



Expertise

„Un- und angelernte“ Fachkräfte – jenseits der demografischen Debatte?

Die Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt im demografischen Wandel – auf dem Weg zu personellen Engpässen bei einfachen Tätigkeiten

Claudia Dunst

Gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung

Berlin, Oktober 2011

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	1
2.	Die Ernährungsindustrie	3
3.	„Einfache“ Tätigkeiten	7
4.	Der demografische Wandel.....	14
5.	Beschäftigungsfähigkeit	18
6.	Zwischenfazit	20
7.	Die Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt- Fallbeispiele	21
7.1.	Zusammenfassung	42
8.	Handlungsoptionen	46
8.1.	Die Arbeitsqualität in die Demografiedebatte integrieren.....	47
8.2.	Qualifizierungsansätze für einfache Arbeitsplätze entwickeln.....	48
8.3.	Betriebe informieren, sensibilisieren und qualifizieren	50
9.	Ausblick	51
10.	Literatur.....	52
11.	Grafik- und Tabellenverzeichnis	55
12.	Anhang	56

1. Einleitung

„Un- und angelernte“ Facharbeiterinnen und Facharbeiter altern und verlassen die Unternehmen – und niemand schaut hin. In diesem Sinne lässt sich pointiert die Situation der un- und angelernten Beschäftigten auf einfachen Arbeitsplätzen in der Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt beschreiben. Weder die Unternehmen noch die Landespolitik nehmen diese Gruppe der Beschäftigten in den Blick und entwickeln Strategien für eine altersgerechte Arbeit dieser Beschäftigten und damit die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen im demografischen Wandel.

Die Ernährungswirtschaft weist in Sachsen-Anhalt eine lange Tradition auf und ist wirtschafts- und beschäftigungspolitisch sehr bedeutsam. Im Jahr 2010 arbeiteten rund 20.000 Beschäftigte in 180 Betrieben¹. Die Branche konnte auch in der Wirtschafts- und Finanzkrise eine stabile Beschäftigung bewahren. Damit zählt die Ernährungswirtschaft zu den wettbewerbsfähigsten und beschäftigungsintensivsten Branchen im Land Sachsen-Anhalt. Obgleich sich auch in der Ernährungswirtschaft ein technologischer Wandel vollzogen hat bzw. weiter vollziehen wird, der Rationalisierungen und/oder steigende Qualifizierungsanforderungen nach sich zieht, kann davon ausgegangen werden, dass es zukünftig weiterhin einen Sockel an industrieller Einfacharbeit geben wird².

Die Herausforderungen des demografischen Wandels in der Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt wurden von den Sozialpartnern der Ernährungsindustrie (Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (NGG) und der Arbeitgebervereinigung Nahrung und Genuss e.V. (ANG)) erkannt. In ihrer gemeinsamen Erklärung vom 25. März 2010 haben sie untermauert, dass sie sich den Herausforderungen des demografischen Wandels stellen wollen, neben der Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit bis in Rentenalter und der (tariflichen) Altersvorsorge. Wichtig ist nun, dass die Aktivitäten der Sozialpartner gezielt unterstützt werden durch eine Verbreiterung der Informations- und Datenbasis zu der Gruppe der Un- und Angelerten. Hier gilt es im Sinne der Stabilität der Unternehmen (und damit dem Erhalt von Arbeitsplätzen) aber auch der gerechten Anerkennung der Leistungen der Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten, die demografische Entwicklung zu betrachten.

In diesem Sinne wird in der vorliegenden Expertise der Frage nachgegangen, wie die demografische Entwicklung die Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt beeinflusst und welche personalpolitischen Konsequenzen ggf. gezogen werden.

Als regionaler Schwerpunkt wurde Sachsen-Anhalt ausgewählt, da hier der demografische Wandel bereits deutlich zu bemerken und die Ernährungsindustrie stark vertreten ist. Zudem sind erste Aktivitäten zur Fachkräftesicherung auf Landesebene sowie zwischen den Sozialpartnern in der Ernährungsindustrie zu erkennen, die weitere Handlungsoptionen eröffnen.

¹ Statistisches Bundesamt (2011): Beschäftigte und Umsatz der Betriebe im verarbeitenden Gewerbe: Bundesländer, Jahre, Wirtschaftszweige (WZ 08), Wiesbaden.

² Abel, J.; Hirsch-Kreinsen, H., Ittermann, P. (2009): Einfacharbeit in der Industrie - Status quo und Entwicklungsperspektiven. Soziologische Arbeitspapiere Nr. 24. Dortmund

Die Ausgangsthese, dass un- und angelernte Beschäftigte in der Ernährungsindustrie altern und diese Situation aus Sicht der Landespolitik bzw. der Geschäftsführungen oftmals als unproblematisch eingeschätzt wird, verweist auf mehrere Wissensbestände und Debatten, die hier zusammenfließen: der Branchenkontext, „einfache“ Arbeit, der demografische Wandel sowie das Thema Beschäftigungsfähigkeit.

Im ersten Schritt wird der Branchenkontext dargestellt, um zu klären, inwiefern hier bedeutsame Branchenentwicklungen für die Fragestellung festzustellen sind und wie sich die Beschäftigtenstruktur darstellt. Dabei werden sowohl deutschlandweite Beschäftigtendaten als auch solche aus Sachsen-Anhalt aufgezeigt. Im darauffolgenden Kapitel wird geklärt, wie sich die „einfache“ Arbeit für un- und angelernte Beschäftigte in dieser Branche perspektivisch entwickeln wird – also der Frage nachgegangen, ob diese Beschäftigtengruppe künftig gebraucht werden wird. Daran anschließend wird dargestellt, inwiefern der demografische Wandel die einfache Arbeit in der Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt beeinflussen wird. Und abschließend wird reflektiert, wie es um den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit bislang in der Ernährungsindustrie bestellt ist. Diese „konzeptionellen“ und statistischen Grundlagen bilden den Rahmen für die qualitative Erhebung. Dies erfolgt entlang von fünf betrieblichen Fallbeispielen. Im letzten Kapitel stehen die Handlungsoptionen für die Akteursgruppen in Sachsen-Anhalt im Mittelpunkt und ein kurzer Ausblick vereist auf weitere Handlungsansätze.

Datengrundlagen

Die Analyse der Beschäftigtendaten sowie der Unternehmensdaten findet in der vorliegenden Studie auf Basis verschiedener Datensätze statt. So kann eine umfassende Darstellung der Erwerbssituation erfolgen. Hierdurch ergeben sich gewisse Einschränkungen in der Vergleichbarkeit einzelner Merkmale, die im Folgenden dargestellt und beim Lesen dieser Expertise berücksichtigt werden müssen.

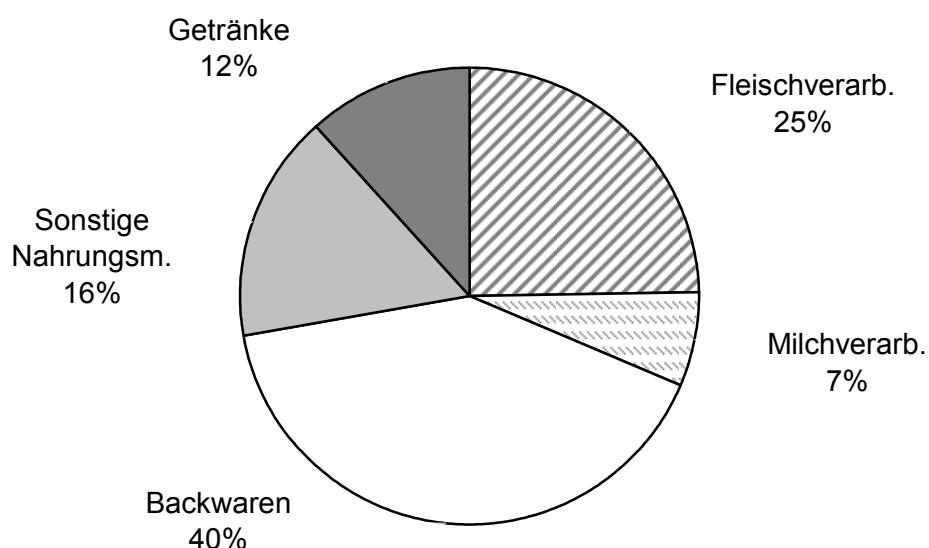
Für 2009 werden Daten der Bundesagentur für Arbeit (BA) nach der Wirtschaftszweig-Systematik WZ 2008 ausgewertet. Im Einzelnen handelt es sich um Daten zur allgemeinen Beschäftigungssituation, sowie der Qualifikations- und Altersstruktur.

Mit einer Sonderauswertung des Mikrozensus 2009 durch das Bundesamt für Statistik für diese Expertise konnte zudem die Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie genauer bestimmt werden. Die Einordnung der Einfacharbeit orientiert sich an der Berufsklassifikation nach Blossfeld. Einfacharbeit umfasst hier einfache manuelle Berufe, einfache Dienstleistungen oder einfache kaufmännische Verwaltungsberufe. Der Mikrozensus ist die umfassendste statistische Erhebung zur Situation der Wohnbevölkerung in Deutschland. Sie wird jährlich durchgeführt und ergänzt die deutschlandweite Volkszählung. Im Gegensatz zu dieser ist der Mikrozensus aber keine Totalerhebung aller deutschen Haushalte, sondern umfasst nur ein Prozent von diesen. Die Auswahl der Haushalte ist repräsentativ und wird auf der Basis einer Flächenstichprobe durchgeführt, so dass die durch den Mikrozensus gewonnenen Daten für die gesamte Bevölkerung Deutschlands hochgerechnet werden können. Die mit dieser Hochrechnung generierten Daten weichen allerdings zwangsläufig von denen der Totalerhebung ab, so dass sie mit diesen nicht in ein Verhältnis gesetzt werden können. Die Daten der BA können daher mit denen des Mikrozensus nicht verglichen werden.

2. Die Ernährungsindustrie

Die Ernährungsindustrie vereint unter sich eine ganze Reihe von Wirtschaftsbereichen der „Verbrauchsgüter“: Dazu gehören Fleisch-, Fisch-, Obst- und Gemüseverarbeitung, Herstellung von Ölen und Fetten sowie Stärke, Milchwirtschaft, Herstellung von Backwaren, Herstellung von Futtermitteln und Süßwaren. In der Regel wird auch die Getränkeindustrie dazu gerechnet. Die größten Branchenzweige sind die Backwaren sowie die fleischverarbeitende Industrie. (vgl. Grafik 1)

Grafik 1: Verteilung der svpfl. Beschäftigten auf die Branchenzweige in der Ernährungsindustrie in Deutschland 2009



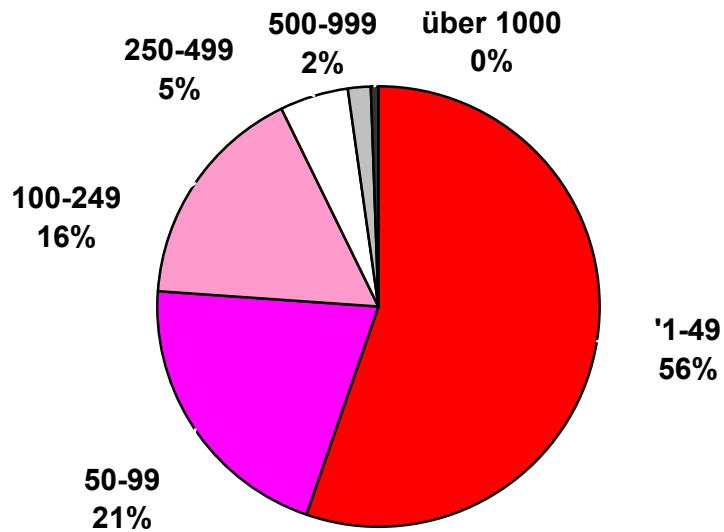
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftsgruppen, Nürnberg, Stichtag: 31.12.2009: WZ08 (WZ 10 und 11), eigene Berechnungen.

In der Ernährungsindustrie (H.v. Nahrungs- und Futtermitteln) in Deutschland arbeiteten 2010 laut dem Bundesamt für Statistik 481.446 Beschäftigte.³ Diese Beschäftigten verteilen sich bundesweit auf 5.266 Betriebe. In der Getränkeherstellung sind es 60.064 Beschäftigte in 587 Betrieben. Die folgende Grafik 2 verdeutlicht, dass 77% der Betriebe in Deutschland weniger als 100 Beschäftigte haben. Weitere 21% haben eine Größe zwischen 100 und 499 Beschäftigten. Damit sind in dieser Branche in der großen Mehrheit kleine und mittelständische Betriebe zu finden.

³ Bundesamt für Statistik (2011): Produzierendes Gewerbe 2010- Betriebe, Tätige Personen und Umsatz des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Bergbaus und der Gewinnung von Steinen und Erden nach Beschäftigtengrößenklassen –, Fachserie 4 Reihe 4.1.4 – Stand: 30.9.2010, Wiesbaden.

Hier sind Betriebe ab 20 Beschäftigte erfasst, darunter auch Inhaberinnen/ Inhaber, mithelfender Familienangehöriger und der Auszubildenden

Grafik 2: Anteil der Betriebe der Ernährungsindustrie nach Betriebsgrößen in Deutschland 2010



Quelle: Bundesamt für Statistik (2011): Produzierendes Gewerbe 2010- Beschäftigung und Umsatz der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Bergbaus und der Gewinnung von Steinen und Erden nach Bundesländern –, Fachserie 4 Reihe 4.1.4 – Stand: 30.9.2010, Wiesbaden.

Die Ernährungswirtschaft hat von den fünf größten deutschen Branchen die Finanz- und Wirtschaftskrise offenbar am besten überstanden, berichtet das IFO Institut nach einer Konjunkturumfrage 2009.⁴ Hintergrund ist unter anderem die steigende Exportquote von 17% im Jahr 1998 auf 27% in 2008.⁵ Insgesamt verläuft die Entwicklung in den einzelnen Teilesektor unterschiedlich: die Fleischwirtschaft, der Milchproduktebereich sowie die Süßwarenhersteller haben positive Umsatzentwicklungen, im Getränkesektor dagegen setzt sich der Schrumpfungsprozess der Bierbrauersparte weiter fort. Zahlreiche Unternehmen und Manager aus der Nahrungsmittelbranche berichteten, dass das Geschäft seit der zweiten Jahreshälfte 2009 spürbar angezogen habe, teils im Inland, verstärkt jedoch international.⁶

Die Kennziffer Umsatz pro Beschäftigtenstunde (Hilfsgröße für die Entwicklung der Arbeitsproduktivität, wenn die Preise stabil sind) zeigte bis 2000 keine stetige Aufwärtsentwicklung wie etwa im Verarbeitenden Gewerbe. Doch seit 2000 scheint eine Trendwende stattzufinden. Im Ernährungsgewerbe wurde eine Wende zum Produktivitätsfortschritt eingeleitet.⁷

⁴ Balz Matthias (2009): Branchen im Blickpunkt: Die Ernährungswirtschaft übersteht von den fünf größten deutschen Branchen am besten die aktuelle Krise, in: ifo Schnelldienst 19/2009 – 62. Jahrgang 30. September 2009

⁵ Vgl. ebd. S. 20

⁶ Vgl. Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten2010 (Hg.): Branchenbericht 2009 einschl. 1. Halbjahr 2010 des Ernährungsgewerbes, C. Mueller/NGG-HV/2009_6_260ernährung/23.12.10 www. http://www.ngg.net/branche_betrieb/weitere_branchen/branchen_info/branchen_info_ernaehrung_1/bb_info_ernaehrung_lang.pdf

⁷ Ebd. S.6

Trotz der positiven wirtschaftlichen Entwicklung in der Branche steht das Ernährungsgewerbe vor großen strukturellen Herausforderungen. Einige wichtige davon sind in folgender Grafik 3 zusammengefasst.

Grafik 3: Strukturelle Herausforderungen in der Ernährungsindustrie



Quelle: Otto A. Strecker Mario Mirkovic (2010): Branchenstudie Ernährungswirtschaft Sachsen, Branchenreport-Wirtschaftszweig 10.8 Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln- Dresden

Veränderte Marktstrukturen: Der Druck zur Konzentration im Ernährungsgewerbe bleibt weiterhin bestehen. 1960 wurden noch 6.800 Unternehmen im Ernährungsgewerbe gezählt⁸, bis 2010 reduzierte sich diese Zahl auf 5.266 Unternehmen (s.o.). Von 1960 bis 2008 nahm die Zahl der Unternehmen im Ernährungsgewerbe damit um rund ein Viertel ab. Kooperationen zwischen Unternehmen sowie Unternehmensfusionen und Übernahmen fanden bisher insbesondere in den Branchen Schlachten und Fleischverarbeitung, Milchwirtschaft, Backwarengewerbe, Zuckerindustrie, Zigarettenindustrie sowie in der Brauwirtschaft statt.

Konsumverhalten: Eine alternde Bevölkerung, eine steigende Zahl an Singlehaushalten und die Erhöhung der Erwerbsbeteiligung sowie ein erhöhtes Gesundheitsbewusstsein ergibt neue Konsummuster und fordert neue innovative Produktentwicklungen.

LEH und Discounter: Die Konzentration im Handelssektor auf wenige große Unternehmen verstärkt den Preisdruck auf die Ernährungsindustrie, es wird eine hohe Flexibilität bei der Lieferung der Margen erwartet.

Fachkräftebedarf: Zunehmend weniger geeignete Bewerberinnen und Bewerber für die Ausbildung in der Lebensmittelbranche weisen auf ein künftiges Fachkräfteproblem hin.

⁸ Bundesamt für Statistik (2010), Statistische Jahrbuch, Wiesbaden, S. 375.

Fortschreitende Technisierung: Die Zunahme an Automatisierung und die steigende Komplexität der Maschinen erfordert mehr qualifiziertes Personal.

Rohstoff und Energiepreise: Die Ernährungsindustrie ist stark abhängig von den schwankenden Rohstoffpreisen, die sie nicht immer 1:1 an den Handel weitergeben können.

Die Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt

Die Ernährungswirtschaft weist in Sachsen-Anhalt eine lange Tradition auf und ist wirtschafts- und beschäftigungspolitisch sehr bedeutsam für das Land. Im Jahr 2010 arbeiteten rund 20.000 Beschäftigte in etwa 180 Betrieben in der Branche. Darunter sind 52% Frauen. Die Branche konnte in der Wirtschafts- und Finanzkrise eine stabile Beschäftigung bewahren. Damit zählt die Ernährungswirtschaft zu den wettbewerbsfähigsten und beschäftigungsintensivsten Branchen im Land Sachsen-Anhalt.

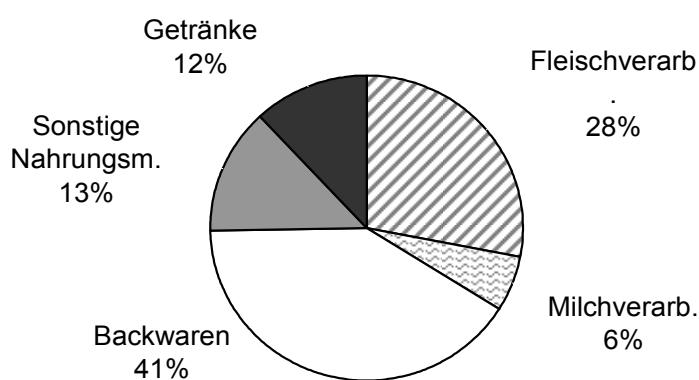
Tabelle 1: Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in der Ernährungsindustrie 2009

	Insgesamt	dar. Frauen	Frauenanteil	Männer	Männeranteil
Deutschland	643.733	311.375	48%	332.358	52%
Ostdeutschland	120.797	66.627	55%	54.170	45%
Sachsen-Anhalt	21.933	11.381	52%	10.552	48%

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftsgruppen, Nürnberg, Stichtag: 31.12.2009: WZ08 (WZ 10 und 11), eigene Berechnungen.

Die größten Branchenzweige, ebenso wie in Deutschland insgesamt, sind die Backwarenindustrie und die fleischverarbeitende Industrie (vgl. Grafik 4).

Grafik 4: Verteilung der svpfl. Beschäftigten auf die Branchenzweige in der Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt 2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftsgruppen, Nürnberg, Stichtag: 31.12.2009: WZ08 (WZ 10 und 11), eigene Berechnungen.

3. „Einfache“ Tätigkeiten

Die Arbeit von Un- und Angelernten bzw. Einfacharbeit ist insbesondere im Kontext der Beschäftigungsfähigkeit und Qualifizierung ein Thema der Forschung. Einfache Tätigkeiten / Einfacharbeit ist als Begriff in der Forschung nicht eindeutig abzugrenzen, dennoch lassen sich den einfachen Tätigkeiten bestimmte Merkmale zuordnen⁹: geringe Komplexität, hohe Routineanteile, kurze Qualifizierungsprozesse – Fachqualifikation und übergeordnetes Wissen sind kaum von Bedeutung. Die klassischen Merkmale von Einfacharbeit sind allerdings in Auflösung begriffen. Auch in den einfachen Tätigkeiten geht der Trend zu steigenden Qualifikationsanforderungen. Vermehrt werden einfache Arbeiten mit komplexen Verantwortungs-, Entscheidungs- und Kommunikationsanforderungen verknüpft. Beschäftigte müssen über ein breiteres Spektrum an überfachlichen Qualifikationen verfügen und sich neben der an sich einfachen Tätigkeit ein Verständnis vom gesamten Produktionsprozess aneignen (Prozesskompetenz). Steigende Leistungsanforderungen sind sowohl bei Einfacharbeit als auch bei anspruchsvollerer Tätigkeiten zu beobachten. Allerdings werden bei den Einfacharbeiten die physischen, sozialen und fachlichen Anforderungen oftmals unterschätzt.¹⁰

Die industrielle Einfacharbeit konzentriert sich vornehmlich in bestimmten Branchen. Die in absoluten Zahlen betrachtet meisten Einfachbeschäftigen in der Industrie waren 2007 in den Branchen Nahrungs- und Genussmittel (ca. 264.000), Stahl- und Leichtmetallbau (ca. 206.000), Papier und Druck (ca. 166.000), Elektrotechnik (ca. 158.000), Maschinenbau (ca. 154.000), Metallerzeugung und -bearbeitung (ca. 151.000) sowie Gummi- und Kunststoffwaren (ca. 145.000) beschäftigt.¹¹

Der Rückgang der industriellen Einfacharbeit in Deutschland ist auf zwei Faktoren zurückzuführen: Der Anteil der Industrie an der Gesamtbeschäftigung ist kontinuierlich gesunken und die Einfacharbeit verliert in der Industrie an Bedeutung durch Verlagerungen ins Ausland und die Automatisierung von Produktionsprozessen, sofern nicht neue einfache Überwachungsaufgaben entstehen.¹²

Wenngleich die Daten daher einen spürbaren Rückgang der Einfacharbeit in Deutschland seit Anfang der 1990er Jahre belegen, zeigen sie doch auch, dass rund ein Viertel der Industriebeschäftigten weiterhin in Einfacharbeit tätig sind. Der ‚verbliebene‘ Anteil scheint daher einen wichtigen ‚Sockel‘ in der industriellen Fertigung darzustellen. In der Nahrungs- und Genussmittelindustrie ist der Anteil der Einfachbeschäftigung zudem vergleichsweise konstant geblieben.

⁹ vgl. Hoffmann, T. (Hrsg.) 2005: Einfache Arbeit für Geringqualifizierte. Material und Handlungshilfen. RKW Schriftenreihe: Fachinformation, Band 2. Eschborn.

¹⁰ Meifort, Barbara (2003): Die einfachen Tätigkeiten. Anforderungen und Qualifizierungserfordernisse aus der Sicht der Berufsbildungsforschung. Bonn. Ein aktuelles DFG-Forschungsprojekt der TU Darmstadt widmet sich dem Thema, vgl. <http://www.einfacharbeit.de>.

¹¹ Vgl. Jörg Abel, Hartmut Hirsch-Kreinsen, Peter Ittermann (2009): Einfacharbeit in der Industrie – Status Quo und Entwicklungsperspektiven, Soziologisches Arbeitspapier Nr. 24/2009, Dortmund.

¹² Ebd. S.16/17

Die Beschäftigtenstruktur in der Einfacharbeit

Betrachtet man die Beschäftigtenstruktur in der „Einfacharbeit“, so fällt der für die Industrie ungewöhnlich hohe Frauenanteil auf. Laut Mikrozensus waren 8.853.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte 2009 in Deutschland in einfacher Arbeit (branchenübergreifend) beschäftigt. Darunter waren 46% Frauen.¹³ In der Nahrungs- und Futtermittelindustrie waren in Deutschland 388.000 Beschäftigte in einfacher Arbeit. Darunter betrug der Frauenanteil sogar 69%. Bei den Getränkeherstellern waren unter den 27.000 Beschäftigten in einfacher Arbeit dagegen nur 19% Frauen.

Bezogen auf die Nationalität lag der Anteil ausländischer Erwerbstätiger in industrieller Einfacharbeit 2004 bei etwa 19 Prozent und ist somit deutlich höher als der Anteil in der Gesamtwirtschaft (rund 6 Prozent).¹⁴

Betrachtet man die Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in Einfacharbeit, so sind diese keineswegs gering qualifiziert. Laut Mikrozensus waren unter den 8.853.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (2009 in Deutschland) in einfacher Arbeit (branchenübergreifend) 6.562.000 Beschäftigte mit einem Berufsabschluss zu finden. Das sind knapp 75%.

Die Alterstruktur in Deutschland ist mittelalterzentriert, d.h. die Mehrheit der Beschäftigten ist zwischen 40 und 49 Jahre alt. Der Anteil der über 50jährigen beträgt derzeit 25%. In zehn Jahren wird der sich auf über 50% erhöht haben.¹⁵

Tätigkeitsfelder in der Einfacharbeit

Prototypen der Einfacharbeit in der Industrie umfassen:¹⁶ Bandarbeit und Maschinebedienung (mit geringem Aufgabenspektrum), Hilfsarbeiten mit geringen planenden und dispositiven Anteilen sowie körperliche Zuarbeiten (Heben, Tragen).

Über 60 Prozent aller in der Industrie beschäftigten Einfacharbeiter arbeiten in den Kategorien Maschinenbedienung (30 Prozent) und Herstellen (33 Prozent). Ein Viertel der Einfacharbeiter in der Industrie übt sonstige Dienstleistungstätigkeiten aus, zu denen u.a. Packen, Be- und Verladen, Sortieren, Reinigen sowie Sichern zählen.¹⁷ Die Kategorie Maschinenbedienen umfasst unter anderem die Tätigkeiten Einrichten, Warten, Steuern und Überwachen von Maschinen. Die Kategorie Herstellen umfasst folgende Tätigkeiten: Fertigen, Be-/Verarbeiten, Bauen/Ausbauen sowie Installieren/Montieren. Während der Anteil der

¹³Vgl. Bundesamt für Statistik (2011): Sonderauswertung des Mikrozensus 2009, eigene Berechnungen. Die Einordnung der Einfacharbeit orientiert sich an der Berufsklassifikation nach Blossfeld. Einfacharbeit = einfache manuelle Berufe, einfache Dienstleistungen oder einfache kaufm. Verwaltungsberufe.

¹⁴Vgl. Jörg Abel, Hartmut Hirsch-Kreinsen, Peter Ittermann (2009): Einfacharbeit in der Industrie – Status Quo und Entwicklungsperspektiven, Soziologisches Arbeitspapier Nr. 24/2009, Dortmund. S.26

¹⁵Vgl. Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftsgruppen, Nürnberg, Stichtag: 31.12.2009: WZ08 (WZ 10 und 11), eigene Berechnungen.

¹⁶Böhle, Fritz (2011): Rolle von Erfahrungswissen bei einfacher Produktionsarbeit Vortrag auf der Tagung „Industrielle Einfacharbeit“ in Dortmund im März 2011

¹⁷Vgl. Jörg Abel, Hartmut Hirsch-Kreinsen, Peter Ittermann (2009): Einfacharbeit in der Industrie – Status Quo und Entwicklungsperspektiven, Soziologisches Arbeitspapier Nr. 24/2009, Dortmund. S.30.

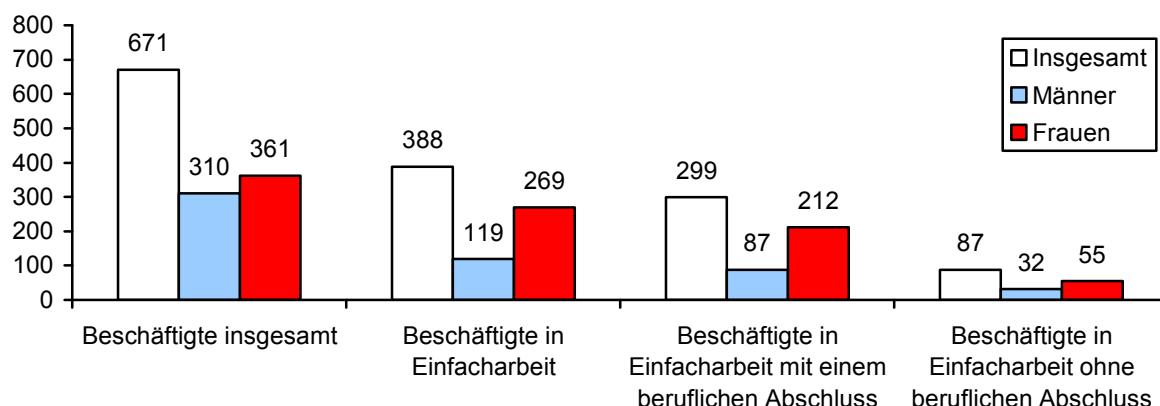
Tätigkeit ‚Maschinen bedienen‘ seit den 1990er Jahren angewachsen ist, nimmt die Bedeutung der Tätigkeiten Herstellen und Reparieren in industrieller Einfacharbeit kontinuierlich ab. Eine wachsende Anzahl der Einfacharbeiter ist im Bereich ‚Dienste leisten‘ tätig.

Neuere Untersuchungen zu Montagearbeiten in der Industrie haben ergeben, dass es vermehrt unsichtbare Arbeiten gibt, die durchaus einen höheren Anspruch an die Beschäftigten stellen. Es geht dabei um die Montage von hochkomplexen Produkten in kürzeste Taktzeiten bei höchster Qualität.¹⁸ Dabei werden insbesondere koordinierende Aufgaben innerhalb des Produktionsablaufs erwartet. Zudem sollen Unregelmäßigkeiten und Störungen vermieden werden, was nur durch umfangreiche Erfahrungen an den Maschinen geschehen kann. Insgesamt wird ein widersprüchliches Bild der Einfacharbeit gezeichnet: „Während in einigen Studien die taylorisierten Formen der Einfacharbeit weiterhin das dominierende Muster darstellen, wird in anderen Untersuchungen auf die bis heute laufenden Reorganisations- und Restrukturierungsprozesse der Unternehmen abgestellt, die in vielen Fällen durch Dezentralisierung und Hierarchieabbau zu einer Erweiterung der Handlungsautonomie der Produktionsarbeit geführt haben.“¹⁹

Einfache Arbeit in der Ernährungsindustrie²⁰

In Deutschland arbeiteten 58% der Beschäftigten in der Ernährungsindustrie 2009 in Einfacharbeit (vgl. Grafik 5). Hier ist eine geschlechtsspezifische Struktur zu erkennen. 75% der beschäftigten Frauen aber nur 38% der Männer sind in dieser Branche in Einfacharbeit. Von den Beschäftigten in Einfacharbeit haben in Deutschland 77% einen beruflichen Abschluss. Bei den Frauen ist der Prozentsatz sogar noch etwas höher und liegt bei 79%.

Grafik 5: Svpfl. beschäftigte Frauen und Männer in Einfacharbeit nach Qualifikation in der Nahrungsmittelindustrie in Deutschland 2009 (in 1000)



Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 2009, eigene Berechnungen

¹⁸ Pfeiffer, Sabine (2007): Montage und Erfahrung. München und Mehring.

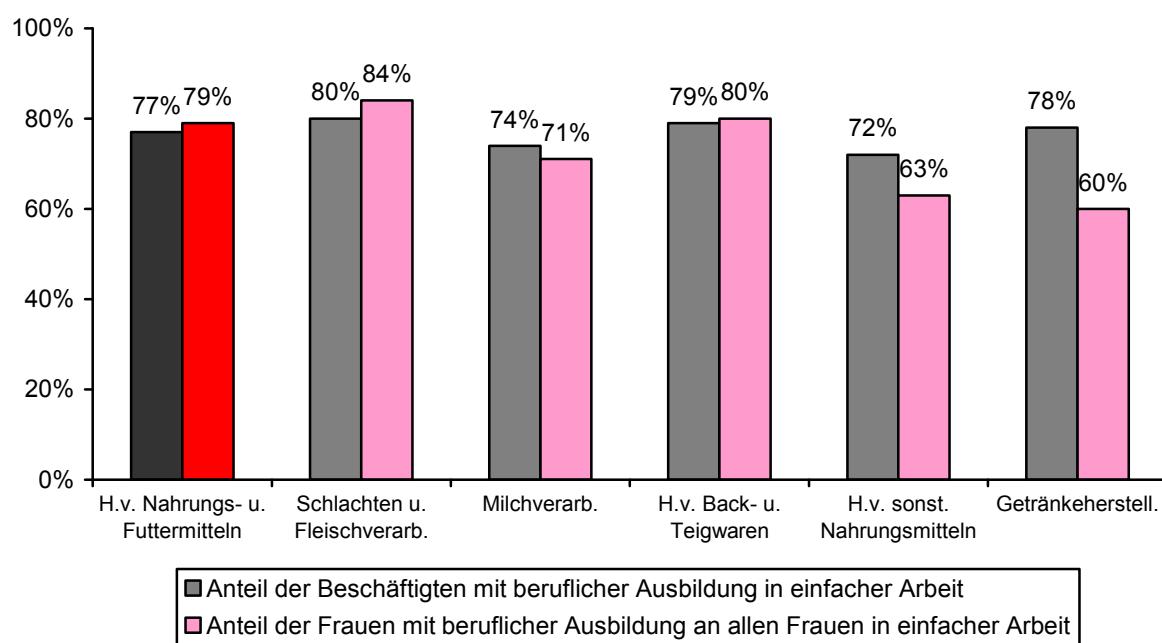
¹⁹ Vgl. Jörg Abel, Hartmut Hirsch-Kreinsen, Peter Ittermann (2009): Einfacharbeit in der Industrie – Status Quo und Entwicklungsperspektiven, Soziologisches Arbeitspapier Nr. 24/2009, Dortmund, S.34

²⁰ Vgl. folgender Abschnitt: Jörg Abel, Peter Ittermann, Hartmut Hirsch-Kreinsen (2011): Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie Anforderungen und Perspektiven, Soziologisches Arbeitspapier Nr. 29/2011, Dortmund.

In den Branchenzweigen der Ernährungs- und Getränkeindustrie variiert der Frauenanteil sehr stark. In den Fleischereien haben Frauen einen Anteil von 84% und bei den Backwarenherstellern sogar von 86%. Dies kann u.a. mit den Verkaufsställen zusammenhängen, die in diesen beiden Branchenzweigen betrieben werden und damit zahlenmäßig eingebunden sind. In der Herstellung sonstiger Nahrungsmittel liegt der Frauenanteil dagegen deutlich niedriger bei 48%, sinkt in der Getränkeherstellung auf 19% und bei der Milchverarbeitung auf 7%.

Betrachtet man die Branchenzweige in der Ernährungsindustrie sowie die Getränkeherstellung in Deutschland, fallen Unterschiede in der Einfacharbeit auf: Der Anteil der Beschäftigten mit beruflichem Abschluss variiert zwischen 72% und 80% (vgl. Grafik 6). Die Frauen liegen mal etwas über diesem Schnitt, mal etwas darunter. Besonders in der Getränkeherstellung sind sie jedoch deutlich schlechter qualifiziert, allerdings beträgt hier der Frauenanteil auch nur 19%.

Grafik 6: Anteil der svpfl. Beschäftigten insgesamt und der svpfl. beschäftigten Frauen mit beruflichem Abschluss in Einfacharbeit in den Branchenzweigen der Ernährungsindustrie in Deutschland 2009 (in 1000)

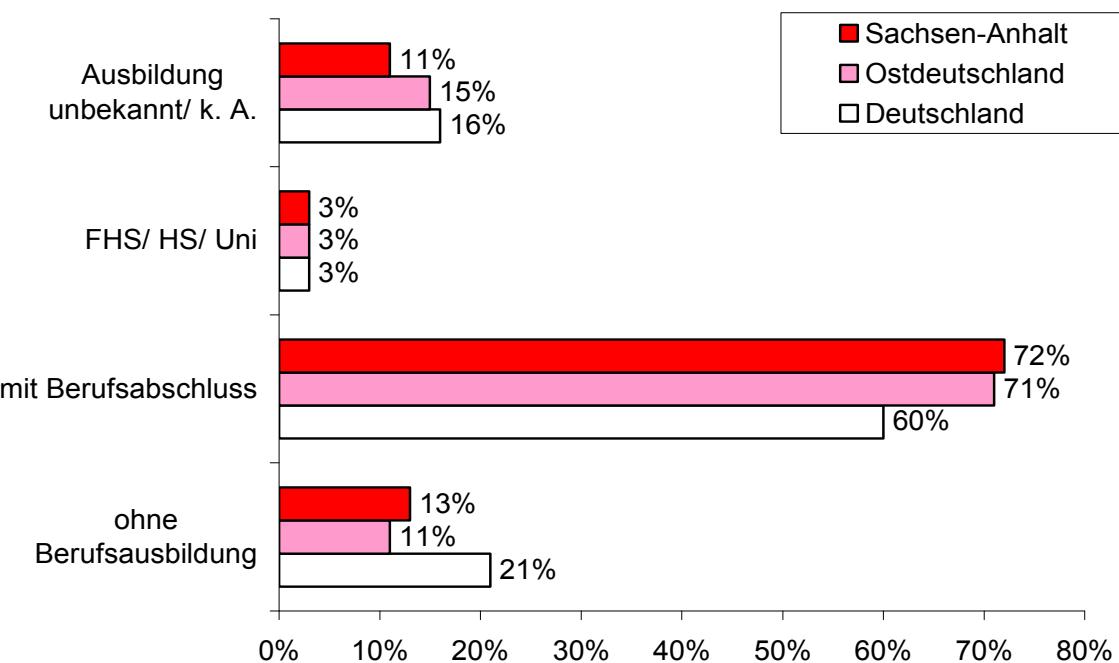


Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 2009, eigene Berechnungen

Die Qualifikationsstruktur in Grafik 7 verdeutlicht, dass in Sachsen-Anhalt im Vergleich zu Deutschland überdurchschnittlich viele Beschäftigte einen Berufsabschluss haben, nämlich 72 %. Insbesondere der Unterschied im Qualifikationsniveau zu den westdeutschen Bundesländern wird hier deutlich. Die Daten des Mikrozensus zeigen eine noch stärkere Tendenz.

Nur 5 % der Beschäftigten in der Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt haben hier keinen beruflichen Abschluss.²¹

Grafik 7: Qualifikationsstruktur der svpfl. Beschäftigten in der Ernährungsindustrie in Deutschland, Ostdeutschland und Sachsen-Anhalt 2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftsgruppen, Nürnberg, Stichtag: 31.12.2009: WZ08 (WZ 10 und 11), eigene Berechnungen.

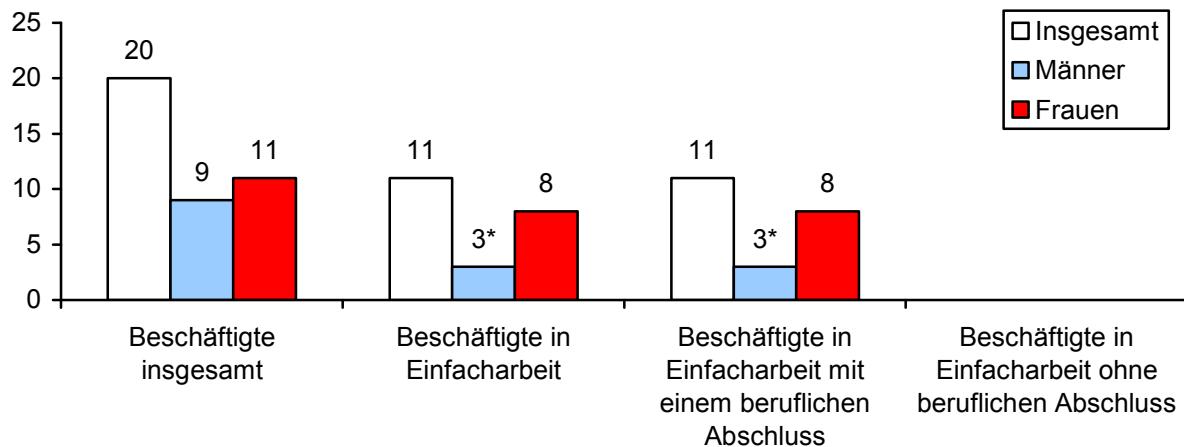
Laut Mikrozensus waren 305.000 sozialversichtungspflichtig Beschäftigte 2009 in Sachsen-Anhalt in einfacher Arbeit (branchenübergreifend) beschäftigt. Darunter waren 42% Frauen, also etwas weniger als im bundesdeutschen Schnitt.²² In der Nahrungs- und Futtermittelindustrie waren 11.000 Beschäftigte in einfacher Arbeit. Darunter betrug der Frauenanteil sogar 72% (vgl. Grafik 8). Alle Beschäftigten in der Ernährungsindustrie haben in dieser Befragung einen Berufsabschluss²³ Dies ist jedoch keine Besonderheit der Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt – insgesamt ist das Qualifikationsniveau der Beschäftigten hoch. (vgl. Grafik 9)

²¹ Bundesamt für Statistik (2011): Sonderauswertung des Mikrozensus 2009, eigene Berechnungen, Wiesbaden.

²² Vgl. Bundesamt für Statistik (2011): Sonderauswertung des Mikrozensus 2009, eigene Berechnungen. Die Einordnung der Einfacharbeit orientiert sich an der Berufsklassifikation nach Blossfeld. Einfacharbeit = einfache manuelle Berufe, einfache Dienstleistungen oder einfache kaufm. Verwaltungsberufe.

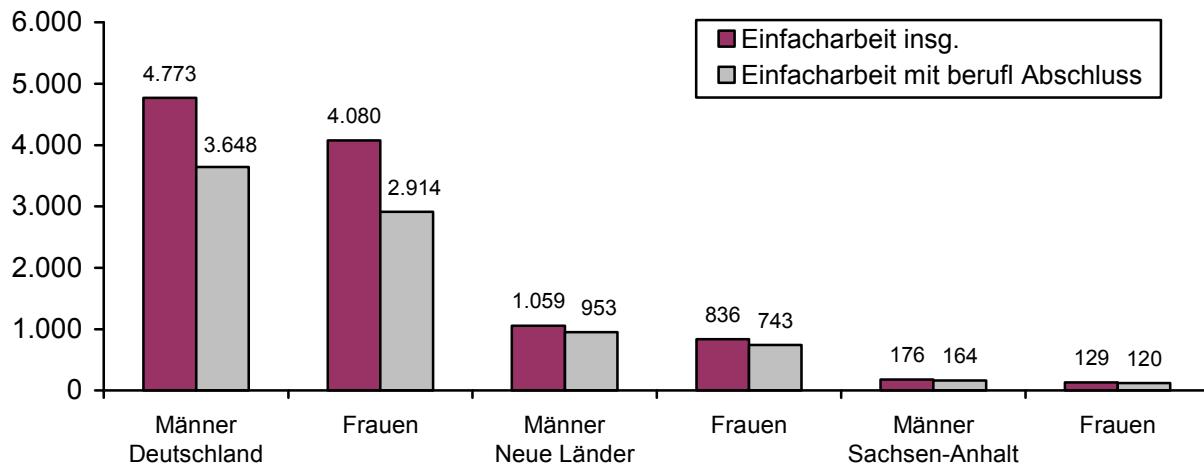
²³ Vgl. Bundesamt für Statistik (2011): Sonderauswertung des Mikrozensus 2009, eigene Berechnungen. Die Getränkehersteller sind aufgrund der geringen Fallzahlen für Sachsen-Anhalt nicht ausgewiesen

Grafik 8: Svpfl. Beschäftigte Frauen und Männer in Einfacharbeit nach Qualifikation in der Nahrungsmittelindustrie in Sachsen-Anhalt 2009 (in 1000)



Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 2009, eigene Berechnungen

Grafik 9: Svpfl. Beschäftigte (branchenübergreifend) Frauen und Männer in Einfacharbeit²⁴ in Deutschland 2009 (in 1000)



Quelle: Sonderauswertung des Mikrozensus 2009, eigene Berechnungen,

²⁴ Die Einordnung der Einfacharbeit orientiert sich an der Berufsklassifikation nach Blossfeld. Einfacharbeit = einfache manuelle Berufe, einfache Dienstleistungen oder einfache kaufm. Verwaltungsberufe.

Das Tätigkeitsspektrum der „Einfacharbeit“ in der Ernährungsindustrie

Das Haupt Einsatzfeld der Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie liegt im Bereich der Verpackung, Kommissionierung und Sortierung. In vielen Unternehmen rechnen sich Investitionen in Verpackungsmaschinen nicht, so dass das Einlegen der Produkte in die Verpackungen, das Stapeln und Sortieren, Palettieren oder Lagern häufig ‚von Hand‘ ausgeführt wird. Ein Bereich der Einfacharbeit besteht darüber hinaus in den Produktionsstätten der Betriebe, in denen manuelle Tätigkeiten in der Produktion einen zentralen Stellenwert einnehmen (z.B. Brezeln schlingen). Bei den Betrieben mit starker Automatisierung spielen Einfacharbeiten in der Produktion eine geringere Rolle, sie existieren jedoch u.a. auch in der Maschinenbedienung.²⁵ Zudem sind Tätigkeiten des Ein- und Verkaufs sowie einfache Dienstleistungen bedeutsamer, zu denen das Führen von Fahrzeugen, Packen und Verladen, Reinigen und Abfallbeseitigung sowie Sicherheitsdienste zählen. Dies liegt unter anderem an dem hohen Anteil von Verkaufsställen in der Backindustrie wie auch bei den Fleischereien.

Die Anlernzeiten für die einfachen Tätigkeiten in der Produktion und Verpackung reichen von einer Stunde für sehr einfache Produktionstätigkeiten (z.B. Aufhängen von Würsten in Stellagen) bis hin zu mehreren Monaten für die Maschinenbedienung. Das Anlernen bei der eigentlichen Tätigkeit bezieht sich oftmals zunächst auf das Erlernen der erforderlichen Grundkenntnisse und Handgriffe. Bis die Beschäftigten das geforderte Arbeitstempo erreichen oder die Feinheiten der Maschinen und Anlagen beherrschen, vergehen meist mehrere Wochen bzw. Monate. Schulungsprogramme während der Anlernzeit gibt es in den wenigsten Unternehmen; formalisiert sind meistens die Arbeitssicherheits- und Hygieneschulungen, während die eigentliche Tätigkeit unter Anleitung eines erfahrenen Beschäftigten eine Form des Trainings on the Job darstellt.

Die Einfacharbeiten in den Unternehmen der Ernährungsindustrie wandeln sich jedoch. Aufgrund des steigenden Automatisierungsgrades (Mehrmaschinenbedienung, EDV-Kenntnisse etc.), der höheren Qualitätsanforderungen, der Übernahme neuer Funktionen (Qualitätssicherung, Hygienevorschriften, Dokumentationen etc.) und steigender Kundenorientierung sind technische und darüber hinausgehende Schlüsselqualifikationen bei den einfachen Tätigkeiten bedeutsamer geworden. Die Tätigkeiten sind anspruchsvoller, wodurch nicht nur Basiskenntnisse (Lesen, Schreiben, Rechnen), manuelles Geschick und Motivation, sondern auch in einer (fachfremden) Berufsausbildung erworbene Kompetenzen zunehmend zur Voraussetzung der Übernahme und Ausübung einfacher Tätigkeiten werden. Dabei bietet die Arbeitsmarktsituation in manchen Regionen den Unternehmen die Möglichkeit, auf fachfremd Ausgebildete zurückzugreifen, die berufliche Basisqualifikationen mitbringen und die schneller und flexibler in die Arbeits- und Produktionsprozesse zu integrieren sind.

²⁵ Vgl. Jörg Abel, Peter Ittermann, Hartmut Hirsch-Kreinsen (2011): Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie Anforderungen und Perspektiven, Soziologisches Arbeitspapier Nr. 29/2011, Dortmund, S.71. Die folgenden Ausführungen zur Typisierung der Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie basiert auf den Ausführungen.

4. Der demografische Wandel

Der Demografische Wandel – die alternde und gleichzeitig schrumpfende Bevölkerung – hat Auswirkungen auf alle Bereiche des gesellschaftlichen Lebens und zieht sich quer durch Europa, Deutschland und Sachsen-Anhalt. Bezogen auf die Wirtschaft und den Arbeitsmarkt kennzeichnen die Situation älter werdende Belegschaften und weniger junge Menschen, die in das Erwerbsleben eintreten. Die demografische Entwicklung und eine längere und verbesserte Integration Älterer ins Erwerbsleben sowie der Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit²⁶ ist also eine europaweite Herausforderung. Entsprechend war sie in der Lissabon-Strategie verankert und ist auch in der Strategie „EU 2020“ als Herausforderung benannt, die es zu bewältigen gilt. Ausdruck dieser Politik ist auch der Vorschlag der Europäischen Kommission, dass das Jahr 2012 zum „Europäischen Jahr für aktives Altern“ ausgerufen werden soll.

In Deutschland sind ebenfalls vielfältige Bemühungen vorhanden, aktiv die demografische Herausforderung zu gestalten. So wurde 2010 ein interministerieller Staatssekretärsausschuss einberufen. Dieser Ausschuss soll bis 2011 einen Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung vorlegen und bis 2012 eine „Demografiestrategie der Bundesregierung“ erarbeiten. Daneben sind die Sozialpartner schon seit Jahren dabei, über die Tarifpolitik sowie Projekte und Öffentlichkeitsarbeit auf das Problem aufmerksam zu machen- so ja auch die Nahrungsmittelindustrie (s. Einleitung). Auf europäischer Ebene aber ebenso in Deutschland werden also folgerichtig Strategien und Projekte entwickelt, um die Herausforderung der alternden Bevölkerung und darin eingeschlossen den alternden Belegschaften aufzunehmen und Handlungsstrategien zu entwickeln. Der Altersübergangsmonitor des IAQ ist ein solcher Ansatz. Dazu gehören zudem Fragen der Personalpolitik, der Arbeitszeit und Arbeitsorganisation, ebenso wie Führungsqualität, Qualifizierung und Gesundheitsförderung und letztlich ein neues Konzept für die Lebenslaufpolitik.²⁷ Bisher wenig reflektiert ist in der Demografieforschung die Situation von Un- und Angelern-ten.

Die demografische Lage in Sachsen-Anhalt

Aufgrund der zukünftigen Abnahme und Alterung der Bevölkerung wird die Zahl der Erwerbspersonen in Sachsen-Anhalt sinken. Damit wird es für Unternehmen in Zukunft (noch) schwieriger, geeignete Arbeitskräfte zu finden – als Ersatz für in Rente ausscheidende Beschäftigte ebenso wie bei der Einstellung zusätzlicher Fachkräfte. Laut IAB-Betriebspanel²⁸ konnten 2010 im Land Sachsen-Anhalt 9.000 Fachkräftestellen nicht besetzt werden, das entspricht 22% „Nichtbesetzungsquote“ der offenen Stellen. Vor allem bei Stellen, in denen ein Hochschulabschluss Voraussetzung ist, gab es Schwierigkeiten bei der Einstellung. Bei Stellen, für die eine abgeschlossene Berufsausbildung notwendig ist, konnten 14 Prozent der

²⁶ »die Fähigkeit einer Person auf der Grundlage seiner fachlichen und Handlungskompetenzen, seiner Wertschöpfungs- und Leistungsfähigkeit, seine Arbeit anbieten zu können, in das Erwerbsleben einzutreten, seine Arbeitsstelle zu halten und wenn nötig neue Erwerbsbeschäftigung zu suchen«.

²⁷ Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) 2009: Demografie im Wandel – Impulse für eine altersgerechte Arbeit

²⁸ Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.) (2011): IAB Betriebspanel Sachsen-Anhalt: Ergebnisse der 15. Welle, Berlin – zitiert als IAB Betriebspanel Sachsen-Anhalt: Ergebnisse der 15. Welle

offenen Posten nicht besetzt werden. Diese Zahlen verdeutlichen, dass es bereits gegenwärtig partiell zu Fachkräfteengpässen kommt, obschon quantitativ ausreichend Fachkräfte zur Verfügung stehen.²⁹ Die Besetzung von Stellen für qualifizierte Tätigkeiten stellt zahlreiche Betriebe – trotz einer hohen Zahl von Arbeitslosen – bereits heute vor Schwierigkeiten³⁰. 2010 gaben 24% der im IAB-Betriebspanel befragten Betriebe an, „dass sie in den kommenden zwei Jahren Schwierigkeiten befürchten, die notwendigen Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu finden“. Damit hat sich mit der wieder steigenden Nachfrage nach Fachkräften in Sachsen-Anhalt der Anteil der Betriebe mit befürchteten Problemen im Vergleich zu 2008 (15 Prozent) spürbar erhöht.

Ein Grund für die Diskrepanz zwischen Arbeitskräfteangebot und -nachfrage wird darin gesehen, dass das Zusammenführen (Matching) von Arbeitskräften und Unternehmen in Sachsen-Anhalt – wie auch in anderen Bundesländern – sich zunehmend schwierig gestaltet. Einerseits klagen Unternehmen darüber, dass die Ausbildungsreife von Schulabgängerinnen und -abgängern in den letzten Jahren abgenommen hat bzw. dass Langzeitarbeitslose trotz vorhandener formaler Berufsabschlüsse oftmals den Erfordernissen am Arbeitsmarkt nicht gerecht werden. Andererseits sind die Arbeitsplätze im Land Sachsen-Anhalt nicht hinreichend attraktiv: Das Lohnniveau lag im Jahr 2009 bei 77 Prozent des westdeutschen Niveaus³¹. Andere qualitative Aspekte wie die Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben, die Nähe zu Familie und Freunden sowie betriebliche Arbeitsbedingungen und Aufstiegsmöglichkeiten spielen bei der Standortentscheidung junger (Fach-)arbeitskräfte ebenfalls eine zunehmend wichtige Rolle. Die Gefahr eines sogenannten „qualifikatorischen Mismatch“ in Bezug auf gut qualifizierte Arbeitskräfte wird sich laut IAB in Zukunft erhöhen.

Die bisherigen Diskussionen beziehen sich in Sachsen-Anhalt wie auch in anderen Bundesländern also primär auf (hoch-)qualifizierte Tätigkeitsbereiche. Für einfache Tätigkeiten, in welchen un- und angelernte Arbeitskräfte beschäftigt sind, liegen keine belastbaren Daten vor. Dies betrifft insbesondere die Ernährungsindustrie, die traditionell einen hohen Anteil an un- und angelernten Beschäftigten hat. Jedoch sind eben gerade in den neuen Bundesländern die angelernten Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten oftmals Arbeitskräfte mit einer hohen Beschäftigungsfähigkeit – die älter werden, absehbar aus dem Erwerbsleben ausscheiden und ersetzt werden müssen.

In Reaktion auf die bestehenden und insbesondere mit Blick auf die langfristig demografisch bedingten Probleme zur Sicherung des Fachkräftebedarfs ist die Landesregierung Sachsen-Anhalts bereits seit Jahren bemüht, die Betriebe im Land mit tragfähigen Konzepten aktiv zu unterstützen. Ergebnis dieser Bemühungen ist eine abgestimmte Strategie zur Bewältigung des demografischen Wandels, die Ausdruck im Fachkräftesicherungspakt findet, der im Juni

²⁹ Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.) (2009): IAB Betriebspanel Sachsen-Anhalt: Ergebnisse der 13. Welle, Berlin – zitiert als IAB Betriebspanel Sachsen-Anhalt: Ergebnisse der 13. Welle

³⁰ Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt, Abteilung „Arbeit“ (2009): Analyse der Fachkräftesituation im Land Sachsen-Anhalt und Ausblick bis zum Jahr 2016. Magdeburg

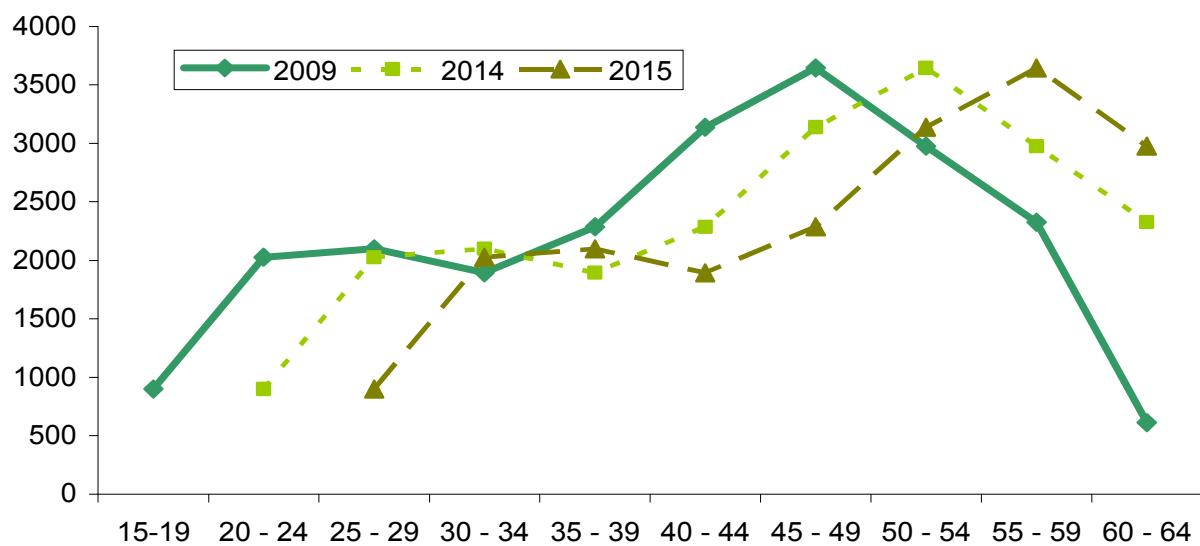
³¹ Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.) (2010): IAB Betriebspanel Sachsen-Anhalt: Ergebnisse der 14. Welle, Berlin – zitiert als IAB Betriebspanel Sachsen-Anhalt: Ergebnisse der 14. Welle

2010 mit relevanten Akteuren im Bereich der Fachkräftesicherung geschlossen wurde.³² Der Pakt umschließt drei Ziele: Erstens soll ein leistungsfähiges Bildungssystem geschaffen werden, das auf die Bedarfe von Fachkräftenachfrage und -angebot abgestimmt ist. Zweitens soll das bestehende Erwerbspersonenpotenzial im Land besser erkannt und genutzt werden. Drittens soll erreicht werden, dass sich die Wirtschaft des Landes gut auf den demografischen Wandel einstellt.

Die Fachkräftesituation in der Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt

Betrachtet man die Altersstruktur der Beschäftigten in der Ernährungsindustrie in Sachsen – Anhalt, so fällt auf, dass sich der „Altersberg“ bereits nahe der Jahrgänge um 50 Jahre findet. Dieser „Berg“ ist typisch für die alternden Betriebe in Deutschland. Projiziert man die Daten schlicht³³ fünf bzw. zehn Jahre weiter, wird der dramatisch hohe Altersdurchschnitt deutlich: 2009 waren 27% der Beschäftigten über 50 Jahre, 2014 werden es dann bereits 42% sein und 2019 dann 51% der Beschäftigten (vgl. Grafik 10).

Grafik 10: Alterstruktur 2009, 2014 und 2019 der svpfl. Beschäftigten der Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt 2009



Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftsgruppen, Nürnberg, Stichtag: 31.12.2009: WZ08 (WZ 10 und 11), eigene Berechnungen. Anm. d. A.: Hier wurde eine schlichte Weiterberechnung ohne weitere Prognoseannahmen umgesetzt, so dass sich die Grafik geringfügig verändern könnte, wenn detaillierte Prognosen eingerechnet würden.

³² Vgl. hierzu: <http://www.sachsen-anhalt.de/index.php?id=30049>.

³³ Schlicht bedeutet in diesem Fall: Ohne weitere Annahmen zur Einstellungen oder Frühverrentungen zu treffen.

In einer vom Ministerium für Wirtschaft und Arbeit erstellten Analyse der Fachkräftesituation konnte bei der Gegenüberstellung der prognostizierten Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen mit dem Neubedarf kein zusätzlicher Fachkräftebedarf in der Ernährungsindustrie ab dem Jahr 2016 festgestellt werden. Ein Grund, weshalb die Studie keinen hohen Bedarf ab 2016 prognostiziert, liegt daran, dass lediglich die Ernährungsberufe im engeren Sinne betrachtet werden, also Lebensmitteltechnikerinnen und -techniker. Völlig ausgeblendet werden die sogenannten „einfachen Tätigkeiten“. Hier geben die Arbeitgeber keine Bedarfsprognose ab. Sie scheinen derzeit davon auszugehen, dass sie den Bedarf relativ einfach abdecken können. Das ist angesichts der schlichten Menge an Einfacharbeit in Sachsen-Anhalt verwunderlich. Hier sind 305.000 svpfl. Beschäftigte in Einfacharbeit, das entspricht 36% aller svpfl. Beschäftigten im Land³⁴. Zudem haben diese bislang vielfach – 93% - Berufsabschlüsse, sind demnach gut qualifiziert.

Hier bleiben also mehrere Faktoren unberücksichtigt: Die Menge an Einfacharbeitsplätzen, das hohe „informelle“ Qualifikationsniveau der vorhandene Beschäftigten sowie die Beschäftigungsfähigkeit der alternden Belegschaften. Hohe körperliche Belastung, die durch Schichtzeiten, Taktzahlen, Lärm, Dämpfe, fehlende Personalentwicklung etc. gekennzeichnet ist, weist darauf hin, dass ein Renteneintritt mit 67 eher unwahrscheinlich ist. Zu einem solchen Ergebnis kommt auch der Alterübergangsreport des IAT: „Die qualifizierten und die einfachen manuellen Berufe sind Berufsklassen, die über das gesamte Altersspektrum hinweg überdurchschnittliche Austrittsraten aufweisen und somit als Risikoberufe erscheinen.“³⁵

Zudem kommen die Befragungen von Betrieben, zum Beispiel in der Altmark, zu anderen Ergebnissen, die die Studie des Wirtschaftsministeriums relativieren: „Betrachtet man die einzelnen Branchen, so zeigt sich, dass insbesondere in den produzierenden Bereichen der Fachkräftebedarf (...) gesehen wird.“³⁶ Hier sehen über 60% der Betriebe in der Ernährungswirtschaft künftig einen Fachkräftebedarf – konkret sind das in der befragten Region rund 10 Betriebe.

³⁴ Vgl. Bundesamt für Statistik (2011): Sonderauswertung des Mikrozensus 2009, eigene Berechnungen. Die Einordnung der Einfacharbeit orientiert sich an der Berufsklassifikation nach Blossfeld. Einfacharbeit = einfache manuelle Berufe, einfache Dienstleistungen oder einfache kaufm. Verwaltungsberufe.

³⁵ Martin Brussig (2010) Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab, Altersübergangs-Report 2010-05,

³⁶ IGZ BIC Altmark GmbH (2011): Fachkräftebedarfserhebung Altmark 2011, Stendal.

5. Beschäftigungsfähigkeit

Beschäftigungsfähigkeit ist ein zentraler Begriff der europäischen Beschäftigungspolitik und wird in Deutschland vielfach im Kontext der beruflichen Bildung betrachtet³⁷. Doch der Begriff umfasst mehr und reicht von „bilden und befähigen“ bis hin zu „körperlich arbeitsfähig sein“. „Beschäftigungsfähigkeit bzw. Employability bezeichnet die Gesamtheit individueller Fähigkeiten und Bereitschaften, die es den Einzelnen ermöglichen, Beschäftigungsverhältnisse einzugehen, sich wertschöpfend in Arbeitsprozesse einzubringen und über eine kontinuierliche reflexive und evaluierende Beobachtung des Verhältnisses von vorhandener und nachgefragter Arbeitskraft sowie eine darauf aufbauende Anpassung der eigenen Arbeitskraft in Beschäftigung zu bleiben.“³⁸ Entsprechend sind verschiedenste Forschungs- und Praxisansätze damit verknüpft – Aus- und Weiterbildung, Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung, oder auch Fragen der Organisations- und Personalentwicklung und schließlich altersgerechte Arbeit.

Der DGB-Index zur guten Arbeit bildet ab, inwiefern die Kriterien zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit aus Sicht der Beschäftigten in ihrem Unternehmen umgesetzt werden. Die Beschäftigten im Ernährungsgewerbe haben 2007 und 2008 ihren Arbeitsplatz stärker negativ bewertet als die Beschäftigten im Schnitt des Index. Es gibt insbesondere drei Problematische Arbeitsbedingungen: Erstens schätzen die Beschäftigten im Ernährungsgewerbe ihre Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten nicht gut ein, wie eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit ergab. Entlang der Zahlen aus dem IAB (s. Tabelle 1) wird deutlich, dass dies nicht nur eine Befindlichkeit, sondern eine zutreffende Einschätzung der realen Lage ist.³⁹ Zweitens wird die Gestaltung der körperlichen Anforderungen deutlich negativ bewertet. Drittens ist das geringe Einkommen ein Zeichen für schlechte Arbeit.

³⁷ Kraus, Katrin (2008): Beschäftigungsfähigkeit oder Maximierung von Beschäftigungsoptionen? Ein Beitrag zur Diskussion um neue Leitlinien für Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik, Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bonn.

³⁸ Ebd. S. 11.

³⁹ Vgl. Kloft, H. / Schroeter, K. (2010): „Gute Arbeit in der Ernährungswirtschaft und im Hotel- und Gaststättengewerbe – eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit“, in: Schröder, L. / Urban, H-J. (Hrsg.): „Gute Arbeit – Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften“, Frankfurt am Main, : 254ff.

Tabelle 2: Weiterbildungsaktivität der Betriebe und Weiterbildungsquoten der Beschäftigten (in %) in ausgewählten Branchen⁴⁰

Branche	Qualifikation	2001	2005	2007	2008 ⁴¹
Weiterbildungsaktivität Betriebe Verbrauchsgüter		25	31	29	30
Weiterbildungsquoten Verbrauchsgüter	Alle Beschäftigte	9	13	13	12
	Qualifizierte Beschäftigte	12	17	18	-
	Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten	3	4	4	-
Weiterbildungsaktivität Betriebe Nahrung Genuss		21	37	24	44
Weiterbildungsquoten Nahrung Genuss	Alle Beschäftigte	9	12	13	19
	Qualifizierte Beschäftigte	14	15	18	-
	Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten	4	8	7	-

Quelle: Stegmaier, J. (2009): „Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland“, IAB, Nürnberg, S. 41.

Im Rahmen einer Sonderauswertung des DGB Index wurde zudem danach gefragt, inwiefern die Beschäftigten glauben, das gesetzliche Rentenalter in ihrer Tätigkeit erreichen zu können. Hier fallen insbesondere die Ernährungsberufe⁴² durch eine sehr negative Einschätzung auf – 55% glauben, das dies nicht möglich sein wird. Die Beschäftigten schätzen die erwerbsbiographischen Grenzen ihrer Tätigkeit ebenfalls durchaus realistisch ein – wie nachfolgende Korrelation zeigt zwischen subjektiver Einschätzung und den Erwerbsminde rungsrenten nach Berufen.⁴³

Die Beschäftigung in Einfacharbeit ist in der industriellen Produktion im Gegensatz zum tertiären Sektor noch vergleichsweise häufig von „Normalarbeitsverhältnissen“ gekennzeichnet. Jedoch gewinnen atypische Beschäftigungsformen in der Industrie an Bedeutung. Dies gilt insbesondere für die Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie, in der befristete und geringfü

⁴⁰ Stegmaier, J. (2009): „Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland“, IAB, Nürnberg. Laut IAB werden hierbei eine ganze Reihe von Weiterbildungsformen einbezogen (interne Kurse, Lehrgänge, Seminare, Unterweisung, E-Learning, Qualitätszirkel oder selbstgesteuertes Lernen).

⁴¹ Hier lagen dem IAB für das Jahr 2008 keine differenzierten Daten vor.

⁴² Ernährungsberufe umfasst nach der Klassifikation von 1988 alle ausgeübten Tätigkeiten in einer Branche, darunter auch die Hilfstätigkeiten.

⁴³ Vgl. Kistler, Ernst, Trischler, Falko, Ebert, Andreas (2008): DGB-Index Gute Arbeit - Arbeitsbedingungen und Arbeitsfähigkeit bis zur Rente, Stadtbergen.

gige Beschäftigung einen vergleichsweise hohen und wachsenden Stellenwert haben.⁴⁴ Ebenso wird – eher männerdominierte – Leiharbeit eingesetzt.

6. Zwischenfazit

Die Entwicklung der Ernährungsindustrie verdeutlicht, dass die Branche mit rund einer halben Million sozialversicherungspflichtiger Beschäftigter durchaus eine bedeutsame Größe für die Beschäftigung in Deutschland hat. Zudem ist insgesamt eine hohe wirtschaftliche Stabilität vorhanden. Veränderungsprozesse in den Unternehmen sind aufgrund der Unternehmenskonzentrationen, der steigenden „Macht“ des Einzelhandels sowie durch Innovationsanforderungen aufgrund der veränderten Anforderungen der Endverbraucherinnen und -verbraucher, Alltag in der Branche ebenso wie die zunehmende Automatisierung. Die Betriebe sind mittelständisch geprägt. Das hat zur Folge, dass oftmals finanzielle als auch personelle Spielräume fehlen, um den demografischen Wandel zu gestalten. Zudem sind Betriebsräte i.d.R. nicht freigestellt und können kaum pro-aktiv in diesem Handlungsfeld wirken.

Die Daten für die Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt bestätigen im Wesentlichen die Ergebnisse aus anderen Studienzusammenhängen: Es gibt einen hohen Frauenanteil in dieser Industrie sowie einen hohen Anteil an Einfacharbeit. Frauen sind überproportional in der Einfacharbeit zu finden. Die Beschäftigten in der Ernährungsindustrie in der Region in Einfacharbeit haben zu $\frac{3}{4}$ einen Berufsabschluss – damit ist der Qualifikationsniveau deutlich höher, als in Wesdeutschland. Die Betriebe sind mittelalterzentriert und werden in naher Zukunft verstärkt mit einer alternden Belegschaft umgehen müssen.

Einfache Arbeit nimmt ab, spielt jedoch insbesondere in der Ernährungsindustrie auch künftig eine Rolle. Die Anforderungen an Einfacharbeit steigen in der Tendenz. Ein hoher Anteil an Frauen und Beschäftigten mit Migrationshintergrund prägen Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie.

Der demografische Wandel ist politisch in vielerlei Hinsicht Thema – auch in Sachsen-Anhalt. Die Alterstruktur in der Ernährungsindustrie verweist auf drohende Beschäftigungsengpässe. Die „Nichtbesetzungsquote“ von Fachkräftestellen steigt in den letzten Jahren stetig an. Bislang beziehen sich die Debatten um den Fachkräftemangel in Sachsen-Anhalt nicht auf die einfachen Tätigkeiten. Dies ist jedoch angesichts der vielen Einfacharbeitsplätze, der ungewöhnlich guten Qualifikationen der Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen wie auch der alternden Belegschaften zu kurz gegriffen.

Beschäftigungsfähigkeit ist eine zentrale Schlüsselfrage für die Bewältigung des demografischen Wandels – auch für die Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie. Daten zur Arbeitsqualität weisen derzeit darauf hin, dass es um die Beschäftigungsfähigkeit in der Ernährungsindustrie schlecht bestellt ist. Damit wird die Erhöhung des Rentenalters hier kaum greifen und zusätzlich ein Mangel an Arbeitskräften entstehen.

⁴⁴ Jörg Abel, Peter Ittermann, Hartmut Hirsch-Kreinsen (2011): Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie Anforderungen und Perspektiven, Soziologisches Arbeitspapier Nr. 29/2011, Dortmund, S. 63.

7. Die Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt- Fallbeispiele

Zur Erweiterung und Vertiefung der dargelegten Statistiken und konzeptionellen Grundlagen zur Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt erfolgt in diesem Kapitel die Darstellung von fünf Fallbeispielen. Ziel ist es, die Erkenntnisse aus den statistischen Daten zur Branche zu untersetzen und damit zu erweitern und zu konkretisieren.

Methodischer Ansatz

Für den empirischen Teil dieser Arbeit wurde der Ansatz der Fallstudie gewählt.⁴⁵ Sie eignet sich dafür, praxisnahe Erfahrungen und Lösungsansätze zu ermitteln. In der empirischen Sozialforschung werden Fallstudien vor allem zu Erkundungszwecken (explorativ) in noch relativ unerforschten Gegenstandsbereichen eingesetzt. Sie dienen dann als Grundlage von Konzeptentwicklung und Hypothesenformulierung.

Die Fallstudie basiert methodisch auf einer Quellenanalyse (Mitarbeiterbefragungen, Unternehmensleitbild, Projektberichte etc.) sowie den Beobachtungen der Autorin im Sinne einer „teilnehmenden Beobachtung“. In einem ersten Schritt wird jeweils der Fall dargestellt, d.h. die Handlungsfigur wird sinnhaft nachvollzogen. In einem zweiten Schritt wird das typische Handlungsmuster systematisiert.

Die konkreten betrieblichen Fallbeispiele wurden ausgewählt, da hier aufgrund der konzeptionellen Anlage vertiefende Erkenntnisse zu erwarten sind. Es handelt sich konkret um Betriebe mit Betriebsrat aus verschiedenen Zweigen der Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt. Diese Betriebe haben einerseits an einem Workshop teilgenommen, andererseits einen Fragebogen beantwortet.⁴⁶

Die Teilnehmende Beobachtung, also unter direkter Beteiligung der Forscherin, in den betrieblichen Fallbeispielen erfolgte entsprechend über einen Betriebsräte-Workshop mit neun Betrieben, andererseits durch Gespräche mit betrieblichen Akteuren und einen schriftlichen Fragebogen. Entsprechend der Aufstellung von Lamnek⁴⁷ kann der methodische Ansatz der „teilnehmenden Beobachtung“ in folgendermaßen untersetzt werden:

- Die Beobachtung erfolgte wissenschaftlich (systematisch) entlang der vorab formulierten Indikatoren (Entwicklung Workshopkonzept und Fragebogen).
- Es wurden unstrukturierte Beobachtungen zur Vertiefung der Inhaltsanalyse und Entwicklung neuer Perspektiven auf den Forschungsgegenstand, strukturiert durch die forschungsleitenden Fragen zur demografischen Entwicklung bei den un- und angelernten Beschäftigten umgesetzt (Workshops/ Gespräche).

⁴⁵ Lamnek, Siegfried (1993²): Qualitative Sozialforschung, Bd.2, Methoden und Techniken, Weinheim, S.4ff

⁴⁶ s. Anhang

⁴⁷ Lamnek (1993²), S. 254

- Es handelt sich um eine offene, aktiv-teilnehmende Feldbeobachtung – die Forscherin hat also ihr Vorhaben offen gelegt, war selber aktiv beteiligt und hat die Beobachtung direkt in den Unternehmen umgesetzt.

Die betrieblichen Fallstudien umfassen daher konkret die Beschreibung des betrieblichen Rahmenbedingungen (u.a. Branchensegment, Beschäftigtenzahl), sowie Einschätzungen der beteiligten Betriebsräte zur Situation in ihrem Betrieb.

Der Fragebogen beinhaltet neben grundlegenden Daten zur Beschäftigtenstruktur Fragen zum realen Tätigkeitsspektrum der Beschäftigten in „einfacher“ Arbeit. Basis hierfür ist eine wissenschaftliche Expertise der Technischen Universität Dortmund zur Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie.⁴⁸ Diese Basis wurde durch die Diskussion im Workshop erweitert und darauf aufbauend der Fragebogen angefertigt.

Fallbeispiele

Bei den ausgewählten fünf Betrieben handelt es sich um eine spezifische Auswahl, da es Betriebsräte gibt, es sich nicht um Kleinstbetriebe handelt und die NGG Zugang zu den Betrieben hat. Zudem sind alle Betriebe tarifgebunden. Hier wird also nicht die ganze Bandbreite der betrieblichen Realität dargestellt, sondern Betriebe, die bereits einige Merkmale für gute Arbeit aufweisen, insbesondere bezogen auf die betrieblichen Arbeitsbeziehungen.

Tabelle 3: Fallbeispiele nach Branchenzweig, Mitarbeiteranzahl (MA) und Altersdurchschnitt

Unternehmen	Branchenzweig	MA-	Altersdurchschnitt
Betrieb A	Backwaren	494	45 Jahre
Betrieb B	Feinkost	165	44 Jahre
Betrieb C	Feinkost	279	40 Jahre
Betrieb D	Getränke	320	45 Jahre
Betrieb E	Fleisch	400	ca. 45 Jahre

In der folgenden Darstellung der Fallstudien werden drei Faktoren eingehender beleuchtet: Die Beschäftigtenstruktur, das Tätigkeitsspektrum der „einfachen“ Arbeit sowie die Personalpolitik bezogen auf alternde Belegschaften.

⁴⁸ Jörg Abel, Peter Ittermann, Hartmut Hirsch-Kreinsen (2011): Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie Anforderungen und Perspektiven, Soziologisches Arbeitspapier Nr. 29/2011, Dortmund.

Betrieb A – Backwarenindustrie

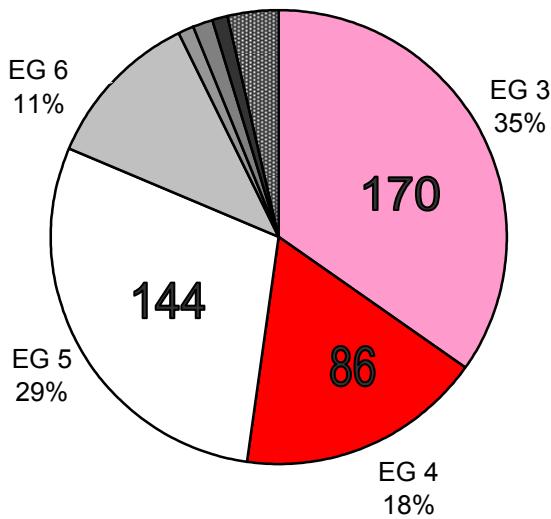
Der Hersteller von Tiefkühl-Backwaren ist seit 1991 in Sachsen-Anhalt ansässig. Das Unternehmen ist einer der größten Arbeitgeber in der Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt und wirtschaftlich stabil. Es wird eine große Produktvielfalt an tiefgefrorenen Backwaren hergestellt. Bis 2006 wurden Wahlen eines Betriebsrates unterbunden bzw. waren ergebnislos, die Beschäftigten waren aufgrund niedriger Löhne und schlechter Arbeitsbedingungen unzufrieden. Der Besitzerwechsel des Unternehmens 2006 eröffnete die Chance zur Wahl eines elfköpfigen Betriebsrates (mit fünf Frauen), eine starke Erhöhung des Organisationsgrades und die erfolgreiche Verhandlung eines Tarifvertrages führten.

Die Beschäftigtenstruktur im Unternehmen

Am Standort arbeiten 2011 über 491 Stammbeschäftigte in den Entgeltgruppen drei bis zehn und rund 50 Leiharbeitskräfte. Der Frauenanteil beträgt rund 50 Prozent. Knapp 40 Beschäftigte arbeiten in der Verwaltung, die große Mehrheit jedoch in der Produktion. Von den 25 Auszubildenden sind sieben in der Verwaltung und 18 in der Produktion. Ausgebildet wird zur Mechatronikerin/ zum Mechatroniker, zur Industriemechanikerin/ zum Industriemechaniker, zur Lebensmitteltechnikerin/ zum Lebensmitteltechnikerin und zur Anlagenführerin / zum Anlagenführer. Ebenso gibt es Ausbildungsplätze für Büro- und Informatikkaufleute.

Die nachfolgende Grafik verdeutlicht, dass über 50% der Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen (EG 3 und EG 4 des Haistarifvertrages) liegen. Dabei handelt es sich um Entgeltgruppen für Angelernte Beschäftigte.

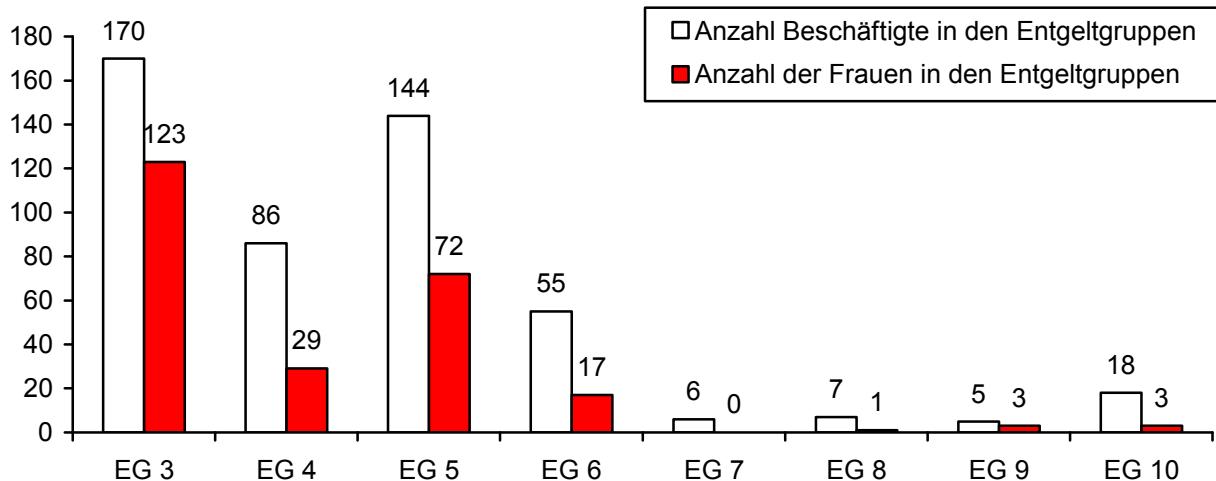
Grafik 11: Anzahl der Beschäftigten in den Entgeltgruppen 2011 (Falle A)



Quelle: Angaben des Betriebsrates des Backwarenherstellers 2011, eigene Berechnung

Frauen sind mit 59% in den beiden Entgeltgruppen EG 3 und EG 4 überproportional im Vergleich zu ihrem Anteil im Unternehmen vertreten (vgl. Grafik 13). Nimmt man nur die Entgeltgruppe 3, so haben sie sogar einen Anteil von 74%.

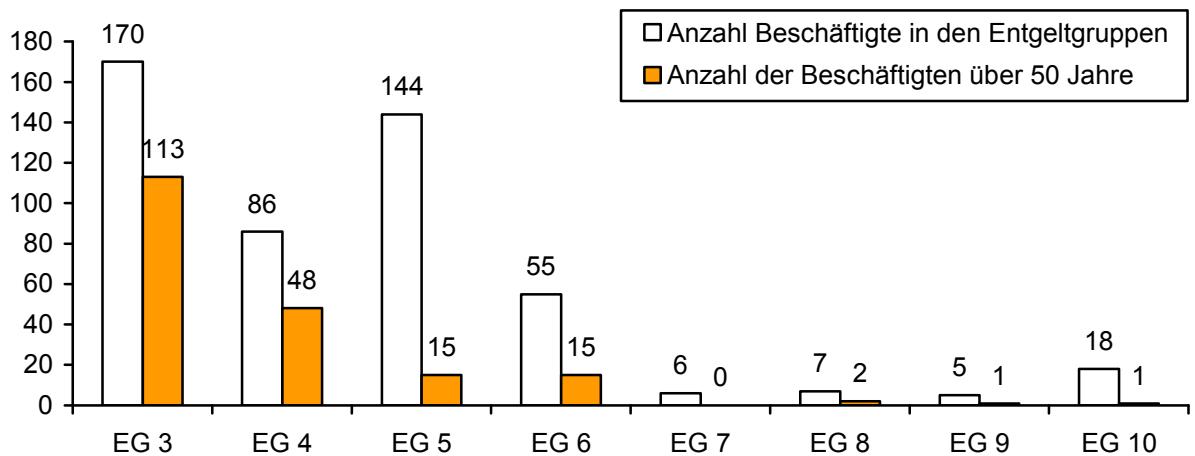
Grafik 12: Anzahl der Beschäftigten und Frauen nach den Entgeltgruppen 2011 (Fall A)



Quelle: Angaben des Betriebsrates des Backwarenherstellers 2011, eigene Berechnung

Vor diesem Hintergrund ist die Tarifbindung und damit verbunden die deutliche Lohnerhöhung insbesondere für die Frauen in den unteren Lohngruppen von großer Bedeutung. Neben dem hohen Frauenanteil fällt zudem der hohe Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre auf (vgl. Grafik 14) in den beiden Entgeltgruppen (EG3 und EG4) auf. Hier sind die älteren Beschäftigten über 50 Jahre mit 63 % deutlich stärker präsent als in anderen Entgeltgruppen.

Grafik 13: Anzahl der Beschäftigten und Anzahl der Beschäftigten über 50 Jahre nach den Entgeltgruppen 2011 (Fall A)



Betrachtet man nun abschließend die Qualifikationsstruktur, so zeigt sich, dass bei den un- und angelernten Beschäftigten in den Entgeltgruppen 3 und 4 die große Mehrheit einen Berufsabschluss aufweist, nämlich 79%.

Es kann damit festgehalten werden, dass der Betrieb einen hohen Beschäftigtenanteil bei den Angelernten hat, der überproportional durch Frauen und Beschäftigte über 50 geprägt ist. Diese Beschäftigungsgruppe weist durch die Berufsabschlüsse zudem einen hohen Qualifikationstand aus.

Das Tätigkeitsspektrum der un- und angelernten Beschäftigten

Das Tätigkeitsspektrum der un- und angelernten Beschäftigten in diesem Betrieb ist breit gefächert. Lediglich die „Rohstoffbearbeitung“ (schneiden, waschen ...) sowie die klassische Handarbeit in der Fertigung sind nicht im Tätigkeitsspektrum enthalten. Der Betrieb hat jenseits der abgefragten Tätigkeiten nichts weiter benannt. Folgende Tätigkeiten werden für die Entgeltgruppen 3 und 4 ausgeführt.

Rohstoffbearbeitung: Zusammenstellung, Wiegung der Rohstoffe – diese Tätigkeiten werden dauerhaft ausgeführt und es ist eine kurze Anlernzeit notwendig

Fertigung: Produktionsplan lesen, Überwachung der Anlagen, Umrüsten der Maschinen Wartung Maschinen, Störungsbeseitigung (selten) – diese Tätigkeiten werden fast alle dauerhaft ausgeführt und es ist eine längere Anlernzeit notwendig. Die Maschinenbedienung sowie die Reinigung Maschinen gehören ebenfalls zu den dauerhaften Tätigkeiten, benötigen aber nur eine kurze Anlernzeit.

Qualitätskontrolle: Sowohl Ausschuss aussortieren als auch die Qualitätsdokumentation gehören zu den dauerhaften Aufgaben. Während ersteres ein kurzes Anlernen erfordert, ist bei letzterem ein längeres Anlernen notwendig.

Verpackung: Die Verpackung in Handarbeit sowie die Abfrage von Aufträgen am PC ist eine dauerhafte Aufgabe und erfordert ein längeres Anlernen. Paletten packen ist dagegen eine dauerhafte Aufgabe mit kurzer Anlernzeit. Der Transport der Paletten gehört nur gelegentlich zu den Aufgaben und erfordert ein kurzes Anlernen.

Teamleitung gehört eher zu den dauerhaften Tätigkeiten und erfordert eine längere Anlernzeit

Anlernen neuer Beschäftigter gehört gelegentlich zu den Aufgaben und erfordert eine längere Anlernzeit

Der Automatisierungsgrad wird auf der Skala von stark, mittel und schwach als mittel eingestuft. Der Flexibilitätsanspruch an die Beschäftigten wird auf der gleichen Skala ebenfalls als mittel eingestuft. Tendenziell nimmt die Automatisierung zu.

Grundsätzlich ist der Anspruch an die einfachen Tätigkeiten nicht wesentlich gestiegen, jedoch ist für einige Beschäftigte die Bedienung von „Displays“ hinzugekommen bei der Maschinenbedienung bzw. der Qualitätssicherung. Deutlich überqualifizierte Beschäftigte (z.B. Schlosser) sind bislang nicht unter den angelernten Beschäftigten zu finden.

Personalpolitik und alternde Belegschaften

Das Durchschnittsalter im Betrieb ist merklich gestiegen und liegt derzeit bei 45 Jahren. Wie bereits weiter oben dargestellt, ist insbesondere unter den angelernten Beschäftigten ein hoher Prozentsatz über 50 Jahre alt. Ältere Beschäftigte aus dem Bereich der Angelernten werden das Unternehmen jedoch in nächster Zeit nicht verlassen. Es ist darüber hinaus bekannt, dass 30 Beschäftigte in den kommenden zwei Jahren das Unternehmen verlassen werden und hierfür Ersatz benötigt wird. Hin und wieder verlassen Beschäftigte das Unternehmen, wenn sie „etwas Besseres“ gefunden haben.

Bereits bemerkbar wird der Fachkräftemangel – dies macht sich einerseits bemerkbar bei den technischen Berufen, aber auch bei den Gabelstaplerfahrern, da diese auch Computerkenntnisse brauchen. Andererseits sieht man das anhand der Bewerbungslage für die Ausbildungsplätze. Es gibt weniger Bewerbungen, der Notendurchschnitt der Bewerber und Bewerberinnen wird schlechter und es konnten Ausbildungsplätze nicht besetzt werden.

Ferner gibt es einen hohen Krankenstand in der Produktion bei den Schichtarbeiterinnen und -arbeitern. Davon betroffen sind vor allem ältere Beschäftigte. Bei den erkrankten Beschäftigten sind zudem viele Langzeitkranke. Zunehmend sind auch Erkrankungen in der Verwaltung. Nach Einschätzung des Betriebsrates sind dafür die Arbeitsverdichtung sowie ein angespanntes Betriebsklima verantwortlich. Die Situation hat sich in den letzten zwei Jahren verschärft.

Die Geschäftsführung setzt sich bislang nicht mit dem Thema demografischer Wandel auseinander. Im Gegensatz dazu hat der Betriebsrat Maßnahmen diskutiert. Einerseits geht es dabei um die Umgestaltung der Arbeitsplätze, andererseits um die Gewinnung und Bindung der Auszubildenden durch ein Jahr Beschäftigungssicherung. Zudem werden an jährlichen „Ausbildungstagen“ Informationen für Schülerinnen und Schüler angeboten.

Wichtig für die Arbeitsbedingungen ist die (langfristig) planbare Arbeitszeit – die Beschäftigten können im 4-Schicht-System im Prinzip ein Jahr vorausplanen. Das Schichtsystem wurde unter Beteiligung der Beschäftigten festgelegt. Sie konnten darüber abstimmen. Sie haben sich dabei insbesondere für die Arbeit an Sonntagen und damit für mehr freie Tage im Jahr entschieden.

Der Arbeitsschutz wird ständig durch einen Sicherheitsbeauftragten kontrolliert und angepasst. Die Beschäftigten können zudem Verbesserungsvorschläge einreichen. Qualifizierung wird für nur bestimmte Positionen (Anlagenfahrer, Schlosser, Qualitätssicherung, Qualitätsmanagement) umgesetzt. Es wird nahezu keine Fortbildung für die angelernte Beschäftigte angeboten

Betrieb B – Feinkostindustrie

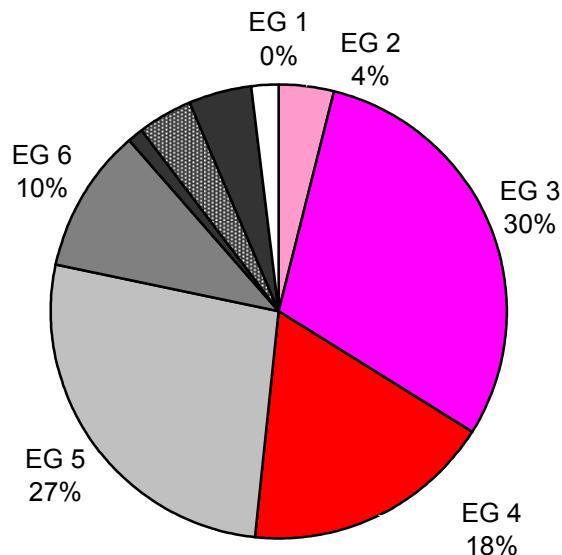
Der Produktionsstandort wurde 1991 errichtet, hat zweimal den Besitzer gewechselt und gehört zu einer Unternehmensgruppe. Hergestellt wird eine große Produktvielfalt (Feinkostsalate, Fisch- und Feinkostprodukten, Dressings, Saucen). 40 % des Umsatzes im Bereich Feinkostsalate entfallen auf das Markengeschäft und 60 % wird mit Discountern sowie der Gastronomie erzielt. Darüber hinaus betreibt die Unternehmensgruppe durch eine eigene Spedition die Lagerhaltung, Logistik und Transport. Seit 2008 ist der Betrieb in seiner wirtschaftlichen Stabilität schwankend und die Aufträge stark saisonabhängig. Davor war er weitgehend wirtschaftlich stabil und saisonunabhängig, da mehr Produkte am Standort produziert wurden, die die Saisonschwankungen aufgefangen haben. Der Betrieb hat seit vielen Jahren einen Betriebsrat und ist tarifgebunden.

Die Beschäftigtenstruktur im Unternehmen

Am Standort arbeiten 2011 über 157 Stammbeschäftigte in den Entgeltgruppen eins bis zehn und rund 20 Leiharbeitskräfte. Der Frauenanteil beträgt rund 27 Prozent und ist damit deutlich unterdurchschnittlich für die Branche. Nur acht Beschäftigte arbeiten in der Verwaltung, die große Mehrheit ist damit in der Produktion beschäftigt. Alle neun Auszubildenden sind ebenfalls in der Produktion. Ausgebildet wird zur Fachkraft für Lebensmitteltechnik und zur Fachkraft für Lagerlogistik.

Die nachfolgende Grafik verdeutlicht, dass 52% der Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen (EG 1 bis EG 4 des Entgeltrahmentarifvertrages⁴⁹) liegen. Dabei handelt es sich um Entgeltgruppen für Angelernte Beschäftigte.

Grafik 14: Anzahl der Beschäftigten in den Entgeltgruppen 2011 (Fall B)

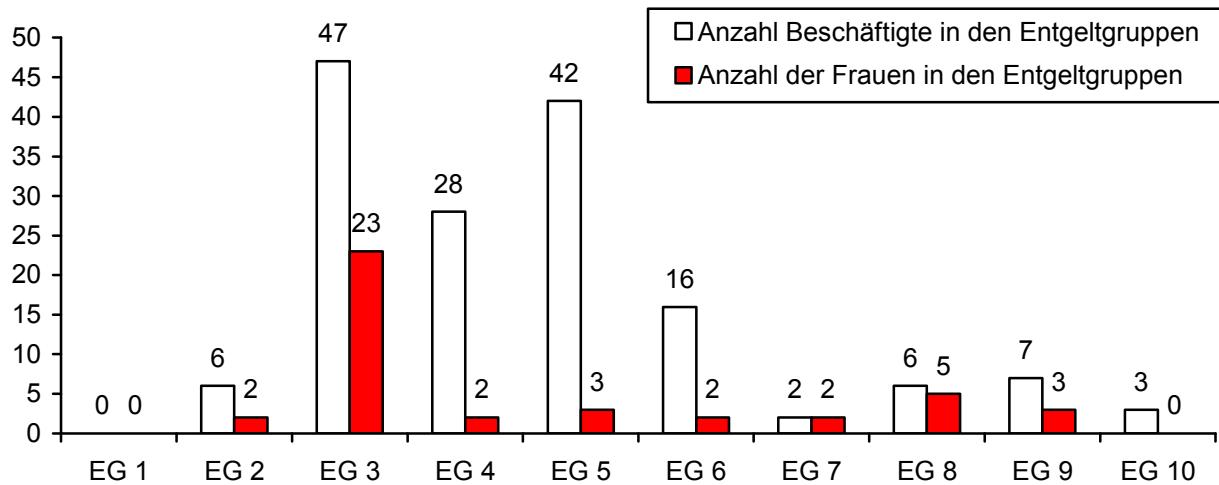


Quelle: Angaben des Betriebsrates des Feinkostherstellers 2011, eigene Berechnung

⁴⁹ Entgeltrahmentarifvertrag der Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt von 1991

Frauen sind mit 33% in den beiden Entgeltgruppen EG 3 und EG 4 überproportional im Vergleich zu ihrem Anteil im Unternehmen vertreten (vgl. Grafik 16).

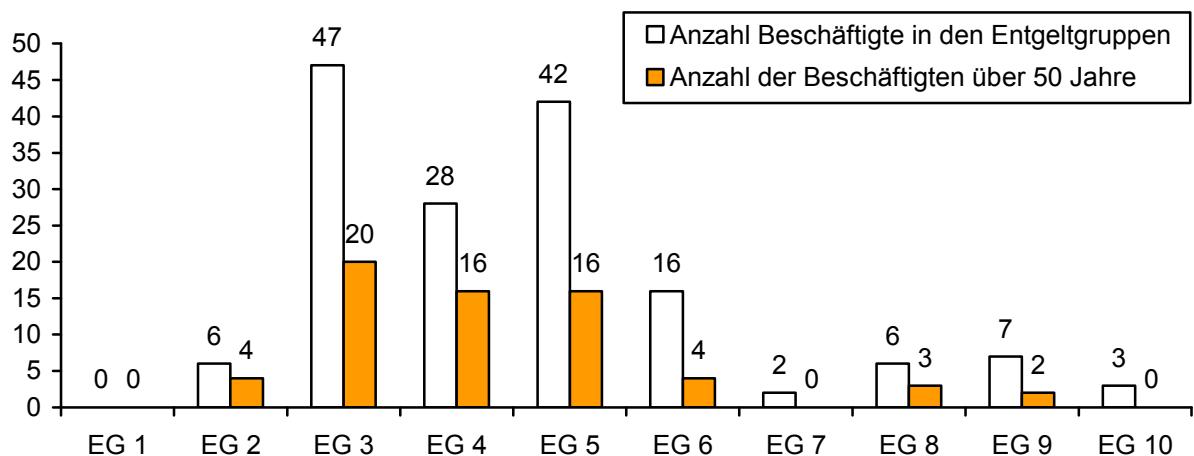
Grafik 15: Anzahl der Beschäftigten und Frauen nach den Entgeltgruppen 2011 (Fall B)



Quelle: Angaben des Betriebsrates des Feinkostherstellers 2011, eigene Berechnung

Neben dem hohen Frauenanteil fällt zudem der hohe Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre auf (vgl. Grafik 17) in den beiden Entgeltgruppen (EG3 und EG4) auf. Hier sind die älteren Beschäftigten über 50 Jahre mit 46 % deutlich stärker präsent als in anderen Entgeltgruppen.

Grafik 16: Anzahl der Beschäftigten und Anzahl der Beschäftigten über 50 Jahre nach den Entgeltgruppen 2011 (Fall B)



Betrachtet man nun abschließend die Qualifikationsstruktur, so wird deutlich, dass bei den un- und angelernten Beschäftigten in den Entgeltgruppen 3 und 4 alle einen Berufsabschluss aufweisen.

Es kann damit festgehalten werden, dass der Betrieb einen hohen Beschäftigtenanteil bei den Angelernten hat, die überproportional durch Frauen und Beschäftigte über 50 geprägt ist. Diese Beschäftigungsgruppe weist durch die Berufsabschlüsse zudem einen hohen Qualifikationstand aus.

Das Tätigkeitsspektrum der un- und angelernten Beschäftigten

Das Tätigkeitsspektrum der un- und angelernten Beschäftigten in diesem Betrieb ist breit gefächert. Lediglich die „Rohstoffbearbeitung“ (schneiden, waschen ...) sowie die klassische Handarbeit in der Fertigung sind nicht bzw. selten im Tätigkeitsspektrum enthalten. Der Betrieb hat jenseits der abgefragten Tätigkeiten nichts weiter benannt. Folgende Tätigkeiten werden für die Entgeltgruppen 1 bis 4 ausgeführt.

Rohstoffbearbeitung: Zusammenstellung, Wiegung der Rohstoffe – diese Tätigkeiten werden dauerhaft ausgeführt. Für die erste Tätigkeit ist eine kurze Anlernzeit notwendig, für die zweite eine längere Anlernzeit.

Fertigung: Produktionsplan lesen, Maschinenbedienung, Überwachung der Anlagen, Umrüsten der Maschinen, Wartung Maschinen, Störungsbeseitigung – diese Tätigkeiten werden alle dauerhaft ausgeführt und es ist eine längere Anlernzeit notwendig.

Qualitätskontrolle: Sowohl Ausschuss aussortieren als auch die Qualitätsdokumentation gehören zu den dauerhaften Aufgaben. Während ersteres ein kurzes Anlernen erfordert, ist bei letzterem ein längeres Anlernen notwendig.

Verpackung: Die Verpackung in Handarbeit sowie die Abfrage von Aufträgen am PC ist eine gelegentliche Aufgabe und erfordert ein kurzes Anlernen. Der Transport der Paletten gehört dagegen dauerhaft zu den Aufgaben und erfordert ein kurzes Anlernen. Die Abfrage der Aufträge gehört zu den dauerhaften Tätigkeiten mit längerer Anlernzeit.

Teamleitung gehört zu den gelegentlichen Tätigkeiten und erfordert eine längere Anlernzeit

Anlernen neuer Beschäftigter gehört dauerhaft zu den Aufgaben und erfordert eine längere Anlernzeit

Der Automatisierungsgrad wird auf der Skala von stark, mittel und schwach als mittel eingestuft. Es gibt noch Arbeitsplätze, an denen beispielsweise von Hand gepackt wird, dies nimmt jedoch mit der zunehmenden Automatisierung ab. Der Flexibilitätsanspruch an die Beschäftigten wird auf der gleichen Skala ebenfalls als mittel eingestuft. Insbesondere in der Verpackung gehört zum Aufgabengebiet das Abrufen im SAP-System, das Wissen um Packschema sowie das Bedienen der Elektroameise.

Der Anspruch an die einfachen Tätigkeiten ist gestiegen, da mehr Aufgaben der Qualitätssicherung hinzugekommen sind. Deutlich überqualifizierte Beschäftigte (z.B. Schlosser) sind bislang nicht unter den angelernten Beschäftigten zu finden.

Personalpolitik und alternde Belegschaften

Das Durchschnittsalter im Betrieb ist merklich gestiegen und liegt derzeit bei 44 Jahren. Wie bereits weiter oben dargestellt, ist insbesondere unter den angelernten Beschäftigten ein hoher Prozentsatz über 50 Jahre alt. Ältere Beschäftigte aus dem Bereich der Angelernten werden das Unternehmen in nächster Zeit verlassen, sowohl alters- wie auch gesundheitsbedingt. Diese werden durch befristete Beschäftigung ersetzt. Derzeit sind 10 befristete Beschäftigte im Unternehmen. Wenn diese sich nach zwei Jahren im Betrieb bewährt haben, werden sie in der Regel übernommen.

Es gibt ein Arbeitszeitkonto, damit der Arbeitskräftebedarf sich den Saisonschwankungen anpassen kann. Das bedeutet, im Frühjahr/Sommer wird mehr produziert (auch an Samstagen) und im Herbst/ Winter weniger, da arbeiten die Beschäftigten Montag bis Donnerstag. Das Einkommen bleibt so konstant.

Der Krankenstand ist relativ niedrig. Derzeit wird das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) eingeführt. Nachdem der Betriebsrat die Alterstruktur der Geschäftsführung aufgezeigt hat, wurden Neueinstellungen vorgenommen.

Die Geschäftsführung tut sich oftmals schwer mit der Verbesserung der Arbeitsbedingungen. So kämpft der Betriebsrat seit längerer Zeit für technische Hebehilfen, um die körperliche Belastung zu minimieren.

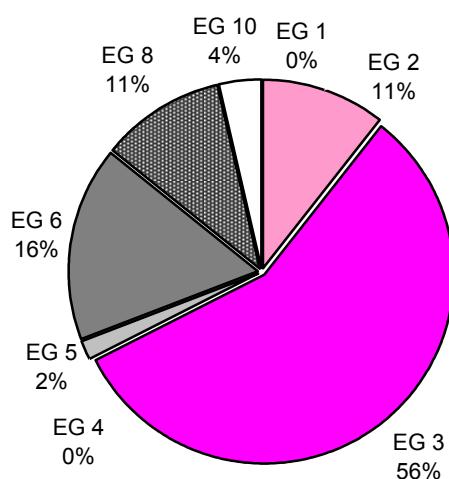
Betrieb C – Feinkostindustrie

Der Produktionsstandort wurde 1996 gebaut. Die Produktvielfalt ist groß, es werden Feinkostsalate, Brotaufstriche, Garnelen sowie Salatdressings hergestellt. Zu den Kunden zählen insbesondere Discounter. 2010 wurde der Betrieb durch eine Gruppe aus der Nahrungsmittelindustrie übernommen. Der Betrieb hat einen Betriebsrat und ist tarifgebundenen. In der Vergangenheit hat der Betrieb verschiedene Projekte zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen umgesetzt. Dazu gehört eine Umfrage der AOK zur Gesundheitssituation, um den Krankenstand zu senken. Daraus hat sich ein Gesundheitsmanagement entwickelt. Ferner wurde ein Projekt zur Optimierung der Kommunikation umgesetzt. Hintergrund ist, dass aufgrund der kurzfristigen Kundenwünsche die Produktion sehr flexibel reagieren muss und entsprechend schnell Absprachen getroffen werden müssen. Seit 2008 ist der Standort wirtschaftlich instabil und es wurde 2010 Kurzarbeit umgesetzt.

Die Beschäftigtenstruktur im Unternehmen

Am Standort arbeiten 2011 282 Stammbeschäftigte in den Entgeltgruppen eins bis zehn und rund 45 Leiharbeitskräfte in der Produktion. Der Frauenanteil beträgt rund 50 Prozent. Nur elf Beschäftigte arbeiten in der Verwaltung, die große Mehrheit ist damit in der Produktion beschäftigt. Von den 16 Auszubildenden ist die Mehrheit von 14 in der Produktion, zwei sind in der Verwaltung. Ausgebildet wird zum Maschinen- und Anlagenführer (m/w) und der Fachkraft für Lebensmitteltechnik. Ferner gibt es Plätze für Industriekauffrau/-mann und die Fachkraft für Bürokommunikation. Die nachfolgende Grafik verdeutlicht, dass 67% der Beschäftigten in den unteren Entgeltgruppen (EG 1 bis EG 4 des Entgeltrahmentarifvertrages⁵⁰) liegen. Dabei handelt es sich um Entgeltgruppen für Angelernte Beschäftigte.

Grafik 17: Anzahl der Beschäftigten in den Entgeltgruppen 2011 (Fall C)

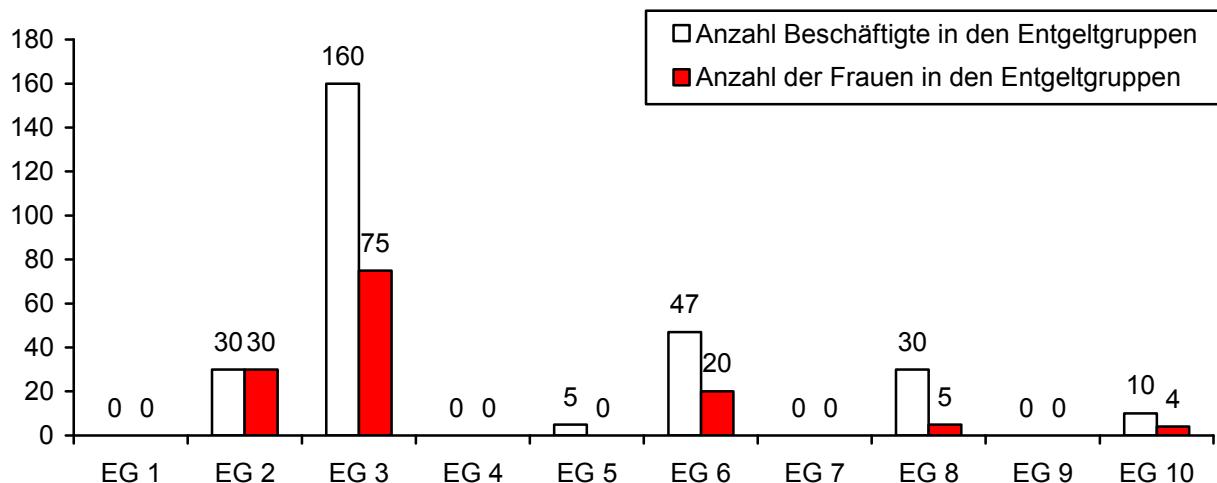


Quelle: Angaben des Betriebsrates des Feinkostherstellers 2011, eigene Berechnung

⁵⁰ Entgeltrahmentarifvertrag der Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt von 1991

Frauen sind mit 55% in den beiden Entgeltgruppen EG 3 und EG 4 leicht überproportional im Vergleich zu ihrem Anteil im Unternehmen vertreten (vgl. Grafik 19). Es fällt jedoch auf, dass die EG2 ausschließlich von Frauen besetzt ist.

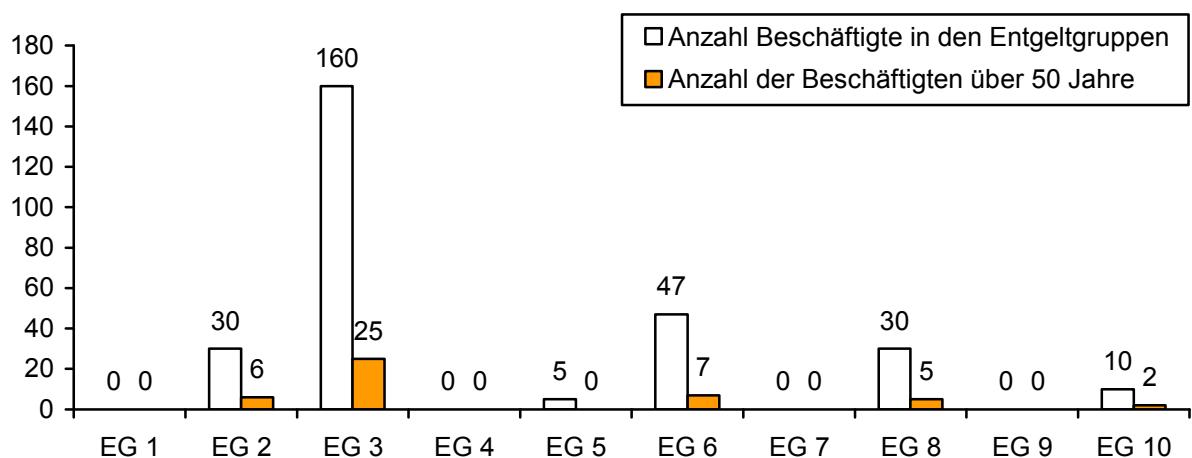
Grafik 18: Anzahl der Beschäftigten und Frauen nach den Entgeltgruppen 2011 (Fall C)



Quelle: Angaben des Betriebsrates des Feinkostherstellers 2011, eigene Berechnung

Neben dem hohen Frauenanteil ist zudem der vergleichsweise niedrige Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre (vgl. Grafik 20) in den beiden Entgeltgruppen (EG3 und EG4) auf. Hier sind die älteren Beschäftigten über 50 Jahre mit 16 % deutlich weniger präsent als in anderen Unternehmen.

Grafik 19: Anzahl der Beschäftigten und Anzahl der Beschäftigten über 50 Jahre nach den Entgeltgruppen 2011 (Fall C)



Betrachtet man nun abschließend die Qualifikationsstruktur, so wird deutlich, dass bei den un- und angelernten Beschäftigten in den Entgeltgruppen 3 und 4 alle einen Berufsabschluss aufweisen.

Es kann damit festgehalten werden, dass der Betrieb einen hohen Beschäftigtenanteil bei den Angelernten hat, die leicht überproportional durch Frauen und kaum durch Beschäftigte über 50 geprägt ist. Diese Beschäftigungsgruppe weist durch die Berufsabschlüsse zudem einen hohen Qualifikationstand aus.

Das Tätigkeitsspektrum der un- und angelernten Beschäftigten

Das Tätigkeitsspektrum der un- und angelernten Beschäftigten in diesem Betrieb ist breit gefächert. Der Betrieb hat jenseits der abgefragten Tätigkeiten nichts weiter benannt. Folgende Tätigkeiten werden für die Entgeltgruppen 1 bis 4 ausgeführt.

Rohstoffbearbeitung: Zusammenstellung, Wiegung und Bearbeitung der Rohstoffe – diese Tätigkeiten werden dauerhaft ausgeführt. Für alle drei Tätigkeiten ist eine kurze Anlernzeit notwendig.

Fertigung: Produktionsplan lesen und Umrüsten der Maschinen sind gelegentliche Aufgaben, die eine längere Anlernzeit erfordern. Die Störungsbeseitigung und Wartung der Maschinen ist ebenfalls selten im Aufgabenspektrum und braucht eine kurze Anlernzeit. Die Maschinebedienung und Überwachung der Anlagen werden dauerhaft ausgeführt und es ist eine längere Anlernzeit notwendig. Die Reinigung der Maschinen erfordert als dauerhafte Aufgabe kurzes Anlernen.

Qualitätskontrolle: Sowohl Ausschuss aussortieren als auch die Qualitätsdokumentation gehören zu den dauerhaften Aufgaben, die ein kurzes Anlernen erfordern.

Verpackung: Die Verpackung in Handarbeit, die Abfrage von Aufträgen am PC und der Transport der Paletten gehören dauerhaft zu den Aufgaben und erfordern ein kurzes Anlernen.

Teamleitung gehört zu den gelegentlichen Tätigkeiten und erfordert eine längere Anlernzeit

Anlernen neuer Beschäftigter gehört gelegentlich zu den Aufgaben und erfordert eine längere Anlernzeit

Der Automatisierungsgrad wird auf der Skala (stark, mittel, schwach) als schwach eingestuft. Der Flexibilitätsanspruch an die Beschäftigten wird auf der gleichen Skala als stark eingeschafft. Hintergrund ist hier der häufige Produktwechsel, der durch die Anforderungen der Kundinnen und Kunden entsteht.

Der Anspruch an die einfachen Tätigkeiten ist gestiegen, da mehr und neuere Maschinen (Packer, Menger) angeschafft werden – also die Automatisierung zunimmt. Zudem müssen eine Vielzahl von Aufgaben beherrscht werden. Dazu gehören: z.B. in der Herstellung der Fleischschneider, Menger alt und neu, Dosenöffner, Verriegelung, Eierschneider und in der Abfüllung und Endverpackung stehen komplizierte Maschinen, die mehr Erfahrung benötigen.

Deutlich überqualifizierte Beschäftigte (z.B. Schlosser) sind bislang nicht unter den angelernten Beschäftigten zu finden.

Personalpolitik und alternde Belegschaften

Das Durchschnittsalter im Betrieb steigt langsam und liegt derzeit bei 40 Jahren. Wie bereits weiter oben dargestellt, ist insbesondere unter den angelernten Beschäftigten nur ein geringer Prozentsatz über 50 Jahre alt. Insofern werden in naher Zukunft nur wenige Beschäftigte das Unternehmen altersbedingt verlassen.

Der demografische Wandel macht sich insbesondere durch den Nachwuchsmangel bemerkbar. Ebenso ist ein steigender Krankenstand festzustellen. Auf den sog. „einfachen“ Arbeitsplätzen in der Produktion gibt es derzeit 30 Personen, die als Langzeitkrank eingestuft sind. Das macht 16% in der Beschäftigtengruppe und ist vergleichsweise hoch.

Bislang setzt sich die Geschäftsführung zu wenig mit dem Thema auseinander. Für die Gewinnung und Bindung der Auszubildenden werden künftig freiwillig 150 Euro im Monat mehr gezahlt. Das betriebliche Eingliederungsmanagement wird nach Einschätzung des Betriebsrates nur halbherzig voran getrieben und es besteht die Befürchtung, dass es vor allem gemacht wird, um Voraussetzungen für Kündigungen zu schaffen. Es gibt zudem keine konkrete Personalplanung, die dem BETRIEBSRAT bekannt ist.

Bei den Arbeitszeiten gibt es Bemühungen, diese planbar zu gestalten. In den letzten Jahren sind erhebliche Anstrengungen unternommen worden, die Freizeit durch verlässliche Schichtplanungen besser planbar zu machen. Dies auch mit Erfolg. Die Probleme der Schichtplanung eines Unternehmens der Ernährungswirtschaft, die aus extrem kurzen Abrufzeiten des Handels resultieren, können allerdings nicht ausgeglichen werden. Zudem versuchen Betriebsrat und Geschäftsführung insbesondere durch die Erweiterung der Anzahl von Teilzeitarbeitsplätzen (entsprechend der Nachfrage!) erfahrenen Mitarbeiter/innen entgegen zu kommen. Dem stehen zum Teil jedoch sehr komplizierte produktionsorganisatorische Gründe entgegen.

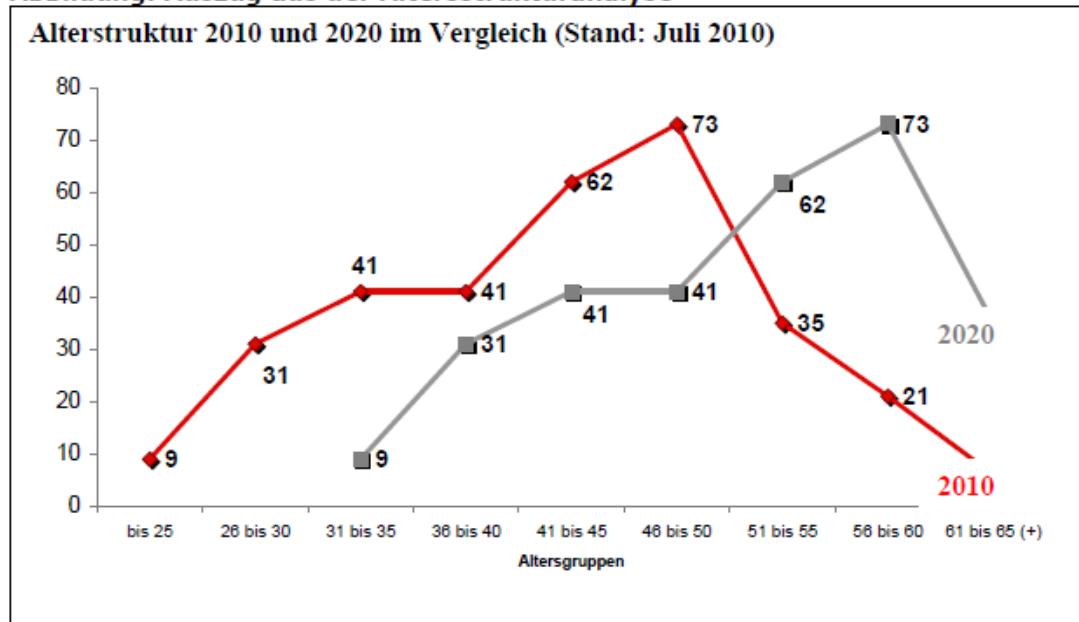
Trotz der Optimierungsprojekte werden die Beschäftigten noch zu wenig beteiligt. Es gibt zudem kaum Qualifizierungsmöglichkeiten.

Betrieb D –Getränkeindustrie

Das Unternehmen produziert seit 1993 am Standort in Sachsen-Anhalt alkoholfreie Getränke. Die Produktvielfalt ist dabei groß. Saisonal Schwankungen beeinflussen stark die Arbeit im Werk, derzeit ist die wirtschaftliche Lage eher instabil. Der Betrieb hat einen Betriebsrat und ist tarifgebunden. Produziert wird im 3-Schichtsystem, die saisonal bedingten Auftragschwankungen erfordern einen flexiblen Personaleinsatz. Es findet insgesamt kein Personalaufbau statt. Durch die Einbindung von Leiharbeitskräften werden Personalengpässe ausgeglichen. Gleichzeitig sind diese Leiharbeitskräfte auch ein Druckmittel des Arbeitgebers, die tariflich vereinbarte Entlohnung aufzuweichen. In einem Projekt der Gewerkschaft wurden 2004 die Regelungen zur Vereinbarkeit von Arbeit und Familie deutlich verbessert. In einem weiteren Projekt hat sich der Betriebsrat die Alterstruktur vorgenommen und eine Altersstrukturanalyse erstellt (vgl. Grafik 21: Auszug aus der Altersstrukturanalyse)

Grafik 20: Auszug aus einer Altersstrukturanalyse des Betriebes 2010 (Fall D)

Abbildung: Auszug aus der Altersstrukturanalyse



In der Analyse wurde deutlich, dass künftig viele ältere Beschäftigte (über 50 Jahre) im Dreischichtsystem arbeiten werden. Aus arbeitswissenschaftlicher Sicht ist dies ein Problem, da die Belastung durch die Nachschichten wie auch die Schichtwechsel von älteren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern schlechter verkraftet werden und damit der Krankenstand steigen wird. Zudem wurde in der Analyse deutlich, dass die angelernten Arbeitskräfte fast durchgängig hochwertige Berufabschlüsse aufweisen (z.B. Schlosser, Elektriker), aber nicht in dieser Weise eingesetzt werden, sie arbeiten vielmehr auf sog. „einfachen Arbeitsplätzen“.

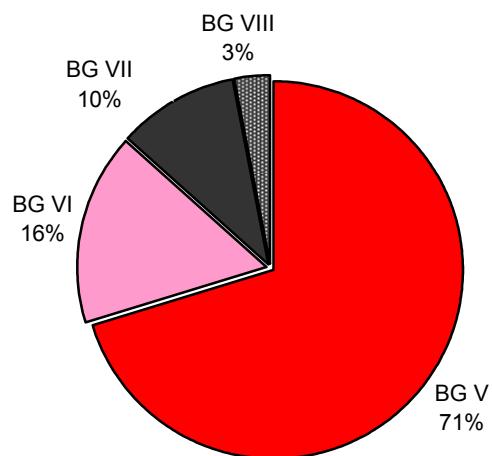
Die Beschäftigtenstruktur im Unternehmen

Am Standort arbeiten 2011 300 Stammbeschäftigte in den Bewertungsgruppen eins bis neun und rund 12 Leiharbeitskräfte in der Produktion, zwei in der Verwaltung. Der Frauenanteil

beträgt rund 20 Prozent. 19 Beschäftigte arbeiten in der Verwaltung, die große Mehrheit ist damit in der Produktion beschäftigt. Die fünf Auszubildenden sind in der Produktion. Ausgebildet wird zur Fachkraft für Lebensmitteltechnik.

Die nachfolgende Grafik verdeutlicht, dass über 70% der Beschäftigten in der Bewertungsgruppe V (entsprechend dem Haustarifvertrag) liegen. Dabei handelt es sich um Entgeltgruppen für Angelernte Beschäftigte.⁵¹

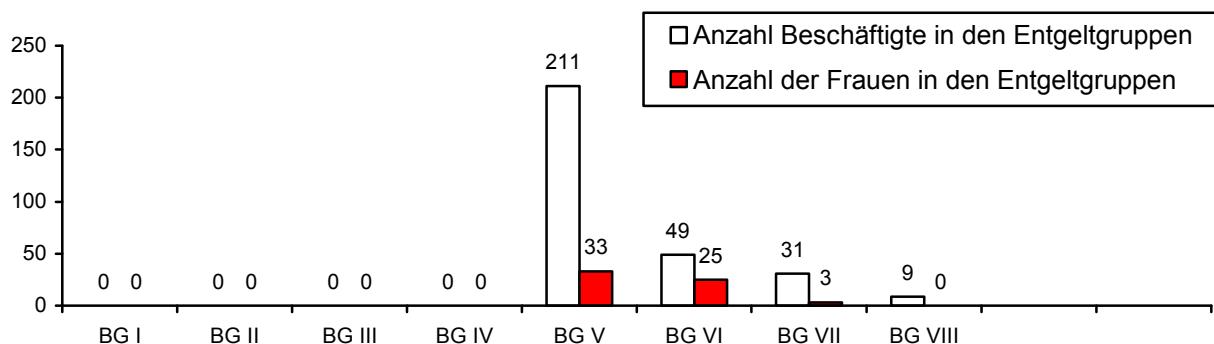
Grafik 21: Anzahl der Beschäftigten in den Entgeltgruppen 2011 (Fall D)



Quelle: Angaben des Betriebsrates des Getränkeherstellers 2011, eigene Berechnung

Frauen sind mit 16% in der Bewertungsgruppe V (Angelernte) unterrepräsentiert. Betrachtet man jedoch die Bewertungsgruppe VI, so haben sie einen Anteil von rund 50% (vgl. Grafik 23).

Grafik 22: Anzahl der Beschäftigten und Frauen nach den Entgeltgruppen 2011 (Fall D)

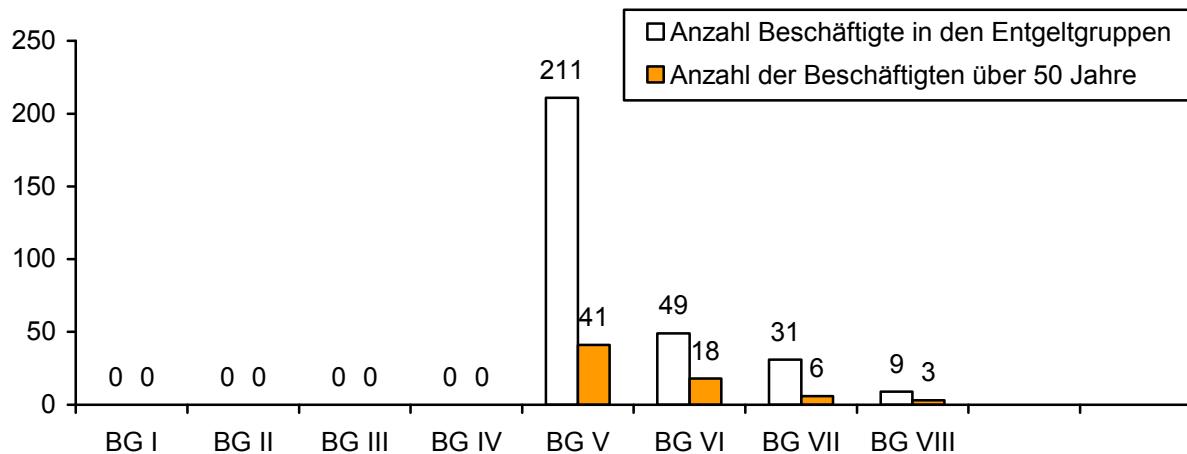


Quelle: Angaben des Betriebsrates des Getränkeherstellers 2011, eigene Berechnung

Der Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre (vgl. Grafik 24) liegt insgesamt bei 23%, in der Bewertungsgruppe V etwas niedriger bei 19%.

⁵¹ Eine Besonderheit in diesem Betrieb ist, dass die unterste Entgeltgruppe, in der Beschäftigte eingruppiert sind (BG V), zwar die Angelernten Beschäftigten umfasst, aber bereits von einer abgeschlossenen Ausbildung ausgeht.

Grafik 23: Anzahl der Beschäftigten und Anzahl der Beschäftigten über 50 Jahre nach den Entgeltgruppen 2011 (Fall D)



Betrachtet man nun abschließend die Qualifikationsstruktur, so wird deutlich, dass bei den un- und angelernten Beschäftigten in der Bewertungsgruppe V nahezu alle einen Berufsabschluss aufweisen (98%).

Es kann damit festgehalten werden, dass der Betrieb einen hohen Beschäftigtenanteil bei den Angelernten hat, der durch wenige Frauen und kaum durch Beschäftigte über 50 geprägt ist. Diese Beschäftigungsgruppe weist durch die Berufsabschlüsse zudem einen hohen Qualifikationstand aus.

Das Tätigkeitsspektrum der un- und angelernten Beschäftigten

Das Tätigkeitsspektrum der un- und angelernten Beschäftigten in diesem Betrieb ist breit gefächert. Entsprechend sieht der Betriebsrat keine „echte“ einfache Arbeit. Nicht im Tätigkeitsspektrum enthalten ist die Rohstoffbearbeitung. Der Betrieb hat jenseits der abgefragten Tätigkeiten nichts weiter benannt. Folgende Tätigkeiten werden für die Bewertungsgruppe V ausgeführt.

Fertigung: Produktionsplan lesen und Umrüsten der Maschinen, Störungsbeseitigung, Maschinenbedienung, Wartung der Maschinen sowie die Reinigung der Maschinen sind dauerhafte Aufgaben, die eine längere Anlernzeit erfordern. Die Überwachung der Anlagen wird dauerhaft ausgeführt und es ist eine kürzere Anlernzeit notwendig.

Qualitätskontrolle: Sowohl Ausschuss aussortieren als auch die Qualitätsdokumentation gehören zu den dauerhaften Aufgaben. Erstes erfordert ein längeres Anlernen, letzteres eine kürzere Anlernzeit.

Verpackung: Die Verpackung in Handarbeit sowie das Paletten packen fällt gelegentlich an und braucht nur eine kurze Anlernzeit. Das Paletten transportieren ist eine dauerhafte Auf-

gabe und benötigt eine längere Anlernzeit. Die Abfrage von Aufträgen am PC fällt gelegentlich an, und braucht eine längere Anlernzeit

Teamleitung gehört zu den dauerhaften Tätigkeiten und erfordert eine längere Anlernzeit

Anlernen neuer Beschäftigter ist keine Aufgabe der Angelernten Beschäftigten

Der Automatisierungsgrad wird auf der Skala (stark, mittel, schwach) als mittel eingestuft. Insbesondere gibt es noch Packarbeiten, die per Hand gemacht werden. Der Flexibilitätsanspruch an die Beschäftigten wird auf der gleichen Skala ebenfalls als mittel eingestuft. Einerseits müssen die Beschäftigten bei Auftragsspitzen für Mehrarbeit zur Verfügung stehen. Andererseits ist die Zusammensetzung der einzelnen Produkte vielfältiger und komplexer geworden.

Insgesamt ist der Anspruch an die angelernten Beschäftigten höher geworden. Die Maschinen sind komplexer, Computerdisplays sind mittlerweile Standard und auch dass Qualitätsmanagement (DIN ISO 9001) erfordert mehr Wissen.

Deutlich überqualifizierte Beschäftigte (z.B. Schlosser) sind nicht mehr unter den angelernten Beschäftigten zu finden da sich der Betriebsrat hier für den Einsatz auf Fachkräftelepositionen eingesetzt hat und dies auch weitgehend gelungen ist.

Personalpolitik und alternde Belegschaften

Das Durchschnittsalter im Betrieb liegt derzeit bei 45 Jahren. Wie bereits weiter oben dargestellt, ist jedoch insbesondere unter den angelernten Beschäftigten nur ein geringer Prozentsatz über 50 Jahre alt. Insofern werden in naher Zukunft nur wenige Beschäftigte das Unternehmen altersbedingt verlassen. Der demografische Wandel macht sich insbesondere durch den Fachkräftemangel bemerkbar. Insbesondere Handwerker und IT-Fachleute fehlen. Zudem ist die Qualität der Auszubildenden schlechter geworden. So muss der Betrieb deutlich mehr zeitlichen Aufwand betreiben, um geeigneten Nachwuchs zu finden.

Bislang setzt sich die Geschäftsführung zu wenig mit dem Thema auseinander. Der Betriebsrat erarbeitet Vorschläge, z.B. eine Altersstrukturanalyse. Es stehen in Zukunft eher Entlassungen an und das Personal wird voraussichtlich nicht ersetzt werden. Die Ausbildung wurde bereits zurück gefahren. Es gibt keine Neueinstellungen – lediglich Beschäftigte der Leiharbeitsfirma, die als Tochter zum Unternehmen gehört, werden eingebunden. Hier scheint es aktuell weniger Bewerbungen zu geben.

Für gute Arbeitsbedingungen setzt sich vor allem der Betriebsrat ein. Dazu gehören beispielsweise die Gesundheitsförderung und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Ferner hat sich der Betriebsrat für die Qualifizierung der un- und angelernten Beschäftigten eingesetzt. Hier sind gefördert über die Agentur für Arbeit Schulungen umgesetzt worden.

Betrieb E – Fleischerei

Das familiengeführte Unternehmen hat eine lange Tradition. In einem Werk sowie rund 70 Filialen sind rund 400 Beschäftigte in der Herstellung und dem Verkauf von Fleisch- und Wurstwaren beschäftigt. Die Produktvielfalt ist groß, es werden mehr als 120 verschiedene Produkte hergestellt. Dabei ist in der Produktion ein hoher Automatisierungsgrad vorhanden, so ist der Produktionsablauf durchgängig EDV-gestützt. Die Qualitätssicherung hat eine hohe Stellenwert, wie auch die Internetseite verdeutlicht: „Gleichbleibend hohes Qualitätsniveau durch qualifizierte Fachkräfte, betriebseigene Qualitätssicherung und ständige Kontrollen durch unabhängige Laboratorien.“ Die Auftragslage ist mittlerweile stärker saisonal schwankend, vor 2008 war sie stabiler.

Die Beschäftigtenstruktur im Unternehmen⁵²

Am Standort arbeiten 2011 rund 400 Stammbeschäftigte und es gibt keine Leiharbeitskräfte. 20 Beschäftigte arbeiten in der Verwaltung, darunter 70% Frauen. Die große Mehrheit der Beschäftigten, rund 200, arbeitet im Verkauf - hier sind nahezu ausschließlich Frauen beschäftigt. In der Produktion arbeiten rund 150 Beschäftigte. Der Frauenanteil in der Produktion beträgt in etwa 30% Prozent.

Von den 20 Auszubildenden ist eine in der Verwaltung, neun in der Produktion und zehn in den Verkaufsständen. Ausgebildet wird: Fleischer (m/w), produktionsorientiert, Fachverkäufer (m/w) im Nahrungsmittelhandwerk, Fachkraft für Lebensmitteltechnik (m/w)

Rund 35% der Beschäftigten arbeiten in den unteren Entgeltgruppen (Tätigkeitsmerkmal 3 in der Produktion / Tätigkeitsmerkmal 4 im Verkauf nach dem Haistarifvertrag). Dabei handelt es sich um Entgeltgruppen für Angelernte Beschäftigte. Differenziert man Produktion und Verkauf, so sind im Verkauf deutlich mehr angelernte Beschäftigte zu finden, nämlich rund 50%. In der Produktion sind es rund 30%.

Frauen sind überproportional in den unteren Entgeltgruppen vertreten. In der Gruppe mit dem Tätigkeitsmerkmal 3 in der Produktion arbeiten rund 80% Frauen. Im Verkauf sind es sogar 100% Frauen (in der Gruppe mit dem Tätigkeitsmerkmal 4).⁵³

Der Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre ist in den beiden unteren Entgeltgruppen im in der Produktion (TM 3) nicht auffallend hoch. Hier machen die älteren Beschäftigten über 50 rund ein Fünftel der Belegschaft in der Entgeltgruppe aus. Dagegen ist bei den angelernten Verkäuferinnen durchaus von einem hohen Anteil an Beschäftigten über 50 zu sprechen, hier hat diese Altersgruppe einen Anteil von rund 40%.

Betrachtet man nun abschließend die Qualifikationsstruktur, so wird deutlich, dass bei den un- und angelernten Beschäftigten in den Tätigkeitsgruppen 3 (Produktion) und 4 (Verkauf) nahezu alle Beschäftigten einen Berufsabschluss aufweist.

⁵² Der Betriebsrat hat keine Zahlen der Geschäftsführung erhalten und daher eigene Schätzungen gemacht, vor diesem Hintergrund wird auf Grafiken verzichtet und nur grobe Gewichtungen gemacht.

Es kann damit festgehalten werden, dass der Betrieb einen hohen Beschäftigtenanteil bei den Angelernten hat, der überproportional durch Frauen geprägt ist. Der Anteil der älteren angelernten Beschäftigten ist insbesondere im Verkauf hoch. Die Beschäftigungsgruppe der Angelernten weist durch die Berufsabschlüsse zudem einen hohen Qualifikationstand aus.

Das Tätigkeitsspektrum der un- und angelernten Beschäftigten

Das Tätigkeitsspektrum der un- und angelernten Beschäftigten in der Produktion in diesem Betrieb ist breit gefächert. Nur zwei Tätigkeiten werden „gelegentlich“ ausgeführt – die Überwachung von Anlagen sowie das Anlernen neuer Beschäftigter. Der Betrieb hat jenseits der abgefragten Tätigkeiten nichts weiter benannt. Folgende Tätigkeiten fallen für die Beschäftigten in der Entgeltgruppe „Tätigkeitsmerkmal 3“ an:

Rohstoffbearbeitung: Zusammenstellung, Wiegung und Bearbeitung der Rohstoffe – diese Tätigkeiten werden dauerhaft ausgeführt und mit Ausnahme der Rohstoffzusammenstellung ist eine kurze Anlernzeit notwendig

Fertigung: Handarbeit, Umrüsten der Maschinen, Wartung und Reinigung der Maschinen, Störungsbeseitigung – diese Tätigkeiten werden alle dauerhaft ausgeführt und es ist nur kurze Anlernzeit notwendig. Lediglich das Lesen des Produktionsplans sowie die Maschinenbedienung erfordern eine längere Anlernzeit und werden ebenfalls dauerhaft ausgeführt.

Qualitätskontrolle: Sowohl Ausschuss aussortieren als auch die Qualitätsdokumentation gehören zu den dauerhaften Aufgaben. Während ersteres ein kurzes Anlernen erfordert, ist bei letzterem ein längeres Anlernen notwendig.

Verpackung: Die Verpackung in Handarbeit, die Packung der Paletten sowie die Abfrage von Aufträgen am PC ist eine dauerhafte Aufgabe und erfordert ein kurzes Anlernen. Der Transport der Paletten gehört nut gelegentlich zu den Aufgaben und erfordert ein kurzes Anlernen.

Teamleitung gehört zu den dauerhaften Tätigkeiten und erfordert eine kurze Anlernzeit

Anlernen neuer Beschäftigter gehört gelegentlich zu den Aufgaben und erfordert eine kurze Anlernzeit

Der Automatisierungsgrad wird auf der Skala von stark, mittel und schwach als mittel eingestuft. Insbesondere die Zerlegung des Fleisches erfolgt in Handarbeit, ebenso das Packen der Ware. Der Flexibilitätsanspruch an die Beschäftigten wird auf der gleichen Skala als stark eingestuft. Der Anspruch der Geschäftsführung lautet, dass alle alles können sollen.

Grundsätzlich ist der Anspruch an die einfachen Tätigkeiten gestiegen. In der Produktion gibt es beispielsweise regelmäßig neue Rezepturen und neue Anweisungen für die Bearbeitung der Fleischstücke. Im Verkauf gibt es entsprechend oft neue Anweisungen zum Umgang mit den neuen Produkten. Zudem muss aufgrund der erhöhten Qualitätsansprüche im Verkauf wesentlich mehr schriftlich dokumentiert werden.

Personalpolitik und alternde Belegschaften

Das Durchschnittsalter im Betrieb ist merklich gestiegen, doch es gibt seitens der Geschäftsführung keine genauen Zahlen, obwohl der Betriebsrat diese angefordert hat.

Deutlich wird der höhere Altersdurchschnitt am steigenden Krankenstand, insbesondere von älteren Beschäftigten. Nach Einschätzung des Betriebsrates sind die „Kolleginnen und Kollegen über 50 echt geschafft“. Zudem stellen sie einen Nachwuchsmangel in der Ausbildung sowie bei den Fachkräften fest (Fachverkäuferinnen als auch Fachkräfte aus dem Fleischerhandwerk).

Der Betriebsrat hat das Thema der alternden Belegschaften angesprochen. Bisher hat die Geschäftsleitung jedoch nicht darauf reagiert. Lediglich die Intensivierung bei der Suche von Auszubildenden ist auffällig. Der Betrieb ist stärker in Schulen und auf Ausbildungsbörsen präsent.

Grundsätzlich gibt es Bemühungen seitens der Geschäftsleitung, die Arbeitsbedingungen zu optimieren, insofern dies keinen finanziellen Mehraufwand bedeutet.

Es gibt einen funktionierenden Arbeitsschutz und ein betriebliches Eingliederungsmanagement. Qualifizierung wird nur für Beschäftigte in höheren Entgeltgruppen angeboten, aber nicht für die angelernten Beschäftigten.

7.1. Zusammenfassung

Die Fallbeispiele untermauern die statistischen Daten. Zum Teil haben die Betriebe sogar einen noch höheren Anteil an Beschäftigten, die als Angelernte eingruppiert sind. Ebenso ist das Qualifikationsniveau höher. Der Anteil der Frauen ist in den Fallbeispielen geringer. Dies mag daran liegen, dass die ersten vier Betriebe in der Darstellung keine Verkaufsstellen betreiben. Schließlich variiert der Altersdurchschnitt stärker als erwartet, insbesondere in der Gruppe der Einfacharbeit.

Tabelle 4: Vergleich der Struktur der Einfacharbeit in den Fallbeispielen mit den Daten der Sonderauswertung zum Mikrozensus für Sachsen-Anhalt 2009⁵⁴

	Backwaren A	Feinkost B	Feinkost C	Getränke D	MZ 2009
Anteil der MA in Einfacharbeit an allen Beschäftigten	52%	52%	67%	70%	55%
Anteil der Beschäftigten mit Berufsabschuss bei den Angelernten	79%	100%	100%	98%	72%
Anteil der Frauen bei den Angelernten	59%	33%	55%	16%	72%
Anteil der Beschäftigten über 50 bei den Angelernten	63%	46%	16%	19%	--

Die Tätigkeitsprofile für die Einfacharbeit sind in allen fünf Betrieben breit angelegt, jedoch variiert die Einschätzung zur dafür notwendigen Anlernzeit. Das mag einerseits in den jeweiligen betrieblichen Besonderheiten begründet liegen, hat aber auch mit dem Raster für die Einordnung der Tätigkeiten zu tun, das Interpretationsspielraum lässt. Beispielhaft sieht man dies an den Tätigkeiten der Qualitätssicherung, Teamleitung und dem Anlernen neuer Beschäftigter. Dies verdeutlicht, dass unter vermeintlich klaren Aufgabenprofilen unterschiedliche konkrete Aufgaben und Anforderungen liegen können. (vgl. Tabelle 5)

Alle fünf Betriebe sehen die Qualitätskontrolle als dauerhafte Aufgabe – in vier Betrieben ist nur eine kurze Anlernzeit dafür notwendig. Ebenso ist die Qualitätsdokumentation in allen fünf Betrieben üblich, die Anlernzeit ist bei drei Betrieben lang und bei zweien kurz. Es gibt nur einen Betrieb, der Anlernen neuer Beschäftigter als dauerhafte Aufgabe sieht, drei Betriebe beschreiben es als gelegentliche Aufgabe – und sehen unterschiedlich lange Anlernzeiten dafür als notwendig an. Die Übernahme einer Teamleitung wird in drei Betrieben dau-

⁵⁴ Betrieb E wurde aufgrund der ungenauen Datenlage nicht in den Zahlenvergleich integriert, jedoch ist der Betrieb im qualitativen Vergleich enthalten.

erhaft und in zwei Betrieben gelegentlich ausgeführt. Nur ein Betrieb sagt, dass dafür eine kurze Anlernzeit notwendig ist.

Tabelle 5: Einschätzungen der Fallbetriebe zu den Tätigkeitsmerkmalen Qualitätskontrolle, Qualitätsdokumentation, Anlernen v. Beschäftigten und Teamleitung

	Qualitätskontrolle	Qualitätsdokument.	Anlernen Beschäft.	Teamleitung:
Betrieb A	Dauerhaft – kurzes Anlernen	Dauerhaft – längeres Anlernen	Gelegentlich - längeres Anlernen	Dauerhaft – längeres Anlernen
Betrieb B	Dauerhaft – kurzes Anlernen	Dauerhaft – längeres Anlernen	Dauerhaft – längeres Anlernen	Gelegentlich - längeres Anlernen
Betrieb C	Dauerhaft – kurzes Anlernen	Dauerhaft – kurzes Anlernen	Gelegentlich - längeres Anlernen	Gelegentlich - längeres Anlernen
Betrieb D	Dauerhaft – längeres Anlernen	Dauerhaft – kurzes Anlernen	--	Dauerhaft – längeres Anlernen
Betrieb E	Dauerhaft – kurzes Anlernen	Dauerhaft – längeres Anlernen	Gelegentlich – kurzes Anlernen	Dauerhaft – kurzes Anlernen

Anmerkung: Dauerhaft/ gelegentlich bezieht sich auf die Häufigkeit der Tätigkeit, kurzes / bzw. langes Anlernen bezieht sich auf den erforderlichen Anlernumfang

Die in den Fallstudien gewonnen Erkenntnisse für den steigenden Anspruch an die Tätigkeiten von un- und angelernten Beschäftigten werden durch den Workshop mit Betriebsräten aus neun Betrieben bestätigt. Als Ursache dafür wird benannt:

- Umfangreichere Materialkenntnisse, da es viel mehr Produkte und Materialien gibt (z.T. werden Produktblätter herausgegeben)
- Viele Produktinnovationen
- Regelmäßige Umstellungen der Produktherstellung
- Viele Tätigkeitswechsel
- Körperliche Belastungen
- Steigende Ansprüche in der betriebl. Umweltpolitik (Mülltrennung, Strom sparen)
- Projektarbeit (parallel zur Alltagsarbeit) – z.B. best. Produkte beobachten und Ergebnisse notieren
- Leiharbeitskräfte anlernen
- Mehr Kontrollen und Dokumentationen

Alternde Belegschaften und Personalarbeit

In allen fünf Fallstudien werden Anzeichen für den demografischen Wandel gesehen. Dies entspricht auch den Ergebnissen im Workshop mit Betriebsräten. Indikatoren dafür sind der steigende Altersdurchschnitt, von zwei Betriebsratsgremien wurde auch eine Altersstrukturanalyse gemacht. Weniger und schlechter qualifizierte (Notendurchschnitt) Bewerberinnen und Bewerber auf die Ausbildungsstellen und fehlende Bewerbungen für Fachkräftestellen in technischen Berufen. Insbesondere Langzeiterkrankungen bei älteren Beschäftigten in vier Betrieben fallen den Betriebsräten auf.

Die Personalpolitik in allen fünf Betrieben reagiert nur im Ansatz auf die demografischen Herausforderungen, die bereits sichtbar sind. Maßnahmen, die getroffen wurden bzw. gerade geplant werden:

- Ausbau der Informationsangebote für Schülerinnen und Schüler zu den Ausbildungsmöglichkeiten
- Erhöhung des Ausbildungsentgelts
- Absicherung der befristeten Übernahme nach der Ausbildung
- Aktiver Arbeitsschutz – wobei sich die Geschäftsführung nicht für umfangreiche Arbeitsplatzverbesserungen einsetzen.
- Arbeitszeitregelungen, die für die Beschäftigten gut planbar sind.
- Einführung Betriebliches Eingliederungsmanagement
- Keiner der Betriebe hat eine aktive Qualifizierungsstrategie. Nur einer bietet Qualifizierung für angelernte Beschäftigte an.

Aus den Ausführungen der Fallbetriebe lässt sich erkennen, dass insgesamt wenig für eine demografefeste Personalpolitik und somit Beschäftigungsfähigkeit getan wird. Die Frage der Arbeitsbedingungen an einfachen Arbeitsplätzen ist den meisten als Problem noch nicht bewusst oder wird ignoriert. Im Rahmen des Workshops mit Betriebsräten wurde zusätzlich die Frage aufgeworfen, welche Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten in einfacher Arbeit verbessert werden sollten. Das Ergebnis ist hier in der folgenden Tabelle dokumentiert

Tabelle 6: Ergebnis des Workshops mit Betriebsräten 2011 zur Frage, an welcher Stelle die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in einfacher Arbeit verbessert werden müssen.

Arbeitsfeld Betriebsrat	Regelungsbedarf bzw. bestehende Probleme
Arbeits- und Gesundheitsschutz	Persönl. Schutzausrüstung (Arbeitsschuhe, passender Gehörschutz)
	Defekte Arbeitsmaterialien minimieren
	Fehlende Hilfsmittel
	Laxer Umgang mit „reizenden“ Stoffen
	Hohe Temperaturbelastung der Mitarbeiter, Temperaturen am Arbeitsplatz
	Keine angepassten Arbeitsplätze (z.B. Körpergröße)
	Maschinen- und Anlagensicherheit
Arbeitszeit	Räumliche Arbeitsbedingungen (Lärm, Staub)
	Schicht- bzw. Wochenendarbeit, Sonntagsarbeit, Nacharbeit Ältere, Schichtarbeit bei 60-Jährigen und älter
	Umgang mit Arbeitszeitkonto
	Kein Nachdenken über das Schichtsystem - arbeitswiss. Kenntnisse werden ignoriert
	Reduzierung der Überstunden
Weiterbildung	Pausenregelung in Verkaufs-Filialen
	Ungenügende Qualifizierung
	Arbeitsorganisation auf Abteilungsebene
	Unzureichende Weiterbildung des Bedienpersonals
	Unzureichende Weiterbildung des Fachpersonals (Wartung/ Instandhaltung)
Tarifpolitik	Ungenügende Ausbildung an neuer Technik
	Anpassung der Tarifvertragsstrukturen an sich verändernde Arbeit
	Falsche Eingruppierung in den Tarifvertrag

8. Handlungsoptionen

Die Ernährungswirtschaft weist in Sachsen-Anhalt eine lange Tradition auf und ist wirtschafts- und beschäftigungspolitisch sehr bedeutsam für das Land. Im Jahr 2010 arbeiteten rund 20.000 Beschäftigte in der Branche. Damit zählt die Ernährungswirtschaft zu den beschäftigungsintensivsten Branchen im Land Sachsen-Anhalt. Veränderungsprozesse in den Unternehmen sind aufgrund der Unternehmenskonzentrationen, der steigenden „Macht“ des Einzelhandels sowie durch Innovationsanforderungen aufgrund der veränderten Anforderungen der Endverbraucherinnen und -verbraucher Alltag in der Branche ebenso wie die zunehmende Automatisierung.

Die Betriebe sind i.d.R. mittelständisch geprägt. Das hat zur Folge, dass oftmals sowohl finanzielle als auch personelle Spielräume fehlen, um den demografischen Wandel zu gestalten. Zudem sind Betriebsräte meist nicht freigestellt und können so kaum pro-aktiv in diesem Handlungsfeld wirken.

Einfache Arbeit nimmt ab, spielt jedoch insbesondere in der Ernährungsindustrie auch künftig eine Rolle. Die Anforderungen an Einfacharbeit steigen in der Tendenz. Ein hoher Anteil an Frauen prägen Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie – auch in Sachsen-Anhalt.

Der demografische Wandel ist politisch in vielerlei Hinsicht Thema – auch in Sachsen-Anhalt. Bislang beziehen sich die Debatten um den Fachkräftemangel in Sachsen-Anhalt nicht auf die einfachen Tätigkeiten. Dies ist jedoch angesichts der vielen Einfacharbeitsplätze, der ungewöhnlich guten Qualifikationen der Beschäftigten auf Einfacharbeitsplätzen wie auch der alternden Belegschaften zu kurz gegriffen.

Beschäftigungsfähigkeit ist eine zentrale Schlüsselfrage für die Bewältigung des demografischen Wandels – auch für die Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie. Daten zur Arbeitsqualität weisen ebenso wie die Fallbeispiele darauf hin, dass es um die dauerhafte Beschäftigungsfähigkeit in der Ernährungsindustrie schlecht bestellt ist.

Die Daten in der vorliegenden Studie zeigen also, dass „einfache“ Arbeit für un- und angelernte Arbeitskräfte auch in Zukunft ein Teil der Industriearbeit bleiben wird, voraussichtlich anspruchvoller und der demografische Wandel hier Lücken reißen wird. Zudem werden sich junge Menschen mit und ohne eine Berufsausbildung künftig die Arbeitsplätze aussuchen können und es die Frage, ob das einfache Arbeitsplätze in der Ernährungsindustrie sein werden.

Nachfolgend sind daher Impulse für Politik und Wirtschaft zusammengestellt, die insbesondere die die demografischen Herausforderungen in der Ernährungsindustrie für einfache Arbeitsplätze betreffen.

8.1. Die Arbeitsqualität in die Demografiedebatte integrieren

Zählt man nur die Köpfe, so wird nicht deutlich, wie „nachhaltig“ die Beschäftigung angelegt ist. Trotzdem dauerte es bis Anfang des neuen Jahrtausends, bis die EU im Rahmen der Lissabon-Strategie neben den Beschäftigungsquoten als Kennzahlen auch die Qualität der Arbeit (Eigenschaften der Tätigkeiten) anerkannt und 2008 einen Indikatorenrahmen entwickelt hat.⁵⁵ Hintergrund sind eine ganze Reihe von beschäftigungspolitischen Entwicklungen. Die Erosion des sog. Normalarbeitsverhältnisses (z.B. Niedriglohngruppen, befristete Beschäftigung, Zeitarbeit und Minijobs), die demografische Entwicklung, die Verlagerung von „einfachen“ Arbeitsplätzen und die Debatte um die Rente mit 67 haben das Thema Arbeitsqualität in Europa und in Deutschland in den letzten Jahren angetrieben. So meinen eine Reihe von Arbeitsforschern: „*die klassische Erwerbsbiographie eines lebenslang ausgeübten Berufs bei einem Arbeitgeber wird es vielleicht nur noch für eine Minderheit geben.*“⁵⁶ Die Debatte ist dabei nicht ausschließlich durch die Abwehr bzw. Bewältigung von problematischen Arbeitsbedingungen und strukturellen Problemen gekennzeichnet. Sie ist auch dadurch motiviert, dass Unternehmen in hochentwickelten Industrienationen ihre Produktivität nur mit den Beschäftigten und deren körperlichen und geistigen Fähigkeiten erreichen können. Der europäische Wirtschafts- und Sozialausschuss (EWSA) wies 2007 darauf hin, dass eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen eine unabdingbare Voraussetzung für eine Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit Europas, seiner nationalen Ökonomien und für ein Erreichen der Lissabon-Ziele sei. Ein europaweiter Arbeitsindex wird gefordert. Und schließlich gibt es zahlreiche internationale, europäische und nationale Deklarationen und Vereinbarungen, die das Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Mindeststandards bei den Arbeitsbedingungen thematisieren.⁵⁷ „*In seiner Stellungnahme sprach sich der EWSA dafür aus, die Verbindungen zwischen der Qualität des Arbeitslebens und der Produktivität näher zu beleuchten. Ferner regte der Ausschuss an, einen europäischen Index für die Arbeitsqualität zu schaffen, der auf verschiedenen Kriterien für "gute Arbeit" fußt. Mit Hilfe eines solchen Index könnten Veränderungen und Fortschritte in der Qualität des europäischen Arbeitslebens besser dargestellt werden. Zugleich wäre er eine Grundlage für Initiativen zur Verbesserung der Qualität des Arbeitslebens*“.⁵⁸

⁵⁵ Vgl. Körner, Thomas/ Puch, Katharina/ Wingerter, Christian (2010): Qualität der Arbeit – ein international vereinbarter Indikatorenrahmen, in: Statistisches Bundesamt (Hg): Wirtschaft und Statistik 9/2010.

⁵⁶ Bieneck, Hans-Jürgen/ Kuhn, Karl (2004): Anforderungen an die Arbeitsforschung für eine neue Qualität der Arbeit, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft (58) 2004/1

⁵⁷ Vgl. Ralph Conrads, Ernst Kistler, Frank Mußmann (2009): Zum Stand der quantitativen Forschung über die Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.): Nutzerpotenziale von Beschäftigtenbefragungen - Repräsentative Beschäftigtenbefragungen als wichtige Informationsquelle zur Ermittlung der Arbeitsqualität, Workshop vom 20. Februar 2008 in Dortmund, Dortmund/Berlin/Dresden. (S.11ff)

⁵⁸ Vgl. Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (2008): Nachhaltiges Produktivitätswachstum und Qualität des Arbeitslebens, Dokumentation der Anhörungen am 12. Juni und 9. September 2008, Brüssel.

In der bundesdeutschen Diskussion ist „Arbeitsqualität“ oder auch „Humanisierung der Arbeit“ kein neues arbeitspolitisches Konzept. Vielmehr wird angeknüpft an eine lange, auch gewerkschaftspolitisch getragene Diskussion aus den 70er, 80er und 90er Jahren. Aufgegriffen und weiterentwickelt wurden die Themen im Rahmen der Diskussion um „Gute Arbeit“. Besonders prominent ist der „DGB-Index Gute Arbeit“ oder auch in Österreich der „Arbeitsklima-Index“.⁵⁹ Das Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit hat in diesem Sinne die Initiative für eine neue Qualität der Arbeit (INQA) ins Leben gerufen und hier insbesondere die Sozialpartner beteiligt.

Es gilt nun, diese Debatten für Sachsen-Anhalt – und hier insbesondere für die Beschäftigten in einfacher Arbeit in der Ernährungsindustrie fruchtbar zu machen. Dies hat einen doppelten Effekt: Einerseits steigt die Beschäftigungsfähigkeit, andererseits wird die Branche und ihre Arbeitsplätze attraktiver.

Für die **Landesregierung in Sachsen-Anhalt** bedeutet dies, ihre Förderstrukturen daraufhin zu prüfen und zu optimieren. Dies betrifft insbesondere die ESF-Strukturfondsförderung. Das heißt konkret: Aspekte der Arbeitsqualität in die Förderprojekte für (kleine und mittlere) Unternehmen zu integrieren. Ferner sollte sie in ihren Fachkräftepakt auf Landesebene die hier benannten Aspekte der Arbeitsqualität durch geeignete Maßnahmen (Fachdialoge, Branchenexpertisen etc.) integrieren und damit erweitern.

Die **Sozialpartner** müssen ihre Erklärung zum demografischen Wandel daraufhin erweitern, dass neben der demografischen Frage auch die Fragen der Arbeitsqualität intensiver benannt und behandelt werden. Ferner sind auch hier geeignete Kommunikationswege zu den Unternehmen (Geschäftsführungen, Personalleitungen und Betriebsräte) zu suchen, um diese Themen stärker in den Unternehmen zu verankern.

8.2. Qualifizierungsansätze für einfache Arbeitsplätze entwickeln

Die un- und angelernten Beschäftigten auf einfachen Arbeitsplätzen haben unterschiedlichste Erfahrungen mit Qualifizierungen und decken eine große Bandbreite an Qualifikationsvoraussetzungen ab. Für diese in sich sehr diverse Gruppe müssen arbeitsplatznahe Qualifikationsansätze und Anlernkonzepte entwickelt werden, die es den Beschäftigten ermöglichen, die steigenden Qualifikationsanforderungen der Unternehmen zu erfüllen und damit zur Wertschöpfung beizutragen.

Eine Studie zur betrieblichen u. beruflichen Weiterbildung für Bildungsferne in Hessen⁶⁰ hat untersucht, welche Handlungsansätze es gäbe und dabei sowohl die Perspektive der Unternehmen als auch die Perspektive der Beschäftigten eingebunden. Heraus kamen wichtige Ansätze, die auch für die Qualifizierungsansätze in Sachsen-Anhalt Bedeutung haben können:

⁵⁹ Kistler, Ernst/ Mußmann, Frank (Hrsg.) 2009: Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit, Hamburg, S. 10.

⁶⁰ Beckmann Nils, Schmid, Alfons (2009): Betriebliche und berufliche Weiterbildung für Bildungsferne in Hessen, Projektbericht, Frankfurt am Main.

- **Vorurteile der Betriebe hemmt Weiterbildungsengagement für Randgruppen**
Die Motivation der un- und angelernten oder älteren Beschäftigten wird von Betrieben, die diese bereits jetzt weiterbilden (also Erfahrung haben), sehr viel positiver gesehen als im Durchschnitt aller Betriebe. Das bedeutet also, dass mehr Betriebe Erfahrung mit der Weiterbildung in diesen Gruppen sammeln müssten.
- **Die Ansprachekonzepte sind entscheidend**
Unterschiede gebe es zudem in den Motivationslagen – und somit auch bei den zu setzenden Anreizen – zwischen ungelernten Beschäftigten und Beschäftigten in einer berufsfremden Tätigkeit sowie älteren Beschäftigten.
- **Betriebsräte sind zentrale Akteure zur Gewinnung von Randgruppen**
Der erfolgreichste Informationsweg für diese Gruppen ist die direkte persönliche Ansprache. „Innerhalb der Betriebe sollte – falls vorhanden – eine enge Zusammenarbeit mit Betriebsräten angestrebt werden, da diese zu Beschäftigten der Zielgruppen häufig einen guten Kontakt pflegen und diese direkt ansprechen können, was (...) den erfolgreichsten Informationsweg darstellt, Beschäftigte auf Weiterbildungsangebote aufmerksam zu machen.“ (S. 51). Mit diesen Ergebnissen wird deutlich, dass ein beteiligungsorientiertes Vorgehen, wie es bereits im Projekt des DGB-Bildungswerkes praktiziert worden ist, sowohl die Einstellung der Unternehmensleitung wie auch der Beschäftigten selber verändern kann. Ein wesentlicher Akteur hierbei sind die Betriebsratsgemeinden, die eine qualifizierte Unterstützung brauchen.

Für die **Landesregierung in Sachsen-Anhalt** bedeutet dies, konkrete Modellprojekte und Unterstützungsstrukturen auf den Weg zu bringen, um hier sog. bildungsferne Beschäftigte in ihrer Diversität anzusprechen und bei der Qualifizierung zu unterstützen. Das kann einerseits über die Unterstützung der betrieblichen Akteure in den Unternehmen geschehen. Andererseits kann die Netzwerkarbeit intensiviert und so kollegiales Lernen unterstützt werden.

Die **Sozialpartner** sollten verstärkt ihre Strukturen und ihre Zugänge zu den Unternehmen nutzen, um das Thema auf die Agenda zu setzen. Dabei sollten sie sowohl Unterstützung für Beschäftigte wie auch die jeweiligen betrieblichen Strukturen entwickeln. Die Sozialpartner könnten dazu Netzwerke unterstützen und gute Praxis (schaffen und) publizieren, indem sie Modellprojekte initiieren oder als Kooperationspartner begleiten.

8.3. Betriebe informieren, sensibilisieren und qualifizieren

Letztlich geht es darum, dass alle politischen und fachlichen Impulse in den Betrieben aufgenommen werden – denn hier wird über die Ressourcen für die Personalpolitik entschieden.

Für die **Landesregierung in Sachsen-Anhalt** bedeutet dies, Modellprojekte, Materialien und Veranstaltungen zu initiieren sowie zu unterstützen, die praxisnah und beteiligungsorientiert die Akteurinnen und Akteure in den Betrieben sensibilisieren und qualifizieren. Die könnte u.a. in einer Kampagne zum lebenslangen Lernen in der Ernährungsindustrie erfolgen.

Die **Sozialpartner** können ihre Fortbildungsangebote, Gremienarbeit sowie Materialien daraufhin weiterentwickeln, dass die betrieblichen Akteurinnen und Akteure hier geeignete praxisnahe Impulse erhalten. Folgende Themenfelder sind hierbei zu beachten:

- Die Personalsituation reflektieren und Handlungskonzepte für eine nachhaltige Personalpolitik für Beschäftigte auf einfachen Arbeitsplätzen entwickeln.
- Die Qualifizierungsansätze im Betrieb ausloten und die Beteiligung aller Beschäftigtengruppen stärken, insbesondere der Beschäftigten in einfacher Arbeit.
- Die Fragen der Arbeitsqualität (in ihrer Vielfalt) stärker thematisieren, Handlungsbedarfe aufdecken und gemeinsame Veränderungsansätze entwickeln.
- Reflexion der bestehenden Organisationsstrukturen und Arbeitsabläufe. Es muss geprüft werden, inwiefern die vorhandenen Schlüsselqualifikationen der heute in einfacher Arbeit Beschäftigten deutlich ausgeprägt sind und vielfach „kostenlos“ eingebracht werden. Diese Umsicht und diese verantwortungsvolle und souveräne Handhabung zum Teil schwieriger Produktionsbedingungen werden voraussichtlich in Zukunft weniger selbstverständlich sein. Denn die Beschäftigten mit solchen Potenzialen werden in Branchen mit hohem Fachkräftebedarf und guten Einkommensmöglichkeiten eingebunden werden auch wenn sie dafür eine intensive Förderung brauchen. Aus diesem Reflexionsprozess ließen sich dann notwendige Umstrukturierungen, Qualifizierungen etc. ableiten.

9. Ausblick

Die vorliegende Expertise hat gezeigt, dass die einfachen Arbeitsplätze in der Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt in der Demografiedebatte eine wesentlich größere Rolle spielen müssen, damit die Betriebe ihre wirtschaftliche Position erhalten und ausbauen können. Damit besteht Handlungsbedarf für die Unternehmen, die Sozialpartner und auch die Landesregierung, wenn die Wertschöpfung der Ernährungsindustrie und damit die Arbeitsplätze erhalten werden sollen. Dafür muss der Handlungsbedarf öffentlich benannt, in den Unternehmen erkannt und geeignete Unterstützungsstrukturen für die oftmals ressourcenschwachen kleinen und mittleren Unternehmen bereitgestellt werden. Dazu können politische Initiativen zur Arbeitsqualität, zielgruppenadäquate Qualifizierungskonzepte wie auch Informations- und Sensibilisierungsansätze auf betrieblicher Ebene dienen.

Über Sachsen-Anhalt hinaus ist für die Ernährungsindustrie eine bedeutsame Frage, der sich derzeit nur wenige Arbeitsforschungen widmen, wie sich die Arbeitsqualität für die einfache Arbeit in dieser Branche erhöhen lässt und damit der demografische Wandel bewältigt werden kann. Damit im Zusammenhang wäre zu klären, inwiefern eine demografefeste Personalpolitik in Branchen mit vielen sog. einfachen Arbeitsplätzen künftig gestaltet sein muss, um im demografischen Wandel bestehen zu können – mit hoher Wertschöpfung und hoher Wertschätzung dieser Beschäftigtengruppe. Hier besteht Forschungsbedarf, um branchen- und zielgruppenspezifische Erkenntnisse zu erlangen, die letztlich weitere Handlungsmöglichkeiten auf betrieblicher Ebene eröffnen.

10. Literatur

Abel, Jörg.; Hirsch-Kreinsen, Hartmut, Ittermann, Peter (2009): Einfacharbeit in der Industrie - Status quo und Entwicklungsperspektiven. Soziologische Arbeitspapiere Nr. 24. Dortmund

Abel, Jörg.; Ittermann, Peter, Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2011): Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie Anforderungen und Perspektiven, Soziologisches Arbeitspapier Nr. 29/2011, Dortmund.

Balz Matthias (2009): Branchen im Blickpunkt: Die Ernährungswirtschaft übersteht von den fünf größten deutschen Branchen am besten die aktuelle Krise, in: ifo Schnelldienst 19/2009 – 62. Jahrgang 30. September 2009.

Beckmann Nils, Schmid, Alfons (2009): Betriebliche und berufliche Weiterbildung für Bildungsferne in Hessen, Projektbericht, Frankfurt am Main.

Bieneck, Hans-Jürgen/ Kuhn, Karl (2004): Anforderungen an die Arbeitsforschung für eine neue Qualität der Arbeit, in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft (58) 2004/1.

Böhle, Fritz (2011): Rolle von Erfahrungswissen bei einfacher Produktionsarbeit, Vortrag auf der Tagung „Industrielle Einfacharbeit“ in Dortmund im März 2011.

<http://www.einfacharbeit.de/publikationen.html> (Stand: 4.10.2011)

Brussig, Martin (2010) Erwerbstätigkeit im Alter hängt vom Beruf ab, Altersübergangs-Report 2010-05

Bundesagentur für Arbeit (2011): Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftsgruppen, Stichtag: 31.12.2009: WZ08, Nürnberg.

Conrads, Ralph, Kistler, Ernst, Mußmann, Frank (2009): Zum Stand der quantitativen Forschung über die Qualität der Arbeitsbedingungen in Deutschland, in: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.): Nutzerpotenziale von Beschäftigtenbefragungen - Repräsentative Beschäftigtenbefragungen als wichtige Informationsquelle zur Ermittlung der Arbeitsqualität, Workshop vom 20. Februar 2008 in Dortmund, Dortmund/Berlin/Dresden.

Europäischer Wirtschafts- und Sozialausschuss (2008): Nachhaltiges Produktivitätswachstum und Qualität des Arbeitslebens, Dokumentation der Anhörungen am 12. Juni und 9. September 2008, Brüssel.

Gewerkschaft Nahrung Genuss Gaststätten2010 (Hg.): Branchenbericht 2009 einschl. 1. Halbjahr 2010 des Ernährungsgewerbes,
http://www.ngg.net/branche_betrieb/weitere_branchen/branchen_info/branchen_info_ernaehrung_1/bb_info_ernaehrung_lang.pdf (Stand: 4.10.2011)

Hans-Böckler-Stiftung (Hg.) 2009: Demografie im Wandel – Impulse für eine altersgerechte Arbeit

Hoffmann, T. (Hrsg.) 2005: Einfache Arbeit für Geringqualifizierte. Material und Handlungshilfen. RKW Schriftenreihe: Fachinformation, Band 2. Eschborn.

IGZ BIC Altmark GmbH (2011): Fachkräftebedarfserhebung Altmark 2011, Stendal.
http://www.bic-altmark.de/bic_allgemein/FASA4.pdf (Stand: 4.10.2011)

Kistler, Ernst, Trischler, Falko, Ebert, Andreas (2008): DGB-Index Gute Arbeit - Arbeitsbedingungen und Arbeitsfähigkeit bis zur Rente, Stadtbergen.

Kistler, Ernst/ Mußmann, Frank (Hrsg.) 2009: Arbeitsgestaltung als Zukunftsaufgabe Die Qualität der Arbeit, Hamburg.

Kloft, Holger / Schroeter, Klaus (2010): „Gute Arbeit in der Ernährungswirtschaft und im Hotel- und Gaststättengewerbe – eine Sonderauswertung des DGB-Index Gute Arbeit“, in: Schröder, L. / Urban, H.-J. (Hrsg.): „Gute Arbeit – Handlungsfelder für Betriebe, Politik und Gewerkschaften“, Frankfurt am Main, : 254ff.

Körner, Thomas/ Puch, Katharina/ Wingerter, Christian (2010): Qualität der Arbeit – ein international vereinbarter Indikatorenrahmen, in: Statistisches Bundesamt (Hg): Wirtschaft und Statistik 9/2010.

Kraus, Katrin (2008): Beschäftigungsfähigkeit oder Maximierung von Beschäftigungsoptionen? Ein Beitrag zur Diskussion um neue Leitlinien für Arbeitsmarkt und Beschäftigungspolitik, Expertise im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung, Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik, Bonn.

Lamnek, Siegfried (1993²): Qualitative Sozialforschung, Bd.2, Methoden und Techniken, Weinheim.

Meifort, Barbara (2003): Die einfachen Tätigkeiten. Anforderungen und Qualifizierungserfordernisse aus der Sicht der Berufsbildungsforschung. Bonn. Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.) (2009): IAB Betriebspanel Sachsen-Anhalt: Ergebnisse der 13. Welle, Berlin – zitiert als IAB Betriebspanel Sachsen-Anhalt: Ergebnisse der 13. Welle

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt, Abteilung „Arbeit“ (2009): Analyse der Fachkräftesituation im Land Sachsen-Anhalt und Ausblick bis zum Jahr 2016. Magdeburg

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.) (2010): IAB Betriebspanel Sachsen-Anhalt: Ergebnisse der 14. Welle, Berlin – zitiert als IAB Betriebspanel Sachsen-Anhalt: Ergebnisse der 14. Welle.

Ministerium für Wirtschaft und Arbeit des Landes Sachsen-Anhalt (Hrsg.) (2011): IAB Betriebspanel Sachsen-Anhalt: Ergebnisse der 15. Welle, Berlin – zitiert als IAB Betriebspanel Sachsen-Anhalt: Ergebnisse der 15. Welle.

Statistisches Bundesamt (2010): Beschäftigte und Umsatz der Betriebe im verarbeitenden Gewerbe: Bundesländer, Jahre, Wirtschaftszweige (WZ 08), Wiesbaden. [Stand: 21.10.2010]

Statistisches Bundesamt (2011): Produzierendes Gewerbe 2010- Beschäftigung und Umsatz der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Bergbaus und der Gewinnung von Steinen und Erden nach Bundesländern –, Fachserie 4 Reihe 4.1.4 – Stand: 30.9.2010, Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt , Fachserie 16, Reihe 2.1: Verdienste und Arbeitskosten. Arbeitnehmerverdienste im Produzierenden Gewerbe und im Dienstleistungsbereich 2009, Wiesbaden 2010.

Statistisches Bundesamt (2010): Sonderauswertung des Mikrozensus 2009.

Statistisches Bundesamt (2010), Statistische Jahrbuch, Wiesbaden.

Stegmaier, J. (2009): „Betriebliche Berufsausbildung und Weiterbildung in Deutschland“, IAB, Nürnberg.

Strecker, Otto A., Mirkovic, Mario (2010): Branchenstudie Ernährungswirtschaft Sachsen, Branchenreport-Wirtschaftszweig 10.8 Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln- Dresden. http://www.landwirtschaft.sachsen.de/landwirtschaft/download/Branchenreport_10.8_Sonstige_20100803_V03.pdf (Stand: 4.10.2011)

11. Grafik- und Tabellenverzeichnis

Grafik 1	Verteilung der svpfl. Beschäftigten auf die Branchenzweige in der Ernährungsindustrie in Deutschland 2009	S. 3
Grafik 2	Anteil der Betriebe der Ernährungsindustrie nach Betriebsgrößen in Deutschland 2010	S. 4
Grafik 3	Strukturelle Herausforderungen in der Ernährungsindustrie	S. 5
Grafik 4	Verteilung der svpfl. Beschäftigten auf die Branchenzweige in der Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt 2009	S. 6
Grafik 5	Svpfl. Beschäftigte Frauen und Männer in Einfacharbeit nach Qualifikation in der Nahrungsmittelindustrie in Deutschland 2009 (in 1000)	S. 9
Grafik 6	Anteil der svpfl. Beschäftigten insgesamt und der svpfl. beschäftigten Frauen mit beruflichem Abschluss in Einfacharbeit in den Branchenzweigen der Ernährungsindustrie in Deutschland 2009 (in 1000)	S. 10
Grafik 7	Qualifikationsstruktur der svpfl. Beschäftigten in der Ernährungsindustrie in Deutschland. Ostdeutschland und Sachsen-Anhalt 2009	S. 11
Grafik 8	Svpfl. Beschäftigte Frauen und Männer in Einfacharbeit nach Qualifikation in der Nahrungsmittelindustrie in Sachsen-Anhalt 2009 (in 1000)	S. 12
Grafik 9	Svpfl. Beschäftigte (branchenübergreifend) Frauen und Männer in Einfacharbeit in Deutschland 2009 (in 1000)	S. 12
Grafik 10	Alterstruktur 2009, 2014 und 2019 der svpfl. Beschäftigten der Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt 2009	S. 16
Grafik 11	Anzahl der Beschäftigten in den Entgeltgruppen 2011 (Fall A)	S. 23
Grafik 12	Anzahl der Beschäftigten und Frauen nach den Entgeltgruppen 2011 (Fall A)	S. 24
Grafik 13	Anzahl der Beschäftigten und Anzahl der Beschäftigten über 50 Jahre nach den Entgeltgruppen 2011 (Fall A)	S. 24
Grafik 14	Anzahl der Beschäftigten in den Entgeltgruppen 2011 (Fall B)	S. 27
Grafik 15	Anzahl der Beschäftigten und Frauen nach den Entgeltgruppen 2011 (Fall B)	S. 28
Grafik 16	Anzahl der Beschäftigten und Anzahl der Beschäftigten über 50 Jahre nach den Entgeltgruppen 2011 (Fall B)	S. 28

Grafik 17	Anzahl der Beschäftigten in den Entgeltgruppen 2011 (Fall C)	S. 31
Grafik 18	Anzahl der Beschäftigten und Frauen nach den Entgeltgruppen 2011 (Fall C)	S. 32
Grafik 19	Anzahl der Beschäftigten und Anzahl der Beschäftigten über 50 Jahre nach den Entgeltgruppen 2011 (Fall C)	S. 32
Grafik 20	Auszug aus einer Altersstrukturanalyse des Betriebes 2010 (Fall D)	S.35
Grafik 21	Anzahl der Beschäftigten in den Entgeltgruppen 2011 (Fall D)	S.36
Grafik 22	Anzahl der Beschäftigten und Frauen nach den Entgeltgruppen 2011 (Fall D)	S. 36
Grafik 23	Anzahl der Beschäftigten und Anzahl der Beschäftigten über 50 Jahre nach den Entgeltgruppen 2011 (Fall D)	S. 37
Tabelle 1	Sozialversicherungspflichtige Beschäftigte in der Ernährungsindustrie 2009	S. 6
Tabelle 2	Weiterbildungsaktivität der Betriebe und Weiterbildungsquoten der Beschäftigten (in %) in ausgewählten Branchen	S. 19
Tabelle 3	Fallbeispiele nach Branchenzweig, Mitarbeiteranzahl und Altersdurchschnitt	S. 22
Tabelle 4	Vergleich der Struktur der Einfacharbeit in den Fallbeispielen mit den Daten der Sonderauswertung zum Mikrozensus für Sachsen-Anhalt 2009	S. 42
Tabelle 5	Einschätzungen der Fallbetriebe zu den Tätigkeitsmerkmalen Qualitätskontrolle, Qualitätsdokumentation, Anlernen v. Beschäftigten und Teamleitung	S. 43
Tabelle 6	Ergebnis des Workshops 2011 zur Frage, an welcher Stelle die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten in einfacher Arbeit verbessert werden müssen.	S.45

12. Anhang

- Fragebogen