

Endbericht

zur

Unternehmensbefragung zur Erhebung von Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfen in der Holzwirtschaft im Barnim

durchgeführt durch

Barnimer Netzwerk für Fachkräftesicherung BNFS
Agentur für Arbeit
Bergerstr. 30
16225 Eberswalde

und

LASA Brandenburg GmbH
Regionalbüro für Fachkräftesicherung Eberswalde
Alfred-Nobel-Str. 1
16225 Eberswalde

Bearbeitung:

Sylvio Kelm (Netzwerkkoordinator, Agentur für Arbeit Eberswalde)
Angelika Hauptmann, Stephan Bloesy (Regionalbüro Eberswalde, LASA Brandenburg GmbH)
Anja Walter (Wissenschaftliche Mitarbeiterin, LASA Brandenburg GmbH)
Ulrike Waschau (Studentische Hilfskraft, LASA Brandenburg GmbH)

Februar 2009



Dieses Projekt wird durch das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Familie aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Landes Brandenburg gefördert. Europäischer Sozialfonds – Investition in Ihre Zukunft.



BNFS
Barnimer Netzwerk
Fachkräftesicherung



Die Unternehmensbefragung zur Erhebung von Fachkräfte- und Qualifikationsbedarfen innerhalb des Barnimer Netzwerkes für Fachkräftesicherung wurde auf Initiative des Barnimer Netzwerkes für Fachkräftesicherung BNFS in Kooperation mit der LASA Brandenburg GmbH zwischen Dezember 2007 und Februar 2008 durchgeführt.

Dafür wurde ein Fragebogen mit insgesamt 38 Fragen zu folgenden Themen eingesetzt:

- Strukturdaten (WZ 2003, Produkt, Unternehmensform, Umsatz, Beschäftigte)
- Unternehmensentwicklung (Beschäftigten- und Umsatzentwicklung der vergangenen und zukünftigen zwei Jahre, geplante Veränderungen im Unternehmen)
- Beschäftigte nach Qualifikation, Kernberufen, Alter, Geschlecht
- Methoden der Personalakquise (freie Stellen, Grund für Fachkräftebedarf, Probleme bei der Stellenbesetzung, Quellen der Personalakquise)
- Ausbildung (Ausbildungsaktivitäten in der Vergangenheit, aktuell und in Zukunft, Ausbildungsberufe, Probleme bei der Lehrstellenbesetzung, Qualifizierungsanforderungen, Form der Ausbildung)
- Kooperationsbeziehungen mit personalpolitischer Relevanz (mit Unternehmen, Bildungsdienstleistern, Hochschulen und Forschungseinrichtungen sowie Schulen)
- Branchenentwicklung (mittelfristige Entwicklung, technologische und organisatorische Veränderungen etc.)
- Regionale Besonderheiten

Die Interviews wurden von drei Interviewern mit einer durchschnittlichen Gesprächszeit von 91,25 Minuten durchgeführt.

1. Untersuchte Unternehmen

Für die Unternehmensbefragung konnten 16 der 21 Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten in der Holzverarbeitenden Wirtschaft in die Stichprobe einbezogen werden, wodurch eine Ausschöpfungsquote von 76,2 Prozent erreicht wurde.

Die untersuchten Unternehmen produzieren die komplette Produktpalette des Abschnitts Holzgewerbe der Wirtschaftszweiguordnung (WZ 2003) sowie Möbel:

- 20.1 Säge-, Hobel- und Holzimprägnierwerke
- 20.2 Herstellung von Furnier-, Sperrholz-, Holzfaser- und Holzspanplatten
- 20.3 Herstellung von Konstruktionsteilen, Fertigbauteilen, Ausbauelementen und Fertigteilbauten aus Holz
- 20.4 Herstellung von Verpackungsmitteln, Lagerbehältern und Ladungsträgern aus Holz
- 20.5 Herstellung von Holzware, anderweitig nicht genannt, sowie von Kork-, Flecht- und Korbwaren (ohne Herstellung von Möbeln)
- 36.1 Herstellung von Möbeln

Produkte

- Holzschutz, Imprägnierung (Druckkessel), Holzmasten für Telekommunikation und Energieversorgung, Holz im Garten (Palisaden, Zäune, Pfähle), Holzhandel, Lohnarbeit für Holzhändler
- Fenster, Türen, Einbaumöbel, Panele, Gebäudeenergieberatung
- Forstliche DL, Holzeinschlag, Baumservice, Holzhandel
- Holzgestaltung, Innenausbau, Messebau, Einrichtungen, Museen, Modellbau (Werkstoffkombinationen)
- Rohbausätze für Fertighäuser (Passiv- und Niedrigenergiehäuser)
- Kunststofffenster, Rollläden, Tore, Insektenschutzsysteme, Sonnenschutzsysteme
- Möbel, Einbauschränke, Hauseingangstüren, Zimmertüren
- Holzabbruch, Holz als energetischer Rohstoff -Kaminholz, Baufeldfreimachung, Häuserabbruch, Tiefbauarbeiten, Erschließungsarbeiten
- Verkauf v. Schnittholz, Holzplatten, Bauelemente, Ausbauprodukte, Holz im Garten, Handwerkervermittlungsservice
- Holztreppen, Stahltreppen, Spindeltreppen, Holzstufen auf Beton
- Dienstleistungen zur Unterstützung der Waldbewirtschaftung, Waldbewirtschaftung des Landeswaldes
- Fertigung/Montage von Fenstern, Türen, Handläufen, Holzelementen, Wartung von Kunststofffenstern, Rollladenbau, Sonnenschutz, Klempnerarbeiten, Treppenbau, Parkettverlegung, Malerarbeiten, Möbelrestauration
- Schränke, Einbauten aus Holz, Türen, Tresen
- Dachstühle, Fach- und Holztragwerke, Holzbrücken, Treppenbau, Gerätehäuser, Carports, Terrassen, Überdachungen, Industrie- und Gesellschaftsbau, Blockhäuser, Gartenhäuser, Ferienhäuser, Pavillons, Türen, Fenster, Fensterläden, Profilelemente, Decken, Wandverkleidungen, Fußböden, Maurer- und Betonarbeiten, Trockenbau
- Holzfenster

Insgesamt beschäftigten die untersuchten Unternehmen zum Befragungszeitraum 632 Beschäftigte. Die Mehrheit der Unternehmen hat zwischen 10 und 49 Beschäftigte (Vgl. Tabelle 1.1).

Tabelle 1.1: Betriebsgröße der untersuchten Unternehmen (absolut und prozentual)

Anzahl Beschäftigter	1 bis 4 Beschäftigte	5 bis 9 Beschäftigte	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	ab 250 Beschäftigte
Absolut	-	2	11	3	-
Prozent	-	12,5	68,75	18,75	-

2. Beschäftigungsentwicklung und Fachkräftebedarf

Von den 632 Beschäftigten sind 529 männlich (83,7%) und 103 weiblich (16,3%). In der Stichprobe enthalten ist auch das Amt für Forstwirtschaft mit 226 Beschäftigten zum Befragungszeitraum. Es stellt somit knapp 35,8 Prozent der Beschäftigten in den untersuchten Unternehmen.

Lediglich zwei Unternehmen der Stichprobe gaben an, in den letzten zwei Jahren Beschäftigungsverluste hingenommen zu haben. Allerdings zeigt sich, dass diese beiden Unternehmen knapp die Hälfte aller Beschäftigten im Untersuchungssample fassen: damit sind 43 Prozent der Beschäftigten in Unternehmen tätig, deren Beschäftigtenzahl gesunken ist, wogegen 46 Prozent der Beschäftigten im Untersuchungssample in Unternehmen tätig sind, deren Mitarbeiterbestand in den letzten Jahren gestiegen ist.

Tabelle 2.1: Beschäftigungsentwicklung in den letzten zwei Jahren (N=16)

	Beschäftigungsentwicklung		
	gesunken	gleich geblieben	gestiegen
Anzahl der Unternehmen	2	6	8
Anteil der Unternehmen	12,5%	37,5%	50%
Beschäftigte in den Unternehmen	269	72	291
Anteil der Beschäftigten	42,6%	11,4%	46,0%

Zu den zwei Unternehmen, deren Beschäftigtenzahl in den letzten beiden Jahren gesunken ist, zählt unter anderem das Amt für Forstwirtschaft mit 226 Mitarbeitern. Das Amt ist das einzige Unternehmen der Holzwirtschaft, dessen Beschäftigtenzahl in den letzten beiden Jahren stark gesunken ist, genauere Angaben werden jedoch nicht gemacht. Es ist allerdings davon auszugehen, dass der Grund für den starken Beschäftigungsabbau in den Personaleinsparungen des Bundes und der Länder im öffentlichen Dienst liegt und nicht marktwirtschaftlichen Ursprungs ist.

Führt man die gleiche Analyse ohne das Amt für Forstwirtschaft durch, sieht die Beschäftigungsentwicklung in den letzten Jahren deutlich positiver aus (vgl. Tabelle 2.2). Nur ein Unternehmen hat in den letzten beiden Jahren drei Beschäftigte abgebaut. In sechs Unternehmen blieb die Beschäftigung konstant. Die Hälfte der Unternehmen haben Beschäftigung aufgebaut, wobei vier Unternehmen einen starken Anstieg der Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen hatten. Insgesamt wurden in den untersuchten Unternehmen 63 Beschäftigte zusätzlich eingestellt.

Analysiert man die Beschäftigungsentwicklung gewichtet nach den Beschäftigtenzahlen, wird deutlich, dass in den acht Unternehmen, die Beschäftigung aufbauen, fast drei Viertel der im Untersuchungssample erfassten Beschäftigten tätig sind.

Tabelle 2.2: Beschäftigungsentwicklung in den letzten zwei Jahren ohne das Amt für Forstwirtschaft (N=15)

	Beschäftigungsentwicklung				
	stark gesunken	leicht gesunken	gleich geblieben	leicht gestiegen	stark gestiegen
Anzahl der Unternehmen	0	1	6	4	4
Anteil der Unternehmen	0%	6,7%	40%	26,7%	26,7%
Aktuelle Beschäftigtenzahl in den Unternehmen	-	43	72	120	171
Anteil der Beschäftigten	-	10,6%	17,7%	29,6%	42,1%
Beschäftigungsentwicklung in absoluten Zahlen	-	-3	0	+8	+58
Beschäftigungsentwicklung in Prozent	-	93,5%	100%	108,1%	151,3%

Hinsichtlich zukünftiger Beschäftigungsentwicklungen gehen die befragten Geschäftsführer und Personalverantwortlichen eher von einer Stabilisierung der derzeitigen Zahlen aus: Lediglich das Amt für Forstwirtschaft erwartet eine leicht negative Beschäftigungsentwicklung in den nächsten zwei Jahren. Elf Unternehmen gehen von einer gleich bleibenden Beschäftigung aus und vier Unternehmen erwarten eine leichte Steigung der Mitarbeiterzahlen.

In den elf Unternehmen mit voraussichtlich stabiler Beschäftigung in den nächsten zwei Jahren, sind über die Hälfte der in der Stichprobe erfassten Beschäftigten tätig (Vgl. Tabelle 2.3).

Tabelle 2.3: Erwartete Beschäftigungsentwicklung in den nächsten zwei Jahren (N=16)

	Beschäftigungsentwicklung		
	sinken	gleich bleiben	steigen
Anzahl der Unternehmen	1	11	4
Anteil der Unternehmen	6,25%	68,75%	25%
Beschäftigte in den Unternehmen	226	336	70
Anteil der Beschäftigten	35,8%	53,2%	11,1%

Schaut man sich die erwartete Entwicklung der Beschäftigtenzahlen ohne das Amt für Forstwirtschaft an, geht kein Unternehmer von einer negativen Beschäftigungsentwicklung in den nächsten zwei Jahren aus (vgl. Tabelle 2.4).

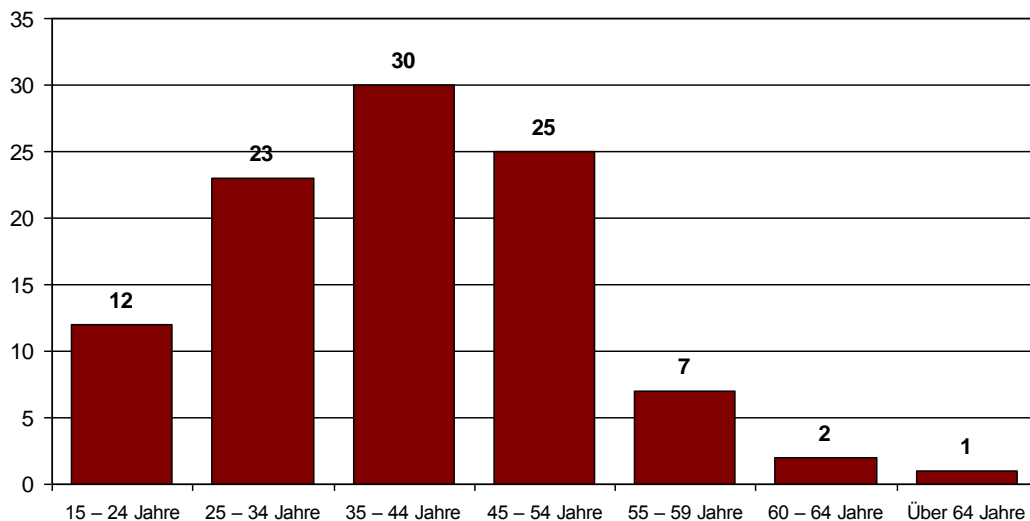
Tabelle 2.4: Beschäftigungsentwicklung in den letzten zwei Jahren ohne das Amt für Forstwirtschaft (N=15)

	Beschäftigungsentwicklung				
	stark gesunken	leicht gesunken	gleich geblieben	leicht gestiegen	stark gestiegen
Anzahl der Unternehmen	0	0	11	4	0
Anteil der Unternehmen	0%	0%	73,3%	26,7%	0%
Aktuelle Beschäftigtenzahl in den Unternehmen	-	-	336	70	-
Anteil der Beschäftigten	-	-	82,8%	17,2%	-
Beschäftigungsentwicklung in absoluten Zahlen	-	-	0	+5*	-
Beschäftigungsentwicklung in Prozent	-	-	100%	107,1%	-

* Nur zwei der vier Unternehmen, die einen Beschäftigungsanstieg in den nächsten zwei Jahren erwarten, geben konkrete Zahlen an. Die absolute und relative Beschäftigungsentwicklung fällt daher größer aus als hier ausgewiesen.

Die Altersstruktur der untersuchten Unternehmen ist insgesamt sehr ausgewogen. Der Anteil der über 54-Jährigen liegt in der Holzwirtschaft durchschnittlich bei 10 Prozent. Über die Hälfte der Beschäftigten ist in der Regel zwischen 35 und 54 Jahre alt. Überdurchschnittlich hohe Verrentungswellen sind in den nächsten Jahren nicht zu erwarten.

Abb. 1: Altersstruktur der Belegschaften (N=13, Mittelwerte in %)



Ein Drittel (31%) der befragten Unternehmer sieht im eigenen Unternehmen Bereiche, die von Überalterung betroffen sind. Drei Unternehmer geben hier sogar „alle Bereiche“ an. Ein Unternehmen sieht die Geschäftsführung als einen überalterten Bereich an. Kraftfahrer werden zwei Mal benannt.

Vergleicht man diese Einschätzung mit den Angaben zur Altersstruktur wird deutlich, dass die Geschäftsführer die Lage richtig einschätzen (vgl. Tabelle 2.5). Der Anteil der Beschäftigten, die älter als 54 Jahre sind, beträgt in den Betrieben ohne überalterte Bereiche 4,2 Prozent, in den Betrieben mit überalterten Bereichen 17,4 Prozent. Insgesamt beschäftigen die fünf Unternehmen, die überalterte Bereiche haben, 267 Beschäftigte. Somit müssen in den nächsten zehn Jahren ca. 46 Mitarbeiter

aufgrund von Verrentung ersetzt werden. Entscheidend dabei ist, dass der größere Teil der älteren Mitarbeiter noch unter 60 Jahre alt sind und damit noch ein paar Jahre im Unternehmen bleibt. Dieser Zeitraum muss genutzt werden, um rechtzeitig Nachwuchskräfte heranzuziehen.

Tabelle 2.5: Altersstruktur der Belegschaften (Mittelwerte in %)

	Betriebe mit überalterten Bereichen (N=5)	Betriebe ohne überalterte Bereiche (N=11)
15 – 24 Jahre	12,3	13,1
25 – 34 Jahre	17,0	25,8
35 – 44 Jahre	23,7	31,8
45 – 54 Jahre	29,5	18,8
55 – 59 Jahre	13,2	3,7
60 – 64 Jahre	2,9	0,5
Über 64 Jahre	1,3	0

Die Unternehmer wurden in diesem Zusammenhang gefragt, ob die Personalnachfolge für diese von Überalterung betroffenen Bereiche gesichert ist. Dabei wurde deutlich, dass nur drei Unternehmen die Personalnachfolge zum Befragungszeitpunkt gesichert hatten. Ein Unternehmen muss Personal reduzieren und wollte die Stelle daher nicht neu besetzen, die anderen beiden Unternehmen ziehen Nachwuchskräfte durch eigene Ausbildung heran.

3. Personalakquise

Von den 15 untersuchten Betrieben hatten 7 Unternehmen zum Befragungszeitraum insgesamt 13 freie Stellen neu zu besetzen. Dabei handelte es sich bei 4 Stellen um Ersatzbedarf und bei 9 Stellen um Erweiterungsbedarf. 11 der 13 offenen Stellen wurden bei der Agentur für Arbeit gemeldet.

Tabelle 3.1: Zum Befragungszeitpunkt vakante Stellen in den untersuchten Unternehmen (N=15)

Gesuchte Berufe
- 1 Imprägnierer oder Holztechniker
- 1 Baumaschinenführer oder Anlagenfahrer
- 1 Verkäufer
- 2 Tischler
- 2 Forstwirte mit technischen Qualifikationen
- 1 Lagerarbeiter
- 1 Bürokauffrau
- 1 Bautischler
- 1 Qualitätsprüfer
- 1 Lackierer
- 1 Buchhalter/Lohnbuchhalter

13 der 16 Unternehmen (81%) geben an, Probleme bei der Stellenbesetzung zu haben. Dabei gaben sie vor allem die fehlenden Qualifikationen der Bewerber und die gestiegenen Anforderungen innerhalb der Unternehmen als Gründe an (Vgl. Tabelle 3.2).

Oft beschränkt sich die gesuchte Qualifikation nicht auf den formalen Berufsabschluss, sondern umfasst Zusatzqualifikationen bzw. betriebsspezifische Kenntnisse. So nennt ein Geschäftsführer beispielsweise Anlagen- und Transportmaschinenführer mit Verkaufstalent. Ein anderer bemängelt die

berufliche Qualifikation von Fenstermonteuren, die sowohl handwerkliches Geschick als auch Schlosserfertigkeiten vorweisen sollten. Auch der Verkaufs- und Außendienstpersonal muss zu dem eigenen Berufsfachwissen auch technisches Verständnis mitbringen.

Tabelle 3.2: Gründe für die Probleme bei der Stellenbesetzung (N=15)

Probleme bei der Stellenbesetzung
- Ausbildungsberuf Imprägnierer existiert nicht mehr
- Unterstützung durch Agentur für Arbeit und Personaldienstleister unbefriedigend - keine Fachkräfte
- Ausbildung (staatlich) von Forstwirten entspricht seit Jahren nicht mehr den Anforderungen der Wirtschaft,
- Anforderungen im Unternehmen höher, als Potenziale auf dem Arbeitsmarkt
- Leistungsbereitschaft (Schichtbetrieb)
- Zweisprachigkeit (Dt. und Englisch sind Unternehmenssprachen)
- Qualifikationsdefizite
- Gehaltsvorstellung
- ungenügende Branchenkenntnisse

Ob ein Unternehmen Probleme bei der Stellenbesetzung hat, ist auch immer von den Methoden der Personalakquise abhängig. Hier wird deutlich, dass die untersuchten Unternehmen noch aktiver werden können. Tabelle 3.3 zeigt, dass vor allem die Agentur für Arbeit von 80 Prozent der Unternehmen zur Personalakquise herangezogen wird. Dieses Ergebnis deckt sich in etwa mit der vorangegangenen Aussage der Unternehmer über die Meldung offener Stellen bei der Agentur (siehe Tabelle 3.1), bei denen 11 der 13 Stellen der Agentur zur Neubesetzung gemeldet sind.

Die zweithäufigste Nennung Personal zu akquirieren stellt die eigene Ausbildung in etwas mehr als jedem zweiten Unternehmen mit 53 Prozent dar, gefolgt von der Mundpropaganda (47 Prozent) und der Akquise durch die eigenen Mitarbeiter.

Tabelle 3.3: Quellen der Personalakquise (Mehrfachnennungen; N=15)

Quellen	Holz (in %)	Holz (absolut)
Agentur für Arbeit	80	12
Eigene Ausbildung	53	8
Mundpropaganda	47	7
Akquise durch Mitarbeiter	47	7
Regionale Zeitungen	40	6
Sonstiges	33	5
Internet	13	2
Überregionale Zeitungen	7	1
Zeitarbeitsfirmen	7	1
Diplomanden	0	0
Kooperationen mit Hochschulen	0	0
Stipendien	0	0
Kooperationen mit Schulen	0	0

Zu den sonstigen Quellen der Personalakquise zählen Headhunter (zwei Nennungen), private Arbeitsvermittler (zwei Nennungen) sowie Innungskollegen und Berufsmessen (jeweils einmal benannt).

4. Ausbildung

Tatsächlich ist der Anteil der ausbildenden Betriebe mit 62,5 Prozent größer als im vorangegangenen Kapitel zur Personalakquise von den Unternehmern angegeben (53%). Dies kann auf eine Ausbildung über dem Eigenbedarf der Unternehmen hinweisen.

Die Ausbildungsaktivitäten der untersuchten Unternehmen unterlagen in den letzten Jahren leichten Schwankungen (Vgl. Tabelle 4.1). Die Zahl der ausbildenden Unternehmen ist in der Vergangenheit um zwei Unternehmen zurückgegangen. Ein Unternehmen gab aber an, in Zukunft wieder ausbilden zu wollen.

Tabelle 4.1: Ausbildungsengagement im Zeitverlauf (N=16)

	Ausbildung in der Vergangenheit	Aktuelles Ausbildungsengagement	Ausbildung in Zukunft
Anzahl ausbildender Unternehmen	12	10	11
Anteil ausbildender Unternehmen	75%	62,5%	68,75%

Die 10 Unternehmen, die derzeit ausbilden, beschäftigten zum Befragungszeitraum insgesamt 70 Auszubildende in neun Ausbildungsberufen: Bürokauffrau (5), Fachkraft für Lagerlogistik (12), Forstwirt (8), Holzbearbeitungsmechaniker (1), Kaufmann im Einzelhandel (1), Kaufleute im Groß- und Außenhandel (14), Maler (3), Tischler (25) sowie Zimmermann (1).

Der Anteil weiblicher Auszubildender ist mit 22,9 Prozent höher als der Anteil weiblicher Beschäftigter in den Unternehmen mit insgesamt 16,3 Prozent. Dieser positive Aspekt wird jedoch dadurch gedämpft, dass die Mehrheit der 16 weiblichen Azubis trotzdem in „geschlechtstypischen“ Berufen ausgebildet werden: Bürokauffrau und Kauffrau im Groß- und Einzelhandel. Fraglich ist hier auch, wie hoch der Eigenbedarf der Unternehmen für diese Berufe ist und zu welchem Anteil diese Auszubildenden tatsächlich übernommen werden. Lediglich vier Mädchen erlernen handwerkliche Berufe (Vgl. Tabelle 4.2).

Tabelle 4.2: Auszubildende nach Ausbildungsberuf und Geschlecht (absolut und in %)

Ausbildungsberufe	Auszubildende		
	insgesamt	männlich	weiblich
- Bürokauffrau (5 – 0:5*) - Fachkraft für Lagerlogistik (12 – 11:1) - Forstwirt (8 – 6:2) - Holzbearbeitungsmechaniker (1 – 1:0*) - Kaufmann im Einzelhandel (1 – 1:0) - Kaufleute im Groß- und Außenhandel (14 – 8:6) - Maler (3 – 2:1) - Tischler (25 – 24:1) - Zimmermann (1 – 1:0)	70	54	16
	100%	77,1%	22,9%

*** Hier haben die Unternehmer keine konkreten Angaben hinsichtlich der Geschlechterverteilung der Auszubildenden gemacht; die angegebene Verteilung wird auf Basis von Makro-Strukturdaten angenommen.**

Ebenso wie bei der Frage nach den etwaigen Problemen bei der Stellenbesetzung (81 Prozent der Unternehmer gaben Probleme an), haben auch 80 Prozent der Unternehmer Probleme bei der Lehrstellenbesetzung. Geeignete Auszubildende zu finden ist offensichtlich ebenso schwierig, wie geeignete Fachkräfte mit den für das Unternehmen passenden Qualifikationen zu akquirieren.

Als Hauptgründe für die Probleme bei der Lehrstellenbesetzung werden eine deutlich geringere Zahl an Bewerbern angegeben (vier Nennungen) sowie mangelnde Berufskennntnisse bzw. Interesse (zwei Nennungen) und schlechte schulische Leistungen (sechs Nennungen). Ein kleines Unternehmen hatte aufgrund fehlender Infrastruktur Schwierigkeiten bei der Einstellung von Mädchen.

Das Amt für Forstwirtschaft musste dagegen aus einer Flut von Bewerbungen (140) auswählen. Hier wird deutlich, dass der öffentliche Dienst von den Jugendlichen als sicherer und damit attraktiver betrachtet wird als eine Tätigkeit in der Industrie.

Neun Unternehmer (69%) geben an, dass sich die Qualifizierungsanforderungen an die Ausbildungsbetriebe verändert haben. In erster Linie werden hier gestiegene technische Anforderungen (vier Nennungen) angegeben. Auch die Vorgaben der Ausbildungsordnung werden einerseits als zu umfangreich empfunden, andererseits sind Ausbildungsberufe für einzelne Betriebe nicht spezifisch genug und bedürfen einzelbetrieblicher Extraanstengungen.

5. Branchenentwicklung

Hinsichtlich der mittelfristigen Entwicklung in der Holzwirtschaft ging ein Teil der Unternehmer zum Befragungszeitpunkt von einer konstanten (vier Nennungen) bis positiven (drei Nennungen) Entwicklung auf Grund einer steigenden Nachfrage nach dem Rohstoff Holz und dem allgemein steigenden Umweltbewusstsein aus. Jedoch werden auch stagnierende bis negative Entwicklungen erwartet, da die Baubranche sich negativ entwickle und die Holzwirtschaft stark von ihr abhängig ist (fünf Nennungen). Hier gehen die Befragten davon aus, dass ein Wachstum nur über Marktverdrängung oder Markterweiterung möglich ist. Die Erschließung überregionaler Märkte bedeutet jedoch gleichzeitig, den Preiskampf ausländischer Mitbieter zu gewinnen.

Die Unternehmer wurden in diesem Zusammenhang auch gefragt, in wie weit sie diesbezüglich in Zukunft technologische Auswirkungen auf ihr Unternehmen erwarten. Die Antworten zeigen deutlich, dass die Mehrheit der Unternehmer davon ausgeht, in kostenintensive neue Technologie investieren zu müssen, um einerseits effektiver und kostengünstiger produzieren zu können, um sich auch weiterhin, auch im Hinblick auf die Globalisierung, auf dem Markt behaupten zu können (zwei Nennungen). Andererseits um den Qualitätsanforderungen und dem technologischen Fortschritt gerecht zu werden und gegebenenfalls durch Neuentwicklungen die Produktionspalette erweitern zu können (vier Nennungen). Zwei Unternehmer erwarten in diesem Zusammenhang auch eine „komplettere“ Nutzung des Rohstoffes Holz.

Ein kleinerer Teil der untersuchten Betriebe scheint auf dem neuesten Stand der Technik zu sein; die Befragten erwarten hier keine bzw. sehr wenige technologische Veränderungen bzw. Anpassungen (fünf Nennungen).

Die Anpassung an neue Marktanforderungen hat bei den meisten untersuchten Unternehmen keine organisatorischen Veränderungen zur Folge. Nur sechs Unternehmer erwarten hier Auswirkungen auf die Organisationsstruktur. Dabei wird in erster Linie die Internationalisierung der Märkte als Ursache genannt. Die Befragten gehen davon aus, dass es in den Führungs- und Leitungsebenen Aufgabenverlagerungen geben wird, um das Management besser an den Markterfordernissen ausrichten zu können (fünf Nennungen).

Für die Beschäftigten erwarten die befragten Unternehmer einen Anstieg der Qualifizierungsanforderungen sowie die vermehrte Nachfrage von Spezialkenntnissen und damit die Notwendigkeit zur Weiterbildung (neun Nennungen). Zwei Unternehmer erwarten keine Auswirkungen auf die Beschäftigten.

6. Fazit

Solche kleinteiligen Befragungen wie in der Barnimer Holzwirtschaft dienen weniger dazu, umfangreiches Datenmaterial für statistische Auswertungen zu sammeln, sondern sollen in erster Linie als Instrument der Wirtschaftsförderung eingesetzt werden. In diesem Sinne liefert die Befragung eine Reihe von Hinweisen, mit welchen Hindernissen und Problemen regionale Unternehmen konfrontiert sind und bietet somit Ansätze für eine gezielte regionale Wirtschaftsförderung.

So zeigt sich bei den untersuchten Unternehmen der Holzwirtschaft, dass die Mehrheit der Befragten in den nächsten zwei Jahren konstante Beschäftigtenzahlen und ein Viertel der Unternehmen sogar einen Aufbau der Beschäftigung erwartet. Dennoch schätzen die Unternehmer die Branchenentwicklung insgesamt eher kritisch ein, da die Holzwirtschaft einerseits von der Baubranche abhängig ist und andererseits die Internationalisierung der Märkte härtere Konkurrenz bedeutet. Ein Wachstum der Branche ist aus Sicht der Unternehmer nur über Marktverdrängung oder Markterweiterung möglich. Sowohl für das Management als auch für die Beschäftigten geht diese Entwicklung mit einem deutlichen Anstieg der Qualifizierungsanforderungen sowie der vermehrten Nachfrage von Spezialkenntnissen und damit der Notwendigkeit zur Weiterbildung einher. Die Unterstützung der regionalen Unternehmen bei der Aus- und Weiterbildung der Beschäftigten sollte somit ein zentraler Baustein der Wirtschaftsförderung sein.

Die Befragungsergebnisse geben weiterhin Aufschluss über aktuelle und zukünftige Fachkräftebedarfe: So bedürfen erstens die fünf Unternehmen besondere Unterstützung, die einen höheren Anteil älterer Beschäftigter haben. Zweitens hatten fast alle Unternehmen bereits zum Befragungszeitpunkt Probleme bei der Personalakquise und drittens bestanden bei den meisten Unternehmen Schwierigkeiten bei der Lehrstellenbesetzung. Diese Schwierigkeiten werden sich in den nächsten Jahren weiter verschärfen, da sich die Nachwuchssituation aufgrund der demografischen Entwicklung deutlich verschlechtern wird. Um den zukünftigen Fachkräftebedarf decken zu können, müssen Unternehmer frühzeitig reagieren.

Zukünftig ist es außerdem überlebensnotwendig, auch andere Quellen der Personalakquise zu nutzen und engere Verbindungen zu Schulen und Hochschulen zu knüpfen, um den Fachkräftenachwuchs zu sichern. Die hohe Zahl an Lehrstellenbewerbern beim Amt für Forstwirtschaft verdeutlicht, dass der öffentliche Dienst als attraktiver betrachtet wird als Tätigkeiten in der Industrie bzw. im Handwerk. Eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit für die Holzwirtschaft, die vor allem Jugendliche im Rahmen der Berufsfrühorientierung in den Blick nimmt, ist unbedingt notwendig, um den Nachwuchs rechtzeitig zu sichern.

Des Weiteren bedürfen die Unternehmen vor allem Unterstützung bei der Ausbildung, da gerade im Bereich der Holzwirtschaft nach Aussagen der Befragten die Vorgaben der Ausbildungsordnung den Bedarf nur unzureichend abdecken.