

Dokumentation

Beschäftigungs- und fachkräfteorientierter Branchendialog Holz am 16. August 2019

Fachkräftesicherung im demografischen und digitalen Wandel
der Holzwerkstoffindustrie am Beispiel des Holzclusters in Baruth/Mark

Inhalt

| | |
|---|----|
| Das Projekt | 2 |
| Veranstungsverlauf | 2 |
| 1 Eröffnung und Begrüßung..... | 2 |
| 2 Fachbeiträge..... | 4 |
| 3 Nachgehakt – Offene Fragerunde..... | 5 |
| 4 Impulsreferate..... | 7 |
| 5 Podium: Gute Arbeit, Beschäftigungs- und Standortsicherung in der Holzindustrie – Herausforderungen und Handlungsansätze | 9 |
| 6 Schlusswort | 10 |
| Anlagen..... | 12 |

Berlin, 15.10.2019

Mit Unterstützung und auf Initiative der



Die Veranstaltung wird gefördert durch die



Das Projekt

Als waldreiches Bundesland ist Brandenburg ein industrielles Zentrum der Holzindustrie und die Branche ist für das Bundesland ein wichtiger Wirtschaftszweig mit erheblicher Beschäftigungsrelevanz. Insgesamt sind in Brandenburg knapp 4.500 sv-pflichtig Beschäftigte in der Branche tätig. Die holzverarbeitenden Betriebe sind überwiegend im ländlichen Raum angesiedelt und bilden dort regional beschäftigungspolitische Leuchttürme von überregionaler Ausstrahlungskraft. Im Mittelpunkt des **Branchendialogs Holz am 16. August 2019** stand die **Fachkräftesicherung im demografischen und digitalen Wandel der Holzwerkstoffindustrie** am Beispiel des Holzclusters Baruth/Mark: Mit dem *Holzkompetenzzentrum Baruth* wurde hier ab 1993 ein industrieller Kern mit einer nahezu vollständigen Wertschöpfungskette entwickelt, dessen Unternehmen auf einem hohen verfahrenstechnischen Niveau produzieren.

Aktuelle Branchentrends wie die Digitalisierung und die Automatisierung und deren Beschäftigungswirkungen stellen die Unternehmen auch im Bereich der Fachkräftesicherung und der Gestaltung von Arbeit, Arbeitsbedingungen und Arbeitszeiten vor große Herausforderungen. Sie bewegen sich dabei in einem Spannungsfeld, das definiert wird durch die Fachkräfteverfügbarkeit im ländlichen Raum, die Folgen des demografischen Wandels, die Konkurrenz mit anderen Branchen, die Sogwirkung des Berliner Arbeitskräftemarktes, die Rationalisierung und Digitalisierung der Betriebe sowie die Attraktivität der Unternehmen und die Qualität der Arbeit. Diese Rahmenbedingungen kennzeichnen den betrieblichen Handlungsrahmen von Beschäftigung und Arbeit, den Geschäftsführungen und Betriebsräte täglich gestalten.

Im Rahmen des **beschäftigungs- und fachkräfteorientierten Branchendialogs** wurden Ansätze einer arbeitsorientierten Branchenpolitik unter Beteiligung von Unternehmen, Sozialpartnern, Wissenschaft, Politik und Beschäftigten(vertretungen) diskutiert. Ebenso wurden **Wege zur Fachkräftesicherung und -entwicklung durch die Gestaltung „Guter Arbeit“** erarbeitet und die Kommunikation zwischen den Clusterakteuren weiterentwickelt.

Zur Hintergrundinformation wurde für die Teilnehmenden ein Handout mit einem **Branchensteckbrief** und ausgewählten arbeits- und beschäftigungsrelevanten Datenblättern erstellt (vgl. Anlage).

Veranstungsverlauf

1 Eröffnung und Begrüßung

Gregor Holst, Geschäftsführer des die Veranstaltung ausrichtenden IMU-Instituts, eröffnete die Veranstaltung, begrüßte die Gäste und verdeutlichte die mit der Weiterführung des Branchendialogs verbundene Gelegenheit, sich mit der industrie- und beschäftigungspolitischen Bedeutung und Entwicklung der Holzindustrie – insbesondere der Standorte Baruth, Beeskow und Heiligengrabe – auseinanderzusetzen. Mit Fokus auf die Arbeit der Zukunft sei dabei Fragen nachzugehen, wie sich die Industrie 4.0, mit den Megatrends Digitalisierung und Automatisierung, arbeitsorientiert gestalten ließe. Besondere Herausforderungen für die (aufgrund von Branchenwachstum und demographischem Wandel ohnehin anspruchsvolle) Fachkräftesicherung würden sich in diesem Zusammenhang durch die Arbeitsbedingungen in der Holzindustrie ergeben. Diese seien in der Branche im bundesdeutschen Vergleich geprägt von qualitativ hochwertiger Facharbeit, aber auch vergleichsweise langen Arbeitszeiten, einem überdurchschnittlich hohen Leiharbeitsanteil sowie geringen Verdiensten. Zielstellung der Dialog-Veranstaltung sei, im Hinblick auf diese Herausforderungen zu erörtern, wie es den Branchenakteuren in Kooperation miteinander gelingen könne, die Innovati-



onsfähigkeit der Branche zu erhalten und zu fördern, attraktive Arbeitsbedingungen zu schaffen und die technologischen Entwicklungstrends für Wachstum und die Gestaltung Guter Arbeit zu nutzen.

Peter Ilk, Bürgermeister der Stadt Baruth/Mark, stellte Stadt und Veranstaltungsort vor und ging eingangs auf die Geschichte der Holzindustrie vor Ort ein. Er beschrieb einerseits die Nachhaltigkeitsbestrebungen der Stadt und hob andererseits neben ihrer Bedeutung für den Standort die wachsende Exportorientierung der heimischen Holzindustrie hervor: Wirtschaftspolitische Lösungen für Handelsstreitigkeiten wären deshalb wichtig, da auch die ortsansässigen Produzenten von protektionistischen Maßnahmen betroffen seien.



Auf die zuletzt insgesamt positive wirtschaftliche Entwicklung des Landkreises Teltow-Fläming verwies **Siegmund Trebschuh**, Wirtschaftsdezernent des Landkreises, in seinem Grußwort. Er begrüßte die zunehmende Exportorientierung der als innovativ beschriebenen Holzindustrie, die „wirtschaftlich den Takt im Landkreis“ angebe. Zudem verdeutlichte er, dass innerhalb Teltow-Flämings allerdings ein Nord-Süd-Gefälle bestehe: Mit Rolls Royce und Mercedes seien Global Player (am Rande der Hauptstadtregion) angesiedelt, während der Südtel agrarwirtschaftlich sowie durch die Holz- und Tourismusindustrie geprägt sei. Die Regionalentwicklung berücksichtige diese regionale Struktur, etwa im Hinblick auf den verkehrlichen Infrastrukturausbau. Siegmund Trebschuh verwies auf die Besonderheit der Existenz einer geschlossenen Wertschöpfungskette am Baruther Holzindustrie-Standort, maßgeblich abgebildet durch die Unternehmen Classen, Pfeleiderer, Klenk und Fiberboard. Bezug nehmend auf die titelgebende Fragestellung der Veranstaltung warf er folgende Fragen zur konkreten Ausgestaltung auf: Wie lassen sich ÖPNV- und SPNV-Taktung für die Arbeitnehmer*innen optimieren? Wie erfolgt eine Umsetzung der Industrie 4.0 vor Ort? Sind die Qualifikationsvoraussetzungen für Azubis mit den Löhnen der Branche verbunden zu betrachten? Wie gelingt die langfristige Standortsicherung?



Die wichtige Rolle der Mitbestimmung als Erfolgsfaktor für Unternehmen betonte **Erik Stohn**, Generalsekretär der brandenburgischen SPD, in seinem Eingangsstatement. Zugleich beschrieb er die Tariflandschaft in Baruth und Brandenburg als sehr löchrig, wobei hinzukomme, dass die Struktur- und Wirtschaftsdaten für das Land Brandenburg zugleich ein generell geringes Lohnniveau auswiesen: Dies erzeuge Unzufriedenheit, zumal in dem ostdeutschen Bundesland bislang das Ziel verfehlt worden sei, eine Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse herzustellen. Er wünsche sich zukünftig mehr Arbeitnehmer-Initiativen. Um es auszubildenden Beschäftigten zu erleichtern, sich mobil durch das Land zu bewegen, sei ein Azubi-Ticket begrüßenswert.



Die Bedeutung der Baruther Holzindustrie für die IG Metall verdeutlichte **Tobias Kunzmann**, Leiter der Geschäftsstelle der IG Metall in Ludwigsfelde, in seinem Grußwort: Beschäftigte der Holzbranche machten dank stark wachsendem Organisationsgrad rund 20% der Gewerkschaftsmitglieder aus, ihre Gesamtzahl sei so hoch wie seit über 20 Jahren nicht mehr. Der Standort Baruth/Mark sei bis in die Gegenwart hinein ein Ort teils heftiger Auseinandersetzungen um Arbeitnehmer- und Arbeitgeberinteressen und leider auch gekennzeichnet durch die Behinderung von Betriebsratsarbeit und -gründungen. Deshalb sei Unterstützung für den betrieblichen und überbetrieblichen sozialpartnerschaftlichen Dialog durch die Politik

wichtig und hoch praxisrelevant. Erläuternd fügte er als Besonderheit des Baruther Standorts hinzu, dass Wochenendarbeit im Konti-Schichtsystem (voll-kontinuierliche Schichtarbeit, teilweise mit 12-Stunden-Schichten am Wochenende) zum Normalfall werde, was – neben Lärm, Umgang mit Gefahrstoffen und Holzstaub – eine zusätzliche, gravierende Arbeitsbelastung darstelle. Für die Fachkräftesicherung seien über die Arbeitsbedingungen hinaus auch das geringe Lohnniveau und die Perspektiven, wie Kooperationen mit der Wissenschaft gestärkt werden könnten, zu diskutieren.

2 Fachbeiträge

Im Fachbeitrag „**Die Wirtschaftspolitik des Landes Brandenburg**“ von **Torsten Fritz** - Abteilungsleiter Wirtschaftsförderung und Digitalisierung im Ministerium für Wirtschaft und Energie des Landes Brandenburg (MWE), betonte der Referent, dass das MWE die (Weiter-) Entwicklung der Branche unterstützt. Brandenburg, insbesondere Baruth/Mark, sei bundesweit ein relevanter Standort der Holzindustrie mit hoch innovationsrelevanten Beiträgen. Die Branche bringe relevante Innovationen hervor. Zugleich müsse man die Hochschulen, Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen, die Start-ups und die zahlreichen kleinen und mittleren Unternehmen (KMU), die 95 Prozent der brandenburgischen Unternehmenslandschaft darstellten, in den Bereichen Digitalisierung und Automatisierung „fit machen für die kommenden Jahre“. Dazu seien Förderprogramme in den Bereichen Technologie- und Wissenstransfers (proFIT und BIG) aufgelegt worden. Unterstützungs- und Förderprogramme des Landes würden auf die KMU fokussiert.



Künftiges Marktwachstum sei in der Holzindustrie auch über eine Steigerung der bisher vergleichsweise unterentwickelten Exportquote möglich. Die Fachkräftesicherung werde von Seiten des Wirtschaftsministeriums im Zeitalter von Industrie 4.0 als ein „existentiell entscheidender Bereich“ betrachtet. Man müsse jetzt den „Sprung zur Digitalisierung der Wirtschaft schaffen, sonst werden wir abgehängt“. Als ebenfalls relevant für die zukünftige Sicherung des Wirtschaftsstandortes stufte der Referent die Datensicherheit und zusätzliche Investitionen in Forschung und Entwicklung ein.

Torsten Fritz stellte heraus, dass die Anzahl geschlossener Ausbildungsverträge für die duale Berufsausbildung gegenwärtig rückläufig sei und die Betriebe gefordert wären, die Ausbildungsquoten zu steigern. Dahingegen seien die Verbesserung und Intensivierung der Schulausbildung und beruflichen Vorbildung Aufgaben des Landes. Zu stärken wären auch Kooperationen zwischen Betrieben und Schulen, um zukünftige Auszubildende über Branchen und Ausbildungsmöglichkeiten besser zu informieren. Als weiterer Beitrag zur Fachkräftesicherung seien auch „Rückkehrinitiativen“ denkbar.

Betont wurde, dass die Industrie in Brandenburg von der EU profitiere: Zwei Drittel aller Exporte gingen in das EU-Ausland, auch seien der brandenburgischen Industrie seit 1990 hohe Summen an EU-Fördermitteln zugeflossen. Regionale und globale Aspekte des Wirtschaftens und der Wirtschaftsförderung müsse man daher zusammendenken. Die industriepolitischen Leitlinien des Landes würden prozessual implementiert, wobei die Existenz ganzer Wertschöpfungsketten, die Ausweisung von Gewerbeflächen für die Industrie, eine Verzahnung der Clusterstrategie und Ressourceneffizienz ebenso bedeutsam seien wie das kontinuierliche Miteinander-im-Dialog-bleiben. Der Ausbau digitaler Infrastruktur - um das Land Gigabit-fähig zu machen - erfolge im Rahmen eines Programms ab 2020, wonach für Unternehmen und öffentliche Einrichtungen wie Schulen bis 2023 eine Milliarde Euro durch das Land bereitgestellt würde.

Prof. Dr. Volker Thole, Forschungsgruppe *madera* am Fachbereich Holztechnik an der Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde (HNEE), wählte für den zweiten Fachbeitrag des Vormittags den programmatischen Titel „Mit 4.0 vom Wald zum Stuhl“. Er erklärte die Bedeutung von Automatisierung und Digitalisierung für die Holzindustrie beispielhaft entlang der gesamten Wertschöpfungsket-

te (WSK) - von der Forstwirtschaft bis hin zum Logistikunternehmen eines Möbelhauses – und zeigte anhand dessen auch die Wirkungsweisen einer digitalen und vernetzten Industrie auf den unterschiedlichen Ebenen (Produktionsebene, sozio-ökonomische Ebene, gesamtgesellschaftliche Ebene und Ebene der Arbeitswelt) auf. Industrie 4.0 werde entlang der gesamten WSK prozessual umgesetzt, weshalb für Brandenburg die Schaffung möglichst langer, vollständiger WSK erstrebenswert und essentiell sei.

Als Kernelemente (Handlungsfelder) einer Produktion 4.0 in der Holzindustrie benannte Prof. Thole:

1. Integration Wertschöpfungsnetzwerk (Assistenzsysteme, Akzeptanz),
2. Lebenszyklusintegration (virtuelle und physikalische Welt miteinander verbinden),
3. Vernetzung von Produktionssystemen (Bsp. Wald: Waldbau -> Holzgewinnung -> Holzbe-/verarbeitung -> Holzwerkstoffindustrie -> Recycling -> Vertrieb)



Prof. Dr. Volker Thole zeigte, dass Unterschiede in Arbeits- und Produktionsweisen zwischen Industrie und Handwerk im Zuge von Industrie 4.0 geringer werden. Er forderte, in diesem Zusammenhang auch die mögliche Kaskadennutzung stärker zu thematisieren.

3 Nachgehakt – Offene Fragerunde

Während der durch Gregor Holst (IMU-Institut) moderierten offenen Fragerunde debattierten die Referenten und Gäste der Veranstaltung, anknüpfend an die Grußworte und die beiden Fachbeiträge, unterschiedliche Aspekte der Industrie 4.0 im Zusammenhang mit der Fachkräftesicherung in der Holzindustrie.

Ein Diskurs etwa, verweisend auf die **Qualifikationsanforderungen an zukünftige Beschäftigte**, entsponn sich um die Notwendigkeit der Neueinführung von Studiengängen vs. der Weiterentwicklung von Ausbildungsgängen.

Es wurde eingeworfen, dass Mitbestimmungsstrukturen - wie Betriebsräte in den Unternehmen - wesentlich dafür seien, um **Fachkräftesicherung durch Gute Arbeit** zu erreichen. Als begrüßenswert wurde die Ankündigung aufgenommen, dass in Brandenburg künftig eine Sonder-Staatsanwaltschaft mit dem Schwerpunkt „Arbeitnehmerrechte“ eingerichtet werden solle. Dies stelle einen Fortschritt dar, weil damit dem Thema Arbeitsschutz zukünftig höhere Relevanz beigemessen werde.

Ein Teilnehmer mahnte eine **Reform der Holz(bau)ordnung** im Land Brandenburg für die kommende Legislaturperiode an. Zudem wären die Waldinformationen zu intensivieren, damit auch zukünftig Ressourcensicherheit hergestellt werden könne. Diese solle auch akute Phänomene wie Dürre, Brände, Schädlingsbefall und der Klimawandel reflektieren, um eine anzustrebende **Forstreform** fundiert und zielführend zu gestalten.

Weiterhin wurde hinterfragt, wie die Holzbranche zukünftig ihrer wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Bedeutung entsprechend im Land Brandenburg gefördert werden könne und solle. Instrumente ähnlich zu denen, über welche die in der Innovationsstrategie des Landes definierten Cluster verfügen, werden auch für die **Holzindustrie** vorgeschlagen. Zudem wurde die Frage aufgeworfen, ob die im Zuge des Strukturstärkungsgesetzes des Bundes vorgesehenen Lausitz-Fördermittel auch zur Stärkung der Holzindustrie genutzt werden könnten.

Aus dem **MWE** wurde berichtet, es sei vorgesehen, die **Clusterstrategie des Landes** zukünftig zu entbürokratisieren und Förderstrategien in Abstimmung mit den Sozialpartnern zu erarbeiten. Bezugnehmend auf die Strukturhilfen des Bundes zur Lausitzförderung wurde darauf verwiesen, dass noch

kein Kabinettsbeschluss vorliege, welcher der weiteren Zustimmung von Bundesrat und Bundestag bedürfe und aufgrund dessen frühestens Mitte 2020 Umsetzungswirkung entfalten könne.

Vertreter*innen der WFBB erläuterten, auf das Themenfeld der **Fachkräftesicherung** zurückkommend, **Weiterbildungen** könnten gemäß brandenburgischer Weiterbildungsrichtlinie für alle Unternehmen gefördert werden, und zwar unabhängig von ihrer Größe, Branchen- oder Clusterzugehörigkeit.

MWE und WFBB riefen in Erinnerung, dass Bestrebungen zur Etablierung eines Holz-Clusters im Sinne der Innovationsstrategie des Landes bislang gescheitert seien. Sie verwiesen nochmals darauf, dass Unternehmen vielfach auch ohne Clusterzugehörigkeit an Investitions-, Innovations- und arbeitsmarktlichen Programmen beteiligt werden könnten. Große Unternehmen seien hingegen, anders als die KMU, häufig nur unter strengen Auflagen förderfähig.

Herausgehoben wird von Teilnehmer*innen die gute Funktionsweise des Wissenstransfers zwischen Brandenburger Hochschulen und Unternehmen der Holzindustrie. Es wurde davon berichtet, dass zahlreiche den Wissenstransfer begünstigende **Forschungskooperationen** bestehen und sich das Führungspersonal der Holzindustrie zudem u.a. aus den brandenburgischen Hochschulen rekrutiert.

Ein **Unternehmensvertreter** bemerkte im Hinblick auf die Automatisierung von Produktionsprozessen, es sei heute höchst relevant, Arbeitnehmer*innen auch in den Bereichen der Cloud- und Office-Technik weiterzubilden.

Als die für **Belegschaften** dringlichsten Fragen formulierten anwesende **Betriebsräte**: „Wie geht es weiter für Arbeitnehmer*innen im Zuge von **Industrie 4.0**?“ und „Die **Arbeitszeitverdichtung** nimmt weiter zu - also wie profitieren Arbeitnehmer*innen von den Fortschritten der Industrie 4.0 über eine körperliche Entlastung hinaus?“.



Wiederholt wurde die Notwendigkeit der Verankerung des Nachhaltigkeitsgedankens in der Branche betont: Man habe einen „**Generationenvertrag mit dem Wald**“. Der Klimawandel wirke sich zunehmend auch finanzintensiv aus. Deshalb sei der Paradigmenwechsel hin zu einer nachhaltigeren (Holz-)Wirtschaft unbedingt zu vollziehen und der Wald nicht ausschließlich unter (betriebs)wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu nutzen. Die volkswirtschaftliche Funktion des Waldes als Rohstofflieferant, Lebensraum, CO₂-Speicher und Erholungsort ließe sich ohnehin nur eingeschränkt monetär bestimmen.

Zusammenfassender Konsens konnte dahingehend erreicht werden, den beschäftigungs- und fachkräfteorientierten Austausch in der Holzindustrie auch zukünftig in weiteren, turnusmäßigen Dialogformaten fortzuführen.

4 Impulsreferate

Mit dem Impulsreferat „**Perspektiven in der Holzindustrie**“ eröffnete **Herbert Merkel** das Nachmittagsprogramm. Das Vis-à-vis der Sozialpartner sei wichtig, um Vertrauen in- und füreinander zu entwickeln, hob der Geschäftsführer des Verbandes Holz und Kunststoff Nord-Ost die Initiative für einen kontinuierlichen Branchendialog lobend hervor.

Merkel führte aus, dass Holz als nachwachsender Rohstoff die Branche als nachhaltigen Industriezweig kennzeichne. Holz sei insgesamt ein „positiver Werkstoff“. Zugleich sei bei der Gestaltung des Waldumbaus beständig zu hinterfragen, wie er sich gestern, heute und morgen auf die Wirtschaftskraft auswirke.

Er porträtierte die Holzwirtschaft als eine Branche, die in den vergangenen Jahrzehnten einem erheblichen Strukturwandel unterlag. Sowohl die holzbe- als auch -verarbeitende Industrie seien gekennzeichnet gewesen durch einen lang anhaltenden Personalabbau und den Rückgang der Betriebszahlen. Erst seit Kurzem sei eine Trendumkehr zu erkennen und Umsatzsteigerungen sowie ein leichter Beschäftigungsaufbau zu verbuchen. Die Importe stiegen stark, die Exporte langsam.

Anstrengungen in den Bereichen Weiterbildung und Qualifizierung seien beiderseits, von Unternehmen und Politik, zu verstärken. Wobei generell festzuhalten sei, dass mit einem schlechten Schulabschluss nicht (mehr) die nötige Ausbildungsreife für einen Ausbildungsplatz in der Industrie hergestellt sei. Die Ausbildung junger Menschen dürfe nicht mehr vorwiegend dem Handwerk überlassen werden. Auch die Industrie selbst müsse eine hohe Ausbildungsquote anstreben, um die eigenen Fachkräftebedarfe zu decken, statt ausgelernte Nachwuchskräfte den Handwerksbetrieben abzuwerben.

Seitens des Verbandes gäbe es zahlreiche Innovationsprojekte, bspw. „Universal Design“. Austausch finde zur Stärkung des Wissenstransfers u.a. zwischen den Hochschulen in Dresden und Eberswalde (HNEE) statt, was für die weitere Forschung und Entwicklung und Stärkung der Innovationskraft der Branche sehr fruchtbar sei. Zudem biete der Verband Seminare für Azubis an und möchte verstärkt neue Wege im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit für die Branche gehen. So würden u.a. verstärkt Social-Media-Plattformen genutzt, um das Branchenimage aufzuwerten und die Fachkräftesicherung zu befördern. Laut einer Studie verschärfe der demografische Wandel die Herausforderungen bei der Fachkräftesicherung, u.a. aufgrund einer Überalterung der Bevölkerung und der anhaltenden Abwanderung aus dem ländlichen Raum: Das Erwerbspersonenpotential verringere sich zunehmend. „Eine Zeitbombe tickt“, unterstreicht Merkel die Brisanz der Entwicklungen.

Die Digitalisierung sei hingegen im Zusammenhang mit der Beschäftigungsentwicklung nicht als bedrohlich wahrzunehmen, da das Substitutionspotential für Arbeitsplätze aufgrund der bereits stark fortgeschrittenen Automatisierung in der Branche gering sei. Dennoch würden zukünftig noch einige weitere „einfache Arbeitsplätze wegrationalisiert, im Zuge der Automatisierung“ - was allerdings bei bestehendem Fachkräftemangel entlastend wirke.

Die Aufmerksamkeit der Politik für die Holzindustrie sei in der Vergangenheit nicht groß genug gewesen. Der „Mittelstand stirbt leise“, führt Merkel als Begründung für die vergleichsweise geringe Beachtung der Branche an. Dies stehe im Widerspruch zur hohen Beschäftigungsrelevanz, wie am Beispiel des Holzkompetenzzentrums Baruth/Mark deutlich sichtbar wäre. Deutschland sei der größte Produktionsstandort der Holzwerkstoffindustrie in Europa, die Margen allerdings seien sehr gering - in der Möbelindustrie etwa betrügen sie nur rund zwei Prozent. Gegenwärtig benachteilige außerdem vor allem in Brandenburg die Landesbauordnung den Holzbau; Berlin hingegen sei diesbezüglich beispielgebend.



Gesetzliche Regularien wertete Merkel als Herausforderung für die Unternehmen, da sie innerhalb Europas ungleich angewandt würden. So seien beispielsweise für die als problematisch geltenden Schadstoffe Holzstaub und Formaldehyd zwar einheitlich Grenzwerte, jedoch keine standardisierten Messverfahren festgelegt. Zudem wären Auflagen für die Grenzwertfestschreibung vielfach noch wissenschaftlich zu fundieren.

Ralf Kutzner, geschäftsführendes Vorstandsmitglied der IG Metall, erinnerte in seinem Impulsreferat „**Gute Arbeit in der Holzindustrie**“ daran, dass Wertschöpfung immer das Resultat *Guter Arbeit* ist. Dennoch würden die starken Lohngefälle schon seit langem ebenso wie die geringe Tarifbindung in der Branche fortbestehen. Ein den Lebensstandard sicherndes Einkommen auch in der Rente müsse auch in der Holzindustrie für alle ermöglicht werden. Soziale Fragen dürften nicht hinter wirtschaftliche zurückgestellt werden. Kutzner umschrieb vier Kernfragen, die unter den genannten Prämissen zu beantworten seien:



- Wie lassen sich sichere Beschäftigung und eine auskömmliche Rente gewährleisten?
- Wie lassen sich die Rationalisierungsgewinne der Digitalisierung in sozialen Fortschritt ummünzen?
- Wie lassen sich internationale Handelsstreitigkeiten und die Verunsicherung der deutschen Exportnation durch den Brexit beilegen bzw. eindämmen?
- Wie kann durch die nachhaltige Gestaltung der Gegenwart die Zukunft gesichert werden?

Das massive Lohngefälle von über -19% im Osten gegenüber Westdeutschland bestehe fort. In Ostdeutschland seien nur 21% der Betriebe tarifgebunden, wovon nur 47% aller Beschäftigten profitierten. Eine Gleichwertigkeit der Lebensverhältnisse sei bislang nicht hergestellt. Bei der Behauptung, dass die Wirtschaft nur dann prosperiere, wenn die Löhne gering seien, handle es sich um ein neoliberales Glaubensbekenntnis, was einerseits vielfach widerlegt worden sei, andererseits aber noch immer von der Politik gelebt würde – das sei ein zu korrigierender Fehler, appellierte Kutzner.

Die „Frage der Tarifbindung ist zentral für die IG Metall“, so der Referent. Sie böte wichtige Stellschrauben für den Arbeitsmarkt. Tarifbindung würde Arbeitsbedingungen transparent machen und könne Arbeitgeber*innen als Aushängeschild im Wettbewerb um Fachkräfte und Auszubildende dienen. Branchentarifverträge sollten deshalb ausgeweitet und öffentliche Beihilfen oder Zuschüsse zukünftig nur an tarifgebundene Betriebe vergeben werden.

Wichtig sei, dass die Baruther Holzindustrie - die in der Region u.a. mit Betrieben wie Rolls Royce, MTU und Mercedes Benz um Fachkräftenachwuchs konkurriert - ein stärkeres Bewusstsein dafür entwickelt, die Leistungen der Beschäftigten wertzuschätzen und dies auch über die Entlohnung hinaus in „weichen Faktoren“ zum Ausdruck zu bringen.

Ralf Kutzner plädierte dafür, die Sozialpartnerschaft als (nationales) Privileg anzuerkennen, zumal ihr gesellschaftlicher Stellenwert zunehme. Zugleich seien Kooperations- und Verhandlungswille bei den Arbeitgebervertretern häufig schwach, weshalb Tarifauseinandersetzungen zuletzt härter geführt und in der Folge von einer Zunahme der Anzahl von Streiks begleitet wurden.

Der Wandel durch Digitalisierung erfasse alle Beschäftigten und erfordere neue Lerninhalte: Betriebe seien nicht nur Produktionsstandorte, sondern auch Lernstätten und lebenslanges Lernen müsse heute den Kern der Digitalisierungsstrategien von Unternehmen bilden.

5 Podium: Gute Arbeit, Beschäftigungs- und Standortsicherung in der Holzindustrie – Herausforderungen und Handlungsansätze

Die Podiumsdiskussion **Gute Arbeit, Beschäftigungs- und Standortsicherung in der Holzindustrie – Herausforderungen und Handlungsansätze** wurde durch den Moderator Walter Krippendorf (Geschäftsführer IMU-Institut) mit einleitenden Worten zum Diskussionsgegenstand und der Vorstellung der Podiumsgäste eröffnet.

Bezug nehmend auf Möglichkeiten der Unterstützung von Unternehmen der Holzindustrie bei der Beschäftigungs- und Standortsicherung durch die Wirtschaftsförderung Brandenburg (WFBB) führte Agata Riehm aus, man verfüge sowohl über Fördermittel als auch zahlreiche Förderinstrumente, etwa um fachliche, digitale und familienfreundliche Weiterbildungen in der Holzindustrie zu unterstützen. Im Sinne der Mitbestimmung sollten im Bereich des alters- und altersgerechten Arbeitens von den Betrieben auch Impulse von den Beschäftigten aufgenommen werden. Die WFBB biete Unterstützung bei der Antragstellung „im Förderdschungel“ und führe auch individuelle betriebliche Beratungen zur Bedürfnis- und Bedarfsermittlung durch. Zur Beschäftigungssicherung sei es zudem sinnvoll, Kooperationen zwischen Wirtschaft und Bildungseinrichtungen zu stärken: Im Zuge dessen sei bspw. die Idee der „Partnerschaftsbrigaden“ wieder belebt worden und es fände verstärkt die Durchführung von Berufsorientierungstagen statt.



Sören Hartmann, Gewerkschaftssekretär der IG Metall Ludwigsfelde, betonte, Leiharbeit dürfe nicht alltäglich sein oder kalkuliert (aus)genutzt werden – dies sei unfair und belastend, sowohl für die Leiharbeitnehmer*innen als auch für die Stammebelegschaften. Der aktuelle Trend zeige, dass die Arbeitsform Leiharbeit als Recruiting-Instrument genutzt werde und nicht mehr, wie anfänglich gedacht, als Mittel, um saisonal bedingte Spitzen abzufedern. Für die Fachkräftesicherung sei wichtig, das Erfahrungswissen langjährig Beschäftigter – und insbesondere jener, die kurz vor dem Renteneintritt stünden – für den Betrieb zu konservieren und an junge Beschäftigte weiterzugeben. Er stimmte zu, dass Kooperationsintensitäten zwischen Betrieben und Bildungseinrichtungen, aber auch zu Wissenschaft und Forschung auszubauen seien – auch, um etwa (neue) Ausbildungsgänge zu konzipieren. Mit Blick auf die Ausbildungszahlen in Baruth/Mark stellte Hartmann die Forderung nach einem Ausbildungsverbund („Baruther Klasse“) auf.

Walter Krippendorf lenkte den Fokus darauf, dass eine strategische Personalplanung und -entwicklung ausschlaggebend dafür ist, zukünftige Qualifizierungsbedarfe zu erkennen. Weiterbildungsangebote sollten stets auch der gesamten Belegschaft unterbreitet und nicht als „Selektionsinstrument“ verstanden werden: Um ein solches Selbstverständnis herzustellen, müsse eine diese Ziele unterstützende Unternehmenskultur ausgebildet werden.

Das „Qualifizierungschancengesetz“ und der „Arbeit-der-Zukunft“-Gesetzesentwurf seien positiv zu bewertende Unterstützungsinstrumente für Strategien der Weiterqualifizierung, die Entlassungen immer vorzuziehen seien, ergänzte Ralf Kutzner.

Ein Unternehmensvertreter beschrieb die Fachkräftesicherung aus Unternehmenssicht als sehr große Herausforderung. Betrieblicher Nachwuchs würde bspw. das 3-Schicht-System mit Vollkonti-Schichten (am Wochenende) trotz des Angebots guter Bezahlung (Schicht-/Nachtzuschläge) eher ablehnen als ältere Beschäftigte. Junge Menschen wünschten sich stattdessen vermehrt geringere Arbeitszeiten zur Verbesserung der Work-Life-Balance. Die Weiterbildung der Mitarbeiter*innen scheitere im unternehmerischen Alltag häufig an Fragen des Personalmanagements und der Zeit – nicht aber an fehlenden Finanzen oder mangelnder Förderung.

Siegmond Trebschuh berichtete von den Bemühungen des Landkreises und der Stadt Baruth, die Fachkräftesicherung durch verbesserte ÖPNV-Angebote zu unterstützen, indem die Mobilitätsangebote für Auszubildende optimiert werden. Dafür wünsche man sich eine finanzielle Beteiligung der Unternehmen, denn die Synchronisierung des Fahrplans mit der Landesebene sei als rein freiwillige Aufgabe der kommunalen Daseinsvorsorge durch den Landkreis allein kaum zu realisieren.

6 Schlusswort

Walter Krippendorf (IMU-Institut) fasste abschließend nochmals Anliegen und Ziele sowie den Veranstaltungsverlauf zusammen. Hintergrund des Branchendialogs sei der besondere Stellenwert, welcher der Holzwerkstoff-Industrie im ländlichen, zum Teil strukturschwachen Raum Brandenburgs speziell in Baruth zukommt. Sie sei wichtiger Beschäftigungsanker und Wertschöpfungsträger im Bundesland und bringe Stabilität in die regionale Wirtschaftsstruktur - was gegenwärtig von besonderer Bedeutung sei, weil Nachbarregionen von tiefgreifenden strukturellen Wandlungsprozessen betroffen sind.

Die Veranstaltung am 16.08.2019 sei ein weiterer Impuls zur Unterstützung des Branchendialogs in der Holzwerkstoffindustrie, sich für deren weitere Entwicklung einzusetzen. Mit ihr seien vier Ziele verbunden gewesen:

- Erhöhung des politischen Stellenwerts der Holzwerkstoffindustrie innerhalb der Industrie- und Clusterpolitik des Landes Brandenburg,
- Einstellung der Akteure des Holzclusters auf die Herausforderungen, die unter dem Stichwort Modernisierung der Produktion, Nachhaltigkeit und Digitalisierung auf die Branche zukommen,
- Erarbeitung von Wegen zur Fachkräftesicherung und -entwicklung im Holzcluster durch die Gestaltung „Guter Arbeit“,
- Intensivierung des Branchendialogs zwischen den Sozialpartnern, der Politik und der Wissenschaft.

Der Erreichung dieser Ziele sei man mit dem Branchendialog näher gekommen. Dies verdeutlichte Herr Krippendorf anhand der drei Themenfelder Fachkräftesicherung, Arbeits- und Gesundheitsschutz sowie „Gute Arbeit“.

Fachkräftesicherung:

Die Fachkräftesituation habe sich seit dem letzten Branchendialog weiter verschärft, es gäbe jedoch bereits neuere Ideen und Ansätze, wie darauf reagiert werden könnte. Die Betriebe sollten ihre Anstrengungen im Bereich Weiterbildung weiter erhöhen und dazu die neuen gesetzlichen Möglichkeiten sowie die Unterstützung des Landes nutzen und die Mitbestimmung der Betriebsräte stärken.

Die Verbundausbildung, auf Grundlage innovativer Ausbildungskonzepte mit angemessenen Rahmenbedingungen und mit einer attraktiven Ausbildungsvergütung, wurde beispielhaft hervorgehoben.

Erfolgversprechend sei, die Kooperation zwischen Arbeitgebern, Betriebsräten, der Wirtschaftsförderung, der Arbeitsverwaltung, den Weiterbildungsträgern und der Arbeitspolitik der Landesregierung zu vertiefen und den Austausch untereinander – über Fragen der betrieblichen Ausbildung hinaus – auch auf andere Felder der Fachkräftesicherung zu übertragen und anzuwenden.

Arbeits- und Gesundheitsschutz:

Das Engagement der Betriebsrätinnen und Betriebsräte für einen wirkungsvollen Arbeits- und Gesundheitsschutz sei notwendig und aktuell aufgrund der Belastungen der Arbeitnehmer*innen der Holzindustrie sowie des (regulären) 3-Schicht-Kontisystems geboten. Die Wertschätzung, die Betriebsräten dafür entgegengebracht werde, sei leider noch zu gering. Ausnahmegenehmigungen für Nachtschichten am Wochenende sollten jeweils gut begründet und nicht gegen Empfehlung der AN-Vertretungen erteilt werden. Gefährdungsbeurteilungen als zentrales Grundlageninstrument im Arbeits- und Gesundheitsschutz könnten häufiger als Handlungsinstrument des Betriebsrats genutzt werden. Lösungsvorschläge sollten sich vor allem auf Verhältnisprävention beziehen.

Gute Arbeit:

„Gute Arbeit“ sei ein Begriff, der die Qualität der Arbeit beschreiben soll und jeweils betrieblich konkret und tariflich mit Inhalten zu füllen ist. Anhaltende Regulationsdefizite, die seit langem fortbeständen - in der HWI-Industrie in der Handlungsfeldern Arbeits- und Gesundheitsschutz, im Bereich der Lohnangleichung und im Bereich der Wochenarbeitszeit - verwiesen auf betriebliche Handlungserfordernisse. Ändere sich nichts, sei dies auch mit einem Vertrauensverlust zahlreicher Beschäftigter in die Problemlösungskompetenz staatlicher Institutionen verbunden. Bei vielen Beschäftigten könne der Eindruck entstehen, dass der wirtschaftliche Aufschwung der letzten zehn Jahre nicht oder nur unzureichend bei ihnen angekommen ist. Und wenn das Wohlfahrtsversprechen moderner Arbeit gegenüber den Beschäftigten nicht (mehr) eingelöst werden könne, wirke die anstehende Konjunkturkrise und der strukturelle Wandel für Viele bedrohlich. Solche Tiefenverschiebungen in der Arbeitswelt könnten eine Krise der Institutionen auslösen und würden Handlungsbedarfe zur weiteren Erhöhung der Qualität der Mitbestimmung begründen. Die reale Entwicklung der Tarifbindung in Brandenburg zeige, dass in diesem Bereich viel Raum für Weiterentwicklung und neue Überlegungen ist.

Der Moderator schlug abschließend vor, den Branchendialog zur gemeinsamen Bewältigung der Herausforderungen in Zukunft fortzusetzen, wobei das Format frei wählbar sei: Ob in Form von Foren oder Konferenzen, themenzentriert, turnusmäßig oder anlassbezogen - dies sollte dann zwischen den Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen abgesprochen werden.

