhöhen. Der strukturelle und technologische Wandel ist von besonderer Bedeutung im Handel, da dieser möglichst rasch auf die wechselnden Bedürfnisse der Verbraucher sowie auf den internen und externen Wettbewerb reagieren können muss. Darüber hinaus kann ein Unternehmen wichtige Profite erzielen, wenn es seinen Kundenstamm widerspiegelt und zeigt, dass es die Bedürfnisse seiner Kunden versteht. Die Arbeitnehmer ihrerseits erwarten gute Arbeitsbedingungen während ihres gesamten professionellen Lebens. Folglich ist es besonders wichtig, dass die Unternehmen und Sozialpartner die Auswirkungen etwaiger Änderungen auf alle Beschäftigten in Betracht ziehen.

In einem Arbeitsumfeld, in dem sich der strukturelle und technologische Wandel immer mehr ausbreitet, benötigen ältere Arbeitnehmer besonders viel Unterstützung, um ihre spezielle Situation erfolgreich bewältigen zu können. Beim Umgang mit den neuen Technologien und insbesondere bei der Ausführung wissensbasierter Aufgaben, kann es sein, dass ältere Arbeitnehmer einen ganz anderen Ansatz als ihre jüngere Kollegen verfolgen. Altersvielfalt im Arbeitsleben akzeptieren heißt also auch, die damit verbundene Vielfalt an Ansätzen zur Problemlösung bzw. zur Erledigung von Aufgaben zu akzeptieren.

Aus beschäftigungspolitischer Sicht, müssen etwaige Politikbeschlüsse und Maßnahmen betreffend ältere Arbeitnehmer andere zeitliche Perspektiven, Lebensumstände sowie sozialversicherungstechnische Probleme in Betracht ziehen. Ein frühzeitiges Ausscheiden älterer Arbeitnehmer aus dem Erwerbsleben kann durchaus neue Beschäftigungschancen für jüngere Menschen schaffen. Langfristig jedoch wird der voraussichtliche Rückgang der Bevölkerung einen Mangel an Arbeitskräften mit sich bringen, wodurch es erforderlich werden könnte, Möglichkeiten für ältere Arbeitnehmer zu schaffen, länger im aktiven Berufsleben zu verbleiben.

Es herrscht kein Konflikt zwischen diesen beiden Ansätzen, und entsprechende Anreizmaßnahmen können zur Verwirklichung dieser politischen Ziele beitragen. Allerdings sollte man bei der Förderung von Maßnahmen, welche auf die Beibehaltung bzw. Wiedereingliederung älterer Arbeitnehmer auf dem Arbeitsmarkt abzielen, darauf achten, dass die Beschäftigungschancen jüngerer Menschen nicht beeinträchtigt werden.

EuroCommerce und UNI-Europa Handel sind sich einig, dass die Regierungen, Sozialpartner und Unternehmen die Altersproblematik viel stärker in ihr Personalmanagement einbeziehen sollten. Die Regierungen müssen sicherstellen, dass die entsprechenden rechtlichen Rahmenbedingungen vorherrschen, um die Sozialpartner und Unternehmen bei der Entwicklung flexibler und angemessener Arbeitsbedingungen zu unterstützen, welche die Altersvielfalt fördern und den unterschiedlichen Bedürfnissen der jeweiligen Altersgruppen bzw. Individuen Rechnung tragen. Als europäische Sozialpartner für den Handel engagieren sich EuroCommerce und UNI-Europa Handel für die Schaffung eines europäischen Rahmenwerks über die Arbeitsbedingungen und –beziehungen im Handelssektor, den sie in erster Linie durch einen freiwilligen sozialen Dialog, durch den Abschluss europäischer Rahmenvereinbarungen sowie durch die Herausgabe von Leitlinien erreichen wollen. Dabei werden sie der Altersvielfalt besonders Rechnung tragen.

¹ Mitteilung der Kommission KOM (1999) 221 endg. "Ein Europa für alle Lebensalter – Förderung des Wohlstands und der Solidarität zwischen den Generationen"; in den beschäftigungspolitischen Leitlinien von 1999, 2000 und 2001 sind die Mitgliedstaaten und Sozialpartner aufgefordert, eine Politik zugunsten des aktiven Alterns zu entwickeln, die lebensbegleitendes Lernen und flexible Arbeitsregelungen umfasst; Artikel 13 des Vertrags von Amsterdam verbietet die Diskriminierung aufgrund des Alters; Richtlinie des Rates zur Etablierung eines allgemeinen Rahmens zur Gleichbehandlung in Bezug auf Beschäftigung und Arbeitsplatzgestaltung

Um einen dynamischen Handelssektor zu fördern, in dem flexible Unternehmen qualifizierten Arbeitnehmern sichere Arbeitsplätze zu guten Konditionen anbieten können, sind sich EuroCommerce und UNI-Europa Handel einig, dass folgende Leitlinien bei der Einbeziehung der Altersproblematik in das Personalmanagement für sowohl Unternehmen als auch Arbeitnehmer zu empfehlen wären:

1. Zum Zwecke dieser Vereinbarung, bezieht sich der Begriff „ältere Arbeitnehmer“ auf jene Arbeitnehmer, die als solches in europäischen oder nationalen Gesetzen, Vereinbarungen bzw. Verhaltenskodizes definiert werden.
2. Gemäß nationalem Recht, sofern eines hierzu existiert, und gemäß europäischem Recht, dürfen ältere Arbeitnehmer am Arbeitsplatz keinesfalls diskriminiert werden. Wenn es um die Beschäftigungsbeziehungen geht, sollte ein altersneutraler Ansatz verfolgt werden. Entscheidungsfaktor bei etwaigen Neueinstellungen, beruflichen Bildungsmaßnahmen oder der Verteilung von Positionen innerhalb eines Unternehmens sollte nicht das Alter des betroffenen Arbeitnehmers, sondern dessen Fähigkeiten und Qualitäten sein. Den Sozialpartnern kommt eine besondere Rolle beim Abbau etwaiger Altersstereotypen am Arbeitsplatz zu.
3. Die Arbeitgeber und deren ältere Arbeitnehmer sollten gemeinsam über für beide Seiten vorteilhafte Optionen beraten, die den Beschäftigten ermöglichen, entweder länger im aktiven Berufsleben zu verbleiben oder früher in den Ruhestand zu treten. Flexible Ruhestandsregelungen während der letzten aktiven Jahre können dazu beitragen, die Bedürfnisse der einzelnen Arbeitnehmer, der Unternehmen und der Gesellschaft miteinander in Einklang zu bringen.
4. In vielen Fällen kann die moderne Technologie und Ergonomie zur Produktivitätssteigerung und gleichzeitig zur Verbesserung der Arbeitsqualität beitragen. Demzufolge sollte wann immer möglich der Altersaspekt in die Planung einer Arbeitsstelle einbezogen werden.
5. Den Sozialpartnern kommt eine besondere Rolle bei der Gestaltung neuer Arbeitsformen und Ausbildungsmaßnahmen zu, um die kontinuierliche Eingliederung älterer Arbeitnehmer zu erleichtern. Anreize zum kontinuierlichem Lernen und zur Fortbildung sollten für Beschäftigte allen Alters geschaffen werden. Dabei sollten ältere Beschäftigten den gleichen Zugang zu beruflichen Ausbildungsmaßnahmen wie ihre jüngeren Kollegen haben und so weit wie möglich von den angebotenen Programmen, Kursen und Seminaren profitieren können, wobei deren ursprünglichen Fähigkeiten und Qualitäten insbesondere in Bezug auf die Einführung der neuen Technologien und Arbeitsvorgänge zu berücksichtigen sind.
6. Flexible, gemeinsam vereinbarte Systeme sollten, dort wo dies relevant ist, den spezifischen Bedürfnissen der älteren Arbeitnehmer Rechnung tragen. So könnte die Arbeitszeit im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften in jenen Bereichen angepasst werden, wo dies zum Vorteil für beide Seiten ist, um den sich ändernden Bedürfnissen bzw. Kapazitäten der Arbeitnehmer Rechnung zu tragen. Freiwillige Teilzeitarbeit und Flexiarbeit sollten ermöglicht werden, um die Gesundheit älterer Arbeitnehmer nicht unnötig zu belasten und um deren Teilnahme am aktiven Berufsleben bis zum Ruhestand zu gewährleisten. Dabei sollten etwaige negative Auswirkungen auf den künftigen Ruhestand des Arbeitnehmers in Betracht gezogen werden.

In Anbetracht dessen, dass neue Arten der Diskriminierung am Arbeitsplatz unbedingt zu vermeiden sind, setzen sich EuroCommerce und UNI-Europa Handel für die Verbesserung der Einstellung und Beschäftigungsfähigkeit älterer Arbeitnehmer ein und unterstützen die Maßnahmen der Europäischen Institutionen in diesem Bereich. Sie werden weiterhin Maßnahmen entwickeln, die bezwecken, älteren Arbeitnehmern zu ermöglichen, im aktiven Berufsleben zu bleiben.

Barcelona, 11. März 2002