

Mitarbeiterbindung (vgl. Kamiske, Brauer, 2006, 206f) zählen nicht zu den Schwerpunkten des IFS.

Im Vergleich von IFS und ISO 9001 sehen die Experten zwischen den Modellen mehr als 60% Überschneidungen bei den Kriterienanforderungen. Die IFS Zertifizierung eröffnet den Unternehmen wesentliche Aspekte in der Handhabung von Qualitätsforderungen durch Auftraggeber, in den Bereichen Kommunikation, Lieferantenqualifizierung, Argumentationsmittel für Veränderungen und Investitionen, als selbstlernendes System und zur Produkt- und Produktionsabsicherung.

Der IFS stellt sich außerdem als kritischer Erfolgsfaktor bezüglich des Zertifikatsnachweises heraus. Kein Zertifikat nachweisen zu können ist gleichbedeutend mit Problemen wie Auslistung oder Lieferbeschränkung im Handel.

Aus den Expertengesprächen ist der Schluss zu ziehen, dass das Erkennen der Humanfaktoren als kritische Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche IFS Zertifizierung ausschlaggebend ist:

- Auditor, als Faktor zur Kriterienauslegung und Umsetzungsbewertung
- Unternehmensmitarbeiter, als operativer Umsetzer von Standardforderungen auf Basis der Kriterien, durch sein Verständnis, Wollen und Vermögen
- Qualitätsmanager, durch die Unternehmensleitung autorisiert, als Gradmesser für die Einbringung, Umsetzung und Realisierung des Standards im Unternehmen
- Oberste Leitung / Management des Unternehmens, als Auftraggeber und verantwortlich für Mitarbeiterführung und -entwicklung.

INTERPRETATION

Unternehmen der österreichischen Ernährungswirtschaft sind auch künftig mit großen wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert. Dabei zeichnet sich die Umsetzung von Qualitätssystemzertifizierungen als wesentlicher Faktor für den Unternehmenserfolg ab. Crosby (2005, 264) beschreibt den Einflussfaktor Mensch im Zusammenhang mit dem Qualitätswesen folgendermaßen: „die Menschen dazu bewegen, alle wichtigen Dinge, die sie ohnehin tun sollten, besser zu machen“. Mitarbeiterführung und Mitarbeiterentwicklung stellen nachweislich zentrale Managementaufgaben dar (vgl. Pöchtrager, 2002, 219). Die oberste Leitung definiert die Aufgaben- und Verantwortungsbereiche ihrer Humanfaktoren Qualitätsmanager und Mitarbeiter. Die im Unternehmen durch die oberste Leitung etablierte Qualitätshaltung prägt den Umsetzungsgrad des Qualitätssystems. Durch ein gelebtes Qualitätsmanagementmodell mit aktiver Mitarbeiterentwicklung und Mitarbeiterführung sind diese beiden Humanfaktoren im Unternehmensinteresse entwickel- und förderbar.

Trotz Vorgabekonzept durch den Handel gelingt es den zertifizierten Unternehmen, den Nutzen und die Möglichkeiten zur Verbesserung und Gestaltung durch die IFS-Kriterienumsetzung für sich zu lukrieren. Dabei ist zu unterscheiden, ob es sich um ein Qualitätssicherungs- oder Qualitätsmanagementmodell handelt. Qualitätsmanagementmodelle betrachten das Unternehmen immer unter einem ganzheitlichen, die gesamte Organisation betreffen-

den Ansatz. Dementsprechend weitreichend sind hier die Ansatzmöglichkeiten für eine kontinuierliche Verbesserung des Unternehmenserfolges. Im Fokus der Qualitätssicherungsmodelle steht im Unternehmen die Produkt- bzw. Produktionssicherheit. Je nachdem welches Modell gewählt wird, ergeben sich die Schwerpunkte in der Umsetzung und damit in der Nutzung der Möglichkeiten zur Unternehmensentwicklung.

Im Rahmen des Zertifizierungsvorganges werden die IFS Kriterien von den Auditoren interpretiert und deren Umsetzung durch das Unternehmen bewertet. Über die Zertifikatserteilung oder -verweigerung fällt dadurch den Auditoren eine erfolgsbestimmende Rolle zu. Zertifizierungsorganisationen sind durch die Beauftragung von Auditoren und Zuständigkeit für deren Ausbildung direkt eingebundene Partner im Zertifizierungsgeschehen der Unternehmen.

ZUSAMMENFASSUNG

Das Qualitätsbewusstsein in den Betrieben der österreichischen Ernährungswirtschaft wächst zunehmend. Vorangetrieben wird dieses Bewusstsein in den Unternehmen nicht nur auf Grund von Kundenforderungen zu Qualitätssystemzertifizierungen, wobei im Rahmen dieser Studie der IFS untersucht wurde, sondern als erkannte Chance zur Unternehmensentwicklung und Bestandssicherung durch eine Organisationszertifizierung für Qualitätssicherung und/oder Qualitätsmanagement.

LITERATUR

Bogner, A., Littig, B. und Menz, W. (Hrsg 2005). *Das Experteninterview – Theorie, Methode, Anwendung*, 2. Auflage, VS Verlag für Sozialwissenschaften: Wiesbaden.

Crosby, P.B (2002). *Qualitätsmanagement. Die aktualisierte Auflage des Welt-Bestsellers „Quality is free“*. Sonderausgabe Management-Bibliothek, Wien Frankfurt: Wirtschaftsverlag Carl Ueberreuter.

Kamiske, G.F. und Brauer, J-P. (2006). *Qualitätsmanagement von A bis Z*. 5. aktualisierte Auflage, München, Wien: Carl Hanser Verlag.

Mayring, P. (2003). *Qualitative Inhaltsanalyse – Grundlagen und Techniken*, 8. Auflage, Weinheim und Basel: Beltz Verlag.

Plank, R. (2008). *Einflüsse und Auswirkungen der Etablierung des International Food Standards (IFS). Inhaltsanalytische Aufarbeitung zum Stellenwert des IFS in ausgewählten zertifizierten Betrieben der österreichischen Ernährungswirtschaft*, Dissertation der Universität für Bodenkultur, Wien.

Pöchtrager, S. (2002). *Die Ermittlung der Bedeutung von Erfolgsfaktoren in Qualitätsmanagementsystemen – Mit Hilfe des Analytischen Hierarchieprozesses am Beispiel der österreichischen und südtiroler Ernährungswirtschaft*. Dissertation der Universität für Bodenkultur, Wien: österreichischer Kunst- und Kulturverlag.