

**Jörg Abel, Peter Ittermann,
Hartmut Hirsch-Kreinsen**

**Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie
Anforderungen und Perspektiven**

Soziologisches Arbeitspapier Nr. 29/2011

Herausgeber
Prof. Dr. H. Hirsch-Kreinsen
Prof. Dr. J. Weyer

**Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie
Anforderungen und Perspektiven**

**Jörg Abel, Peter Ittermann,
Hartmut Hirsch-Kreinsen**

Arbeitspapier Nr. 29 (Februar 2011)

ISSN 1612-5355

Herausgeber:

Prof. Dr. Hartmut Hirsch-Kreinsen
Lehrstuhl Wirtschafts- und Industriosozologie
is@wiso.tu-dortmund.de
www.wiso.tu-dortmund.de/IS

Prof. Dr. Johannes Weyer
Fachgebiet Techniksoziologie
johannes.weyer@tu-dortmund.de
www.wiso.tu-dortmund.de/TS

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät
Technische Universität Dortmund
D-44221 Dortmund

Ansprechpartnerin:

Dipl.-Päd. Martina Höffmann, e-mail: martina.hoeffmann@tu-dortmund.de

Die Soziologischen Arbeitspapiere erscheinen in loser Folge. Mit ihnen werden Aufsätze (oft als Preprint), sowie Projektberichte und Vorträge publiziert. Die Arbeitspapiere sind daher nicht unbedingt endgültig abgeschlossene wissenschaftliche Beiträge. Sie unterliegen jedoch in jedem Fall einem internen Verfahren der Qualitätskontrolle. Die Reihe hat das Ziel, der Fachöffentlichkeit soziologische Arbeiten aus der Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Fakultät der Technischen Universität Dortmund vorzustellen. Anregungen und kritische Kommentare sind nicht nur willkommen, sondern ausdrücklich erwünscht.

ABSTRACT

Die Studie untersucht die Entwicklungsdynamiken industrieller Einfacharbeit und vertritt die These, dass diese kein Auslaufmodell in der Wirtschaft ist. Am Beispiel der Ernährungsindustrie wird gezeigt, dass trotz tief greifender Technisierungs- und Automatisierungsprozesse einfache, gering qualifizierte Tätigkeiten weiterhin ein zentrales Moment in der industriellen Produktion von Lebensmitteln bleiben. So lässt sich die Ernährungsindustrie zu den industriellen Hochburgen von Einfacharbeit zählen, in denen in Produktion und Verpackung zahlreiche un- und angelernte Arbeitskräfte tätig sind. Dabei verbleiben die Arbeitsanforderungen bei den einfachen Tätigkeiten zwar auf einem geringen Niveau, es findet jedoch der unübersehbare Trend einer Komplexitätsanreicherung statt, der im Arbeitspapier als ‚flexibel-taylorisiertes Muster‘ von Einfacharbeit charakterisiert wird. Letztlich kann gezeigt werden, dass industrielle Einfacharbeit entgegen anders lautenden Diagnosen keine Referenzfolie prekärer Beschäftigung ist. ‚Normalarbeitsverhältnisse‘ prägen auch hier das Bild der Beschäftigungsbedingungen. Jedoch finden sich auch Befunde, die für eine wachsende Bedeutung atypischer Beschäftigung (Leiharbeit, Befristungen, geringfügige Beschäftigung) sprechen. Das Papier basiert auf den Ergebnissen eines laufenden DFG-Projektes.

The paper discusses the situation and the development perspectives of low-skilled industrial work in Germany. Low-skilled industrial work describes activities that are of low complexity, make few demands on the employees and its performance require only limited qualification efforts. According to the mainstream research, this type of work is significantly losing ground in industrial societies. Germany is normally regarded as a country with a prevailing high-skilled work-force. The paper critically reconsiders this mainstream perspective. The argument is that in specific industrial sectors and fields low-skilled industrial work shows a remarkable stability. In particular, the contribution will focus on low-skilled work in the German food industry. Low-skilled work is a key element in the industrial production of food. Many unskilled and semiskilled workers are employed in the tasks of manufacturing and packaging. Though the job requirements are at a low level, the complexity of work is increasing. But at the same time there are also findings that suggest a growing importance of atypical employment in the food industry. The paper is based on the results of an ongoing project funded by the German Research Foundation.

INHALT

1	Einleitung	8
2	Eckdaten und Entwicklungsverläufe der Ernährungsindustrie	11
2.1	Marktentwicklung und Konzentrationsprozesse.....	11
2.2	Umsatzentwicklung	13
2.3	Erwerbstätige in der Ernährungsindustrie.....	15
2.4	Differenzierung der Beschäftigung nach Branchen und Betriebsgrößen	19
3	Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie	23
3.1	Verbreitung einfacher Arbeit in der Ernährungsindustrie	23
3.2	Einfacharbeit in Teilbranchen der Ernährungsindustrie.....	25
3.3	Strukturmerkmale von Einfachbeschäftigten.....	28
3.4	Tätigkeitsstrukturen von Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie	30
3.5	Zwischenfazit	34
4	Fallstudien zur Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie	35
4.1	Zu den Fallstudienunternehmen	35
4.2	Typisierung der Unternehmen	38
4.3	Zur Beschäftigten- und Qualifikationsstruktur.....	41
4.3.1	Personenbezogene Merkmale	41
4.3.2	Qualifikationsstruktur der Beschäftigten	42
5	Tätigkeitsstrukturen und arbeitsorganisatorische Muster von Einfacharbeit	44
5.1	Einfache Tätigkeiten in Fertigung und Verpackung	44
5.1.1	Einfacharbeit in der Fertigung	45
5.1.2	Einfacharbeit in der Verpackung	49
5.1.3	Arbeitsorganisatorische Einbindung von Einfacharbeit	53
5.2	Typen von Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie	55
5.2.1	Dimensionen von Einfacharbeit: Komplexität und Autonomie	55
5.2.2	Muster von Einfacharbeit	59

6	Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen bei Einfacharbeit	63
6.1	Beschäftigungs- und Arbeitszeiten.....	63
6.2	Ernährungsindustrie als industrieller Niedriglohnbereich.....	65
6.3	Qualifizierungs- und Entwicklungsperspektiven.....	68
7.	Zukunftsaussichten der Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie	71
	Literatur.....	75

ABBILDUNGEN UND TABELLEN

Abb. 1: Umsatz der Industriezweige 2009 (in Mrd. €)	14
Abb. 2: Umsatzanteile einzelner Segmente der Ernährungsindustrie 2009	15
Abb. 3: Vergleichende Daten zur Beschäftigtenzahl in der Ernährungsindustrie	17
Abb. 4: Beschäftigten nach Industriezweigen, Dezember 2009	19
Abb. 5: Einfacharbeiter im verarbeitenden Gewerbe nach Industriezweigen 2007	23
Abb. 6: Veränderung der Beschäftigtenanteile im Ernährungsgewerbe	27
Abb. 7: Muster von industrieller Einfacharbeit.....	60
Tab. 1: Erwerbstätige in der Ernährungsindustrie 1993-2007	18
Tab. 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Segmenten der Ernährungsindustrie 2009.....	20
Tab. 3: Einfacharbeit im Ernährungsgewerbe in Deutschland 1995-2007.....	24
Tab. 4: Beschäftigte in der Ernährungsindustrie nach Stellung im Betrieb, 2007 (in Prozent)	26
Tab. 5: Atypische Beschäftigung von Einfacharbeitern in der Ernährungsindustrie (in Prozent)	30
Tab. 6: Tätigkeitsschwerpunkte in der Ernährungsindustrie und der Industrie (in Prozent), 2007	31
Tab. 7: Tätigkeitsschwerpunkte in Teilbranchen des Ernährungsgewerbes (in Prozent), 2007	33
Tab. 8: Rahmendaten der untersuchten Fallunternehmen	37
Tab. 9: Monatliche Nettoeinkommen im verarbeitenden Gewerbe und der Ernährungsindustrie (in Prozent).....	66

1 EINLEITUNG

Einfache Arbeit in der Industrie ist seit längerem in der öffentlichen und wissenschaftlichen Diskussion ein vernachlässigtes Thema. Während die Arbeits- und Industriesoziologie sich in der Vergangenheit intensiv mit den Arbeitsbedingungen, Qualifikationsanforderungen und Belastungen tayloristischer Fließbandarbeit auseinandersetzte, führten die strukturellen Veränderungen des Wandels von einer Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft auch zu neuen sozialwissenschaftlichen Forschungsschwerpunkten. Die Beschäftigung mit den Produktionstätigkeiten in der Industrie, und hier insbesondere den repetitiven Tätigkeiten, geriet gegenüber den Dienstleistungsbranchen dabei etwas aus dem Blickfeld.

Das Ziel des vorliegenden Arbeitsberichts ist, insbesondere die einfachen Tätigkeiten in der industriellen Produktion wieder stärker in den Fokus zu rücken.¹ Jenseits der Debatten über den zukünftigen Facharbeitermangel existieren in den Produktionshallen weiterhin erhebliche Anteile von Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern. Einfache Tätigkeiten wurden demnach 2007 aufgrund der Daten des Mikrozensus von 26 Prozent aller Industriebeschäftigten ausgeübt, was einem absoluten Wert von ca. 2,2 Mio. Beschäftigten entspricht. Dabei soll in dieser Studie unter einfacher Arbeit ein Arbeitstypus verstanden werden, der Tätigkeiten umfasst, die im Gegensatz zur qualifizierten Facharbeit keine Berufsausbildung verlangen und die nach kurzen Qualifizierungs- oder Einarbeitungsprozessen ausgeführt werden können. Die einfachen Tätigkeiten sind in der Regel arbeitsplatz- bzw. arbeitsbereichsbezogen; übergeordnetes Wissen und Hintergrundwissen spielen keine bzw. eine untergeordnete Rolle. In der technisch-funktionalen Komplexität und der Handlungsautonomie der Einfacharbeiter bestehen Spielräume ‚nach oben‘, wenngleich diese sich generell auf einem vergleichsweise niedrigen Niveau befinden.

In der (raren) arbeits- und industriesoziologischen Literatur zur industriellen Einfacharbeit seit Mitte der 1990er Jahre stehen vor allem Wandlungstendenzen im Vordergrund. Während in einigen Studien die taylorisierten Formen der Einfacharbeit weiterhin das dominierende Muster bilden, 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 Erhöhung der Qualifikationsanforderungen und einer Erweiterung der Handlungsautonomie der Produktionsarbeit geführt haben. In diesem

¹ Der Arbeitsbericht ist eine Auswertung von Daten und Fallstudien in der Ernährungsindustrie, die im Kontext des Projektes „Bedingungen und Entwicklungsperspektiven ‚einfacher‘ Industriearbeit“ entstanden ist. Das Projekt wird von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) seit 2008 gefördert.

Kontext weist etwa Zeller (2005) darauf hin, dass dadurch möglicherweise auch einfache Tätigkeiten und die Anforderungen an diese Arbeit seit den 1990er Jahren sich nicht nur verändert hätten, sondern angestiegen seien (vgl. Pfeiffer 2007; Adami u.a. 2008).

Am Beispiel der Ernährungsindustrie sollen einfache Tätigkeiten und deren Entwicklungsaussichten näher beleuchtet werden. Die Ernährungsindustrie ist mit Bezug auf die Beschäftigung eine der größten Branche innerhalb der Industrie (hier: verarbeitendes Gewerbe), wird aber in der öffentlichen Wahrnehmung (außer bei Lebensmittelskandalen etc.) und der industriesoziologischen Diskussion kaum zur Kenntnis genommen. Die Ernährungsindustrie zählt zu den Industriezweigen, in denen einfache, manuelle Tätigkeiten traditionell eine hohe Bedeutung aufweisen. Eine eindeutige Abgrenzung der Ernährungsindustrie existiert dabei nicht, was die Ermittlung konkreter Angaben und Vergleichsdaten erschwert. Die Ernährungsindustrie kann zum einen dem verarbeitenden Gewerbe (der „Industrie“) zugerechnet werden. Zum anderen ist sie Teil der ‚Ernährungswirtschaft‘, die neben der Ernährungsindustrie auch Dienstleistungssegmente wie Lebensmittelhandel oder Gastronomie sowie das sogenannte Ernährungshandwerk (insbesondere Fleischereien, Bäckereien, Konditoreien) umfasst. Dabei ist die Differenzierung zwischen Ernährungsindustrie und -handwerk wenig eindeutig. Zur Vereinfachung werden in der Statistik häufig kleinere Betriebe mit unter 20 (bzw. 50) Beschäftigten dem Ernährungshandwerk und die Betriebe ab 20 (bzw. 50) Beschäftigten der Ernährungsindustrie zugerechnet. Der Übergang zwischen Handwerk und Industrie (z.B. Großbäckereien mit industrieller Produktion) ist jedoch in der Wirtschaft fließend. In einer organisationspolitischen Perspektive richtet sich die Abgrenzung weniger nach der Betriebsgröße, sondern nach der Zugehörigkeit zu Innungen, Kammern etc.

Darüber hinaus unterscheiden sich die statistischen Erhebungen darin, welche Branchen der Ernährungsindustrie zugerechnet werden. So werden in einem weiter gefassten Verständnis auch die Getränkeindustrie und/oder die Tabakverarbeitung zur Ernährungsindustrie gezählt. Die amtliche Statistik versucht durch Anpassungen der Wirtschaftszweigsystematiken den veränderten Wirtschaftsstrukturen Rechnung zu tragen. Dies führt im Zeitablauf auch zu (Neu-)Abgrenzungen der Ernährungsindustrie, wodurch eine Längsschnittbetrachtung erschwert wird. In der Aufarbeitung der Eckdaten zur Umsatz- und Beschäftigungsentwicklung wird auf die jeweiligen Bezugsgrößen verwiesen wird.

Methodisches Vorgehen

Der vorliegende Arbeitsbericht basiert zum einen auf der Auswertung vorliegender Studien und Publikationen zu den Entwicklungsverläufen in der Ernährungsindustrie. Hierbei wurden einschlägige Brancheninformationen aus der amtlichen Statistik, Verbandsveröffentlichungen und aus Fachzeitschriften ausgewertet. Da in der Literatur kaum belastbare Daten zur Ver-

breitung von Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie vorliegen, basieren die weiteren Befunde auf einer Sekundärauswertung verfügbarer Massendaten. Die Auswertung bezieht sich auf die Daten des Mikrozensus' des Statistischen Bundesamtes und auf den Angaben des IAB-Betriebspanels. Während es sich beim Mikrozensus um eine repräsentative Haushalts- und Personenbefragung handelt, werden im IAB-Betriebspanel Unternehmen in Form einer repräsentativen Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung befragt. Die beiden Erhebungen bieten unterschiedliche Datengrundlagen zur Analyse des Umfangs und der Entwicklung der industriellen Einfacharbeit: Die Mikrozensus-Erhebung umfasst eine Frage der Erwerbstätigen nach der ‚Stellung im Betrieb‘: Hierbei wurden die ‚an- und ungelerten Arbeiter/Nicht-Facharbeiter‘ sowie die ‚ausführenden Angestellten‘ als Gruppe der Einfachbeschäftigten erfasst. Diese bildet die Bezugsgruppe für die Auswertung von persönlichen Charakteristika, Tätigkeitsschwerpunkten und Berufsabschlüssen der Beschäftigten. Im IAB-Betriebspanel werden Angaben zu ‚Beschäftigten für einfache Tätigkeiten, die keine Berufsausbildung erfordern‘, erhoben. Sowohl der Mikrozensus als auch das IAB-Betriebspanel ermöglichen eine Differenzierung der Einfacharbeit nach Branchen und Betriebsgrößen. Da die Auswahlfragen nicht in jeder Befragungswelle gestellt werden, basiert die Längsschnittbetrachtung auf den Jahrgängen 1995, 2000, 2004 und 2007. Darüber hinaus wurden zur genaueren Untersuchung der Tätigkeitsstrukturen von industrieller Einfacharbeit neben Gesprächen mit Verbandsvertretern zehn Fallstudien in ausgewählten Unternehmen der Ernährungsindustrie durchgeführt (vgl. Kap. 4)

Das Arbeitspapier gliedert sich in die folgenden Kapitel: Im zweiten und dritten Kapitel werden Rahmendaten zur wirtschaftlichen Entwicklung der Ernährungsindustrie vorgestellt, die auf die Marktentwicklung und Beschäftigtenzahlen in der Ernährungsindustrie und ihren Teilssegmenten abzielen. Der vierte Abschnitt widmet sich dem Thema Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie und analysiert deren Strukturmerkmale und Entwicklungsprozesse. Im fünften Kapitel werden die Fallstudienunternehmen in der Ernährungsindustrie vorgestellt. Der sechste Abschnitt thematisiert gängige Muster von Einfacharbeiten, denen die konkreten Tätigkeiten und ihre arbeitsorganisatorische Einbindung zugrunde liegen. Schließlich werden die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in den Unternehmen der Ernährungsindustrie näher betrachtet. Das abschließende Kapitel enthält eine Zusammenfassung sowie einige generalisierende Überlegungen zur Entwicklung von industrieller Einfacharbeit.

2 ECKDATEN UND ENTWICKLUNGSVERLÄUFE DER ERNÄHRUNGSINDUSTRIE

2.1 MARKTENTWICKLUNG UND KONZENTRATIONSPROZESSE

Die Marktstrukturen der Ernährungsindustrie sind stark durch die Marktmacht des *Lebensmitteleinzelhandels* – und hier insbesondere der Discounter – geprägt (ISA Consult 2002: 11). Der Lebensmittelhandel ist der wichtigste Absatzpartner der Ernährungsindustrie und liegt damit vor dem sogenannten Außer-Haus-Markt² und dem Export an erster Stelle (BVE 2009a: 3ff.). Aufgrund der Konzentration des deutschen Lebensmitteleinzelhandels ist der Lebensmittelmarkt ein Käufermarkt. Insbesondere die Discounter üben einen enormen Preisdruck auf die Lebensmittelhersteller aus, der dazu führt, dass die Preise für Lebensmittel wesentlich langsamer angestiegen sind als der Verbraucherpreisindex; so stiegen die Verbraucherpreise zwischen 1980 und 2009 um 85 Prozent, während die Preise für Nahrungsmittel und alkoholfreie Getränke nur um 50 Prozent zunahmen (BVE 2010b).

Wie stark die Konzentration im Lebensmitteleinzelhandel ist, zeigt die Marktdominanz der fünf größten Lebensmittelketten (Edeka, Rewe, Schwarz-Gruppe mit Lidl, Kaufland etc., Aldi, Metro), die zusammen ca. 72 Prozent Marktanteil aufweisen (BVE 2009a: 4). Einen erheblichen Anteil haben dabei die jeweiligen Discounter der Lebensmittelketten; insgesamt stieg der Marktanteil der Discounter von ca. 32 Prozent (2000) auf 44 Prozent (2009) (NGG 2010a: 8). So verzeichnet der BVE (2009b: 2) in dem Zeitraum zwischen September 2008 und September 2009 zwölf Preissenkungsrunden im Lebensmitteleinzelhandel, die die Ertragslage der Ernährungsindustrie geschwächt hat.

Im Unterschied zu dem Lebensmitteleinzelhandel mit seiner hohen Konzentration ist der *Anbietermarkt* extrem zersplittert. Gleichwohl ist auch in der Ernährungsindustrie ein wachsender Konzentrationsprozess zu beobachten, der aber nicht den Grad des Lebensmittelhandels erreicht. Zwar haben die zehn größten Lebensmittelproduzenten in Deutschland nur einen Marktanteil von rund 19 Prozent (2008) (NGG 2010a: 7), aber der Konzentrationsprozess schreitet weiter voran: „Kooperationen zwischen Unternehmen sowie Unternehmensfusionen und Übernahmen fanden bisher insbesondere in den Branchen Schlachten und Fleischverar-

² „Laut Definition ist der Außer-Haus-Konsum eine gewerbliche Verpflegung, die (freiwillig oder unfreiwillig) außerhalb der eigenen vier Wände in Anspruch genommen wird. Dieser ‚Gastronomie-Markt‘ umfasst vier Teilbereiche: Bedienungsgastronomie, Quickservicerestaurants (Imbiss und Schnellrestaurants), Arbeits- und Ausbildungsplatzverpflegung und Erlebnisgastronomie.“ (<http://www.bve-online.de>)

beitung, Milchwirtschaft³, Backwarengewerbe, Zuckerindustrie, Zigarettenindustrie sowie in der Brauwirtschaft statt.“ (NGG 2010a: 7; für die Fleischwirtschaft vgl. Beile u.a. 2007: 93)⁴ Von 1960 bis 2007 nahm die Zahl der Unternehmen im Ernährungsgewerbe um knapp 25 Prozent ab (NGG 2010a: 7). Allerdings bleiben die einzelnen Betriebseinheiten in den größeren Unternehmen weiterhin klein- bzw. mittelbetrieblich strukturiert.

Eine dritte Entwicklung, die der Ernährungsindustrie zu schaffen macht, ist die Entwicklung der *Rohstoffpreise*. Insbesondere in den Jahren 2006 bis 2008 stiegen die Agrarrohstoffpreise auf ein Rekordniveau, sind aber 2009 wieder zurückgegangen und haben sich inzwischen stabilisiert (BVE 2009a: 3). Gleichwohl ist die Entwicklung der Rohstoffpreise generellen Schwankungen unterworfen, die kurzfristiger (wetterbedingte Produktionsausfälle, steigende Rohölpreise, abnehmende Lagerbestände etc.) oder langfristiger, struktureller Natur (Veränderung der qualitativen Nachfrage, globales Bevölkerungswachstum, Klimaveränderung etc.) sind (vgl. BMELV 2008: 9-12). Allerdings darf die Bedeutung der Rohstoffpreise nicht überbewertet werden: „Eine verengte Betrachtung von Rohstoffpreisen und ihren Auswirkungen auf Erzeuger- und Verbraucherpreise ist nicht zulässig.“ (BVE 2009b: 1)

Ein vierter Aspekt, der den Lebensmittelmarkt prägt, ist die Bedeutung von Lebensmitteln als äußerst *sensibles Wirtschaftsgut*, was insbesondere die Skandale der letzten Jahre (BSE, Gammelfleisch, Dioxinskandal etc.) verdeutlichen. In der Folge ist bei den Verbrauchern eine erhöhte Vorsicht zu konstatieren, die sich etwa in der steigenden Nachfrage nach biologisch erzeugten Produkten oder den Diskussionen um die Kennzeichnungspflicht zeigt. Außerdem haben sich die Essgewohnheiten der Konsumenten hin zu einer gesunden Ernährung verändert (weniger Fett und Cholesterin etc.). Diese Nachfrageveränderungen auf Seiten der Endkunden führen zu höheren Aufwänden in der Herstellung von Lebensmitteln (etwa Zertifizierung nach IFS, BRC-Standard etc.), was u.a. die Beschaffung, die Produktionsprozesse oder die Hygieneanforderungen betrifft.

³ Die Milchwirtschaft scheint einem besonders starken Konzentrationsprozess zu unterliegen (Revilla Diez/Brandt 2005: 18). So ist die Zahl der milchverarbeitenden Betriebe von 273 (2000) auf 219 (2008) gesunken (Maack u.a. 2009: 19). Aktuell steht die Fusion von Nordmilch und Humana auf der Tagesordnung, die nach der Fusion etwa 5.000 Mitarbeiter beschäftigen und einen Umsatz von 4 Mrd. Euro erzielen werden (Süddeutsche Zeitung vom 22. Juni 2010).

⁴ Die Süßwarenindustrie scheint von dem Konzentrationsprozess in geringerem Umfang betroffen zu sein: Zwar sank auch hier seit 1993 die Anzahl der Unternehmen von 276 auf 206, was sich aber zu einem erheblichen Teil aufgrund der Änderung des Berichtswesens erklären dürfte (statt Betrieben ab 20 Beschäftigten nur noch Betriebe ab 50 Beschäftigten); die große Konzentrationswelle bzw. das Unternehmenssterben fand in der Süßwarenindustrie in den sechziger und siebziger Jahren statt, wo die Zahl der Betriebe von 451 (1962) auf 301 (1975) und 251 (1980) sank (BDSI 2009: 17).

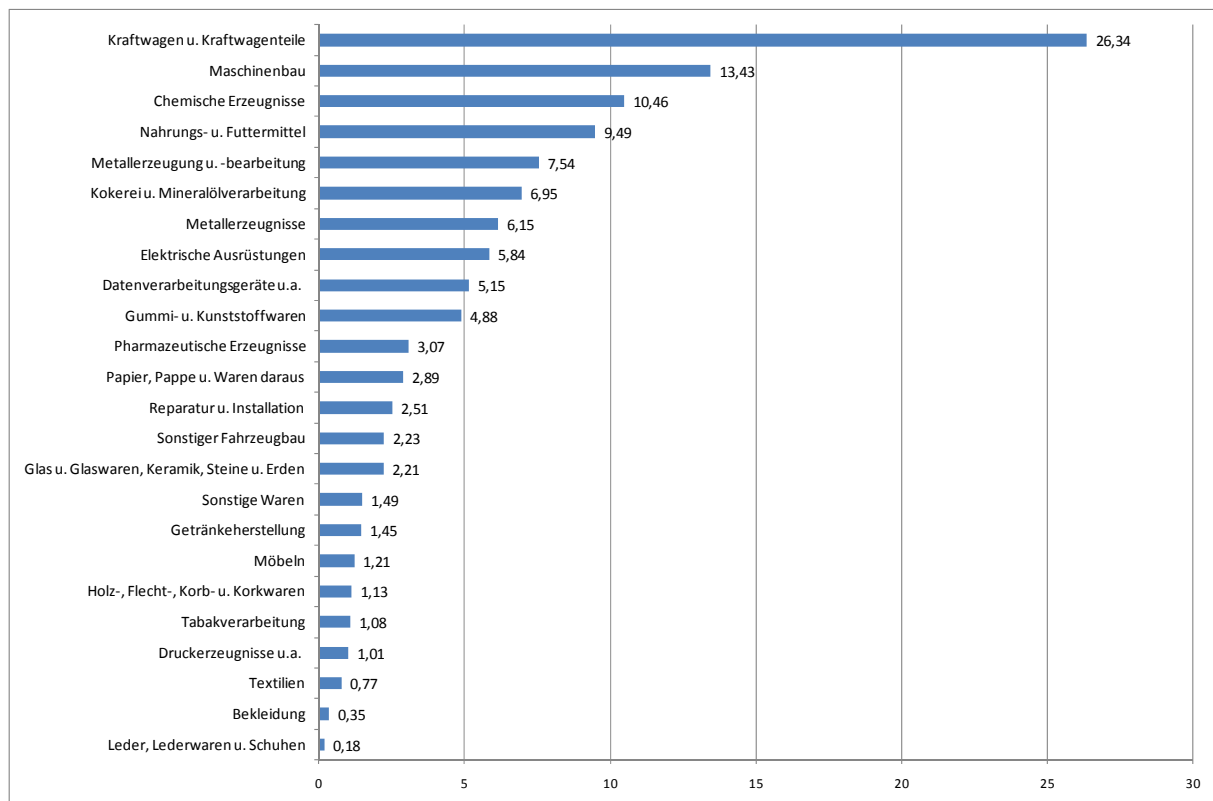
2.2 UMSATZENTWICKLUNG

Zur Umsatzentwicklung in der Ernährungsindustrie liegen unterschiedliche Angaben vor, die von der jeweiligen Abgrenzung der Branche abhängen. Nach den Angaben des Statistischen Bundesamtes erzielte die Nahrungs- und Futtermittelindustrie 2008 einen Umsatz von 138 Mrd. Euro. Mit der Getränkeherstellung (19,8 Mrd. Euro) und der Tabakverarbeitung (18,3 Mrd. Euro) ergibt sich für die Ernährungsindustrie im weiter gefassten Sinne sogar ein Umsatz von 176 Mrd. Euro (Statistisches Bundesamt 2010b: 12, 14). Nach Angaben der Bundesvereinigung der deutschen Ernährungsindustrie (BVE) wurde 2008 ein Umsatzvolumen von 41,4 Mrd. Euro im Ausland getätigt, was 26,5 Prozent des Gesamtumsatzes der Branche entspricht.

Insgesamt verzeichnete die Ernährungsindustrie in den letzten Jahren ein stabiles Umsatzwachstum. 2008 ergab sich gegenüber dem Vorjahr ein nominales Wachstum von 5,6 Prozent, das reale Wachstum schätzt der BVE auf 0,9 Prozent (BVE 2010b: 3). Das nominale Umsatzwachstum resultierte zu einem Großteil aus Preissteigerungen, die „wegen gestiegener Rohstoff- und Produktionskosten ... unausweichlich“ waren (BVE 2009a: 3). Ein zweites stabilisierendes Moment waren die gestiegenen Exporte, die 2008 im Vergleich zu 2007 um 15 Prozent zunahmen, so dass der Exportanteil am Umsatz 27 Prozent (zu 83 Prozent in EU-Länder; BVE 2010b) beträgt (1998: ca. 17 Prozent) (Balz 2009: 20f.). Von der allgemeinen Wirtschafts- und Finanzkrise ist die deutsche Ernährungsindustrie weitgehend verschont geblieben ist. In 2009 wirkte sich die globale Finanzmarkt- und Konjunkturkrise zwar auch auf die Ernährungsindustrie aus, der Umsatzrückgang nominal von 4,1 Prozent auf 132,5 Mrd. Euro blieb jedoch deutlich unter den Rückgängen anderer Branchen des verarbeitenden Gewerbes (NGG 2010a: 2; vgl. NEW.S 2010). Das Ernährungsgewerbe „bildet 2009 einen Stabilitätsanker in der deutschen Wirtschaft“ (Balz 2009: 20); dies gilt auch für die Anbieter von Luxusprodukten. In einer langfristigen Betrachtung ist das Umsatzvolumen in den letzten zehn Jahren deutlich angestiegen: von rund 116 Mrd. Euro (1999) auf rund 132 Mrd. Euro (2009) (NGG 2010a: 2).

Im Branchenvergleich zeigt sich, dass die Ernährungsindustrie (Nahrungs- und Futtermittel) neben der Automobilindustrie und dem Maschinenbau zu den umsatzstärksten Industriezweigen zählt (Abb. 1). Bezieht man die Getränkeherstellung und Tabakverarbeitung mit ein, liegt der Umsatz sogar noch höher.

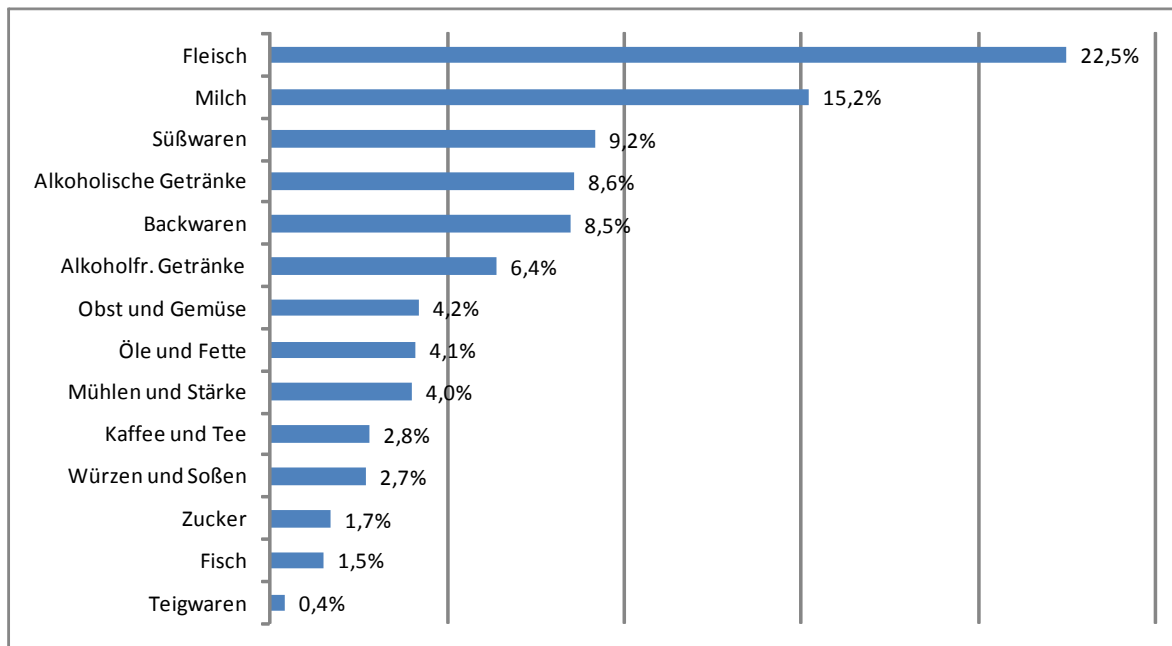
Abb. 1: Umsatz der Industriezweige 2009 (in Mrd. Euro)



Quelle: Statistisches Bundesamt 2010a: 9

Die Ernährungsindustrie ist eine heterogene Industriebranche, die zahlreiche Teilsegmente umfasst. Neben der Getränkeherstellung und der Tabakverarbeitung lassen sich nach der WZ 08 des Statistischen Bundesamtes neun weitere Teilbranchen differenzieren: Schlachten und Fleischverarbeitung, Fischverarbeitung, Obst- und Gemüseverarbeitung, Herstellung von pflanzlichen und tierischen Ölen und Fetten, Milchverarbeitung, Mahl- und Schälmaschinen, Herstellung von Stärke und Stärkeerzeugnissen, Herstellung von Back- und Teigwaren, Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln (einschl. Zucker und Süßwaren) sowie Herstellung von Futtermitteln. Die höchsten Anteile am Gesamtumsatz erzielten 2009 die Schlacht- und Fleischverarbeitung (22 Prozent), die Milchwirtschaft (15 Prozent) und die Süßwarenindustrie (neun Prozent) (Abb. 2). Von geringerer Bedeutung hingegen sind bezogen auf die Umsatzanteile die Zuckerindustrie, Fischverarbeitung und Herstellung von Teigwaren.

Abb. 2: Umsatzanteile einzelner Segmente der Ernährungsindustrie 2009



Quelle: BVE 2010b

Dabei erzielte das Segment ‚Schlachten und Fleischverarbeitung‘ 2009 einen Umsatz von 34,4 Mrd. Euro, die ‚Milchverarbeitung‘ von 25,2 Mrd. Euro. In der ‚Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln‘, zu der auch die Süßwarenindustrie zählt, wurden 28 Mrd. Euro umgesetzt (Statistisches Bundesamt 2010b: 12, 14).

2.3 ERWERBSTÄTIGE IN DER ERNÄHRUNGSINDUSTRIE

In der Einleitung wurde darauf verwiesen, dass unterschiedliche Ansätze zur Abgrenzung und Definition der Ernährungsindustrie vorliegen. Zwangsläufig liegen abweichende und zum Teil widersprüchliche Angaben zum Ausmaß und zur Entwicklung der Ernährungsindustrie vor. Dies zeigen die vorliegenden Beschäftigtenzahlen, die sich je nach Erhebung mitunter deutlich unterscheiden. Die folgenden Ausführungen geben – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – eine Übersicht über aktuelle Daten zum Ausmaß und zur Entwicklung der Erwerbstätigkeit in der Ernährungsindustrie.

Das Statistische Bundesamt weist in seinen Produktionserhebungen auf der Basis der *Jahresberichte der Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes* mit mindestens 20 Beschäftigten für 2009 in der Ernährungsindustrie insgesamt rund 546.000 Erwerbstätige in 5.900 Betrieben aus. Davon entfallen auf die Getränkeherstellung 61.180, auf die Tabakverarbeitung 9.743 Erwerbstätige und auf die restliche Ernährungsindustrie 475.044 Beschäftigte (Statistisches Bundesamt 2010d). Diesen Daten entsprechen auch die Angaben der *Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie* (BVE 2010b), die für 2009 535.000 Beschäftigte (2008: 530.000 Beschäftigte) in 5.800 Betrieben angibt.

Den Daten des *IAB-Betriebspanels* zufolge lag die Gesamtbeschäftigtenzahl in der Ernährungsindustrie deutlich höher. Demnach waren 2009 rund 835.000 Personen in diesem Industriezweig beschäftigt. Gegenüber 2007 (rund 842.000 Personen) zeichnet sich ein leichter Rückgang der Erwerbstätigenzahl ab. Das IAB-Betriebspanel basiert auf der Befragung von Unternehmen mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Dabei werden auch Kleinbetriebe erfasst, während Solo-Selbstständige und Betriebe ohne Sozialversicherungspflichtige nicht erfasst werden.

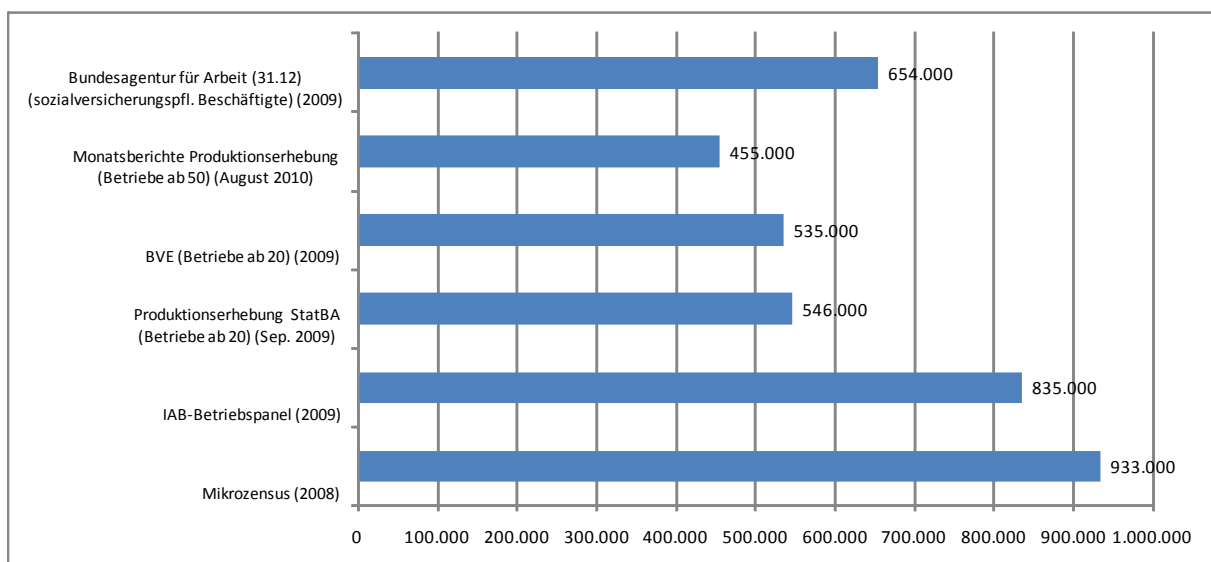
Nach den Angaben des *Mikrozensus' des Statistischen Bundesamtes* waren im Jahresdurchschnitt 2008 sogar rund 933.000 Erwerbstätige in der Ernährungsindustrie beschäftigt (vgl. Statistisches Bundesamt 2008). Diese Zahl hat sich gegenüber 2007 (934.000 Personen) nur unwesentlich verändert (vgl. Statistisches Bundesamt 2007). Die große Mehrheit der Erwerbstätigen sind abhängig Beschäftigte (2008: 885.000, ca. 95 Prozent), der Rest sind Selbstständige und mithelfende Familienangehörige. Der Mikrozensus ist eine Haushaltsbefragung und erfasst alle Beschäftigungsverhältnisse der Befragten unabhängig von der Betriebsgröße oder der Sozialversicherungspflicht.

Nach den Angaben der *Bundesagentur für Arbeit* waren zum 31.12.2009 rund 654.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in der Ernährungsindustrie (einschl. Getränkeherstellung und Tabakverarbeitung) tätig (vgl. Bundesagentur für Arbeit 2009). Diese Zahl hat in den letzten Jahren leicht abgenommen. Mit Blick auf die stabile Gesamtbeschäftigung in der Ernährungsindustrie deutet sich hier ein Wandel von sozialversicherungspflichtigen zu ‚atypischen‘ Beschäftigungsverhältnissen an.

Den vorliegenden Angaben der *monatlichen Produktionserhebungen des Statistischen Bundesamtes* zufolge betrug die Gesamtzahl der Beschäftigten in der Ernährungsindustrie im August 2010 rund 396.000 Erwerbstätige, dies entspricht einer Zunahme zum August 2009 von 1,9 Prozent (Statistisches Bundesamt 2010c: 22f.). Hinzu kommen in der Getränkeherstellung rund 50.000 Personen und in der Tabakwarenherstellung rund 9.000 Personen. In der Produktionserhebung werden jedoch nur die Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten erfasst.

Die Abbildung 3 liefert eine Übersicht über die mit Angaben zwischen 450.000 und über 900.000 Personen deutlichen Unterschiede zur Beschäftigtenzahl in den Erhebungen. Inwiefern allein die Größe der erfassten Betriebe die Unterschiede erklärt, muss an dieser Stelle offen bleiben. Bei aller begrenzten Vergleichbarkeit der Daten und Erhebungen eröffnet die Gegenüberstellung von Mikrozensus- und Produktionserhebungs-Daten jedoch Hinweise darauf, dass ein erheblicher Teil der Beschäftigten in Betrieben tätig ist, die weniger als 20 bzw. 50 Personen beschäftigen. Dies bestätigen auch die Angaben des deutschen Handwerkskammertags, der von rund 480.000 Beschäftigten (2006) in rund 40.000 Betrieben des ‚Ernährungshandwerks‘ ausgeht (www.zdh.de/daten-und-fakten). Darüber hinaus zeigt der Vergleich von BA- und IAB-Daten, dass zahlreiche Beschäftigte in der Ernährungsindustrie nicht sozialversicherungspflichtig tätig sind: So ist die Differenz zwischen den BA-Daten (654.000) und IAB-Daten (835.000) dadurch zu erklären, dass beim IAB-Betriebspanel auch geringfügige, nicht-sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse erfasst werden.

Abb. 3: Vergleichende Daten zur Beschäftigtenzahl in der Ernährungsindustrie



Quelle: eigene Berechnungen

Im Zuge des wirtschaftsstrukturellen Wandels ist in vielen Industriezweigen die Beschäftigtenzahl in den letzten Jahrzehnten deutlich zurückgegangen. Dies betrifft auch die Ernährungsindustrie, in der nach den Angaben des IAB-Betriebspanels 2009 rund 100.000 Erwerbstätige weniger beschäftigt waren als zu Beginn der 1990er Jahre (Tab. 1). Allerdings deuten die aktuellen Zahlen auf eine Konsolidierung bzw. eine leichte Zunahme der Beschäftigtenzahlen in den letzten Jahren hin.

Tab. 1: Erwerbstätige in der Ernährungsindustrie 1993-2007

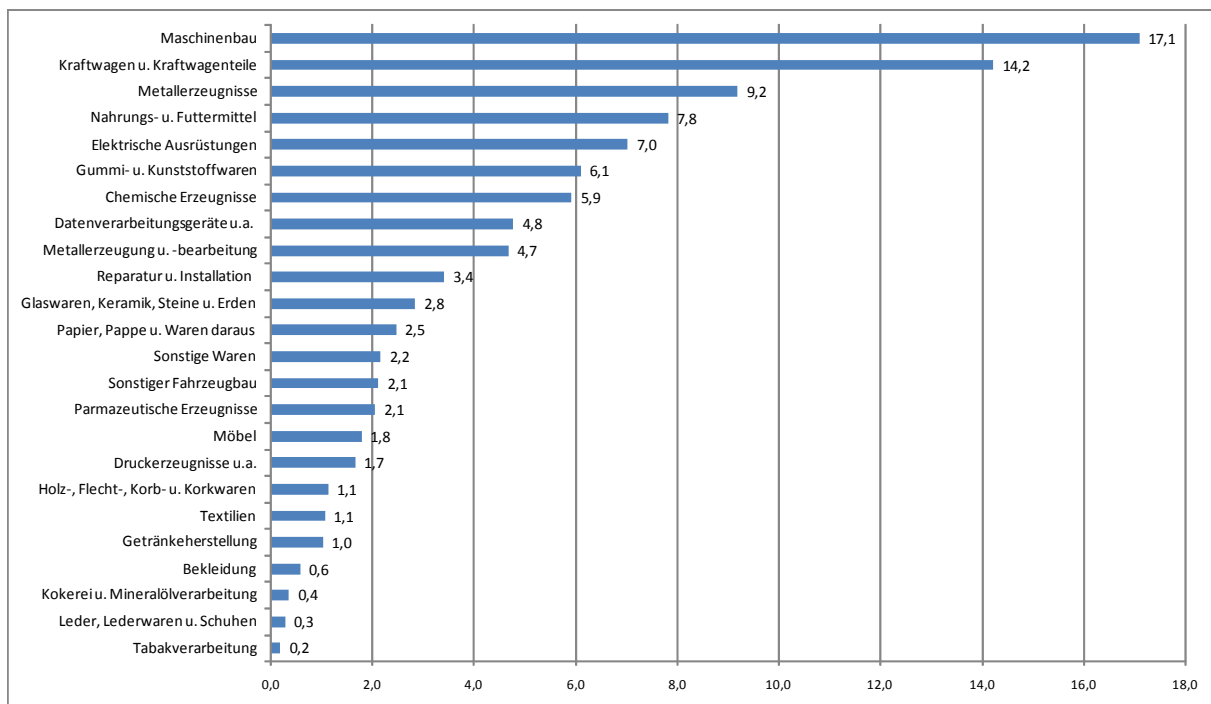
<i>Jahr</i>	<i>Erwerbstätige (gerundete Werte)</i>
1993	938.000
1995	893.000
2000	902.000
2004	814.000
2007	835.000

Quelle: IAB-Betriebspanel; eigene Berechnungen

Auch die Angaben des BVE sprechen für eine Stabilisierung der Beschäftigungsentwicklung in den letzten Jahren. Demnach profitierte die Ernährungsindustrie von der positiven Entwicklung der deutschen Industrie im letzten Jahrzehnt. Selbst in der Krise konnte die Branche in der Eigendarstellung eine stabile Beschäftigungsentwicklung verzeichnen: „Die Ernährungsindustrie ist einer der stabilsten Industriezweige und leistet gerade in der aktuellen Wirtschafts- und Finanzkrise einen wichtigen Beitrag für Wohlstand, Wachstum und Beschäftigung in Deutschland. Die Anzahl der Arbeitnehmer in der Ernährungsindustrie stieg 2009 um 0,8 % auf 535.000 an.“ (BVE 2010a: 12)

Innerhalb des verarbeitenden Gewerbes ist die Ernährungsindustrie eine der größten Branchen. Bezogen auf die Beschäftigung (in Betriebe ab 50 Beschäftigten) liegt sie (einschl. Getränkeherstellung und Tabakverarbeitung) an vierter Stelle hinter dem Maschinenbau, der Stahlindustrie und der Automobilproduktion (Abb. 4). Der Anteil der Ernährungsindustrie an der Gesamtbeschäftigung des verarbeitenden Gewerbes betrug 2009 rund acht Prozent. Bezieht man auch kleinere Betriebe in der Ernährungsindustrie in die Betrachtungen ein, wächst die Bedeutung der Branche innerhalb des verarbeitenden Gewerbes weiter an.

Abb. 4: Beschäftigten nach Industriezweigen*, Dezember 2009



Quelle: Statistisches Bundesamt 2010a: 9; *Anteil an der Gesamtbeschäftigung in der Industrie

2.4 DIFFERENZIERUNG DER BESCHÄFTIGUNG NACH BRANCHEN UND BETRIEBSGRÖßEN

Erwerbstätigkeit in den Teilbranchen

Der Blick auf die Verteilung der Beschäftigten in der Ernährungsindustrie zeigt, dass den Teilbranchen eine unterschiedliche Bedeutung zukommt. Die Teilbranchen „Herstellung von Back- und Teigwaren“ (36,4 Prozent), „Schlachten und Fleischverarbeitung“ (22,0 Prozent), „Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln“ (inkl. Süßwaren) (14,5 Prozent) und „Getränkeherstellung“ (10,4 Prozent) haben die größten Anteile. Die anderen Segmente sind hingegen hinsichtlich der Beschäftigtenanteile von untergeordneter Bedeutung (Tab. 2).

Tab. 2: Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Segmenten der Ernährungsindustrie 2009

<i>Branche</i>	<i>Absolut (gerundete Werte)</i>	<i>Anteil</i>
Herstellung von Back- und Teigwaren	238.000	36,4
Schlachten und Fleischverarbeitung	144.000	22,0
Herstellung von sonstigen Nahrungsmitteln	95.000	14,5
Milchverarbeitung	39.000	6,0
Obst- und Gemüseverarbeitung	25.000	3,8
Herstellung von Futtermitteln	12.000	1,8
Mahl- und Schälmaschinen, Herstellung von Stärke und Stärkeerzeugnissen	11.000	1,7
Fischverarbeitung	6.000	1,0
Herstellung von pflanzlichen und tierischen Ölen und Fetten	5.000	0,7
Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	576.000	88,0
Getränkeherstellung	68.000	10,4
Tabakverarbeitung	10.000	1,6
Ernährungsindustrie	654.000	100

Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2009

Wird der Erfassungsraum der Beschäftigtenzahlen auf Betriebe ab 50 Mitarbeiter eingeschränkt, verändert sich an der grundsätzlichen Verteilung bzw. dem Ranking kaum etwas. Jedoch weisen das Backgewerbe und Segment „Schlachten und Fleischverarbeitung“ geringere Anteilswerte auf; hier zeigt sich die prägende kleinbetriebliche Struktur dieser Teilbranchen.

Erwerbstätige nach Betriebsgrößen

Die Ernährungsindustrie ist vorrangig klein- und mittelbetrieblich strukturiert (vgl. Statistisches Bundesamt 2010a: 21f.), wengleich einige internationale Großunternehmen existieren (ISA Consult 2002: 11). Fasst man unter Ernährungsindustrie alle Betriebe ab 20 Beschäftigte, so ergibt sich bei 535.000 Beschäftigten (2008) in 5.800 Betrieben eine durchschnittliche

Betriebsgröße von ca. 90 Beschäftigten; NEW.S kommt für NRW auf 92 Beschäftigte (NEW.S 2010: 10). Drei Viertel der Betriebe in der Ernährungsindustrie haben weniger als 100 Mitarbeiter (BVE 2009b). Berücksichtigt man nur Betriebe ab 50 Beschäftigte, so verteilen sich die 383.090 Beschäftigten (April 2010) auf 2.331 Betriebe; das entspricht einer durchschnittlichen Betriebsgröße von 164 Mitarbeitern (vgl. eine detaillierte Aufstellung für die Fleischindustrie Beile u.a. 2007: 72, und für das Backgewerbe Beile u.a. 2009: 15; vgl. für die Ernährungswirtschaft NRW NEW.S 2010: 10). Zwischen den Teilbranchen unterscheiden sich die durchschnittlichen Betriebsgrößen erheblich; die größten durchschnittlichen Betriebsgrößen finden sich in der „sonstigen Ernährungsindustrie“ (223 Beschäftigte pro Betrieb), in der „Fischverarbeitung“ (218 Beschäftigte pro Betrieb) und in der „Milchverarbeitung“ (215 Beschäftigten pro Betrieb), die kleinsten Betriebsgrößen weisen die Bereiche „Futtermittel“ (13 Beschäftigte pro Betrieb), „Öle und Fette“ (141 Beschäftigte pro Betrieb) und „Backgewerbe“ (144 Beschäftigte pro Betrieb) auf.

Diese klein- und mittelbetriebliche Struktur erklärt sich vorrangig aus der historischen Entwicklung vieler Unternehmen der Ernährungsindustrie.⁵ Diese sind zumeist aus Handwerksbetrieben mit einem lokalen oder regionalen Absatzmarkt entstanden. In der Folgezeit haben sie sich zu mittelgroßen Industriebetrieben entwickelt. Die großen Konzerne wie Nestlé, Kraft oder Dr. Oetker prägen zwar das Bild der deutschen Ernährungsindustrie, haben aber selbst vielfach nur vergleichsweise kleine Betriebsstätten und teilweise vergleichsweise wenig Beschäftigte in Deutschland: So beschäftigte beispielsweise Dr. Oetker in Deutschland knapp 4.000 Mitarbeiter (<http://www.oetker.de>) und selbst ein ‚Lebensmittel-Riese‘ wie Nestlé hat in Deutschland rund 12.400 Beschäftigte, die sich auf 24 Standorte verteilen; dies entspricht einer durchschnittlichen Betriebsgröße von ca. 517 Beschäftigten (<http://www.nestle.de>). Dennoch ist auch in der Ernährungsindustrie eine Entwicklung zu größeren Betriebseinheiten erkennbar (vgl. BVE 2010a). So haben zwischen 1996 und 2007 die Betriebsgrößenklassen 50-99 (um 5,5 Prozentpunkte) und 100-200 (um 12,8 Prozentpunkte) an Bedeutung gewonnen, während die Zahl der Kleinbetriebe in der Betriebsgrößenklasse 1-49 (-21,7 Prozentpunkte) rückläufig ist (BDSI 2009: 33).

Die große Mehrheit der Klein- und Mittelbetriebe der Ernährungsindustrie vertreibt die Produkte weiterhin auf einem regionalen Absatzmarkt, da eine bundesweite oder internationale

⁵ Auch die Studie von Revilla Diez und Brandt zeigt, dass die Ernährungsindustrie eine Branche mit traditionsreichen Betrieben ist. Ihre Untersuchung in Schleswig-Holstein zeigt ein durchschnittliches Betriebsalter von knapp über 50 Jahren (Revilla Diez/Brandt 2005: 44).

Ausdehnung die Finanzkraft der Unternehmen übersteigen würde.⁶ Dies gilt auch für die Hersteller von Markenprodukten, bei denen die meist höheren Preise sich primär durch den Bekanntheitsgrad der Marke und die damit verbundenen Qualitätsvorstellungen auf dem Markt realisieren lassen. Eine Ausweitung des Exportgeschäftes würde hohe Marketingkosten zur Steigerung des Bekanntheitsgrades erfordern. Darüber hinaus gibt es produktseitige Beschränkungen: Frische Brötchen von Hamburg nach München zu transportieren, ist aus Kosten- und Qualitätsgesichtspunkten nicht sinnvoll. Und nicht zuletzt spielt die Wettbewerbssituation eine entscheidende Rolle. So gibt es beispielsweise in der gesamten Bundesrepublik Mineralwasserquellen, so dass es in der Regel unrentabel ist, ein vergleichsweise kostengünstiges Produkt mit hohen Logistikkosten zu verteuern und damit nicht verkaufbar zu machen.

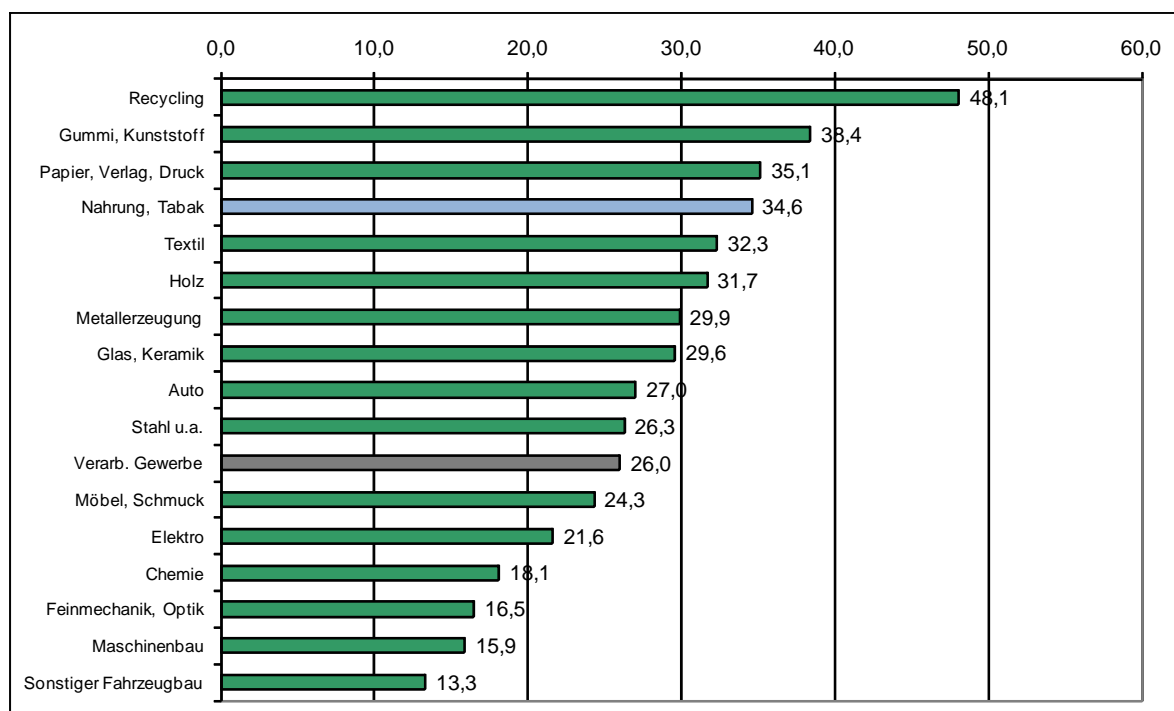
⁶ Jedoch sehen Revilla Diez und Brandt (2005: 50) vor dem Hintergrund der Qualifikationsstruktur, die eine hohe Anzahl Geringqualifizierter aufweist, einen Ansatzpunkt für Verlagerungen ins kostengünstige Ausland.

3 EINFACHARBEIT IN DER ERNÄHRUNGSINDUSTRIE

3.1 VERBREITUNG EINFACHER ARBEIT IN DER ERNÄHRUNGSINDUSTRIE

Nach den Angaben des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes waren im Jahre 2007 rund 8,2 Mio. Erwerbstätige in Deutschland in „Einfacharbeit“, d.h. als un- und angelernte Arbeiter oder als einfache Angestellte, beschäftigt. In der Industrie waren davon rund 2,2 Mio. Personen tätig, der Anteil der Einfacharbeit an der Gesamtbeschäftigung in der Industrie liegt bei ca. 26 Prozent. In der Ernährungsindustrie hat die Einfacharbeit eine hohe Bedeutung. So zählt die Branche zu den Industriezweigen mit den höchsten Anteilen an Einfachbeschäftigten: 34,6 Prozent aller Beschäftigten sind Einfacharbeiter (Abb. 5).⁷ Höhere Anteile weisen nur die Industriezweige Recycling (48,1 Prozent), Gummi- und Kunststoffwaren (38,4 Prozent) und Papier- und Druckgewerbe (35,1 Prozent) auf, während die deutschen Leitindustrien wie Elektroindustrie, Chemieindustrie oder Maschinenbau einen vergleichsweise geringen Anteil an Einfacharbeitern beschäftigen.

Abb. 5: Einfacharbeiter im verarbeitenden Gewerbe nach Industriezweigen 2007



Quelle: eigene Berechnungen nach Mikrozensus 2007; gewichtete Daten

⁷ Nach den Angaben des IAB-Betriebspanels lag der Anteil der Einfachbeschäftigten in der Ernährungsindustrie 2007 bei 31,3 Prozent. Das Ranking ist ähnlich wie beim Mikrozensus: 1. Gummi- und Kunststoffindustrie, 2. Recycling, 3. Ernährungsindustrie, 4. Druck- und Papiergewerbe.

Mit Blick auf die Absolutzahlen der Beschäftigten ist die Ernährungsindustrie sogar der größte industrielle Arbeitgeber für Einfacharbeiter. Hier waren 2007 über 320.000 Personen in Einfacharbeit tätig. Auf den weiteren Plätzen folgen die Automobilherstellung, die Stahlindustrie sowie das Druck- und Papiergewerbe. Nach den Angaben des Mikrozensus' ist der Anteil von einfacher Arbeit in der Ernährungsindustrie im Zeitverlauf sowohl absolut als auch relativ angestiegen (Tab. 3). Mitte der 1990er Jahre waren noch rund 240.000 Personen in Einfacharbeit beschäftigt. Der Anteil stieg in diesem Zeitraum von 29 Prozent auf knapp 35 Prozent.⁸

Tab. 3: Einfacharbeit im Ernährungsgewerbe in Deutschland 1995-2007

	<i>Absolut (gerundete Werte)</i>	<i>Anteil*</i>
1995	244.000	29,2
2000	248.000	29,8
2004	261.000	31,6
2007	323.000	34,6

Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen; *in Prozent der Beschäftigten im Ernährungsgewerbe

Hingegen sprechen die Daten des IAB-Betriebspanels für einen anderen Entwicklungsverlauf. Hier ist im gleichen Zeitraum die Zahl der Einfachbeschäftigten in der Ernährungsindustrie um rund 100.000 Personen deutlich zurückgegangen. Der Anteil an allen Erwerbstätigen der Ernährungsindustrie hat von rund 42 Prozent (1995) auf 31 Prozent (2007) abgenommen. Jüngsten Angaben zufolge waren im Jahre 2009 rund 254.000 Personen in Einfacharbeit beschäftigt, was einem Anteil von rund 30 Prozent entspricht.

Die Gegenüberstellung von Daten des Mikrozensus' und IAB-Betriebspanels zeigt, dass die vorliegenden Angaben zur Entwicklung von Einfacharbeit mit Vorsicht zu betrachten sind. Veränderungen in den Wirtschaftszweigsystematiken und in der Erfassung der Beschäftigungsformen in der Industrie erschweren eine Betrachtung im Zeitverlauf. So ist die deutliche Zunahme der Einfachbeschäftigten in der Ernährungsindustrie nach Mikrozensus zwischen 2004 und 2007 nicht zuletzt auf eine veränderte Methodik⁹ und verbesserte Erfassung

⁸ Diese Angaben bestätigt auch die Studie von ISA Consult, der zufolge ein Drittel der Beschäftigten in der Ernährungsindustrie in NRW keine Ausbildung hat (ISA Consult 2002: 11).

⁹ Der Mikrozensus war bis 2004 als jährliche Erhebung mit einer festen Berichtswoche angelegt. Im Vergleich zu anderen Erhebungen blieben dabei jedoch marginale oder geringfügige Beschäftigungen untererfasst. Seit Beginn des Jahres 2005 wird der Mikrozensus als Erhebung mit gleitender Berichts-

atypischer Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen. Beim IAB-Betriebspanel bleiben Selbstständige (ohne sozialversicherungspflichtig Beschäftigte) und geringfügig Beschäftigte unterfasst. Darüber hinaus handelt es sich um Stichtagsangaben (30.6.), so dass Saisonarbeiter mitunter untererfasst bleiben. Diese spielen jedoch in der Ernährungsindustrie eine nicht unerhebliche Rolle. Die folgenden Charakterisierungen der Einfachbeschäftigten in der Ernährungsindustrie basieren vornehmlich auf den Mikrozensus-Daten, die vertiefende Auswertungsmöglichkeiten der Beschäftigten und Tätigkeiten ermöglichen.

3.2 EINFACHARBEIT IN TEILBRANCHEN DER ERNÄHRUNGSINDUSTRIE

Die generellen Angaben zur Einfachbeschäftigung in der Ernährungsindustrie verbergen die große Heterogenität, die sich in den Teilbranchen eröffnet. So gibt es Segmente mit sehr hohen Einfacharbeitsanteilen und welche mit vergleichsweise geringen, wenngleich selbst die Teilbranche mit dem geringsten Anteil (Mahl- und Schälmaschinen etc.) noch einen Anteil von über 30 Prozent ausweist. Die prozentual höchsten Anteile an Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie haben die Fischverarbeitung (53,5 Prozent), die Herstellung von Futtermitteln (45,7 Prozent), die Obst- und Gemüseverarbeitung (41,9 Prozent) sowie die Tabakverarbeitung (41,2 Prozent) (Tab. 4), die allesamt von den Beschäftigtenzahlen her kleine Teilbranchen der Ernährungsindustrie sind. Die beschäftigungsintensiven Teilbranchen „Fleischverarbeitung“ und „Sonstiges Ernährungsgewerbe“ (mit Backwaren und Süßwaren) liegen bezogen auf den Einfacharbeitsanteil im Durchschnitt der Ernährungsindustrie.

woche durchgeführt, wobei das gesamte Befragungsvolumen gleichmäßig auf die Kalenderwochen des Jahres verteilt werden (vgl. Statistisches Bundesamt 2006).

**Tab. 4: Beschäftigte in der Ernährungsindustrie nach Stellung im Betrieb, 2007
(in Prozent)**

	<i>Einfach- beschäftigte</i>	<i>Facharbeiter</i>	<i>Qualifizierte Angestellte</i>	<i>Hochqual. Angestellte</i>	<i>Sonstige*</i>	<i>Gesamt</i>
Schlachten und Fleischverarbeitung	31,3	23,1	25,9	3,8	15,8	100
Fischverarbeitung	53,5	18,8	11,4	3,5	2,8	100
Obst- und Gemüsever- arbeitung	41,2	19,3	19,8	9,6	7,7	100
Herstellung von Ölen und Fetten	30,2	31,7	10,8	11,0	0	100
Milchverarbeitung; Speiseeis	37,1	26,7	21,3	7,5	5,3	100
Mühlen, Stärke/-erzeug.	30,2	29,2	17,4	4,8	5,6	100
Herstellung von Futter- mitteln	45,7	13,3	20,0	9,7	3,9	100
Sonstiges Ernährungs- gewerbe	35,5	18,7	27,1	5,2	13,5	100
Herstellung von Geträn- ken	30,4	26,1	24,3	13,7	4,9	100
Tabakverarbeitung	41,9	24,0	24,2	5,3	0	100
Ernährungsindustrie	34,6	21,1	25,5	5,9	12,2	100

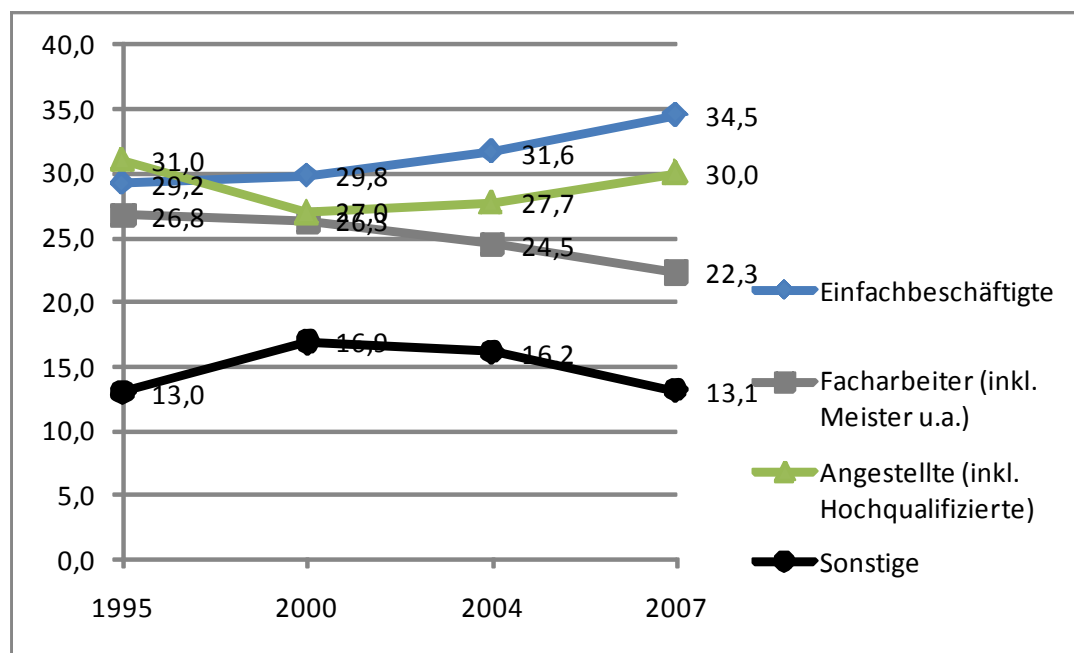
Quelle: eigene Berechnungen nach Mikrozensus 2007, *Beamte, Selbstständige, Auszubildende u.a.

Die Einfachbeschäftigten sind mit 34,6 Prozent in der Ernährungsindustrie die größte Gruppe. Es folgen die Angestellten (25,5 Prozent), die Facharbeiter (21,1 Prozent) und die Hochqualifizierten (5,9 Prozent). Der Facharbeiteranteil ist in der Ernährungsindustrie erheblich geringer als z.B. in der Stahl- und Metallindustrie oder dem Fahrzeugbau. Der Anteil von Angestellten (einschließlich Hochqualifizierten) in der Ernährungsindustrie ist weitaus geringer als in den (FuE-intensiven) Branchen der Chemieindustrie, Elektroindustrie und Feinmechanik. Lediglich in der Getränkeindustrie findet sich ein beachtenswerter Anteil von qualifizierten und hochqualifizierten Angestellten.

Im Zeitverlauf zeigen sich hinsichtlich der Struktur der Erwerbstätigen in der Ernährungsindustrie einige bemerkenswerte Veränderungen (Abb. 6). Der prozentuale Anteil der Einfach-

beschäftigten stieg im Zeitraum zwischen 1995 und 2007 um vier Prozentpunkte, während die Quote der Facharbeiter um sechs Prozentpunkte sank (vgl. für das Backgewerbe Beile u.a. 2009: 69).¹⁰ Auch der Anteil der Angestellten im Ernährungsgewerbe hat zugenommen. Es gibt allerdings Bereiche, die eine gegenläufige Tendenz aufzeigen: So hat in der Milchverarbeitung der Anteil der Beschäftigten ohne Berufsausbildung zwischen 2000 und 2008 abgenommen (Maack u.a. 2009: 46).

Abb. 6: Veränderung der Beschäftigtenanteile im Ernährungsgewerbe



Quelle: Mikrozensus, eigene Berechnungen, gerundete Werte

Wenngleich auch diese Daten im Zeitvergleich aufgrund veränderter Erfassungsmethoden in der amtlichen Statistik mit Vorsicht zu betrachten sind, spricht einiges dafür, dass nach der Phase eines Abbaus von Arbeitsplätzen mit einfachen Tätigkeiten in der Ernährungsindustrie in den 1980er und 1990er Jahren seit Beginn des Jahrzehnts eine Phase der Konsolidierung eingetreten ist, in der auch das Niveau der Einfachbeschäftigung stabil bleibt.¹¹ Die Unter-

¹⁰ Hinsichtlich der Erwerbstätigenstruktur in der Ernährungsindustrie zeigt sich auf der Basis der Angaben des IAB-Betriebspanels eine andere Entwicklung: Demnach war der Anteil der Einfachbeschäftigten zwischen 2004 und 2007 rückläufig (minus sechs Prozentpunkte), während der Anteil der qualifizierten Beschäftigten um den gleichen Wert angestiegen ist (allerdings wird hierbei nicht zwischen Facharbeitern und Angestellten unterschieden).

¹¹ Das bestätigt auch eine Studie aus Schleswig-Holstein, bei der rund die Hälfte der befragten Unternehmen davon ausgeht, dass der Anteil der Geringqualifizierten konstant bleiben wird. Weitere 25

nehmen – insbesondere die kleineren Betriebe – stoßen hinsichtlich der Möglichkeiten der Automatisierung und Technisierung an Grenzen, welche gegen eine weitere Substitution und Automatisierung von Einfacharbeitsplätzen sprechen. Hingegen ist der Bedarf an hochqualifizierter Arbeit in der Ernährungsindustrie vergleichsweise gering. Im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen hat in der Ernährungsindustrie bislang offenbar keine nachhaltige Akademisierung stattgefunden. Dies lässt sich damit erklären, dass die Ernährungsindustrie als Lowtech-Branche wenig forschungsintensiv ist und dass die Steuerung und Instandhaltung von Maschinen und Anlagen keine Hochschulausbildung benötigen, sondern allenfalls die Qualifikationen einschlägiger Ausbildungsberufe.

3.3 STRUKTURMERKMALE VON EINFACHBESCHÄFTIGTEN

Geringqualifizierte und Einfachbeschäftigte werden in der einschlägigen Literatur häufig dadurch charakterisiert, dass sie gegenüber anderen Beschäftigtengruppen ein vergleichsweise geringes *Qualifikationsniveau* (hinsichtlich Schulabschlüssen und Berufsausbildung) aufweisen. Auch die Daten der amtlichen Statistik belegen diese Annahme (vgl. Abel u.a. 2009). Mit Blick auf die Einfacharbeit in der Industrie sind die Anteile von Beschäftigten ohne Schulabschluss bzw. ohne Berufsausbildung im Vergleich zu den Industriebeschäftigten insgesamt überdurchschnittlich hoch. Bei den Einfachbeschäftigten in der Ernährungsindustrie haben rund neun Prozent keinen Schulabschluss und rund 57 Prozent die Hauptschule absolviert. Der Anteil der Personen ohne Berufsabschluss und der Angelernten liegt in der Ernährungsindustrie bei rund 40 Prozent; in der Industrie insgesamt beträgt dieser lediglich ca. 20 Prozent. Dennoch können auch über 60 Prozent der ‚Einfacharbeiter‘ den Abschluss einer (fachfremden) Berufsausbildung vorweisen.

Der Blick auf die *geschlechtsspezifische Verteilung* der Einfachbeschäftigten offenbart hingegen einige Besonderheiten in der Ernährungsindustrie. In der gesamten Industrie überwiegt der Anteil der Männer unter den Einfachbeschäftigten. In der Ernährungsindustrie zeigt sich ein anderes Verhältnis: Hier liegt der Frauenanteil unter den Beschäftigten deutlich höher als in der Industrie. Unter den Einfachbeschäftigten dominieren nach Angaben des IAB-Betriebspanels von 2009 die Frauen (rund 62 Prozent) gegenüber den Männern (ca. 38 Prozent). Kurzum: Die Ernährungsindustrie ist (neben der Textil- und Bekleidungsindustrie) eine der wenigen Frauendomänen in der industriellen Produktion. Dies bezieht sich aber insbesondere auf die geringqualifizierten Beschäftigungsbereiche. Industrielle Einfachbeschäftigung ist des

Prozent gehen sogar von einem Zuwachs aus (Revilla Diez/Brandt 2005: 52). Dagegen argumentieren für die Milchwirtschaft Maack u.a. (2009: 46f.).

Weiteren ein Arbeitsbereich, in denen der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund vergleichsweise hoch ist. So liegt der Anteil der *ausländischen Einfachbeschäftigten* in der Industrie bei rund 19 Prozent und im Ernährungsgewerbe sogar bei 21 Prozent, während er in der Gesamtbeschäftigung bei unter zehn Prozent liegt.

Im Gegensatz zum anderen Wirtschaftsbereichen, in denen flexible und atypische Beschäftigungsverhältnisse eine hohe und wachsende Verbreitung aufweisen, ist die Beschäftigung im Industriesektor noch vergleichsweise häufig als *Normalarbeitsverhältnis* zu charakterisieren. Die Teilzeitquote ist in der Industrie deutlich niedriger als im Dienstleistungssektor und auch die Anzahl der geringfügig Beschäftigten ist erheblich geringer als in den Branchen des tertiären Sektors. Auch hinsichtlich der Einfacharbeit liegen die Anteile der Vollzeitarbeitsplätze und unbefristeten Beschäftigungen in der Industrie höher als im tertiären Sektor. Jedoch zeichnen sich auch in der hochregulierten Industrie Veränderungen ab, welche die Wachstumsdynamik von atypischen Beschäftigungsformen begünstigen. Die Ernährungsindustrie zählt – nicht zuletzt aufgrund eines hohen Frauenanteils – zu den Industriezweigen, in denen sich *atypische Beschäftigungsverhältnisse* stärker verbreitet haben: Nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit (2010: 167) ist die Ernährungsindustrie der Industriezweig mit dem höchsten Anteil an geringfügig Beschäftigten (20 auf 100 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte). Die Teilzeitquote liegt bei 10,6 Prozent und ist doppelt so hoch wie im verarbeitenden Gewerbe insgesamt (5,9 Prozent).¹² Dabei sind die atypischen Beschäftigungsformen in der Ernährungsindustrie insbesondere im Bereich der Einfacharbeit verbreitet: Hier betrug der Anteil der (unbefristeten) Teilzeitbeschäftigten nach Angaben des Mikrozensus' rund elf Prozent, der Anteil der befristet Beschäftigten rund zehn Prozent und der Anteil der geringfügig Beschäftigten knapp 20 Prozent (Tab. 5). Über 40 Prozent der Einfachbeschäftigten in der Ernährungsindustrie sind demnach atypisch beschäftigt, bei den Frauen sind es sogar über 50 Prozent. Insbesondere der Anteil der geringfügig Beschäftigten ist in den letzten Jahren in der Ernährungsindustrie deutlich angewachsen. Hingegen ist der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse von rund 66 Prozent (2000) auf ca. 59 Prozent (2007) zurückgegangen.

¹² Nur die pharmazeutische Industrie (11,6 Prozent) und die Textilindustrie (11,4 Prozent) weisen noch höhere Anteilswerte an Teilzeitbeschäftigten aus.

Tab. 5: Atypische Beschäftigung von Einfacharbeitern in der Ernährungsindustrie (in Prozent)

	<i>Geringfügig Beschäftigte</i>	<i>Teilzeitbeschäftigte</i>	<i>Befristet Beschäftigte</i>	<i>Normalarbeitsverhältnis*</i>	<i>Gesamt</i>
Insgesamt					
2000	13,9	11,4	9,0	65,7	100
2004	16,7	12,5	7,3	63,4	100
2007	19,9	11,2	10,3	58,6	100
Frauen					
2000	21,0	19,0	8,1	51,9	100
2004	25,3	20,4	5,4	49,0	100
2007	27,6	17,3	8,1	47,0	100

Quelle: eigene Berechnungen nach Mikrozensus 2007;

*Normalarbeitsverhältnis: unbefristete Vollzeitarbeit (einschl. Personen in Elternzeit)

In einer differenzierten Betrachtung des Unternehmen zeichnen sich Unterschiede ab – mit Blick auf die Teilsegmente der Ernährungsindustrie und auf die Betriebsgrößen: Im Backgewerbe hat mit der Ausweitung des Filialnetzes der Anteil der Teilzeit- und geringfügig Beschäftigten (insbesondere im Verkauf) deutlich zugenommen, in der Süßwarenindustrie ist der Teilzeitarbeitsanteil deutlich höher als in anderen Segmenten. Ein wichtigeres Kriterium in der Differenzierung der Unternehmen ist jedoch die Betriebsgröße. Der Anteil der Teilzeitbeschäftigten und der geringfügig Beschäftigten ist in Betrieben ab 50 Beschäftigten erheblich geringer als in der restlichen Ernährungsindustrie. Hier zeigt sich, dass diese atypischen Beschäftigungsformen insbesondere in Kleinbetrieben und den Filialbetrieben von Großbäckereien und Fleischereien verbreitet sind. In den Großunternehmen sind die Möglichkeiten zur Ausweitung von atypischer Beschäftigung aufgrund produktionstechnischer Anforderungen und der verbreiteten Schichtarbeit begrenzt (vgl. ISA Consult 2002: 20).

3.4 TÄTIGKEITSSTRUKTUREN VON EINFACHARBEIT IN DER ERNÄHRUNGSINDUSTRIE

Die vorliegenden Daten ermöglichen einen differenzierten Blick auf die Tätigkeitsstrukturen der Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie. Die Tätigkeitsschwerpunkte unterscheiden sich erheblich zwischen dem Ernährungsgewerbe und der Industrie insgesamt (Tab. 6). Auffällig sind insbesondere die Divergenzen bei den zentralen industriellen Fertigungstätigkeiten (Ma-

schinen bedienen und einrichten, Herstellen, Fertigen, Bearbeiten): Diese machen in der Industrie rund 46 Prozent der Tätigkeiten aus, im Ernährungsgewerbe hingegen lediglich 29 Prozent. Bedeutsamer hingegen sind in der Ernährungsindustrie Tätigkeiten des Ein- und Verkaufs sowie einfache Dienstleistungen, zu denen das Führen von Fahrzeugen, Packen und Verladen, Reinigen und Abfallbeseitigung sowie Sicherheitsdienste zählen.

Tab. 6: Tätigkeitsschwerpunkte in der Ernährungsindustrie und der Industrie (in Prozent), 2007

	<i>Ernährungsind. gesamt</i>	<i>Ernährungsind. Einfacharbeit</i>	<i>Industrie gesamt</i>	<i>Industrie Einfacharbeit</i>
Maschinen bedienen und einrichten	12,5	13,8	22,8	26,0
Herstellen, Fertigen, Bearbeiten	16,2	17,1	23,5	30,6
Reparieren, Instandsetzen	1,2	1,1	3,4	2,0
Büroarbeiten, Marketing, Management	12,9	4,2	23,5	9,9
Handel / Ein- und Verkauf, Kassieren	30,9	23,5	18,2	8,1
Sonstige Dienstleistungen	10,9	7,1		
Einfache Dienstleistungen	14,1	31,9	8,2	23,0
<i>darunter: Fahrzeuge führen, Packen, Beladen</i>	<i>11,4</i>	<i>25,0</i>		
sonstige, k.A.	0,5	0,4	0,5	0,5

Quelle: Mikrozensus 2007, eigene Berechnungen

Zwei Gründe können für die besondere Situation der Ernährungsindustrie angeführt werden: Zum einen verzerrt bei dem Tätigkeitsschwerpunkt Ein- und Verkauf der hohe Anteil von Filialbetrieben (Bäckereien, Fleischereien, Kaffeeröstereien etc.), die eine Besonderheit im verarbeitenden Gewerbe darstellen, aber einen erheblichen Anteil an den Beschäftigten in diesen Teilbranchen ausmachen. So sind etwa bei einer Großbäckerei im Ruhrgebiet von ca. 1.800 Beschäftigten nur 400 Beschäftigte in der Produktion und Verwaltung, aber 1.400 in den Filialbäckereien tätig. Zum anderen übertreffen in zahlreichen Unternehmen der Ernäh-

rungsindustrie die Anteile der Beschäftigten in der Verpackung und Verladung den Anteil der Beschäftigten in der Fertigung. Dies wiederum hat – vermutlich – etwas mit dem höheren Technisierungsgrad der Fertigung im Vergleich zur Verpackung und der enormen Bedeutung der Verpackung für den Markterfolg von Produkten zu tun, so dass es in vielen Unternehmen – auch aufgrund einer breiten Produktpalette – eine hohe Variationsbreite von Verpackungen gibt (vgl. Kap. 5).

Vor diesem Hintergrund ist es wenig verwunderlich, dass die Einfachbeschäftigten in der Ernährungsindustrie mehrheitlich im Bereich einfacher Dienste (31,9 Prozent) und dabei insbesondere in Pack- und Verladearbeiten (25,0 Prozent) tätig sind. Direkt produktive Fertigungsarbeiten (17,1 Prozent) und Maschinenbedienungen (13,8 Prozent) sind demgegenüber seltener Tätigkeiten der Einfachbeschäftigten, und der Anteil dieser Tätigkeiten ist erheblich geringer als in der industriellen Einfacharbeit insgesamt (30,6 Prozent bzw. 26,0 Prozent). Auch hier verzerren die Verkaufstätigkeiten (in Filialbetrieben der Fleischverarbeitung oder des Backgewerbes) das Tätigkeitsspektrum in der Ernährungsindustrie.

Dies belegt auch die differenzierte Betrachtung der Teilbranchen, welche einige deutliche Unterschiede offen legt (vgl. Tab. 7). Hohe Anteilswerte im Bereich Ein- und Verkaufen sowie Kassieren finden sich insbesondere in den Bereichen Backgewerbe und Süßwaren (33,1 Prozent) sowie Fleischverarbeitung (19,8 Prozent), in denen der Übergang zwischen Handel, Handwerk und industrieller Produktion fließend ist. Die anderen Teilbranchen weisen hinsichtlich dieses Tätigkeitsschwerpunktes erheblich geringere Anteilswerte auf. In der Milchverarbeitung (40,5 Prozent) und Getränkeherstellung (27,3 Prozent) sind die Anteile der Maschinen- und Anlagenbedienung vergleichsweise hoch. Überdurchschnittliche Werte im Bereich der (manuellen) Fertigung und Bearbeitung ergeben sich in der Fleischverarbeitung (27,8 Prozent) und dem restlichen Ernährungsgewerbe (29,3 Prozent). In allen Teilsegmenten haben einfache Dienstleistungen eine zentrale Bedeutung, bei denen es sich mehrheitlich um Verpackungs- und Verladungstätigkeiten handelt.

Tab. 7: Tätigkeitsschwerpunkte in Teilbranchen des Ernährungsgewerbes (in Prozent), 2007

	<i>Fleischverarbeitung.</i>	<i>Obstverarbeitung</i>	<i>Milchverarbeitung</i>	<i>Süß-, Backwaren u. a.</i>	<i>Getränkeherstellg.</i>	<i>Restl. Ernährung</i>	<i>Gesamt</i>
Maschinen- und Anlagenbedienung	5,9	23,0	40,5	11,9	27,3	15,7	13,8
Fertigen, Be-/Verarbeiten	27,8	21,5	11,8	13,3	2,6	29,3	17,2
Einkaufen/Verkaufen, Kassieren	19,8	5,8	3,2	33,1	5,3	4,1	23,5
Reparieren Instandsetzen	0,4	2,2	0,9	1,3	2,6	0,0	1,1
Einfache Dienstleistungen	32,0	33,4	33,3	28,7	46,7	38,9	31,9
<i>darunter: Packen, Beladen, Fahrzeuge führen</i>	<i>22,4</i>	<i>30,8</i>	<i>27,5</i>	<i>22,2</i>	<i>43,7</i>	<i>32,0</i>	<i>25,0</i>
Sonstige	14,2	14,1	10,3	11,6	15,4	12,0	12,6
Gesamt	100	100	100	100	100	100	100

Quelle: Mikrozensus 2007, eigene Berechnungen

In einer Verlaufsbeobachtung der Anteilswerte der einfachen Tätigkeiten in der Ernährungsindustrie können mögliche Tätigkeitsverschiebungen identifiziert werden. Die vorliegenden Daten sprechen jedoch zunächst für keine gravierenden Veränderungen der Tätigkeitsstrukturen in den letzten Jahren. Allenfalls im Bereich Ein- und Verkaufen existiert ein Zuwachs von rund 19 Prozent auf rund 23 Prozent, der nicht zuletzt auf veränderte Marktstrukturen u.a. im Backgewerbe (Ausweitung von Filialnetzen) zurückgeführt werden kann (vgl. Beile u.a. 2009). Aussagekräftiger wird die Verlaufsbeobachtung, wenn nur größere Betriebe ab 50 Beschäftigten betrachtet werden. Hier zeigt sich in den letzten Jahren zum einen eine leichte Zunahme der Maschinenbedienungstätigkeiten bei einer gleichzeitigen Abnahme des Anteils der Herstellungs- und Fertigungsarbeiten. Zum anderen verweist ein steigender Anteil bei den einfachen Dienstleistungsarbeiten auf einen Bedeutungszuwachs von Verpackungs- und Beladungstätigkeiten. Letztlich bleiben aber die Veränderungen der Tätigkeiten der Einfachbeschäftigten in der Ernährungsindustrie gering.

3.5 ZWISCHENFAZIT

Die Auswertung vorliegender Breitenerhebungen zeigt, dass Einfacharbeit ein zentrales Element in den Produktions- und Beschäftigungssystemen der Ernährungsindustrie darstellt. Zwar legen einige Daten die Vermutung nahe, dass viele einfache Tätigkeiten in den letzten Jahrzehnten aufgrund von Rationalisierungsprozessen weggefallen sind. Jedoch sind rund ein Drittel der Beschäftigten der Ernährungsindustrie in Einfacharbeit tätig. In zahlreichen Teilbranchen und Unternehmen liegt der Anteil sogar beträchtlich höher. Dabei ist z.B. in der Fischverarbeitung oder der Herstellung von Futtermitteln rund jeder zweite Erwerbstätige ein ‚Einfachbeschäftigter‘, dies spricht für einen stabilen Stellenwert einfacher Tätigkeiten in den Arbeitsfeldern der Nahrungsmittelproduktion, die weder automatisiert noch in qualifizierte Tätigkeitsprofile integriert werden können. Ausgeführt werden die Einfacharbeiten überdurchschnittlich häufig von Frauen und Personen mit Migrationshintergrund. Die Ernährungsindustrie ist einer der wenigen frauendominierten Industriezweigen; sie bietet den weiblichen Beschäftigten jedoch vornehmlich geringqualifizierte Tätigkeiten an. Zwar sind dabei unbefristete Vollzeit Arbeitsplätze noch die Regel, die Anteile atypischer und prekärer Beschäftigungsformen wächst jedoch dynamisch an. So liegt aufgrund der vorliegenden Angaben die Vermutung nahe, dass die Stabilität bzw. Wachstumsdynamik der Einfachbeschäftigung in der Ernährungsindustrie insbesondere auf die wachsende Ausdifferenzierung der Beschäftigungsverhältnisse zurückzuführen ist. Letztlich verändern sich auch die Tätigkeitsschwerpunkte in der Ernährungsindustrie: Angesichts der wachsenden Technisierung der Produktion zeichnet sich eine Bedeutungsabnahme klassischer Herstellungsarbeiten zugunsten von Maschinenbedienungen und Dienstleistungstätigkeiten ab. Dies kann zu neuen Anforderungen an die Einfachbeschäftigten führen. In den folgenden Kapiteln werden die Tätigkeitsstrukturen und Anforderungen an die Einfacharbeitenden in der Ernährungsindustrie auf der Basis qualitativer Untersuchungen näher analysiert.

4 FALLSTUDIEN ZUR EINFACHARBEIT IN DER ERNÄHRUNGSINDUSTRIE

Die quantitative Auswertung vorliegender Breitendaten eröffnet in einem ersten Zugriff ein differenziertes Bild von der Situation der Einfachbeschäftigten in der Ernährungsindustrie. Allerdings lassen sich die konkreten Tätigkeitsanforderungen und deren Veränderungen im Zeitablauf auf Grundlage der Breitendaten nicht eruieren. Deshalb wurden zur Vertiefung zehn Unternehmensbefragungen in der Ernährungsindustrie durchgeführt, um ein genaueres Bild über die Qualifikationsstrukturen, die Tätigkeiten, die arbeitsorganisatorische Einbindung von Einfacharbeit, die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen sowie die betriebliche Interessenpolitik in Bezug auf Einfacharbeit zeichnen zu können. Die Auswahl der Betriebe erfolgte aufgrund von Verbandsgesprächen, Literaturstudien und weiteren Recherchen; befragt wurden vorrangig Geschäftsführer, Produktionsleiter, Personalleiter und Betriebsräte. Ausgewählt wurden mittelgroße Unternehmen unterschiedlicher Teilbranchen mit einem hohen Anteil an Einfacharbeit. Darüber hinaus wurden drei Gespräche mit Verbands- und Gewerkschaftsvertretern geführt: der Hauptverwaltung der Gewerkschaft Nahrung, Genuss, Gaststätten (NGG), dem Arbeitgeberverband der Ernährungsindustrie Nordrhein-Westfalen (AEN) und dem sozialpartnerschaftlichen Projekt von Gewerkschaft und Arbeitgebern (NEW.S).

4.1 ZU DEN FALLSTUDIENUNTERNEHMEN

Die Ernährungsindustrie ist überwiegend klein- und mittelbetrieblich strukturiert. Die Beschäftigtenzahl der befragten Betriebe liegt zwischen 100 und 600 Beschäftigten am jeweiligen Standort; in einigen Fällen sind die Unternehmen deutlich größer und hatten europaweit bis zu 7.500 Beschäftigte. Bei der Auswahl der Betriebe sollten die relevanten Branchen der Ernährungsindustrie abgedeckt werden; dementsprechend sind vier Betriebe der Süßwarenindustrie, je zwei Betriebe der Backwarenindustrie und Fleischverarbeitung sowie je ein Unternehmen der Getränkeindustrie und Milchverarbeitung zuzurechnen:

- *E1* ist ein ostdeutsches Unternehmen, das seit über 200 Jahren Süßwaren herstellt. Im Unternehmen arbeiten ca. 500 Beschäftigte an drei Standorten, wobei der untersuchte Standort mit 220 Beschäftigten, davon 175 in der Produktion, der größte ist. Produziert werden 300 verschiedene Produkte, die sowohl handwerklich als auch industriell hergestellt werden; in den letzten Jahren konnten Umsatz- und Gewinnsteigerungen verzeichnet werden. Am untersuchten Standort überwiegt die handwerkliche Produktion.
- *E2* ist ein hessisches Unternehmen, das seit einigen Jahren zu einem Konzern gehört, der europaweit etwa 7.500 Mitarbeiter beschäftigt. Hergestellt werden am Standort Dauerbackwaren in einer geringen Produktvariation; der Umsatz hat sich seit Mitte des Jahrzehnts positiv entwickelt. Am Standort sind ca. 380 Mitarbeiter beschäftigt, davon arbeiten ca. 330 in der hochtechnisierten Produktion.

- E3 ist eine wirtschaftlich gesunde Großbäckerei im Familienbesitz mit Sitz im Ruhrgebiet und beschäftigt insgesamt 1.800 Mitarbeiter, von denen 300 in der Produktion und ca. 100 in der Verwaltung arbeiten; die restlichen Mitarbeiter sind überwiegend Verkaufspersonal in den Filialen. Die etwa 50 Brotsorten werden industriell produziert, während Kuchen und Brötchenspezialitäten einen höheren handwerklichen Anteil beinhalten.
- E4 stellt Fleisch- und Wurstwaren an zwei sauerländischen Standorten her; gegenwärtig wurde vom Unternehmen ein kleiner Gewinn verzeichnet. Insgesamt sind in dem Familienunternehmen 450 Mitarbeiter beschäftigt, davon am untersuchten Produktionsstandort 250. Hergestellt werden ca. 80 unterschiedliche Produkte, wobei der Anteil der manuellen Tätigkeiten vom jeweiligen Produkt abhängt.
- E5 produziert im Ruhrgebiet ca. 150 verschiedene Süßwaren; der Betrieb gehört seit einigen Jahren zu einem süddeutschen Finanzinvestor und wies in den letzten Jahren ein Umsatzminus aus. Von den 250 Beschäftigten arbeiten ca. 200 in der Fertigung, die hochautomatisiert ist.
- E6 ist ein norddeutscher Süßwarenhersteller in Familienbesitz mit einer über 200-jährigen Historie; Umsatz und Gewinn haben sich in den letzten Jahren positiv entwickelt. Am einzigen Standort werden über 300 Produkte, teilweise in aufwendiger Handarbeit, teilweise teilautomatisiert, hergestellt. Insgesamt beschäftigt das Unternehmen ca. 600 Stammkräfte, davon arbeiten ca. 135 in den Verkaufsfilialen.
- E7 ist ein milchverarbeitender Familienbetrieb im Münsterland, der mit 130 Mitarbeitern, davon 90 in der Produktion, ca. 120 Produkte herstellt; der Umsatz schwankt zwischen 50 und 60 Mio. Euro pro Jahr. Die Produktion ist hoch technisiert.
- Das norddeutsche Familienunternehmen E8 stellt Fleisch- und Wurstwaren in fünf Produktgruppen her. Von den 360 Beschäftigten arbeiten 80 in der Produktion und 160 in der Verpackung. Der Umsatz liegt bei ca. 150 Mio. Euro; das Unternehmen macht Gewinne.
- Das süddeutsche Familienunternehmen E9 ist wirtschaftlich gesund und mit 100 Beschäftigten das kleinste untersuchte Unternehmen; es produziert Süßwaren. In der Produktion arbeiten 80 Beschäftigte. Die ca. 180 Produkte werden vorwiegend in Handarbeit hergestellt, dementsprechend ist der Technisierungsgrad gering.
- Der norddeutsche Getränkehersteller E10 ist ein Familienunternehmen und beschäftigt an zwei Standorten 320 Mitarbeiter, von denen ca. 140 in der Produktion und ca. 110 in der Logistik arbeiten. Produziert werden auf hochautomatisierten Anlagen Erfrischungsgetränke in acht Produktgruppen; die Verpackung geschieht vorwiegend manuell. Das Unternehmen verzeichnet bei ca. 112 Mio. Euro Umsatz Gewinne.

In der Tabelle 8 werden die Rahmendaten der Unternehmen zusammengefasst.

Tab. 8: Rahmendaten der untersuchten Fallunternehmen

<i>Unternehmen (Gründung)</i>	<i>Teilbranche Ernährungs- industrie</i>	<i>Beschäftigte am Standort (Produktion)</i>	<i>Wirtschaftliche Situation</i>	<i>Produkt- vielfalt¹³</i>
E1 (1804)	Süßwaren	220 Beschäftigte, - Produktion: 175	stabil saison. Schwankungen	Hoch
E2 (1905)	Dauerbackwaren	380 Beschäftigte, - Produktion: 330	stabil saison. Schwankungen	Gering
E3 (1901)	Backwaren	400 Beschäftigte, - Produktion: 300	stabil saison. Schwankungen	gering/ mittel
E4 (1902)	Fleischwaren	250 Beschäftigte	stabil	Mittel
E5 (1918)	Süßwaren	250 Beschäftigte, - Produktion: 200	unsicher	Mittel
E6 (1806)	Süßwaren	ca. 600 Beschäftig- te	stabil saison. Schwankungen	Hoch
E7 (1889)	Milchverarbeitung	130 Beschäftigte, - Produktion: ca. 90	stabil saison. Schwankungen	Gering
E8 (1834)	Fleischwaren	360 Beschäftigte, - Produktion: 80 - Verpackung: 160	stabil saison. Schwankungen	Gering
E9 (1884)	Süßwaren	100 Beschäftigte, - Produktion: 80	stabil saison. Schwankungen	Hoch
E10 (1909)	Getränke	320 Beschäftigte, - Produktion: 140 - Logistik: 110	stabil saison. Schwankungen	Gering

Quelle: eigene Darstellung

¹³ Die Produktvielfalt ist in den Teilbranchen der Ernährungsindustrie unterschiedlich. Während etwa in der Milchwirtschaft und der Getränkeindustrie eine geringe Produktvielfalt dominiert, ist die Produktvielfalt in der Fleischverarbeitung und der Süßwarenindustrie in der Regel deutlich größer (vgl. Revilla Diez/Brandt 2005: 46).

In der Gesamtbetrachtung weisen die Fallunternehmen einige Gemeinsamkeiten hinsichtlich der wirtschaftlichen Situation auf:

- Nahezu alle Unternehmen weisen eine stabile wirtschaftliche Situation und einen Unternehmensgewinn aus. Trotz der Marktmacht des Lebensmittelhandels schaffen es die Unternehmen aufgrund arbeitsorganisatorischer und technischer Verbesserungen, dem Einsatz von Leiharbeit und vergleichsweise geringen Arbeitskosten einen Gewinn zu erzielen. Die Finanzkrise 2008/2009 hat bei den meisten untersuchten Unternehmen nicht zu Umsatzeinbrüchen geführt; dies gilt interessanterweise auch für hochpreisige Produkte, auf die der Endverbraucher leichter verzichten könnte. Dementsprechend ironisch antwortete ein Interviewpartner auf die Frage nach den Auswirkungen der Wirtschaftskrise: „Wir haben davon gelesen, ja.“ (Personalleiter E6). Lediglich das Unternehmen E5 verzeichnete krisenbedingte Umsatzeinbrüche in Höhe von zwei bis drei Prozent.
- Alle Unternehmen sind saisonalen Schwankungen in der Produktion ausgesetzt, die sich allerdings unterschiedlich intensiv niederschlagen. Die größten Schwankungen finden sich bei den Süßwarenherstellern E6 und E9, da beide mit ihren Produkten vom Weihnachts- und Ostergeschäft abhängen. Zwar verweisen auch die anderen Unternehmen auf saisonalen Schwankungen, die aber nicht so ausgeprägt sind wie bei den beiden Süßwarenherstellern. Hier hängt das Saisongeschäft u.a. von klimatischen Bedingungen (steigender Getränkeverbrauch, höhere Nachfrage nach Grillgut etc.) oder medialen Großereignissen (steigende Nachfrage nach Knabberartikeln etc.) ab.
- Typisch für die Ernährungsindustrie sind hohe Beschäftigtenanteile in den Bereichen Verpackung, Sortierung und Kommissionierung, die sich auch in den untersuchten Unternehmen wiederfinden. Dies bestätigt die an anderer Stelle angesprochene hohe Bedeutung einfacher Dienstleistungstätigkeiten in der industriellen Produktion (vgl. Abschnitt 3.4). In einigen Fällen führt dies dazu, dass – wie im Unternehmen E8 – die Anzahl der Beschäftigten in der Verpackung doppelt so hoch wie die Beschäftigtenzahl in der eigentlichen Herstellung ist.

4.2 TYPISIERUNG DER UNTERNEHMEN

Für die weitere Typisierung der Unternehmen werden im Folgenden die Kategorien der Produktvielfalt sowie des Technisierungsgrades und der damit verbundenen Bedeutung manueller Tätigkeiten ausgewählt. Hinsichtlich der Betriebsgrößen und der wirtschaftlichen Situation sind die Fallunternehmen weitgehend vergleichbar. In der Produktkomplexität und im Grad der Technisierung der Produktion unterscheiden sich die Fallunternehmen hingegen deutlicher. In einigen Unternehmen der Ernährungsindustrie ist die Produktkomplexität eher ge-

ring, die (Massen-)Produkte sind weitgehend standardisiert und bestehen aus wenigen Komponenten. Hiermit ist in der Regel ein höherer Automatisierungsgrad in der Produktion verbunden. Gleiches gilt auch für Unternehmen der Süßwarenindustrie, wenn sie große Mengen eines vergleichsweise einfachen Produktes herstellen (Schokoladentafeln, Bonbons etc.). Anders ist die Situation in den Süßwarenunternehmen, die komplexere Produkte (Pralinen, handbemalte Produkte etc.) herstellen: Hier spielen manuelle Tätigkeiten eine zentrale Rolle. Produktbedingte Automatisierungshindernisse ließen sich allenfalls mit hohen, aber kaum rentablen Investitionen beseitigen.

Auch bei kleinen Losgrößen und den damit implizit verbundenen häufigeren Produktwechseln rentiert sich eine weitgehende Technisierung bzw. Automatisierung häufig nicht, da die Investitions- und Umrüstkosten während der Fertigung zu hoch wären. So ist es für viele Unternehmen der Ernährungsindustrie rentabler, auf manuelle Arbeit zu setzen, da die Beschäftigten flexibler (an unterschiedlichen Maschinen und Anlagen) einsetzbar sind, was angesichts einer ausgeprägten Kundenorientierung der Unternehmen ein wichtiger Wettbewerbsvorteil ist. Auch das breite Spektrum der Verpackungen, die in Abhängigkeit von Kundenwünschen u.a. in Größe und Aussehen stark variieren, verhindert häufig eine weitergehende Technisierung aus Kostengründen. D.h., selbst wenn der Herstellungsprozess weitgehend automatisiert ist, dominiert in der Verpackung (inkl. Sortierung und Kommissionierung) die maschinengestützte manuelle Arbeit. Einen geringeren Technisierungsgrad weisen demnach die Unternehmen auf, die eine große bzw. ausdifferenzierte Produktpalette, wechselnde Saisonartikel oder unterschiedliche Verpackungen anbieten. Dies gilt etwa für Teile der Süßwarenindustrie (ISA Consult 2000: passim) oder für die Backindustrie. Ein höherer Technisierungsgrad ist hingegen in Unternehmen zu erwarten, die große Mengen produzieren, einheitlich verpacken oder deren Produkte sich so ähneln, dass sie über die gleiche automatisierte Anlage laufen können. Beispiele hierfür finden sich in der Milchwirtschaft und der Schlacht- und Fleischverarbeitungsbranche.

Die hier vorgenommene Darstellung von Einflussfaktoren in Unternehmen der Ernährungsindustrie ist rein analytisch. In der Praxis wird es sich immer um ein Zusammenspiel unterschiedlicher Faktoren handeln. Dabei zeigt der Versuch, die untersuchten Unternehmen vorrangig nach ihrem Technisierungsgrad und ihrer Produktvielfalt zu Typen zusammenzufassen, das folgende Bild:

Die ‚Automatisierer‘, im Sinne eines für die Ernährungsindustrie hohen Technisierungsgrades, fertigen bei einer vergleichsweise geringen Produktvielfalt große Losgrößen; bei den untersuchten Betrieben sind dies die Unternehmen E2, E3, E5 und E10. In diesen Betrieben ist der Technisierungsgrad in der Fertigung hoch bis sehr hoch, in der Verpackung – mit Ausnahme

des Unternehmens E2 – jedoch niedriger und damit als mittelhoch zu charakterisieren; hier sind die Unterschiede zwischen diesem Typ und den folgenden geringer als in der Produktion. In der Regel findet sich in allen untersuchten Betrieben in der Verpackung ein niedriges bis mittleres Technisierungsniveau. Aufgrund der eingeschränkten Produktpalette, die in drei der vier Unternehmen weniger als 20 verschiedene Produkte aufweist, sowie der – bis auf das Unternehmen E5 – hohen Finanzkraft sind in diesen Unternehmen weitere Technisierungsschritte finanziell und technisch möglich. In der Folge gehen alle Unternehmen von einer weiteren Reduktion von einfachen Tätigkeiten aus.

Die ‚Handarbeiter‘, zu den die Unternehmen E4, E6 und E9 zählen, bilden gewissermaßen den Gegenpol zu den Automatisierern. Die Unternehmen weisen eine hohe Variation der angebotenen Produkte auf, die bei E6 sogar über 300 liegt, und erreichen deshalb keine großen Losgrößen. Hinzu kommt bei diesen Betrieben, dass sich die Produkte einer weitgehenden Automatisierung sperren, da diese entweder technisch schwierig zu lösen ist oder die Wirtschaftlichkeit hoher Investitionen in Produktions- und Verpackungsanlagen nicht gegeben ist. Hinzu kommt bei den Süßwarenherstellern E6 und E9 ein ausgeprägtes Saisongeschäft, bei denen Produktion und Verpackung nur sechs bis sieben Monate im Jahr mittels Saisonbeschäftigten voll ausgelastet sind. In diesen Unternehmen besteht für die Einfachbeschäftigten auch weiterhin eine Beschäftigungsperspektive, sei es in der Stammebelegschaft oder sei als Saisonkraft.

Zwischen den beiden Polen finden sich die ‚Kombinierer‘ (E1, E7 und E8), bei denen eine Teilautomatisierung insbesondere in der Produktion zu finden ist. Die Losgrößen sind bei E1 und E7 mittelgroß, bei E8 hoch; die Produktvielfalt ist bei E1 mit über 300 Produkten hoch, bei den beiden anderen Unternehmen mit unter 30 verschiedenen Produkten niedrig. Alle Unternehmen haben insbesondere in Bezug auf die Losgröße offenbar den Schwellenwert noch nicht überschritten, ab dem sich eine weitere Technisierung rentieren würde; bei dem ostdeutschen Unternehmen E1 kommt noch ein niedriges Lohngefüge hinzu. Diese mittlere Linie wird über die angeführten Technisierungsbarrieren hinaus von den Unternehmen verfolgt, weil sie sich damit eine Flexibilität aufrechterhalten wollen, die bei einem höheren Technisierungsniveau verloren gehen würde. Grundsätzlich sind auch hier, wie bei den ‚Handarbeitern‘, die Beschäftigungsperspektiven für Einfachbeschäftigte gut, wenngleich in Abhängigkeit von Veränderungen der Produktpalette (Reduzierung der Vielfalt, ‚fertigungsfreundlichere‘ Produkte) auch Risiken bestehen.

4.3 ZUR BESCHÄFTIGTEN- UND QUALIFIKATIONSSTRUKTUR

4.3.1 PERSONENBEZOGENE MERKMALE

Mit Blick auf die Beschäftigtenstrukturen in den untersuchten Betrieben zeigt sich, dass der *Frauenanteil* unter den Beschäftigten sehr hoch ist. Der für die Ernährungsindustrie ermittelte Wert von 61 Prozent Frauenanteil (vgl. Kap. 3.3) findet seinen Niederschlag auch in den Untersuchungsbetrieben. Insbesondere in den Unternehmen der Süßwarenindustrie (E1, E6 und E9), die einen hohen Anteil an Tätigkeiten aufweisen, bei denen eine Fingerfertigkeit gefordert ist, liegt der Frauenanteil bei ca. 80 Prozent; ähnlich hoch ist er auch in dem Unternehmen E4 aus der Fleischwarenindustrie. In den stärker technisierten Unternehmen E2, E7 und E10 überwiegt hingegen der Männeranteil deutlich; hier stellen die Frauen höchstens ca. 30 Prozent der Belegschaft. Diese Männerdominanz bei den ‚Automatisierern‘ hängt vermutlich mit dem erforderlichen Qualifikationsniveau bei der Maschinenbedienung und -führung zusammen.

Der *Altersdurchschnitt* in den untersuchten Unternehmen liegt bei etwa 40 Jahren und entspricht damit dem Wert in der Ernährungsindustrie insgesamt. Verbunden mit niedrigen *Fluktuationsraten* kann das steigende Alter der Beschäftigten langfristig zu Problemen in der Rekrutierung führen, wenngleich die Herausforderung des demographischen Wandels noch nicht ganz oben auf der Prioritätenliste der Unternehmen steht. So ist bislang das Unternehmen E10, in dem der Altersdurchschnitt bei über 45 Jahren liegt, das einzige, das sich mit dieser Thematik eingehender beschäftigt. Die geringen Fluktuationsraten hängen mit den fehlenden Beschäftigungsalternativen für Einfachbeschäftigte in den oftmals ländlichen Regionen zusammen, aber auch mit einer hohen Verbundenheit mit ‚ihrem‘ Unternehmen. Auf der Arbeitgeberseite wird insbesondere in den Familienbetrieben die Verantwortung gesehen, den Geringqualifizierten weiterhin einen Arbeitsplatz anzubieten. Hier verweisen Geschäfts- und Personalleitungen häufig auf die hohe Verlässlichkeit und das enorme Erfahrungswissen der langjährig Beschäftigten. Eine ‚Hire-and-Fire‘-Mentalität bei der Einfachbeschäftigung, wie sie zahlreiche arbeits- und industriesoziologische Studien nahelegen, findet sich in den Untersuchungsbetrieben nicht.

Der *Migrationsanteil* unter den Einfachbeschäftigten ist in den untersuchten Unternehmen sehr unterschiedlich: Der Süßwarenhersteller E6 hat kaum ausländische Beschäftigte, während der Süßwarenhersteller E9 ca. 50 Prozent und der Backwarenhersteller E3 in der Produktion sogar 80 Prozent ausländische Mitarbeiter beschäftigen. Die Hintergründe dieser Unterschiede liegen in den jeweils auszuführenden Tätigkeiten und regionalen Bezügen der Unternehmen. In allen Unternehmen werden *Saisonarbeitskräfte* und/oder *Leiharbeitnehmer* für einfache Tätigkeiten in der Produktion und Verpackung beschäftigt. Die Saisonarbeiterneh-

mer werden während des Saisongeschäfts (Weihnachten, Ostern, heiße Sommer etc.) über mehrere Monate beschäftigt. In dieser Phase machen die Saisonbeschäftigten bis zu 60 Prozent der Produktionsbeschäftigten in den Unternehmen – insbesondere in den Süßwarenunternehmen E6 und E9 – aus. Bei dem Einsatz von Leiharbeit sind die Werte deutlich unterhalb dieser Spitzen: Die Leiharbeitsquote schwankt in den untersuchten Unternehmen zwischen fünf und zehn Prozent; lediglich im Unternehmen E8 liegt sie mit 15 bis 20 Prozent deutlich höher. Dabei sind die Leiharbeitsverhältnisse nicht selten dauerhafter Natur, um diese als verlängerte Probezeit und Rekrutierungspool neuer Mitarbeiter zu nutzen. Somit existieren für die Leiharbeitnehmer langfristig Chancen auf eine Festeinstellung in dem Unternehmen, die jedoch erst nach einem (mitunter mehrjährigen) Leiharbeitsverhältnis und einer (mehrfach) befristeten Beschäftigung realisiert wird. Faktisch wird somit die Probezeit neuer Mitarbeiter von den Unternehmen nicht selten auf mehrere Jahre ausgedehnt. In manchen Unternehmen wird bei größeren Rekrutierungsmaßnahmen vorrangig auf eingearbeitete und motivierte Zeitarbeitskräfte zurückgegriffen.

4.3.2 QUALIFIKATIONSSTRUKTUR DER BESCHÄFTIGTEN

Die Daten zur Qualifikationsstruktur in den untersuchten Unternehmen belegen die hohe Bedeutung geringqualifizierter und einfacher Arbeit in der Ernährungsindustrie. Der für die Ernährungsindustrie ermittelte Anteil von ca. 35 Prozent Einfachbeschäftigten wird auch in den Untersuchungsbetrieben erreicht bzw. in vielen Fällen deutlich überschritten. So liegt der Anteil der un- und angelernten Einfachbeschäftigten in der Produktion durchschnittlich bei etwa 50 bis 60 Prozent. Höhere Anteilswerte an Geringqualifizierten finden sich insbesondere in den ‚Handarbeits-Unternehmen‘, in denen der Anteil bis zu ca. 90 Prozent (Unternehmen E9) betragen kann. Die ‚Automatisierer‘ hingegen weisen im Vergleich geringere Anteile an Einfacharbeit aus und versuchen diese in der Regel auch weiter zu reduzieren. Unterschiede ergeben sich darüber hinaus zum einen auch hinsichtlich der Produktionsbereiche: So liegt z.B. beim Unternehmen E7 der Anteil der geringqualifizierten Arbeit in der Margarineverarbeitung bei 90 Prozent, während er in der Milchverarbeitung lediglich 20 Prozent ausmacht. Zum anderen variiert der Stellenwert einfacher Arbeit auch zwischen den Bereichen der Herstellung und Verpackung. Insgesamt sind die Anteile der Einfachbeschäftigung in den Betrieben besonders hoch ist, die überwiegend manuelle Herstellungsprozesse und einen hohen Verpackungs-, Kommissionierungs- und Sortierungsaufwand aufweisen.

Letztlich lässt sich in den Unternehmen eine Zuordnung der Beschäftigten zu den Gruppen der ungelerten, angelernten oder qualifizierten Mitarbeiter nicht immer eindeutig vornehmen. So wurden von einigen Gesprächspartnern die Beschäftigten mit einer fachnahen Berufsausbildung oder einer langjährigen betrieblichen Anlernung den qualifizierten Beschäftig-

ten zugerechnet, insbesondere, wenn die betriebliche Erfahrung gegenüber dem erlernten Beruf in den Hintergrund tritt:

„Da spielt also ... die Dauer der Betriebszugehörigkeit eine Rolle. ... Die Erfahrung im Umgang mit den Dingen, auch im Laufe der Jahre unterschiedliche Facetten und unterschiedliche Prozesse kennengelernt zu haben und unterschiedliche Maschinen. Und dadurch [wird] ein Know-how angehäuft, so dass es im Grunde keinen Unterschied mehr macht, ob derjenige jetzt eine handwerkliche Ausbildung hat oder nicht. Die Theorie ist gar nicht mehr gefordert, sondern der ist dann so lange an diesem Arbeitsplatz oder der Maschine tätig, der kennt sich mit dem perfekt aus, was er tut. Der wäre gar nicht so eins zu eins austauschbar.“ (Betriebsleiter E8)

So ließen sich auch die Anteile zwischen den Beschäftigten mit einer fachfremden Ausbildung und den gänzlich Ungelernten nicht in allen Unternehmen eindeutig ermitteln. Die vorliegenden Werte für fachfremd Ausgebildete auf Einfacharbeitsplätzen schwanken zwischen fünf Prozent (Unternehmen E1) und 35 Prozent (Unternehmen E2). Die Beschäftigten mit einer fachfremden Ausbildung kommen aus allen Berufszweigen und reichen von der Floristin über den Friseur bis hin zum Kfz-Mechaniker, wobei bevorzugt Beschäftigte mit einer technischen Ausbildung rekrutiert werden. Letztere bedienen aufgrund ihrer technischen Vorbildung und Kompetenz vorwiegend die Maschinen, während die anderen als Produktionshelfer oder in der Verpackung eingesetzt werden.

Die Facharbeiterquote liegt in der Regel zwischen 35 und 50 Prozent, wobei sie in den Unternehmen zwischen zehn Prozent (Unternehmen E9) und 80 Prozent (Milchproduktion im Unternehmen E7) schwankt. Tendenziell liegt die Facharbeiterquote in den stärker technisierten Betrieben („Automatisierer“) höher. Die Facharbeiter rekrutieren sich vorrangig aus den Ausbildungsberufen Fachkraft für Lebensmitteltechnik oder Süßwarentechnik, Fleischer, Konditor und Bäcker sowie Molkereifachkraft; in Ausnahmefällen finden sich auch Techniker. Diese Berufsgruppen werden in erster Linie an den für die Produktion neuralgischen Punkten eingesetzt. Das heißt beispielsweise in der Backwarenindustrie die Herstellung des Teigs, in der Süßwarenindustrie die Herstellung der Schokoladenmassen oder in der Fleischwarenindustrie die Herstellung von Bratenprodukten. Darüber hinaus werden die einschlägig ausgebildeten Facharbeiter noch bei der Maschinenführung eingesetzt, wenn es erforderlich ist, in Abhängigkeit von den verarbeiteten Rohstoffen, Temperaturen etc. Einstellungen an den Maschinen vorzunehmen. Ein dritter Einsatzschwerpunkt von Facharbeitern, die teilweise einen technischen Ausbildungsberuf (Maschinenschlosser, Mechatroniker etc.) absolviert haben, ist die Wartung und Instandhaltung sowie das Umrüsten und Einstellen der Maschinen.

5 TÄTIGKEITSSTRUKTUREN UND ARBEITSORGANISATORISCHE MUSTER VON EINFACHARBEIT

In der Ernährungsindustrie lassen sich zwei große Tätigkeitsschwerpunkte und Einsatzbereiche von einfacher Arbeit unterscheiden: zum einen die Fertigung und zum anderen die Verpackung. Im Folgenden werden die typischen Einsatzfelder einfacher Arbeit in beiden Bereichen genauer beschrieben und mit Beispielen illustriert sowie deren arbeitsorganisatorische Einbettungen analysiert (5.1.). Auf dieser Basis werden Typen industrieller Einfacharbeit und deren Stellenwert in der Ernährungsindustrie identifiziert (5.2.).

5.1 EINFACHE TÄTIGKEITEN IN FERTIGUNG UND VERPACKUNG

Einfache Tätigkeiten wurden zu Beginn dieses Arbeitspapiers definiert als Tätigkeiten, die keine einschlägige Berufsausbildung voraussetzen und innerhalb einer kurzen Zeit erlernt und ausgeführt werden können. Die Anlernzeiten für die einfachen Tätigkeiten in der Produktion und Verpackung der untersuchten Unternehmen sind in der Regel sehr kurz: Sie reichen von 30 bis 60 Minuten für sehr einfache Produktionstätigkeiten (z.B. Aufhängen von Würsten in Stellagen) bis hin zu mehreren Monaten für die Maschinenbedienung. Bei den Anlernzeiten ist zu unterscheiden zwischen den erforderlichen Kenntnissen etwa bezüglich Arbeitssicherheit oder Hygiene und den eigentlichen Produktions- oder Verpackungstätigkeiten. Während erstere in kurzen Schulungen von maximal einer Stunde vermittelt werden, bezieht sich das Anlernen bei der eigentlichen Tätigkeit 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 im Regelfall mehrere Wochen bzw. Monate.

Insbesondere die maschinenbezogenen Tätigkeiten bedürfen einer längeren und intensiveren Anlernung als die reinen manuellen Tätigkeiten, bei denen es sehr stark auf die Fingerfertigkeit und Schnelligkeit ankommt. Demzufolge haben auch die Unternehmen des Typs ‚Automatisierer‘ gerade für die Maschinenbediener längere Anlernzeiten: So gehen die Unternehmen E2, E3, E5 und E10 für Maschinenbediener von Anlernzeiten bis zu sechs, in Ausnahmen bis zu zwölf Monaten (Unternehmen E5) aus. Unternehmen des Typs ‚Handarbeiter‘ rechnen bei manuellen Tätigkeiten eher mit wenigen Tagen und bauen auf das Training on the Job.

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

ist. Eine Ausnahme bildet die sogenannte „Stufen-Anlernung“ im Unternehmen E5, bei der die Einfachbeschäftigten systematisch an höherwertige Tätigkeiten herangeführt werden:

„Man beginnt mit den einfachen Tätigkeiten ..., die noch vorhanden sind, ... meistens die Palettenpackplätze, wo Kartons auf die Paletten gesetzt werden. Und dann steigert man. Da ist ja die Anlernung relativ einfach und kurz. Wir sagen, 40 Minuten wird die Tätigkeit erklärt, natürlich noch mit allen dazu benötigten Vorgaben zu Arbeitssicherheit, zu Hygiene usw. Dann wird die Tätigkeit ausgeführt, meistens mindestens sechs Monate bis zu einem Jahr, und wenn man dann merkt, dass diese Person befähigt ist, auch andere Tätigkeiten auszuführen, steigert man diese möglichen Ausbildungen, dann ist man in der Kontrolle und dann Maschinenführung. Bildet man diese Personen dann aus, indem man dann schult in eine Maschinenbedienung. Dann wird man bei uns Maschinenführer.“ (Werksleiter E5)

5.1.1 EINFACHARBEIT IN DER FERTIGUNG

Die einfachen Tätigkeiten in der Produktion der Ernährungsindustrie sind vielfältig. Sie beziehen sich zum einen (insbesondere in den stärker automatisierten Betrieben) auf die Maschinenbedienung und das Überwachen der Anlagen. Zum anderen werden – insbesondere in den ‚Handarbeitsbetrieben‘ manuelle Fertigungstätigkeiten ausgeführt. In einem ersten Beispiel werden die einfachen Tätigkeiten im Produktionsprozess der hochautomatisierten Fertigung des Unternehmens E2 vorgestellt:

Der Technisierungsgrad in der Produktion des Unternehmens ist sehr hoch; der Personalkostenanteil liegt nur noch bei 14 bis 16 Prozent. In der Fertigung arbeiten Teams, die sich aus Fachkräften und Helfern zusammensetzen, wobei die Produktionshelfer eine fachfremde Ausbildung haben. Produziert werden in mehreren Produktionseinheiten salzige Snacks, deren Herstellung im Wesentlichen die Schritte Teigmacherei, Backen und Verpacken umfasst.

In der *Teigmacherei* als eine der ersten Produktionsstufen fallen einfache Arbeiten in dem Auswiegen der Teigkomponenten an. Dieses Abwiegen muss manuell durchgeführt werden, da die Teige aus bis zu 28 Komponenten bestehen, von denen manche nur einen Anteil von 0,01 Prozent haben: „Da ist eigentlich keine Automatisierung möglich oder das können Sie nicht bezahlen.“ (Werksleiter E2) Der Produktionshelfer stellt sogenannte ‚Prämixes‘ aus bestimmten Komponenten her. Die in größeren Mengen verwendeten Hauptkomponenten, wie Mehl, Stärke oder Flüssigkeitszugaben, werden hingegen automatisch zugefügt. Die eigentliche Teigherstellung übernehmen dann qualifizierte Mitarbeiter (Fachkraft für Lebensmitteltechnik): „Das bedarf einfach eines gewissen Know-hows, einer gewissen Kenntnis. Die Jungs, die greifen da rein, und sagen: ‚Der läuft auf der Linie.‘ Und das ist einfach eine Sache, das musst du mal gelernt haben. Das kann man auch nicht anlernen.“ (Werksleiter E2)

An den hochautomatisierten Fertigungslinien zur Ausformung des fertigen Teigs, die zwischen 80 und 160 Meter lang sind, arbeiten als Linienführer wiederum nur qualifizierte (Fachkraft für Lebensmitteltechnik oder Bäcker). Am Ende des *Backprozesses*, dem *Ofenlauf*, fallen hingegen sehr einfache Tätigkeiten an: Hier werden fehlerhafte Produkte aussor-

tiert: „Backt da mal eine Brezel zusammen, dass das rausgenommen wird.“ (Werksleiter E2) Oder die Produktionshelfer übernehmen Tätigkeiten der Linienführer, wenn diese kurzfristig mit anderen Aufgaben beschäftigt sind. Die *Qualitätskontrolle* übernimmt das für die Qualität zuständige Teammitglied.

In einem zweiten Beispiel wird die manuelle Herstellung von Wurstwaren im Unternehmen E4 skizziert. Aufgrund des vergleichsweise geringen Automatisierungsgrades fallen in der Fertigung zahlreiche einfache Tätigkeiten an. Zwar hat in diesem Unternehmen ein Rationalisierungsprozess eingesetzt, der zur Substitution manueller durch technisierte Arbeitsschritte geführt hat, dennoch werden zahlreiche Einfacharbeiten weiterhin von den Beschäftigten an verschiedenen Arbeitsplätzen ausgeführt. Dazu zählt eine Produktionslinie, auf der ‚Hühnchen in Aspik‘ hergestellt werden:

An der Produktionslinie arbeiten 15 bis 20 – zumeist weibliche – Beschäftigte. Hergestellt wird Aufschnittware, die in den Wurstabteilungen von Supermärkten verkauft wird. Der Herstellungsprozess beginnt mit dem Kochen der Hühner; diesen Arbeitsschritt übernehmen qualifizierte Fleischer.

Anschließend fallen repetitive, einfache Tätigkeiten an Fließbandarbeitsplätzen an, bei denen es keine weitere technische Unterstützung gibt: Zunächst wird von mehreren Beschäftigten das Hühnerfleisch vom Knochen abgetrennt. Parallel werden an weiteren Arbeitsplätzen die Formen für die Wurst vorbereitet, indem die oberste Obstsicht nach einem vorgegebenen Muster eingelegt wird. Anschließend werden von anderen Einfachbeschäftigten die Formen mit Hühnerfleisch, verschiedenen Obstsorten und Lake nach Vorgabe belegt, bis die Form gefüllt ist und gekühlt werden kann.

Diese Beispiele illustrieren die einfachen Tätigkeiten in der Produktion, bei denen keine besonderen berufsfachlichen Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden. In ähnlicher Form finden sie sich auch in anderen Fallunternehmen wieder, so dass sich insgesamt die folgenden Tätigkeitsschwerpunkte im Fertigungsprozess identifizieren lassen:

1. Produktionsvorbereitende Tätigkeiten wie das Abwiegen einzelner Komponenten oder die Kontrolle der Rohstoffe, die insbesondere im Fall von technisierten Herstellungsprozessen anfallen. Für das Abwiegen ist erforderlich, dass die Beschäftigten die Arbeitsaufträge lesen und verstehen können, technisches Verständnis haben und sorgfältig arbeiten. Fehlerhafte Mischungen von Komponenten können zum Ausfall einer gesamten Produktionscharge führen und hohe Kosten verursachen.

2. Aufgaben der Maschinenbedienung, bei denen es sich vorrangig um Tätigkeiten des Überwachens, des Zuführens und Abnehmens und damit meist um repetitive Tätigkeiten handelt. Die Maschinenhelfertätigkeiten erfordern in erster Linie schnelles Arbeiten und körperliche Belastbarkeit. Höherwertigere Tätigkeiten wie etwa das Umrüsten oder Wartungstä-

tigkeiten sind in den meisten Unternehmen für die Einfachbeschäftigten die Ausnahme; diese Tätigkeiten sind entweder an spezialisierte Unternehmensbereiche wie die Instandhaltung ausgelagert oder werden von einschlägig qualifizierten Fachkräften (Maschinenführern) übernommen:

„Wir beschränken den Maschinenbediener auf die Tätigkeit, nämlich das Überwachen und Füttern der Maschine mit der Möglichkeit, gewisse Korrekturen vorzunehmen an der Anlage, und alles, was darüber hinausgeht, da muss er sagen: ‚Okay, jetzt trete ich einen Schritt zurück, jetzt kommt der hochqualifizierte Techniker und guckt, was mit der Anlage los ist.‘“ (Werksleiter E8)

Lediglich sehr erfahrene Einfachbeschäftigte mit langer Betriebszugehörigkeit übernehmen – mal seitens der Unternehmensführung erwünscht, mal nicht – selbstständig kleinere Störungsbeseitigungen oder Einstellungen: „Die aber dann über die Zeit eben so viel Erfahrung gesammelt haben, dass sie im Grunde qualifiziert sind in den Arbeitsbereichen, in denen sie tätig sind.“ (Werksleiter E8) Allerdings sind einige befragte Unternehmensvertreter skeptisch, ob angesichts der zunehmenden Komplexität der Maschinen und Anlagen das Erfahrungswissen der Einfachbeschäftigten zukünftig noch ausreichen wird.

3. Manuelle Herstellungstätigkeiten, die für die Einfachbeschäftigten im direkten Produktionsprozess anfallen. Diese finden sich insbesondere in der Süßwarenindustrie bei Unternehmen mit einer großen Produktvielfalt (und damit kleinen Losgrößen) und hochwertigen Produkten (Unternehmen E1, E6 und E9), aber auch in der Wurstherstellung (Unternehmen E4 und E8) oder bei Backwaren (wenige Produktgruppen im Unternehmen E3). Diese Tätigkeiten sind in der Regel hochgradig repetitiv und umfassen neben der beschriebenen Wurstherstellung beispielsweise das Einlegen von Bockwürsten in Dosen, das Befüllen von Naturdärmen oder das Hängen von Würsten auf Stellagen als Vorbereitung für das Räuchern. In der Süßwarenindustrie sind Beispiele etwa das Bestücken von Packungen mit unterschiedlichen Pralinen oder das sogenannte Schminken von Saisonartikeln wie Weihnachtsmännern oder Osterhasen. Diese manuellen Tätigkeiten werden vielfach von Frauen übernommen, weil es in erster Linie auf Fingerfertigkeit ankommt, die – da waren sich alle (meist männlichen) Gesprächspartner einig – bei Frauen besonders stark ausgeprägt ist. Nicht selten begründen die Anforderungen der Einfacharbeiten geschlechtsspezifische Aufteilungen: Körperlich schwere Arbeiten in der Wurstherstellung werden häufiger von Männern übernommen.

Eine Automatisierung der Herstellung ist aufgrund der Losgrößen und der Produktspezifika angesichts des technischen Aufwands allenfalls in Verbindung mit hohen Investitionskosten möglich, was sich in vielen Fällen nicht rentiert. Darüber hinaus stößt die automatisierte Fertigung hinsichtlich der Besonderheiten der Produkte an Grenzen: „Sie können so eine Praline nicht in der Qualität und der Optik maschinell fertigen. Es gibt zwar ein paar Maschinen-

bauer, die das versuchen abzudecken, aber die haben nur bedingt Erfolg.“ (Geschäftsführer E9)

4. *Aufgaben der Qualitätssicherung*, die als zusätzliche Arbeiten in den meisten Unternehmen stark zugenommen haben und zumeist produktionsbegleitend als „Werkerselbstprüfung“ organisiert sind. Die produktionsbegleitende Qualitätssicherung ist in allen Fällen eine Sichtprüfung, bei der die Beschäftigten fehlerhafte Produkte erkennen und aussortieren sollen:

„Im Grunde ist jeder Mitarbeiter draußen ein Qualitätssicherer. Wir haben ja die qualitätssichernden Maßnahmen fast vollständig auf die Mitarbeiter übertragen, weil wir ja nicht wollen, dass neben jedem einer herläuft und kontrolliert. ... Die Mitarbeiter an den Linien haben ganz klare Vorgaben, ... also Soll-Werte vorgegeben, wo sie sich melden müssen, wenn die Soll-Werte abweichen.“ (Werksleiter E8)

Sollten die fehlerhaften Produkte aus Maschinenstörungen resultieren, sind die Beschäftigten in einigen Fällen befugt, die kleineren Störungen eigenverantwortlich zu beseitigen (z.B. Veränderung der Maschineneinstellung in einem definierten Rahmen); darüber hinaus müssen sie die Vorgesetzten informieren. Es geht somit nicht nur ausschließlich um das Erkennen und Aussortieren von Ausschuss, sondern teilweise auch um die Fehlersuche und -behebung (z.B. im Unternehmen E6).

5. Weitere *„Nebentätigkeiten“* (Werksleiter E5), die zusätzlich zum regulären Arbeitsablauf zu leisten sind. Diese betreffen zum einen erhöhte Dokumentationsaufwände aufgrund von Vorschriften (Hygiene, Arbeitssicherheit etc.), und zum anderen das Anlernen von neuen Arbeitskräften. Während letzteres schon immer zu den Arbeitsaufgaben zählte, hat der „Papierkram“ (Geschäftsführer E9) zugenommen. Diese Dokumentationen müssen „selbstverständlich auch verstanden werden ..., das sind keine Automatismen, keine Checklisten ..., die [müssen] mit Verstand geführt werden.“ (Werksleiter E5) Dennoch herrscht bei vielen Gesprächspartnern Einigkeit darüber, dass diese Tätigkeiten keine Überforderung der Einfachbeschäftigten darstellen, sofern sie der deutschen Sprache in Wort und Schrift mächtig sind.

Die Darstellung der Tätigkeitsfelder zeigt, dass in der Produktion im engeren Sinne zahlreiche und vielfältige Einfacharbeiten anfallen. Zahlreiche Aussagen aus den Unternehmen verweisen rückblickend darauf, dass die Vielfalt, die Komplexität und somit das Niveau der Einfacharbeiten in der Ernährungsindustrie zugenommen hat. Insbesondere die Anforderungen der Qualitätsprüfung sind zunehmend in die Aufgabenprofile der Einfachbeschäftigten integriert worden. Die Kontrolle der Produkte wird an jedem Arbeitsplatz zur Standardaufgabe neben den direkt produktiven Tätigkeiten. Ebenso führen strengere Hygienevorschriften und Dokumentationspflichten zu wachsenden Anforderungen für die Beschäftigten.

Einfache Produktionsarbeiten finden sich in allen Unternehmen, ihre Bedeutung variiert jedoch mit den skizzierten Unternehmenstypen: Bei den *Automatisierern* und *Kombinierern* spielt die Maschinenbedienung zwangsläufig eine größere Rolle als bei den Handarbeitern; zudem sind die Tätigkeiten an den Maschinen häufig anspruchsvoller. Die einfachen Arbeiten gehen teilweise über die reine Maschinenbedienung (im Sinne von Tätigkeiten des einfachen Zuführens und Abnehmens) hinaus und nähern sich einer Maschinenführung an, bei der kleinere Einstellungen vorgenommen und Störungen beseitigt werden müssen. Hinzu kommt die Zunahme von Dokumentationsaufgaben (Maschinenstörungen, Auslastung, Rückmeldung an die Produktionsplanung etc.), die bei den manuellen Arbeitsbereichen weitgehend entfällt. Bei den Automatisieren steigen die Anforderungen mit der Komplexität der Maschinen, was derzeit noch mit entsprechender Qualifizierung und beruflichen Vorkenntnissen für die Einfachbeschäftigten zu bewältigen sein wird. Gleichzeitig streben die Unternehmen an, durch weitere Technisierungsschritte der Produktion die manuellen Tätigkeiten weiter zu substituieren. Bei den *Handarbeitern* hingegen haben die manuellen Fertigungstätigkeiten weiterhin eine dominante Bedeutung. Die Aufgaben sind häufig hochgradig repetitiv und erfordern manuelles Geschick: Die Einfachbeschäftigten müssen „fingerfertig sein, müssen Prozesse verstehen, sie müssen gut zählen können, weil wir manche Stücke auch noch manuell einzählen müssen ... Das ist so das Wesentliche, körperlich fit natürlich, wenn's geht, klar.“ (Geschäftsführer E9) Qualitätssicherungsaufgaben spielen hier ebenso wie die Beachtung neuer Hygiene- und Arbeitsschutzvorschriften eine zentrale Rolle. An den repetitiven Tätigkeiten selbst hingegen hat sich wenig verändert. Auch in diesen Unternehmen werden Fragen der Automatisierung der Produktion thematisiert; die Möglichkeiten der Umsetzung sind jedoch aufgrund der Spezifika der herzustellenden Produkte begrenzt: „Ein Blick auf unser Sortiment wird Ihnen zeigen, das ist nur bedingt möglich.“ (Geschäftsführer E9) Diese Art des Produzierens mit hohen manuellen Anteilen findet sich neben der Fleischverarbeitung insbesondere in der Süßwarenindustrie in der Pralinenherstellung oder der Veredelung von Produkten durch Dekoration.

5.1.2 EINFACHARBEIT IN DER VERPACKUNG

Das zweite große Einsatzfeld, in dem sich manuelle Tätigkeiten und Einfacharbeit in den Unternehmen der Ernährungsindustrie finden, ist der Bereich der Verpackung, Sortierung und Kommissionierung. Dieser Bereich ist in einigen Unternehmen der personalintensivste; in Einzelfällen (z.B. Unternehmen E2) arbeiten im Verpackungsbereich doppelt so viele Beschäftigte wie in der Produktion. Die Mehrheit der Beschäftigten in der Verpackung sind Un- und Angelernte, in den Fallunternehmen beträgt der Anteil bis zu 80 Prozent (z.B. Unternehmen E8). Das folgende Beispiel schildert die typischen Tätigkeiten einer Verpackerin in einem fleischverarbeitenden Betrieb (Unternehmen E8):

Im Verpackungsbereich des Unternehmens gibt es verschiedene Linien bzw. Maschinen. Zum Zeitpunkt der Erhebung arbeitete die befragte Verpackerin an der sogenannten „Lidl-Maschine“; an der Maschine werden gemischte Kartons bestückt, in denen die hergestellte Wurst in vier Geschmacksrichtungen gepackt wird. Die Verpackerin kann grundsätzlich an allen Verpackungslinien arbeiten und hat auch schon an anderen Linien gearbeitet, wobei sie manchmal eine Anlernzeit (ca. eine Woche) braucht. In der Verpackung sind die meisten Beschäftigten in der Lage, an mehreren Anlagen zu arbeiten. Die Linienbelegschaften wechseln, so dass es keine festen Gruppen gibt, die gemeinsam an unterschiedlichen Linien arbeiten.

Zu Schichtbeginn werden die Aufträge aus dem PC heruntergeladen und sortiert: großer vs. kleiner Auftrag, Export etc. Die bearbeiteten Aufträge müssen an das SAP-System zurückgemeldet werden. Ihre konkrete Tätigkeit an der Verpackungslinie skizziert die Verpackerin wie folgt: „Ich bin Bestücker. Ich lauf’ mir da den Wolf. Bestücken heißt, ich hol die Ware ran und seh’ zu, dass die Mädels die Kartons haben, dass sie die Deckel haben, dass die Aufträge dafür da sind, dass Paletten da sind und gucken, dass die leeren wieder wegkommen ...“ (Verpackerin E8) Das eigentliche Verpacken beginnt damit, dass der Karton zu der ersten Arbeitsstation kommt, an der „das erste Mädels das erste Produkt einpackt“ (Verpackerin E8). Der Karton läuft dann automatisch weiter und wird mit den weiteren Produkten befüllt: „Jede hat so ihr Produkt und packt das ein und zum Schluss wird der Deckel draufgemacht.“ (Verpackerin E8)

Insgesamt arbeiten an der Linie sechs Frauen: vier packen, eine stapelt die Kartons auf die Palette plus die Befragte, die als Vorarbeiterin fungiert: „Jede Maschine hat ihre Gruppe. Es wird dann eingeteilt und einer ist für die Aufträge zuständig und der bedient dann auch den PC. Aber grundsätzlich ist es so, dass jeder Festangestellte mit dem PC umgehen kann.“ (Verpackerin E8) Parallel wird von den Linienbeschäftigten immer noch eine optische Kontrolle durchgeführt (Qualitätsprüfung Becher, Deckel etc.); diese Kontrolltätigkeiten laufen nebenbei mit und bedürfen der Erfahrung und Routine, um Fehler schnell zu erkennen. Nach der Abarbeitung der Aufträge in der Verpackung kommen die Kartons bzw. Paletten in die Kommissionierung, wo die Aufträge kundenspezifisch fertig gestellt werden.

Bei Maschinenstörungen prüft die Befragte zunächst selbst, ob sie die Linie wieder zum Laufen bringen kann: „Ich mach’ einfach.“ (Verpackerin E8) Das klappt etwa, wenn Kartons die Linie zum Stillstand bringen: „Den nehm’ ich dann raus.“ (Verpackerin E8) Funktioniert das nicht, etwa bei mechanischen oder Softwareproblemen, ruft sie den Schicht- oder den Abteilungsleiter, die wiederum die Techniker benachrichtigen. Routine und Erfahrung sind wichtige Voraussetzungen, um die Arbeit bewältigen zu können. Insbesondere, wenn viel zu tun ist, spielen diese Faktoren eine zentrale Rolle, um rechtzeitig Probleme an der Linie erkennen zu können. Dementsprechend werden die erfahrenen Kolleginnen an die neuralgischen Punkte der Linie gestellt.

Die Arbeit in der Verpackung hat sich verändert: „Umfangreicher, anspruchsvoller auf jeden Fall.“ (Verpackerin E8) Früher packte man einfach die Produkte in Kartons. Heute reicht das nicht mehr: „Man muss auch mehr zwischendurch machen. Wie gesagt, dass mit dem PC gab’s früher nicht. Das läuft alles nebenbei. Und dann krieg’ ich die Schulung und jetzt macht

mal. ... Die Maschinen laufen ja weiter, die Kartons sind fertig, du musst die Paletten wegbringen ...“ (Verpackerin E8)

Diese Beschreibung charakterisiert instruktiv die Tätigkeiten an den Verpackungslinien, die in den meisten untersuchten Unternehmen sehr ähnlich sind. Bei einem Süßwarenhersteller (Unternehmen E9) setzen sich die einfachen Tätigkeiten bei der Verpackung aus dem Einlegen der Schokoladenfigur in Wickelmaschinen, dem Entnehmen der Produkte, dem Packen in Kartons sowie dem Stapeln der Kartons auf Paletten zusammen. Die Beschäftigten sind überwiegend Geringqualifizierte, häufig Frauen, „die an Wickelmaschinen und Packeinheiten sitzen oder stehen und Produkte einlegen, abnehmen ... in einem Prozess, in dem zwischen zwei und fünf Personen arbeiten.“ (Geschäftsführer E9). Sie werden häufig als „Gruppe“ zusammengefasst, die ähnlich wie in dem fleischverarbeitenden Betrieb zwischen den Tätigkeiten wechseln:

„Innerhalb des Teams halten wir die Leute an, an der Maschine, wo es verschiedene Tätigkeiten gibt, zu rotieren. In der Regel wird das auch eingehalten, von ein paar Ausnahmen abgesehen. ... Wir versuchen, durch das Rotieren an der Maschine, aber auch natürlich durch das Wechseln der Maschinen eine gewisse Belebung aus der Monotonie heraus hinzukriegen.“ (Geschäftsführer E9)

In den meisten Unternehmen ist in der Verpackung ein mittlerer Technisierungsgrad erreicht, bei dem manuelle mit maschineller Verpackung parallel läuft; lediglich im Unternehmen E2 hat der Verpackungsbereich aufgrund der vergleichsweise geringen Produktvielfalt ein sehr hohes Automatisierungsniveau erreicht. Als einfache Tätigkeiten in den Verpackungsbereichen lassen die folgenden zusammenfassen:

1. Die *Maschinenbedienung* in der Verpackung ähnelt der in der Fertigung. Außer der Überwachung gehört das Einlegen in Maschinen oder das Einpacken der Produkte in die Kartons dazu. Dies geschieht teilweise automatisch, teilweise wird das aber auch manuell durchgeführt, wenn beispielsweise Maschinenstörungen auftreten oder der Durchsatz erhöht werden muss. Da die Verpackungsmaschinen im Vergleich zu den Fertigungsmaschinen technisch einfacher sind, gilt die Maschinenbedienung als einfache Tätigkeit. Wie in der Produktion übernehmen die Maschinenbedienerinnen auch in der Verpackung nur selten höherwertige Arbeiten; lediglich kleine Störungen dürfen und können sie beseitigen.

2. *Manuelle Tätigkeiten* finden sich vorwiegend bei sogenannten Mischverpackungen, deren Automatisierung sich für viele Hersteller nicht lohnt. So werden zum Beispiel in der Süßwarenindustrie einzelne Pralinen in Mischpackungen per Hand eingelegt, wobei an jedem Arbeitsplatz die Packung mit einer bestimmten Pralinensorte bestückt wird. Die manuellen Tätigkeiten sind hochgradig repetitive und körperlich belastende Verrichtungen. Da die Verpackungen, insbesondere in der Süßwarenindustrie oder bei Herstellern, die sich auf Handels-

marken spezialisiert haben, sehr unterschiedlich sind und vielfach wechseln (Hohlwandverpackung, Faltverpackung, Beutel, saisonal unterschiedliche Verpackungen etc.), besteht die eigentliche Herausforderung für die Einfachbeschäftigten nicht unbedingt in dem Wechseln zwischen den Linien, sondern in dem Umgang mit den jeweils spezifischen Anforderungen des Verpackungsmaterials sowie der Aufgabe, die richtige Menge und Sortierung der Produkte einzupacken.

3. Auch in der Verpackung ist in den letzten Jahren zunehmend die *Qualitätssicherung* integriert worden, „denn der Verpackungsbereich ist ja die letzte Qualitätskontrolle, da ist es natürlich sehr, sehr wichtig, von da aus geht die Ware ja meistens direkt an den Kunden. Das ist die letzte Stelle, um eine mögliche Gefährdung zu erkennen und diese auch zu lenken.“ (Werksleiter E5) Je nach Produkt sind entweder die Produkte selbst (etwa bei Beutelabfüllungen in der Süßwarenindustrie) oder die Verpackungen zu prüfen.

4. Wie das angeführte Beispiel belegt, sind auch in der Verpackung neben der eigentlichen Tätigkeit *weitere Aufgaben* wie die PC-Bedienung hinzugekommen, die u.a. EDV-Kenntnisse etwa für das Abrufen oder Rückmelden der Aufträge erfordern. Darüber hinaus sind Dokumentationspflichten zu erfüllen (z.B. Dichtigkeitsprüfungen oder Sauerstoffmessungen im Unternehmen E8).

Die einfachen Tätigkeiten in der Verpackung haben sich insgesamt verändert. Während die Beschäftigten in der Verpackung früher nur die Beutel in Kartons stecken mussten, sind die Anforderungen heute höher:

„Heute erwarten wir von der identischen Frau, dass sie nicht den Maschinisten ruft, wenn die Folienrolle zu Ende ist ... Also steht sie auf, gibt hinten eine neue Rolle auf die Schlauchbeutelmaschine, fährt sie durch und dann läuft es. Vor 20 Jahren hätte jeder Schlosser gesagt: ‚Ogottogott, das kann die gar nicht.‘ ... Das erwarten wir heute und das lehren wir auch unseren Mitarbeitern. ... Es ist schon der Anspruch auch an die einfachsten Tätigkeiten um einiges höher als vor 20 Jahren.“ (Werksleiter E2)

Während die eigentliche Verpackung zunehmend technisiert wurde und auch weiterhin werden wird, sind die der Verpackung nachgelagerten Bereiche der *Kommissionierung und Sortierung* Hochburgen der Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie geblieben, in denen der Technisierungsgrad deutlich niedriger als in der Fertigung und der Verpackung ist. Auch hier existieren zwar prinzipiell Automatisierungspotentiale, aber die Investitionskosten rechnen sich nicht: So würde etwa bei dem Getränkehersteller E9 eine automatische Sortieranlage sieben Mio. Euro kosten, während die Personalkosten derzeit nur bei ca. 300.000 Euro pro Jahr liegen. Die Tätigkeiten sind zum einen das kundenspezifische Packen von Paletten und zum anderen der Transport der Paletten durch Stapler. Für beide Tätigkeiten sind keine besonderen Qualifikationsanforderungen notwendig: „Bei den Sortiertätigkeiten geht es um die

üblichen Tugenden, dass die Leute pünktlich da sind, dass sie ihre Arbeit machen usw. ... Ganz Basis, dass sie eben das Ergebnis bringen, dass eben auch eine gewisse Geschwindigkeit da ist, dass eine Eigenmotivation da ist ...“ (Personalleiter E9)

Die Unterschiede zwischen den Unternehmenstypen der ‚Automatisierer‘, ‚Kombinierer‘ und ‚Handarbeiter‘ sind in der Verpackung weniger ausgeprägt als in den Fertigungsbereichen. Maschinenbedienung, manuelle Tätigkeiten, Qualitätssicherung und weitere Aufgaben ähneln sich in allen Unternehmen, wenngleich in einigen Fällen der Technisierungsgrad und damit der Anteil der Maschinenbedienungsaufgaben und in anderen Fällen der manuelle Anteil in der Verpackung etwas höher ist. Die meisten Unternehmen verfolgen eine Strategie der mittleren Linie, das heißt, dass die Verpackung zwar teilweise maschinell erfolgt, aber immer noch große manuelle Tätigkeitsbereiche existieren. Bei den ‚Handarbeitsbetrieben‘ nehmen diese dort einen größeren Raum ein, wo die Vielfalt der Produkte manuelle Einlege- und Verpackungstätigkeiten verlangt (z.B. Pralinenmischpackungen). Bei den ‚Automatisierern‘ werden Strategien der Weiterentwicklung vollautomatisierter Verpackungslinien mitunter weiter forciert bis an die „Grenze der Physik“ (Werksleiter E2). Doch kollidieren diese Bestrebungen mit Marktanforderungen, wenn z.B. eine wachsende Vielfalt an Verpackungen, die der Handel verlangt, zur Notwendigkeit oder gar zur „Renaissance“ manueller Einfacharbeiten führt:

„Dadurch, dass wir immer ein breiteres Portfolio haben, aber eigentlich die Gesamtmenge nicht steigt, und jede Verpackung so ganz speziell ist. ... Aus den zurückliegenden Jahren heraus war es umgekehrt. Also da haben wir und der Handel in Losgrößen gedacht, die eine Rationalisierung geradezu herausgefordert haben. Und da sind wir durch. Wir haben heute nicht mehr irgendwo Ansätze, wo wir sagen, oh, da müssen wir unbedingt was machen. Ich denke mal, da gibt es eine kleine Stagnation, vielleicht sogar eine Rückwärtsentwicklung. Das kann man schlecht einschätzen.“ (Werksleiter E2)

Hochburgen der Einfacharbeit bleiben die hier der Verpackung zugeordneten Tätigkeiten Kommissionieren und Sortieren. Das kundengerechte Zusammenstellen der Lieferungen – nur selten ordern Kunden eine Sorte Leberwurst oder Pralinen palettenweise – lässt sich derzeit für die untersuchten Unternehmen nicht rentabel technisieren.

5.1.3 ARBEITSORGANISATORISCHE EINBINDUNG VON EINFACHARBEIT

Die Ernährungsindustrie kann im Gegensatz zur Automobilindustrie oder dem Maschinenbau nicht als Vorreiter der Implementierung moderner arbeitsorganisatorischer Konzepte gelten. Jedoch zeigen die Ergebnisse einer Studie zur nordrhein-westfälischen Ernährungsindustrie, dass Anfang des letzten Jahrzehnts immerhin 59 Prozent der befragten Unternehmen Gruppenarbeit eingeführt hatten (ISA Consult 2001a: 42; vgl. für die Süßwarenindustrie ISA Consult 2000: 51): „Erhofft wird sich damit eine verstärkte Autonomie einzelner Teams, die

entsprechend eigenverantwortlich ihre Arbeitspläne erstellen. Überhaupt wird in den befragten Brauereien verstärkt Wert auf Teamarbeit und selbständige Einteilung der Arbeit gelegt. Die Teams bzw. deren Kompetenzen nehmen zunehmend eine zentrale Position zu Fragen der Arbeitszeitgestaltung ein.“ (ISA Consult 2001b: 41)

Auch in den Fallunternehmen erfolgt die arbeitsorganisatorische Einbindung der einfachen Tätigkeiten meist in Form von Teamarbeit, sei es bei der Maschinenbedienung, den manuellen Produktionslinien oder in der Verpackung. Einzelarbeitsplätze sind dagegen kaum zu finden. Die identifizierten Muster der Teamarbeit haben aber nichts mit der etwa in der Automobilindustrie stark diskutierten und verbreiteten Gruppenarbeit und wenig mit der beschriebenen Situation in der Brauwirtschaft zu tun.¹⁴ Teamarbeit meint in den untersuchten Unternehmen vielfach nicht mehr als die Zusammenfassung der Arbeitsplätze der Beschäftigten an einer Maschine oder Linie. Die Zusammensetzung der Teams ist abhängig von dem Arbeitsplatz: Während an den Maschinen in der Produktion die Teams aus Facharbeitern sowie Un- und Angelernten gebildet werden, existieren in der Verpackung vielfach Teams, die ausschließlich aus Geringqualifizierten bestehen. Geführt werden die Teams durch Teamleiter, die in der Regel von den Vorgesetzten bestimmt werden. Die Teamleiter sind dafür „verantwortlich, dass das alles läuft“ (Vorstand Produktion und Technik E1), was in den meisten Fällen bedeutet, die Arbeitseinteilung und die Urlaubsplanung vorzunehmen. Darüber hinausgehende Aufgaben haben die Teamleiter meist nicht.

Aufgaben- und Funktionserweiterungen über ihre direkt produktiven Tätigkeiten hinaus bestehen für die Teammitglieder nur in geringem Umfang, wie etwa einfache Qualitätssicherung. Zentral ist hingegen der Arbeitsplatzwechsel innerhalb bzw. zwischen den einzelnen Fertigungs- bzw. Verpackungslinien, wenn – insbesondere bei Maschinentätigkeiten – das Qualifikationsniveau der Einfachbeschäftigten gegeben ist. *Jobrotation* ist ein zentrales Moment der Arbeitsorganisation in vielen der befragten Unternehmen, aber auch in der Ernährungsindustrie insgesamt (vgl. ISA Consult 2001a: 42; vgl. für die Süßwarenindustrie ISA Consult 2000: 51; für die Brauwirtschaft ISA Consult 2001b: 41). Somit wird Jobrotation von den Unternehmensleitungen weiter forciert; zum einen, um eine ausreichende Arbeitseinsatzflexibilität etwa aufgrund saisonaler Schwankungen oder Krankheit gewährleisten zu können. Zum anderen, um den Ermüdungs- und Belastungserscheinungen repetitiver Teilarbeiten vorzubeugen. Der Wechsel zwischen den verschiedenen Arbeitsplätzen bedeutet für

¹⁴ Die Vermutung liegt nahe, dass in größeren oder konzernabhängigen Betrieben der Ernährungsindustrie eher moderne Arbeitsorganisationsformen und anspruchsvollere Konzepte von Gruppenarbeit zu finden sind als in den hier untersuchten Familienbetrieben (vgl. Czommer 2007: 161).

die Einfachbeschäftigten jedoch in der Regel, dass sie sich auf demselben qualifikatorischen Niveau bewegen; eine größere Abwechslung erfahren die Einfachbeschäftigten nur dann, wenn sie zwischen Produktions- und Verpackungsarbeitsplätzen rotieren (z.B. Unternehmen E2, E3 und E6) oder eine Art Vorarbeiterfunktion innehaben (vgl. das angeführte Beispiel der Verpackerin E8). Ausnahmen von dem gängigen Prinzip des Arbeitsplatzwechsels existieren dort, wo es sich um qualifikatorisch gemischte Teams handelt: Hier können zwar die Facharbeiter bei Bedarf auch einfache Tätigkeiten übernehmen, aber die Einfachbeschäftigten werden nicht die Facharbeitertätigkeiten ausführen können. Darüber hinaus übernehmen sie mit der Qualitätssicherung und den Dokumentationen lediglich zwei indirekt fachliche Tätigkeiten, nur im Unternehmen E5 sind die Teammitglieder in KVP eingebunden; dispositive Aufgaben fallen keine an.

Diese rudimentären Teamstrukturen werden auch perspektivisch in den meisten Unternehmen nicht verändert werden. Lediglich im Unternehmen E5 gibt es Ansätze zur Umsetzung einer teilautonomen Gruppenarbeit: Die ersten Überlegungen gibt es seit einigen Jahren, „aber es hapert an der Ausbildung, um dahin zu kommen ... Das setzt voraus, dass ein gewisses Ausbildungsniveau vorhanden wäre und da wäre es in der Tat so, dass in so ein Team auch technisches Personal gehört.“ (Werksleiter E5) Die Teams würden aus einschlägig ausgebildeten Facharbeitern und Angelernten (mit einer fachfremden Ausbildung als Voraussetzung) gebildet werden. Die Ungelernten wären in diesem Fall die ‚Modernisierungsverlierer‘. Vor dem Hintergrund einer geplanten höheren Automatisierung des Verpackungsbereichs soll in diesem Fall mit den teilautonomen Gruppen eine höhere Produktivität sowie ein höheres Qualitätsbewusstsein und -niveau erreicht werden.

5.2 TYPEN VON EINFACHARBEIT IN DER ERNÄHRUNGSINDUSTRIE

5.2.1 DIMENSIONEN VON EINFACHARBEIT: KOMPLEXITÄT UND AUTONOMIE

Auf der Basis der skizzierten einfachen Tätigkeiten in der Ernährungsindustrie sollen im Folgenden unterschiedliche Typen von Einfacharbeit formuliert werden. In der Einleitung wurde auf die zentralen Dimensionen der technisch-funktionalen Komplexität und der Handlungsautonomie verwiesen, in denen Spielräume in der Ausgestaltung bestehen. Die *funktionale Flexibilität bzw. Komplexität* beschreibt den Grad der Ausübung bzw. Kombination unterschiedlicher Tätigkeiten, die sich an einem Arbeitsplatz bündeln. Eine Zunahme funktionaler Flexibilität bzw. Komplexität (Ausweitung der Arbeitsumfänge, Jobrotation, Anreicherung durch neue Funktionen bzw. neue Tätigkeiten) kann sich nicht nur in Facharbeiten und qualifizierten Tätigkeiten niederschlagen, sondern auch bei industriellen Einfacharbeiten ein neues Muster begründen. Zur Operationalisierung der Aufgabenkomplexität kann auf die (analytische) Un-

terscheidung von Aufgabenbündeln zurückgegriffen werden. Nach Hirsch-Kreinsen (2009: 16) lassen sich drei Aufgabenbündel unterscheiden, wobei eine je spezifische Kombination von Aufgaben eine Tätigkeit ergibt:

- Die primären Aufgaben umfassen die „technisch-funktionalen Kernaufgaben eines Arbeitsprozesses“ (Hirsch-Kreinsen 2009: 16) bzw. die „operativen Prozesse“ (Zeller 2003); je nach Vielfalt und Variabilität der Aufgaben existiert ein bestimmter Komplexitätsgrad der primären Aufgaben. Montage-, Verpackungs- sowie Transport- und Bedientätigkeiten an Spezialmaschinen sind typische Beispiele (vgl. Kern/Schumann 1974). Gefordert wird bei den primären Aufgaben ein „Produktionswissen“, das in Abhängigkeit von der Fertigungsmethode, dem Technikeinsatz und dem Automatisierungsgrad variiert, aber immer an die Herstellung eines Produktes mit Produktionsmitteln gebunden ist (vgl. Adami/Houben 2008: 77).
- Die sekundären Aufgaben beinhalten dispositive und sichernde Tätigkeiten bzw. die technische Prozess- und Qualitätssicherung (vgl. Zeller 2003). Dazu zählen etwa Fehlersuche und -vermeidung, Absprachen innerhalb einer Arbeitsgruppe, Qualitätssicherung oder Wartungsarbeiten (vgl. Clement 2007: 39).
- Die tertiären Aufgaben sind grundsätzlich zukunftsorientierter und schließen „Aufgaben der längerfristigen Prozessoptimierung und der Problemlösung“ (Hirsch-Kreinsen 2009: 16) ein. Zu denken ist hier unter dem Stichwort Geschäftsprozesse an Aufgaben des Kostenmanagements, des Verbesserungsmanagements oder der Optimierung von Kapazitäten (vgl. Zeller 2003).

Eine Erhöhung der Komplexität ergibt sich durch die Addition unterschiedlicher Aufgaben – zunächst unabhängig von der Zuordnung primär, sekundär und tertiär. Demzufolge steigt die Komplexität einer Tätigkeit, wenn zu einer rein produktiven (primären) Aufgabe, etwa der Maschinenbedienung, weitere Aufgaben wie die Bedienung weiterer Maschinen (gegebenenfalls unterschiedlicher Art), die Übernahme der Qualitätssicherung oder Mitwirkung bei Prozessen der kontinuierlichen Verbesserung hinzukommt. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Komplexitätsgrade der einzelnen Aufgaben tendenziell unterschiedlicher Natur sein können. So wird sich beispielsweise der Komplexitätsgrad einer Tätigkeit wie der Maschinenbedienung weniger stark erhöhen, wenn ‚nur‘ eine zweite Maschine zu bedienen ist; stärker wird sich der Komplexitätsgrad jedoch erhöhen, wenn beispielsweise anspruchsvolle (sekundäre) Qualitätssicherungsaufgaben an die Tätigkeit angegliedert werden. Rein summarisch sind zwar jedes Mal zwei Aufgaben zu erfüllen, wobei allerdings sekundäre (oder gar tertiäre) Aufgaben vielfach höhere Qualifikationsanforderungen an ihre Erfüllung stellen als die bloße Übernahme einer weiteren Maschinenbedienung, bei der nur marginale zusätzliche Qualifika-

tionsanforderungen benötigt werden – und die damit auch nur geringe Komplexitätssteigerungen nach sich zieht.

Der Begriff der *Autonomie* verweist auf die betriebliche Hierarchie und die betriebliche Kontrolle der Arbeitsleistung. Beschrieben wird hiermit die jeweilige Ausprägung der zeitlichen und funktionalen Entscheidungsspielräume der Beschäftigten. Bei Einfacharbeit ist anzunehmen, dass das konkrete Arbeitshandeln tendenziell stark weisungsgebunden und vorstrukturiert ist. Allerdings ist zu betonen, dass auch die Ausprägungen dieser Kategorie variieren können, so dass sich Handlungsspielräume auch bei Einfacharbeit eröffnen können (vgl. Abel u.a. 2009: 11f.). Die Autonomie verweist auf die Dispositions- und Handlungsspielräume einzelner Aufgaben. Eine niedrige Autonomie liegt dann vor, wenn die genaue Aufgabendurchführung exakt vorgeschrieben ist. Eine höhere Autonomie resultiert aus der Rücknahme von genau zu befolgenden Arbeitsanweisungen, dies können bei der Maschinenbedienung Variationen der erforderlichen Handgriffe sein. Tendenziell höhere Autonomiegrade können bei der Übernahme von sekundären oder insbesondere tertiären Aufgaben erzielt werden, da die Beschäftigten stärker eigenständig Entscheidungen – gegebenenfalls innerhalb einer vorgegebenen Rahmung – treffen müssen. Dies gilt etwa bei der Fehlersuche und -behebung oder bei Absprachen innerhalb eines Teams (Personalplanung, Urlaubsplanung etc.). Insbesondere bei den tertiären Aufgaben entstehen Autonomiespielräume, da die hierbei zu übernehmenden Aufgaben kaum vorstrukturiert sind. Zwar mag es beispielsweise in den Unternehmen Regeln für die Durchführung des kontinuierlichen Verbesserungsprozesses geben, aber was genau zu verbessern sein könnte, entzieht sich einer durch das Management vorgegebenen Vorgabe.

Komplexität und Autonomie: Tätigkeiten in Produktion und Verpackung

Die Beschreibungen der Tätigkeiten in der Produktion und Verpackung in der Ernährungsindustrie haben gezeigt, dass sich die Einsatzflexibilität einmal auf den Wechsel zwischen unterschiedlichen Produktions- und Verpackungslinien, ein andermal auf unterschiedliche Tätigkeiten an einer Linie bezieht. Die erste Form der Einsatzflexibilität ist für alle Beschäftigten eine Option und wird von den Unternehmen aus Flexibilitätsgründen auch eingefordert. Dabei bedeutet diese Einsatzflexibilität für die Einfachbeschäftigten einen Anstieg des Qualifikationsniveaus und der Aufgabenkomplexität, da sie unterschiedliche primäre Aufgaben beherrschen müssen. Hingegen ist die zweite Form an den komplexeren Maschinen und Anlagen nur eingeschränkt möglich, wenn Facharbeiter und Produktionshelfer zusammen arbeiten. Die heterogene Qualifikationsstruktur der Teams setzt dem Wechsel der Tätigkeiten enge Grenzen.

Die Qualifikationsanforderungen an die Einfachbeschäftigten verbleiben auch bei einer höheren Aufgabenkomplexität auf einem geringen Niveau. Die Arbeitsumfänge sind gering und taktgebunden: Die Maschinen geben den „Takt vor, egal ob du heute einen schlechten Tag hast oder guten, du musst immer mitziehen“ (Verpackerin E8). Die erforderlichen Sach- und Verfahrenskennnisse sind gering und lassen sich in kurzer Zeit erlernen; sie werden nur dann umfangreicher, wenn zwischen den Arbeitsplätzen gewechselt wird, bleiben aber auf demselben Niveau. Die Aufgabendurchführung bleibt bei der Mehrzahl der Arbeitsplätze gleichförmig und begründet körperliche Belastung und Monotonie.

Die Anreicherung der Komplexität durch sekundäre und tertiäre Aufgaben ist bei der Einfachbeschäftigung begrenzt. Als wichtigste sekundäre Aufgabe, die in allen Unternehmen in den letzten Jahren an die Beschäftigten übertragen worden ist, ist die Qualitätssicherung im Sinne einer Sichtkontrolle und dem Aussortieren fehlerhafter Produkte anzuführen. Anspruchsvollere Qualitätssicherungsaufgaben werden dagegen in der Regel von spezialisierten Fachkräften übernommen (vgl. für die Automobilindustrie Kuhlmann 2004: 303ff.). Auch Maschineneinstellungen, Umrüst-, Wartungs- oder gar Instandhaltungsarbeiten werden von den Fachkräften an den Maschinen oder den Technik- bzw. Instandhaltungsabteilungen übernommen (vgl. Kuhlmann 2004: 305-308). Diese besitzen die notwendigen Fachkenntnisse, die zur Instandhaltung der komplexer werdenden Maschinen erforderlich sind. Allerdings sind die erfahrenen Einfachbeschäftigten durchaus in der Lage, kleinere Einstellungen im Sinne einer (geringfügigen) Anpassung etwa von Temperaturen oder Geschwindigkeiten vorzunehmen oder kleinere Störungen selbst zu beheben. Dabei sind Absprachen zwischen den Beschäftigten bei Maschinenstörungen, Materialbeschaffung etc. unabdingbar. Während die Störungsbeseitigung in den meisten Unternehmen nicht zu den ‚offiziellen‘ Tätigkeiten der Einfachbeschäftigten zählt, werden in dem Unternehmen E7 in einem umfangreicheren Qualifizierungsprogramm auch Wartungs- und Instandhaltungsaufgaben für die Produktionsbeschäftigten geschult, um die Maschinenlaufzeiten zu steigern. Eine weitere Aufgabe ist die Erledigung von unterschiedlichen Dokumentationen; in einigen Fällen sind diese anspruchsvoller („die mit Verstand geführt werden müssen“ [Werksleiter E5]) und in anderen Fällen weniger anspruchsvoll („Jeder, der erzählt, das wäre furchtbar schlimm und kompliziert, der übertreibt oder er macht's falsch.“ [Geschäftsführer E9]).

Die Autonomiespielräume in der Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie verbleiben sowohl bei den Fertigungs- als auch bei den Verpackungstätigkeiten auf einem geringen Niveau. Die Arbeitseinsatzplanung wird in der Regel von den Führungskräften vorgenommen, da eine eigenständige Planung der Beschäftigten ein homogenes Qualifikationsniveau voraussetzen würde, was selten gegeben ist. So fehlen beispielsweise vielen Beschäftigten die notwendigen PC-Kenntnisse, um etwa die täglichen Aufträge abzurufen oder Rückmeldungen an das

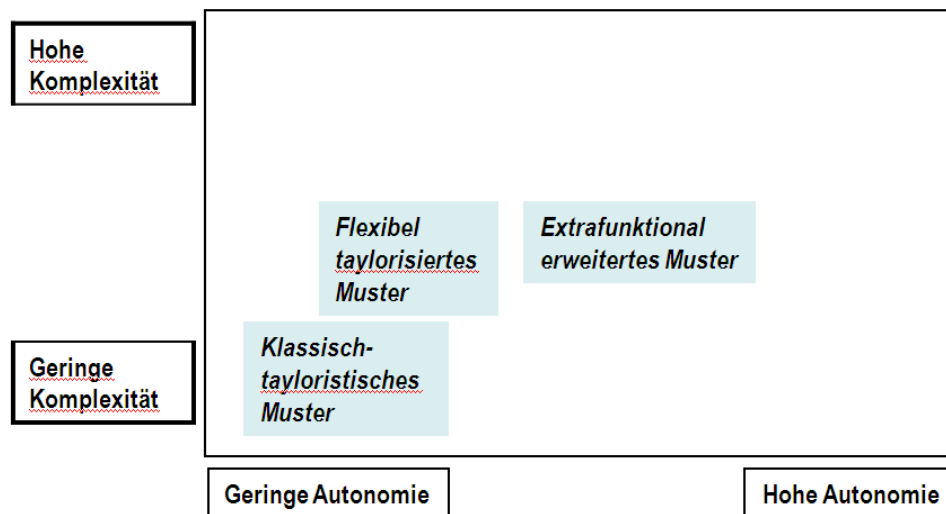
ERP-System zu geben. Allerdings haben die Beschäftigten in den Verpackungsbereichen in einigen Fällen die Möglichkeit, selbst zu entscheiden, wer an der jeweiligen Linie welchen Arbeitsplatz übernimmt. Darüber hinausgehende Gestaltungsspielräume finden sich in der Regel nicht. Die weitgehende Übernahme planerischer Aufgaben der Einfachbeschäftigten scheitert häufig an der Zentralisierung der dispositiven Tätigkeiten in den mittelständischen Unternehmen und der fehlenden Verlagerung von Verantwortlichkeiten. So spricht gegen eine Integration, „dass nicht nur allgemein eine größere Prozessnähe planerischer Funktionen gefordert wird, sondern gleichzeitig die Anforderung besteht, Planungsprozesse auf der gesamtbetrieblichen Ebene ... stärker zu integrieren.“ (Kuhlmann 2004: 310) Oder in den Worten einer Geschäftsführerin auf die Frage nach der Integration planerischer Arbeitsinhalte bei Einfachbeschäftigten: „Nee, nee, nee, das orientiert sich ja am Absatz“ (Geschäftsführerin E7). Diese bleiben vielmehr der zentralen Produktionsplanung vorbehalten.

5.2.2 MUSTER VON EINFACHARBEIT

Die Ausprägungen der Aufgabenkomplexität und der jeweils zugestandenen Handlungs- und Entscheidungsspielräume der Beschäftigten lassen sich zu Mustern von Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie zusammenführen (vgl. Abel u.a. 2009). Bei einer geringen Aufgabenkomplexität, d.h. eine oder wenige primäre, hochstandardisierte Aufgaben, und einer hohen Weisungsgebundenheit der Einfacharbeiten ist von einem *klassisch-tayloristischen Muster* zu sprechen. Eine Anreicherung durch mehrere oder höherwertige Aufgaben und eine Ausweitung der mit den Tätigkeiten verknüpften Handlungsspielräume führt zu einem Muster *flexibel-taylorisierter Einfacharbeit*. Höhere Freiheitsgrade in der eigenen Aufgabendisposition bei komplexeren Tätigkeiten wiederum begründen ein *extrafunktional erweitertes Muster* industrieller Einfacharbeit.

In der Abbildung 7 werden die unterschiedlichen Muster aufgezeigt, die für die Einfacharbeit in der industriellen Produktion relevant sind. *Klassisch-tayloristische Einfacharbeitsplätze* mit geringer Aufgabenkomplexität und schwachen Autonomiespielräumen der Beschäftigten sind in einigen Unternehmen der Ernährungsindustrie zu finden. Insbesondere in Unternehmen des Typs ‚Handarbeiter‘ (z.B. Unternehmen E9) hat sich an den Fertigungsverfahren in den letzten Jahren wenig verändert; hier dominieren hochstandardisierte, einfache Tätigkeiten in der Produktion und Verpackung, die wenig Spielräume für eine quantitative oder qualitative Anreicherung zulassen. Häufig werden diese von Saisonkräften oder Leiharbeitnehmern ausgeführt. Eine weitgehende Technisierung der Produktion ist aus prozessbezogenen Gründen nicht möglich oder würde hohe Investitionskosten verursachen. Bei diesem Unternehmenstyp wird diese Form der Einfacharbeit auch zukünftig eine bedeutsame Rolle spielen.

Abb. 7: Muster von industrieller Einfacharbeit



Quelle: eigene Darstellung

Aber auch bei den Unternehmen des Typs ‚Kombinierer‘ und ‚Automatisierer‘ finden sich klassisch-tayloristische Einfacharbeitsplätze. Vornehmlich ältere, lernentwöhnte Beschäftigte betrachten diese als ‚ihren‘ Arbeitsplatz, mit dem sie „seelisch verwandt“ (Geschäftsführerin E7) sind. Diese Beschäftigten sperren sich gegen einen Arbeitswechsel und die Übernahme anderer Tätigkeiten. Die Unternehmensleitungen halten – aus betriebswirtschaftlichen Gründen oder sozialer Verantwortung – an diesen Arbeitsplätzen fest. Es ist jedoch davon auszugehen, dass diese klassisch-tayloristischen Arbeitsplätze in den Unternehmen des Typs ‚Automatisierer‘ weiter an Bedeutung verlieren. Über kurz oder lang werden die meist älteren Beschäftigten aus den Unternehmen ausscheiden und nicht mehr ersetzt werden. Gänzlich verschwinden werden die Tätigkeiten jedoch auch in den stärker technisierten Unternehmen nicht, da einige einfache, hochgradig repetitive Tätigkeiten („Mechanisierungslücken“) weiterhin diesem Muster entsprechen:

„Sie brauchen in unserer Branche auch Mitarbeiter, die an ihrem Arbeitsplatz zufrieden sind. Ich hab‘ nicht tolle Arbeitsplätze für jeden. Irgendjemand muss auch die Schmutzarbeit machen.“ (Personalleiter E10)

Insgesamt haben sich die Tätigkeitsstrukturen und Qualifikationsanforderungen von Einfachbeschäftigten in der Ernährungsindustrie jedoch deutlich verändert. Die monotonen, repetitiven Tätigkeiten in der Produktion und Verpackung sind in den letzten Jahren aufgewertet worden. Während früher etwa in der Verpackung ausschließlich Produkte in Kartons gepackt wurden, ist inzwischen eine Reihe von neuen primären und sekundären Aufgaben (Arbeitsplatzwechsel, Qualitätssicherung, Dokumentationserstellung etc.) hinzugekommen. Zwar ist die eigentliche direkt-produktive Tätigkeit weiterhin tayloristisch strukturiert, aber es sind An-

sätze eines flexibel taylorisierten und rudimentäre Hinweise eines extrafunktional erweiterten Musters zu sehen (Abel u.a. 2009: 40f.).

Die Ursache dieser Aufwertung ist insbesondere in dem höheren Technisierungsgrad dieser Unternehmen zu finden. Der komplexer werdende Maschinen- und Anlagenpark sowie die notwendigerweise immer weiter optimierte Produktionssteuerung erfordern auch von den Einfachbeschäftigten nicht nur die Übernahme weiterer Aufgaben, sondern auch die Übernahme einer höheren Entscheidungsverantwortung als bisher. Dieser Komplexitäts- und Autonomiezuwachs schlägt sich nieder in höheren Qualifikationsanforderungen, die die Unternehmen nicht nur mit entsprechenden Rekrutierungsstrategien (zumindest fachfremde Ausbildung) einlösen wollen, sondern auch in längeren Anlernzeiten, die insbesondere bei den ‚Automatisierern‘ mehrere Monate betragen.

Vor diesem Hintergrund bildet das *flexibel taylorisierte Muster* den dominierenden Typ der Einfachbeschäftigung in der Ernährungsindustrie. Es ist gekennzeichnet durch eine begrenzte Ausweitung der technisch-funktionalen Aufgabenstruktur, die vornehmlich durch die Rotation der Arbeitskräfte zwischen verschiedenen Einfacharbeitsplätzen realisiert wird. Anders formuliert, handelt es sich um eine Form von Jobenlargement auf niedrigem Niveau (vgl. Düll/Bechtle 1991: 163). Daher verbinden sich mit diesem Muster gewisse Handlungsspielräume für die Beschäftigten, die sich auf Fragen einer eigenständigen Planung des Personaleinsatzes etwa zum kurzfristigen Ausgleich von Kapazitätsspitzen richten. Allerdings sind sie zugleich eingebunden in eine ausdifferenzierte betriebliche Hierarchie mit einem hohen Anweisungs- und Kontrollpotenzial.

Dieses Muster findet sich insbesondere bei den ‚Automatisierern‘ und den ‚Kombinierern‘, in denen Jobrotation zur Monotonievermeidung und zur Steigerung der Einsatzflexibilität Standard sind. Hinzu kommen Qualitätssicherungsaufgaben oder Dokumentationen als Merkmale einer extrafunktionalen Erweiterung, die zwar in der Mehrzahl der Fälle ein geringes Niveau aufweisen, aber dennoch zu einer Aufwertung der Tätigkeiten geführt haben. Weitgehende Autonomiespielräume sind allerdings kaum zu finden, so dass dieses Muster im Vergleich zum klassisch-tayloristischen Muster von einer höheren Komplexität, jedoch nicht so sehr von einer höheren Autonomie gekennzeichnet ist.

Beim *extrafunktional erweiterten Muster* handelt es sich um eine Ausweitung des Aufgabenspektrums von Einfacharbeit um extrafunktionale, sekundäre und tertiäre Zusatzaufgaben, während die Aufgabenkomplexität auf einem niedrigen Niveau verbleibt. Betriebsorganisatorische Voraussetzung hierfür ist ein gewisser Abbau der betrieblichen Hierarchie und die Dezentralisierung von Planungsfunktionen. Resultat ist eine begrenzte Erweiterung der Handlungsautonomie; anders formuliert, man kann in diesem Fall von Jobenrichment sprechen.

Zeller (2005) oder Adami und Houben (2008) weisen darauf hin, dass auch Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten durch die sich ändernden Produktionssysteme mit neuen Anforderungen konfrontiert werden, die nicht mehr den klassischen tayloristischen Qualifikationsanforderungen entsprechen; ganzheitliche Produktionssysteme streben „eine Umverteilung von Aufgaben und Verantwortungen auf die unterste Produktionsebene“ (Adami/Houben 2008: 71) an. Konkret geht es um eine Zunahme der Aufgaben und Verantwortung bei der Qualitätssicherung, der Produktionsplanung, der Produktionssteuerung und der Logistik (Adami/Houben 2008: 72). Zwar gibt es auch in einigen Fallunternehmen Ansätze einer Kompetenzverlagerung auf die ausführenden Ebenen. Das extrafunktional erweiterte Muster von Einfacharbeit ist jedoch gemäß der oben vorgenommenen Charakterisierung in den Unternehmen der Ernährungsindustrie kaum zu finden.

6 ARBEITS- UND BESCHÄFTIGUNGSBEDINGUNGEN BEI EINFACHARBEIT

Die Darstellung der Tätigkeiten und der Muster von Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie wirft Fragen nach der Ausgestaltung der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der Einfachbeschäftigten auf: Unter welchen Bedingungen arbeiten die Beschäftigten in Produktion und Verpackung? Sind die Arbeiten durch geringe Verdienstmöglichkeiten und unattraktive Arbeitszeiten gekennzeichnet? Bestehen Möglichkeiten der Weiterqualifizierung bzw. des innerbetrieblichen Aufstiegs? Welche Bedeutung haben bei Einfacharbeit unsichere und prekäre Beschäftigungsverhältnisse? Im Folgenden werden vorliegende Breitendaten zu den Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen in der Ernährungsindustrie ausgewertet und mit Ergebnissen der eigenen Betriebserhebungen verknüpft. Dabei zeigt sich, dass die industrielle Einfacharbeit auf der Grundlage der vorliegenden Daten und Ergebnisse der qualitativen Untersuchungen kein Musterfall prekärer Beschäftigung ist. Jedoch finden sich auch zahlreiche Belege für wenig attraktive Beschäftigungsbedingungen, begrenzte Entwicklungsperspektiven und wachsende Unsicherheiten bei den Einfacharbeitern.

6.1 BESCHÄFTIGUNGS- UND ARBEITSZEITEN

In der Charakterisierung von Einfachbeschäftigung (vgl. Kap. 4.3) wurde bereits darauf verwiesen, dass die Beschäftigung in der industriellen Produktion im Gegensatz zum tertiären Sektor noch vergleichsweise häufig von „Normalarbeitsverhältnissen“ gekennzeichnet ist. Jedoch wurde auch auf Veränderungen verwiesen, denen zufolge atypische Beschäftigungsformen auch in der Industrie an Bedeutung gewinnen. Dies gilt insbesondere für die – frauendominierte – Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie, in der Teilzeitarbeit, befristete und geringfügige Beschäftigung einen vergleichsweise hohen und wachsenden Stellenwert haben.

In den untersuchten Fallbetrieben ist die Vollzeitbeschäftigung der Einfacharbeiter der Normalfall; *Teilzeitbeschäftigung* ist, trotz des hohen Frauenanteils, der in einzelnen Unternehmen 80 Prozent ausmachen kann (z.B. Unternehmen E1 und E6), nicht sehr verbreitet (vgl. Czommer 2007: 164). Zwei Gründe scheinen dafür ausschlaggebend zu sein: Zum einen erschwert Teilzeitarbeit die Planung der in der industriellen Produktion von Nahrungsmitteln erforderlichen Schichtarbeit: „Mit vier Stunden täglich kann ich bei einem 8-Stunden-Schichtbetrieb nichts anfangen.“ (Personalleiter E10) Gibt es dennoch in der Produktion oder der Verpackung Teilzeitbeschäftigte, werden Arbeitszeitlösungen gefunden, die die Schichtplanung vereinfachen. So gibt es beispielsweise im Unternehmen E10 bei den Teilzeitkräften in der Produktion und der Logistik ein Jahresarbeitszeitkonto; die Teilzeitkräfte arbeiten im Sommer Vollzeit und in der kälteren Jahreszeit gar nicht. Zum anderen lässt das geringe Ein-

kommensniveau in der Ernährungsindustrie eine Teilzeitbeschäftigung der Mitarbeiter nur in wenigen Fällen zu.

Formen der *befristeten Beschäftigung* spielen hingegen in der saisonabhängigen Produktion von Nahrungsmitteln eine größere Rolle. So greifen viele Unternehmen der Süßwarenindustrie auf weibliche Saisonarbeitskräfte zurück, um die Produktionsspitzen zwischen Spätsommer und Ostern zu bewältigen. Während dieser Zeit erhöht sich die Belegschaft in einigen Betrieben um bis zu 50 Prozent. So beschäftigen etwa das Unternehmen E6 in der Saison bis zu 250 und das Unternehmen E9 bis zu 60 Saisonarbeiterinnen zusätzlich zum Stammpersonal. Diese Saisonarbeiterinnen kommen jedes Jahr wieder, was für die Unternehmen den Vorteil hat, dass sie schnell in die Arbeitsabläufe integriert und somit Anlernzeiten verkürzt werden können. In anderen Unternehmen, in denen das Saisongeschäft weniger stark ausgeprägt ist, werden vorwiegend Leiharbeitnehmer zur Bewältigung der Produktionsspitzen eingesetzt. Diese übernehmen zumeist die ‚einfachsten‘ Tätigkeiten in der Produktion oder den Verpackungsbereichen. Zwar ist die Quote der Leiharbeit in den Fallunternehmen noch gering, jedoch sind die Anteile in den letzten Jahren angewachsen. Neben der Kompensierung von Produktionsspitzen spielen zwei weitere Gründe eine wesentliche Rolle: Zum einen gilt die Leiharbeit als Rekrutierungsreservoir: „Das ist wie eine ständige Probezeit, also Job auf Probe.“ (Betriebsleiter E8) Mit Leiharbeit und Befristungen kann diese Probezeit nahezu beliebig ausgeweitet werden. Hierbei sind Verweilzeiten, etwa im Unternehmen E8, von mehreren Monaten durchaus üblich. Zum anderen werden durch Leiharbeit – wenngleich bislang nur in Ausnahmefällen – Stamarbeitsplätze substituiert: So wurden z.B. im Unternehmen E7 die Sortierung und Kommissionierung komplett auf Leiharbeitnehmer und Werkvertragsnehmer übertragen. In anderen Unternehmen sind ähnliche Überlegungen getätigt, jedoch bislang nicht realisiert worden. Die *geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse* spielen hingegen in den Produktionsbereichen der Fallunternehmen eine untergeordnete Rolle. Einen größeren Stellenwert haben diese allenfalls in den Filialbetrieben der handwerksnahen Betriebe aus der Fleisch- und Backwarenindustrie.

Arbeitszeitregelungen

Die tariflich vereinbarte Arbeitszeit liegt in der Ernährungsindustrie in Abhängigkeit von der Teilbranche und dem Tarifbezirk zwischen 37 und 39 Wochenstunden. Die reale Wochenarbeitszeit liegt indes mitunter deutlich höher, wobei Wochenendarbeit (noch) vergleichsweise selten und vorrangig aufgrund saisonaler Notwendigkeiten eingesetzt wird. Aufgrund der besonderen Bedingungen der Produktionsprozesse und Marktbedingungen (saisonale Schwankungen etc.) sind Arbeitszeitkonten sehr verbreitet (ISA Consult 2001a: 41, 2002: 18). Auch in den Untersuchungsbetrieben kommen *Arbeitszeitkonten* als internes Flexibilitätsinstrument

zum Einsatz, um die saisonal unterschiedlich starke Auslastung regulieren zu können. In der Regel sind die Arbeitszeitmodelle konventionell, lediglich im Unternehmen E6 gibt es mit insgesamt knapp 250 unterschiedlichen Arbeitszeitmodellen ein avanciertes System; hierbei orientieren sich die (individuellen) Arbeitszeitregelungen an den betrieblichen Erfordernissen der Saisonarbeit: Den Kern auch hier bilden Arbeitszeitkonten, die im Plusbereich bis zu 200 Stunden und im Minusbereich bis zu 60 Stunden reichen können.

In vielen Unternehmen der Ernährungsindustrie existiert *Schichtarbeit*, in der Regel werden 2- oder 3-Schichtsysteme gefahren (vgl. ISA Consult 2001a; Czommer 2007). Auch in den Produktions- und Verpackungsbereichen der untersuchten Unternehmen ist Schichtarbeit die Regel. Hierbei werden in den auftragsschwächeren Zeiten häufig 1- oder 2-Schichtsysteme umgesetzt, in den auftragsstarken Zeiten hingegen 3- oder sogar 4-Schichtsysteme. Schichtarbeit ist für viele Einfachbeschäftigte neben der körperlich anstrengenden und einseitig fordernden Arbeit ein weiteres Belastungsmoment:

„Die Arbeitszeiten sind auch nicht gerade prickelnd. Frühschicht von sechs bis drei ist schön, Spätschicht allerdings von 15:00 bis null Uhr; so eine Woche gehe ich um die eine Zeit schon fast ins Bett und in der nächsten Woche steht man um diese Uhrzeit auf. Nachtschicht ist von abends 21:00 bis morgens sechs Uhr ... Also ich würde keine Nachtschicht machen, sage ich ganz ehrlich.“ (Verpackerin E8)

In den letzten Jahren hat die Verbreitung des 3-Schicht-Betriebs an fünf Tagen zugenommen; auch der Samstag wird als Arbeitstag (sowohl als regulärer Arbeitstag als auch saisonbedingt) häufiger genutzt. Die Arbeitszeitregelungen in der Ernährungsindustrie sind insgesamt jedoch eher traditionell geprägt. Die Flexibilität bei der Arbeitszeit wird in erster Linie über Mehrarbeit erreicht, die mehrheitlich durch Entgelt und weniger durch Freizeitausgleich ausgeglichen wird. Die Mitsprachemöglichkeiten der Beschäftigten bei der Festlegung der Arbeitszeiten sind begrenzt.

6.2 ERNÄHRUNGSINDUSTRIE ALS INDUSTRIELLER NIEDRIGLOHNBEREICH

Im verarbeitenden Gewerbe sind aufgrund einer vergleichsweise hohen tarifvertraglichen Bindung der Unternehmen die Einkommen der Beschäftigten weitgehend reguliert. Die Entgeltstrukturen in der Ernährungsindustrie unterscheiden sich jedoch deutlich von der Situation in der Industrie insgesamt. Zum einen werden in einzelnen, schwach regulierten Teilbranchen „Dumpinglöhne“ gezahlt; zum anderen ist das Entgeltniveau in der Ernährungsindustrie insgesamt vergleichsweise gering: Während in der Industrie insgesamt lediglich jeder vierte ein Monatsnettoeinkommen von unter 1.110 Euro erzielt, sind es in der Ernährungsindustrie fast 50 Prozent der Erwerbstätigen (vgl. Tab. 9).

Tab. 9: Monatliche Nettoeinkommen im verarbeitenden Gewerbe und der Ernährungsindustrie (in Prozent)

	unter 500 €	unter 1.100 €	unter 1.500 €	unter 2.000 €	unter 2.600 €	über 2.600 €	ohne Ein- kommen oder o.A.	insge- samt
Erwerbstätige, verarbeitendes Gewerbe	8,1	17,4	22,9	22,3	13,7	11,6	4,0	100,0
Erwerbstätige, Ernährungs- industrie	17,4	28,5	22,5	15,2	7,1	5,4	4,0	100,0
Einfacharbeit, verarbeitendes Gewerbe	11,6	26,0	30,3	20,4	7,4	1,3	3,1	100,0
Einfacharbeit, Ernährungs- industrie	17,6	34,9	28,3	11,5	4,0	0,8	3,0	100,0

Quelle: Mikrozensus 2004, eigene Berechnungen

Auch bei der Entlohnung der Einfacharbeiten zeigt sich diese Diskrepanz: Im verarbeitenden Gewerbe verdienen 2004 knapp 38 Prozent der Einfachbeschäftigten weniger als 1.100 Euro. In der Ernährungsindustrie hingegen betrug der Anteil über 52 Prozent. Der Durchschnittsverdienst der Einfachbeschäftigten liegt bei rund 1.000 Euro. Geringere Durchschnittslöhne der Einfacharbeiter finden sich in der Industrie nur in der Textil- und Bekleidungsindustrie sowie im Papier- und Druckgewerbe. Die Ernährungsindustrie zählt darüber hinaus zu den Industriezweigen mit den höchsten Anteilen an geringfügigen Entgelten: Knapp 18 Prozent der Einfachbeschäftigten verdienen weniger als 500 Euro. Dementsprechend sind die höheren Einkommensklassen in der Ernährungsindustrie schwächer besetzt als im verarbeitenden Gewerbe insgesamt.

Der hohe Anteil von gering verdienenden (Einfach-)Beschäftigten in der Ernährungsindustrie ist zum einen auf die Bedeutungszunahme von geringfügiger Beschäftigung zurückzuführen (wie bei den Verkaufstätigkeiten im Backgewerbe; vgl. Beile u.a. 2009: 75f.; NGG 2010b: 4). Ein anderer Grund sind die Niedriglöhne in einzelnen Teilbereichen wie etwa der Fleischwirtschaft, wo Deutschland schon als Billiglohnland gilt (vgl. Beile u.a. 2007: 83ff.). Nach den Angaben des „Tarifspiegels 2009“ für NRW (MAGS 2009) gehören einige Teilbranchen der Ernährungsindustrie zum Niedriglohnsektor, in dem die tarifvertraglichen Grundvergütungen unter 1.300 Euro liegen. Dazu zählten in NRW die Brot- und Backwarenindustrie, das Fleischerhandwerk und das Konditorenhandwerk. In der Süßwarenindustrie Baden-Württembergs liegt die unterste Tarifgruppe etwa bei 1.553 Euro brutto. In anderen Teilbranchen und Bundesländern bzw. Tarifbezirken des Ernährungsgewerbes liegen die Bruttoeinkommen

in den untersten Tarifgruppen hingegen deutlich höher (Brauereien Bayern: 1.992 Euro; Brot- und Backwarenindustrie Hessen: 1.740 Euro; Erfrischungsgetränkeindustrie NRW: 1.660 Euro) (Datenbank des WSI-Tarifarchivs, Stand: 31.12.2008). Zu berücksichtigen ist des Weiteren, dass es eine hohe Anzahl von Haustarifverträgen in der Ernährungsindustrie gibt, wobei offen ist, ob die Entgelte bei den Haustarifen tendenziell höher oder niedriger sind. Im Branchenvergleich fällt darüber hinaus auf, dass für einfache Tätigkeiten in anderen Industriezweigen deutlich mehr gezahlt wird: Während die Einfachbeschäftigten in der Ernährungsindustrie ein durchschnittliches Monatsnettoentgelt von rund 1.000 Euro erzielen, verdienen die Einfacharbeiter im Fahrzeugbau oder der Metallerzeugung im Durchschnitt über 1.400 Euro.

In den Fallunternehmen erwiesen sich die einfachen Tätigkeiten nicht als ausgeprägte Niedriglohnbeschäftigung; dies resultiert nicht zuletzt aus Tarifbindungen bzw. der tarifvertraglichen Orientierung der Betriebe. Acht der zehn untersuchten Unternehmen unterliegen einem Tarifvertrag, wobei die Verteilung nach Flächen- und Haustarifvertrag gleich ist. Ein Unternehmen ist aus dem Arbeitgeberverband ausgeschieden, orientiert sich aber weiterhin am geltenden Tarifvertrag, ein anderes richtet sich hinsichtlich der untersten Entgeltgruppe am ‚Mindestlohn‘ von 7,50 Euro aus. Aufgrund dieser Tarifbindung bzw. -orientierung haben die Unternehmen unterhalb der Facharbeiterecklohngruppe Handlungsspielräume bei der Eingruppierung einfacher Tätigkeiten. In vier der acht tarifvertraglich gebundenen Unternehmen ist die unterste Lohngruppe besetzt; bezahlt werden nach dieser Lohngruppe einfache Verpackungs- und Sortiertätigkeiten sowie Saisonarbeitskräfte. Die unterste Lohngruppe wird häufig als Einstiegslohngruppe genutzt; nach sechs Monaten und einer innerbetrieblichen Qualifizierung können die Beschäftigten in die nächsthöhere Lohngruppe aufsteigen (z.B. Unternehmen E5 und E9). Produktionshelfertätigkeiten und Maschinenbedienung werden generell nach höheren Lohngruppen entgolten. Darüber hinaus begründen Betriebszugehörigkeit, Erfahrung und Übernahme neuer Tätigkeiten die Einstufung in höhere Entgeltgruppen.

Übertarifliche Zulagen, Leistungsprämien etc. finden sich in drei der tarifgebundenen und in beiden nicht tarifgebunden Unternehmen. Dabei handelt es sich um freiwillige Zulagen zur Honorierung individueller Leistungen. Diese Zulagen sind teilweise eine „historische Altlast“ (Werkleiter E8), mit denen etwa die Maschinenauslastung honoriert wird, die die Beschäftigten jedoch nicht beeinflussen können, teilweise werden sie nach Gusto bezahlt, wenn es „ab und zu mal Leistungsprämien“ (Geschäftsführer E9) gibt. Ein in Betriebsvereinbarungen festgeschriebener Anspruch auf Prämien, Leistungszulagen etc. existiert in den Unternehmen nicht.

6.3 QUALIFIZIERUNGS- UND ENTWICKLUNGSPERSPEKTIVEN

Die Darstellung des Bedeutungsgewinns angereicherter Formen der Einfacharbeit hat gezeigt, dass die Anforderungen an einfache Tätigkeiten in den letzten Jahren in der Ernährungsindustrie gestiegen sind (vgl. Kap. 5). Die Weiterqualifizierung von Einfachbeschäftigten nimmt jedoch nur wenig Raum in den Unternehmen ein. Lediglich in drei der untersuchten Unternehmen finden sich Qualifizierungsprogramme; in allen anderen Betrieben gibt es keine bzw. allenfalls vereinzelte Qualifizierungsmaßnahmen. In der Begründung verweisen Geschäftsführungen und Personalleiter darauf, dass das tägliche Learning by Doing ausreicht, um gegebenenfalls neue Anforderungen in der Einfacharbeit zu erlernen (vgl. Czommer 2007: 168f.). Explizite Weiterbildungsmaßnahmen seien demzufolge überflüssig. Darüber hinaus sind fehlende Qualifizierungsprogramme kein besonderes Merkmal der ‚Einfacharbeitsbetriebe‘ in der Ernährungsindustrie, sondern der kleinen und mittleren Unternehmen des verarbeitenden Gewerbes insgesamt. So zeigt eine Studie über die Weiterbildungsaktivitäten in Baden-Württemberg, dass KMU weniger intensiv als Großbetriebe in Weiterbildung investieren und dass un- und angelernte Beschäftigte kaum, hochqualifizierte Beschäftigte dagegen überdurchschnittlich häufig betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen besuchen (Berberich u.a. 2006). Letztlich gehen die kleinen und mittleren Unternehmen davon aus, dass sie aufgrund ihrer geringen Betriebsgröße notwendige Weiterbildungsbedarfe rechtzeitig erkennen werden: In diesen Fällen wird ‚Weiterbildung nach Bedarf‘ vorgenommen.

Die Ausnahmen von der Regel sind die Unternehmen E5, E6 und E7. In diesen Fällen liegen mehr oder weniger ausgearbeitete Ansätze betrieblicher Qualifizierung vor, die über die üblichen Kurzeinweisungen in Arbeitssicherheit, Hygiene und Tätigkeiten hinausgehen:

- Im Unternehmen E5 erfolgt die Qualifizierung im Zuge einer sogenannten Stufen-Anlernung zunächst durch die Einweisung durch den Teamleiter in der Produktion oder Verpackung. Bewähren sich die Beschäftigten und zeigen, dass sie auch höherwertige Tätigkeiten übernehmen können und wollen, wird eine Art ‚Trainingsphase‘ für diese höherwertigen Tätigkeiten eingeleitet. Neben diesem Training on the Job existiert ein innerbetriebliches Schulungswesen, das von einem internen Weiterbildungsbeauftragten geleitet wird. Über die gesetzlichen Schulungsanforderungen (Arbeitssicherheit etc.) hinaus gibt es beispielsweise ‚Geschmacksschulungen‘ zur Qualitätssicherung oder technische Schulungen (bei der Installation neuer Anlagen etc.).
- Zwar wird auch im Unternehmen E6 die Weiterbildung grundsätzlich bedarfsorientiert gesteuert, jedoch lassen sich mit dem Instrument der Qualifizierungsmatrix bestimmte Kenntnisse, aber auch Defizite besser erkennen. Auf dieser Grundlage können die Beschäftigten selbst Weiterbildungswünsche anmelden oder die Vorgesetzten Maßnahmen vorschlagen.

- Im Unternehmen E7 sind die Mitarbeiter im Rahmen der sogenannten ‚atmenden Saisonplanung‘ verpflichtet, sich zu qualifizieren. Zunächst wurde eine gezielte Qualifizierung vorgenommen, bei der Beschäftigten für die unterschiedlichen Produktionsbereiche geschult wurden. Im Weiteren wurde ein Programm entwickelt, demzufolge die Beschäftigten alle sechs Wochen eine Qualifizierungsschicht durchlaufen. Überprüft wird die Qualifizierung durch einen ‚Qualifizierungskompass‘, in dem vermerkt ist, was die Mitarbeiter können und was sie lernen sollen. Dieser Kompass besteht aus drei Modulen: Wartung und Instandhaltung, Qualitätssicherung und Prozessoptimierung. Nach übereinstimmenden Aussagen der Geschäftsführung und des Betriebsrats hat das Qualifizierungsprogramm bisher zu einer Erhöhung des Qualifikationsniveaus bei den Beschäftigten geführt.

Die vergleichsweise hohe Bedeutung von Qualifizierungsmaßnahmen in den Unternehmen E5 und E7 resultiert aus geplanten Reorganisationsprojekten. Im Unternehmen E5 ist eine weitere Automatisierung der Verpackung in Planung, für die die bisherigen Qualifikationen der Einfachbeschäftigten nicht ausreichen. Die zukünftig von diesen Beschäftigten zu übernehmende Maschinenbedienung erfordert neue Kompetenzen. Zudem werden Ansätze einer teilautonomen Gruppenarbeit verfolgt, um eine höhere Produktivität sowie ein höheres Qualitätsbewusstsein und -niveau zu erreichen: Derzeit hapere „es an der Ausbildung, um dahin zu kommen ... Das setzt voraus, dass ein gewisses Ausbildungsniveau vorhanden wäre ...“ (Werksleiter E5)

Ausgangspunkt in dem Unternehmen E7 war, die saisonalen Schwankungen durch ein neues Arbeitszeitmodell besser abfedern zu können; hierfür musste aber zunächst eine organisatorische Lösung gesucht werden, die in der Einführung der Teamarbeit gefunden wurde. Um aber die Teamarbeit und die Saisonplanung mit dem vorhandenen Mitarbeiterstamm bewältigen zu können, musste das Qualifikationsniveau insbesondere der Un- und Angelernten erhöht werden, um etwa notwendige Arbeitsplatzwechsel zu gewährleisten: „Die Qualifizierung heißt da, er muss lernen, die Maschine zu warten und gegebenenfalls zu reparieren, d.h., in seinem Arbeitsplatz höher qualifiziert werden.“ (Geschäftsführerin E7)

Die Qualifizierungsprogramme in den Unternehmen E5 und E7 bestätigen, dass sich Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie von einem klassischen Taylorismus weg entwickeln kann. Das heißt jedoch nicht, dass alle repetitiven Tätigkeiten aus der industriellen Produktion verschwinden, für die Qualifizierungsmaßnahmen – zumindest aus der Sicht der Geschäftsführungen – nicht erforderlich sind: „Es muss nicht angeboten werden und es wird auch nicht nachgefragt.“ (Geschäftsführer E9) Dies gilt insbesondere für klassisch-tayloristische Fertigungs- und Verpackungstätigkeiten, wenn sich eine Technisierung der Prozesse nicht lohnt.

Die Ausführungen zu den Qualifikationsstrukturen, Anlernzeiten und Qualifizierungsmaßnahmen deuten implizit schon an, dass es für die Einfachbeschäftigten in den meisten Fällen

keine nachhaltigen Entwicklungsperspektiven im Sinne eines innerbetrieblichen Aufstiegs gibt:

„Da muss ich ehrlich gestehen: recht wenig. Dazu ist einfach die Struktur bei uns nicht geeignet. ... Aber ich würde jetzt Lügen und Märchen erzählen, wenn ich sagen würde, die Frauen, die bei uns an der Maschine arbeiten, die haben Chancen, in fünf Jahren dann Chefsekretärin zu sein.“ (Geschäftsführer E9)

Jedoch besteht für Einfachbeschäftigte in den meisten Unternehmen die potentielle Chance, auf der betrieblichen Karriereleiter z.B. zum Vorarbeiter oder Schichtleiter aufzusteigen. Die betriebliche Praxis zeigt jedoch, dass das vergleichsweise selten der Fall ist. Vielmehr wird situationsabhängig entschieden, ob einem Einfachbeschäftigten die Übernahme der Schichtleitung zugetraut wird. Wahrscheinlicher ist hingegen, die Maschinenbedienung zu übernehmen, was zwar keine höhere hierarchische Stellung zur Folge hat, aber mit einem Entgeltzuwachs verbunden ist.

Zwei zentrale Ergebnisse lassen sich hinsichtlich der Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen festhalten: Zum einen ist Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie nicht per se mit prekären Beschäftigungsverhältnissen gleichzusetzen. Die Schilderungen aus den Fallunternehmen zeigen, dass die Mehrzahl der Einfachbeschäftigten unbefristet beschäftigt ist und keinesfalls zwangsläufig einem höheren Entlassungsrisiko unterliegt als der Rest der (qualifizierten) Belegschaft. Gleichwohl werden auch in der Ernährungsindustrie die Beschäftigungsrisiken zunehmend externalisiert und auf prekäre Beschäftigungsformen wie Leiharbeit, Saisonarbeit oder geringfügige Beschäftigung übertragen. Die Verdienstmöglichkeiten von Einfachbeschäftigten in der Ernährungsindustrie sind insgesamt beschränkt; wenngleich sich in den Fallunternehmen die Löhne auf einem (über-)durchschnittlichen Niveau befinden und Spielräume für einen finanziellen Aufstieg umfassen. Zum anderen eröffnen sich angesichts begrenzter Qualifizierungs- und Karrierechancen für die Einfachbeschäftigte nur wenige Möglichkeiten, anspruchsvollere Tätigkeiten zu übernehmen. Zwar gibt es Einzelbeispiele für Weiterqualifizierungen und Karriereentwicklungen (z.B. in Richtung Schichtleiter) in den Unternehmen, jedoch bestehen für das Gros der Einfachbeschäftigten in dieser Hinsicht wenig Perspektiven.

7. ZUKUNFTSAUSSICHTEN DER EINFACHARBEIT IN DER ERNÄHRUNGSINDUSTRIE

Der vorliegende Branchenbericht hat gezeigt, dass die Ernährungsindustrie zu den umsatzstärksten und beschäftigungsintensivsten Industriezweigen in Deutschland zählt. Die Branche stellt dabei eine der Hochburgen industrieller Einfacharbeit dar, in denen einfache Produktions- und Verpackungstätigkeiten weit über das durchschnittliche Maß des verarbeitenden Gewerbes hinaus verbreitet sind. Wenngleich im Zuge der Automatisierung und Rationalisierung der Nahrungsmittelproduktion in den letzten Jahrzehnten auch in dieser Branche zahlreiche Einfacharbeitsplätze weggefallen sind, ist rund ein Drittel der Beschäftigten weiterhin in Einfacharbeit tätig – in produktionsbezogenen oder produktionsnahen Bereichen liegt der Anteil in vielen Fällen sogar deutlich höher. Die Erkenntnisse der vorliegenden Erhebungen und Aussagen aus den Fallunternehmen sprechen nicht dafür, dass sich hier in den nächsten Jahren ein grundsätzlicher Wandel vollziehen wird.

Angesichts des fortgeschrittenen Technisierungsgrades der Produktion und der Spezifika der Nahrungsmittelherstellung liegt dabei das Haupteinsatzfeld der Einfacharbeit – im Gegensatz zu zahlreichen anderen Industriebranchen – im Bereich der Verpackung, Kommissionierung und Sortierung. In vielen der mittelständischen Unternehmen rechnen sich Investitionen in teure Verpackungsmaschinen häufig nicht, so dass das Einlegen der Produkte in die Verpackungen, das Stapeln und Sortieren, Palettieren oder Lagern häufig ‚von Hand‘ ausgeführt werden. Eine Domäne der Einfacharbeit verbleibt darüber hinaus in den Produktionsstätten jener Betriebe, in denen manuelle Tätigkeiten auch in der direkten Produktion einen zentralen Stellenwert einnehmen. Insbesondere bei Betrieben des Typs ‚Handarbeiter‘ verhindern kleine Losgrößen und Produkthanforderungen eine tiefgreifende Automatisierung des Produktionsprozesses. Somit wird dieser Prozess auf Basis der Fingerfertigkeit der (zumeist weiblichen) Einfachbeschäftigten in weiten Teilen ‚manuell‘ durchgeführt. Bei den ‚Automatisierern‘ spielen Einfacharbeiten in der Produktion eine geringere Rolle, sie existieren jedoch u.a. auch in der Maschinenbedienung.

Die Einfacharbeiten in den Unternehmen der Ernährungsindustrie haben sich deutlich gewandelt, wenn man die traditionellen Tätigkeiten mit den heutigen Anforderungen vergleicht. 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 extrafunktionale Qualifikationen auch bei den einfachen Tätigkeiten bedeutsamer geworden. Die Tätigkeiten sind anspruchsvoller geworden, wodurch nicht nur Basiskenntnisse (Lesen, Schreiben, Rechnen), manuelles Geschick und Motivation, sondern auch in einer (fachfremden) Berufsausbildung erworbene Kompetenzen zunehmend zur Vor-

aussetzung 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.

In der Konsequenz haben sich die strukturprägenden Muster der Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie verändert. Das traditionell dominante Muster „klassisch-tayloristischer“ Einfacharbeit hat insgesamt an Bedeutung verloren, zeigt jedoch ein gewisses Beharrungsvermögen in einzelnen Segmenten der industriellen Produktion. Diese Einschätzung deckt sich mit Erkenntnissen aus der Automobilindustrie: „Der repetitive Arbeitstypus weist ... in seiner Grundbestimmung (d.h. in den zentralen qualifikationsrelevanten Merkmalen) ein hohes Maß an Kontinuität und Konstanz auf.“ (Kurz 1999: 237; vgl. Kuhlmann 2004: 303-312) Der getaktete Arbeitsprozess in der Nahrungsmittelproduktion lässt in vielen Fällen eine Anreicherung der Tätigkeiten durch sekundäre oder gar tertiäre Aufgaben, die etwa über die Sichtprüfung als Element der Qualitätskontrolle hinausgehen, nicht zu. Tätigkeiten der „Endkontrolle, der Nacharbeit oder der Materialdisposition“ (Kurz 1999: 217) spielen in der Ernährungsindustrie aufgrund der Produktspezifika eine untergeordnete Rolle.

Hingegen setzt sich zunehmend ein Muster ‚flexibel-taylorisierter‘ Einfacharbeit durch, das auf neue Tätigkeitszuschnitte verweist: Der Wechsel zwischen verschiedenen Band- oder Maschinenarbeitsplätzen sowie zwischen Produktion und Verpackung und die Übernahme von Qualitätssicherungs- oder Dokumentationsaufgaben sind mittlerweile häufig ‚Standard‘ und gehen in seltenen Fällen sogar mit einer extrafunktionalen Arbeitsanreicherung einher. Die Komplexität der Aufgaben und die eigenen Handlungsspielräumen der Beschäftigten verbleiben dabei jedoch auf einem vergleichsweise geringen Niveau. Neue Formen der Arbeitsorganisation bzw. weitergehende Aufgaben- und Funktionserweiterungen der Beschäftigten finden sich eher selten in den Unternehmen der Ernährungsindustrie.

Die Frage nach der zukünftigen Entwicklung der Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie kann an dieser Stelle nicht abschließend beantwortet werden. Hinsichtlich einer Stabilisierung dieses Arbeitsfeldes ist aufgrund der vorliegenden Erkenntnisse zunächst Skepsis angebracht: In vielen Unternehmen ist eine weitere Technisierung geplant, die nicht nur zum Abbau weiterer Einfacharbeitsplätze führen wird, sondern auch zu einer höheren Komplexität, deren Beherrschung eine fachspezifische oder zumindest ein fachnahe Ausbildung erfordert (vgl. Czommer 2007: 169). Die Produktionstätigkeiten an den Maschinen werden „in den nächsten Jahren mit Sicherheit komplexer, die Anforderungen höher an die Mitarbeiter, das heißt, der gering qualifizierte Bereich wird da unter Druck geraten“ (Personalleiter E10). Schon jetzt sind die anfallenden Tätigkeiten des Einrichtens, Umrüstens, Wartens und In-

standhaltens den Fachkräften vorbehalten; außerdem deutet sich bei einigen Unternehmen an, selbst für die einfachen Tätigkeiten – in erster Linie für die Maschinenbedienung in der Produktion – zukünftig verstärkt technisch vorgebildete Bewerber einstellen zu wollen. Insbesondere bei Unternehmen des Typs ‚Automatisierer‘ sprechen die derzeitigen Entwicklungen für eine wachsende Polarisierung von anspruchsvollen Produktionstätigkeiten qualifizierter Arbeitskräfte einerseits und einfachen (externalisierten) „Residualarbeiten“ geringqualifizierter Randbelegschaften andererseits. Die Restbestände insbesondere der tayloristisch geprägten Tätigkeiten werden zunehmend über Leih- und Saisonarbeitskräfte abgedeckt.

In den ‚Handarbeits‘-Unternehmen mit kleinen Losgrößen und einem hohen Stellenwert einfacher, manueller Arbeiten sind mit den Tätigkeiten selten weitreichende Funktionserweiterungen oder Spielräume selbstorganisierter Arbeit verbunden. In diesen Unternehmen, in denen sich eine Automatisierung häufig nicht lohnt, deutet sich keine Entwicklung zur Höherqualifizierung der Einfachbeschäftigten an; derzeit sind in vielen Unternehmen keine Trends erkennbar, die annehmen lassen, dass sekundäre oder gar tertiäre Aufgabeninhalte in nennenswertem Ausmaß hinzukommen werden. Bei den manuellen Tätigkeiten in der Produktion oder der Verpackung sind weitergehende Entscheidungsspielräume etwa hinsichtlich der Reihenfolgeplanung bei der Abarbeitung der Arbeitsaufträge oder der Arbeitseinsatzplanung entweder technisch schwierig umzusetzen oder werden von den Geschäftsleitungen nicht in Erwägung gezogen. Im Unterschied dazu ließe sich bei der Maschinenbedienung grundsätzlich an die Übernahme von Tätigkeiten des Einrichtens, des Wartens oder gar des Instandhaltens denken. Allerdings war diese Möglichkeit für die Mehrzahl der untersuchten Unternehmen keine Handlungsoption. In der Forschung verbreitete Befunde, die eine deutliche Aufwertung von Einfacharbeiten im Kontext ganzheitlicher Produktionssysteme prognostizieren, bestätigen sich auf der Basis der eigenen Erhebungen in der Ernährungsindustrie nicht.

Neben dieser kritischen Betrachtung der Entwicklungsperspektiven der Einfacharbeiten in der Ernährungsindustrie zeigen die Befunde der Studie jedoch auch deutlich, dass die einfachen Produktions- und Verpackungstätigkeiten in der Ernährungsindustrie für die geringqualifizierten Arbeitskräfte auch zukünftig Beschäftigungsperspektiven bieten werden. Dabei wird es allerdings gänzlich Ungelernten zukünftig schwerer fallen, ein Betätigungsfeld zu finden, als Beschäftigten, die auf eine Berufsausbildung verweisen können. Wenngleich die Situation für die Ungelernten in Bezug auf eine Höherqualifizierung und aufgewertete Tätigkeiten schwieriger wird, gibt es weiterhin vorrangig in der Verpackung, aber auch in der Produktion als Produktionshelfer oder Maschinenbediener sowie in den manuellen Arbeitsbereichen der Produktion Beschäftigungspotenziale. Denn darin waren sich alle Unternehmensvertreter einig: Die einfachen Tätigkeiten werden nicht verschwinden.

Der ‚Einstieg‘ erfolgt dabei häufig über Leiharbeit, geringfügige Beschäftigung und Befristungen, die von den Unternehmen als verlängerte Probezeit genutzt werden. Dennoch lässt sich hinsichtlich der Entgrenzung von Beschäftigungsverhältnissen in der Wirtschaft die Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie noch weitgehend als Normalarbeitsverhältnis charakterisieren. Zumindest die qualitativen Untersuchungen in den Fallunternehmen haben keine Hinweise darauf erbracht, dass sich in absehbarer Zukunft eine deutliche Prekarisierung durchsetzen wird. Die Verdienstmöglichkeiten der Einfachbeschäftigten in der Ernährungsindustrie sind im Vergleich zu anderen Branchen des verarbeitenden Gewerbes unterdurchschnittlich; auf gewerkschaftlicher Seite sind aufgrund der zersplitterten, klein- und mittelbetrieblichen Struktur sowie eines relativ geringen Organisationsgrads bei den Beschäftigten Niedriglöhne und ‚Lohndumping‘ in Teilsegmenten der Ernährungswirtschaft eine zentrale Herausforderung.

LITERATUR

- Abel, J., Hirsch-Kreinsen, H., & Ittermann, P. (2009): Einfacharbeit in der Industrie – Status quo und Entwicklungsperspektiven. Soziologisches Arbeitspapier 24/2009. Dortmund
- Adami, W., & Houben, J. (2008): Erfahrungsförderliche Gestaltung von Motivations- und Qualifikationsansätzen in modernen, ganzheitlichen Produktionsorganisationen. In: W. Adami, C. Lang, S. Pfeiffer & F. Rehberg (Hg.), Montage braucht Erfahrung, München/Mering, S. 64-95
- Adami, W., Lang, C., Pfeiffer, S., & Rehberg, F. (Hg.) (2008): Montage braucht Erfahrung. Erfahrungsbasierte Wissensarbeit in der Montage. München/Mering
- Balz, M. (2009): Branchen im Blickpunkt: Die Ernährungswirtschaft übersteht von den fünf größten deutschen Branchen am besten die aktuelle Krise. In: ifo Schnelldienst 19/2009, S. 20-24
- BDSI – Bundesverband der Deutschen Süßwarenindustrie (2009): Süßwarentaschenbuch 2008/2009. Bonn
- Beile, J., Drescher-Bonny, I., & Maack, K. (2009): Zukunft des Backgewerbes. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 231. Düsseldorf
- Beile, J., Klein, M., & Maack, K. (2007): Zukunft der Fleischwirtschaft. Edition der Hans-Böckler-Stiftung 186. Düsseldorf
- Berberich, U., Strotmann, H., & Weber, D. (2006): Betriebliche Weiterbildung in Baden-Württemberg 2005. Ergebnisse auf der Basis des IAB-Betriebspanels. IAW-Kurzbericht 2/2006. Tübingen
- BMELV – Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz (2008): Globale Ernährungssicherung durch nachhaltige Entwicklung und Agrarwirtschaft. Bericht der Ressortarbeitsgruppe „Welternährungslage“ an das Bundeskabinett. Berlin
- Bundesagentur für Arbeit (2009): Arbeitsmarkt in Zahlen. Beschäftigungsstatistik. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nach Wirtschaftszweigen (WZ 2008) in Deutschland Stich-tag 31.12.2009. Nürnberg
- Bundesagentur für Arbeit (2010): Arbeitsmarkt 2009. Amtliche Nachrichten der Bundesagen-tur für Arbeit. 58. Jg., Sondernummer 2. Nürnberg
- BVE – Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie (2009a): Stabilität in der Krise. Jahresbericht 2008_2009. Berlin
- BVE – Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie (2009b): Positionspapier zu der „Mitteilung der Europäischen Kommission ‚Die Funktionsweise der Lebensmittel-versorgungskette in Europa verbessern‘ (KOM(2009) 591 endg.)“. Berlin
- BVE – Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie (2010a): Jahresbericht 2009_2010. Berlin
- BVE – Bundesvereinigung der Deutschen Ernährungsindustrie (2010b): Die deutsche Ernäh-rungsindustrie in Zahlen 2010. Berlin

- Clement, U. (2007): Kompetent für einfache Arbeit? Anforderungen an Arbeit in modernen Produktionssystemen. In: Friedrich-Ebert-Stiftung (Hg.), Perspektiven der Erwerbsarbeit: Einfache Arbeit in Deutschland, Bonn, S. 35-45
- Czommer, L. (2007): Wildwestzustände in Deutschland? Einfacharbeitsplätze in der Ernährungsindustrie. In: G. Bosch & C. Weinkopf (Hg.), Arbeiten für wenig Geld. Frankfurt am Main/New York, S. 142-174
- Düll, K., & Bechtle, G. (1991): Massenarbeiter und Personalpolitik in Deutschland und Frankreich. Montagerationalisierung in der Elektroindustrie I. Frankfurt am Main/New York
- Hirsch-Kreinsen, H. (2009): Innovative Arbeitspolitik im Maschinenbau? Soziologisches Arbeitspapier Nr. 26/2009. Dortmund
- ISA Consult (2000): Die Süßwarenindustrie in Nordrhein-Westfalen. Bochum
- ISA Consult (2001a): Branchenreport der nordrhein-westfälischen Ernährungsindustrie – Entwicklungen und Trends – Aktualisierung 2001. Bochum
- ISA Consult (2001b): Die Brauwirtschaft in Nordrhein-Westfalen – Entwicklungen, Trends, Konzepte – Aktualisierung 2001. Bochum
- ISA Consult (2002): Arbeitszeitrealitäten in der Ernährungsindustrie Nordrhein-Westfalens. Bochum
- Kern, H., & Schumann, M. (1974): Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein I. 3. Aufl. Frankfurt am Main
- Kuhlmann, M. (2004): Modellwechsel? Die Entwicklung betrieblicher Arbeits- und Sozialstrukturen in der deutschen Automobilindustrie. Berlin
- Kurz, C. (1999): Repetitivarbeit – unbewältigt. Betriebliche und gesellschaftliche Entwicklungsperspektiven eines beharrlichen Arbeitstyps. Berlin
- Maack, K., Schütze, K., Schmid, K., & Drescher-Bonny, I. (2009): Zukunft der Milchwirtschaft – Update 2009. Hamburg
- MAGS – Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2009): Tarifspiegel 2009. Tarifliche Grundvergütungen bis 1.300 Euro monatlich in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf
- NEW.S – Nordrhein-Westfälische Ernährungswirtschaft – Sozialpartnerprojekt (2010): Branchenreport 2010: Die Ernährungswirtschaft NRW in Zahlen. Düsseldorf
- NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2010a): Branchenbericht 2009 des Ernährungsgewerbes. Hamburg
- NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (2010b): Branchenbericht 2009 des Backgewerbes. Hamburg
- Pfeiffer, S. (2007): Montage und Erfahrung. Warum Ganzheitliche Produktionssysteme menschliches Arbeitsvermögen brauchen. München/Mering

- Revilla Diez, J., & Brandt, O. (2005): Clusterstudie Ernährungswirtschaft in Schleswig-Holstein. Kiel
- Statistisches Bundesamt (2006): Erwerbstätigenrechnung im Rahmen der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen. Qualitätsbericht. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2007): Mikrozensus. Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Band 2: Deutschland. Fachserie 1, Reihe 4.1.1. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2008): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Mikrozensus. Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit. Band 2: Deutschland. Fachserie 1, Reihe 4.1.1. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2010a): Produzierendes Gewerbe – Beschäftigung und Umsatz der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Bergbaus und der Gewinnung von Steinen und Erden. Fachserie 4 Reihe 4.1.1. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2010b): Produzierendes Gewerbe – Beschäftigte, Umsatz und Investitionen der Unternehmen und Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Bergbaus und der Gewinnung von Steinen und Erden 2008. Fachserie 4 Reihe 4.2.1. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2010c): Produzierendes Gewerbe – Beschäftigung und Umsatz der Betriebe des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Bergbaus und der Gewinnung von Steinen und Erden. Fachserie 4 Reihe 4.1.1. August 2010. Wiesbaden
- Statistisches Bundesamt (2010d): Jahresbericht für Betriebe 2009 – Betriebe von Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes sowie des Bergbaus und der Gewinnung von Steinen und Erden mit 20 und mehr tätigen Personen. Wiesbaden
- Zeller, B. (2003): Trends der Qualifikationsentwicklung für einfache Tätigkeiten: Dienstleistung in komplexen Strukturen. Beispiel: Logistik. In: H.-J. Bullinger, G. Gidion & K. Schnalzer (Hg.), Transport in die Zukunft – Berufliche Entwicklungen in Logistik und E-Commerce, Bielefeld, S. 115-126.
- Zeller, B. (2005): Die Zukunft einfacher Arbeit oder: Der Trend zu steigenden Kompetenzanforderungen für „gering Qualifizierte“. In: C. Kreklau & J. Siegers (Hg.), Handbuch der Aus- und Weiterbildung. Köln