



# ***Demographischer Wandel in der holzverarbeitenden Industrie***

# Einleitung

**Die holzverarbeitende Industrie ist in vielen Mitgliedstaaten der Europäischen Union ein wichtiger Arbeitgeber. In der EU28 sind etwa 2,3 Millionen Menschen branchenweit tätig.**

Bei den holzverarbeitenden Unternehmen handelt es sich zumeist um kleine und mittlere Firmen, es gibt nur wenige große Konzerne. Die Gesamtzahl der in der EU27 tätigen Unternehmen wird auf etwa 380.000 geschätzt (einschließlich der Möbelindustrie).

Die holzverarbeitende Industrie steht als wichtiger Arbeitgeber in der Europäischen Union in diesen wirtschaftlichen Krisenzeiten vor enorm großen Herausforderungen.

Auch wenn die Arbeitslosenquote in der EU nie zuvor so hoch war (10,6 % im September 2012), hat die holzverarbeitende Industrie Probleme, Fachkräfte zu finden und sie für die holzverarbeitende Industrie zu gewinnen.

Wenn wir uns die Thematik ein wenig genauer anschauen, lassen sich zwei voneinander getrennte Probleme identifizieren:

Erstens erfährt die holzverarbeitende Industrie, dass der Sektor nicht als attraktiv wahrgenommen wird. Dies wurde durch eine Studie bestätigt, die von der Europäischen Kommission bereits 2002 durchgeführt wurde (Perception of the wood-based industries - Qualitative study/Wahrnehmung der Holzwirtschaftsindustrie - Qualitative Studie).

Die Sozialpartner sowohl auf europäischer als auch auf nationaler Ebene haben intensiv daran gearbeitet, die Arbeitsbedingungen durch Projekte wie „Reduktion der Formaldehydexposition in der holzverarbeitenden Industrie“ und „Weniger Staub“ zu verbessern. Die EFBWW und CEI-Bois arbeiten im Rahmen des Sozialdialogs weiter an praktischen Lösungen für die Herausforderungen, die mit der Beschäftigung innerhalb der holzverarbeitenden Industrie einhergehen.

Der zweite Aspekt in Verbindung mit dem demographischen Wandel bezieht sich auf die Tatsache, dass in der holzverarbeitenden Industrie relativ „alte“ Mitarbeiter arbeiten. In den kommenden Jahren werden viele Arbeitnehmer das Rentenalter erreichen und aus dem Sektor ausscheiden.

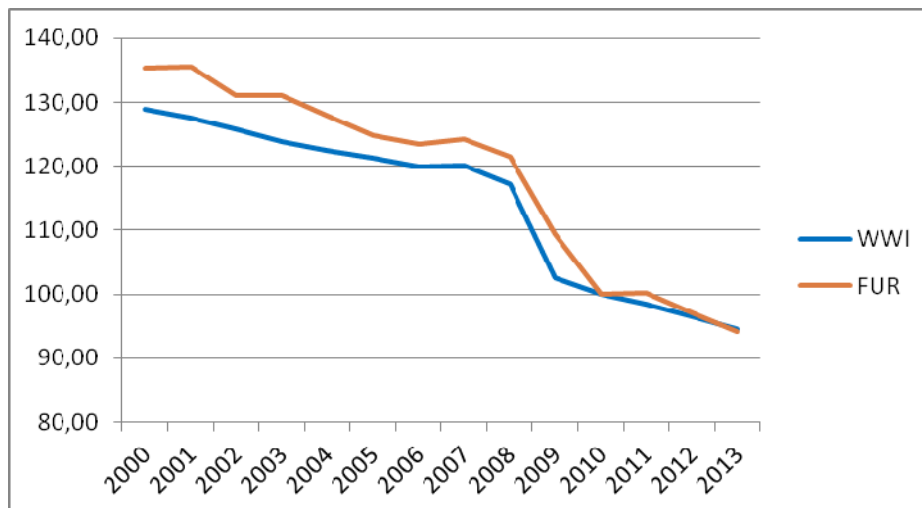
Beide Aspekte stehen weit oben auf der Agenda der Sozialpartner der holzverarbeitenden Industrie und spielen eine wichtige Rolle im Arbeitsprogramm des sektoriellen Sozialdialogs.

Weitere Informationen zum Thema des demographischen Wandels in der holzverarbeitenden Industrie stehen auf der dafür eingerichteten Website zur Verfügung: [www.demographicchangesinwwi.eu](http://www.demographicchangesinwwi.eu)



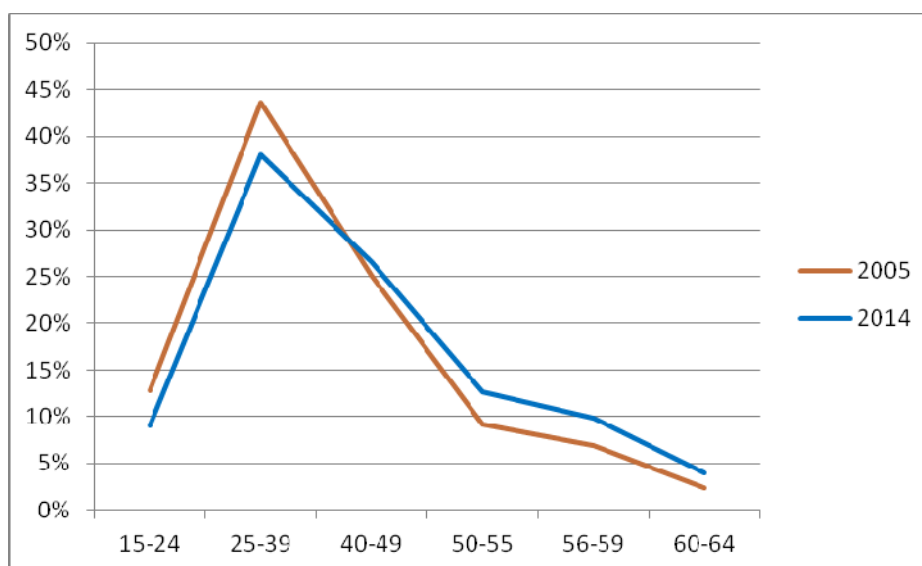
# Statistiken

Im Jahr 2013 beschäftigten die Holzverarbeitende und die Möbelindustrie in der EU28 etwa 2,25 Millionen Arbeitnehmer. In den letzten Jahren ist die Beschäftigungsquote des Sektors zurückgegangen (-20 % im Vergleich zu 2008). Trotz dieses großen Rückgangs ist die Holzverarbeitende und die Möbelindustrie in der EU weiterhin ein wichtiger Arbeitgeber, insbesondere in den ländlichen Gebieten, da der Sektor in der EU den fünftgrößten Produktionssektor darstellt.



Quelle: Daten Eurostat – eigene Berechnungen

Die Überalterung der europäischen Bevölkerung hat deutliche Auswirkungen auf die demographische Beschäftigungssituation sowohl der Holzverarbeitenden als auch der Möbelindustrie. Im Jahr 2014 waren 38 % der Arbeitnehmer zwischen 25 und 39 Jahre alt, im Jahr 2005 lag die Zahl noch bei 45 %. Während im Jahr 2005 nur 9 % der Arbeitnehmer älter als 55 Jahre waren, ist dieser Anteil für das Jahr 2014 auf fast 15 % gestiegen.



Quelle: Daten Eurostat – eigene Berechnungen

# Wie junge Arbeitnehmer gewonnen werden können

Trotz aller Anstrengungen seitens der EU und der Mitgliedstaaten sind die Beschäftigungsaussichten für junge Menschen in der EU düster.

Mehr als 5,5 Millionen junger Menschen sind in der EU28 ohne Arbeitsplatz. Im Jahr 2013 waren 13 % der jungen Menschen zwischen 15 und 24 Jahren arbeitslos oder nicht in der Ausbildung. Dies stellt einen Anstieg von 2,1 % im Vergleich zu 2007 dar. Bei den jungen Menschen der Altersgruppe 25 bis 29 Jahre fällt der Prozentsatz sogar noch höher aus: 20,9 % sind ohne Beschäftigung oder nicht in Ausbildung.

Auch wenn die Arbeitslosenzahlen hoch ausfallen, so sind doch über 2 Millionen Stellen in der EU nicht besetzt. Einer der Gründe dafür ist die Tatsache, dass auf dem europäischen Arbeitsmarkt deutliche Qualifikationsungleichgewichte vorherrschen.

Darüber hinaus leidet die holzverarbeitende Industrie weiterhin unter einem negativen Image, das ihre Attraktivität beeinträchtigt und bis zu einem gewissen Grad erklärt, warum es in vielen Mitgliedstaaten schwierig ist, junge Menschen einzustellen und an sich zu binden.

Angesichts einer alternden Bevölkerung wird der Wettbewerb zwischen den Branchen um junge und qualifizierte Arbeitskräfte zunehmen.

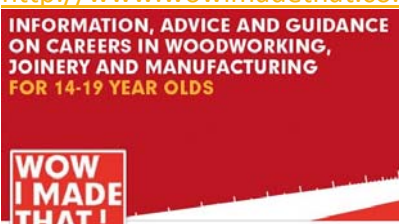
## **GB: „Wow I made that“**

Die Kampagne „Wow I made that“ (Großartig, ich habe es geschafft) soll jungen Menschen, die an einer Karriere in der Schreinereiindustrie interessiert sind, Informationen, Beratung und Anleitung zur Verfügung stellen.

**Wow I Made That!** Die Kontaktstelle mit Informationen rund um Lehre, die Karriere und die Weiterbildungsmöglichkeiten für alle, die in der holzverarbeitenden Industrie arbeiten möchten.

Sie finden nützliche Informationen über die Arten der verfügbaren Stellen, darüber, wie Sie die Karriereleiter hinaufklettern können, und Anleitung, wie Sie an die freien Stellen kommen. Ferner stehen viele Videos für Lehrlinge zur Verfügung, die bereits in der Industrie tätig sind und darüber sprechen, warum sie die Industrie mögen und an welchen aufregenden Projekten sie gerade arbeiten.

<http://www.wowimadethat.co.uk/>



## **FINNLAND: Koskisen Academy**

Das für seine Lehrlingsprogramme bekannte Unternehmen Koskisen hat ein Akademieprojekt initiiert, bei dem 20 junge Erwachsene eingestellt werden, die im Rahmen einer Lehre die entsprechende Qualifikation erworben haben.

Das Programm lief im Frühling 2014 an und wird im Rahmen der so genannten Jugendgarantie in Kooperation mit AEL durchgeführt, dem führenden Partner Finnlands für die Entwicklung von Humanressourcen und Anbieter fachlicher Ausbildung. Die finnische Jugendgarantie gilt für Personen, die unter 30 Jahre alt sind und bisher noch keine Ausbildung abgeschlossen haben.

Das dreijährige Programm mündet in eine Weiterqualifikation der Prozessindustrie, und zwar entweder in der Sägewerkindustrie oder in der Sperrholzindustrie. Die Koskisen Gruppe bietet interessante und anspruchsvolle Arbeitsplätze in ihren Werken, bezahlte Ausbildungen sowie die Möglichkeit der Beschäftigung nach Abschluss der Schulungsprogramme. Das derzeitige Arbeitsumfeld in den Werken innerhalb des Holzhandels verlangt Automatisierungskennnisse und solides Wissen über die Holzprodukte aus Kundenperspektive.

## **SCHWEDEN: Teknikcollege**

Das Problem, Facharbeiter zu finden, hat zu einer Initiative innerhalb der gesamten Industrie geführt: Dieses sogenannte "Teknikcollege" soll die Zusammenarbeit mit der Arbeitswelt und die Qualität der Bildung und Ausbildung verbessern helfen und zielt auf alle höheren Ausbildungen und beruflichen Studien der Sekundarstufe und des Hochschulsektors im Bereich der Technik.

Das Teknikcollege ist ein modellhaftes Kompetenzzentrum, in dem Stadtverwaltungen, Anbieter von Ausbildungen sowie Unternehmen mit dem gemeinsamen Ziel zusammenarbeiten, die Attraktivität und Qualität technischer Kurse stärker an den Bedarf der Industrie anzupassen.

Für die Holzverarbeitende Industrie werden jetzt in Falköping positive Effekte verzeichnet und im Norden Schwedens, im Bezirk von Skellefteå, sind die Prozesse in Gang gekommen.

Die kleine Gemeinde von Norsjö im Norden Schwedens hat viele Holzverarbeitende Unternehmen. Mitte der 1990er Jahre klagten die Unternehmen von Norsjö über einen Mangel an Facharbeitern: Die meisten jungen Menschen zogen in größere Städte und die Bergbauindustrie band die Mehrheit ihrer traditionellen Einstellungsbasis an sich. Um die Situation zu verändern, schufen die Unternehmen gemeinsam mit der Stadtverwaltung eine berufliche Ausbildung, die sich an den Vorgaben für die höhere berufsbezogene Sekundarstufe orientierte, der Ausbildung am Arbeitsplatz aber einen großen Stellenwert einräumte. Dieses Projekt hat sich seit vielen Jahren als erfolgreich bewährt.

## **ITALIEN: DIE TINO SANA GRUPPE**

Die TinoSana Gruppe mit Sitz in Bergamo hat innerhalb ihres Hauptwerks ein didaktisches „Holzverarbeitungslabor“ eingerichtet. Das Labor kann von Schülern und Lehrlingen in beruflicher Ausbildung (zukünftige Maschinenbetreiber) im Rahmen des Lernens und der praktischen Schulung genutzt werden. Dank dieser Einrichtung haben die Schüler und Lehrlinge die Möglichkeit, die Tätigkeiten des Werks intern kennenzulernen, und dies sogar, bevor sie die Stelle antreten. Darüber hinaus führt die Präsenz der Schüler und Lehrlinge in der Anlage dazu, dass der Wissenstransfer zwischen den derzeitigen Mitarbeitern und den Auszubildenden besser funktioniert.

Im Jahr 1987 gründete das Unternehmen die Stiftung „Tino Sana Museum für das Zimmerhandwerk“. Das Museum bietet einen Schulraum, der von Schulklassen der Region (aus Berufsschulen und anderen Schulen) des Grundschul-, Mittelschul- und gymnasialen Bereichs für den praktischen Holzverarbeitenden Unterricht frei genutzt werden kann. Es umfasst auch einen Konferenzraum für kulturelle Aktivitäten zur Steigerung der allgemeinen Attraktivität des Sektors für ein breites Publikum, darunter Schüler im Schulalter.

## **BELGIEN: Abzüge bei den Sozialversicherungsbeiträgen für Beschäftigte unter 26 Jahren**

Das belgische Sozialversicherungssystem basiert auf der Abführung von auf das Arbeitseinkommen erhobenen Sozialversicherungsbeiträgen. Diese vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer gezahlten Sozialversicherungsbeiträge dienen zur Finanzierung des Sozialversicherungssystems.

Um die Lohnkosten für die Arbeitgeber zu senken, haben die Gesetzgeber seit Mitte der 1980er Jahre Maßnahmen zur Reduzierung der vom Arbeitgeber gezahlten Sozialversicherungsbeiträge ergriffen.

Dazu zählen pauschale Quartalsreduzierungen für die vom Arbeitgeber gezahlten Sozialversicherungsbeiträge für bestimmte Zielgruppen. Sie dienen als Beschäftigungsanreize für die Einstellung bestimmter Arbeitnehmergruppen (wie junge geringqualifizierte Beschäftigte, Arbeitslose etc.), da sie die Beschäftigung kostengünstiger machen bzw. direkt auf bestimmte Arbeitgeber zugeschnitten sind (wie die Reduktionen für Ersteinstellungen).

Die Zielgruppenreduzierungen für junge und geringqualifizierte Beschäftigte umfassen eine quartalsweise Verringerung der Sozialversicherungsbeiträge in Abhängigkeit vom Alter des Beschäftigten und von seiner Qualifikation.

# Ältere Arbeitnehmer

Seit den späten 1990er Jahren gehören eine höhere Beschäftigungsrate und die Verlängerung der Lebensarbeitszeit zu den wichtigen Zielen der nationalen und der europäischen Politik.

Die Beschäftigungsrate in den EU28 für Menschen zwischen 55 und 64 Jahren stieg von 36,9 % in 2000 auf 51,1 % im ersten Quartal 2014.

Allerdings fällt diese Zahl nach wie vor weitaus niedriger aus als die allgemeine Beschäftigungsrate der Altersgruppe der 20- bis 64-Jährigen, die sich 2009 auf 69 % belief.

Das durchschnittliche Ausstiegsalter für den Arbeitsmarkt der EU28 stieg auch stetig an, von 59,9 Jahre in 2001 auf 61,5 Jahre in 2012.

Im Jahr 2010 billigte die EU die Europe 2020 Strategie, die darauf abzielt, die Beschäftigungsrate der Bevölkerung von 20 bis 64 Jahren auf 75 % zu steigern. Damit dieses Ziel Realität wird, müssen die europäischen Bürger länger arbeiten.

In vielen EU-Ländern wurden in der jüngsten Vergangenheit Rentenreformen eingeführt. Aber um zu verhindern, dass ein höheres Rentenalter zu einem Anstieg von Frühverrentungen und Anträgen auf Invaliditätsrenten führt, müssen auch Maßnahmen am Arbeitsplatz getroffen werden. Auf diese Weise können die Reformen der Rentensysteme unterstützt und Menschen in die Lage versetzt und ermutigt werden, bis zum Rentenalter zu arbeiten.

Zu diesen Maßnahmen gehören die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, ein besseres Altersmanagement und die Förderung der Arbeitsfähigkeit während des gesamten Arbeitslebens einer Person.

Die Prävention von Arbeitsunfällen und von arbeitsrelevanten Symptomen und Erkrankungen sollte in allen Altersgruppen eine hohe Priorität einnehmen. Um Arbeitnehmern, die bereits gesundheitliche Probleme oder chronische Krankheiten aufweisen, dabei zu helfen, im Arbeitsprozess zu verbleiben, müssen die Arbeitsbedingungen an ihren Gesundheitszustand und ihre Fähigkeiten angepasst werden. Auch müssen die Wiederherstellung und die Wiedereingliederung von Arbeitnehmern, die aufgrund eines Arbeitsunfalls oder einer Berufskrankheit längere Zeit nicht am Arbeitsleben teilnehmen konnten, verbessert werden.



## **NIEDERLANDE - Integration einer altersbewussten Personalpolitik in die Tarifverhandlungen**

Schon 2009 gelangten die niederländischen Sozialpartner zu der gemeinsamen Schlussfolgerung, dass eine schnell alternde Arbeitnehmerschaft einerseits und ein geringerer Zustrom und/oder ein Abfluss junger Menschen andererseits große Herausforderungen darstellen, die durch die im Zuge der Wirtschaftskrise geschlossenen Unternehmen noch verschärft werden.

In jedem Tarifvertrag wurden Maßnahmen ergriffen, um die Arbeitsbedingungen anzupassen, die Lern- und Ausbildungsfähigkeiten der Arbeitnehmer zu verbessern und das Wohlbefinden allgemein am Arbeitsplatz zu verstärken. Ein gutes Management der Humanressourcen ist von zentraler Bedeutung.

In vielen Tarifverträgen finden sich besondere Vereinbarungen für ältere Arbeitnehmer wie ein längerer bezahlter Urlaub (von zwei bis 13 mehr Tagen) und keine obligatorischen Überstunden (ab einem Alter von 55 Jahren) sowie keine Verpflichtung zur Schichtarbeit. In einigen Tarifverträgen ist auch vorgesehen, dass ältere Arbeitnehmer ihren Urlaub und ihre Überstunden gegen eine 4-Tage-Woche eintauschen können.

## **DÄNEMARK - Der partizipative Ansatz**

Beide Aspekte, die Menschen bei der Arbeit gesund zu erhalten und die junge Generation an sich zu binden, stehen im Fokus der Sozialpartner. Im Allgemeinen sind der Grad der Partizipation und der Einfluss der Arbeitnehmer und ihrer Vertreter einschließlich der Gewerkschaften auf die Politik der Unternehmen groß. Folglich ist auch ein partizipativer Ansatz das charakteristische Element der dänischen Herangehensweise.

Der Fokus liegt auf der Prävention, um Situationen zu verhindern, wo eine Frühberentung insbesondere aufgrund schwerer Arbeit unumgänglich wird.

Ein stärkerer Schwerpunkt liegt bei der Prävention liegt auch auf den Arbeitsmethoden und der Arbeitsorganisation, nicht nur für die älteren Arbeitnehmer, sondern für alle Arbeitnehmer, um ein langes, sicheres und gesundes Arbeitsleben zu gewährleisten.

Gleichzeitig werden diese Maßnahmen dafür sorgen, dass der Sektor für junge oder neue Arbeitnehmer attraktiver wird und sie gern im Sektor arbeiten wollen.

## **BELGIEN- Nachhaltige Karrieren**

In Belgien wurde eine Debatte zur Pensionierung und zum Ende der beruflichen Karriere eröffnet. Alle Sozialpartner erkennen die Notwendigkeit an, dass die Rentenregelungen angesichts der alternden Bevölkerung neu strukturiert werden müssen und dass das System bezahlbar bleibt.

Die Sozialpartner haben das Konzept der „nachhaltigen Karrieren“ eingeführt: Viele Initiativen wurden bereits implementiert wie beispielsweise "Landingsbanen" (Zeitguthaben für Beschäftigte ab 55 Jahren: Verringerung der Arbeitsstunden von ½ bis 1,5 Std. bis zum Pensionsalter). Der Fonds „Ervaringsfonds“ zahlt dagegen Zuschüsse an Unternehmen, die ein Projekt zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen der über 45-Jährigen einreichen. Daneben können für die Beschäftigung von Personen über 54 Jahre auch Abzüge bei den Sozialversicherungsbeiträgen gewährt werden.

Es wurden bereits einige sektorielle Initiativen eingeleitet: Die Sozialpartner veranstalten Kurse für ältere Arbeitnehmer, wie diese die „Neuankömmlinge“ besser schulen können. Darüber hinaus haben sich die Sozialpartner darauf geeinigt, die Vermittlung von entlassenen Arbeitgebern über 40 Jahre und mit einer Betriebszugehörigkeit von mindestens fünf Jahre innerhalb des Sektors besser zu organisieren: Dabei werden Schulungen organisiert, durch die die Beschäftigten leichter einen neuen Arbeitsplatz finden sollen.



## Kontakt



**Project carried out  
with the financial  
support of the European  
Commission**

European Federation  
of Building  
and Woodworkers



**EFBWW-FETBB**  
Rue de l'hôpital 31/1  
B - 1000 Brüssel  
Tel.: +32 2 227 10 40  
Fax: +32 2 219 82 28  
E-Mail: [info@efbh.be](mailto:info@efbh.be)  
Web: [www.efbww.org](http://www.efbww.org)



**CEI-Bois**  
Rue Montoyer 24/20  
B-1000 Brüssel  
Tel.: +32 2 556 25 85  
Fax: +32 2 287 08 75  
E-Mail : [info@cei-bois.org](mailto:info@cei-bois.org)  
Web: [www.cei-bois.org](http://www.cei-bois.org)