

Nathalie Amstutz, Thomas Geisen, Benedikt Hassler, Jasmin Diezi, Lea Widmer, Lia Steiner, Katrin Kraus, Nadine Wenger
„Arbeiten, solange der Körper mitmacht“

Betriebliche Herausforderungen im Zusammenhang mit
Einfacharbeit und alternden Belegschaften

<https://doi.org/10.1515/arbeits-2018-0002>

Zusammenfassung: In der Debatte um demografischen Wandel und Fachkräftemangel wurden die mit Einfacharbeit und alternden Belegschaften verbundenen Herausforderungen bislang kaum in den Blick genommen. Hinweise in der Forschungsliteratur zeigen jedoch, dass in diesem bislang vernachlässigten Themenfeld sowohl auf Seiten der Unternehmen als auch auf Seiten der Forschung Handlungsbedarf besteht. Der vorliegende Beitrag legt den aktuellen Stand der Forschung zu Einfacharbeit und alternden Belegschaften dar und diskutiert auf der Grundlage einer qualitativen empirischen Studie unter Personalverantwortlichen in Unternehmen und Expertinnen und Experten in der Schweiz die Belastungen für die Beschäftigten, die betrieblichen Herausforderungen und deren Reaktion darauf. In der Studie hat sich gezeigt, dass die Personalverantwortlichen in Unternehmen insbesondere physische Belastungen als Herausforderungen in Bezug auf Einfacharbeit und alternde Belegschaften identifizieren. Die betrieblichen Maßnahmen, mit denen darauf reagiert wird, sind meist reaktiv und individuell. Systematische Aktivitäten in Bezug auf den Umgang mit altersbedingten Herausforderungen in Einfacharbeit, insbesondere bezüglich Qualifikation und Alter, wurden hingegen kaum identifiziert.

Schlüsselwörter: alternde Belegschaften, Einfacharbeit, Qualifizierung, gesundheitliche Belastungen

Korrespondierende AutorInnen: Prof. Dr. Nathalie Amstutz, Hochschule für Wirtschaft der Fachhochschule Nordwestschweiz, Riggenbachstrasse 16, 4600 Olten, Schweiz, nathalie.amstutz@fhnw.ch

Prof. Dr. Thomas Geisen, Hochschule für Soziale Arbeit der Fachhochschule Nordwestschweiz, Riggenbachstrasse 16, 4600 Olten, Schweiz, thomas.geisen@fhnw.ch

“Work for as Long as the Body Can Stand”

Challenges in the Company in Connection with Simple Work and Ageing Workforces

Abstract: There has been little attention paid to date in the debate on demographic change and the lack of skilled workers to the challenges associated with simple work and ageing workforces. Yet references in research literature show that in this thematic focus area, previously neglected, there is a pressing need for action both by firms and the research community. The present paper describes the current state of research on simple work and ageing workforces and discusses, based on a qualitative empirical study among staff responsible for personnel in firms and experts in Switzerland, the stresses for employees, the challenges in the firms and their reactions. The research shows that those responsible for personnel in enterprises identify physical stress factors in particular as challenges in respect to simple work and ageing workforces. The measures taken by the firms in response to these challenges are usually reactive and individual. By contrast, few systematic activities in relation to dealing with age-related challenges in simple work, particularly in regard to qualifications and age, could be identified.

Keywords: ageing workforce, low skilled work, occupational qualification, continuing education

1 Einleitung

Die Diskussion um alternde Gesellschaften hat in den letzten zehn Jahren zu einer Präzisierung der Herausforderungen geführt: Die Alterung der Gesellschaft wird für die Arbeitswelt als Zusammentreffen sinkender Geburtenraten, sinkender Eintritte ins Berufsleben und gleichzeitig höheren Durchschnittsalters der Belegschaften und damit einer bedeutenden Anzahl anstehender Pensionierungen beschrieben (OECD/SECO 2014; Zölch/Mücke 2015). In Betrieben führt der demografische Wandel und insbesondere die Alterung der Gesellschaft – mit unterschiedlichem Akzent für die jeweiligen Branchen – zu Herausforderungen wie dem Fachkräftemangel. Damit verbunden stellen sich Fragen betrieblicher Rekrutierungs- und Qualifizierungspotenziale und Fragen des Gesundheitserhalts von älteren Beschäftigten bis zur Pensionierung und darüber hinaus, wo-

bei die Gruppe der ‚älteren Beschäftigten‘ gemeinhin Personen ab ‚50plus‘ umfasst (Zölch/Mücke 2015). Die Diskussion und Forschung zu alternden Belegschaften¹ hat im Zuge der Fachkräftediskussion vor allem qualifizierte Berufe im Fokus. Noch wenig Beachtung haben sowohl in der politischen Debatte wie in der internationalen Forschung bisher Tätigkeitsprofile erfahren, die mit dem Begriff der Einfacharbeit bezeichnet werden (Bellmann u.a. 2015, 289).

Bei Einfacharbeit handelt es sich um eine Erwerbstätigkeit, die ohne formale Qualifikation aufgrund von tätigkeitsbezogener Einarbeitung ausgeübt werden kann und vergleichsweise niedrige Zugangsbarrieren hat (vgl. Abel u.a. 2014, 15; Bellmann u.a. 2015, 289). Einfacharbeit als spezifisches Arbeitsmarktsegment ist in der Schweiz bislang als solches noch nicht untersucht worden und wird auch nicht systematisch statistisch erfasst, obwohl ihr Anteil von volkswirtschaftlicher Relevanz ist. Daten des EU Labor Force Survey (LFS) zeigen, dass anhand der International Standard Classification of Occupations 50 Prozent der Beschäftigten in Europa in Einfacharbeit tätig sind (ISCO 5-9). Dagegen sind 26 Prozent der Beschäftigten gemäß International Standard Classification of Education formal gering qualifiziert (ISCED 0-2) (Lyly-Yrjänäinen 2008). Das Problem dieser Erhebungen ist, dass hier nicht von der ausgeübten Tätigkeit ausgegangen wird, sondern von den Qualifikationen der Beschäftigten. Wird von der Tätigkeit selbst ausgegangen, die keine spezifischen Qualifikationen benötigt, so lag beispielsweise der Anteil der in Einfacharbeit beschäftigten Personen in Deutschland 2010 bei ca. 20 Prozent aller Erwerbstätigen (Abel u.a. 2014, 33).²

Angesichts von De-Industrialisierung, Digitalisierung und Wissensexpansion wird bereits seit einiger Zeit die Frage nach der Zukunft der Einfacharbeit gestellt (Hirsch-Kreinsen 2014). Der Anteil von Einfacharbeit in der Industrie ist zwar prozentual immer noch höher als im Dienstleistungssektor, wo er in absoluten Zahlen inzwischen jedoch weitaus bedeutender ist (vgl. Bosch/Weinkopf 2011). Hier sind auch neue Formen von Einfacharbeit entstanden, z.B. in Einzelhandel, Gebäudereinigung, Hotelgewerbe, Call Center oder Altenpflege (Abel u.a. 2009; Holtgrewe 2015). Studien zu alternden Belegschaften in Unternehmen fokussieren bislang insbesondere auf die vom Arbeitsmarkt besonders nachge-

1 Das Konzept der „alternden Belegschaft“ wird im vorliegenden Artikel rein deskriptiv verwendet. Im Gegensatz zum Begriff der älteren Mitarbeiter, wie sie etwa im „Konzept 50plus“ thematisiert werden, fokussiert „alternde Belegschaft“ auf Alterung als ein relationales Konzept und damit auf Alter als Prozesskategorie.

2 Die Angabe stützt sich auf eine Sekundärauswertung des Mikrozensus des Statistischen Bundesamtes und des IAB-Betriebspanels (Abel u.a. 2014, 25).

fragten Fachkräfte mit spezialisierter Ausbildung. Forschungs- und Handlungsfelder reichen dabei von Personalentwicklung und Gesundheits- und Leistungserhalt über Führungskräfteentwicklung und Qualifikationsprogramme für die dritte Erwerbsphase bis hin zu neuen Arbeitszeit- und Pensionierungsmodellen (Cranach u.a. 2004; Dorozalla 2013; Höpflinger u.a. 2006; Mücke/Zölch 2015; Oertel 2007; Prezewowsky 2007).

Vor diesem Hintergrund geht der vorliegende Beitrag in einem ersten Schritt der Frage nach, welche Bedeutung Einfacharbeit für Unternehmen in der Schweiz hat, und zeigt in einem zweiten Schritt anhand der Ergebnisse einer im Zeitraum von September 2015 bis Dezember 2016 durchgeführten empirischen Studie auf, welche Herausforderungen sich für die Unternehmen im Zusammenhang mit alternden Belegschaften und Einfacharbeit stellen und wie Unternehmen diese gestalten.

2 Das Konzept Einfacharbeit

Im Rahmen industriesoziologischer Studien wird Einfacharbeit als eine Tätigkeit gefasst, „die im Gegensatz zur qualifizierten Facharbeit keine einschlägige Berufsausbildung verlangt und nach kurzen Qualifizierungs- oder Einarbeitungsprozessen ausgeführt werden kann. Die für Einfacharbeit benötigten Kompetenzen sind in der Regel arbeitsplatz- bzw. arbeitsbereichsbezogen“ (Abel u.a. 2014, 15). Die volle Produktivität wird dabei oft schon nach kurzer Einarbeitungszeit erreicht. Kritisch ist dabei jedoch anzumerken, dass der Begriff ‚Einfacharbeit‘ Vorstellungen über die Tätigkeit evoziert, die weder der Vielfalt der Tätigkeiten noch den zum Teil hohen Anforderungen und oftmals harten Arbeitsbedingungen gerecht werden. Die Diskussion über das Konzept der Einfacharbeit wird auch international geführt (Bernstein/Gittleman 2003; Maxwell 2006; McIntosh 2002; Solga 2009). Zwar wird Einfacharbeit „durch geringere Wissensanforderungen, fehlende Komplexität, hohe Anteile von Routine- und repetitiven Tätigkeiten und direkte Arbeitskontrolle charakterisiert“ (Abel u.a. 2014, 21), gleichwohl werden auch in der Einfacharbeit zum Teil hohe Anforderungen gestellt. Hinweise auf ein solches „Upskilling“ von Einfacharbeit finden sich auch im internationalen Kontext, denn „low-skilled jobs are not the same as no-skilled jobs [...]. Most jobs require English, math, problemsolving, and communication skills, the so-called new basic skills“ (Maxwell 2006, 3). Die Ergebnisse der in diesem Artikel vorgestellten empirischen Studie zeigen, dass solche Anforderungen etwa in Bezug auf die Einhaltung von Sicherheits- und Hygieneanforderungen bestehen. Diese können in Unternehmen zum Teil mit

umfangreichen, mehrmonatigen Einarbeitungs- und Qualifizierungsphasen verbunden sein. Bereits anhand dieser deutlichen Unterschiede in den Qualifikationsanforderungen zeigt sich, dass es sich bei diesem Arbeitsmarktsegment um ein sehr heterogenes Tätigkeitsfeld handelt, das in allen Wirtschaftssektoren vertreten ist. Das Verständnis von Einfacharbeit ist eingebettet in die jeweiligen gesellschaftlichen Qualifikationssysteme und ihre historische Entwicklung. Für die Schweiz ist hier ebenso wie für Deutschland das duale Berufsbildungssystem maßgebend (Kraus 2005). Einfacharbeit ist daher systematisch im Kontext der jeweiligen „beruflichen Ordnung“ (Kraus 2007)³ eines Landes zu situieren und damit insbesondere in Abgrenzung von der beruflichen Facharbeit zu verstehen. Eine eindeutige Abgrenzung von Einfacharbeit und Facharbeit ist jedoch nicht möglich (Abel u.a. 2014, 21). Obschon Tätigkeiten in Einfacharbeit keine formalen Qualifikationen voraussetzen, stellen Personalverantwortliche in Unternehmen vielfach konkrete Leistungsanforderungen an die Bewerberinnen und Bewerber. Im Dienstleistungssektor gehören hierzu beispielsweise körperliche Fitness, Erscheinungsbild, Sprachkenntnisse, Schlüsselqualifikationen und Berufserfahrung als mögliche Anforderungen, auf die bei der Rekrutierung Wert gelegt wird (Bosch/Weinkopf 2011, 182). Von der Einfacharbeit zu unterscheiden ist der Begriff der Geringqualifizierten, der die Qualifikation von Beschäftigten fokussiert. Das tätigkeitszentrierte Konzept der Einfacharbeit hat gegenüber dem qualifikationszentrierten Ansatz den Vorteil, auch Personen mit Berufs- oder Hochschulabschluss zu erfassen, die in Einfacharbeit tätig sind. Gleichzeitig schließt die Definition der Einfacharbeit Personen aus, die keine formalen Qualifikationen aufweisen, allerdings eine Arbeitsstelle besetzen, die prinzipiell eine formale Qualifikation verlangen würde.

³ Als ‚berufliche Ordnung‘ wird hier nach Kraus das „Zusammenspiel von strukturellen und konzeptionellen Aspekten der Beruflichkeit bezeichnet, das ihr Stabilität und [...] strukturierende, regulierende und sinnstiftende Bedeutung verleiht. Der Begriff weist darauf hin, dass sich [...] konzeptionelle Vorstellungen zum Beruf und berufliche Strukturen in verschiedenen Gesellschaftsbereichen wechselseitig stützen und sich so zu einem stabilen Ordnungsmuster gesellschaftlicher Realität zusammenfügen“ (Kraus 2007, 383).

3 Umfang und Bedeutung von Einfacharbeit in Unternehmen

Statistische Daten können die Relevanz des Themas Einfacharbeit in der Schweiz nur ansatzweise aufzeigen, da zwar die Beschäftigten in der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) befragt werden, nicht jedoch eine tätigkeitsbezogene Erhebung in den Betrieben durchgeführt wird, die den Umfang von betrieblichen Tätigkeiten erfassen könnte, für die keine formale Qualifizierung benötigt wird. Erfolgt eine Operationalisierung von Einfacharbeit anhand der Kategorie „Hilfsarbeitskräfte“ der ISCO-Klassifikation, so ergibt sich folgendes Bild: Operationalisiert anhand der ISCO üben 4,4 Prozent der Erwerbstätigen in der Schweiz eine einfache Tätigkeit aus (ISCO 9: Hilfsarbeitskräfte)⁴ (BFS 2014). Analysen der SAKE-Daten verdeutlichen darüber hinaus, dass die Tätigkeit von niedrig qualifizierten Beschäftigten in Einfacharbeit in den verschiedenen Wirtschaftssektoren von unterschiedlicher Relevanz ist. Es zeigen sich daher Unterschiede im Anteil der Einfacharbeit an allen Beschäftigten einer Branche, z.B. 7 Prozent im Gastgewerbe, 3 Prozent im Gesundheits- und Sozialwesen und 4 Prozent im verarbeitenden Gewerbe. Insgesamt ist jedoch davon auszugehen, dass der Anteil der Einfacharbeit im Schweizer Arbeitsmarkt wohl deutlich höher liegt, wenn der Anteil an Personen hinzugerechnet wird, die in Einfacharbeit tätig sind, aber nicht in der ISCO-Kategorie „Hilfsarbeitskräfte“ geführt werden. Einfacharbeit kommt über alle Alterskohorten hinweg vor. Frauen sowie Ausländerinnen und Ausländer sind überproportional häufig in einfachen Tätigkeiten beschäftigt (BFS 2014).

Vereinzelte Studien deuten darauf hin, dass die Debatten, die zu Alter und Fachkräftemangel im Bereich qualifizierter Beschäftigung geführt werden, auch für den Bereich der Einfacharbeit relevant werden. Aufgrund des demografischen Wandels dürfte künftig auch für einfache Tätigkeiten zumindest der Rekrutierungsaufwand für Unternehmen zunehmen, zum Teil dürften aber auch für bestimmte Bereiche nicht mehr ausreichend qualifizierte junge Beschäftigte

⁴ Im Gegensatz zu Lyly-Yrjänäinen (Lyly-Yrjänäinen 2008) wurden nicht die Berufshauptgruppen ISCO 5 bis 9 als Einfacharbeit operationalisiert, da dies dem Berufsbildungssystem in der Schweiz nicht gerecht würde. Diese Berufshauptgruppen umfassen: 5 Dienstleistungsberufe und Verkäufer, 6 Fachkräfte in der Landwirtschaft und Fischerei, 7 Handwerks- und verwandte Berufe, 8 Anlagen- und Maschinenbediener und Montageberufe, 9 Hilfsarbeitskräfte. In der Schweiz verfügen die in den Berufshauptgruppen 5 bis 8 erfassten Beschäftigten in der Regel über eine Berufsausbildung und können daher nicht per se mit Einfacharbeit gleichgesetzt werden.

rekrutiert werden können, die den gestiegenen Anforderungen in den verschiedenen Bereichen von Einfacharbeit gerecht werden können (Dunst 2011).⁵ Dabei ist Rekrutierung für Unternehmen vor allem dort schwierig, wo es sich um unattraktive Arbeitsverhältnisse handelt, die eine hohe zeitliche Flexibilität erfordern, etwa im Hotel- und Gaststättengewerbe, oder wo die Tätigkeiten mit hohen körperlichen Belastungen verbunden sind, etwa in den Bereichen der gewerblichen und industriellen Produktion oder Logistik oder im Gesundheitswesen, und mit ihnen vergleichsweise geringe Einkommen erzielt werden. Vor diesem Hintergrund gewinnt in Unternehmen auch die Frage nach dem Erhalt des bestehenden Arbeitskräftepotenzials von alternden Belegschaften in Einfacharbeit an Bedeutung. Diese Entwicklung ist neu, verändert hat sich damit auch die bisherige Wahrnehmung der Einfacharbeit in Unternehmen. Vorherrschend war lange die Erwartung, diese Beschäftigten als mobile und flexible Arbeitskraftressource einsetzen und leicht austauschen zu können. Darüber hinaus gilt die Gruppe als schwierig zu erreichende Zielgruppe für Weiterbildung und Qualifizierung (Severing/Baethge 2015). Die Frage des Haltens und der Weiterbildung von (älteren) Beschäftigten in diesem Beschäftigungssegment wurde bislang vor allem in sozialpolitischer Perspektive unter dem Aspekt von Arbeitsmarktintegration diskutiert. Hingegen wurden niedrig qualifizierte Beschäftigte und Beschäftigte in einfachen Tätigkeiten als personalpolitisches Handlungsfeld mit Blick auf Rekrutierung, Qualifizierung und Retention bislang erst in Ansätzen thematisiert (Baden u.a. 2010; Dunst 2011; Sanders u.a. 2011; Severing/Baethge 2015). Zugleich werden bei Beschäftigten in Einfacharbeit auch Beschäftigungspotenziale zur Abfederung des Fachkräftemangels gesehen. Abel, Hirsch-Kreinsen und Ittermann sehen denn auch, dass in „der funktionalen Komplexität und der Handlungsautonomie der Einfacharbeiter [...] Spielräume ‚nach oben‘“ bestehen, sie erachten diese Spielräume allerdings als limitiert (Abel u.a. 2014, 15). Eine Konkretisierung der in der Einfacharbeit vor-

5 Im Rahmen der empirischen Erhebung haben Personalverantwortliche zum Teil betont, dass der Wettbewerb unter den Unternehmen um für Einfacharbeit qualifiziertes Personal zugenommen habe und dass es daher für sie wichtiger geworden sei, als attraktive Arbeitgebende wahrgenommen zu werden. Migrantinnen und Migranten stellen in diesem Zusammenhang eine wichtige Arbeitsmarktressource für die Unternehmen dar, in Grenzregionen vor allem auch die Grenzgängerinnen und Grenzgänger. In der Studie geben viele Personalverantwortliche an, dass es für sie schwierig sei, für die Einfacharbeit Schweizerinnen und Schweizer zu gewinnen, nicht zuletzt auch, weil diese Tätigkeiten im Niedriglohnsektor angesiedelt sind – die Schweizer und Schweizerinnen wiesen vielfach ein höheres Qualifikationsniveau auf und ihnen stünden daher vielfach attraktivere Beschäftigungsmöglichkeiten offen.

handenen Beschäftigungspotenziale ist in der Regel mit einer Nachqualifizierung der Beschäftigten verbunden.

4 Empirische Befunde: Herausforderungen und Belastungen in Einfacharbeit

Die nachfolgend vorgestellten empirischen Ergebnisse sind im Rahmen des Forschungsprojekts „Alternde Belegschaften und Einfacharbeit. Kompetenzentwicklung und Ressourcenorientierung in Unternehmen“⁶ entstanden. Zunächst wurden im Rahmen einer Sekundärdatenanalyse der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung die relativen Anteile an Einfacharbeit in den verschiedenen Branchen ermittelt (vgl. Kapitel 3). Auf dieser Grundlage wurden drei Branchen für die qualitative Erhebung ausgewählt. Dabei wurden in die Auswahl neben dem Anteil gering qualifizierter Beschäftigung in der jeweiligen Branche auch weitere Kriterien einbezogen, etwa die absolute Anzahl von gering qualifizierten Beschäftigten, die Altersstruktur der Branche sowie die Relevanz der Branche im Hinblick auf Strukturwandel, Automatisierung und Fachkräftemangel. Auf Basis dieser Faktoren wurden das verarbeitende Gewerbe, das Gastgewerbe sowie das Gesundheits- und Sozialwesen für die Studie ausgewählt. Aus diesen drei Branchen wurden mittlere und große Unternehmen ab 50 Mitarbeitenden befragt. Vier öffentliche Arbeitgebende bzw. Stiftungen und 16 private Unternehmen waren an der Studie beteiligt. Die Ergebnisse basieren auf 20 leitfadengestützten Interviews mit Personalverantwortlichen aus 20 Unternehmen in der Schweiz sowie zehn Interviews mit Expertinnen und Experten aus Sozialversicherungen, Gewerkschaften und Verbänden. Die Interviews wurden vollständig transkribiert und im Rahmen einer zusammenfassenden Inhaltsanalyse ausgewertet (Mayring 2010). Die Auswahl der Unternehmen erfolgte branchenbezogen, die Expertinnen und Experten wurden auf Grund ihrer Expertise im Themenfeld oder wegen ihrer Branchenzugehörigkeit ausgewählt. Nachfolgend wird zunächst das Profil von Einfacharbeit in den befragten Unternehmen dargestellt, dann wird auf die Herausforderungen und Belastungen in der Einfacharbeit insbesondere im Zusammenhang mit älteren Beschäftigten eingegangen,

⁶ Das Forschungsprojekt wurde im Rahmen der Strategischen Initiative „Alternde Gesellschaft“ der Fachhochschule Nordwestschweiz von September 2015 bis Dezember 2016 durchgeführt.

und abschließend wird aufgezeigt, wie Unternehmen mit diesen Herausforderungen umgehen.

4.1 Zur Charakteristik von Einfacharbeit

In den Unternehmen wird zwischen betrieblichen Tätigkeiten unterschieden, die lediglich eine Einarbeitung benötigen, und Tätigkeiten, die mindestens einen Berufsabschluss erfordern. Dort, wo lediglich eine Einarbeitung erfolgt, handelt es sich um Einfacharbeit. Hier werden Qualifikationen für eine berufliche Tätigkeit nicht außerhalb des Unternehmens erworben, sondern unmittelbar am Arbeitsplatz. Ein Personalverantwortlicher beschreibt dies wie folgt:

„... die müssen sich qualifizieren lassen vom Arbeitsplatz [...] es braucht eine gewisse Einarbeitungszeit. Aber es braucht nicht irgendwelche Vorkenntnisse.“ (V_01_27-35)⁷

Je nach Branche und Tätigkeit im Unternehmen variiert die Einarbeitungszeit erheblich. Sie reicht von einer bloßen Einweisung, z.B. Instruktionen zum Abräumen und Säubern des Gastbereichs in einem Schnellrestaurant, bis hin zu einer sechsmonatigen, intensiven Einarbeitungszeit in einem Industriebetrieb, in der vor allem der Umgang mit gefährlichen Stoffen und die Einhaltung von Hygienestandards erlernt werden.

In der *Gastronomie* gibt es einige Tätigkeiten, die als Hilfsarbeiten deklariert werden. Hierzu gehört z.B. die Küchenreinigung. Für diese Tätigkeit wird keine Ausbildung vorausgesetzt, vielmehr findet die Einarbeitung *on the job* statt. Im Hotelbereich sind es vor allem Etagen-Portiers, Hilfsköchinnen und -köche sowie die im Housekeeping, in der Zurüsterei, im Abwasch und in der Hauswirtschaft beschäftigten Personen, die in Einfacharbeit tätig sind. Einfacharbeit wird in den Unternehmen in der Regel mit gering qualifizierter Tätigkeit gleichgesetzt, während mit der Qualifizierung ein qualitativer Wandel in der beruflichen Tätigkeit stattfindet, da es mit einer Berufslehre „immer weniger physisch, immer weniger manuell“ (G_02_18-20) werde. Manuelle Tätigkeiten stehen daher vor allem in der Einfacharbeit im Vordergrund, vielfach handelt es sich dabei um körperlich anstrengende und belastende Tätigkeiten. Kennzeichen für die Einfacharbeit in der Gastronomie ist die „hohe Belastung auf kurze Zeit“ (G_03_47-77). Sie wird als ausführende, manuelle Tätigkeit beschrieben, wäh-

7 Die Quellenangabe umfasst die Branche (V = verarbeitendes Gewerbe, G = Gastronomie, S = Gesundheit und Soziales), die Codierung des Unternehmens (z.B. 01, 02) und die Zeilennummerierung im Transkript (z.B. 27-35). Die ausgewählten Zitate wurden sprachlich geglättet.

rend mit der Qualifizierung weniger körperlich beanspruchende planende, koordinierende, administrative und überwachende Tätigkeiten hinzukommen. Mit dem beruflichen Aufstieg und dem Wechsel der Tätigkeit ist in der Gastronomie darüber hinaus auch ein Wechsel von kundenfernen zu kundennahen Arbeitsbereichen verbunden. Hier werden von den Beschäftigten insbesondere sprachliche Fertigkeiten und die Fähigkeit zu einer angemessenen Interaktion mit den Gästen erwartet:

„Je näher am Gast und je höher in der Hierarchie, desto weniger hat es natürlich von diesen Ungelernten.“ (G_02_18-20)

Dies ist jedoch nicht in allen Betrieben der Fall. In einem anderen Gastronomiebetrieb wird besonders hervorgehoben, dass auch die in Einfacharbeit tätigen Personen Gästekontakt haben:

„Bei uns ist es nicht so, dass ein Ungelernter in einer Logistikfirma irgendwelche Sachen rüstet oder bereitmacht, sondern auch diese haben in der Regel sogar Gästekontakt.“ (G_03_47-77)

Dort, wo Beschäftigte in Einfacharbeit von der Interaktionsarbeit nicht ausgenommen oder abgeschirmt werden, erfährt auch ihre Tätigkeit eine Aufwertung und sie werden vom Unternehmen als „Erfolgsfaktor“ (G_03_157-165) angesehen.

Im *Sozial- und Gesundheitsbereich* ist Einfacharbeit in den befragten Organisationen in der Pflege, aber insbesondere im Versorgungsbereich anzutreffen, etwa bei Hilfsmitarbeitenden in der Küche, Reinigung oder Wäscherei. Der konkrete Anteil der Einfacharbeit wird als niedrig angegeben, geschätzt wird er allerdings dennoch immerhin auf ca. 15 Prozent der gesamten Tätigkeiten im Spital (S_02_3-19). Die Tätigkeiten selbst werden als „primäre Supportprozesse“ (S_02_45-51) charakterisiert. Sie werden damit als vorbereitende Tätigkeiten angesehen, die der eigentlichen Arbeitstätigkeit in der Institution vorgelagert sind. Daher erfolgt der Einsatz der Beschäftigten in Einfacharbeit auch nicht fachlich und kompetenzorientiert, vielmehr wird hier „betriebswirtschaftlich“ geschaut (S_02_45-51), wie die Leute jeweils eingesetzt werden. Deshalb werden diese Tätigkeiten, etwa die Wäscherei, auch teilweise an externe Firmen vergeben. Allerdings gibt es im Sozial- und Gesundheitsbereich auch Bereiche von Einfacharbeit, in denen die Komplexität zugenommen hat. Beispiel hierfür ist der Reinigungsbereich in Spitälern. Hier werden z.B. besondere Anforderungen an Einfacharbeit gestellt, wenn es um die Reinigung von Operationssälen geht:

„Die OP-Säle werden auch von eigenen Mitarbeitern gereinigt und die haben natürlich noch Spezialauflagen oder das ist dann auch Einfacharbeit, also die brauchen dann nicht eine Ausbildung, aber sie haben dann Spezialauflagen, was sie genau machen müssen.“ (S_04_16-20)

Trotz der Spezialauflagen handelt es sich auch hier um Routinetätigkeiten, die etwa in der Ferienzeit durch den Einsatz von Temporärangestellten erledigt werden.

Im *verarbeitenden Gewerbe* bestehen zum Teil hohe Anforderungen an die in Einfacharbeit tätigen Personen. Die Tätigkeit ist beispielsweise in einem Unternehmen aus dem Bereich der industriellen Produktion mit hohen Präzisionsanforderungen verbunden, die den Beschäftigten keinen Gestaltungsspielraum lassen. Sie sind vielmehr dazu gezwungen, repetitiv und routiniert zu arbeiten:

„Da muss man einfach ganz genau arbeiten und darf aber nichts selber irgendwo entscheiden.“ (V_01_23-27)

In Bereichen und Abteilungen, in denen vorwiegend Einfacharbeit erbracht wird, stehen einer vergleichsweise hohen Zahl von Beschäftigten in Einfacharbeit nur wenige gut bzw. hoch qualifizierte Beschäftigte gegenüber. Die Einarbeitung ist in dem hier angesprochenen Unternehmen mit hohem Aufwand verbunden, da die Tätigkeiten auf Grund des Einsatzes von Chemikalien „relativ gefährlich“ sind und „sehr hohe Sicherheitsvorschriften“ bestehen (V_01_23-27). Sie erfolgt sowohl im Rahmen von Schulungen als auch am Arbeitsplatz selbst durch die Kolleginnen und Kollegen durch Lernen in der Tätigkeit. Manuelle Tätigkeiten kennzeichnen auch die Einfacharbeit in der verarbeitenden Industrie. Die Auswahl der Beschäftigten wird zum Teil auf die zu erbringende Tätigkeit abgestimmt, dabei können Alter und Geschlecht, in Kombination mit Nationalität, zum Auswahlkriterium werden. Die spezifische Eignung von Frauen oder Männern, von Jungen oder Älteren für eine bestimmte Tätigkeit wird mit körperlichen Eigenschaften dieser Gruppen begründet. Im Zuge dieser verallgemeinernden Perspektive kommt es zu essenzialisierenden Zuschreibungen. Beispielsweise werden in einer Firma vor allem jüngere Personen und Frauen dort eingestellt, wo es für die Ausübung der Tätigkeit einer „ruhigen Hand“ (V_02_14-20) bedürfe:

„Wie gesagt, die ganz feinen Arbeiten machen meistens Frauen aus Thailand, also die sind also wirklich sehr ruhig und so und können das gut und gerne und machen das auch gerne.“ (V_02_120)

Männliches Personal, darunter auch ältere Beschäftigte, wird vor allem dort eingesetzt, wo „Kraft“ benötigt wird:

„Für ältere Leute haben wir so gerade in der Montage, wo natürlich nicht jeder Viertelmillimeter entscheidend ist, es ist einfach mehr mit Schrauben anziehen [...] und solche Sachen, die [...] eigentlich jeder machen kann [...], also da haben wir natürlich sehr gute Erfahrungen gemacht. Jeder macht das, was er gut kann.“ (V_02_120)

Im fleischverarbeitenden Gewerbe findet Einfacharbeit vor allem im Sinne einer Zuarbeit zu den zum Teil hochautomatisierten Produktionsprozessen statt. In einem der untersuchten Betriebe wird der Gesamtanteil von Einfacharbeit auf ca. 10 Prozent geschätzt, in einzelnen Betriebsbereichen kann der Anteil dort allerdings ca. 30 bis 40 Prozent betragen (V_07_71-101). In der Fleischverarbeitung eines anderen Unternehmens wird er sogar mit 50 bis 70 Prozent angegeben (V_06_23-46). Einfacharbeit wird dort als Ergänzung und Zuarbeit zur Maschine betrachtet.

Insgesamt hat sich gezeigt, dass Einfacharbeit sowohl branchenübergreifend als auch branchenintern sehr heterogen ist und keine einheitliche Charakteristik aufweist. Unterschiede in der Einfacharbeit ergeben sich aus den unterschiedlichen Branchentätigkeiten. Auch die Betriebsgröße ist von Bedeutung, da sich hieraus Spezialisierungen in den Tätigkeiten ergeben oder Automatisierungen tendenziell eher realisiert werden können. Bedeutender als die Merkmale Branche und Betriebsgröße sind jedoch Unterschiede, die sich unmittelbar aus der Einfacharbeit ableiten lassen. Solche charakteristischen oder profilbildenden Unterschiede in der Einfacharbeit beziehen sich (a) auf die Komplexität der Tätigkeit, daraus abgeleitet auch (b) auf den Bedarf an Einarbeitungszeit, (c) auf den Anteil an Interaktionsarbeit, der mit der Einfacharbeit verbunden ist – also dort, wo die Leistungserbringung in Abstimmung mit der Kundschaft erfolgt, (d) auf die physische und psychische Belastung sowie (e) auf die Bedeutung von Routine und Monotonie. Je nach Tätigkeit ergeben sich hieraus unterschiedliche Dimensionierungen von Einfacharbeit. Weitere Unterschiede in der Einfacharbeit zeigen sich entlang der Diversitätsmerkmale Herkunft und Geschlecht. Vor allem bilden sich in der Einfacharbeit strukturelle Bedingungen des Arbeitsmarktes ab: bei Frauen etwa Bedürfnisse nach flexibler Teilzeittätigkeit, um z.B. das Problem der Vereinbarkeit von Erwerbstätigkeit und Familie zu bearbeiten. Im Falle des Migrationshintergrundes, aber auch des Geschlechts stellt sich für viele erwerbsfähige Personen das Problem, auf Grund fehlender (Anerkennung von) Qualifikationen überhaupt einen Arbeitsmarktzugang zu erreichen; dies gelingt ihnen teilweise über Einfacharbeit. Hieraus ergeben sich dann spezifische Abhängigkeiten von der Tätigkeit in der Einfacharbeit, da ohne Qualifizierungsmaßnahmen kaum alternative Beschäftigungsmöglichkeiten für sie bestehen. Dies spiegelt sich unter anderem in Rekrutierungskriterien, die, wie oben erwähnt, bestimmte Tätigkeiten mit Geschlecht und teilweise mit

Herkunft verbinden. Ausgehend von diesen Charakteristika der Einfacharbeit wird der Fokus nunmehr darauf gerichtet, welche spezifischen Belastungen für ältere Beschäftigte in Einfacharbeit bestehen.

4.2 Solange der Körper mitmacht: Belastungen älterer Beschäftigter

Körperliche Belastungen in der Einfacharbeit werden sowohl mit dem biologischen Alterungsprozess als auch mit der langen Verweildauer in der Einfacharbeit in Zusammenhang gebracht:

„Einfacharbeit ist ja häufig monotone Arbeit und monotone Arbeit führt häufig zu Abnutzungen körperlicher Natur, wo sich, je älter jemand ist, natürlich desto stärker zeigen können, aber natürlich auch psychisch.“ (E_01_39)

Die Altersgrenze, bei der diese „Abnutzungen“ aus der Tätigkeit auftreten, wird je nach Art der Einfacharbeit unterschiedlich angegeben. Dabei wurden sowohl konkrete Altersangaben gemacht, z.B. ab 50 oder 55 Jahren, als auch unbestimmte, subjektbezogene Kriterien angeführt, etwa: „ganz harte [...] Arbeitsbedingungen, wo man einfach merkt, [...] mein Knochenapparat hält das nicht durch bis 65“ (E_05_22-24). Diese Altersgruppen werden von Personalverantwortlichen häufig mit gesundheitlichen Problemen in Verbindung gebracht. Letztlich entscheidend ist nicht das kalendarische Alter, sondern vielmehr das soziale Alter der in Einfacharbeit tätigen Personen, und zwar sowohl betriebsbezogen als auch lebenslaufbezogen. Im Gesundheits- und Sozialbereich zeigten langjährig in Einfacharbeit tätige Beschäftigte bereits ab 50 Jahren „allerlei Leiden“, „Abnutzungserscheinungen [...], also da hast du Knieprobleme, Rückenprobleme vor allem, Schulterprobleme“ (S_04_88). Ein Personalverantwortlicher aus einem Betrieb des verarbeitenden Gewerbes gibt an:

„Bis 55 ziehen sie das problemlos durch [...] irgendwo bei 55 ist dann irgendeinmal die [Grenze] erreicht. Nachher geht es hinten runter bei der körperlichen Arbeit. Und das merken wir einfach. Und die Leute werden nicht mehr schneller, sie werden schwerfälliger.“ (V_07_743)

Die hier thematisierte Veränderung in der körperlichen Leistungsfähigkeit wird einerseits mit der biologischen Ausstattung begründet, „Lauf der Natur“ (V_07_751), oder andererseits auf lange Verweildauern in belastender Einfacharbeit zurückgeführt.

Zu den speziell für „ältere Mitarbeitende“ gesundheitsbelastenden Faktoren der Einfacharbeit gehört u.a. die Arbeitszeit, etwa Nachtarbeit oder Wochenendarbeit, Pikett bzw. Bereitschaftsdienst und Arbeitszeiten, die sich über sieben Tage und 24 Stunden verteilen. Hier steigt daher auch die Absenzenrate mit zunehmendem Alter an. Als körperlich belastend werden weiter Monotonie und Routine der Tätigkeiten in Einfacharbeit, langes Stehen, Arbeiten in Räumen ohne Tageslicht, mit künstlichem Licht oder in kalten, nassen und lärmigen Räumen bewertet. „Boreout“ (M_01_345-351) oder „mental müde“ (V_02_212) zu sein werden als Folgen dieser Arbeitsbedingungen thematisiert. Darunter litten Zuverlässigkeit und Konzentration, die für die Tätigkeit benötigt würden (V_02_216). Neben der Belastung durch Monotonie gibt es aber auch Einfacharbeit, die durch Hektik und Stress gekennzeichnet ist und die ebenso als belastend wahrgenommen wird, z.B. die Arbeit in einem Callcenter oder in einem Schnellrestaurant an der Kasse.

In der Wahrnehmung von Belastungen in Einfacharbeit dominieren die körperlichen Aspekte, psychische Belastungen werden demgegenüber kaum thematisiert. Allerdings werden neben den Belastungen in der Arbeitstätigkeit auch negative Einflüsse auf die Arbeitsfähigkeit angegeben, die außerhalb der Einfacharbeit liegen. Hierzu gehören vor allem eine gesundheitsbelastende Lebensweise und private Probleme der Beschäftigten in Einfacharbeit. Diese wirkten sich kumulierend mit den Belastungen in der Einfacharbeit negativ verstärkend auf die Gesundheit der Beschäftigten aus (V_04_44).

Als Indikator für die hohe Belastung in der Einfacharbeit gilt den Unternehmen neben der Absenzenrate auch die Fluktuationsrate, die von Personalverantwortlichen in der Einfacharbeit oft höher eingeschätzt wird als in anderen Bereichen. Allerdings gibt es auch Unternehmen, bei denen das Beschäftigungssegment hohe Stabilität und Kontinuität aufweist und wo Beschäftigte in Einfacharbeit sehr lange tätig sind. Es zeigt sich, dass sich Belastungen in der Einfacharbeit doppelt negativ auf die Beschäftigten auswirken. Einerseits entstehen Angst und Unsicherheit, weil sie befürchten, irgendwann den Anforderungen nicht mehr gerecht werden zu können, und Angst haben, den „Job zu verlieren“ (G_02_62-64). Andererseits entsteht hieraus eine Haltung und Orientierung, trotz Belastungen die Leistung zu erbringen und durchzuhalten, um den Anforderungen weiterhin gerecht werden zu können.

Insgesamt zeigt sich, dass Belastungen für ältere Mitarbeitende auf Grund der Dauer und Intensität der Tätigkeit in der Einfacharbeit entstehen. Körperliche Belastungen dominieren und es können zusammen mit privaten Problemlagen kumulative Effekte entstehen. Aus Sicht von Personalverantwortlichen sehen in der Einfacharbeit tätige Personen kaum Alternativen zu ihrer aktuellen

Tätigkeit und orientieren sich daher darauf, so lange wie möglich ‚durchzuhalten‘. Unternehmen sehen die Frage der Alternativen als eine ihrer Hauptherausforderungen bei der Frage des Personalerhalts. Körperliche Gesundheit wird in der Diskussion um demografische Entwicklung, Alterung von Belegschaften und Personalmangel als zentrale Frage für die Beschäftigung von älteren Mitarbeitenden in Einfacharbeit bezeichnet.

4.3 Körperliche Gesundheit im Fokus: Betriebliche Bearbeitung der Herausforderungen

Unternehmen aus allen untersuchten Branchen unterstützen Beschäftigte in Einfacharbeit in erster Linie bei physischen gesundheitlichen Problemen. Dies tun sie entweder im Rahmen eines formalisierten betrieblichen Gesundheitsmanagements oder eher punktuell mit auf einzelne Beschäftigte bezogenen Maßnahmen. Strukturierte Programme finden sich dabei eher in größeren Betrieben. Als Problem dieser Programme zeigt sich allerdings, dass Zielgruppen unterschiedlich adressiert werden. Insgesamt würden diese eher für höher qualifizierte Mitarbeitende angeboten. Auch sei es schwierig, auf eine gesundheitsbelastende Lebensweise Einfluss zu nehmen. Wenn es um die betriebliche Unterstützung in der Einfacharbeit geht, zeigt sich auch, dass dort vor allem „die qualitativ Guten“ unterstützt würden, wenn sie in eine schwierige Situation kommen, denn dort „sind die Einsatzbetriebe auch interessiert dran“ (E_03_80). Zu den ‚qualitativ Guten‘ werden vor allem langjährige Mitarbeitende gezählt.

Die Bereitschaft von Unternehmen, in konkrete Maßnahmen zur Unterstützung von Beschäftigten zu investieren, ist bei einem temporären Ausfall eher höher einzuschätzen als bei längerfristigen Fällen:

„Vor allem dort, wo es vielleicht vorübergehend ist [...], da finden wir immer irgendwo eine Stelle.“ (V_07_775)

Die (temporäre) Versetzung von Beschäftigten an einen anderen Arbeitsplatz ist daher eine häufig genannte Maßnahme in Unternehmen, um Belastungen in der Einfacharbeit zu minimieren. Jobrotation wird insbesondere auch für ältere Beschäftigte als geeignete Maßnahme angesehen, um Belastungen auf Grund von Monotonie und Routine entgegenzuwirken. Der Möglichkeit einer Jobrotation seien allerdings auf Grund der Tatsache, dass es sich bei Einfacharbeit meist um eine körperlich anstrengende Tätigkeit handle, auch enge Grenzen gesetzt. Denn dadurch könne bei einer gesundheitlich belastenden Situation über einen Arbeitsplatzwechsel nur bedingt Abhilfe geleistet werden. Darüber hinaus seien

es aber vielfach auch die Mitarbeitenden selber, die einer solchen Maßnahme eher ablehnend gegenüberstünden. Die Unbeliebtheit der Jobrotation bei den Mitarbeitenden wird von Personalverantwortlichen auf die geringe Offenheit der Beschäftigten für Neues zurückgeführt. Für die Unternehmen entstehe hieraus ein Dilemma, da die Beschäftigten einerseits zwar an ihrem angestammten Arbeitsplatz bleiben wollten, dies aber andererseits aus gesundheitlichen Gründen nicht ratsam sei:

„Die Leute versuchen dann halt wirklich so zu arbeiten, dass es ihnen möglichst einfach geht, aber das Einfachste ist vielleicht nicht immer das, was gesundheitlich das Beste ist.“
(V_06_89)

Als weiterer Ansatz wird das Jobenrichment erwähnt, eine Maßnahme, die sowohl bei der Person als auch beim Arbeitsplatz ansetzt. Bei älteren Beschäftigten gehe es dabei vor allem darum, ihre Erfahrung und Stärken mit einzubeziehen. So würden beispielsweise ältere Mitarbeitende im Rahmen einer Arbeitsgruppe in Entwicklungsprojekte eingebunden (V_04_48, S_02_129). Jobenrichment, das mit Qualifikationsmaßnahmen verbunden ist, wurde aber eher selten als vorbeugende Maßnahme der Gesundheitsförderung thematisiert. An konkreten Maßnahmen wurden vor allem arbeitsplatzbezogene Maßnahmen wie Ergonomie angegeben, um tätigkeitsbezogene Belastungen zu reduzieren. Hier werden von den Betrieben auch noch Handlungspotenziale gesehen. Ein weiterer wichtiger Maßnahmenbereich wird von Seiten der Betriebe in der Arbeitszeitgestaltung gesehen, zum Beispiel werden hier Möglichkeiten erwähnt, mehr Pausen einzuführen oder Teilzeitarbeit anzubieten. Im Spitalbetrieb beispielsweise ist die Teilzeitbeschäftigung stark verbreitet. Teilzeitarbeit ist jedoch gerade im Einfacharbeitsbereich aufgrund des niedrigen Lohnniveaus aus finanziellen Gründen für zahlreiche Beschäftigte nicht möglich. Besonders schwierig ist die Situation dann, wenn auf Grund gesundheitlicher Einschränkungen eine Pensenreduktion erfolgen muss.

Insgesamt zeigt sich, dass die Adressierung der spezifischen Problemlagen von Beschäftigten in Einfacharbeit für die untersuchten Betriebe eine Herausforderung darstellt. Bestehende Programme und Konzepte scheinen diese noch unzureichend abzubilden, um hier gezielte Handlungsempfehlungen geben zu können. Auf Grund existenzieller Unsicherheiten, kumulativer Problemlagen und fehlender Handlungsalternativen zeigen sich auf Seiten der Betriebe komplexe Herausforderungen in Bezug auf die Gestaltung und Umsetzung geeigneter Unterstützungsmaßnahmen, die sowohl präventive Ansätze berücksichtigen als auch konkrete, individuelle Fallunterstützung anbieten.

5 Der Preis der Einfacharbeit? Diskussion der empirischen Befunde⁸

Ältere Beschäftigte ohne formale Berufsbildung arbeiten häufiger in körperlich anstrengenden, repetitiven Tätigkeiten, und dies über eine längere Zeitspanne hinweg, was sich negativ auf die Arbeitsfähigkeit sowie die Möglichkeit, länger im Erwerbsleben zu verbleiben, auswirkt (Dunst 2011; Hanson/Lesser 2009; Sanders u.a. 2011). Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass Einfacharbeit vor allem manuelle, körperbezogene Tätigkeiten beinhaltet und in den untersuchten Unternehmen eine große Bedeutung hat (vgl. hierzu auch Maxwell 2006). Sanders u.a. (2011) zeigen auf, dass sich die körperlich anstrengende Tätigkeit respektive das Verbleiben in einer unkomfortablen Körperhaltung negativ auf die allgemeine Gesundheit und Arbeitsfähigkeit sowie Motivation niederschlägt. Unternehmen stehen dabei insbesondere auch im Zusammenhang mit alternden Belegschaften vor Herausforderungen, da bei langjähriger Tätigkeit in Einfacharbeit gesundheitliche Probleme, Leistungsveränderungen und Leistungsminderungen eintreten können, die vor allem auch auf die belastenden Tätigkeiten in der Einfacharbeit selbst zurückzuführen sind. Allerdings hat sich auch gezeigt, dass sowohl im Branchenvergleich wie auch brancheninternen Unterschiede zwischen altersbezogenen Belastungen bestehen. Die Unterschiedlichkeit von Einfacharbeit eröffnet damit zugleich auch Handlungsspielräume für die Beschäftigten, die sich auf neue Tätigkeiten in der Einfacharbeit orientieren können, wenn sie nicht mehr am angestammten Arbeitsplatz bleiben können. Vorliegende Ergebnisse zur Fluktuation von Beschäftigten in Einfacharbeit zeigen jedoch, dass Beschäftigung in Einfacharbeit vielfach sehr stabil ist. In ihrer Studie über Einfacharbeit in der Ernährungsindustrie haben Abel, Hirsch-Kreinsen und Ittermann (2011) ebenfalls eine geringe Fluktuationsrate beobachtet. Sie erklären diesen Befund damit, dass aufgrund der fehlenden Alternativen für Einfachbeschäftigte in den oftmals ländlichen Regionen kein Bedarf oder keine Möglichkeit des Wechsels besteht. Als einen weiteren Grund nennen sie die hohe Verbundenheit mit den Unternehmen, welche die Beschäftigten zum Verbleib animieren. Die vorliegende Studie kommt zu ähnlichen Befunden, insbesondere was nach Aussagen der Personalverantwortlichen die hohe Verbundenheit der Beschäftigten in Einfacharbeit mit Unternehmen betrifft, die bei-

⁸ Im Rahmen der vorliegenden Studie wurde ein systematisches Literaturreview zu alternden Belegschaften und Einfacharbeit durchgeführt. Es konnten nur insgesamt sechs Studien für den Zeitraum von 2000 bis 2015 identifiziert werden.

spielsweise trotz harter Arbeitsbedingungen auch attraktive Sozialleistungen anbieten. Sie zeigt aber auch, dass altersbezogene Belastungen vor allem als Problem körperlicher Gesundheit adressiert werden. Den Aussagen der Personalverantwortlichen hierzu liegt meist ein Defizit-Modell des Alters zu Grunde, bei der „Leistungsfähigkeit an den naturgegebenen Altersprozess“ gekoppelt wird (Stein/Schank 2017, 6). Allerdings verweist „eine Reihe von (Meta-)Studien auf das Leistungsvermögen im Alter“ und damit auf das „noch heute präferierte Kompetenz-Modell“, bei dem die Kompetenzen älterer Beschäftigter fokussiert werden (Stein/Schank, 2017, 8). Bei den von den Personalverantwortlichen angegebenen Maßnahmen zur Unterstützung von älteren Beschäftigten scheinen individuelle Lösungen gesucht zu werden, die vor allem in eine personenbezogene Richtung tendieren.

Eine systematische, tätigkeits- oder arbeitsplatzbezogene Perspektive gibt es für den Bereich der Einfacharbeit, von Ausnahmen in Industrie und Gastgewerbe abgesehen, in den Unternehmen kaum. Ebenso hat sich gezeigt, dass in den Unternehmen bestehende Programme und Maßnahmen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung noch kaum ausreichend auf Beschäftigte in Einfacharbeit adressiert sind. Darüber hinaus ist in den empirischen Befunden erkennbar, dass die Fokussierung der Betriebe auf die Frage der körperlichen Gesundheit in der Diskussion um das Älterwerden in Einfacharbeit Fragen der psychischen Gesundheit, der Motivation oder beruflichen Entwicklung überdeckt. Die Wahrnehmung des Körpers als wichtigstes ‚Arbeitsinstrument‘ in der Einfacharbeit führt dazu, dass auch die in den untersuchten Unternehmen angetroffenen Projekte und Maßnahmen vor allem bei der personenbezogenen physischen Gesundheit ansetzen. Die Hervorhebung des Körpers als Träger des Arbeitsvermögens führt dabei zur Vernachlässigung der Bearbeitung psychischer und intellektueller Aspekte. Mit der Körperzentrierung scheint die Wahrnehmung gruppenspezifischer Eignungen zusammenzuhängen, die zu essentialisierenden Zuschreibungen führt, hier über Geschlecht, Alter oder Nationalität. Weiter wird deutlich, dass dort, wo Beschäftigte in belastenden Tätigkeiten keine oder nur eine unzureichende Unterstützung erhalten, ältere Beschäftigte auch frühzeitiger aus der Erwerbsarbeit ausscheiden. Diese Befunde werden auch durch internationale Studien bestätigt. Sanders u.a. (2011) etwa zeigen auf, dass ältere niedrigqualifizierte Beschäftigte über eine schlechtere Gesundheit verfügen als jüngere oder besser qualifizierte Beschäftigte.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass in körperlich belastenden Bereichen von Einfacharbeit die bestehenden Formen der Unterstützung, wie beispielsweise verbesserte Arbeitszeitenregelung, Arbeitsplatzwechsel oder ein gestaffelter Wiedereinstieg bei der Rückkehr an den Arbeitsplatz nach Krankheit oder Un-

fall, nicht immer ausreichen. Vielmehr bedürfte es sowohl einer gezielten und kontinuierlichen sozial- und gesundheitsbezogenen Unterstützung von Beschäftigten in Einfacharbeit als auch arbeitsplatzbezogener Maßnahmen zur Vermeidung gesundheitlicher Belastungen. Darüber hinaus stellt sich in Tätigkeiten, die nicht kontinuierlich bis zum Rentenalter und in guter Verfassung ausgeübt werden können, auch die Frage nach alternativen Beschäftigungsmöglichkeiten im Anschluss an eine Tätigkeit in Einfacharbeit. Zudem stehen diese Fragen auch im Kontext des Wandels von Arbeit, z.B. auf Grund von Automatisierung. Der Umbruch, der für die Einfacharbeit vor allem in der Industrie und im produzierenden Gewerbe längst eingesetzt hat, bedeutet für Unternehmen und Beschäftigte Unsicherheit bezüglich zukünftiger Arbeitsstellen und der dazu erforderlichen Kompetenzen und Qualifikationen. Hierauf haben Unternehmen bislang noch keine klaren Perspektiven. Für die betroffenen Beschäftigten bedeutet die aktuelle Situation jedoch, dass sie selbst – vielfach dann unter schwierigen gesundheitlichen Bedingungen – Lösungen für ihr Beschäftigungsproblem finden müssen, was insbesondere älteren Beschäftigten ohne formale Berufsausbildung, die in Einfacharbeit tätig sind, nur schwer gelingt. Auf dem Arbeitsmarkt haben sie schlechtere Chancen als formal qualifizierte, eine geeignetere Tätigkeit aufzunehmen, falls Schwierigkeiten in der aktuellen Tätigkeit auftreten (Sanders u.a. 2011).

6 Fazit und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der Studie zu alternden Belegschaften und Einfacharbeit in Unternehmen in der Schweiz haben gezeigt, dass die Unternehmen davon ausgehen, dass sie künftig verstärkt darauf angewiesen sind, ihre Beschäftigten in Einfacharbeit länger zu halten. Zugleich haben sie aber noch kaum konkrete Ansätze vorzuweisen, mit denen diese Beschäftigtengruppen in Bezug auf Aspekte der Gesundheitsprävention gut erreicht werden können. Daher besteht in Bezug auf Einfacharbeit, auf Fragen der Gesundheitsförderung und des Personalerhalts, aber auch der Personalentwicklung von älteren Belegschaften weiterhin Forschungs- und Entwicklungsbedarf. Dies ist umso notwendiger, da die Einfacharbeit im Kontext von alternden Belegschaften bislang ein weitgehend vernachlässigtes Arbeitsmarktsegment darstellt. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie haben jedoch gezeigt, dass Einfacharbeit quantitativ und qualitativ ein bedeutendes Arbeitsmarktsegment darstellt. Darüber hinaus ist deutlich geworden, dass auch Einfacharbeit im Zuge des ökonomischen und technischen Wandels erheblichen Veränderungen unterworfen ist. Auch Ein-

facharbeit ist daher vielfach komplexer und anspruchsvoller geworden und es stellt sich die Frage, wie Unternehmen im Kontext von alternden Belegschaften und demografischem Wandel darauf reagieren können, um Beschäftigte länger halten zu können – und ihnen gegebenenfalls aber auch konkrete Handlungsalternativen anbieten zu können, bevor ‚der Körper‘ nicht mehr mitmacht.

Literatur

- Abel, Jörg, Hartmut Hirsch-Kreinsen, Peter Ittermann (2009): *Entwicklungsperspektiven industrieller Einfacharbeit – eine Bestandsaufnahme*. Dortmund: Technische Universität Dortmund
- Abel, Jörg, Hartmut Hirsch-Kreinsen, Peter Ittermann (2014): *Einfacharbeit in der Industrie. Strukturen, Verbreitung und Perspektiven*. Berlin: edition sigma
- Baden, Christian, Nils Beckmann, Alfons Schmid (2010): *Betriebliche Weiterbildung in Hessen. Eine empirische Analyse unter besonderer Berücksichtigung von Älteren und Geringqualifizierten*. München: Hampp
- Bellmann, Lutz, Sandra Dummert, Margit Ebbinghaus, Elisabeth M. Krekel, Ute Leber (2015): *Qualifizierung von Beschäftigten in einfachen Tätigkeiten und Fachkräftebedarf*; in: *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report*, 38, 2, 287-301
- Bernstein, Jared, Maurey B. Gittleman (2003): *Exploring low-wage labor with the National Compensation Survey*; in: *Monthly Labor Review*, 126, 11-12, 3-12
- BFS (2014): *Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE)*. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik
- Bosch, Gerhard, Claudia Weinkopf (2011): *„Einfacharbeit“ im Dienstleistungssektor*; in: *ARBEIT*, 20, 3, 173-187
- Cranach, Mario von, Hans-Dieter Schneider, Eberhard Ulich, Ruedi Winkler (Hrsg.) (2004): *Ältere Menschen in Unternehmen: Chancen, Risiken, Modelle*. Bern: Haupt
- Dorozalla, Florian (2013): *Strategisches Personalmanagement und demographischer Wandel. Integration der Forschungsfelder und Erfolgsauswirkungen altersorientierter Konzepte*. Wiesbaden: Springer
- Dunst, Claudia (2011): *Un- und angelernte Fachkräfte – jenseits der demografischen Debatte? Die Ernährungsindustrie in Sachsen-Anhalt im demografischen Wandel – auf dem Weg zu personellen Engpässen bei einfachen Tätigkeiten. Abschlussbericht*. Berlin: Hans-Böckler-Stiftung
- Hanson, Vicki L., Eric Lesser (2009): *Implications of an Aging Workforce. An Industry Perspective*; in: Sara J. Czaja, Joseph Sharit (Hg.): *Aging and Work. Issues and Implications in a Changing Landscape*. Baltimore: Johns Hopkins University Press, 90-104
- Hirsch-Kreinsen, Hartmut (2014): *Wandel von Produktionsarbeit – Industrie 4.0. Soziologisches Arbeitspapier 38/2014*. Dortmund: Technische Universität Dortmund
- Holtgrewe, Ursula (2015): *Einfachdienstleistungen in der Fläche – die Unterseite der Tertiärisierung. Dienstleistungsgestaltung und -politik in schwierigem Gelände*; in: *Arbeits- und Industriosozilogische Studien*, 8, 1, 5-20

- Höpflinger, François, Alex Beck, Maja Grob, Andrea Lüthi (2006): Arbeit und Karriere: Wie es nach 50 weitergeht. Eine Befragung von Personalverantwortlichen in 804 Schweizer Unternehmen. Zürich: Avenir Suisse
- Kraus, Katrin (2005): Vom Beruf zur Employability. Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs. Wiesbaden: VS
- Kraus, Katrin (2007): Die „berufliche Ordnung“ im Spannungsfeld von nationaler Tradition und europäischer Integration; in: Zeitschrift für Pädagogik, 53, 3, 382-398
- Lily-Yrjänäinen, Maija (2008): Who needs up-skilling? Low-skilled and low-qualified workers in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0897en.pdf (Abfrage am 11. Mai 2016)
- Maxwell, Nan L. (2006): The Working Life: The Labor Market for Workers in Low-Skilled Jobs. Kalamazoo: W.E. Upjohn Institute for Employment Research
- Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11., aktualisierte und überarbeitete Auflage. Weinheim, Basel: Beltz
- McIntosh, Steven (2002): The changing demand for skills; in: European Journal of Education, 37, 3, 229-242
- Mücke, Anja, Martina Zölch (2015): Fit für den demografischen Wandel? Herausforderungen und Säulen eines demografiegerechten Personalmanagements; in: Martina Zölch, Anja Mücke (Hg.): Fit für den demografischen Wandel? Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis. Bern/Stuttgart: Haupt, 15-34
- OECD, SECO (Staatssekretariat für Wirtschaft) (2014): Alterung und Beschäftigungspolitik: Schweiz. Bessere Arbeit im Alter. Bern
- Oertel, Jutta (2007): Generationenmanagement in Unternehmen. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag
- Prezewowsky, Michael (2007): Demographischer Wandel und Personalmanagement. Herausforderungen und Handlungsalternativen vor dem Hintergrund der Bevölkerungsentwicklung. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag
- Sanders, Jos, Luc Dorenbosch, Rob Gründemann, Roland Blonk (2011): Sustaining the Work Ability and Work Motivation of Lower-educated Older Workers: Directions for Work Redesign; in: management revue, 22, 2, 132-150
- Severing, Eckart, Martin Baethge (Hg.) (2015): Sicherung des Fachkräftepotenzials durch Nachqualifizierung. Befunde – Konzepte – Forschungsbedarf. Bielefeld: W. Bertelsmann
- Solga, Heike (2009): Lack of training: employment opportunities for low-skilled persons from a sociological and microeconomic perspective; in: Karl Ulrich Mayer, Heike Solga (Hrsg.): Skill formation: interdisciplinary and cross-national perspectives. New York: Cambridge University Press, 173-204
- Stein, Margit, Christoph Schank (2017): Ältere Beschäftigte und Eingliederungsmanagement; in: Thomas Geisen, Peter Mösch (Hg.): Praxishandbuch Eingliederungsmanagement. Wiesbaden: Springer VS, 1-21
- Zölch, Martina, Anja Mücke (Hg.) (2015): Fit für den demografischen Wandel? Ergebnisse, Instrumente, Ansätze guter Praxis. 2., vollständig überarbeitete Auflage. Bern/Stuttgart: Haupt