



:: Branchenreport 17



Unter Spannung ...

Zustand und Zukunftsfragen in der Holzwerkstoffindustrie



Branchenreport Nr. 17

IG Metall Branche Holz und Kunststoff

Unter Spannung...

Zustand und Zukunftsfragen in der Holzwerkstoffindustrie

Neuaufgabe des Branchenreports Nr. 03 / 2000, Spannung in der Branche

Dieser Branchenreport wurde in Zusammenarbeit von Arbeit und Leben Bielefeld e.V. und dem IG Metall Vorstand, Funktionsbereich Handwerk/Betriebspolitik KMU, Ressort Holz und Kunststoff, erarbeitet.

IMPRESSUM

Herausgeber: Wolfgang Rhode, IG Metall Vorstand, Frankfurt/Main
Autor: Gisbert Brennecke, Arbeit und Leben Bielefeld e.V.
Redaktion: Wolfgang Bonneik, Reinhard Hahn, IG Metall Vorstand, FB Handwerk / Betriebspolitik KMU,
Annette Szegfü, IG Metall Vorstand, FB Wirtschaft / Technologie / Umwelt
Volker Thole, Fraunhofer Wilhelm-Kauditz-Institut, Braunschweig
Gestaltung: Umschlag: kus-design, Mannheim
Layout: Maria Peitz, IG Metall Vorstand
Foto: Werner Bachmeier, Ebersberg
Druck: Mediendruck Heidelberg
Produkt-Nummer: 6806-11509

Frankfurt, Bielefeld, September 2005

VORWORT

Die Entwicklung der deutschen Holzwerkstoffindustrie ist insbesondere mit Blick auf die Beschäftigungssicherung mehr als bedenklich. Wie woanders auch, gehört es zum betrieblichen Alltag, den internationalen Wettbewerbsdruck einseitig an die Arbeitnehmer weiterzureichen. Längere Arbeitszeiten und Einkommenskürzungen, einhergehend mit Beschäftigungsabbau, kennzeichnen die Realität.

Krisenhafte Entwicklungen werden stets gleichlautend mit einer schlechten Ertragslage, fehlenden Gewinnen und fortlaufenden Verlusten begründet. Die Überkapazitäten und der ruinöse Preissenkungswettbewerbs der letzten Jahre werden von den Unternehmen jedoch selbst verursacht.

Beispiele aus der Praxis belegen, dass es auch anders geht, als sein Heil in der „Knechtung“ der Belegschaften zu suchen. Denn, wer auf Lohnkostensenkung setzt vernachlässigt immer Innovation und Steigerung der Effizienz. Das sind die eigentlichen Herausforderungen der deutschen Holzwerkstoffindustrie. Im Wettbewerb kann nur bestehen, wer über pfiffige Produkte, gute Arbeitsorganisation, eine überzeugende strategische Planung und solides Management verfügt. Die Erschließung des Zukunftsmarktes im Osten kann auf Dauer eben nur erfolgreich gelingen, wenn man am heimischen Standort gut positioniert ist.

Zukünftige Innovationsfelder, die von Optimierungen des Trocknungsverfahrens zu staubarmen Bearbeitungstechniken, hin zur Laserbearbeitung von Holz und Holzwerkstoffen oder der Kombination mit energetischen Oberflächen zur Energiegewinnung reichen, müssen von allen systematisch angepackt werden. Es wird überdeutlich, dass die deutsche Holzwerkstoffindustrie dabei ist, die Zukunft zu verschlafen. Umso wichtiger ist es, dass die IG Metall zusammen mit den Betriebsräten und Vertrauensleuten aktiv für eine branchenpolitische Wende eintritt, die darauf gerichtet ist, den Standort D fit zu machen und statt Beschäftigungsabbau Beschäftigungsaufbau zu betreiben. Mit diesem Branchenreport wollen wir dazu beitragen, diese Diskussion um eine Neuausrichtung anzustoßen.

Diese Veröffentlichung basiert im Wesentlichen auf den Ergebnissen einer Fachtagung für die Holzwerkstoffindustrie, die im April 2005 stattgefunden hatte. Unser Fazit lautet: Wir brauchen kein Lohnsenkungswettbewerb, sondern Innovation und Qualität, eben Gute Arbeit. Besser statt billiger ist die Devise.



Wolfgang Rhode

Geschäftsführendes Vorstandsmitglied

INHALT	Seite
Unter Spannung - Veränderungen in der Holzwerkstoffbranche	
	7
Die Branche Holzwerkstoffe im Überblick	
	10
Stellung in der Holz- und Möbelindustrie	11
Produkte und Märkte	14
Deutschland und Europa	16
Unternehmen und Betriebe	21
Arbeit und Beschäftigung	21
Die Holzwerkstoffindustrie 2005 - Zustand, Trends und Probleme	
Branchensituation	24
Zur wirtschaftlichen Situation der Branche	27
Entwicklung der Branchenstruktur	30
Binnenverlagerung von West- nach Ostdeutschland	33
Auswirkungen der Branchenentwicklung auf Arbeit und Beschäftigung	35
Branchenbeschäftigung sinkt	35
Arbeitsvolumen steigt	35
Produktivität auf Rekordhoch	37
Arbeit ist billiger geworden	40
Belegschaften unter Druck	41
Einkommensverluste	42
Prekäre Beschäftigungsverhältnisse	47
Längere Arbeitszeiten	49
Mehr Arbeitsbelastungen	49
Kollektive Interessenvertretung unter Druck	49
Herausforderungen und Zukunftsfragen für die Branche	
Internationale Verflechtungen in der europäischen Holzwerkstoffindustrie	51
ie deutsche Holzwerkstoffindustrie als Globalisierungsoffer?	54
Holzwerkstoffindustrie und Globalisierung	56
Die HWI in der Standortfalle ?	57
Die HWI in der Exportfalle ?	58
Die HWI in der Investitionsfalle ?	59
Innovationen brauchen Investitionen	60
Innovationen in den Betrieben verbessern	60
Arbeitszeitverlängerung - ein Weg zu mehr Beschäftigungssicherheit ?	
	63
Positionen und Standpunkte	
IG Metall zur Betriebs- und Tarifpolitik	69
Referat Reinhard Hahn Tarifpolitische Tagung Vom 3./4. März 2005	76
„Darmstädter Erklärung“ vom 21. April 2004	78
Betriebsräte der Holzwerkstoffbranche gegen weitere Arbeitszeitverlängerungen	79
Anhang	80
Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen	95
Quellen (Arbeitshinweise)	96
Die Familie der Holzwerkstoffe	95
Das Konzept zur Branchenarbeit	96
Bisher erschienene Branchenreports	96

UNTER SPANNUNG - VERÄNDERUNGEN IN DER HOLZWERKSTOFFBRANCHE

Stabilisierung der Umsätze und Erträge

Die Holzwerkstoffindustrie durchläuft zur Zeit eine Entwicklung mit zwei gegenläufigen Trends: Zum Einen hat sich der wirtschaftliche Gesamtzustand der Branche gemessen an Umsatz und Ertrag seit 2004 erkennbar stabilisiert. Zum Anderen ist diese Entwicklung nicht mit einer positiven Trendwende in der seit Jahren negativen Beschäftigungsbilanz verbunden und steht damit nicht der verkündeten Aufbruchstimmung und dem Konjunkturoptimismus bei den Holzwerkstoffherstellern im Einklang.

Beschäftigungsbilanz negativ

Strukturpolitische Probleme wurden nicht gelöst

Die seit Jahren erkennbaren strukturpolitischen Probleme werden im Kern nicht angepackt und sind weiterhin ungelöst. Absinkende Beschäftigung, die Konzentration von Marktmacht bei wenigen großen Unternehmen, die Verlagerung von Investitionsschwerpunkten und neuen Produktionen nach Mittelosteuropa, die Innovations- und Modernisierungsschwäche der Holzwerkstoffindustrie im Inland, der wachsende Druck auf die Belegschaften, Zugeständnisse bei Arbeitszeiten, Lohn und Einkommen zu machen – dies alles sind Alarmsignale für Spannungen in der Branche und für fehlende Konzepte zur nachhaltigen Standort- und Zukunftssicherung.

Trendwende in der Branchenentwicklung möglich

Krisenhafte Einbrüche in der Branchenentwicklung sind von den Unternehmen in den vergangenen Jahren stets gleichlautend mit der schlechten Ertragslage, fehlenden Gewinnen und aufgelaufenen Verlusten erklärt worden. Verschwiegen wird, dass branchenpolitische Fehlentwicklungen – bspw. Überkapazitäten in der Spanplatten-Produktion oder ein ruinöser Preissenkungswettbewerb bei allen Holzwerkstoffen – von den Unternehmen in der Vergangenheit selbst forciert worden sind. Der Konkurrenzkampf um Marktanteile und die ökonomische Verdrängung von Wettbewerbern mit geringerer Finanzkraft waren in der Branche bis 2002 wichtiger als Konsolidierung und langfristige Bestandssicherung.

Zukunftspakt für die Branche ?

Dieser für die Entwicklung insgesamt schädliche Konkurrenzkampf zwischen den Unternehmen scheint jetzt beendet zu sein. Die Holzwerkstoffindustrie hat 2004 erstmals wieder beachtliche Gewinne erwirtschaftet – insbesondere auch wegen der seit Mitte 2003 gemeinschaftlich verfolgten Preispolitik mit mehrfachen Preisanhebungen für alle Produkte. Für 2005 werden erneut steigende Umsätze erwartet. Damit sind aktuell bessere wirtschaftliche Rahmenbedingungen gegeben, die einen Kurswechsel zu mehr Sicherheit der Arbeitsplätze und Zukunftssicherung möglich machen.

**Kurswechsel
für mehr
Beschäftigung**

Branchenpolitisch wären nunmehr längst überfällige Weichenstellungen dringend erforderlich, vor allem:

- Maßnahmen zur Standortsicherung und zur zukunftsweisenden Positionierung der Branche innerhalb der europäischen Holzwerkstoffindustrie,
- eine strukturverbessernde Standortpolitik, um die Folgen aus der Binnenverlagerung der Branchenschwerpunkte von West- nach Ostdeutschland abzumildern,
- die innovationsgeleitete Restrukturierung der Holzwerkstoff-Produktionen im alten Bundesgebiet,
- ein Zukunftspakt zwischen den Branchenakteuren zur industrie-, branchen- und arbeitspolitischen Modernisierung der Holzwerkstoffindustrie in Deutschland.

**Zwischen Konflikt
und Kooperation**

Die Unternehmen selbst haben bislang keine Bereitschaft erkennen lassen, den Zukunftsdialog in den Betrieben und mit der IG Metall aufzunehmen. Das Gegenteil ist der Fall: Sie nutzen die momentane wirtschaftliche Verschnaufpause, um massive Kostensenkungen bei den Belegschaften durchzusetzen. In einem Gesamtklima tiefgreifender wirtschaftlicher und sozialer Verunsicherung mit wachsenden Ängsten vor dem Verlust des Arbeitsplatzes fordern die Unternehmen immer neue „Sanierungsbeiträge“ der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Die Arbeitgeber missbrauchen die Verunsicherung, um maßgebende Verschlechterungen bei den tarifvertraglich geregelten Lohn- und Arbeitsstandards durchzusetzen, nach der Devise: Lohnsenkungen statt Innovationen und billiger statt besser! Wie in anderen Industriesektoren verfolgen auch die Arbeitgeber in der Holzwerkstoffindustrie (HWI) eine verhängnisvolle Strategie: kurzfristige Profitmaximierung durch massive Senkung bei den Personalausgaben statt sozialer Verantwortung, wirtschaftlicher Innovation und beschäftigungspolitisch wirksamer Zukunftssicherung. Negative Folgen der hier aufbrechenden betrieblichen Konflikte sind schließlich auch die Schwächung einheitlicher gewerkschaftlicher Interessenvertretung und die Entsolidarisierung von Belegschaften.

**Wandel bei den
Arbeitsbeziehungen**

Inzwischen gehört das zum betrieblichen Alltag hierzulande: Die Unternehmensleitung kündigt an, unter dem Druck des internationalen Wettbewerbs müsse sie am Standort Deutschland längere Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich oder auch gleich Lohnkürzungen durchsetzen, Sondervergütungen streichen, die Arbeitsanforderungen verdichten – anderenfalls müsse die Produktion in ein anderes Land verlagert werden. Da sei Arbeit billiger einzukaufen. Betriebsräte und Gewerkschaften kommen dann sozusagen in den Schwitzkasten. Sollen sie tarifpolitische Errungenschaften verteidigen, wenn dabei Arbeitsplätze gefährdet werden? Wie können

Fragen und Stimmungen auf der Fachtagung für Betriebsräte

in der Holzwerkstoff-
industrie zum Thema
**„Arbeitszeit-
flexibilisierung und
Standortsicherung“**
am 20./21. April 2005
in Darmstadt

sie auf Vorstöße von Arbeitgebern reagieren, die betuern, nur durch unbezahlte Mehrarbeit oder durch Einsparen beim Lohn sei die Rentabilität des jeweiligen Betriebes am deutschen Standort und damit die Beschäftigung hiesiger Arbeiternehmerinnen und Arbeitnehmer zu erhalten? Es scheint so, als wirke sich die Internationalität der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes in unserer Zeit gegen die sozialen Interessen der Arbeitnehmer und Arbeiternehmerinnen aus.

Aus dieser Situation ergeben sich für die IG Metall höchst zwiespältige Vorgaben: Auf der einen Seite können Restrukturierung, Modernisierung und Innovationen nur dann wirksam umgesetzt werden, wenn alle Beteiligten in der Branche zu einer zielgerichteten Zusammenarbeit finden. Solcherart Kooperationen funktionieren allerdings nur mit motivierten Belegschaften, engagierten Betriebsräten und handlungsfähigen Gewerkschaften. Diese Grundvoraussetzung wird zur Zeit jedoch von den Arbeitgebern zunehmend in Frage gestellt.

Auf der anderen Seite ist nicht erkennbar, dass die auf Umverteilung nach oben zielenden Angriffe auf das Lohnniveau, auf Arbeitszeiten und Arbeitsstandards in den Betrieben nachlassen. Dies beeinträchtigt das Klima für Gespräche „ohne Vorbedingungen“ und zwingt die IG Metall in kraftraubende Auseinandersetzungen zur Abwehr aktueller Verschlechterungen bei tarifvertraglichen Regelungen. Die Zusammenführung von Know-how, Kompetenz und Ideen für Vorwärtsstrategien in der Branche ist damit erheblich beeinträchtigt.

**Herausforderungen
für die
Branchenarbeit**

Aufbruch und Zukunftsfähigkeit der Holzwerkstoffbranche sind nicht gegen die Arbeitnehmer und ihre Vertretung, sondern nur gemeinsam mit den Beschäftigten zu erreichen. Um diese Wende für die Branche anzubahnen braucht es:

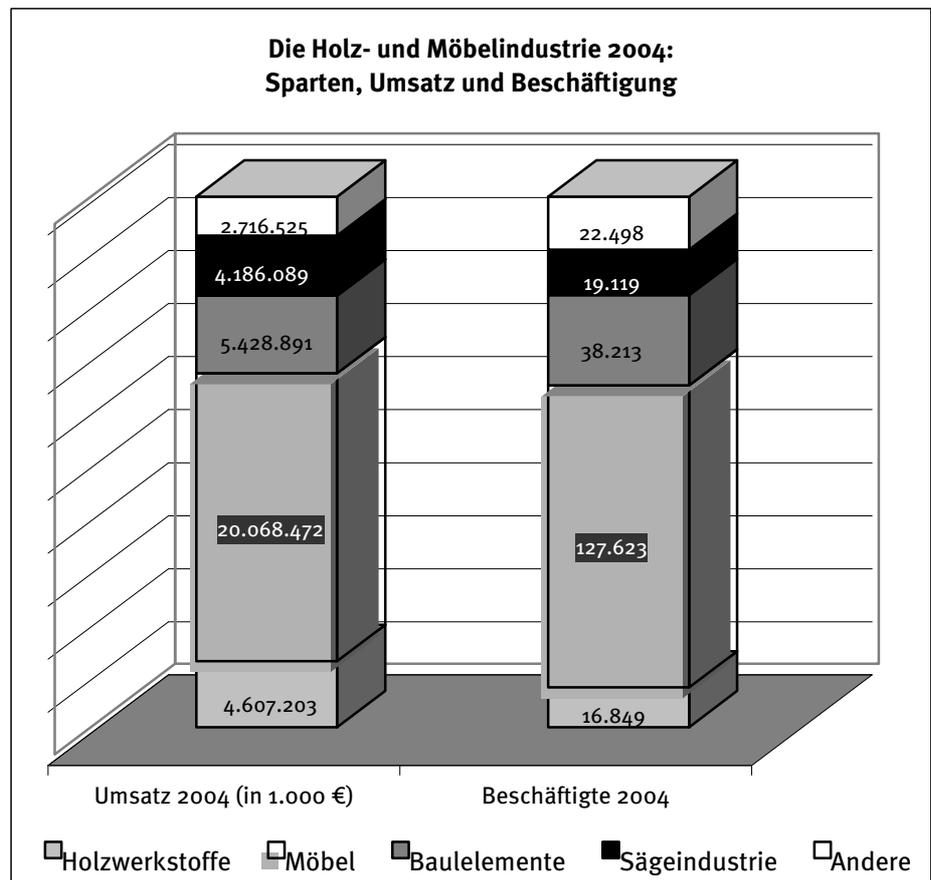
- Sachverständige Argumente,
- Wirkungsvolle Konzepte,
- Kompetente gewerkschaftliche Branchenarbeit,
- Engagierte und solidarisch handelnde Kolleginnen und Kollegen und
- viele Mitstreiterinnen und Mitstreiter.

DIE BRANCHE HOLZWERKSTOFFE IM ÜBERBLICK

Stellung in der Holz- und Möbelwirtschaft

Die Holzwerkstoffindustrie (HWI) ist beim Umsatz die drittstärkste Säule in der deutschen Holz- und Möbelwirtschaft. In der Holzindustrie (ohne Möbel) rangiert der Sektor Holzwerkstoffe (HWS) auf Platz 2 – knapp hinter der Sparte Bauelemente. Mit Holzwerkstoffen erwirtschaftete die Branche in 2004 einen Gesamtumsatz von 4,61 Mrd. Euro bei einer weiterhin absinkenden Branchenbeschäftigung. Ende 2004 verzeichnete die HWS-Branche einen Beschäftigungsrückgang auf nur noch rd. 16.850 Arbeitsplätze. Damit hat der Holzwerkstoffsektor das niedrigste Beschäftigungsvolumen von allen Sparten in der Holz- und Möbelindustrie.

Abbildung 1



Quelle: Statistisches Bundesamt, VDM/HDH

**Produkte
und
Märkte**

In der Produktion von Holzwerkstoffen dominieren drei Produktgruppen: Spanplatten, als Rohspan und in beschichteten Formen, mitteldichte und hochverdichtete Faserplatten (MDF/HDF) und OSB-Platten (Oriented Strand Board). Diese Produkte der Holzwerkstoffindustrie gehen als Basis- und Zwischenprodukte in die Möbelproduktion, die Bauindustrie, die Transportindustrie oder die Verpackungsproduktion. Holzwerkstoffe werden verwendet in Zimmerei, Innenausbau, Messe- und Ladenbau, Transport, Verpackung bis hin zum Musikinstrumentenbau, Yachtbau, und zur Caravanausstattung.

**Wachstum und
Produktwandel
in der Holzwerk-
stoffindustrie**

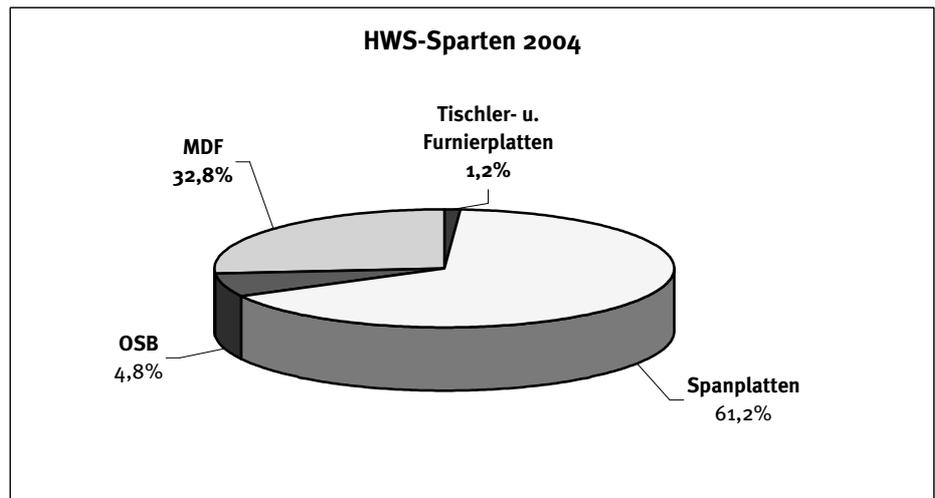
Seit Ende der 90er Jahre hat die Holzwerkstoffindustrie deutliche Veränderungen erlebt: Im Jahr 2000 erreichte die Spanplattenproduktion mit fast 10 Mio. m³ ihren Höhepunkt. Nach massiven Rückgängen um fast 20 % bis 2002 sind die produzierten Mengen bis 2004 wieder auf rd. 9,0 Mio. m³ angestiegen allein von 2003 nach 2004 um 500 TSD m³. Parallel hierzu verdoppelte sich die Herstellung Mitteldichter Faserplatten (MDF), Tendenz weiter steigend. Hauptabnehmer von MDF ist zu 55 % die Möbelindustrie gefolgt von den Laminatboden-Herstellern, die rund ein Drittel der hergestellten MDF verarbeiten. Rund acht Prozent der MDF werden im konstruktiven Bereich verbaut.

In den letzten Jahren machte auch die Herstellung von OSB deutliche Sprünge. Im europäischen Baubereich gelang es zunehmend, dem bisher führenden Holzwerkstoff Sperrholz Marktanteile abzunehmen. In Nordamerika werden bereits mehr OSB als Spanplatten und MDF zusammen verkauft.

Sortimente

Von der deutschen Plattenindustrie werden überwiegend Spanplatten gefertigt. In 2000 besaß die Spanplatten-Produktion in Deutschland mit ca. 61 % den größten Anteil am Produktionswert der Branche. Innerhalb der letzten vier Jahre haben sich die Anteilsverhältnisse in der Plattenproduktion mengen- und wertmäßig zu Gunsten der „neueren“ Produkte MDF und vor allem OSB verschoben. 2004 betrug der Spanplattenanteil im Gesamtsortiment nur noch rund 61 %.

Abbildung 2



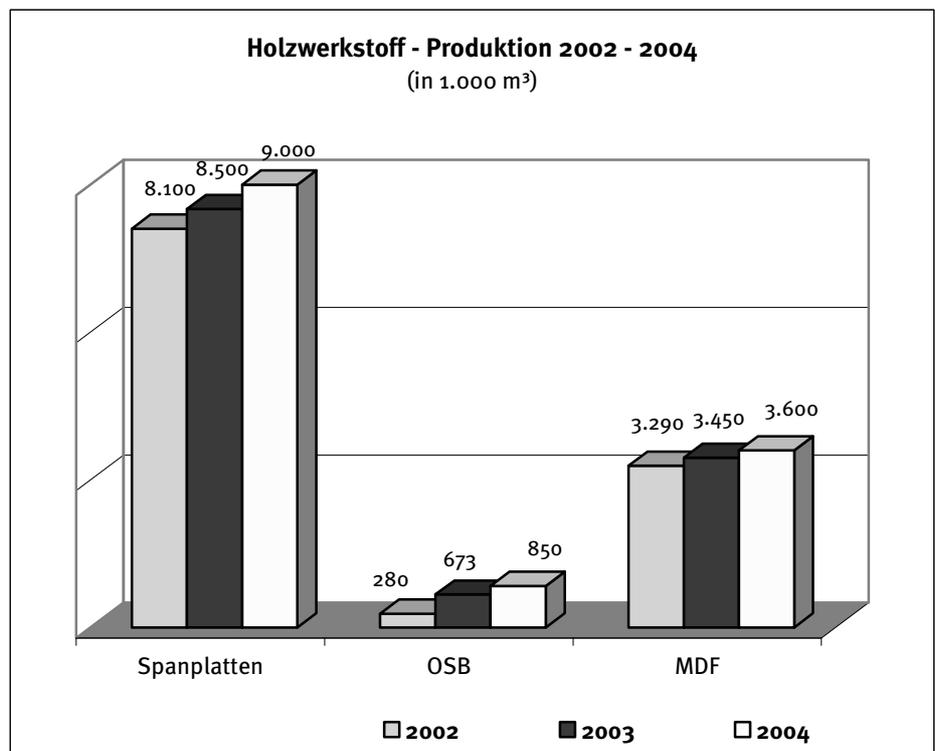
Quelle: möbelfertigung

Spanplatten

Die Produktionsmenge von Spanplatten ist von 9.127 TSD m³ in 1998 auf 8.100 TSD m³ in 2002 abgefallen – ein Rückgang von 11,25 %. Seit 2002 steigt das Produktionsvolumen wieder kräftig: von 8.500 TSD m³ in 2003 auf etwa 9.000 TSD m³ in 2004. Damit hat die Spanplattenproduktion in Deutschland fast wieder den Wert von 1998 erreicht.

Diese Zahlen lassen erkennen: Spanplatten sind nach wie vor das „universelle“ Hauptprodukt bei den hierzulande produzierten Holzwerkstoffen – allerdings mit ausgeprägten Schwankungsbreiten bei Produktion und Verbrauch.

Abbildung 3



Quelle: möbelfertigung / Holz-Zentralblatt Mai 2005

MDF-Platten

Kontinuierlich entwickelt sich der anhaltende Aufwärtstrend bei MDF- und Faserplatten. MDF-Platten haben das „Standardprodukt“ Spanplatte bei der Weiterverarbeitung und Veredlung von Plattenwerkstoffen in den nachgelagerten Verarbeitungsindustrien und hier insbesondere bei der Möbelherstellung, an vielen Stellen ersetzt. In Folge dieser Umsteuerungen in der Nachfrage haben sich die Kapazitäten der MDF-Produktion in Deutschland seit 1999 von damals erst 1,10 Mio. m³ auf aktuell etwa 3,60 Mio m³ mehr als verdreifacht.

OSB-Platten

Noch rasanter verläuft der Aufstieg der dritten Produktlinie moderner Holzwerkstoffe – den OSB-Platten. Diese werden erst seit 1999 in deutschen Unternehmen hergestellt. Die Produktion dieses Plattentyps konzentriert sich in Deutschland auf die in den 1990-er Jahren entstandenen Holzwerkstoffzentren in den neuen Ländern. An insgesamt drei Standorten wurden 2004 rund 850 TSD m³ OSB produziert. Dabei sind die bestehenden Kapazitäten längst noch nicht voll ausgelastet. Eine Verdopplung der OSB-Produktion in den kommenden Jahren ist möglich und angesichts kontinuierlich wachsender Nachfrage auch wahrscheinlich.

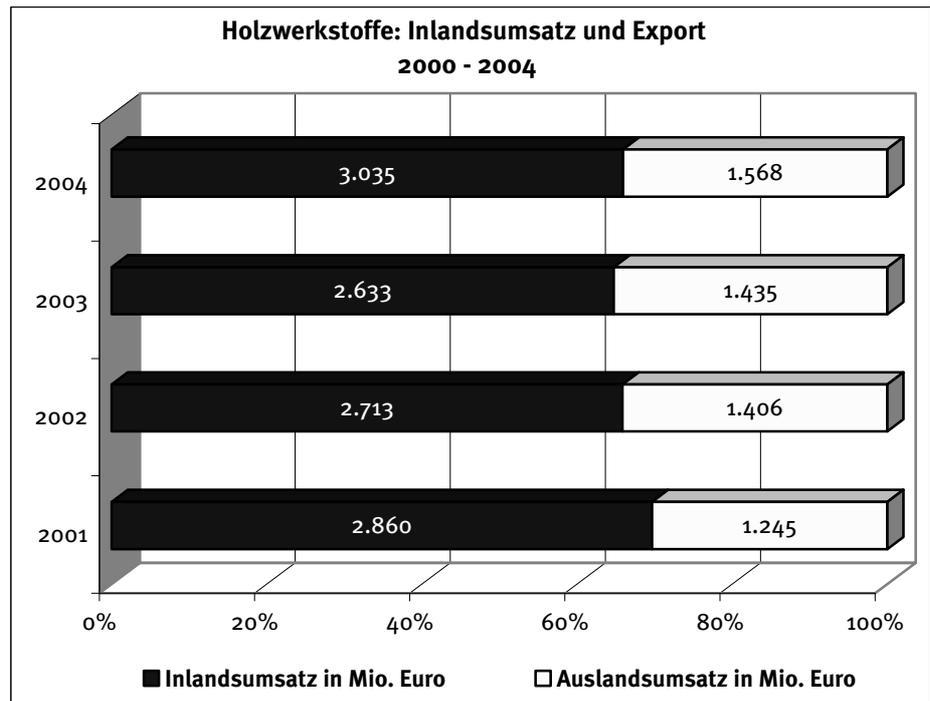
**Schrumpfender
Inlandsmarkt**

Für die gesamte Branche sind die Inlandsindustrien – und hier insbesondere die Möbelwirtschaft – der wichtigste Absatzmarkt für Holzwerkstoffe, die in einem sehr breiten Fächer mit unterschiedlichen Qualitäten, Einsatzfeldern und Veredelungsstufen produziert werden. Diese traditionell gewachsenen Markt- und Absatzbeziehungen unterliegen allerdings wesentlichen Verschiebungen. Wurden in 1999 noch 73 % des Umsatzes der Holzwerkstoffindustrie mit Kunden im Inland erzielt, so waren dies Ende 2004 nur noch etwa 65 %. Deutschland hat sich dabei im letzten Jahrzehnt von einem Nettoimporteur zu einem Nettoexporteur von Holzwerkstoffen gewandelt.

**Wachsende
Exportorientierung**

Der Export von Holzwerkstoff-Produkten – auch als Reflex auf die fehlende Binnenkonjunktur und die schwache Inlandsnachfrage - ist von jährlich steigender Bedeutung. Produktionsvolumen und Umsatzwachstum werden heute in erster Linie von Exporten getragen. Dies betrifft nicht allein die Branchenentwicklung in Deutschland; exportgestütztes Umsatzwachstum ist ein europäischer Gesamttrend.

Abbildung 4



Quelle: Statistisches Bundesamt / IG Metall (WTU)

Die deutsche HWI – führend in Europa

Der Blick auf die europäische Holzwerkstoffindustrie in Europa macht deutlich: Auch in 2004 ist Deutschland der größte nationale Teilmarkt für Holzwerkstoffe in Europa. Mit einer Produktionsleistung von über 12 Mio. m³ wird rund ein Viertel aller in Europa produzierten Holzwerkstoffe in Deutschland hergestellt.

Deutschland und Europa

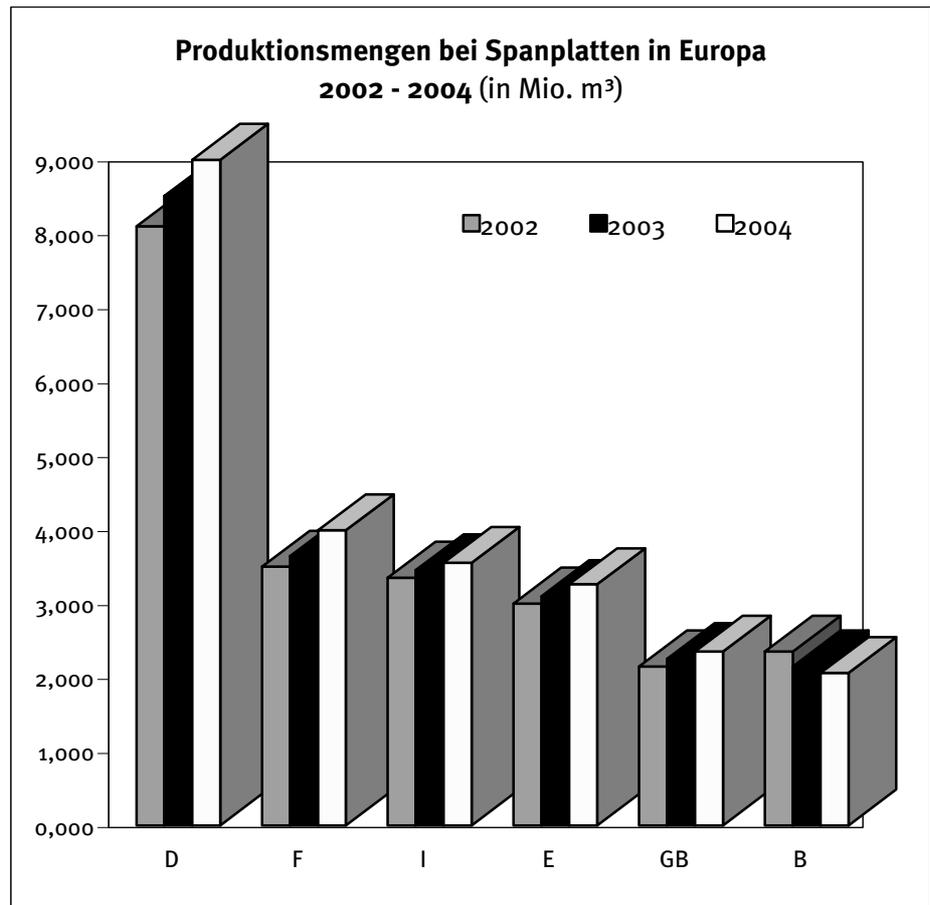
Europaweit erzielte die Holzwerkstoffindustrie in 2004 ein neues Rekordergebnis in der Mengenproduktion von Spanplatten, MDF und OSB. Nach Mitteilung der European Panel Federation (EPF) – der Dachorganisation der europäischen Holzwerkstoff-Produzenten – wurden im letzten Jahr rund 34,3 Mio. m³ Spanplatten, 11,9 Mio. m³ MDF-Platten und 2,8 Mio. m³ OSB in Europa hergestellt. (Holz-Zentralblatt, Nr. 23 vom 22.3.2005)

Spanplatten in Europa

Die Produktion von Spanplatten wurde 2004 gegenüber dem Rekordjahr 2003 nochmals um über 1,0 Mio. m³ und damit um 5,2 % gesteigert. 65 % der Gesamtproduktion verteilen sich auf die Top-5-Länder Deutschland, Frankreich, Italien, Spanien und Großbritannien. Deutlich wird die Trendverschiebung am Absatzmarkt: während die Binnennachfrage nach Spanplatten in Europa nur um 5 % anstieg, kletterten die Exporte ins außereuropäische Ausland um mehr als das Doppelte auf 13 %.

Produktionsanteil Deutschland bei Spanplatten 2004: 9,0 Mio. m³ (= 26,5 %).

Abbildung 5



Quelle: EUWID 12/2004, Holz-Zentralblatt 06/2005

MDF in Europa

Deutschland ist mit einem Produktionsvolumen von rund einem Drittel der größte europäische MDF-Hersteller. Weit abgeschlagen folgen Spanien (9,5 %), Italien (8,9 %), Frankreich (8,6 %), Großbritannien (7,4 %) und die Türkei (7 %). Der Produktionsanstieg bei MDF erreichte 2004 nicht die zweistelligen Zuwachsraten aus den Vorjahren und wuchs in diesem Jahr nur um 5,7 %. Wesentlich stärker stieg die Nachfrage im europäischen Inland, nämlich um 10 % auf 11,4 Mio. m³ und erreicht damit fast die gesamte Europa-Jahresproduktion bei MDF-Platten.

Produktionsanteil Deutschland bei MDF 2004: 3,6 Mio. m³ (= 30,3 %).

OSB in Europa

Wie bereits in den Vorjahren ist das Produktionsvolumen bei OSB in 2004 mit rund 14 % wieder am kräftigsten gewachsen. Ebenso beachtlich ist die Steigerung der Nachfrage um 15 % auf 2,4 Mio. m³. Allerdings bestehen in diesem Bereich weiterhin Kapazitätsreserven. Die Branche rechnet bei OSB mit unverändert hohen Wachstumsraten in den kommenden Jahren. In 2005 soll erstmals die 3-Mio.m³-Marke im europäischen Maßstab überschritten werden.

Produktionsanteil Deutschland bei OSB 2004: 0,85 Mio. m³ (= 30,4%).

**Unternehmen
und Betriebe**

Die deutsche Holzwerkstoffindustrie befindet sich derzeit in einer Konsolidierungsphase. Die Zahl der hier tätigen Unternehmen hat seit 2000 deutlich abgenommen. Wie in Gesamteuropa wird der HWS-Markt in Deutschland von wenigen großen Herstellern dominiert, die ihre Anteile bis 2005 weiter kräftig ausbauen konnten. Der technologische Abstand zum Rest der Branche hat sich deutlich vergrößert – kleinere Wettbewerber sind vom Markt verschwunden. Überkapazitäten in der Produktion, Beschäftigungsverluste, enormer Wettbewerbsdruck und die forcierte Unternehmenskonzentration kennzeichnen hierbei den aktuellen Zustand der Branche.

Konzentration wächst

Die wirtschaftliche Konzentration von Unternehmen in der Holzwerkstoffindustrie hat seit 2000 im Ergebnis dazu geführt, dass sich die Zahl der Branchenbetriebe bis Ende 2004 auf 128 weiter verringert hat. Wenige europäische Konzerne beherrschen den deutschen Markt.

**Die Top 10
der deutschen Branche**

Die zehn größten Unternehmensgruppen konzentrieren in 2005 etwa 90 % der gesamten Holzwerkstoffproduktion.

Pfleiderer (1)

Branchenführer in Deutschland ist die **Pfleiderer AG** mit Sitz in Neumarkt, Oberpfalz, (BY). Nach mehrfachen Umstrukturierungen ist die Holzwerkstoffsparte heute die stärkste Säule dieses Unternehmens. In Deutschland betreibt Pfleiderer Werke in Neumarkt, Arnsberg und Gütersloh. Zudem ist Pfleiderer seit 1999 mit 67 % an der Thermopal Dekorplatten GmbH in Leutkirch (Allgäu) beteiligt. Ende 2004 gelang Pfleiderer mit dem Kauf des Hornitex-Werkes in Nidda (Hessen) der Einstieg in den deutschen MDF-Markt. Der Konzern hat seine inländischen Standorte erheblich konzentriert. Nachdem bereits in 2000 der Produktionsstandort Peiting geschlossen wurde, hat Pfleiderer Ende 2004 auch das Spanplattenwerk in Rheda-Wiedenbrück stillgelegt. Außerhalb von Deutschland ist Pfleiderer seit den 1990-er Jahren mit zwei Großstandorten für Holzwerkstoffe in Polen vertreten. Die Zahl der Beschäftigten ist dort von 969 (2004) auf inzwischen 1.192 (März 2005) angestiegen. In der deutschen HWS-Sparte sind im gleichen Zentrum weitere Arbeitsplätze weggefallen.

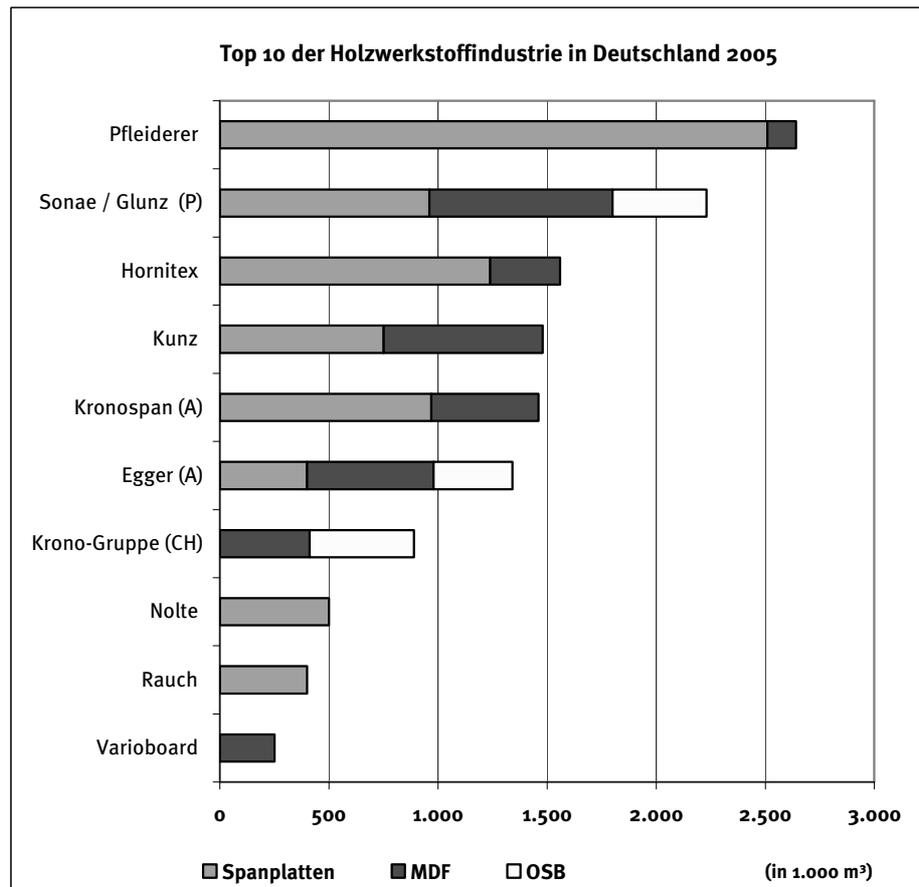
Im Rahmen eines vollzogenen Aufkaufes hat die Pfleiderer AG inzwischen große Teile der Kunz-Gruppe übernommen. Nicht Bestandteil des Geschäftes sind die Folien- und Dekoraktivitäten von Kunz in Deutschland.

Glunz (2)

Die zum portugiesischen Sonae-Tafisa-Konzern gehörende **Glunz AG** verfügt 2005 über Spanplattenproduktionen in Kaisersesch (RP) und in Nettgau (ST). Während die Spanplattenproduktion insgesamt rückgebaut wurde, ist Glunz mit seinen 3 Werken in Meppen (Niedersachsen), Eiweiler

(SL) und Nettgau zum größten MDF-Hersteller in Deutschland aufgestiegen. Die Spanplatten-Werke in Göttingen und Sassenburg (beide NI) wurden in 2002 geschlossen und die dort produzierten Mengen im neuen Holzwerkstoffzentrum in Nettgau konzentriert. Hier befindet sich zudem einer von insgesamt drei OSB-Standorten in Deutschland. Seit 1999 wurde die Belegschaft um 29 % reduziert. Insgesamt beschäftigt die Glunz AG per 01.01.2005 nach eigenen Angaben 1.170 MitarbeiterInnen. Das sind rd. 330 weniger als in 2003 (1.498).

Abbildung 6



Quelle: HDH, Cluster-Studie NRW Dez. 2002 / eigene Ergänzungen

Hornitex (3)

Trotz fortbestehender Insolvenz stehen die **Hornitex-Werke** mit Sitz in Horn-Bad Meinberg (Lippe, NRW) immer noch auf Platz 3 der deutschen Top 10. Nach der Stilllegung der Spanplattenproduktion im Werk Nidda (2004) und dem Verkauf der MDF-Linie an die Pfleiderer AG verfügt Hornitex neben dem Stammwerk in Horn-Bad-Meinberg noch über zwei weitere Standorte in Duisburg (NRW) und im brandenburgischen Beeskow. Hornitex hat aktuell immer noch rund 1.180 Beschäftigte.

Kunz (4)

Die Holzwerkstoffsparte der Kunz GmbH mit Sitz in Gschwend, inzwischen juristisch von der Pfleiderer AG übernommen, hat sich seit den 1990-er Jahren am deutlichsten verbessert. Auch dieses Unternehmen hat umstrukturiert. So wur-

de das Spanplattenwerk in Crailsheim (BW) zum August 2003 geschlossen. Neben einer kleineren Kapazität am Stammsitz Gschwend wurde mit Gründung der BHT Bau- und Holztechnik Thüringen Kunz GmbH in Ebersdorf (TH) ein neuer Hauptstandort in Deutschland aufgebaut. Zusätzlich hat Kunz 2003 in zwei neue MDF-Werke in Baruth (BB) und Wittenberge (BB) investiert. Dies begründete den Aufstieg zum aktuell zweitgrößten MDF-Hersteller in Deutschland. Alle Werke zusammen kommen auf etwa 500 Beschäftigte. Weltweit beschäftigte die Kunz-Gruppe 2004 nach eigenen Angaben 1.900 MitarbeiterInnen. Kunz ist mit Produktionsstätten in Nordamerika ansässig und mit Erfolg auf dem nordamerikanischen Markt tätig.

Kronospan (5)

Ebenfalls aufgeholt hat die österreichische **Kronospan GmbH**. Zusätzlich zum Spanplatten- und MDF-Werk in Steinheim-Sandebeck (NRW) wurde 2002 die von der Firma Gruber + Weber aufgegebene Spanplattenproduktion in Bischweier (BW) von Kronospan übernommen und wieder in Gang gesetzt. Die aktuellen Kapazitäten an beiden Standorten sollen weiter ausgebaut werden. In Lampertswalde (TH) besteht zudem ein modernes MDF-Werk. Im März 2005 waren in Steinheim 310 Arbeitnehmer/innen beschäftigt. Insgesamt zählt Kronospan in Deutschland rd. 900 Beschäftigte. Im Rahmen der Übernahme sind die Spanplatten und MDF-Aktivitäten in den Pfeleidererkonzern übergegangen.

Egger (6)

Die österreichische **Egger-Gruppe** ist in Deutschland ebenfalls gut aufgestellt. Im Westen Deutschlands ist Egger mit einem Spanplatten- und MDF-Werk in Brilon (NRW) (725 Beschäftigte) und einem weiteren MDF-Werk in Bevern (180 Beschäftigte) vertreten. Das 1999 auf der „grünen Wiese“ in Wismar (MV) entstandene „Europawerk Egger Wismar“ war die erste Großinvestition eines HWS-Produzenten in den neuen Bundesländern. Der Standort Wismar ist heute führend in der Herstellung von MDF und OSB. Er soll in den nächsten Jahren mit zusätzlichen Kapazitäten für die Veredlung und Weiterverarbeitung von Holzwerkstoffen weiter ausgebaut werden. Beschäftigte in Wismar zur Zeit: rund 700.

Swiss-Krono (7)

Die schweizerische **Krono-Gruppe** ist nur in den neuen Bundesländern präsent. In Heiligengrabe werden MDF-Platten (Kronotex) und seit 2001 auch OSB-Produkte (Kronoply) produziert. Kronoply ist Marktführer unter den drei OSB-Herstellern in Deutschland.

Neben diesen international agierenden Holzwerkstoffkonzernen existieren noch einige wenige mittelständische Unternehmen bzw. kleinere Unternehmensgruppen. Dazu zählen u.a. das **Nolte Spanplattenwerk** in Germersheim (RP) mit zur Zeit ca. 210 Beschäftigten, der Spanplattenhersteller **Rauch (BY)** (ca. 140 Beschäftigte/1999) sowie der MDF-Hersteller **Varioboard** (Magdeburg/ST).

Nolte (8)

Rauch (9)

Varioboard (10)

Tabelle 1

Standorte und
Kapazitäten
2005

HWS – Unternehmen	Standort	Kapazitäten 2005		
		SPAN	MDF	OSB
		(in 1.000 m³)		
BHT Bau- und Holztechnik Thüringen Kunz GmbH	Ebersdorf	550		
Kunz GmbH & Co. KG	Crailsheim			
Kunz GmbH & Co. KG	Geschwend	200		
KFB Kunz Faserplatten Baruth	Baruth		350	
Kunz Holding GmbH & Co. KG	Wittenberge		380	
Kunz		750	730	0
Egger	Brilon	400	180	
Egger	Bevern		70	
Egger	Wismar		330	360
Egger		400	580	360
Glunz AG	Nettgau	580	250	430
Glunz AG	Meppen		370	
Glunz AG	Eiweiler		220	
Glunz AG	Göttingen			
Glunz AG	Sassenburg			
Glunz AG	Kaiseresch	380		
Glunz		960	840	430
Hornitax Beeskow	Beeskow	260	280	
Hornitex Duisburg	Duisburg	340		
Hornitex Horn	Horn	650	40	
Hornitex		1.250	320	0
Kronospan	Steinheim- Sandebeck	570	140	
Kronospan	Bischweier	400		
Kronospan	Lampertswalde		350	
Kronospan		970	490	0
Kronotex	Heiligengrabe		410	
Kronoply	Heiligengrabe			480
Swiss-Krono		0	410	480
Pfleiderer AG	Gütersloh	625		
Pfleiderer AG	Neumarkt	900		
Pfleiderer AG	Rheda- Wiedenb.	600	(2004 stillge- legt)	
Pfleiderer AG	Nidda		130	
Pfleiderer AG Werk Thermopal	Leutkirch	385		
Pfleiderer		2.510	130	0
Homanit	Herzberg		130	
Homanit	Losheim		200	
Homanit		0	330	0
Varioboard	Magdeburg		240	
Rauch Spanplatten	Markt Bibart	400		
Sauerländer Spanplatten	Arnsberg	250		
Spanplattenwerk Gotha	Gotha	180		
Sauerland Spanplatte		430		
Nolte Spanplattenwerk	Germersheim	500		
S u m m e		7.570	4.070	1.270

Quelle: Mantau 2002 /
Eigene Ergänzungen

Die national wie europäisch verlaufenden Umbrüche haben die Branchenstruktur in Deutschland nachteilig verändert. „Die Produktionsbasis Deutschland schrumpft durch Verlagerung, vor allem nach Osteuropa“ – so das Fazit der Wirtschaftsanalysten der Deutschen Bank im Dezember 2004.

Für die HWS-Branche in Deutschland gelten derzeit zwei stark auseinanderfallende Entwicklungen. Zum Einen hat sich der Konzentrationsgrad zugunsten der Marktführer durch Zukäufe innerhalb der Branche und kapitalintensive neue Produktionsstandorte vor allem in den neuen Bundesländern erhöht. Zum Anderen findet Umstrukturierung durch Standort-schließungen, Verdrängung von Produktionskapazität und Personalabbau statt. Der seit Ende der 1990-er Jahre bestehende Trend, dass immer mehr kleine und mittelgroße Betriebe schließen, hat sich bis 2005 weiter fortgesetzt.

Tabelle 2
Insolvenzen und
Stilllegungen
bis 2005

Die Branche
verliert
mehr als 2000
Arbeitsplätze

Unternehmen	Jahr	Kapazitäten (Spanplatten) in m³	Arbeits- plätze circa
Rhenodur (Worms)	2000	300.000	175
Schlingmann GmbH (Nittenau / Bayern)	2001	500.000	200
Gruber + Weber Dekoparan (Gernsbach/Bischweier)	2001	400.000	360
Formaplan Holzwerkstoff (Hövelhof / Nordrhein-Westfalen)	2001	100.000	140
Glunz AG * (Werk Sassenburg)	2001	(320.000)	
(Werk Göttingen)	2002	(300.000)	180
Atex-Werke ** (Grafenau / Bayern)	2002	300.000	570
Stammschroer GmbH (Bad Lippspringe / NRW)	2002	90.000	500
Kunz-Gruppe (Werk Crailsheim)	2003	100.000	80
Hornitex (Spanplattenproduktion Werk Nidda)	2003	430.000	230
Pfleiderer (Werk Rheda-Wiedenbrück)	2004	600.000	215

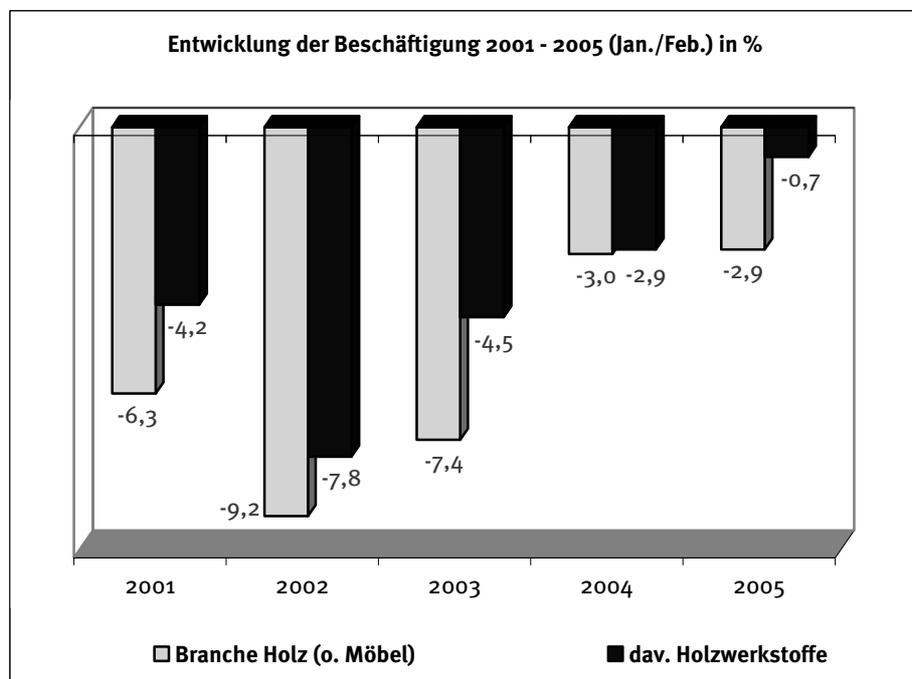
* Die jeweiligen Kapazitäten wurden von den Werken in Nettgau und Kaisersesch übernommen)

** Stillgelegte Kapazität bei MDF: 60 TSD m³,
Quelle; Mantau 2002 / IG Metall 2000

Arbeit und Beschäftigung

Hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung gilt: Selbst im Boomjahr 2004 mit zweistelligem Umsatzwachstum am Plattenmarkt hat die Branchenbeschäftigung nochmals um 2,9 % auf einen neuen Tiefstand von 16.849 Beschäftigten abgenommen.

Abbildung 7

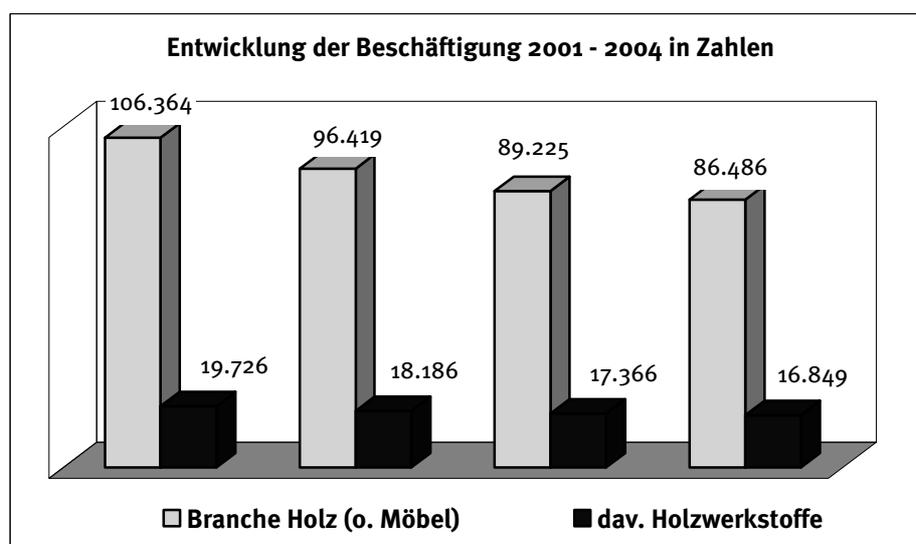


Quelle: Statistisches Bundesamt, VDM/HDH

Beschäftigung weiter rückläufig

Damit sind im Zeitraum von 2001 bis Ende 2004 insgesamt rd. 3.000 Arbeitsplätze in den Holzwerkstoffunternehmen verloren gegangen. Das erneute Minus von 0,7 % in den ersten zwei Monaten des Jahres 2005 deutet darauf hin, dass der Beschäftigungsabbau in der HWI zwar abgebremsst ist, aber dennoch weiter stattfindet.

Abbildung 8

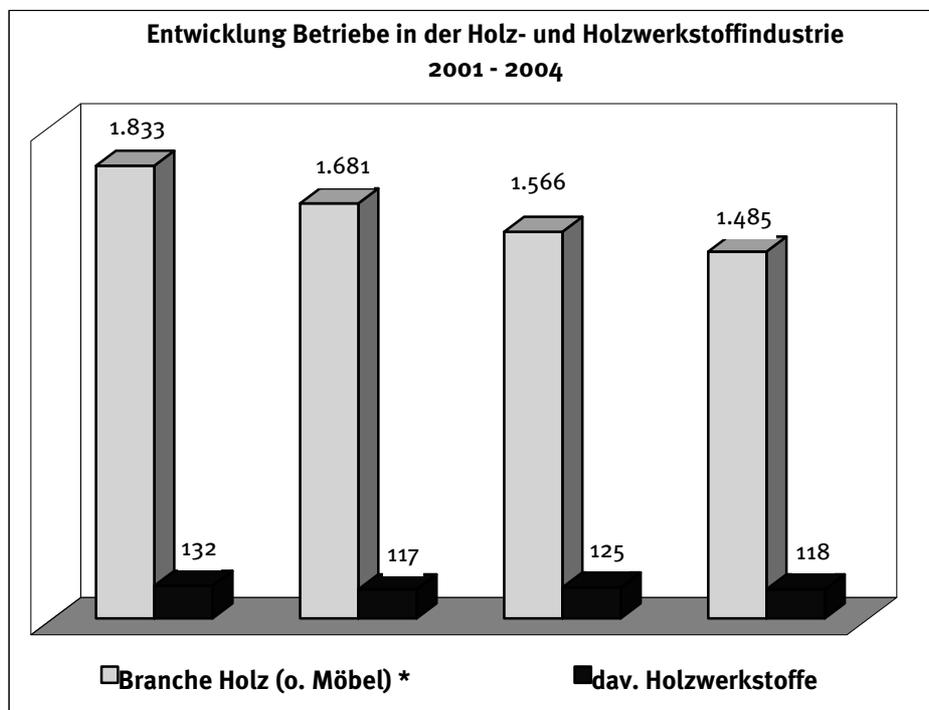


Quelle: Statistisches Bundesamt, VDM/HDH

Zahl der Betriebe weiter verringert

Diesem Beschäftigungsabbau entspricht ein weiterer Rückgang bei der Zahl der hier tätigen Betriebe. In 2004 betrug der Betriebsrückgang 5,6 %. Waren es in 2001 noch 132 Betriebe, so verringerte sich deren Anzahl bis Ende 2004 auf nur noch 118 Betriebsstätten.

Abbildung 9



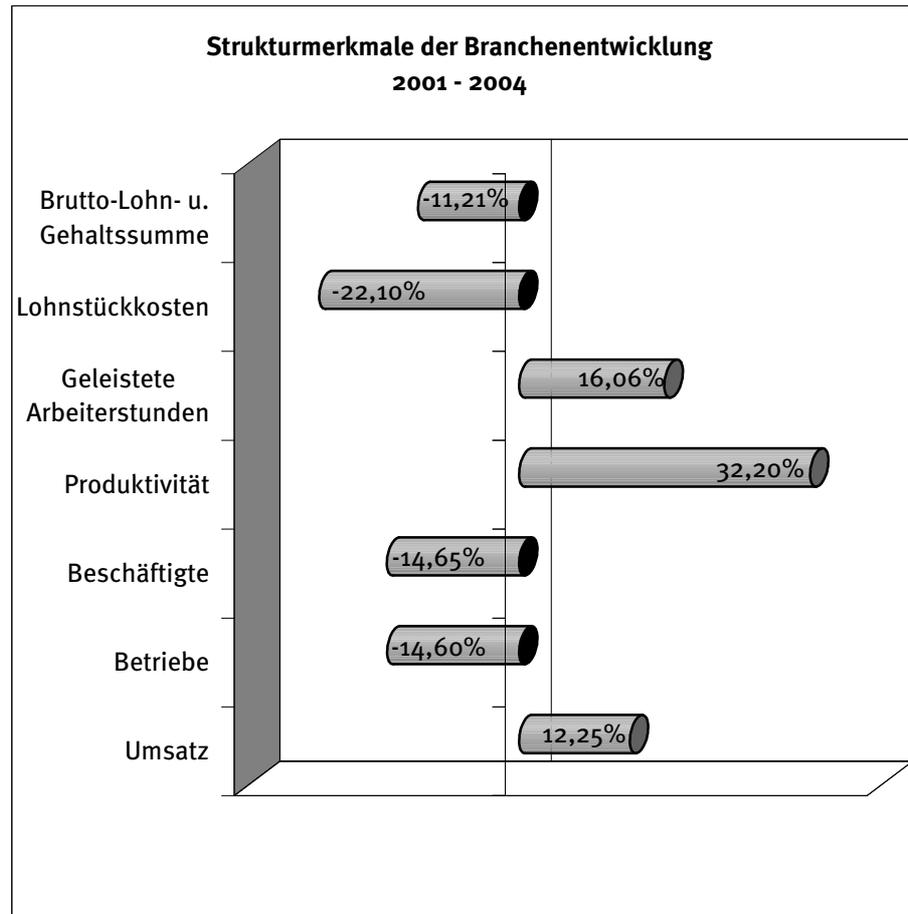
Quelle: Statistisches Bundesamt, VDM/HDH

Der Zustand der Branche aus Sicht der Beschäftigten

Aus Sicht der Beschäftigten findet eine auseinanderfallende Branchenentwicklung statt, mit der sich die Gewichte zu Lasten der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiter verschoben haben.

Während die „arbeitspolitischen“ Kennziffern – Lohnsumme, Beschäftigten- und Betriebszahl sich jeweils zweistellig verschlechtert haben, sind die „renditeschaffenden“ Werte wie Produktivität, Umsatz und Arbeitsvolumen in der Holzwerkstoffindustrie ebenfalls zweistellig gestiegen.

Abbildung 10



Quelle: Statistisches Bundesamt, VDM/HDH, IG Metall

Die Besitzstände und Interessen von Beschäftigten und Kapitaleignern driften deutlich auseinander. Die hier erkennbare Entwicklung in den letzten Jahren steht für eine massive Umverteilung zu Lasten der Beschäftigten, die mit unterschiedlichsten Mitteln in den Betrieben umgesetzt wird.

Hauptprobleme der Branche Holzwerkstoffe für die Arbeitnehmer/innen in 2005 sind die unverändert anhaltenden Beschäftigungsverluste und die in vielen Unternehmen durchgesetzten Arbeitszeitverlängerungen.

DIE HOLZWERKSTOFFINDUSTRIE 2005 - ZUSTAND, TRENDS UND PROBLEME

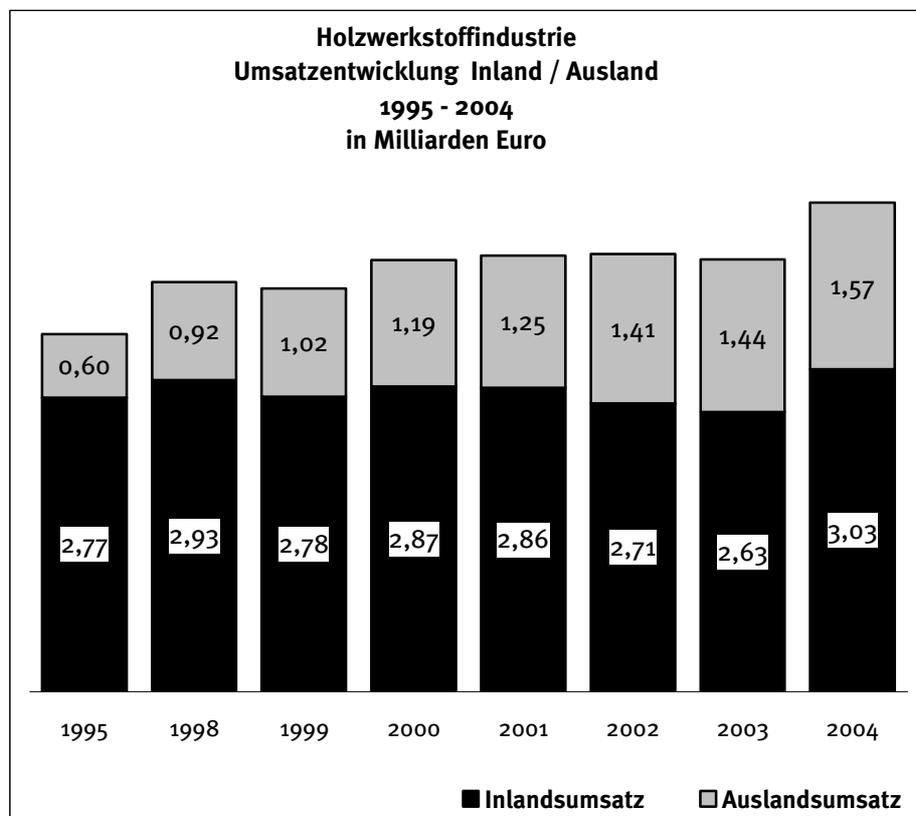
BRANCHENSITUATION

Zur wirtschaftlichen Situation der Branche

Produktions- und umsatzstark

Die Umsätze bei Holzwerkstoffen sind in 2004 und auch im 1. Quartal 2005 außerordentlich kräftig gestiegen. So verzeichnete die Branche in 2004 ein Umsatzplus von 13 %. Im letzten Jahr wurden Holzwerkstoffe im Volumen von 4,6 Milliarden Euro verkauft. Keine andere Teilbranche der deutschen Holzindustrie konnte an dieses Ergebnis heranreichen.

Abbildung 11



Quelle: Statistisches Bundesamt / IG Metall (WTU)

Umsätze mit Holzwerkstoffen in 2004 zweistellig gestiegen

Bezogen auf die Teilsparten und die Hauptproduktgruppen bei der Plattenherstellung haben sich die seit 2000 erkennbaren Segmentierungen bei Produktion und Absatz weiter verstärkt. Nach der seit 2000 insgesamt rückläufigen Entwicklung konnte der Absatz von Spanplatten in 2004 wieder um 6,5 % zunehmen. Der Umsatz bei MDF- und Faserplatten stieg, gemessen an den zweistelligen Margen in den Vorjahren „nur“ um 4,4 %. Bei den boomenden OSB-Platten war der Zuwachs mit 26 % am größten. Die Marktanteile von MDF/HDF und OSB und die des „Standardprodukts“ Spanplatte haben sich 2004 weiterhin zugunsten der neueren Produkte verschoben.

**Begünstigende
Faktoren**

Das deutliche Umsatzplus in 2004 ist nicht allein auf gestiegene Absatzmengen zurückzuführen. Entscheidender ist: Erstmals konnten wieder beachtliche Preiserhöhungen am Plattenmarkt realisiert werden.

Preispolitisch betrachtet standen die Plattenhersteller vor gleich mehreren Problemen: Einerseits befanden sich die Preise für Platten nach einem mehrjährigen Unterbietungswettlauf der marktführenden Hersteller bis 2003 auf einem relativen Tiefstand. Andererseits sorgten steigende Preise bei den Rohstoff- und Energielieferanten dafür, dass die Beschaffungskosten beständig kletterten. Und drittens war es der Branche wegen der lahmen Binnenkonjunktur nicht möglich, Preiserhöhungen bei den Abnehmern von Platten - insbesondere in der Möbel- und Bauindustrie - durchzusetzen.

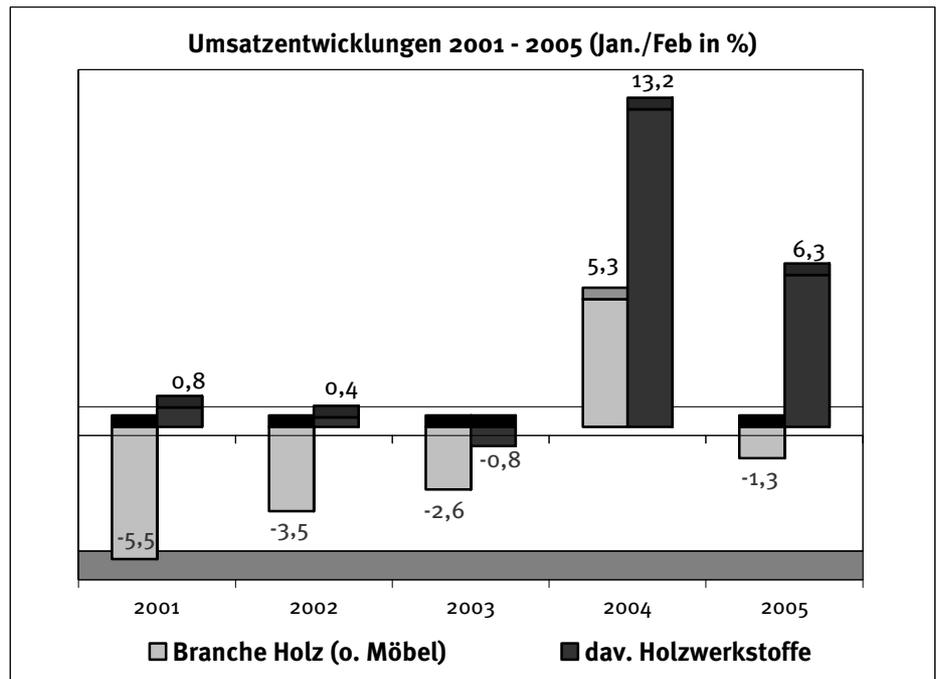
Erst in 2004 konnten in dieser Hinsicht Veränderungen erreicht werden. So hatte Glunz erstmalig im April 2004 die Preise für Spanplatten um durchschnittliche 4,5 % und im Juni die OSB-Preise um 6,5 % angehoben. Bereits im Spätsommer 2004 wurde die zweite Preisrunde eingeläutet. Glunz erhöhte die Preise erneut in allen Sortimenten: für MDF um 4,5 %, bei Spanplatten nochmals um runde 8 Prozent und bei OSB-Platten um zusätzliche 5,5 %. Die anderen Hersteller zogen nach und erhöhten ihrerseits die Preise.

Entsprechend hoch gestalteten sich die Umsatzsteigerungen 2004 in den Unternehmen: Glunz mit plus 27 %, Kunz mit plus 13 %, Pfleiderer mit plus 6 % und Egger mit plus 8 %. Das Umsatzplus in der Gesamtbranche war mit 13,2 % erstmals seit Jahren wieder zweistellig.

**Neues
Umsatzplus
in 2005**

Die ersten zwei Monate des Jahres 2005 brachten für die HWS-Branche ein neues Umsatzplus von 6,3 %. Mit diesem Wachstum hat sich die Holzwerkstoffindustrie vom aktuellen Gesamttrend in der Holz- und Möbeldustrie insgesamt weiter abgekoppelt. Die gesamte Holzindustrie (ohne Möbel) rutschte in Januar/Februar 2005 erneut in den Minusbereich. Insgesamt zeichnet sich für 2005 eine weiterhin stabile Wirtschaftslage ab. Die Analysten von Volksbank / Deutsche Bank gehen folglich im laufenden Jahr 2005 von einem Umsatzwachstum in Höhe von 5-6 % bei den Holzwerkstoffen aus.

Abbildung 12



Quelle: Statistisches Bundesamt, VDM/HDH

Die Branche macht wieder Gewinne

Ertrags- und Gewinnsituation der Unternehmen haben sich gegenüber den Vorjahren maßgeblich verbessert. Nachdem die Branche zuletzt Verluste verkraften musste und selbst die Branchenführer Substanz verbraucht haben, wurden in 2004 wieder schwarze Zahlen geschrieben. Gestützt auf Umsatz- und Preissteigerungen hat sich die Gewinnsituation in 2004 deutlich verbessert.

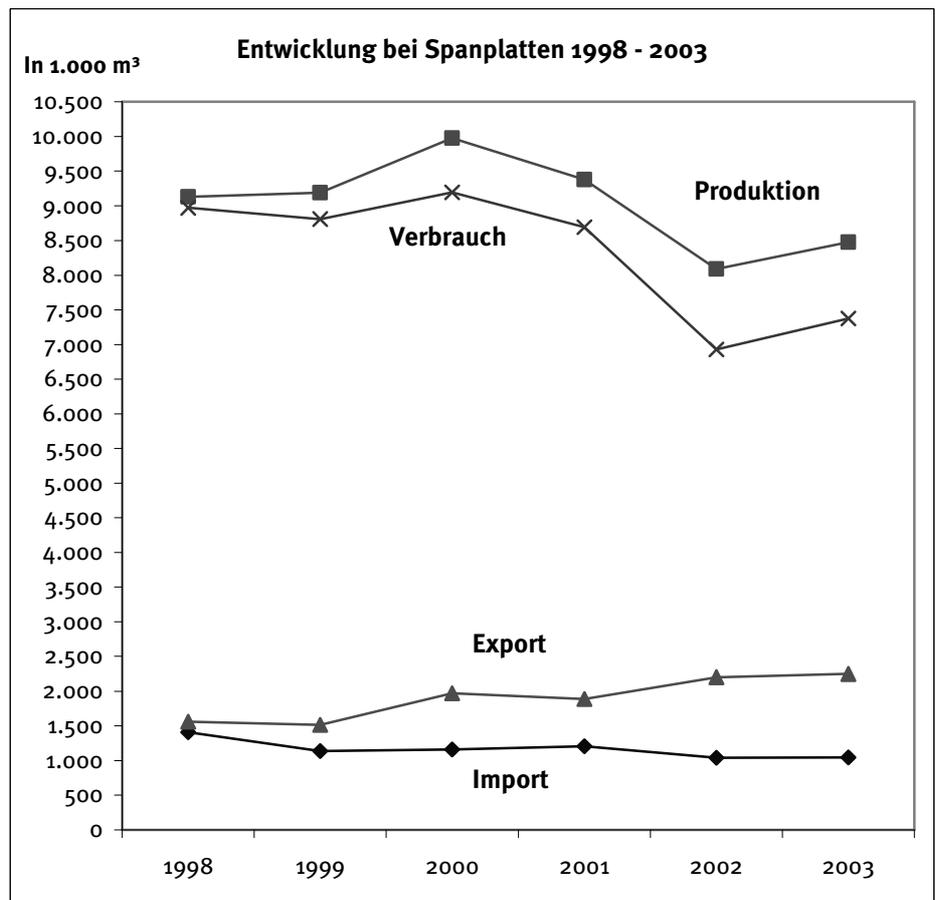
Die Glunz AG verkündete für 2004 einen Umsatzerlös von 410 Mio. Euro (+ 27 %) und einen Jahresüberschuss von 3,3 Mio. Euro. Die Umsätze der Pfeleiderer Holzwerkstoffe stiegen um 6,2 % auf 759 Mio. Euro. Die Umsatzrendite stieg von 2,1 % auf 3,5 %. Pfeleiderer bilanzierte ein Geschäftsergebnis (vor Steuern) von 31,6 Mio. Euro. Die Eigenkapitalquote der Unternehmen ist dadurch wieder kräftig gestiegen: bei Glunz auf 30 %, bei Pfeleiderer von 18 % auf 32,6 %. Entsprechend ist die Nettoverschuldung der Unternehmen gesunken: bei Glunz von 341 Mio. Euro (in 2003) auf 119 Mio. Euro (in 2004), bei Pfeleiderer von 256 Mio. Euro auf 123 Mio. Euro. Dies begünstigt die internationale Wettbewerbsposition der Unternehmen. Bereits angeschobene aber auch neue Investitionsprojekte in Mitteleuropa, und hier insbesondere in Russland, werden in 2005 weiter verfolgt. Expansionsstrategien mit Zukäufen anderer Unternehmen – wie bei der bereits vollzogenen Übernahme der Holzwerkstoffaktivitäten der Kunz GmbH durch die Pfeleiderer AG - erhalten neuen Auftrieb. Selbst den kapitalkräftigeren, international agierenden Unternehmensgruppen drohte zuvor die Luft für teure Investitionen auszugehen.

Entwicklung der Branchenstruktur

Überkapazitäten bei Spanplatten

Der seit 2001 forcierte Kapazitätsabbau insbesondere durch Schließung und Werkstillegungen bei kleineren Herstellern hat den hohen Bestand insgesamt nicht reduziert, da diese Produktionsabstellungen durch nachfolgende Kapazitätsausweitungen bei den großen Herstellern überkompensiert wurden. So wurden neue Spanplattenwerke (Kronospan Bischweiler) errichtet und Kapazitätserhöhungen (Nolte), Kapazitätsverlagerungen auf andere Werke (Glunz/Hornitex/Pfleiderer) und Erweiterungsinvestitionen (Kronospan) durchgeführt. Wenngleich die Umsätze in 2004 wieder deutlich angezogen haben, so ist das Strukturproblem bestehender Überkapazitäten bei Spanplatte auch in 2005 nicht gelöst.

Abbildung 13



Quelle: VDM/HDH

**Ungebremste
Aufwärts-
entwicklung
bei MDF**

Im Bereich MDF zeigt sich ein ähnliches Bild. Massive Neuinvestitionen ab Ende der 1990-er Jahre haben hier gleichfalls zu Erhöhungen bei den Kapazitäten geführt. Insbesondere in den neuen Bundesländern sind hier mit Werksgründungen auf der „grünen Wiese“ erhebliche Produktionskapazitäten neu aufgebaut worden. Seit 2001 (2.990.000 m³) ist die Gesamtkapazität von MDF auf aktuell fast 4 Mio. m³ gewachsen. Der gestiegene Inlandsverbrauch und die anhaltend hohe europaweite Nachfrage nach MDF-Platten sind für diese Produktionsanstiege verantwortlich. Die Branche erwartet, dass die Differenz zwischen Produktionskapazität und Absatz mittelfristig abnehmen und damit eine verbesserte Auslastung erreicht wird.

**OSB-Produktion
in Deutschland
auch in 2005
nicht ausgelastet**

OSB-Platten werden in Deutschland erst seit 2000 an zur Zeit drei Standorten ausschließlich in den neuen Bundesländern produziert. Ausgehend von einer Ausgangskapazität von 650.000 m³ in 2001 hat sich das Anlagenvolumen bis 2004 auf 1,2 Mio. m³ nahezu verdoppelt. Die hier aufgebauten Kapazitäten sind trotz der zweistelligen Zuwächse beim OSB-Verbrauch derzeit allerdings nur zu etwa 60 % ausgelastet.

Fazit

Die HWS-Industrie hat ihren Produktionswert zwischen 2001 und 2004 um rd. 0,5 Mrd. Euro von 4,07 Mrd. Euro auf beachtliche 4,57 Mrd. Euro gesteigert. Dies entspricht einem realen Wertzuwachs von 12,88 % in vier Jahren.

Ein Großteil dieses Wachstums geht auf den rasant gestiegenen Absatz bei MDF und OSB zurück. Hier erwartet die Branche auch zukünftig stark wachsende Umsätze und erhebliche Ertragsverbesserungen.

Die Verschiebungen in der Sortimentstruktur mit anteiligen Steigerungen bei MDF und OSB und einem relativen Rückgang beim Absatz von Spanplatten werden sich in den kommenden Jahren wahrscheinlich fortsetzen. Werks- und produktionsseitig müssen diese Veränderungen von der Branche zukünftig stärker in Blick genommen werden.

**Veränderung
durch
Innovationen**

Mit neuen Produkten und einem insgesamt diversifizierten Plattensortiment können strukturverbessernde Umsteuerungen von den Unternehmen vorbereitet und zukunftssichernd flankiert werden.

Beim Absatz von Plattenwerkstoffen muss die Branche auch zukünftig auf Substitutionseffekte zwischen den am Markt angebotenen Plattentypen reagieren. So haben die preiswerteren OSB-Platten in den letzten Jahren zunächst Sperrholzprodukte deutlich vom Markt verdrängt. Um Marktan-

teile für ihre Produkte zu halten oder wieder zu gewinnen, sind die HWS-Produzenten zu Produktinnovationen gezwungen.

Beispiel 1
(EUWID Holz spezial
06.05.2004)

Nachdem es zuletzt auch bei Bauspanplatten zu einer Verdrängung durch OSB gekommen ist, haben die Spanplattenhersteller jetzt eine hochbelastbare Spanplatte neuen Typs entwickelt, um an OSB verloren gegangene Marktanteile zurückzuholen. Inzwischen werden diese neuen Produktvarianten von mehreren Spanplattenherstellern angeboten.

Bei den derzeit verfügbaren Produkten handelt es sich um stark verdichtete, einschichtige Grobspanplatten. Die Valentin-Holzwerkstoffe GmbH machte im Herbst 2003 mit ihrer „MSB-Platte“ den Anfang. In 2004 folgten dann die Kunz-Holding mit der Platte „Livingboard face“ und die Pfeilderer AG mit der „Multifunktionsplatte (MFP)“.

Die OSB-Industrie wehrt sich gegen die aus ihrer Sicht unzulässige Gleichsetzung bei den Produkteigenschaften von Grobspanplatten und OSB. Der hier aufgebrochene Streit lässt allerdings erkennen, dass auch die als „ausgereift“ geltende Spanplatte weiteres Entwicklungs- und Marktpotenzial enthält.

Beispiel 2

Veränderungen in den nachgelagerten Verarbeitungsindustrien, vor allem bei den Möbelherstellern, zwingen die HWS-Produzenten und allen voran die Spanplattenhersteller seit langem, in neue Produkte und Produktverbesserungen zu investieren.

Aus: Clusterstudie
Forst und Holz NRW
Dezember 2002

„Beispiele für Neuentwicklungen bei Produkten sind:

- Verbesserte Beschichtung und naturgetreue Designs
- Formaldehydarme und „-freie“ Holzwerkstoffe
- Laminatfußböden auf MDF- (und Spanplattenbasis) mit hochabriebfesten Beschichtungen
- 3D-MDF mit verschiedenen Oberflächen
- Kratz- und abriebfeste Lacke auf Folien oder direkt auf Holzwerkstoffen
- Paneelsysteme
- Softforming
- Weiterentwickelte extrudierte Holzwerkstoffe (Profile, ...) und Holz-Kunststoffkominationen
- Sandwichwerkstoffe mit verbesserter Steifigkeit und Oberfläche“

Beispiel 3

**Dieter Siempelkamp in:
Holz-Zentralblatt vom
11.Januar 2003**

Die Entwicklung neuer Produkte beweist, dass das Innovationspotenzial bei Plattenwerkstoffen längst noch nicht ausgeschöpft ist. So setzen Hersteller in Übersee auf ein neues „Verfahren, um aus Schwachholz Langspäne zu erzeugen und zu Platten in Stärken bis zu 100 mm zu verpressen. Daraus lassen sich hochbelastbare Balken, Bretter und Platten schneiden. Dieses Produkt ist in den USA bereits unter dem Begriff „Timberstrand“ am Markt eingeführt.“

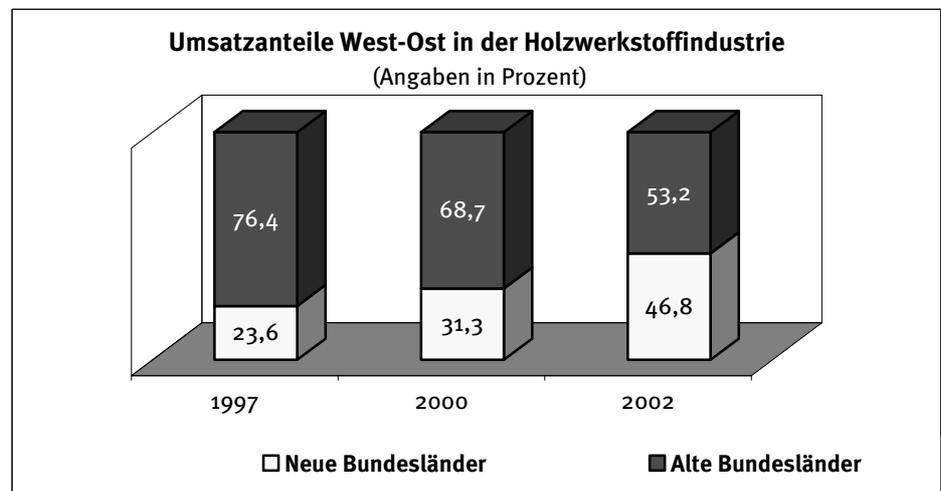
Auffallend ist: wie schon zuvor bei OSB kommen produkt- und marktrelevante Neuerungen offenbar immer mehr aus den USA – und eben nicht aus Deutschland. Die deutsche Holzwerkstoffbranche droht bei Entwicklung und Innovation international in Rückstand zu geraten und früher gegebene Vorsprünge auf diesem Feld zu verlieren.

**Binnenverlagerung von
West- nach Ostdeutschland**

Seit den 1990-er Jahren hat eine wesentliche Verschiebung der Schwerpunkte bei Produktion, Umsatz und Beschäftigung von West nach Ost stattgefunden. Vor allem seit Ende der 1990-er Jahre kam es in der deutschen HWI zu einem Investitionsboom, der sich wegen der Standortvorteile - u.a. geringere Holz- und Personalkosten sowie regionale Förderungen - in den neuen Bundesländern vollzog. Dadurch ist vor allem die „jüngere“ MDF- und OSB-Industrie heute in den neuen Ländern konzentriert.

**Investitionsboom
In den neuen
Bundesländern**

Abbildung 14



Quelle: Institut für Wirtschaftsforschung Halle, Dez. 2004

Während im alten Bundesgebiet Werkschließungen und Kapazitätsabbau vollzogen werden, sind in den neuen Bundesländern neue Werke und zusätzliche Kapazitäten „auf der grünen Wiese“ entstanden. Bis 2005 haben sich die neuen Bundesländer zu einem herausragenden Schwerpunkt der Holzwerkstoffproduktion in Deutschland entwickelt.

Konzentriert auf wenige Standorte wurden hier in 2004 bereits rund 50 % des Produktions- und Umsatzvolumens der gesamten Branche erzielt. Tendenz weiter steigend. Alle großen Branchenunternehmen sind heute mit hochleistungsfähigen Holzwerkstoffzentren in Ostdeutschland vertreten. Dabei handelt es sich um so genannte „vollintegrierte Standorte“ mit diversifizierten Produkten, eingebunden in neben- und nachgelagerte Stufen der Weiterverarbeitung.

Moderne Werkstoff-Zentren auf der „grünen Wiese“

In den neuen Bundesländern vertreten sind:

- Die Fritz Egger GmbH mit dem „Europawerk Egger Wismar“ in Mecklenburg-Vorpommern (seit 1999)
- Die Glunz AG in Nettgau, Sachsen-Anhalt (seit 2001)
- Die Kunz-Holding mit dem „Holzwerkstoffzentrum Baruth“ in Thüringen (seit 2002)
- Kronotex und Kronoply (beide Swiss-Krono) mit neuen Werken in Wittstock-Heiligengrabe, Sachsen-Anhalt (seit 2001)

Staatliche Beihilfen für Großinvestitionen

Für die Neuschaffung dieser modernen Produktionskapazitäten waren nicht zuletzt die staatlichen Finanzbeihilfen nach den diversen Förderprogrammen für den „Aufbau Ost“ mit entscheidend. Diese öffentlich geförderten Großinvestitionen haben in der Branche europaweit zu Kontroversen in der Branche geführt.

Beispiel Glunz

Im Februar 2002 klagte die Kronofrance – im Ergebnis ohne Erfolg – gegen die von Brüssel genehmigten deutschen Beihilfen an die Glunz AG für die Errichtung des Spanplatten- und OSB-Werkes in Nettgau (Euwid 23.5.02).

Beispiel Kunz

Im Oktober 2002 genehmigte die EU-Kommission staatliche Beihilfen für die Kunz Fasenplattenwerk Baruth GmbH. Die Förderung hier: 25 Mio. Euro und damit ein Drittel der Gesamtinvestition für das neue MDF-Werk in Höhe von rd. 73 Mio. Euro. Kunz Baruth verpflichtete sich, mindestens 130 neue Arbeitsplätze zu schaffen. Jeder neue Arbeitsplatz kostete demnach rund 561.000 Euro. Der Beihilfesatz betrug 193.977 Euro je Arbeitsplatz. (Euwid 18.10.02).

Beispiel Stendal

Im Dezember 2002 klagten die Swiss-Krono-Unternehmen Kronotex/Kronoply (Wittstock-Heiligengrabe) gegen die Investitionsbeihilfen für das Zellstoffwerk Stendal (Sachsen-Anhalt). Beide Unternehmen wandten sich gegen Wettbewerbsnachteile in der Rohstoffversorgung bei einem jährlichen Holzbedarf von rd. 3 Mio. m³ für die Zellstofffabrik in der unmittelbaren Nachbarschaft. Bund und Land beteiligten sich in diesem Fall mit rd. 250 Mio. Euro an den investiven Gesamtkosten von rd. 1.04 Mrd. Euro.

Beispiel Kronoply

Ein Jahr zuvor war die Kronoply selbst Nutznießerin großzügiger Investitionsbeihilfen. Für den neuen OSB-Standort in Heiligengrabe genehmigte die EU-Kommission im Juli 2001 deutsche Beihilfen von insgesamt 35,4 Mio. Euro. Dies waren 31,5 % der Gesamtinvestition von etwa 112,5 Mio. Euro. Bei 220 – von Kronoply zugesicherten – neuen Arbeitsplätzen im OSB-Werk wurde somit jeder dieser Arbeitsplätze mit 178.954 Euro gefördert (Quelle, EU-Kommission, SG (2001) D/289 524).

Beispiel Egger

Der durch staatliche Beihilfen geförderte Trend der West-Ost-Verlagerung von Investitionen im Holzwerkstoffsektor ist auch nach diesen Großprojekten keinesfalls abgeschlossen. Aktuelles Beispiel aus 2005: Die zum Zwecke der Erweiterung des Egger-Europawerks in Wismar notwendige Standorterschließung in Höhe von rd. 5 Mio. Euro soll mit 4,5 Mio. Euro von Land und Kommune gefördert werden.

Die Branchenstandorte in West und Ost entwickeln sich auseinander

Als Folge dieser Investitionsbeihilfen zur wirtschaftlichen Strukturverbesserung in den neuen Bundesländern haben sich die Standortpräferenzen und Branchenschwerpunkte deutlich verschoben. Während im alten Bundesgebiet die Struktur- und Standortprobleme weiter anwachsen und eine fortlaufende „Bereinigung“ mit voraussichtlich weiterem Beschäftigungsabbau stattfindet, entwickeln sich die modernen Holzwerkstoffzentren in den neuen Bundesländern zu den europaweit konkurrenz- und ausbaufähigen Zukunftsstandorten der deutschen Holzwerkstoffindustrie.

Für die Branchenentwicklung in Deutschland bedeuten diese Strukturverschiebungen:

Erweiterungsinvestitionen werden auch in den kommenden Jahren eher im Osten Deutschlands stattfinden. Im alten Bundesgebiet werden auf lange Sicht die Standorte nur dann gesichert und zukunftsfähig sein, wenn Produktinnovationen und qualitatives Wachstum „im Bestand“ zustande kommen.

AUSWIRKUNGEN DER BRANCHENENTWICKLUNG AUF ARBEIT UND BESCHÄFTIGUNG

**Branchen-
beschäftigung
sinkt**

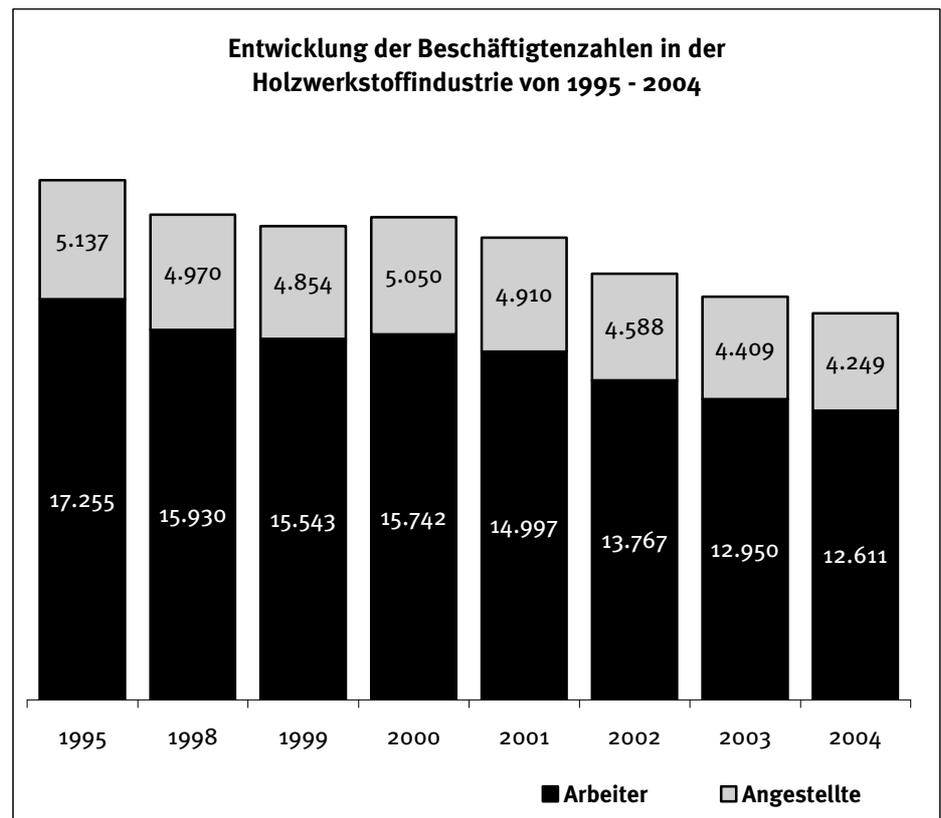
Neue Produktionsrekorde und steigende Umsätze zeigen allerdings keine positiven Beschäftigungswirkungen. Der Abbau von Arbeitsplätzen und damit der seit Jahren anhaltende Negativtrend in der Branchenbeschäftigung hat sich mit Jahresbeginn 2005 weiter fortgesetzt.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK), Industriereport. Ergebnis der DIHK-Umfrage bei den Industrie- und Handelskammern 2004/2005, Dez. 2004

Die Aussichten für 2005 sind wenig optimistisch. „Der Saldo der Unternehmen mit positiven Beschäftigungsplanungen und negativen Beschäftigungsplanungen befindet sich noch tief im Minus. Die geplanten Investitionen der Holzindustrie am Standort Deutschland werden zudem nicht ausreichen, um schon bald zu mehr Beschäftigung in Deutschland zu kommen“ – so das Fazit aus der jährlichen Umfrage bei den deutschen Industrie- und Handelskammern für das laufende Jahr.

Die Entwicklung aus Sicht der Beschäftigten: Entlassungen und Arbeitsplatzverluste trotz verbesserter Gewinnsituation für die Unternehmen.

Abbildung 15



Quelle: Statistisches Bundesamt / IG Metall (WTU)

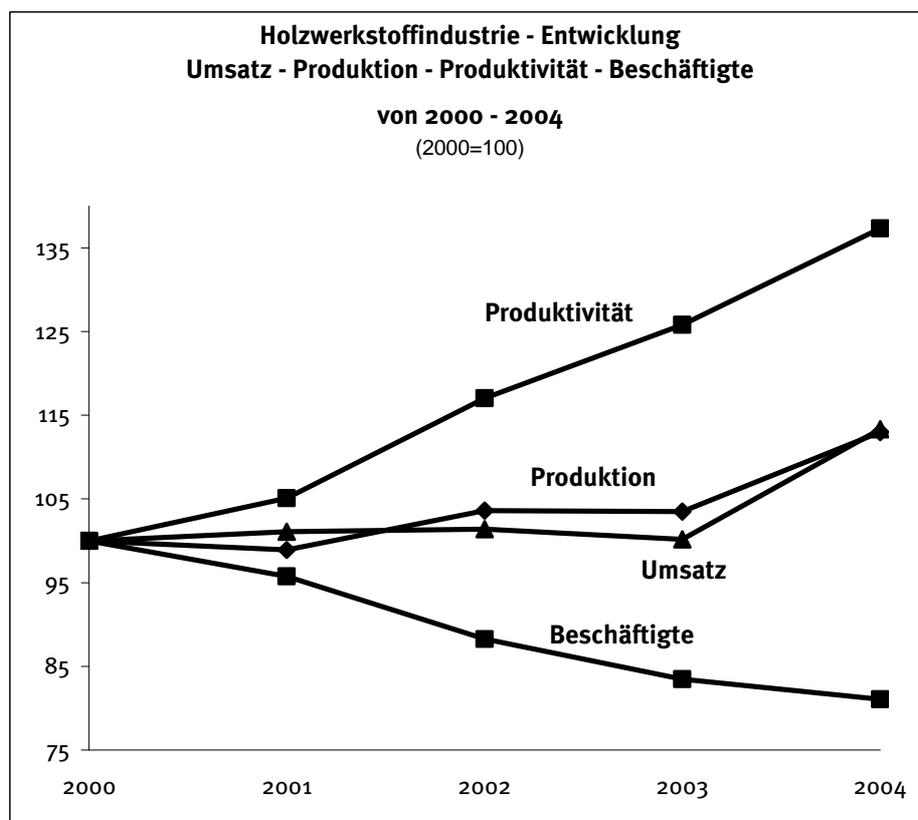
Anfang 2005 beschäftigten die noch 117 Unternehmen der deutschen

Holzwerkstoffindustrie rd. 16.800 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Seit 1995 haben rund ein Drittel der ursprünglich Beschäftigten ihren Arbeitsplatz verloren. Nach einem Beschäftigungsrückgang von fast 8 % in 2002 und weiteren 5,4 % in 2003 sind im letzten Jahr noch einmal 2,9 % der Arbeitsplätze abgebaut worden. Die Beschäftigten haben von den Aufschwungtendenzen in der Branche bislang nicht profitieren können.

Dieser Beschäftigungsrückgang betrifft Arbeiter stärker als Angestellte. Während im gewerblichen Bereich seit 1995 insgesamt 4.650 Arbeitsplätze verloren gingen (- 27 %) reduzierte sich die Zahl der Angestellten im gleichen Zeitraum um rund 900 Stellen (- 17,5 %). Trotzdem ist der Arbeiteranteil in der Branchenbeschäftigung mit etwa 75 % immer noch überdurchschnittlich hoch.

Wirtschaftlicher Erfolg und sozialer Fortschritt durch Einkommensverbesserungen, weniger Belastung am Arbeitsplatz, kürzere Arbeitszeiten und sichere Arbeitsplätze klaffen zunehmend auseinander. Insoweit entwickeln sich die Arbeits- und Beschäftigungsstandards asymmetrisch zur wirtschaftlichen Branchensituation.

Abbildung 16

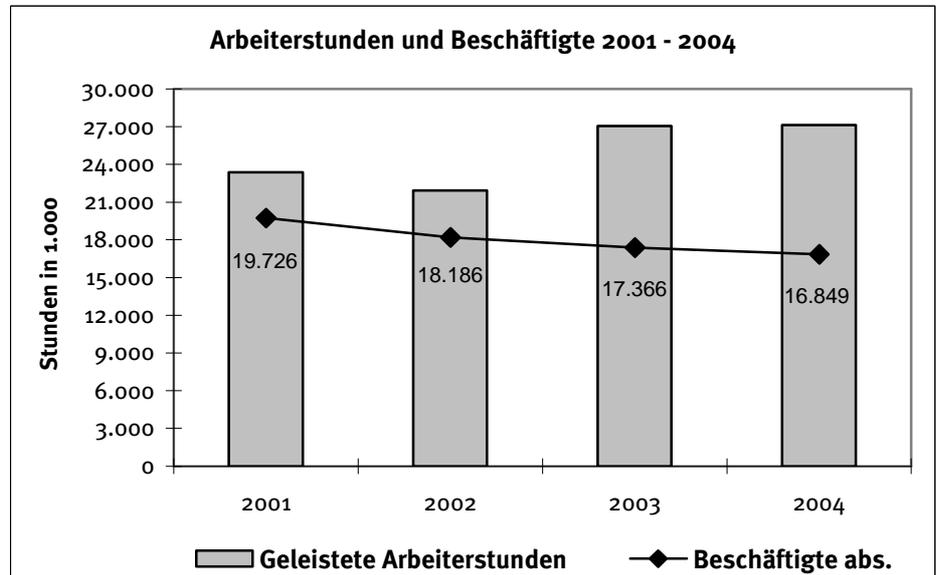


Quelle: Statistisches Bundesamt / IG Metall (WTU)

Arbeitsvolumen steigt

Immer weniger Beschäftigte leisten ein erhebliches Mehr an Arbeit. Bis 2004 sind die in der Holzwerkstoffindustrie geleisteten Arbeiterstunden gegenüber 2001 um insgesamt 3.756.000 Stunden gestiegen. Dies entspricht einem Anstieg von 16,06 %.

Abbildung 17



Quelle: Statistisches Bundesamt, VDM/HDH

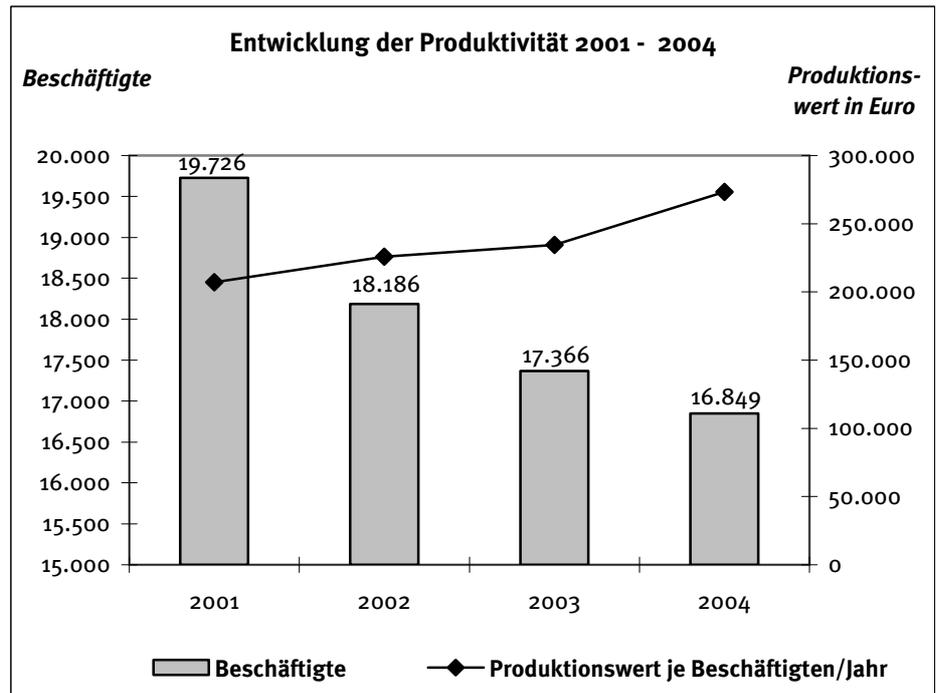
Produktivität auf Rekordhoch

Infolge des seit Jahren stattfindenden Beschäftigungsabbaus bei verbesserten Produktionswerten hat sich der Trend jährlich steigender Pro-Kopf-Wertschöpfung pro Beschäftigtem in der Holzwerkstoffindustrie fortgesetzt.

Der Produktionswert pro Kopf und Jahr stieg branchenbezogen von 132.322 Euro in 1999 auf 206.900 Euro in 2001 und erreichte 2004 die Rekordmarke von 273.500 Euro. Der enorme Produktivitätsanstieg – plus 32,15 % allein in den letzten vier Jahren - dürfte sich in den kommenden Jahren weiter beschleunigen.

Setzt man die Umsatzentwicklung und die Beschäftigtenzahl in Relation, so sieht man bereits im kurzen Zeitraum von 1995 bis 2001 den deutlichen Anstieg in der Arbeitsproduktivität. In der deutschen Holzwerkstoffindustrie wurde über den Zeitraum 1995 – 2001 ein Produktivitätsanstieg von insgesamt 30 % oder von über 5 % pro Jahr verzeichnet. Die Produktivität der Arbeitskräfte bei den Marktführern liegt teilweise 50 % über dem Branchendurchschnitt.

Abbildung 18



Quelle: Statistisches Bundesamt, VDM/HDH

Hauptfaktoren für die gestiegene Arbeitsproduktivität sind:

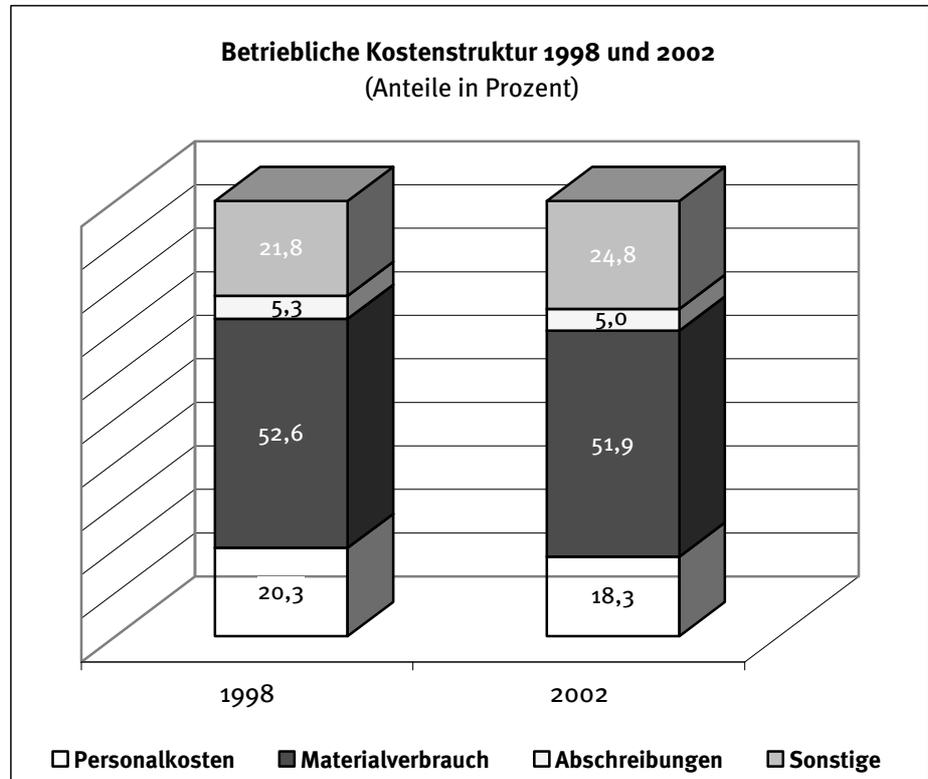
- Rationalisierung in den bestehenden Werken (insbesondere mit technischen und arbeitsorganisatorischen Prozessoptimierungen und flexible Arbeitszeitmodelle wie Mehrschichtsysteme und vollkontinuierliche Produktionen bei gleichbleibender bzw. verringerter Belegschaftsstärke),
- Schließung von Betrieben mit unterdurchschnittlicher Arbeitsproduktivität durch Konzentration und Verdrängung von Wettbewerbern,
- Inbetriebnahme hochleistungsfähiger, vollintegrierter Produktionsstandorte mit hoher Kapitalintensität und überdurchschnittlicher Arbeitsproduktivität.

Die vorgenannten Faktormaßnahmen wurden von der Branche seit Ende der 1990er Jahre massiv umgesetzt und werden auch zukünftig weitergeführt.

Arbeit ist billiger geworden

Der betriebliche Kostenfaktor Arbeit hat in den letzten Jahren im unternehmerischen Kostengefüge weiter an Bedeutung verloren. Machten die Lohn- und Gehaltskosten in 1998 noch über 20 % der Gesamtkosten aus, so waren dies in 2002 nur noch rund 18 %.

Abbildung 19

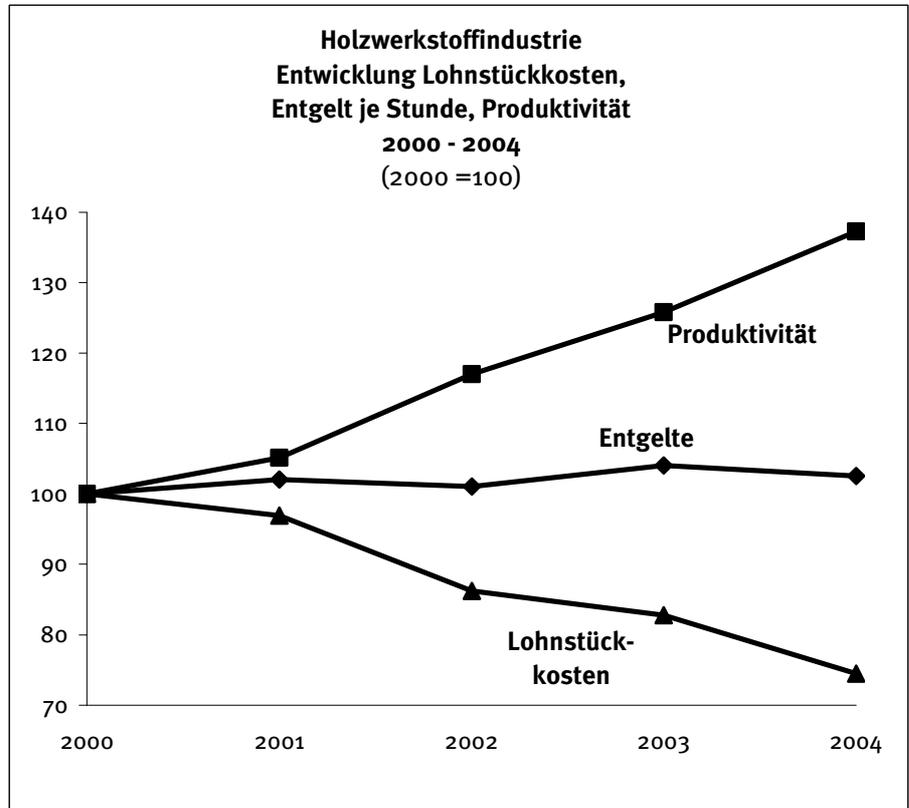


Quelle: IG Metall Branchenreport 03, Ifo-Institut 2004

Verglichen mit anderen Industriesektoren ist die Holzwerkstoffindustrie, was den Anteil ihrer Personalkosten an den betrieblichen Gesamtkosten anbetrifft, konkurrenzlos günstig.

Jährliche Produktivitätszuwächse und tendenziell sinkende Einkommen der Beschäftigten haben die Lohnstückkosten weiter nach unten getrieben. Im Zeitraum von 2000 – 2004 sind diese um mehr als ein Viertel gesunken.

Abbildung 20

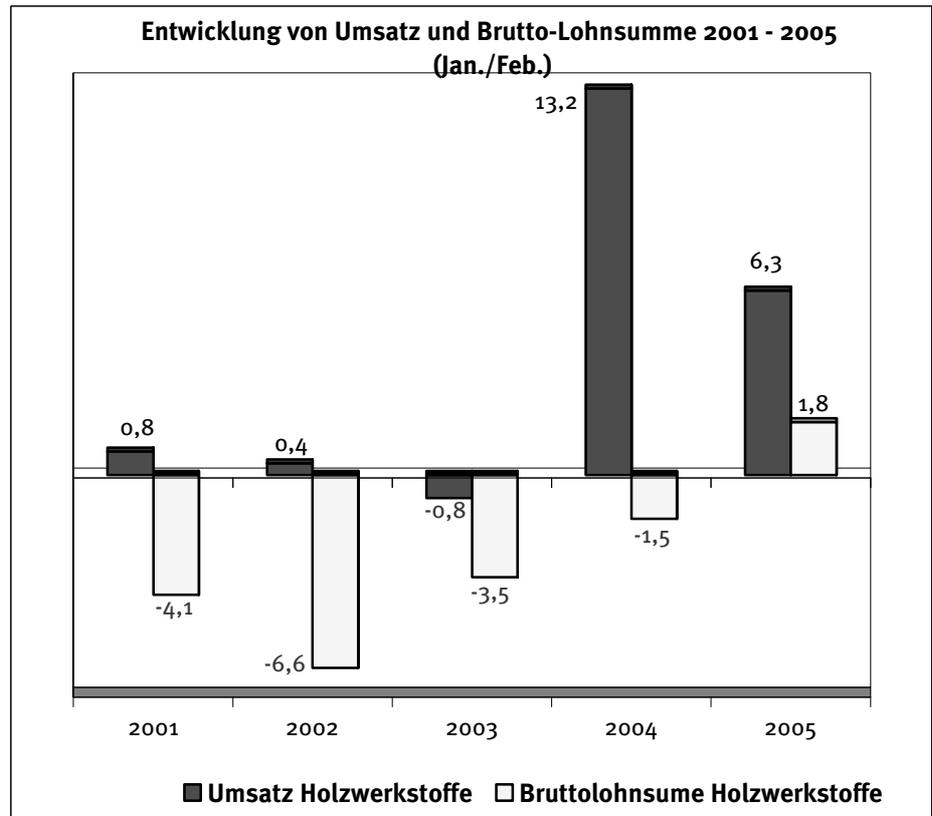


Quelle: Statistisches Bundesamt / IG Metall (WTU)

Die Schere wird größer

Die Lohneinkommen der Beschäftigten haben sich vom Produktivitätswachstum und der Umsatzentwicklung weiter abgekoppelt.

Abbildung 21



Quelle: Statistisches Bundesamt, VDM/HDH

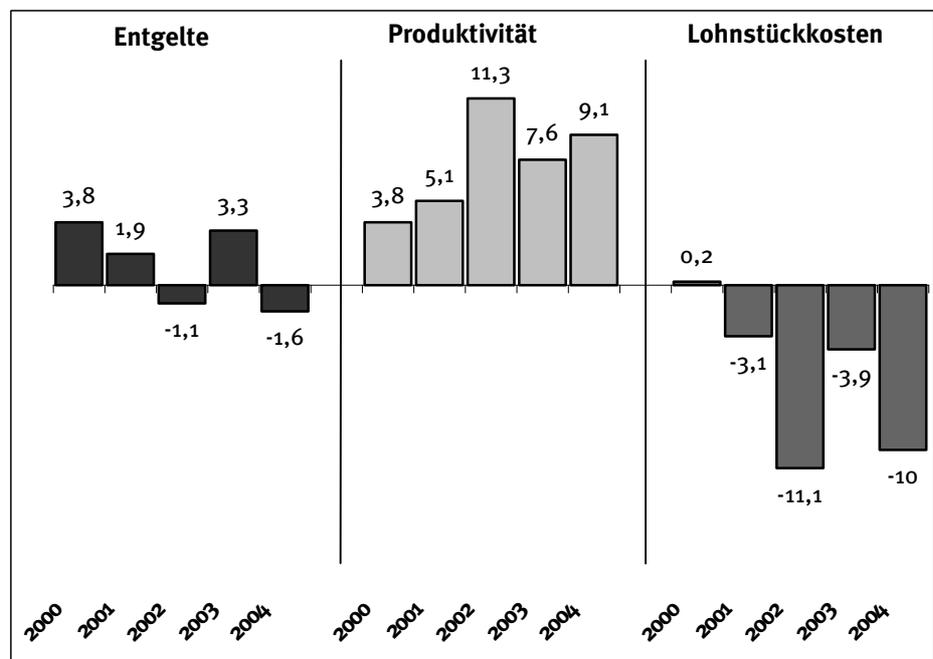
Die Gesamtbilanz aus dieser Entwicklung: Die Seite der Arbeitnehmerschaft hat von den Produktivitätsfortschritten und der verbesserten Gewinnsituation für die HWS-Unternehmen bisher nicht profitieren können. Das Gegenteil ist der Fall: Der Druck auf die Höhe der Löhne und Gehälter wird in jüngster Zeit massiv erhöht – über den Umweg von Arbeitszeitverlängerungen als Vehikel für Lohnsenkungen.

BELEGSCHAFTEN UNTER DRUCK

Einkommens-
verluste

Die betriebliche Lohn- und Arbeitszeitpolitik spielt in den unternehmerischen Umverteilungsstrategien eine ganz maßgebliche Rolle. Der Verweis auf stagnierende Umsätze und fehlende Gewinne hat im Ergebnis dazu geführt, dass nominale Lohnsteigerungen in den letzten Jahren äußerst niedrig ausfielen und die Beschäftigten de facto Reallohn einbußen hinnehmen mussten. Wie die Tarifabschlüsse in der Holz- und kunststoffverarbeitenden Industrie belegen, sind die Lohnzuwächse für die Holzbranche auch aktuell mit einer Sockelgröße von 1,5 % Lohnsteigerung äußerst niedrig. Das Lohnniveau anderer Branchen – man denke an den 3,5 %igen Tarifabschluss in der westdeutschen Stahlindustrie – bleibt trotz guter Bilanzen in 2004 und einer seit Jahren beständig ansteigenden Produktivität in der Holzindustrie unerreichbar.

Abbildung 22



Quelle: Statistisches Bundesamt / IG Metall (WTU)

Die durchschnittlichen Stundenlöhne in der Holzwerkstoffindustrie sind nach Berechnungen des Statistischen Bundesamtes in 2004 um 1,6 % gefallen. Dies ist zum Einen auf Kostenersparnisse der Unternehmen durch die Verringerung von Urlaubs-, Weihnachtsgeld- und Sonderzahlungen im Rahmen von Sanierungsvereinbarungen zurückzuführen. Aber auch die Verlängerung der Arbeitszeiten ohne Lohnausgleich ließ die Stundenlöhne sinken. Im Zusammenwirken mit einer erneut angestiegenen Produktivität sind die Lohnstückkosten rapide gefallen. 2004 haben sich diese in der Holzbranche mit minus 10,0 % besonders stark verringert.

**Prekäre
Beschäftigungs-
verhältnisse**

Um Lohnkosten zu senken werden verschiedene Instrumente von den Unternehmen gebündelt eingesetzt. Dazu zählen insbesondere:

- Beschäftigungsabbau durch Entlassungen und/oder Verzicht auf Neueinstellungen,
- Überstunden - bezahlt, mit reduzierten Zuschlägen, mit Zeitkonto,
- Betrieblich vereinbarte Mehrarbeit – bezahlt und unbezahlt,
- Reduzierung und Wegfall von Sonderzahlungen, Zulagen und Prämien,
- Beschäftigung von Leiharbeitnehmern/innen,
- Arbeitsvergaben in Form von Werkverträgen.

Einige Branchenunternehmen haben zudem damit begonnen, ihre Stammebelegschaften zu verkleinern mit dem Ziel, Personalkosten zu sparen. Hier besonders weit vorangeschritten ist die Glunz AG. Beschäftigte werden von den Lohnlisten im Werk gestrichen und zu der eigens neu gegründeten Logistik-Tochtergesellschaft TOOL ausgegliedert. Der Effekt für das Unternehmen: das „Serviceunternehmen“ TOOL beschäftigt die „übernommenen“ Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Rahmen eines eigenen TOOL Tarifvertrages zu ca. 20 % niedrigeren Löhnen im Verhältnis zum Tarifvertrag der Holzverarbeitenden Industrie Sachsen-Anhalt. Die Löhne sind jedoch bis zu 30 % höher als im regionalen Speditionsgewerbe. Bis Jahresende 2005 soll im Rahmen der Beschäftigungssicherung ein bundesweiter TOOL Tarifvertrag vereinbart werden.

**Längere
Arbeitszeiten**

Die seit Jahren abgebremste Lohnentwicklung ist begleitet von massiven Angriffen auf die tarifvertraglich geregelte Arbeitszeiten. Die seit 1995 durchgesetzte 35-Stunden-Woche im Westen bzw. die Tarifarbeitszeit von durchschnittlich 38 Wochenstunden im Osten gehören im betrieblichen Arbeitsalltag längst zur Vergangenheit.

Tabelle 3

Entwicklung der Wochenarbeitszeiten in ausgewählten Branchen		
Metall- und Elektroindustrie Westdeutschland	Bis 31.03.1985 Ab 01.04.1985 Ab 01.04.1988 Ab 01.04.1989 Ab 01.04.1993 Ab 01.04.1995	40 38,5 37,5 37 36 35
Druckindustrie Westdeutschland	Bis 31.03.1985 Ab 01.04.1985 Ab 01.04.1988 Ab 01.04.1989 Ab 01.04.1995	40 38,5 37,5 37 35
Säge- und Holzverarbeitende Industrie Bayern	Bis 31.03.1988 Ab 01.04.1988 Ab 01.04.1990 Ab 01.03.1993 Ab 01.03.1994 Ab 01.03.1995 Ab 01.03.1996 Ab 01.03.1997 Ab 01.03.1998	40 39 38 37,5 37 36,5 36 35,5 35
Holzverarbeitende Industrie Sachsen	Bis 31.01.1991 Ab 01.02.1991 Ab 01.01.1996	43,75 40 38

Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit, Tarifvertragliche Arbeitsbedingungen im Jahr 2004 (31.12.2004)

Insbesondere seit 2004 und somit zu einem Zeitpunkt, in der die Holzbranche insgesamt neuen Auftrieb erhielt, sind die Arbeitszeiten – bezahlt und immer mehr auch unbezahlt – in fast allen Unternehmen heraufgesetzt worden. Die de-facto-Arbeitszeit in vielen Unternehmen beträgt heute inkl. Überstunden 40 Wochenstunden und mehr.

Gleichzeitig hat sich die Verteilung der insgesamt höheren Wochenarbeitszeit durch Mehrschichtsysteme und Überstunden gravierend verändert. Die 5-Tage-Woche ist eine immer seltener werdende Ausnahme. Und statt die „Stammbelegschaften“ durch zusätzliche Personaleinstellungen zu stärken, gehen immer mehr Betriebe dazu über, mit Leiharbeitnehmern und Werkvertrags-Beschäftigten Engpässe auszugleichen und mobile Einsatzreserven von außerhalb verfügbar zu haben.

Diese Entwicklungen sind keinesfalls neu – werden sie doch von den Branchenbetrieben seit Jahren erprobt und angewendet.

Die aktuellen Kontroversen um Arbeitszeiten und Arbeitszeitverlängerungen sind ein alarmierendes Signal für rückwärtsgerichtete Strategien der Unternehmen.

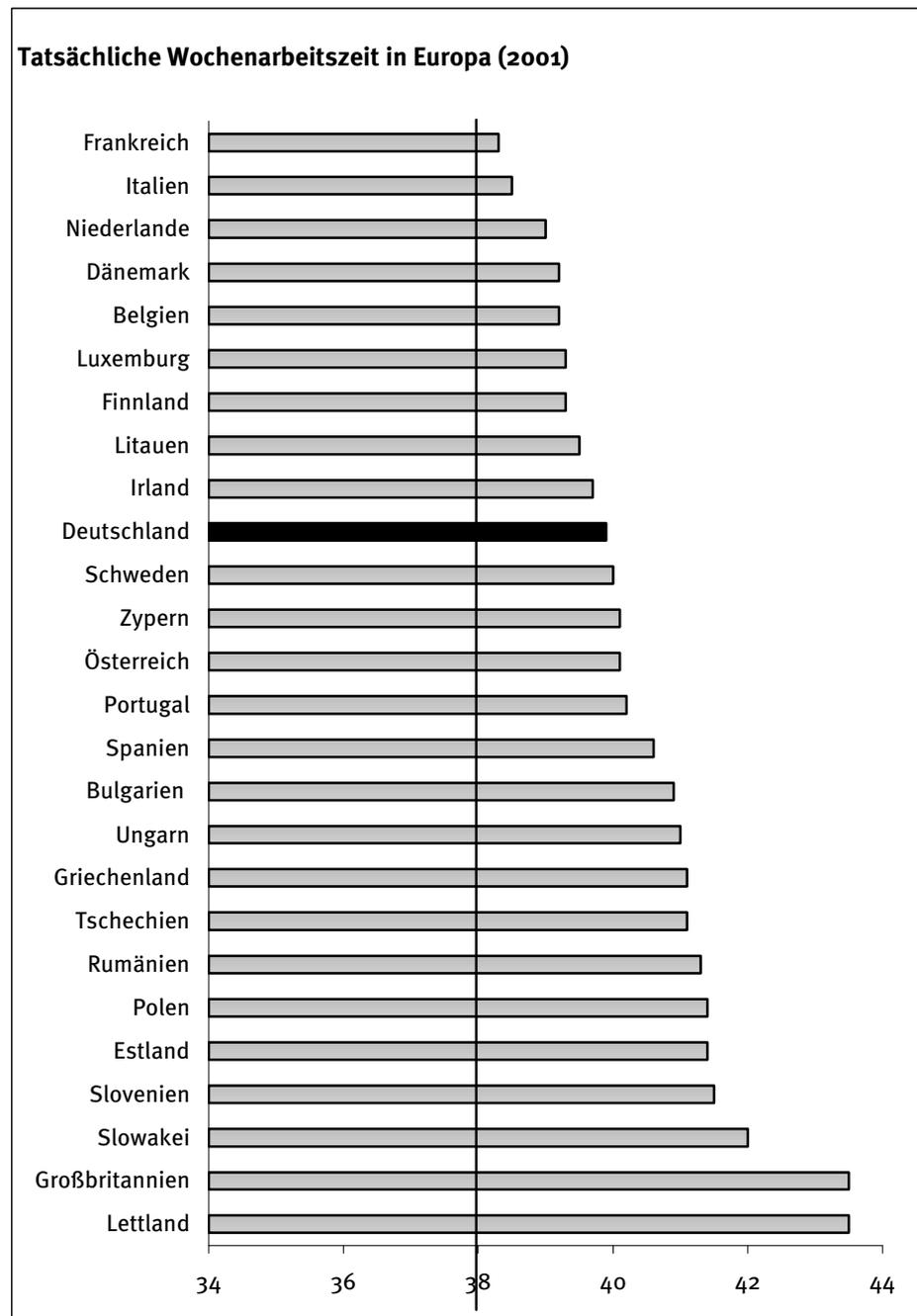
Von Seiten der Arbeitgeber werden in dieser Auseinandersetzung stets gleichlautende Parolen und Legenden in die Debatte geworfen. Eine häufig gebrauchte „Klage“ ist: „Die Deutschen arbeiten zu wenig“.

In der Befürwortung längerer Arbeitszeiten wird dann mit dem angeblich geringeren Arbeitszeitvolumen in Deutschland, gemessen an anderen europäischen Ländern, argumentiert. „Die Arbeitnehmer genießen hier zu Lande die kürzesten Arbeitszeiten rund um den Globus“ – so das arbeitgebernahe Institut der deutschen Wirtschaft in 2003. Und Siemens-Chef Heinrich von Pierer behauptet: „Fast auf der ganzen Welt wird länger gearbeitet als bei uns“ (FR vom 27.07.2004).

**Die tatsächliche
Wochenarbeitszeit
in Deutschland
liegt bei 40 Stunden
und mehr**

Tatsache ist, dass in den meisten westeuropäischen Ländern kürzere Arbeitszeiten gelten als in Deutschland. Die tatsächliche, durchschnittliche Wochenarbeitszeit hierzulande lag schon 2001 bei 39,9 Stunden je Woche. In den meisten unserer Nachbarländer – so in Frankreich, Italien, Dänemark und den Niederlanden – wird kürzer gearbeitet.

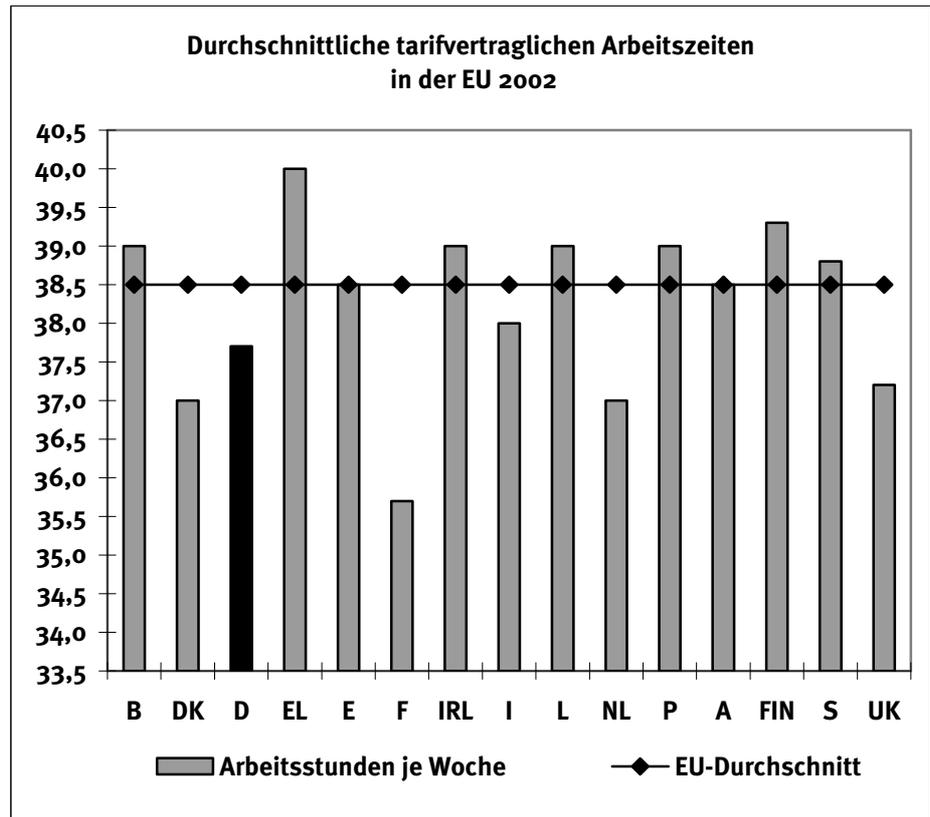
Abbildung 23



Quelle: European industrial relations observatory on-line

Nicht anders der Vergleich der tarifvertraglichen Arbeitszeitregelungen. In 2002 lag die tarifliche Wochenarbeitszeit in Deutschland bei durchschnittlich 37,7 Stunden. Nach neueren Umfragen der Hans-Böckler-Stiftung arbeiten Vollzeitbeschäftigte derzeit im Schnitt sogar 42 Stunden. Mit diesen Werten befindet sich Deutschland nicht wie behauptet am Ende der europäischen Arbeitszeitskala, sondern auf einem mittleren Platz von allen EU-Staaten.

Abbildung 24



Quelle: Institut Arbeit und Technik, IAT-Report 2003-07

**Folienvortrag von
Eugen Spitznagel
auf der Fachtagung für
Betriebsräte in der
Holzwerkstoffindustrie
am 20./21. April 2005
in Darmstadt**

**Arbeitszeitverlängerung
schafft nicht automa-
tisch mehr
Arbeitsplätze**

Ebenfalls von Arbeitgeberseite immer wieder zu hören ist das „Argument“: „Längere Arbeitszeiten sichern und schaffen Beschäftigung“. Auch in diesem Punkt ist die bundesdeutsche Wirklichkeit eine ganz andere. Im Prinzip sind sich die Arbeitsmarktexperten einig: Länger arbeiten bei gleichem Lohn führt nicht zu mehr Beschäftigung. Im Gegenteil: „Für den derzeitigen Arbeitsmarkt werde dies sogar eher zur Belastung“ – so Eugen Spitznagel vom Nürnberger Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). „Die Mehrzahl der Betriebe erwarte von einer Verlängerung der Arbeitszeit keine zusätzlichen Arbeitsplätze. In Problembranchen werde der Druck, Personal abzubauen, sogar noch zunehmen“.

Das IAB hat im Rahmen eigener Erhebungen in 2003 bei den Betrieben nachgefragt, welche Beschäftigungseffekte bei einer Arbeitszeitverlängerung von zum Beispiel 2 Stunden pro Woche ohne Lohnausgleich erwartet werden. Danach erklären 5 % der Betriebe mehr Personal einstellen zu wollen – 12 % wollen danach Arbeitsplätze abbauen und mit weniger Personal auskommen. 74 % erwartet keinerlei beschäftigungspolitische Auswirkungen.

Das Fazit der IAB-Studie lautet: Längere tarifliche Arbeitszeiten könnten zwar einzelnen Betrieben helfen - sie würden den Arbeitsmarkt momentan insgesamt aber nicht entlasten.

Die Arbeitszeiten in Deutschland wären zu unflexibel! Schuld daran seien der Flächentarifvertrag und die unnachgiebige Haltung der Gewerkschaften! Auch solche Parolen der konservativen Vertreter aus Wirtschaft und Politik sind durch die Praxis umfassend widerlegt.

Auch hierzu hat das IAB bei Unternehmen nachgefragt: Wie flexibel sind die Arbeitszeiten wirklich?

Die wichtigsten Ergebnisse:

- Rund 40 % aller Beschäftigten arbeiten im Rahmen eines Zeitkontos.
- Rund 85 % der Unternehmen können die Betriebszeiten unterjährig den Marktgegebenheiten anpassen.
- 84 % davon variieren bei Bedarf die Arbeitszeit (zum Vergleich der EU-Durchschnitt: 70 %).
- Mittels Öffnungsklauseln können Betriebe von den tariflichen Arbeitszeiten abweichen (Arbeitszeitkorridore).

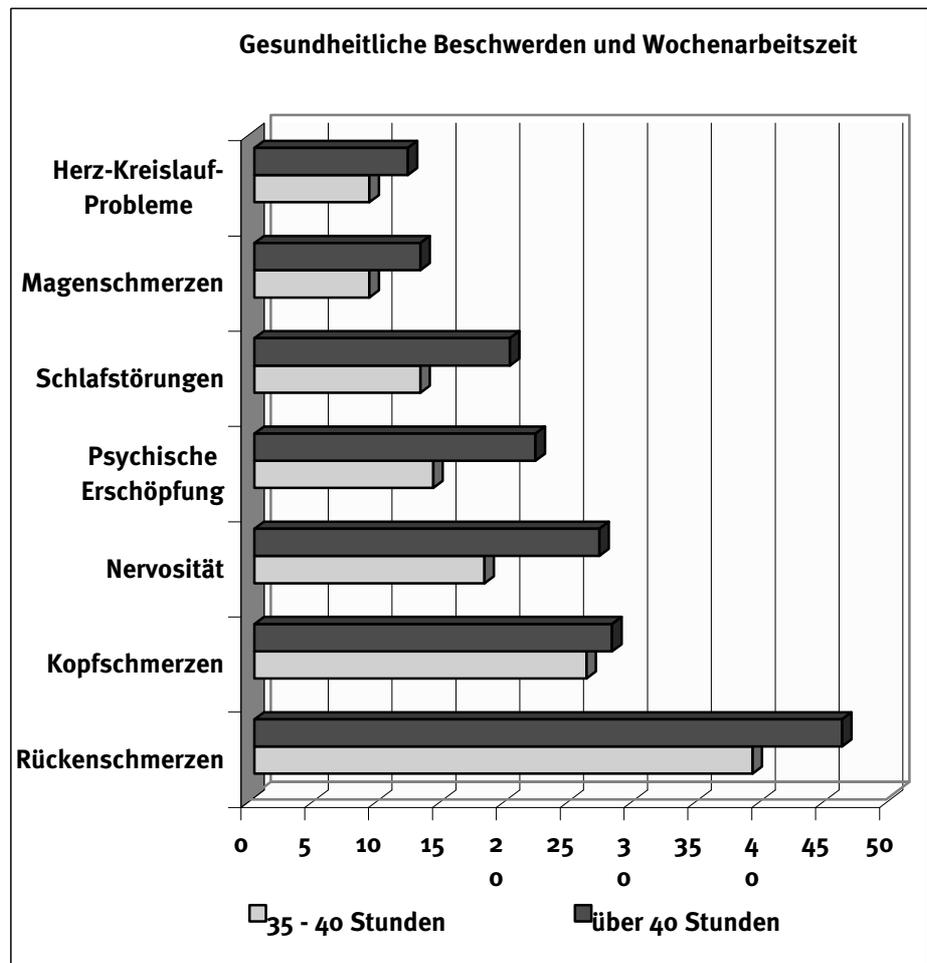
Die „Klagen“ der Arbeitgeberseite wegen der angeblich fehlenden Flexibilität bei den Arbeitszeitregelungen sind propagandistischer Natur und dienen in erster Linie dazu, das Tarifvertragssystem insgesamt einzuschränken, um ungehindert und unkontrolliert Arbeitszeitverlängerungen besser durchsetzen zu können.

Mehr Arbeitsbelastungen

Im Zuge von arbeitsorganisatorischen Veränderungen mit Wechsel- schichtsystemen und den inzwischen erfolgten Heraufsetzungen der Tages- und Wochenarbeitszeiten sind die Arbeitsbelastungen in der Branche erheblich angestiegen.

In der Tendenz gilt: Während die produktionsseitigen und stofflichen Gesundheitsbelastungen durch Verbesserungen am Arbeitsplatz und an den Maschinen eher rückläufig sind, nehmen die arbeitszeitbedingten Beeinträchtigungen und gesundheitlichen Risiken aus Arbeitsverdichtungen und längeren Wochenarbeitszeiten erheblich zu.

Abbildung 25



Quelle: ISO-Studie Arbeitszeit 2003 / IGM Projekt „Gute Arbeit“

Andrea Fergen, Projekt „Gute Arbeit“, IG Metall Vorstand, Frankfurt, zu den gesundheitlichen Folgen und Spätwirkungen von Arbeitszeitverlängerungen

Neben den Akutproblematiken wie wachsender Arbeitsstress, psychische, physische und psychosomatische Erkrankungen, erhöhte Gefahren- und Unfallrisiken am Arbeitsplatz und die Häufung von Kurzeiterkrankungen ohne Krankmeldung sind es vor allem die gesundheitlichen Langzeitschädigungen und Spätfolgen, die stärker ins Blickfeld genommen werden müssen.

Auch die Einschränkung von persönlicher Freizeit, der Verlust an sozialen Kontakten und der Mangel an gesellschaftlichen, kulturellen und privaten Ausgleichsaktivitäten sind negative Folgen von Mehrarbeit und ungünstigen Schichtmodellen. Den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern fehlt immer mehr Zeit, ihre Arbeitskraft zu regenerieren und am gesellschaftlichen Zusammenleben außerhalb von Betrieb und Arbeit teilzuhaben.

**Jürgen Klute,
Sozialpfarrer, in
seinem Vortrag
auf der Fachtagung
am 20./21. April**

„Freizeit als Gegenüber zur notwendigen und belastenden Erwerbsarbeit ist die Voraussetzung dafür, dass Menschen zu sich selbst kommen können und dafür, dass Arbeit mitbestimmt/mitgestaltet werden kann und nicht als Disziplinierungs- und Herrschaftsinstrument missbraucht wird.“

Arbeitsmediziner und Gesellschaftswissenschaftler warnen daher vor den Folgen un geregelter und unkontrollierter Arbeitszeitverlängerungen für die Beschäftigten. Angesichts der schon heute erreichten Belastungsgrößen ist nicht Ausweitung und Mehrarbeit, sondern die weitere Verkürzung der tariflichen Wochenarbeitszeit auf weniger als 35 Wochenstunden aus arbeitsmedizinischer Sicht erforderlich.

Solange dies nicht der Fall ist, muss der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz in der Arbeitszeitpolitik stärkere Beachtung und Anwendung finden, um den individuellen Gesundheits- und Schutzinteressen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer besser gerecht zu werden. Zu fordern ist insbesondere, dass betriebliche Arbeitszeitmodelle auf zusätzliche Belastungsfaktoren hinterfragt werden.

**„Der Arbeit ein
gesundes Maß
geben“**

Mit dem Projekt „Gute Arbeit“ hat die IG Metall eine Initiative für gesundheitsverträgliche Formen der Arbeits- und Arbeitszeitgestaltung gestartet. Mit Hilfe eines vollelektronisch arbeitenden „Arbeitszeit-TÜV“ kann ein individuelles Profil mit einer persönlichen Gefährdungsanalyse zu den Risiko- und Belastungsfaktoren aus der persönlichen Arbeitsumgebung erstellt werden. Die mitgelieferte Auswertung gibt Auskunft zu den kritischen Belastungsfaktoren aus der Arbeitszeitgestaltung.

Der Fragebogen und weitere Informationen können unter der Adresse <http://igmetall.de/themen/gutearbeit/arbeitszeittuev.html> herunter geladen werden.

**Kollektive
Interessenvertretung
unter Druck**

Das Kapital in der Bundesrepublik – und damit nicht nur die Unternehmen in der Holzwerkstoffindustrie – ist angetreten, um auf breiter Front die Sozial- und Arbeitsinteressen der abhängig Beschäftigten einzuschränken. Mit diesem Generalangriff soll die in der Vergangenheit ausgleichend wirkende Schutz- und Gestaltungsfunktion des Flächentarifvertrags geschwächt, die Vertretungsmacht der Gewerkschaften betrieblich ausgehebelt und die Einschränkung von Arbeitnehmerrechten insgesamt durchgesetzt werden.

Die aktuellen Konflikte um die Verlängerung der Wochenarbeitszeit ohne Lohnausgleich sind insoweit Teil einer unternehmerischen Gesamtstrategie, mit denen die Bedingungen der Kapitalverwertung auf Kosten der Beschäftigten nachhaltig verbessert werden sollen.

Ein entscheidender Schritt in diese Richtung ist die Zermürbung und schließlich Schwächung der hierzulande traditionell stark entwickelten Formen betrieblicher und gewerkschaftlicher Interessenvertretung. Die erfolgreich praktizierte Kooperation von Betriebsräten und Gewerkschaften ist aktuell wachsenden Angriffen ausgesetzt.

Das Kalkül der Arbeitgeber: mit geschwächten Gewerkschaften und im „Häuserkampf“ um jedes einzelne Unternehmen oder in jedem einzelnen Werk isolierten Betriebsräten können Lohnsenkungsstrategien am Ehesten durchgesetzt werden. Der historische Erfolg der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung, Vereinzelung und Konkurrenz innerhalb der abhängig Beschäftigten zugunsten einer solidarischen und kollektiven Organisation und Vertretung von Interessen abgelöst zu haben, droht Einbrüche zu erleiden. Ergebnis wäre dann die Entsolidarisierung innerhalb der Belegschaften und zwischen verschiedenen Unternehmensstandorten.

Wenn es ein Lernen aus den historischen Konflikten und Entwicklungen in der gewerkschaftlich organisierten Arbeiterschaft gibt, dann zählen hierzu zwei Erfahrungen, die sich in unterschiedlichen Konfliktkonstellationen als allgemeingültig und richtig erwiesen haben:

Die erste: Niederlagen bei der Durchsetzung von Sozial- und Arbeitsinteressen der abhängig Beschäftigten – gleichwohl ob in politischen, gesellschaftlichen oder betrieblichen Auseinandersetzungen - waren immer auch das Ergebnis von Spaltung, Schwächung und Uneinigkeit innerhalb der Arbeiterschaft.

Die zweite: Fortschritt und Erfolg im Kampf um Arbeitnehmerinteressen – als Beispiel sei an die Durchsetzung des 8-Stunden-Arbeitstages oder der 35-Stunden-Arbeitswoche erinnert – sind immer dann möglich gewesen, wenn Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen solidarisch, organisiert und mit festen Zielen gehandelt haben.

Die gegenwärtigen Konflikte – zugegebenermaßen auch Niederlagen – in den Auseinandersetzungen um Arbeitszeitverlängerungen zum Zwecke der Lohnsenkung sind - in historischen Verläufen betrachtet – eine akute Schwächeperiode mit defensiven Handlungspositionen von Belegschaften, Betriebsräten und Gewerkschaften.

Um diese Defensivsituation zu überwinden und betrieblich verloren gegangenes Terrain zurück zu gewinnen, braucht es strategische und programmatische Veränderungen in der gewerkschaftlichen Betriebspolitik mit einer auf die gegenwärtigen Kräfteverhältnisse neu ausgerichteten, aktiven betrieblichen Tarifpolitik.

Eckpunkte für die strategische Neuausrichtung in diesem Sektor finden sich im Anhang dieses Reports dokumentiert. Dort zu finden: das Referat von Reinhard Hahn aus der IGM-Vorstandsverwaltung, gehalten auf der tarifpolitischen Tagung der IGM am 3./4. März 2005 in Braunschweig zum Thema: „Die neue Rolle der Betriebspolitik in betrieblichen (tariflichen) Auseinandersetzungen“.

HERAUSFORDERUNGEN UND ZUKUNFTSFRAGEN FÜR DIE BRANCHE

INTERNATIONALE VERFLECHTUNGEN DER EUROPÄISCHEN HOLZWERKSTOFFINDUSTRIE

Trend nach Osten

Die Binnenverlagerung der HWS-Schwerpunkte in Deutschland ist eingeflochten in einen gesamteuropäischen Trend der West-Ost-Verlagerung. Die wirtschaftlichen Verflechtungen mit Mittelosteuropa haben bis 2005 weiter zugenommen. Dabei kann zwischen zwei Stufen der Branchenausweitung nach Osteuropa unterschieden werden.

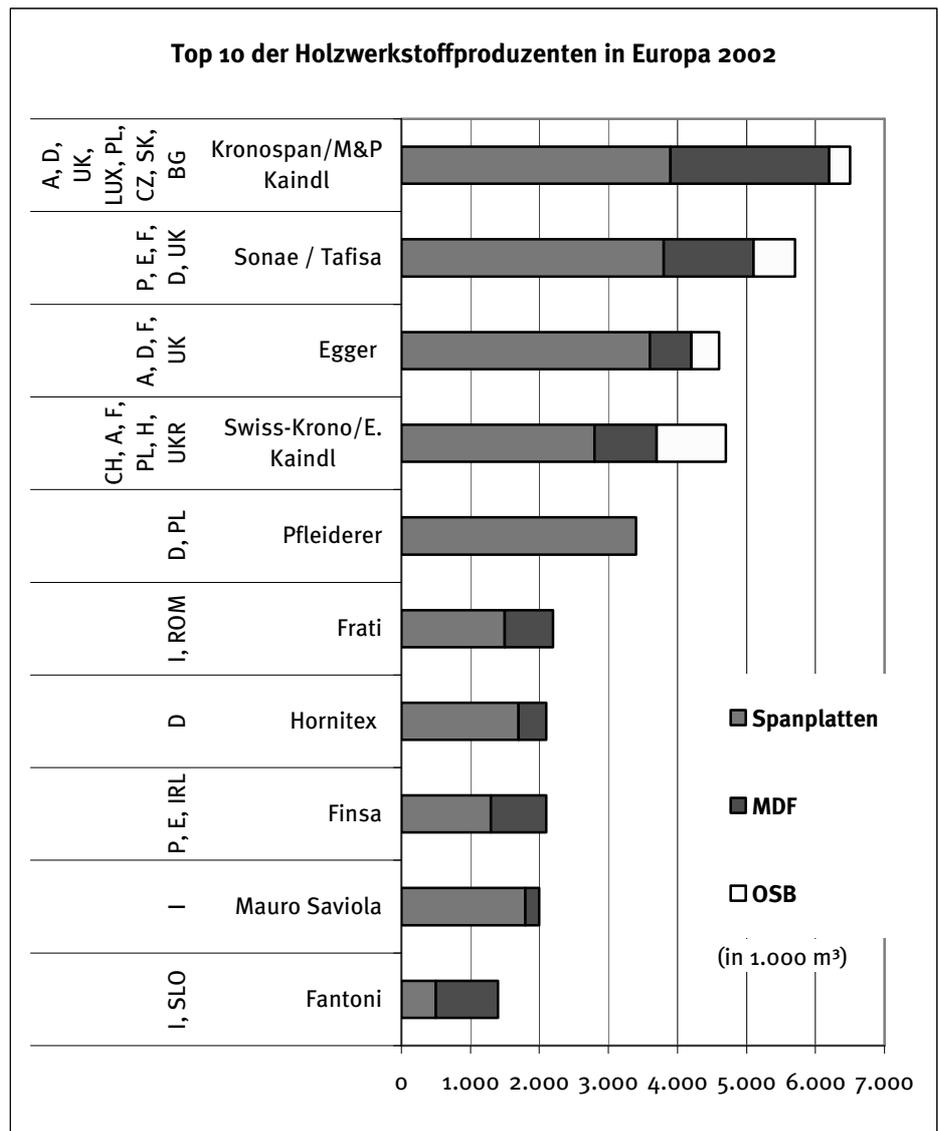
Seit den 1990-er Jahren haben die HWS-Konzerne erhebliche Auslandsinvestitionen in die neuen Märkte in Polen, Tschechien, der Slowakei, Ungarn, Rumänien und Bulgarien getätigt. Selbst Mittelständler wie der Spanplattenhersteller Nolte sind inzwischen mit einem polnischen Werk in Osteuropa vertreten. Dieser Schritt in die osteuropäischen Nachbarländer ist heute im Wesentlichen abgeschlossen. Einige Neuinvestitionen in diesen Ländern – z.B. der Pfeleiderer AG in Polen und der Kronospan Gruppe in Tschechien, Ungarn und Polen - zielen hauptsächlich auf die Verstärkung der europaweit nachgefragten Sortimente bei den Produkttypen MDF und OSB.

Zwischenstopp in Russland

In einem weiteren Schritt verlagern sich die Neuinvestitionen bei Holzwerkstoffen zur Zeit zentral auf das Gebiet der früheren Sowjetunion. Über die Ukraine ist die Branche in 2005 endgültig in Russland angekommen. Alle Europa-Konzerne haben entsprechende Investitionsprojekte in Russland auf den Weg gebracht.

Die **Schweizer Krono-Gruppe** hatte schon Ende 2000 ein Spanplattenwerk in Lviv (Lemberg) / Ukraine übernommen (Kronolviv). Ebenfalls noch in 2000 folgte die Beteiligung an einem weiteren ukrainischen Spanplattenhersteller. Ende 2001 kam dann der Schritt nach Russland mit der Übernahme eines ehemaligen Holzbearbeitungskombinates in Scharija (Region Kostroma). Nach der Umfirmierung in Kronostar GmbH werden seitdem schrittweise verschiedene Produktionslinien aufgebaut: in 2003 der Start mit Spanplatten, ab 2004 verstärkt durch eine MDF-Linie mit einer Kapazität von 1.200 m³ pro Tag. Daneben besteht eine Laminatbodenproduktion. Eine OSB-Anlage ist geplant. Die Krono-Gruppe investierte bislang rund 106 Mio. Euro in den Aufbau dieses Standorts. Nach dem Endausbau verfügt die Swiss Krono zusammen mit dem Kronopol-Komplex im polnischen Zary über zwei leistungsstarke Holzwerkstoffzentren in Osteuropa, in denen verschiedene Holzwerkstofftypen und veredelte Produkte als integrierte Produktionen an jeweils einem Standort hergestellt werden. Allein in Scharija sollen zukünftig rund 1 Mio. m³ Holzwerkstoffe pro Jahr produziert werden.

Abbildung 26



Quelle: Cluster-Studie NRW 2002

Die **österreichische Kronospan-Gruppe** bündelt ihre Russland-Aktivitäten seit 2002 bei der neu gegründeten Kronospan-Russia. In Egoviersk hat der Konzern seitdem rd. 200 Mio. Euro investiert. Seit 2003 wird in Egoviersk produziert. Begonnen wurde mit MDF/HDF-Produkten, Melaminbeschichtungen und einer Fußbodenproduktion. Ende 2004 betrug die MDF/HDF-Kapazität bereits rd. 400.000 m³ jährlich. In den nächsten Jahren wird der Komplex weiter ausgebaut. Hinzukommen sollen u.a. eine Leimproduktion, Spanplatten, OSB, Bauelemente, Wand- und Deckenpaneelen und die Herstellung von Möbelrückwänden. Insgesamt will Kronospan rd. 500 Mio. Euro in diesen Standort investieren.

Egger hat seine Osteuropa-Präsenz gleichfalls in Russland konzentriert. Ursprüngliche Expansionspläne für China und Nordamerika wurden hierfür erst mal zurückgestellt. Seit 2003 verfügt das Unternehmen über ein

Spanplattenwerk in Shuja, 200 km nordöstlich von Moskau. Dort wurden bereits 60 Mio. Euro investiert – für eine Spanplattenproduktion mit einer Leistung von rd. 250.000 m³ pro Jahr, für eine Beschichtungsanlage und ein eigenes Logistik-Zentrum für Osteuropa. Eine zweite Ausbaustufe zur Herstellung von MDF, OSB und Laminatfußboden ist geplant. Insgesamt will Egger rd. 300 Mio. Euro in den Standort Shuja investieren.

Der deutsche **Pfleiderer-Konzern** – bislang nur in Polen aktiv – zieht nach. Spätestens 2006 soll die Spanplatten-Produktion im russischen Nowgorod anlaufen. Rund 60 Mio. Euro will Pfleiderer in diesem Jahr in dieses Projekt investieren. Im großen Stil werden zudem stillgelegte Anlagen nach Nowgorod verlagert u. a. Anlagen aus dem stillgelegten Werk in Rheda-Wiedenbrück.

DIE DEUTSCHE HOLZWERKSTOFFINDUSTRIE ALS EIN GLOBALISIERUNGSOPIFER ?

Holzwerkstoffindustrie und Globalisierung

Die wirtschaftliche Globalisierung und damit die internationalen Verflechtungen der Produktionen und Märkte haben die Holzwerkstoffindustrie umfassend erreicht. Im Zuge dieser Expansion hat die Konzentration der Unternehmen auf wenige, international aufgestellte Holzwerkstoff-Produzenten seit den 1990-er Jahren weiter zugenommen. Die größten Branchenunternehmen in Europa beherrschen heute den HWS-Markt von Portugal im Süden bis Russland im Osten. Allein für die Rohspanproduktion halten die 5 größten Unternehmen einen Anteil von über 45 %.

Dabei sind die Standortabhängigkeiten und Marktverflechtungen in der Holzwerkstoffindustrie produktseitig weniger intensiv ausgeprägt als in anderen holzverarbeitenden Teilbranchen, z.B. in der Möbelwirtschaft. Standortschließungen in Deutschland aus dem Grund von Produktverlagerungen durch die Aufspaltung von Wertschöpfungsketten sind in der HWI selten anzutreffen. Globalisierung vollzieht sich in der Holzwerkstoffindustrie als wirtschaftliche Expansion in neue Märkte und als Aufbau neuer Produktionsstandorte in den ausländischen Wirtschaftsregionen.

Neue Standorte und Märkte im Ausland

Internationale Operationen in der Holzwerkstoffindustrie müssen auf grenzübergreifenden Intrahandel mit Holzwerkstoffprodukten wenig Rücksicht nehmen. Die Vorgehensweise – ob zuvor in den neuen EU-Mitgliedstaaten oder jetzt in Russland – läuft hinaus auf eine vom Produktkreislauf auf dem deutschen Teilmarkt unabhängige Markterschließung durch Investitionen in leistungsfähige Auslandsproduktionen. Im Unterschied zur Möbelindustrie, die Teile ihrer Wertschöpfungskette und hier insbesondere die arbeits- und lohnintensiven Produktionsteile ins Ausland verlagert hat, werden Plattenwerkstoffe mit identischen Qualitäten dort produziert, wo Nachfrage und damit Wachstumspotenzial gegeben ist.

Entscheidend für den Produktionsstandort im Ausland sind hier in erster Linie

- die ausreichende Verfügbarkeit von und der sichere Zugang zu Rohstoffen,
- das Wachstum auslandsregionaler Nachfrage durch plattenverarbeitende Industrien (z. B.) und
- die positive mengenmäßige und qualitative Marktentwicklung in ausländischen Wirtschaftsräumen.

Wenn diese Faktoren gegeben sind, werden Holzwerkstoffproduktionen in den auch weiter entlegenen Wirtschafts- und Wachstumsmärkten neu aufgebaut. Dabei ist eine produktseitige Verklammerung mit den „Stamm-betrieben“ in Deutschland nicht zwingend erforderlich. Und spätestens dann, wenn der anfängliche Qualifikations-, Technik- und Know-how-Transfer in die neuen Auslandsstandorte abgeschlossen ist, sind die „alten“ Betriebe für die Aktivitäten am „neuen Markt“ ohne besondere Bedeutung.

Standorte und Investitionen wandern nach Osten

Aus dieser Produktions- und Marktstruktur heraus ist es für die HWI wesentlich einfacher, moderne Produktionsstätten im Ausland komplett neu aufzubauen, als einen aufwendigen wie teuren internen Handel mit unterschiedlichen Qualitäts- und Verarbeitungsstufen bei Platten zu betreiben. Insoweit existiert ein nur eingeschränkter Exportradius für Platten aus inländischer, deutscher Produktion. Exportregionen sind in erster Linie die an Deutschland angrenzenden europäischen Wirtschaftsregionen. Der aktuelle Exporthöchststand nach Osteuropa mit neuen Absatzmärkten in den GUS-Ländern wird langfristig eher wieder absinken. Dies umso mehr, als alle international tätigen Konzerne begonnen haben, mit neu errichteten Werken in den postsowjetischen Ländern Fuß zu fassen.

Wie sicher sind die deutschen Standorte?

Damit wird die Internationalisierung der Branche mit zukünftig weiter stark wachsenden Auslandsinvestitionen in Osteuropa, besonders auch im europäischen und asiatischen Russland, zu einer Einschränkung der Produktions- und Absatzmengen an deutschen Standorten führen. Langfristig wird dies die weitere Abschmelzung der Kapazitäten im „alten Europa“ nach sich ziehen.

Im Vorgriff auf diese Entwicklungen versuchen die deutschen Holzwerkstoffproduzenten derzeit massive Kostensenkungen in der deutschen Inlandsproduktion durchzusetzen, um Kosten- und damit Wettbewerbsvorteile im langfristig weiter schrumpfenden Inlandsmarkt zu erzielen. Aus diesem Grund ist auch zu erwarten, dass weiterhin Markt- und Machtkonzentration durch aggressiven Verdrängungswettbewerb innerhalb der deutschen Branche stattfindet.

Im Ergebnis hierzu ist keinesfalls auszuschließen, das als unproduktiv und zu teuer eingestufte Werke verkleinert oder ganz geschlossen werden.

Kostensenkungsstrategien im Inland Konflikte in der Branche

In jedem Fall sind die führenden Holzwerkstoff-Unternehmen entschlossen, die bereits eingeleiteten Umbrüche im Zuge der Globalisierung mit radikalen Verschlechterungen für die hier verbliebenen Belegschaften zu verbinden. Die aktuellen Konflikte um Arbeitszeitverlängerungen und unbezahlte Mehrarbeit stehen hier als Beispiel. Es geht um Zugeständnisse der Arbeitnehmerschaft durch den Verzicht auf bisherige Ansprüche und insge-

samt um die Schwächung der bestehenden Formen kollektiven Interessenausgleichs mit branchenweiten Regelungen und der gewerkschaftlichen Vertretung von Arbeitnehmerinteressen im Betrieb. Die aktuellen Versuche, das Solidarprinzip und die gewerkschaftliche Verhandlungsmacht durch Rückverlagerung tarifpolitischer Fragen auf die Betriebsparteien einzuschränken, zielen auf grundlegende Weichenstellungen in Richtung auf einen weitergehenden Abbau von Arbeitnehmerrechten im Betrieb.

Kapitalismus pur ?

Der jüngste Arbeitszeitkonflikt bei der Pfeleiderer AG steht in dieser Hinsicht stellvertretend für den Abschied von Wirtschaftsunternehmen aus der sozialen Verantwortung und wirtschaftlichen Vorsorge für die im Unternehmen Beschäftigten. Das Handeln des Pfeleiderer-Managements ist im negativen Sinne „stilprägend“ – bei dem Verfall der Unternehmenskultur und dem „erpresserischen“ Umgang mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, mit Betriebsräten und Gewerkschaften.

Insoweit sind es nicht allein die sog. „Heuschrecken“ des internationalen Finanzkapitals, die das Sozial- und Wirtschaftsmodell in Deutschland angreifen – es sind auch wirtschaftlich erfolgreiche Unternehmen wie die Pfeleiderer AG, die sich – um Profite zu steigern – aus ihrer sozialen Verantwortung verabschieden und die Schwächung des Standortes Deutschland in Kauf nehmen.

Die Holzwerkstoffindustrie in der Standortfalle?

Für die „altindustriellen“ westdeutschen Standorte besteht kaum räumliches Erweiterungspotenzial. Expansive Strategien mit Erweiterungsinvestitionen sind daher auch nur begrenzt möglich. Standortverbesserungen sind hier in erster Linie mit Umstrukturierung bei der vorhandenen Produktausrichtung und mit Neuentwicklungen bei Produkten, Verfahren, Prozessabläufen zu erreichen. Eine wesentliche Voraussetzung für die dringend erforderliche Erneuerung im betrieblichen Bestand ist die Abschmelzung von Überkapazitäten bei Spanplatten – allerdings nicht durch Schließung und Stilllegung von Werken, sondern durch Umbau der Produktion, durch Innovation und Entwicklung neuer Produkte.

Ohne diese allmähliche Umstrukturierung drohen die Standorte in Deutschland im internationalen Wettbewerb langfristig zu unterliegen. Auf Anpassungsdruck im konkurrierenden Inlandsmarkt reagieren die HWS-Unternehmen bislang in erster Linie mit ersatzlosem Kapazitätsbau und Betriebsschließungen. Auf kurze Sicht ist mit diesem Vorgehen durchaus eine zeitlich begrenzte Beruhigung im Wettbewerb zu erreichen. Nach den Entwicklungen der letzten Jahre ist dieser Balancezustand allerdings immer wieder in einen neu ansetzenden Verdrängungswettlauf übergegangen. Umbau- und Restrukturierungsmaßnahmen mit einem veränderten Pro-

duktangebot, neuen Verfahrenstechnologien oder besserem Service für nachgelagerte Produktionen und Abnehmer, sind in den industriepolitischen Aktivitäten der Branchenunternehmen hingegen bisher nicht vorgesehen.

Ein regionales Branchenkonzept, in dem konventionelle und neue Produkte zu einem modernen und zukunftsfähigen Standortprofil zusammen geführt werden, ist nicht erkennbar. Kernkompetenzen der jeweiligen Standorte werden nicht identifiziert und mit Zukunftsentwicklungen verbunden. Die vorhandene Branchenspaltung mit überwiegenden Monostrukturen in den alten Bundesländern auf der einen – und integrierten Produktionen in den neuen Ländern, in den mittel- und osteuropäischen EU-Staaten und demnächst auch in den GUS-Ländern auf der anderen Seite – wird sich unter solchen Umständen auch zukünftig eher weiter verfestigen.

Um hier wirksam gegenzusteuern, wird eine Innovations- und Standortoffensive mit breiter Beteiligung durch Belegschaften, IG Metall, Unternehmen, Verbände, Politik für das alte Bundesgebiet benötigt und von den Betriebsräten gemeinsam mit der IG Metall gefordert.

Die Holzwerkstoffindustrie in der Exportfalle ?

Die immer noch starke Stellung der Holzwerkstoffindustrie innerhalb der deutschen Holzindustrie gründet ganz überwiegend im Export. Die Exportquote bei Holzwerkstoffen beträgt inzwischen mehr als ein Drittel vom Gesamtumsatz. So steigerte die Glunz AG allein in 2004 ihren Exportanteil nur nach Osteuropa auf beachtliche 37 %.

Der Exportraum „Europa“ droht kleiner zu werden

Für die Inlandsentwicklung der Branche entsteht die Frage, ob diese Exportzahlen zukünftig gehalten oder gar noch weiter gesteigert werden können. Ganz entscheidend wird sein, ob die Marktaufnahmefähigkeit in Asien und China zugunsten hiesiger Exportchancen weiter wachsen wird. Die Belieferung dieser Märkte von Deutschland aus ist nicht einfach zu leisten. Zumindest für das Hauptprodukte Spanplatte gilt eine Transportsensitivität mit einem regional eingeschränkten Transportradius von ca. 800 km. Aus diesem Grund sind weiter gelegene, internationale Absatzmärkte von Deutschland aus ökonomisch kaum zu bedienen. Folgerichtig ziehen die Holzwerkstoff-Unternehmen mit ihren Produktionen nach Osten.

Für den Osteuropa- und Russland-Markt der in Deutschland produzierenden Unternehmen sind deshalb durchaus gegenläufige Trends zu erwarten. Mit den dort bereits durchgeführten Investitionsprojekten ist der Exportraum „Europa“ kleiner geworden.

Deutsche und internationale Direktinvestitionen in osteuropäischen und demnächst wohl auch in den asiatischen Ländern werden daher langfristig durchaus eine Abschwächung der bislang stetig angewachsenen Exportleistung zumindest in diese erreichbaren Märkte bewirken.

Zugespißt formuliert: Mit jeder neuen Investition deutscher HWS-Unternehmen in Osteuropa, Russland und Asien sägt die Branche an ihrem „Exportast“, der aktuell den entscheidenden Beitrag zum Umsatzwachstum bei HWS-Produkten leistet.

Die Exportorientierung der deutschen HWS-Branche muss mit gleichzeitig einzuleitenden Innovationsprozessen hierzulande verbunden werden, um Standorte und Beschäftigung in Deutschland sicherer zu machen.

Die Holzwerkstoffindustrie in der Investitionsfalle ?

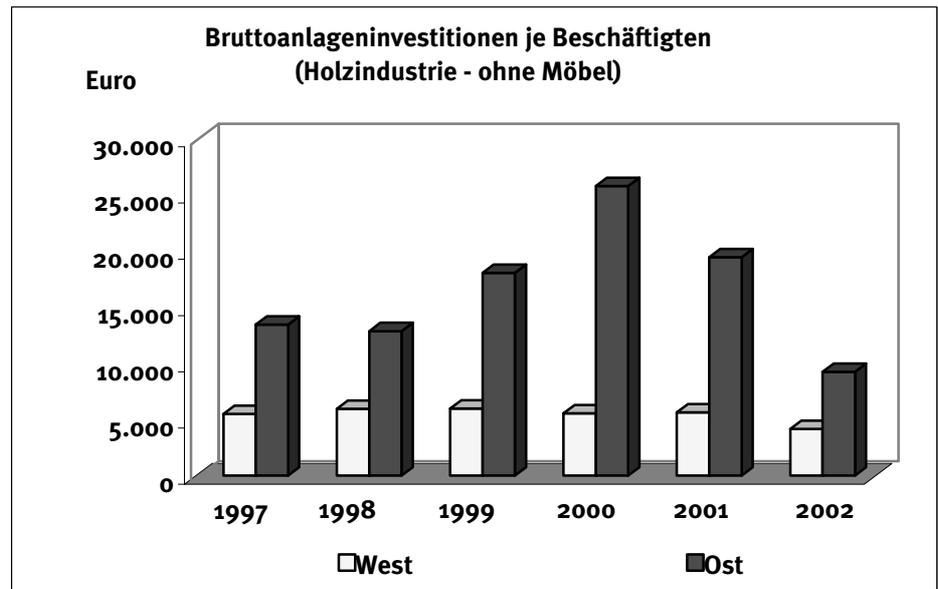
Alle Kennziffern belegen: Investitionen für die inländische Modernisierung, Erweiterung und Verbesserung der Anlagen und Standorte werden von der HWS-Branche seit Jahren vernachlässigt. Die Finanzkraft der führenden Branchenunternehmen fließt ins Ausland, um dort leistungsstarke und moderne Produktionen zu errichten. Bessere Erträge und wieder wachsende Gewinne werden eingesetzt, um sich im internationalen Wettlauf um Positionen und Marktanteile günstig aufzustellen.

Steuerentlastungen bedeuten nicht unbedingt mehr Investitionen

Steuerliche Entlastungen für die Unternehmen haben bislang nicht dazu geführt, dass hierzulande in neue Arbeitsplätze investiert wurde. Auch in diesem Punkt sind für 2005 keine Umsteuerung in der Investitionspolitik der Unternehmen zu erwarten.

„Die Investitionen der Holzindustrie in Deutschland“ – so das Fazit des DIHK-Industriereports für 2004/2005 – „werden auch im kommenden Jahr nicht in Gang kommen. Der Anteil der Unternehmen, die höhere Investitionen für das kommende Jahr planen, ist wieder gesunken. Per Saldo wird es also zu einem Rückgang der Investitionen kommen. Von der guten Auftragslage im Exportgeschäft werden die Investitionen in deutschen Holzbetrieben also nicht profitieren. Stattdessen sind auch die Industrieunternehmen des Holzgewerbes dabei, ihre ausländischen Standorte auszubauen und die Märkte auch von dort zu bedienen. Sie vermeiden damit hohe deutsche Arbeitskosten und Steuern.“

Abbildung 27



Quelle: Institut für Wirtschaftsforschung Halle, 2002

Investitionsrückstau gewachsen

Der Investitionsrückstau in der HWS-Branche betrifft inzwischen nicht allein den Substanzverfall bei Gebäuden und Anlagen, er zeigt sich auch im Hinausschieben von Ersatzbeschaffungen und im Rückstand bei technischen Modernisierungen.

Investitionen in den Erhalt der Substanz sind heute allein längst nicht mehr ausreichend. **Dringend gefordert sind solche Investitionen, die eine innovative und zukunftsfähige Standortentwicklung ermöglichen.**

Innovationen brauchen Investitionen

Innovationsoffensiven – von den Branchenunternehmen selbst immer wieder gefordert – brauchen Investitionen. Dafür müssen die Unternehmen bereit sein, Gewinne und Steuerersparnisse einzusetzen.

Forschung und Entwicklung fördern

Die Anforderungen hier sind umfassend und wachsen beständig:

- Es geht um die Ausweitung von Forschung und Entwicklung in den Kernbereichen Produkte und Produktdiversifizierung, Verfahrens- und Prozesstechnologien, Materialien und Rohstoffe, chemische und organische Hilfsstoffe, umwelt- und ressourcengerechte Produktion und integrierte Systeme zur Veredlung der Holzbasisprodukte;
- es geht um Pilotprojekte in den Betrieben, um neue Entwicklungen für Produkte und Prozesse auszuprobieren und Fertigungs-Know-how vorzubereiten;
- es geht um Weiterentwicklungen bei den Standardprodukten, um neuartige Werkstoffe, um Verbund- und Kombiprodukte und um Innovationen bei der Veredlung und Weiterverarbeitung von Holzwerkstoff-Produkten;

Ideen und Ressourcen mobilisieren

**Know-how
der Beschäftigten
einbeziehen**

- es geht um produkt- und prozessbezogene Verknüpfungen der Holzwerkstoffbranche mit den vor- und nachgelagerten Industrien;
- es geht um die Einrichtung und Ausstattung von „Qualitätszirkeln“ und „Innovationsgruppen“ in den Betrieben;
- es geht um die Mobilisierung und Einbeziehung der Qualifikationen, des betrieblichen Know-hows und der Produktions- und Standortkenntnisse der Beschäftigten;

**Kooperationen
umsetzen**

- es geht um eine Modernisierung des betrieblichen Vorschlags- und Verbesserungswesens;
- es geht um innovationsfördernde Formen einer kreativen und motivierenden Arbeitsorganisation mit abgeflachten Hierarchien;
- es geht um mehr Kooperation und um Verbundprojekte zwischen den Teilbranchen und damit
- um die Bündelung von Innovationskompetenz und Entwicklungsressourcen - auch durch Zusammenarbeit in regionalen/nationalen Clustern

**Innovationsklima
in den Betrieben verbessern**

Eine ganz entscheidende Voraussetzung für eine vorwärts gerichtete Branchenentwicklung ist die Schaffung eines „Innovationsklimas“ in den Betrieben. Betriebliche Innovationen können nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn sie von den Beschäftigten unterstützt, mitgestaltet und getragen werden. Dies wird dann der Fall sein, wenn die Beschäftigten ihre Interessen in den betrieblichen Veränderungen gewahrt sehen. Dafür ist es u.a. erforderlich, dass vorhandene Kompetenzen vom Management in geeigneten Formen anerkannt und einbezogen werden. Mit wachsendem Druck auf die Belegschaften durch längere Arbeitszeiten, Kürzungen bei Löhnen und Sonderzahlungen, immer neue Schichtmodelle mit abgeschmolzenen Belegschaften, Zukunftsängste um den Arbeitsplatz, lässt sich dieses Klima allerdings nicht erzeugen.

Innovationsstrategien erfordern daher einen Richtungswechsel im Umgang mit Arbeitnehmern und Arbeitnehmerrechten im Betrieb.

**Innovationen in der
Holzwerkstoffindustrie**

Selbst bei gut eingeführten Produkten wie Spanplatten, MDF und OSB ist die Holzwerkstoffindustrie auf Innovationen angewiesen. Unabhängig von durch Anlagelieferanten initiierten Innovationen zur Produktivitäts- und Kapazitätserhöhungen, sind stoffliche und technologische Innovation überwiegende Aufgabe der Holzwerkstoffhersteller. Als Antrieb für Innovationen lassen sich drei Gründe identifizieren:

- Ein Mitbewerber hat ein Produkt erfolgreich am Markt positioniert oder durch ein neues Produkt lassen sich Wettbewerbsvorteile erzielen (z. B. leimlose Verlegung von Laminatfußböden)

- Die Frage der Prozessemissionen und Produktemissionen ist für die Holzwerkstoffindustrie von großer Bedeutung. Die entsprechenden Grenzwerte sind durch Verordnungen oder Gesetze geregelt. Veränderungen in diesem Bereich stellen die gesamte Holzwerkstoffindustrie von große Herausforderungen.
- Die Holzwerkstoffindustrie stellt hinsichtlich Kostenentwicklung keine Ausnahme dar, eine besondere Rolle spielen hierbei die Rohstoffkosten.

Zur Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Holzwerkstoffindustrie und der Standortsicherung sind vor allem zwei Innovationsfelder zu bearbeiten. Diese beziehen sich auf Fragen zur Produktemission und den Auswirkungen steigenden Preise für die Klebstoffe.

Neue Emissionsgrenzwerte als Herausforderung

Durch die langfristig zu erwartenden geringeren Grenzwerte hinsichtlich Formaldehyd sowie durch die zunehmend wichtigeren Grenzwerte von Emissionen aller flüchtigen organischen Verbindungen (VOC), müssen sich alle Akteure im Umfeld der Holzwerkstoffindustrie konzentriert dieser komplexen Fragestellung annehmen. Emissionen aus Holzwerkstoffen haben vielfältige Ursachen, es sind insbesondere bei den VOC's nicht in erster Linie die Klebstoffe. So ergeben sich z. B. durch die unweigerlich notwendige Temperaturerhöhung beim Trocknen der Holzpartikel sowie durch das Heißpressen chemischen Veränderungen des Holzes. Diese haben ein beträchtliches Emissionspotenzial. Da sich als Emissionsquelle nicht eine einzige Komponente der Rohspanplatte oder der beschichteten Spanplatten identifizieren lässt, ist eine Strategie erforderlich, die die Klebstoffhersteller und Holzwerkstoffhersteller ebenso einbezieht wie die Verarbeiter der Holzwerkstoffe (Möbelhersteller, Bauindustrie). Es wäre geradezu fatal, wenn die aus nachwachsenden Rohstoffen bestehenden Holzwerkstoffe Marktanteile verlieren, weil das Holz eine nicht beherrschbare Emissionsquelle darstellt. Fatal wäre es aber auch, das Problem nicht wahrzunehmen und auf Zeit zu setzen.

Verteuerung von Rohstoffen erfordern Innovationen

Die starken Preiserhöhungen bzw. Preisschwankungen insbesondere des zur Herstellung von OSB wichtigen Klebstoffes PMDI, zeigt deutlich, die hohe Abhängigkeit der Holzwerkstoffindustrie von Marktentwicklungen außerhalb ihres Einflussbereiches. Auch wenn die aktuelle Preisentwicklung dieses Klebstofftyps nicht ausschließlich auf höheren Rohstoffpreisen beruht, ist dies als Hinweis auf die Wirkung steigender Preis für petrochemische Rohstoffe zu werten. Die Wirkung steigenden Preise petrochemischer Rohstoffe wird bereits in der aktuellen Preisentwicklung der UF-Klebstoffe deutlich. Bei der Lösung der ökonomisch wichtiger werdenden Klebstofffrage sind verschiedene Lösungsansätze denkbar. Diese können eine weitere Reduzierung der Klebstoffmenge ebenso beinhalten

wie die Verwendung nachwachsender Rohstoffe zur Herstellung klassischer Klebstoffe oder den Einsatz von neuartigen Klebstoffen auf Basis nachwachsender Rohstoffe. Auch in diesem Zusammenhang ist eine einzelbetriebliche Lösung kaum denkbar. Innovationen in diesem Bereich erfordern umfangreiche Forschungs- und Entwicklungsarbeiten die von einzelnen Unternehmen kaum durchführbar sind. Die gesamte Holzwerkstoffindustrie muss dies als Problemstellung aufgreifen und in Zusammenarbeit mit Instituten und Hochschulen Lösungskonzepte erarbeiten.

ARBEITSZEITVERLÄNGERUNG - EIN WEG ZU GRÖßERER BESCHÄFTIGUNGSSICHERHEIT ? *

Die Kapitaleseite in der Offensive

„Die Auseinandersetzung um die Wochenarbeitszeit, die gegenwärtig in der Unternehmenslandschaft der Bundesrepublik anhaltend und – von der Kapitaleseite her – mit großem Nachdruck geführt wird, ist ein wichtiger Teilkonflikt im Prozess der Umgestaltung der sozialen Verhältnisse hierzulande in ihrer Gesamtheit.

Verlängerung der Arbeitszeiten gefordert

Vordergründig werden die Dinge von den Unternehmern - die ja als die Fordernden auftreten – so dargestellt, als sei die Verlängerung der Arbeitszeit, sowohl der tariflichen wie auch der faktischen, eine Art Hilfsmaßnahme, um unter Kostendruck leidende, knapp vor dem Abgrund stehende Betriebe wieder einigermaßen rentabel zu machen - Mehrarbeit ohne Lohnausgleich, damit der Laden überhaupt weiter laufen könne. Und in aller Regel wird der unternehmerische Druck auf längere Arbeitszeiten hin mit der Behauptung verbunden, nur auf diese Weise seien die Arbeitsplätze am Standort Deutschland zu retten, denn: In anderen Ländern werde von den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen für sehr viel geringeren Lohn sehr viel länger gearbeitet, und die deutsche Arbeitnehmerschaft müsse auf dieses Niveau der Tendenz nach heruntergehen, sonst sei es bald zu Ende mit dem Wirtschafts- und Arbeitsstandort Bundesrepublik.

Betriebsräte und Gewerkschaften in der Zwickmühle

Es liegt auf der Hand, dass mit dieser Argumentation ein enormer, im Effekt erpresserischer Druck auf die Belegschaften, auf die Betriebsräte und auch auf die Gewerkschaften ausgeübt werden kann. Wir leben in einer Zeit hoher und bedrängender Arbeitslosigkeit – wer will da schon wegen einiger Stunden unbezahlter Mehrarbeit seinen Job riskieren? Und wer will es als Betriebsrat oder Gewerkschaftsfunktionär auf sich nehmen, dass er mit tarifpolitischen Gegenpositionen den Job von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aufs Spiel setzt?

* Auszüge aus dem Referat von Arno Klönne (Paderborn) auf der Fachtagung für Betriebsräte in der Holzwerkstoffindustrie am 20./21. April 2005 in Darmstadt

So sieht das Kalkül der Unternehmen und der unternehmerischen Repräsentanten aus, wenn sie zur Zeit ihre Offensive für Arbeitszeitverlängerungen führen. Und sie stützen sich dabei auf eine publikumswirksame und überall verbreitete Legende, die auf folgendes hinausläuft: Die deutsche Unternehmenswirtschaft sei im globalisierten Wettbewerb nicht mehr konkurrenzfähig, weil in diesem Lande die Besteuerung des Kapitals zu hoch, das Lohnniveau ebenfalls zu hoch und die Arbeitszeiten zu niedrig seien. Und weil nun das deutsche Kapital stets das Gemeinwohl im Sinne habe und umgetrieben werde von der Sorge um den Standort

**Wie gefährdet ist
der deutsche
Wirtschaftsstandort?**

Deutschland und die Arbeitsplätze der deutschen Arbeitnehmer, müsse es mit aller Kraft für eine gesellschaftliche Reform wirken: Runter mit den Kapitalsteuern, runter mit den Löhnen, rauf mit den Arbeitnehmerarbeitszeiten.

Bei diesen derzeit gängigen unternehmerischen Lagebeschreibungen handelt es sich um Nebelkerzenwerferei. Diese wird betrieben, um einen großangelegten Angriff auf den Sozialstaat und die sozialen, historischen Errungenschaften der Arbeiter- und Gewerkschaftsbewegung propagandistisch zu tarnen. Eine Angriffslinie ist dabei der Vorstoß in Sachen Arbeitszeit, und dabei geht es nur zum Teil um tatsächliche zeitliche Verlängerungen des Arbeitskräfteeinsatzes, mehr noch geht es darum, auf diesem Umwege das Lohnniveau nach unten zu drücken.

Einige Klarstellungen

Um den erwähnten Nebel aufzulösen, einige Klarstellungen: Dem Gesamttrend nach leidet die Unternehmenswirtschaft der Bundesrepublik keineswegs unter einem Mangel an internationaler Konkurrenzfähigkeit. Deutschland ist Exportweltmeister, die Produktivitätsraten sind in den letzten Jahren zweistellig gewachsen und deutsche Unternehmen erschließen sich ständig neue Marktpositionen, Beteiligungen und Besitzstände in anderen Ländern, jetzt insbesondere nach Osten hin.

**Deutschland ist
Export-Weltmeister**

**Renditen zählen
mehr als
Arbeitsplätze**

Selbstverständlich gibt es dabei ein Auf und Ab einzelner, auch großer Unternehmen. Das gehört zur Normalität kapitalistischer Wirtschaft. An der vordersten Front bei der Attacke auf tarifliche Arbeitszeiten und Löhne stehen solche deutsche Unternehmen, die üppige Gewinne machen, die also keineswegs aus lauter Not an den Umzug ins Ausland denken. Deren Drang nach Arbeitszeitverlängerung und Lohnkürzung dient vielmehr dazu, Aktienwerte an der Börse kurzfristig zu steigern. Nicht um Erhalt von Arbeitsplätzen am Standort Deutschland geht es da, sondern um Augenblickserfolge im internationalen Finanzmarkt. Schon die Ankündigung, ein Unternehmen werde seine Arbeitnehmer/innen künftig kürzer halten, kann dessen Börsenstatus spekulativ in die Höhe treiben.

Für Betriebsräte ist es nützlich, darüber Bescheid zu wissen.

Bemerkenswert ist auch: Wenn Unternehmen mit der Verlagerung von Produktion ins Ausland drohen, ist diese Drohung nicht in jedem Fall realistisch, möglicherweise hat sie nur den Zweck, Nachgiebigkeit bei der Belegschaft zu erzeugen.

Es lohnt sich also für Betriebsräte, gut informiert zu sein – über die Geschäftspolitik des Unternehmens, über die Trends in der Branche, über die Wirtschafts- und Arbeitsbedingungen in Ländern, die als neue Standorte ins Gespräch gebracht werden.

Problem: sinkende Massenkaukraft	Es gibt auch Unternehmen, kleine und mittlere am ehesten, bei denen der Faktor Arbeitszeit/Lohnkosten mit darüber entscheidet, ob der Betrieb noch rentabel laufen kann. Meist sind das Unternehmen, die sich auf den Binnenmarkt ausrichten müssen. Sie sind also angewiesen auf Massenkaukraft hierzulande. Und an diesem Punkt wird ein Teufelskreis sichtbar: Wenn das Lohneinkommen der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen am Standort Deutschland abgesenkt wird (direkt oder auf dem Umweg über Arbeitszeitverlängerung ohne Lohnausgleich), dann wird der Binnenmarkt noch weiter geschwächt, zum Schaden zahlloser Klein- und Mittelunternehmen. Und das bedeutet noch mehr Arbeitslosigkeit.
Der Kapitalstandort Deutschland ist nicht in Gefahr	Deutschland hat eine prächtige Außenhandelsbilanz, die volkswirtschaftliche Gewinnsumme ist größer denn je – aber der Binnenmarkt leidet, es fehlt an Massenkaukraft. Wer dem Arbeitsstandort Bundesrepublik nach vorne verhelfen will, muss sich dafür einsetzen, dass die Löhne steigen. Im ersten Schritt bedeutet dies: Arbeitszeitverlängerungen ohne Lohnausgleich sollten schon aus gesamtwirtschaftlicher Vernunft heraus vermieden werden, denn sie führen zur Absenkung des Lohnniveaus. Der gegenwärtige Trend läuft, dominiert von unternehmerischen Interessen, in die entgegengesetzte Richtung.
Angriffe auf den Sozial- und Arbeitsstandort	Nach jeder „Entlastung“ fordern die Unternehmer noch mehr „Entlastung“ – alles mit dem Versprechen von mehr Arbeitsplätzen. Tatsache ist jedoch, dass alle Zugeständnisse an die Unternehmen die Beschäftigungs- und Arbeitsplatzprobleme hierzulande bis heute nicht gelöst haben. Arbeitszeitverlängerungen und die unregelmäßige Flexibilisierung von Arbeitszeiten haben bislang keine zusätzlichen beschäftigungspolitischen Impulse in den Arbeitsmarkt gebracht. Im Gegenteil: statt mehr Arbeit zu schaffen, gehen weiterhin Arbeitsplätze verloren.“
Arbeitszeitverlängerungen lösen die Probleme in der Branche nicht	Für die Holzwerkstoffindustrie bringen Arbeitszeitverlängerungen branchenpolitisch keinerlei Fortschritt. Dass Arbeitszeiten massiv verlängert werden zeigt nämlich, dass die Schlüsselprobleme in der Branchenentwicklung nicht gelöst sind. Diese werden vielmehr verdeckt und noch weiter hinausgeschoben.
Mehrarbeit für weniger Geld	Die Branchenunternehmen sind sich darin einig, dass ihre Vorstöße in erster Linie Kostenvorteile erbringen sollen. Diese werden von Lohnsenkungsstrategien, Beschäftigungsabbau und Arbeitszeitverlängerungen erwartet. Ergebnisse für die Beschäftigten sind: Mehrarbeit für weniger Geld, mehr Stress und höhere Arbeitsbelastungen.

**Mehrarbeit
statt
Mehrbeschäftigung**

Dauerhafte und stabile Beschäftigungsverhältnisse lassen sich mit Kostensenkungen auf der Lohnseite nicht erreichen. Ergebnis sind allenfalls kurzzeitig wirkende Markt- und Wettbewerbsvorteile gegenüber inländischen Konkurrenten. Personalkosten sind längst nicht mehr der entscheidende Produktionsfaktor; im Vergleich zu den anderen Produktions- und Standortkosten ist ihr Anteilswert beständig abnehmend. In der HWS-Branche lagen diese in 2002 bei nur noch circa 18 %. Gemessen am Umsatz betrug der Lohnanteil in 2004 um die 12 %.

**Kostenvorteile
zu Lasten
der Belegschaften**

Betriebswirtschaftlich und branchenpolitisch ist der Run auf Lohnkostenvorteile durch einen neuerlichen Senkungswettbewerb zwischen den Betrieben eine für die Branche schädliche Strategie, da

- andere Betriebe gezwungen werden, ähnlich einschneidende Kostenmodelle umzusetzen – und dies bindet Kraft in Konflikten und führt zu demotivierten Belegschaften,
- jeder einzelunternehmerische Kostenvorteil schnell von anderen Unternehmen eingeholt wird, was neue Absenkungen erforderlich macht,
- die Suche nach alternativen, kostensenkenden aber auch modernisierenden, produktions- und absatzsteigernden Konzepten vernachlässigt wird, weil die scheinbar einfacheren Kostenentlastungen durch Arbeitszeitverlängerung etc. keinen Veränderungsdruck erzeugen und
- noch vorhandene Standortvorteile wie Know-how, Qualifikation, Innovationspotenzial aber auch Motivation der Beschäftigten in Auseinandersetzungen zerrieben werden.

**Schwächung
der
Arbeitnehmerschaft**

Dass arbeitspolitische Konflikte zunehmend (einzel-)betrieblich geführt werden, schwächt Arbeiternehmer/innen, Belegschaften, betriebliche Interessenvertretungen und Gewerkschaften gleichermaßen. Einzelbetriebliche Regelungen – Arbeitnehmer/innen nennen dies „Erpressung“ und Arbeitgeber sprechen von „Betrieblichen Bündnissen“ – erhalten Vorfahrt und drängen kollektive, zugleich kooperative Lösungen und damit den Flächentarifvertrag zunehmend ins Abseits.

**Alternativen
zur Mehrarbeit**

Die der Branche voranhelfende betriebswirtschaftliche Alternative zu Arbeitszeitverlängerungen sieht so aus:

- **Mehr Investitionen!**
In dieser Hinsicht besteht ein absolutes Defizit. Alle großen Investitionen in den 1990-er Jahren gingen nach Ostdeutschland, danach in die mittelosteuropäischen Beitrittsländer und aktuell in erster Linie nach Russland. In (west-)deutsche Standorte wurde und wird auch aktuell kaum mehr investiert, mit der Folge, dass hier immer

mehr Produktionsstätten stillgelegt werden. Umsteuerungen bei der Investitionspolitik in den Unternehmen sind dringend erforderlich.

- **Intelligente Produktionen und mehr Innovationen!**

Abgesehen von den neuen Standorten in den neuen Ländern, die übrigens mit lukrativen Beihilfen gefördert wurden, gibt es zu wenig Innovationsimpulse für Produkte, Prozesse und Verfahrenstechnologien, die neue Ansatzpunkte für eine Restrukturierung der „altindustriellen“ Standorte in Deutschland bedeuten könnten. Auch hier besteht erheblicher Verbesserungs- und Nachholbedarf.

Gefahren für die Branchenentwicklung

Ohne Investitionen und Innovationen in den hier verbliebenen Unternehmen und Werken sind die deutschen Standorte der Branche langfristig kaum überlebensfähig. Wenn zukunftsichernde Investitionen der deutschen HWI heute in erster Linie und ganz überwiegend in den MOE- und GUS-Ländern stattfinden, so mag dies jetzt noch mit dem enormen Erneuerungs- und Nachholbedarf in diesen Ländern zusammenhängen. Richtig ist aber auch, dass hier groß dimensionierte, „integrierte Standorte“ für Holzwerkstoffe mit nachgelagerten Verarbeitungsindustrien von deutschen Unternehmen aufgebaut werden. Auf lange Sicht betrachtet werden diese neuen Produktionen bei Technologie, Know-how und Qualität gleichziehen und selbständig am jeweiligen Inlandsmarkt operieren. Spätestens dann, wenn die osteuropäischen Produktionen leistungsfähig aufgebaut sind und eine größere Marktabdeckung erreicht haben, wird sich der zur Zeit boomende Export von Holzwerkstoffen - und hier insbesondere auch von Spanplatten – nach Osteuropa abschwächen.

Rutscht die HWI in eine Existenzkrise?

Der ungebremste Aufbau neuer Produktionsstätten von deutschen Unternehmen in Osteuropa und in Asien hat die Krise hierzulande weiter verschlimmert.

Die Branche droht dann in eine existenzielle Krise abzurutschen, wenn

- der Exportboom nach Osteuropa abnimmt, weil dann die jeweils nationalen Produktionen angezogen haben und die Auslandsnachfrage aus MOE/Russland entsprechend abnimmt bzw. durch einen stärker werdenden „osteuropäischen Intrahandel“ (z.B. der GUS-Länder mit Polen, Tschechien, Baltikum etc) bedient wird,
- die deutsche Möbelproduktion sich weiter rückläufig entwickelt und damit auch der „traditionelle“ Absatzmarkt für Spanplatte im Inlandsverbrauch weiter schrumpft,
- der Ersatz von Spanplatten durch MDF/HDF und andere moderne Werkstoffe voranschreitet. (Diese neuen Produkte werden heute vor allem in den „Greenfield“-Produktionen an wenigen Standorten in den neuen Bundesländern hergestellt),

- keine Restrukturierung und Innovation an den „altindustriellen“ Standorten in den westlichen Bundesländern stattfindet.

Zwei mögliche Antworten

Auf diese Problemlage sind zwei strategische Antworten möglich.

Die Erste:

Die Branche bleibt einseitig exportorientiert, vernachlässigt den Inlandsmarkt und verzichtet auf notwendige Umstrukturierungen. In diesem Fall lassen sich dann zwar noch in der Übergangsperiode für einige Jahre Umsatzwachstum und Gewinne realisieren – flankiert von immer neuen Kostensenkungsmodellen.

Keineswegs abwegig ist die Befürchtung, dass die rapide steigende internationale Verflechtung und globale Ausrichtung der deutschen HWI zu einer Denationalisierung bisheriger Standortpolitik führen. Kapitaleinsatz und Renditen hiesiger Unternehmen haben sich bereits heute teilweise ins mittel- und osteuropäische Ausland verlagert. Die HWI in Deutschland verfiel nach massiven Schrumpfungsprozessen zu einer wirtschaftlichen Restgröße mit irreparablen Strukturproblemen vergleichbar denen bei Kohle und Stahl in den 1970-er Jahren.

Die Zweite:

Die Branche entschließt sich zu einer Vorwärtsstrategie und investiert in neue Produkte, bessere Qualitäten und produktverbundene Dienstleistungen.

Eine solche Qualitätswende verlangt ein grundlegendes Umsteuern in diesem Sektor. Wesentliche Voraussetzungen dafür sind qualifizierte, innovative, motivierte und kreative Belegschaften, die nicht durch überlange Arbeitszeiten und sich verschlechternden Arbeitsbedingungen demotiviert werden.

POSITIONEN UND STANDPUNKTE

IG METALL ZUR BETRIEBS- UND TARIFPOLITIK

Reinhard Hahn

Tarifpolitische Tagung

„Flächentarifvertrag unter Druck

- Für eine aktive betriebliche Tarifpolitik“

vom 3. bis 4. März 2005 in Braunschweig

Die neue Rolle der Betriebspolitik in betrieblichen (tariflichen) Auseinandersetzungen

- Arbeitspolitische Bestandsaufnahme
- Gewerkschaften in der Defensivsituation
- Die Krise als Chance nutzen

Wie sieht die Lage aus?

Wir erleben momentan eine tiefgreifende Krise des Tarifsystems. Die kapitalistische Triebkraft ist bei der Befriedigung ihrer Gewinnsucht eben sehr erfindertisch.

Gerade in Sachen Arbeitszeit wird dies exemplarisch deutlich. Ging es historisch betrachtet immer darum, dem Kapital kürzere Arbeitszeiten abzurufen, erleben wir heute, wie das Kapital seine historischen Niederlagen – Stück für Stück – in Landgewinne verwandelt und sein Terrain zurückerobert.

Dies auch deshalb, das ist die andere Seite der Medaille, weil wir immer weniger in der Lage sind, auf unserer Seite – der Arbeit – Geschlossenheit, Solidarität und Gegenwehr zu organisieren. Das Einfache, was schwer zu machen ist, wie es Bert Brecht formulierte.

Was erleben wir also?

Die Unternehmerseite hat zunächst versucht, auf der politischen Ebene Druck zu machen (Doppelstrategie). Erinnert sei an die Debatte über „betriebliche Bündnisse“, zur Auflockerung des Tarifvorbehalts im BetrVG oder die Auseinandersetzung zur Tarifautonomie.

Die Kapitalstrategien sind nun, und das macht die neue Qualität der Auseinandersetzung aus, dazu übergegangen, Betrieb für Betrieb zu erobern. Sie führen also im Moment den „Häuserkampf“, eine Konfliktform, die eher in unserer Strategie beheimatet ist.

Um dies zu illustrieren: Es gibt mittlerweile von unternehmensnahen Bildungseinrichtungen spezielle Schulungsangebote mit dem Titel „Wie setze ich in meinem Autohaus die 42-Stunden-Woche durch“.

Gleichwohl lassen die Unternehmer nichts unversucht, auch in der politischen Fläche zu punkten. Erinnerung sei beispielhaft an den Leitantrag der CDU „Neue soziale Marktwirtschaft“.

Im Kern wollen sie:

- die Tarifautonomie aushöhlen und Tarifverträge durchlöchern,
- den Kündigungsschutz abbauen,
- die Rechte der Beschäftigten beschneiden,
- die Mitbestimmung schwächen,
- die Arbeitszeiten verlängern und
- die Mittel zu Bekämpfung der Arbeitslosigkeit kürzen.

Zusammenfassend kann man sagen: Sie wollen Betriebsräte zu betrieblichen „Klassensprechern“ degradieren und Tarife sollen lediglich einen unverbindlichen Empfehlungscharakter haben.

Es ist kein Zufall, das die Propagandainitiative der Arbeitgeber, voran Gesamtmetall, zum Umbau der Gesellschaft zu einem Unternehmerstaat den gleichen Slogan hat: „Neue Soziale Marktwirtschaft“. Sie wollen keine Auseinandersetzung auf gleicher Augenhöhe. Der „Rheinische Kapitalismus“ soll endgültig auf dem Müllhaufen der Geschichte landen.

Bildlich gesprochen: „Ein Boxkampf mit unlauteren Mitteln, wo dem einen, also unserer Seite, die Arme auf den Rücken gebunden werden“.

Die Logik der Unternehmer lautet: „Wir brauchen mehr soziale Ungleichheit, um mehr Arbeit aktivieren zu können.“ Das ist ihr Politikansatz. Dass Arbeitszeitverlängerung Arbeitsplätze sichert ist ihr Ideologieansatz. Natürlich, das sind Widersprüche in sich. Das wissen wir.

Ich kann mich noch gut an die Debatten in den 1970-er Jahren angesichts 1 Mio. Arbeitsloser erinnern, an die Parolen „Investitionen sichern Arbeit“ oder den Slogan „Lohnverzicht sichert Arbeit“

Ihre Argumentation stimmt nicht, denn volkswirtschaftlich betrachtet, werden Produktivkräfte entfaltet und es wird Rationalisierung betrieben. Eine ganz normale wirtschaftsgeschichtliche Logik, mit der Folge, dass immer weniger Menschen immer mehr herstellen.

Da wir aber keine Maschinenstürmer sind, machte sich in den Gewerkschaften die Forderung breit, die Arbeit gerechter zu verteilen. Dafür haben wir in Betrieb und Gesellschaft den Kampf organisiert. Eine breite soziale Bewegung hatte sich entfaltet (Kirchen, Künstler etc.). Beim Kampf um die Köpfe waren wir bestimmend.

Aber gerade in Sachen Arbeitszeit wird jetzt deutlich: Die Arbeitgeber haben nie ihren Frieden mit der 35-Stunden-Woche gemacht.

Wir selber müssen uns selbstkritisch fragen, ist es uns gelungen die 35-Stunden-Woche seinerzeit, im Nachgang zu den großen Arbeitskämpfen, systematisch, Betrieb für Betrieb zu verankern (Freischichten - 7 Std. Debatte, 18 % Regelung).

Ihr wisst es, die durchschnittliche reale Wochenarbeitszeit liegt weit über 35 Stunden. Unabhängig davon, was im Tarifvertrag steht. Insofern haben wir es auch bei unseren Kolleginnen und Kollegen mit einer „gefühlten“ Arbeitszeitregel jenseits der 35 Stunden zu tun. Dies erschwert unsere Mobilisierungsarbeit jetzt; eben die 35 Stundenwoche zu halten.

Warum sage ich dies?

Die Balance zwischen Arbeit und Kapital, in welcher konkreten Ausprägung und Gestalt auch immer, verschiebt sich derzeit zugunsten des Kapitals. Das ist unstrittig. Aber deshalb, und das ist das entscheidende, weil sich die andere, also unsere, die Seite der Arbeit, in einer Schwäche-phase, in einer Defensive befindet.

Wir wissen: Der Standortwahn und das Sachzwangdenken haben sich wie ein Virus tief in das gesellschaftliche Denken und Bewusstsein auch unserer Mitglieder reingefressen. Und ihr wisst es, bei den vielen aktuellen Auseinandersetzungen, dem Standortpoker stehen wir im Moment mit dem Rücken an der Wand.

Was heißt das konkret?

Es wird kaum noch eine Investitionsentscheidung getroffen, die nicht an Zugeständnisse der Belegschaft gekoppelt wird. Renditeerwartungen, Kostenkalküle, Benchmarks werden zum Vergleich herangezogen, um den jeweiligen unternehmerischen Vorstoß zu rechtfertigen.

Das Erpressungspotential wächst. Sicherlich, die Wirtschaft befindet sich nunmehr im fünften Jahr in einer Phase der Stagnation. Die Folge ist, der Verdrängungswettbewerb zwischen den Unternehmen verschärft sich und die Massenarbeitslosigkeit verfestigt sich weiter. Die Kaufkraft geht zurück und Branchen wie die Holzwirtschaft sind in besonderer Weise von der Konjunktur abhängig.

Der tarifpolitische Rahmen für HuK lässt sich wie folgt skizzieren:

- Verbandsaustritte und Tariffucht, teilweise mit dem Ergebnis handlungsunfähiger Verbände;
- Kündigung der Manteltarifvertragsbestimmungen mit ihren Kernbestandteilen zu allgemeinen Arbeitsbedingungen, wie Arbeitszeit;
- Verschleppungstaktik in Sachen Modernisierung des Entgeltsystems, Stichwort GAGE-Prozess;
- Eine Verweigerungsfront, bezogen auf die aktuelle Lohn- und Gehaltsrunde;
- Immer mehr abweichende Regelungen auf einzelbetrieblicher Ebene, mit der Folge eines Flickenteppichs, dessen Löcher immer größer werden.

Zurück zur betrieblichen Ebene. Die Vielfalt betrieblicher Regelungsgegenstände innerhalb eines vorgegebenen tariflichen Rahmens hat stark zugenommen. Betriebsräte haben dadurch mehr und weiter reichende Aufgaben, komplexere Regelungen zu bewältigen.

Sie gestalten sowohl betriebs- als auch tarifpolitisch wichtige Sachverhalte, von den Eingruppierungsbestimmungen über die neuen Formen des Leistungsentgeltes bis zur flexiblen Gestaltung der Verteilung der tariflichen Arbeitszeit. Und dies auch dort, wo wir mit Tarifverträgen gar nicht präsent sind.

Dort wo wir präsent sind, müssen in immer größerem Umfang illegale, von den Tarifverträgen abweichende Regelungen abgewehrt werden und immer mehr müssen Betriebsräte und Vertrauensleute Regelungen zur Beschäftigungssicherung auf tariflicher Basis durchsetzen. Letzteres wird nicht als Erfolg, sondern allenfalls als Verhütung noch schlimmeren Übels wahrgenommen.

Betriebliche Regelungen sind nicht Vorreiter für Tarifverträge, sondern Hürden. Das hat auch etwas damit zu tun, dass wir es im HuK Bereich mit mittelständisch geprägten Sektoren zu tun haben. Es entstehen immer mehr kleine und mittelbetrieblich geprägte Wirtschaftseinheiten, wo wir bekanntermaßen größere Probleme mit der Betreuungs- und Qualifizierungsarbeit haben. Und diese Entwicklung geht einher mit der Schwindsucht von Arbeitgeberverbänden.

Was passiert da also?

Der Flächentarif hatte immer zwei Standbeine.

Die Überwindung der einzelbetrieblichen Konkurrenz ist das eine, die Überwindung der Konkurrenz der Beschäftigten untereinander das andere. Dieser vom Flächentarifvertrag ausgehende kollektive Charakter verliert an Wirkung.

Der Tarifvertrag in seiner überbetrieblichen Entfaltung auf der Arbeitgeberseite ist immer weniger in der Lage, seiner ordnungspolitischen Funktion nachzukommen, nämlich - auf der Lohnseite - faire Wettbewerbsbedingungen zu garantieren. Das ist unser Dilemma (aktuell: Pfeleiderer, Alno).

Auch deshalb, weil der Flächentarifvertrag eben immer weniger in der Lage ist, die betrieblichen und wirtschaftlichen Realitäten voll zu erfassen und sie im Sinne der beiden vorgenannten Prämissen abzubilden.

Das hat auch etwas damit zu tun, dass wir mit unserem klassischen System der Betriebs- und GBR- Betreuung an Grenzen stoßen. Denn der Konkurrenz- und Wettbewerbsdruck vollzieht sich innerhalb von Branchen und Wertschöpfungsketten. Die Wirtschaft orientiert sich eben nicht entlang unserer satzungs- und tarifrechtlichen Ordnung.

Ich weiß, wir sind mächtig unter Druck und ich höre Stimmen, die sagen, dann lasst uns doch die Realität zur tariflichen Regel machen. Ich denke, so einfach geht das nicht. Dazu gleich noch mehr.

Wer meint, mit einer geregelten und festgeschriebenen Rückkehr zur 40-Stunden-Woche sei der Spuk vorbei und der Verzicht auf materielle Ansprüche würde von der Unternehmerseite honoriert, der begibt sich in eine trügerische Hoffnung, der irrt gewaltig.

Wir kennen doch das Wesensmerkmal kapitalistischer Verwertungsinteressen: Sie kennen keine Grenzen. Der Spuk wird dann also weiter gehen, wobei es darum geht, unseren Kolleginnen und Kollegen das Geld aus der Tasche zu ziehen und sie bis an die Grenzen schuften zu lassen.

Das Pforzheimer Abkommen bei M+E, in unserer Leitbranche sozusagen, auf der betrieblichen Seite und die Agenda 2010 mit Hartz IV und all seinen Folgen auf der politischen Bühne, beides war erst der Anfang.

Allein deshalb ist es geboten, Nein zu sagen und gegenzuhalten. Auch wenn es manchmal schwer fällt. Denn hier gilt in der Tat, es kann sonst noch schlimmer kommen.

Und wir wissen es doch, die wahren Probleme, gerade in kleinen und mittleren Unternehmen, liegen nicht auf der Lohnseite. Die Hürden bei der Kreditversorgung, mangelnde strategische Ausrichtung, Mängel in der Arbeitsorganisation, hohe Fehler- und Reklamationsquoten, zuwenig systematische Innovation und anderes mehr – da liegen die Probleme.

Es war der Verbandsgeschäftsführer Klaas selbst, der vor gut einem Jahr in einem Interview zugestanden hat, die „Höhe der Löhne sei nicht das zentrale Branchenproblem“.

Der Wirtschaftswissenschaftler Bofinger hat neulich die einfache Wahrheit bei der Lohnpolitik auf den Punkt gebracht: „Wer eine Kuh melken will, muss ihr auch was zu fressen geben“.

Gerade in der jetzigen Situation brauchen wir ein klares, durchdachtes Politik- und Handlungskonzept für unsere gewerkschaftliche Arbeit. Das politische Kernziel der IG Metall muss lauten: Lohndumping als zusätzliches Konkurrenzinstrument per Tarifvertrag verhindern. Wir müssen die Strategie der Arbeitgeber durchkreuzen. Die Tarifverträge dürfen nicht zu einer unverbindlichen Empfehlung verkommen. Und genau das zwingt uns zu einer neuen Betriebspolitik.

Folgende Ziele stehen dabei im Vordergrund:

- der Kampf um die Köpfe, also ein klarer Standpunkt gegenüber gängigen Ideologien;
- der Kampf um Argumente, also überzeugende und klare, eingängige Informationen;
- der Kampf um Rückhalt und ein selbstbewusstes Auftreten, also Courage zeigen, gerade wenn es darum geht, die Betriebsöffentlichkeit für sich zu gewinnen;
- der Kampf um Solidarität, also Organisierung, Meinungsbildung und zielgerichtetes Handeln zusammenzufügen.

Der betriebswirtschaftlichen Logik, mit ihren kurzfristigen Nutzen- und Kostendenken müssen wir zumindest mittelfristig eine Logik der wirtschaftlichen und sozialen Stabilität und Innovation entgegensetzen. Wie es so schön heißt, aus der Not eine Tugend machen. Krisenbedingungen bergen auch immer Chancen in sich.

Notwendig ist eine Strategie der kontrollierten Dezentralisierung, um das Tarifsysteem dauerhaft zu stabilisieren. Das heißt, wir müssen das Tarifsysteem aus unserer Position so reformieren, dass es für eine Tarifpolitik geeignet ist, die aus der Defensive herausführt.

Zentrale Ansatzpunkte hierbei sind die Stärkung der gewerkschaftlichen Handlungsfähigkeit in den Betrieben, eine Stärkung der betrieblichen Interessenvertretung und die Wiederbelebung solider Kooperation zwischen Betriebsräten und Gewerkschaften.

Jürgen Peters hat das in einem Interview im „Tagesspiegel“ formuliert: „Wir haben ein neues Buch in der Tarifpolitik aufgeschlagen, in dem die Betriebe eine größere Rolle spielen. Auf der einen Seite wird also die Büchse der Pandora geöffnet, auf der anderen Seite bekommen die Betriebe mehr Verantwortung. Tarifpolitik wird hautnah erfahren. Wenn eine Belegschaft etwas erreichen will, dann muss sie sich jetzt mit ihrer Gewerkschaft stärker selbst engagieren.“

Und ich füge hinzu, dabei müssen wir auch diejenigen Betriebe mit Blick auf organisationspolitische Strategien wieder im Focus haben, für die Tarifbindung und ein geregeltes Tarifsysteem alt wie neu gar keine Bedeutung haben, also unsere klassische Domäne, das KMU-Spielfeld. Gerade hier ergeben sich mit einer neuen betriebsnahen und praxisbezogenen Tarifarbeit Chancen für eine Neubelebung gewerkschaftlicher Arbeit.

Zunächst brauchen wir Klarheit in Sachen Betriebspolitik mit Branchenorientierung. Für uns Holzwürmer mag das selbstverständlich sein, obgleich es auch bei uns Defizite gibt.

Ich betone dies deshalb, weil diese Notwendigkeit noch nicht bei der ganzen IG Metall angekommen ist. Das bedeutet, auch mit allen Konsequenzen eine organisationspolitische Erneuerung der IG Metall.

Wenn zum Beispiel ein Betrieb, nehmen wir einmal an aus dem Bereich der Automobilzulieferung, ein Felgenhersteller, wirtschaftliche Schwierigkeiten hat, und mit uns darüber reden oder verhandeln will, müssen wir in der Lage sein, die Wirkungen bei den unmittelbaren Konkurrenten einschätzen zu können, wenn es um veränderte Arbeitszeitsysteme, Schichtzulagen, Prämien-systeme oder ähnliches geht.

Entlang den Strukturen einer Branche oder Teilbranche oder entlang der Wertschöpfungskette müssen wir eine überbetriebliche Struktur der Aktivität auf unserer Seite, also eine gleichgelagerte Gewerkschaftskette organisieren.

Wo der Brennpunkt des Wettbewerbs- und Konkurrenzdrucks am heißesten ist, können neue Plattformen, Netzwerke und Haltelinien entstehen. Damit schaffen wir verbesserte Umsetzungs- und Durchsetzungsbedingungen für unsere Tarifarbeit.

Das wäre für mich eine neue Qualität einer verzahnten Betriebs- und Tarifpolitik.

Darauf aufbauende weitere Ansatzpunkte mit Blick auf KMUs sind:

- Arbeitsformen im Sinne einer betriebsnahen Tarifpolitik (betriebliche TAKO, Kompetenz Vertrauensleute, Tarif-Obleute);
- Nutzung der Fach-/Branchenarbeit, um „weiße Flecken“ in der Tariflandschaft zu erschließen oder Tarifbindung zu erhalten;
- Entwicklung besonderer Regelungen für KMUs (Innovationsagentur, Verbund- und Kooperationsformen);
- Qualifizierte Informations- und Beratungsrechte (Arbeits-TÜV, Investitions-Zirkel, Qualifizierungsplanung, Schulungsangebote).

Es muss uns darum gehen, unsere Arbeit betrieblich sowie überbetrieblich so zu organisieren, dass wir tariferte Garantien für Innovation, Investition und Arbeitsplätze durchsetzen anstatt den Lohnverzicht nur zu verwalten.

Wichtig dabei ist, das zeigen gerade unsere jungen Erfahrungen mit den Abweichungen von Tarifstandards: Wenn die Betroffenen in diese Prozesse einbezogen und an ihnen beteiligt sind, wird die IG Metall greifbar und erlebbar. So kann man im übrigen am besten neue Mitglieder gewinnen. Die Zeit von Verhandlungen im Hinterzimmer und der Mitteilungen an Schwarzen Brettern sollte vorbei sein.

Gestattet mir den Hinweis:

Ich finde es faszinierend, wie es uns trotz der Defensivsituation gelingt, viele Themen, die uns bewegen, zum Gegenstand von tariflichen Aushandlungsprozessen in den Betrieben zu machen. Mit Blick auf die bevorstehenden Betriebsratswahlen im Jahre 2006 wäre es sicher lohnend, hier ganz bewusst eine Verknüpfung herzustellen.

Lasst mich abschließend folgendes zusammenfassend festhalten:

- Wir müssen die Beschäftigten zum Handeln bewegen, anstatt die Krise schicksalsergeben hinzunehmen.
- Wir müssen unsere Ideen für mehr Beschäftigung tragfähig machen und Zukunftsplattformen entwickeln (zum Beispiel. „Besser statt billiger“).
- Wir müssen die Arbeitgeber und ihre Verbände mit unseren Alternativen zur Lohndrückerei konfrontieren.

In diesem Sinne schlage ich vor, dass wir für uns ein Branchenkonzept entwickeln. Der Arbeitstitel könnte lauten „Besser statt billiger kompakt“. In den vielen Etappen unserer Geschichte, bei Niederlagen wie Erfolgen, ging es immer um zweierlei:

Für ein besseres Morgen zu streiten und dafür zu wirken, dass es gerecht zugeht in der Gesellschaft...

In diesem Sinne:

Es ist besser, ein Licht anzuzünden,
als über die Finsternis zu klagen.

ERKLÄRUNG DER BETRIEBSRÄTE DER BRANCHE HOLZWERKSTOFFINDUSTRIE AM 21.04.2005 IN DARMSTADT

Die Betriebsräte der Industriebranche Holzwerkstoffe haben sich auf ihrer diesjährigen Fachtagung am 20.04. – 21.04.2005 in Darmstadt mit den akuten Problemen der Arbeitszeitflexibilisierung und den Möglichkeiten einer zukunftsfähigen Standortsicherung auseinander gesetzt. Zur Situation in der Branche treffen die Betriebsräte folgende Feststellungen:

1. Die Verlängerung betrieblicher Arbeitszeiten ist kein adäquates Mittel, um Kosten zu reduzieren, Standortsicherung zu betreiben und die internationale Wettbewerbsfähigkeit zu erhöhen. Arbeitszeitverlängerung und unbezahlte Mehrarbeit führt lediglich zu einer nur kurzfristigen Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit in einzelnen Betrieben, die allerdings dann verloren geht, wenn die übrigen Unternehmen der Branche nachziehen. Auf diese Weise entsteht eine verhängnisvolle Abwärtsspirale, die der Branche langfristig schadet und weitere Arbeitsplätze in den Unternehmen gefährdet. Direkter Lohnverzicht durch unbezahlte Mehrarbeit schadet der lahmen Binnenkonjunktur mit nachteiligen Auswirkungen auf unsere Branche. Noch vorhandene Standortvorteile im Bereich von Innovation, Qualität und Qualifikation der Beschäftigten würden weiter abnehmen. Statt vorhandene Qualitäten durch Investitionen in Produkte und Prozesse zu verbessern und standortbezogene Wettbewerbsvorteile zielgerichtet zu stärken, wäre ein Verlust an Motivation und Know-how bei den Beschäftigten die Folge. Unbezahlte Mehrarbeit führt letztlich nur zu einer Reduzierung der Einkommen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und zu wesentlich verschlechterten Arbeitsbedingungen. Branchenfortschritte sind damit auf Dauer nicht zu erreichen.
2. Die Holzwerkstoffindustrie in Deutschland ist stark in Qualität und Leistung. Qualifikation, Einsatz und Kompetenz der Beschäftigten sind Voraussetzung für Qualitätsprodukte auf internationalen Märkten. Jährlich steigende Exporte stehen für eine unverändert hohe Nachfrage und zeigen, dass die deutschen Standorte auch globalisiert wettbewerbsfähig sind. Dumpingstrategien in den Unternehmen gefährden nachhaltig die Leistungsfähigkeit und damit auch die Konkurrenzfähigkeiten in der Branche. Wir, die Betriebsräte aus der Holzwerkstoffindustrie, sind der Auffassung, dass die Arbeitszeit im Rahmen der geltenden Tarifverträge flexibilisiert werden kann, um damit betriebswirtschaftlichen Erfordernissen aber ebenso den berechtigten Ansprüchen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auf Zeitsouveränität und Mitgestaltung der Arbeitszeit besser zu entsprechen.
3. Eine aufbauende und zukunftsfähige Branchenentwicklung muss vorhandene Stärken erhalten und diese gezielt weiter kräftigen. Dies kann erfolgreich erst dann gelingen, wenn die Beschäftigten einbezogen sind und vorhandene Qualifikationen für arbeitsorientierte Modernisierungen genutzt werden.

Besondere Chancen und Ansatzpunkte sehen wir :

- bei der Optimierung von Produktions- und Betriebsabläufen,
- bei umfassenden Investitionen in neue Produkte und zur Modernisierung von Standorten,
- bei mehr Investitionen für Forschung, Qualität und Entwicklung

Insgesamt gilt für uns: Wir können an die früheren Standortvorteile für unsere Branche erfolgreich anknüpfen, wenn wir den Qualitäts- und Leistungswettbewerb auf den europäischen und internationalen Märkten in den Mittelpunkt von Veränderungen stellen. Ein Wettbewerb allein „um die niedrigsten Löhne“ mit Standorten in sogenannten Billiglohnländern kann nicht gewonnen werden!

4. Wir, die Betriebsräte aus der Holzwerkstoffindustrie, bekräftigen, dass wir keine betrieblichen Vereinbarungen über die Einführung unbezahlter Mehrarbeit oder über die generelle Ausweitung der tariflich festgelegten Wochenarbeitszeit abschließen werden, weil diese rechtswidrig sind. Beschäftigungspolitische Impulse und leistungssichernde Arbeitsverhältnisse sind mit diesen Mitteln nicht zu erreichen. Wir Betriebsräte werden an der für alle Seiten langjährig erfolgreichen „Arbeitsteilung“ zwischen den Betriebsparteien und den Tarifvertragsparteien festhalten. Wir wollen gemeinsam mehr erreichen, indem wir auch zukünftig vertrauensvoll mit und in der IG Metall arbeiten. Wir begrüßen daher die industrie- und branchenpolitische Initiative der IG Metall in unserer Branche Holzwerkstoffindustrie und rufen alle Betriebsratsgremien zur weiteren Mitarbeit auf!
5. Wir erwarten von den politisch Verantwortlichen eine industriepolitische Initiative für die Holzwerkstoffindustrie. Bund, Land, die Wissenschaft, Industrieverbände und die Unternehmen der Branche müssen gemeinsam Strategien entwickeln wie mögliche Innovationen weiterentwickelt werden können, um zu marktreifen neuen Produkten zu kommen. Die IG Metall Initiative in Nordrhein - Westfalen „besser - statt - billiger“ gibt hierzu wichtige Hinweise wie die Ressourcen in unseren Branchen gehoben und innovativ genutzt werden können. Wir fordern zu einer Diskussion über die Zukunftsfähigkeit der Branche auf, die unproduktive Arbeitskostendiskussion führt in die Sackgasse und löst kein Strukturproblem, innovationsfreundliche Rahmenbedingungen erfordern sichere Arbeitsplätze und gute Arbeitsbedingungen.
6. Wir verurteilen die offenen Drohungen von Unternehmensleitungen unserer Branche Arbeitsplätze aus Deutschland nach Mittel-/ Osteuropa verlagern zu wollen. Wer heute verlagert, beraubt sich hier ansässiger Innovationskraft auch für die Zukunft.
7. Insgesamt sprechen wir uns für den Erhalt der Flächentarifverträge aus. Nur die Flächentarifverträge sind Garanten für gleiche Wettbewerbsbedingungen in der Branche und schützen vor Absenkungen der Standards.

Darmstadt 21. April 2005

ANHANG

VERZEICHNIS DER TABELLEN UND ABBILDUNGEN

Tabelle 1	Standorte und Kapazitäten 2005	19
Tabelle 2	Insolvenzen und Stilllegungen bis 2005	20
Tabelle 3	Entwicklung der Wochenarbeitszeit	42
Abbildung 1	Die Holz- und Möbelindustrie 2004: Sparten, Umsatz, Beschäftigung	10
Abbildung 2	HWS-Sparten 2004	12
Abbildung 3	Holzwerkstoff-Produktion 2002 – 2004	12
Abbildung 4	Inlandsumsatz und Export 2000 – 2004	14
Abbildung 5	Produktionsmengen bei Spanplatten in Europa 2002 – 2004	15
Abbildung 6	Top 10 der Holzwerkstoffindustrie in Deutschland 2005	17
Abbildung 7	Entwicklung der Beschäftigung 2000 – 2005 – in Prozent	21
Abbildung 8	Entwicklung der Beschäftigung 2000 – 2005 – absolut	21
Abbildung 9	Entwicklung der Betriebe 2001 – 2004 (HI und HWI)	22
Abbildung 10	Strukturmerkmale der Branchenentwicklung 2001 – 2004	23
Abbildung 11	Umsatzentwicklung Inland-Ausland 1995 – 2004	24
Abbildung 12	Umsatzentwicklungen 2001 - 2005-07-19	26
Abbildung 13	Entwicklung bei Spanplatten 1998 – 2003	27
Abbildung 14	Umsatzanteile West und Ost in der HWI 1998, 2000, 2002	30
Abbildung 15	Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in der HWI 1995 – 2004	33
Abbildung 16	Umsatz, Produktion, Produktivität und Beschäftigte 2000 – 2004	34
Abbildung 17	Arbeiterstunden und Beschäftigte 2001 – 2004	35
Abbildung 18	Entwicklung der Produktivität 2001 – 2004	36
Abbildung 19	Betriebliche Kostenstruktur 1998 und 2002	37
Abbildung 20	Lohnstückkosten, Entgelt je Stunde, Produktivität 2000 – 2004	38
Abbildung 21	Entwicklung von Umsatz und Bruttolohnsumme 2001 – 2005	39
Abbildung 22	Entgelte, Produktivität, Lohnstückkosten 2000 – 2004	40
Abbildung 23	Tatsächliche Wochenarbeitszeit in Europa 2001	44
Abbildung 24	Durchschnittliche tarifvertragliche Arbeitszeiten in der EU 2002	45
Abbildung 25	Gesundheitliche Beschwerden und Wochenarbeitszeit	47
Abbildung 26	Top 10 der Holzwerkstoffproduzenten in Europa 2002	52
Abbildung 27	Bruttoanlageninvestition je Beschäftigten in West / Ost 1997 – 2002	59

QUELLEN (ARBEITSHINWEISE)

HDH Hauptverband der Deutschen Holz und Kunststoffe verarbeitenden Industrie und verwandter Industriezweige eV.), Cluster-Studie Forst & Holz NRW, Dezember 2002

IG Metall, Spannung in der Branche – Die Zukunft der Spanplattenindustrie (Branchenreport 03), Dezember 2000

IG Metall Arbeitsgruppe „Der Arbeitszeit-TÜV – Wie gesundheitsverträglich sind unsere Arbeitszeiten?“, November 2004

(PDF als Download unter <http://igmetall.de/themen/gutearbeit/arbeitszeittuev.html>)

Institut Arbeit und Technik (Steffen Lehndorf), IAT-Report 2003-07, Wie lang sind die Arbeitszeiten in Deutschland?

Institut für Wirtschaftsforschung Halle, Die Entwicklung ostdeutscher Industriezweige von 1991 bis 2003 – aktualisierte Branchenskizzen, Nr. 199, Dezember 2004

Institut für Wirtschaftsforschung / Volksbanken Raiffeisenbanken, Spezial Bericht 11, September 2001

Udo Mantau, Holzmärkte, Folgemärkte, Globalisierung, Foliensammlung 02.06.2004

Udo Mantau / Holger Weimar / Roland Wierling, Standorte der Holzwirtschaft – Abschlussbericht, Januar 2002

Udo Mantau / Christian Sörgel, Aktualisierungsbericht, Dezember 2002

Dieselben, Internationale Standorte und Kapazitäten der Holzwirtschaft – Abschlussbericht, Dezember 2002

DIE FAMILIE DER HOLZWERKSTOFFE

Als Mehrphasen- oder Verbundwerkstoffe werden Holzwerkstoffe nach verschiedene Kriterien geordnet. Neben der Rohdichte sind Unterteilungen hinsichtlich der Struktur des Werkstoffes, der Volumen oder Masseanteile der Funktions-Struktur-Elemente Bindestoffe (Klebstoff, Gips, thermoplastische Polymere, usw.) und Lignocellulosen (Holz, Stroh, Flachs, usw.), dem Klebstofftyp, der Art der Herstellung und der Art des Rohstoffes üblich. Ein einzelnes Kriterium zur genauen Charakterisierung eines Holzwerkstoffes ist häufig nicht ausreichend, vielfach müssen mehrere Kriterien verwendet werden. Zur grundsätzlichen Werkstoffordnung haben sich der Typ, die Größe sowie die Form der lignocellulosehaltigen Funktions-Struktur-Elemente als zweckmäßig erwiesen.

Einteilung nach Größe und Form der lignocellulosehaltigen Partikel

Die lignocellulosehaltigen Rohstoffe können aus Partikeln oder lamellierten Holzteilen bzw. aus Teilen von Einjahrespflanzen bestehen. Bild. 1 zeigt die mögliche Zerkleinerung des Holzes sowie die Bezeichnung der entsprechenden Holzteile und das zur Zerkleinerung angewendetet Verfahren. Eine häufig verwendete grundsätzliche Einteilung erfolgt entsprechend der in Bild. 2 dargestellten Systematik.

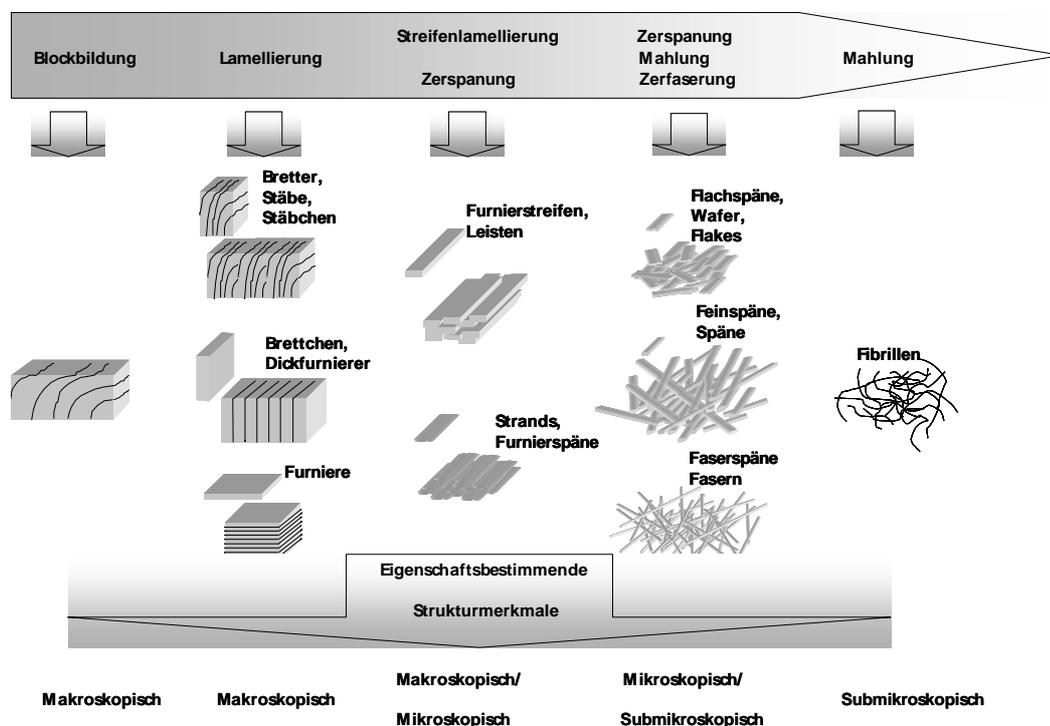


Abb. 1 Zerkleinerung des Holzes, Verfahren und Bezeichnung der Holzteile

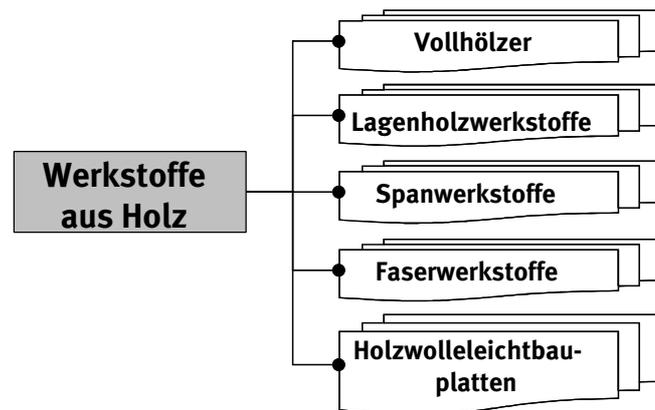


Abb. 2 Grundsätzliche Einteilung der Werkstoffe aus Holz

Lagenwerkstoffe

Zu den Lagenwerkstoffen werden alle Schicht- und Sperrhölzer gerechnet. Das Verhältnis von Länge und Dicke der jeweiligen Funktions-Struktur-Elemente ist sehr groß, daher werden diese Strukturelemente auch als lamellierte Holzteile bezeichnet.

Schichthölzer

Schichthölzer sind gekennzeichnet durch einen mehrlagigen Aufbau, die einzelnen Lagen verlaufen faserparallel, sie sind somit symmetrisch angeordnet. Lagen können aus einer Schicht oder auch mehrschichtig aufgebaut sein. Typische Vertreter dieser Werkstoffgruppe sind das Furnierschichtholz, das auch als LVL (Laminated-Veneer-Lumber) bezeichnet wird, das Furnierstreifenholz „Parallam“ (Parallel Strand Lumber), die Stab- und Stäbchen-sperrhölzer sowie die Mehrlagenmassivhölzer. Im englischsprachigen Raum ist für diese Holzwerkstoffe die Bezeichnung EWP (Engineered Wood Products) üblich. Furniere lassen sich durch Sägen, Messern oder Schälen herstellen, Abb. 3 zeigt eine Schälmaschine mit Rundholz.



Abb. 3 Schälmaschine mit Rundholzblock (Quelle: haushahn.de)

Mehrlagenmassivhölzer aus dicken Furnieren und die Stab- und Stäbchenhölzer bestehen aus einer oder mehreren Mittellagen, die gegenüber der Decklage deutlich dicker sind, diese Holzwerkstoffe werden auch als Werkstoffverbünde oder Verbundplatten bezeichnet.

Furnierlagenhölzer können bei der Herstellung durch Pressen weit über die Dichte des Rohstoffes hinaus verdichtet werden. Hierbei handelt es sich dann um Presslagenhölzer. Werden die Furniere zuvor mit einem Klebstoff getränkt, werden sie als Tränklagenholz bezeichnet.

Sperrhölzer

Furniersperrhölzer bestehen in der Regel aus einer ungeraden Anzahl gleicher oder verschiedener Furniere (Abb. 4). Die Furniere der Mittellagen können sich hinsichtlich der Dicke und hinsichtlich der Holzart von den Decklagenfurnieren unterscheiden (Abb. 5).

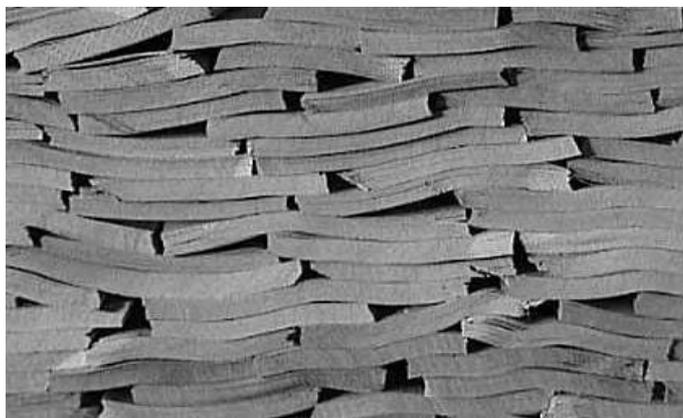


Abb. 4 Gestapelte Furniere (Quelle: metz-furniere.de)

Ebenso wie bei den Schichthölzern können die Sperrhölzer bei der Herstellung vergütet werden. Sie werden dann je nach Vergütung als Presssperrhölzer oder Tränksperthölzer bezeichnet. Für ausgesprochen hochwertige Anwendungen können die mit Klebstoffen getränkten Furniere bei der Herstellung der Sperrhölzer zusätzlich noch wie bei einem Presslagenholz verdichtet werden.

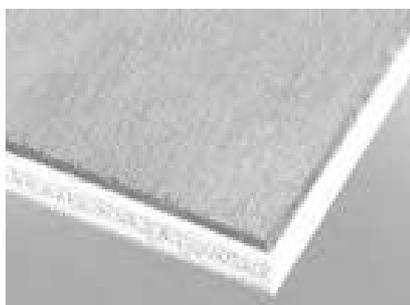


Abb. 5 Furniersperrholz mit unterschiedlichen Deck- und Mittellagen (Quelle: glunz.de)

Von besonderer Bedeutung für die Möbelindustrie sind Sperrholz-Formteile. Die Herstellung ist aufwendig und erfordert viel Erfahrung, um ein Einreißen der äußeren Furnierlagen beim Verpressen in besonderen Formwerkzeugen zu verhindern.

Spanwerkstoffe

Spanwerkstoffe sind die größte Gruppe der Holzwerkstoffe. Das charakteristische strukturbildende Merkmal sind die verschiedenartigen spanförmigen Strukturelemente. Die Dimensionen der Strukturelemente können in weiten Bereichen variieren. Die Größe reicht von weniger als 0,1 mm bis zu einer Länge von mehr als 100 mm.

Die Herstellung der Strukturelemente erfolgt mehr oder weniger gezielt nach verschiedenen vom Rohstoff und der gewünschten Partikelgeometrie abhängigen Verfahren. Bedingt durch einen zunehmenden Anteil von Rest- und Recyclingstoffen als Rohstoffe, haben die eigentlichen Zerspanungsverfahren zu Gunsten der messerlosen Zerkleinerung bei klassischen Spanplatten an Bedeutung verloren.



Abb. 6 Typische Holzpartikel für Spanplatten,
Links: Deckschichtspäne, Rechts: Mittelschichtspäne

Die zulässige bzw. gewünschte Größe der Strukturelemente ist vom Anwendungsbereich der Spanplatte abhängig. Für Möbelplatten, die eine Beschichtung erfordern, werden in der Deckschicht ausgesprochen kleine Partikel gefordert. Bei Bauspanplatten besteht die Deckschicht aus größeren Partikeln (Abb. 6).



Abb. 7 Strands zur Herstellung von OSB

Die größten Strukturelemente (Flachspäne) finden sich in Wafer-Boards und OSB (Oriented Strand Boards). Bei Waferboards handelt es sich um überwiegend quadratische Flachspäne mit Kantenlängen zwischen 30 mm und 40 mm, bei den als Flakeboards bezeichneten Platten sind die Flachspäne mehr oder weniger rechteckig (Breite bis ca. 30 mm, Länge bis ca. 50 mm). Beide Plattentypen wurden fast vollständig durch strukturorientierte Holzwerkstoffe wie die OSB verdrängt (Abb. 8). Die auch als Strands bezeichneten Flachspäne der OSB haben bei einer Länge von mehr als 70 mm eine Dicke von ca. 0,6 mm bis 1,0 mm, die übliche Breite liegt zwischen 10 mm und 30 mm (Abb. 7). In den letzten Jahren zeichnet sich eine Tendenz zu längeren Strands (150 mm) ab.



Abb. 8 Oberfläche einer OSB, deutlich ist die Strandorientierung zu erkennen

Als eine Weiterentwicklung der OSB gilt LSL (Laminated-Strand-Lumber). Dieser strukturorientierte Holzwerkstoff besteht aus Strands mit einer Länge von 300 mm. Bei OSB mit längeren Strands und bei LSL handelt es sich um eine typische Lamellierung. Die Entwicklung strukturorientierter Holzwerkstoffe ist noch nicht abgeschlossen. Zwar noch nicht über das Versuchsstadium hinaus, aber mit großer Perspektive, sind dies CSL, VSL (Veneer Strip Lumber) und die Uniformspanplatte. Die Trennung zwischen Spanplatten und Lagenhölzern ist bei den strukturorientierten Holzwerkstoffen aus Strands nicht mehr so deutlich.

Faserwerkstoffe

Von besonderer wirtschaftlicher Bedeutung sind die als MDF (Mitteldichte Faserplatten oder Medium Density Fibreboards) bezeichneten Holzwerkstoffe. Ein grundsätzlicher Unterschied hinsichtlich der Faserdimensionen bei unterschiedlich hergestellten Faserwerkstoffen besteht nicht. Sofern sich, dies gilt insbesondere für die Faserlänge, Unterschiede identifizieren lassen sind diese Rohstoffabhängig.



Abb. 9 MDF Faserstoff aus entrindetem Fichtenholz

Nadelhölzer haben Grundsätzlich längere biologische Fasern als Laubhölzer. Durch den Aufschluss der Rohstoffe im Refiner (Mahlung) entstehen Faserstoffe mit großen Längenschwankungen (Abb. 9). Auch wenn nur ein Teil des Rohstoffes für die Plattenherstellung soweit aufgemahlen wird, dass die technisch erzeugten Fasern mit den Abmessungen der biologischen Faser übereinstimmen, sind die Unterschiede zwischen einem Nadel- und einem Laubholzfasernstoff deutlich zu erkennen.

SPANPLATTEN PRODUKTIONSSTÄTTEN, EUROPA

Stand Dezember 2003

Land	Betrieb	Ort	Pressentyp	Width mm	Length m	1000m ³ /yr
Austria	Fritz Egger	St. Pölten	SO	2250	28,9	na
	Fritz Egger	St. Pölten	C/Siemp	2200	43,5	600
	Fritz Egger	St. Johann	C/Siemp	2150	33	310
	Fritz Egger	Wörgl	M/Bison	2100	na	46
	Fritz Egger	Wörgl	M/Bison	1850	na	36
	M. Kaindl	Wals	C/Siemp	2120	38,0	450
	M. Kaindl	Wals	M/Bison	na	na	35
	Funder	Neudorfl	C/Siemp	2200	5,65	255
	Funder	Neudorfl	C/Siemp	2160	5,65	185
	Funder	Neudorfl	MO/Siemp	2130	5,65	120
	Novopan	Leoben	SO	2050	10,60	200
	Novopan	Leoben	SO	2050	7,50	
Belgium	Nevor (ex Agglo)	Genk	MO/Dieff	2630	9,27	300
	Linopan	Wielsbeke	C/Siemp	2620	21,00	250
	Sovalbois	Villers	SO/Dieff	1410	12,62	na
	Sovalbois	Villers	SO/Dieff	1400	13,00	80
	Spano	Oostrozebeke	C/Küsters	2100	20,40	110
	Spano	Oostrozebeke	C/Küsters	2150	28,50	220
	Spano	Oostrozebeke	C/Küsters	2620	29,00	270
	Unilin	Wielsbeke/Ooigem	C/Dieff	2620	45,07	600
	Unilin	Wielsbeke/Ooigem	C/Küsters	2100	na	300
	Unilin	Wielsbeke/Ooigem	MO/Siemp	2100	7,65	260
Unilin	Wielsbeke/Ooigem	MO	203	5,10	240	
						2630
Bulgaria	Kastomonu	Gabrovnitsa	MO/Dieff	1830	3,66	150
Czech Republic	DDL	Lukavec	MO/Siemp	1830	5,68	140
	Kronospan	Jihlava	Multiple lines			600
	ZPD	Hodonin	Mo/Pagnoni	1220	2,75	100
						840
Denmark	Novopan	Pindstrup	C/Dieff	2650	34,00	350
						350
Estonia	Repo	Pusi	na	na	na	75
	Parnu	Parnu	SO/Bison	2600	9,65	48
						123
Finland	Finnforest	Keuruu	Mo/BVH	1830	3,66	100
	Koskisen	Jarvela		na	na	200
	Puhos Board	Puhos	MO/Siemp	2530	5,56	350
						650
France	Armor Panneaux	La Chapelle Caro	Mo/Pagnoni	1850	6,50	130
	Belipa	Ecommoy	Mo/Pagnoni	1850	5,50	115
	Compagnie Francaise du Panneau	Saint Loup sur Sermouse	MO/Dieff	2200	12,70	400
	Depalor	Phalsbourg	C/Siemp	2100	28,00	350
	Depalor	Phalsbourg	MO/Siemp	2060	2,84	

Land	Betrieb	Ort	Pressentyp	Width mm	Length m	1000m ³ /yr	
France	De Sutter Freres	Bacqueville en Caux	MO/Dieff	1250	6,25	50	
	Egger Rambervillers	Rambervillers	C/Siemp	2150	43,00	390	
	Egger - ROL	Rion des Landes	C/Siemp	2100	28,00	330	
	Fontex	Lezoux	na	na	na	100	
	Interbois	Chantonay Cedex	SO/Dolovets	1850	12,35	76	
	Isoroy	Lure	C/Dieff	2200	43,00	450	
	Isoroy	Auxerre	C/Siemp	2100	23,00	220	
	Kronofrance	Sully sur Loire	SO/Motala	2050	11,00	100	
			SO/Motala	2050	11,00	100	
			C/Siemp	2120	33,00	360	
	Linex Panneaux	Yvetot Cedex	MO/Dieff	2620	9,35	560	
	Seripanneaux	St.Vincent de Tyrosse	SO/Pagnoni	2100	12,50	66	
	Weyerhaeuser Europe	Linxe	C/Dieff	2200	43,00	400	
							4197
Germany	Fritz Egger	Brilon	C/Siemp	2250	38,00	350	
	Glunz	Nettgau	C/Siemp	2650	43,70	550	
	Glunz	Kaisersesch	MO	na	na	335	
	Hornitex	Beeskow	na	na	na	260	
	Hornitex	Horn	C/Siemp	2200	38,00	340	
	Hornitex	Duisburg	na	na	na	530	
	Kronospan	Bischweier I	na	na	na	360	
	Kronospan	Bischweier II	C/Dieff	na	42,80	650	
	Kronospan	Sandebeck	C/Siemp	2230	48,50	460	
	Kunz	Gschwend	C/Dieff	2150	24,00	240	
	Kunz	Ebersdorf	C/Dieff	2800	43,80	500	
	Kuntz	Morbach	SO/Dieff	2100	5,20		
					10,40		
					21,00	90	
	Nolte	Gernersheim	C/Dieff	2620	38,00	450	
	Pfleiderer	Rheda	C/Siemp	2630	42,00	400	
	Pfleiderer	Gütersloh	C/Siemp	2150	43,00	490	
	Pfleiderer	Neumarkt	C	2800	44,07	600	
	Rauch	Markt Bibart	C/Küsters	2230	44,00	450	
	Sauerländer	Arnsberg	na	na	na	120	
	Sauerländer	Gotha	na	na	na	180	
	Thermopal	Leutkirch	C/Siemp	2200	38,00	350	
	Valentin	Mittenaar-Bicken	na	na	na	50	
	Wilhelm Mende	Osterode	na	na	na	250	
	Wilhelmi Werke	Lahnau	na	na	na	50	
							8055
	Greece	Akritas	Alexandroupolis	C/Dieff	2200	25,62	270
Avex		Drama	na	na	na	na	
Balkan SA		Salomica	na	na	na	60	
Shelman		Chalkis	SO/Dieff	1830	6,16	na	
Shelman		Chalkis	SO/Dieff	1830	6,16	na	
Shelman		Chalkis	SO/Dieff	1830	7,50	na	
Shelman		Chalkis	SO/Dieff	1830	14,65	165	
			C/Siemp	2200		285	
						780	

Land	Betrieb	Ort	Pressentyp	Width mm	Length m	1000m ³ /yr	
Irland	Finsa	Scariff	C/Siemp	2200	11,00	140	
						140	
Italy	Annovati	Frossasco	Mo/Pagnoni	2100	4,20	na	
	Annovati	Frossasco	C/Siemp	2200	33,00	500	
	Bipan	Bicinicco	Me/Bison	2200	na	90	
	Brocca Luigi	Milano	Mo/Pagnoni	1830	3,66	45	
	Chimica Pomponesco	Borgoforte	C/Dieff	2220	50,25	400	
	Falco SpA	Pomposa	SO/Dieff	2350	17,10	250	
	Fantoni	Osoppo		C/Siemp	2550	39,00	450
				Me/Bison	na	na	45
	Frati	Pomponesco	C/Siemp	2620	43,50	495	
	IBL	Coniolo	na	na	na	80	
	Invernizzi	Gussola	na	na	na	na	
	Lombardo	Mortegliano	SO/Pagnoni	2200	8,45	60	
	Massoni	Stradella	SO/Pagnoni	1830	7,32	20	
	Montanari SpA	Villarotta	Mo/Pagnoni	2200	8,40	70	
	Panguaneta	Sabbioneta	SO/Siemp	2100	4,20	25	
	Reni	Volta	na	na	na	20	
	Sacic Lego	Mortara	Mo/Pagnoni	1830	3,05	100	
	Saib	Fossadello		Mo/Pagnoni	2200	3,75	350
				C/Siemp	2250	33,00	
	Sep	Castellavazzo	na	na	na	na	
Sia	Viadana	Mo/Pagnoni	1850	3,75	420		
Silla	Sustinente	MO/Dieff	2120	4,25	450		
Sipav	Vinovo	SO/Pagnoni	1850	11,25	200		
Sit	Mortara	SO/Pagnoni	na	na	na		
Verpan	Villafranca		na	na	na		
			na	na	280		
Xilopan	Cigognola	Mo/Pagnoni	2620	8,50	180		
						4530	
Latvia	JSC	Riga	Me/Bison	2500		48	
	Koks	Ventspils	na	na	na	na	
						na	
Lithuania	VMG	Klaipedos	SO/Motala	2600	13,00	130	
		Kazlu	Mo/Bison	2200	2,70	120	
						250	
Norway	Arbor	Hattfjeldal	na	na	na	60	
	Forestia	Stavern	na	na	na	115	
		Kvam	na	na	na	50	
	Troms Treforedling AS	Sorreisa	na	na	na	50	
						275	
Portugal	Casca/Somit	Oliveira do Hospital	C/Siemp	2850	32,10	410	
	Finsa	Nelas	Mo/Pagnoni	2100	7,35	100	
	Jomar	Matosinhos	C/Siemp	2650	30,40	300	
	Sotima	Proenca-a Nova	na	na	na	200	
						1010	
Slovakia	Bucina	Zvolen	na	na	na	180	
	Kronospan	Presov	na	na	na	200	
						380	

Land	Betrieb	Ort	Pressentyp	Width mm	Length m	´oom3/yr
Slovenia	Glin	Nazzarje	na	na	na	50
	Lesna	Sentjanz	na	na	na	100
	Meblo	Nova Gorica	na	na	na	50
						200
Spain	Aglomerados Ecar SA	Mondonedo	na	na	na	50
	Finsa	Santiago do Compostela	C/Siemp	2500	28,00	300
		Mugica	C/Siemp	2530	30,40	340
		Cella	C/Siemp	2500	30,00	400
	Interbon	Burgos	na	na	na	na
	Losan	Cuenca	na	na	na	100
		Soria	SO/Dieff	2600	29,50	100
	Talsa SL	Albacete	Mo/Pagnoni	2440	3,66	na
Spain			MO/Dieff	2800	3,80	na
	Tablicia SA	Nadela	na	na	na	na
	Tafisa SA	Solsona	C/Siemp	2650	33,00	325
		Valladolid	MO/Siemp	1220	7,30	150
		Linares	C/Siemp	2850	32,10	450
	Turolense de Tableros	Cella	C/Siemp	2650	30,00	380
			SO/Dieff	2210	14,83	50
	Unemsa	Carballo	na	na	na	100
	Utiel SA	Utiel	na	na	na	100
						2845
Schweden	Byggelit AB	Ambjorby	MO	2500	15,00	80
		Laxa	MO	2500	20,00	250
		Lit	MO	2500	20,00	65
	Swedspan AB	Hultsfred	C/Metso	2600	34,50	400
						795
Switzerland	Kronospan AG	Menznau	na	na	na	400
						400
Turkey	Anadolu	Inegol	na	na	na	na
	Devretas AS	Devrek	na	na	na	na
	Duzsan AS	Duzce	na	na	na	na
	Foca-Sunta AS	Foca	na	na	na	na
	Istas	Inegol	SO/Dieff	1940	11,17	na
	Kastamonu	Gebze	MO/Siemp	2100	2,80	195
			MO/Siemp	1830	3,66	42
	Koykobir	Giresun	na	na	na	na
		Masstas AS	Mundurna-Bolu	na	na	na
	MKE	Ankara	na	na	na	na
	Novopan AS	Kastamonu	na	na	na	na
	Orma AS	Isparta	SO/Dieff	2050	18,30	77
		Isparta	MO/Dieff	1830	3,66	63
	Orman	Agancik	na	na	na	na
	Samedoglu AS	Tarsus	na	na	na	na
	Serdar	Inegol	na	na	na	na
	Setas	Simar	SO/Dieff	2220	17,00	na
	SFC AS	Kastomonu	SO/Siemp	2560	11,30	na
Starwood	Inegol	C/Siemp	2440	23,50	238	

Land	Betrieb	Ort	Pressentyp	Width mm	Length m	1000m ³ /yr
Turkey	Sumas AS	Edremit	SO/Dieff	2210	11,38	na
	Suntasan AS	Eskisehir	na	na	na	na
	Tever AS	Gebze	SO/Dieff	2260	38,10	na
	Teverpan	Cerkezkoy	SO/Siemp	1830	11,10	45
			MO/Siemp	1830	3,66	120
	Vezirokopru	Samsun	na	na	na	na
	Yildiz Sunta	Gaziantep	na	na	na	na
	Yonsan AS	Manisa	na	na	na	na
	Yontas AS	Siteler-Ankara	na	na	na	na
						1800?
Uk	Nexfor Ltd.	Cowie	C/Siemp	na	na	285
			MO/Dieff	na	na	265
			MO/Dieff	na	na	
	Egger (UK) Ltd.	Hexham	SO/Siemp	2070	52,00	300
			SO/Siemp	2200	30,00	180
		Barony	C/Siemp	2200	33,00	400
	Kronospan Ltd.	Chirk	C/Siemp	2620	48,50	680
	Sonae (UK) Ltd.	Liverpool	C/Dieff	2540	43,0	450
	Spanboard	Coleraine	SO/Dieff	2540	8,83	120
SO/Dieff			1920	7,50		
						2680
Poland	Kronopol	Zary	SO/Dieff	2070	11,20	100
		Mielec	C/Siemp	2620	48,50	620
	Lenwitt	Witaszyce	na	na	na	100
	Polspan	Szczecinek	SO/Dieff	2260	22,60	300
	Sklejek	Piaz	na	na	na	90
	ZPW	Czarnkow	na	na	na	230
	Pfleiderer	Grajewo	C/Dieff	2500	29,90	300
	Pfleiderer Prospan	Wieruszov	C/Siemp	2620	43,50	500
						2240
Hungary	Falco	Szombathely	na	na	na	300
	Interspan	Vasarosnameny	na	na	na	140
						440
Romania	Alprom	Pitesti	na	na	na	na
	Comprel SA	Comanesti	na	na	na	na
	Kronospan	Sebes	C	2500	43,30	600
	Mopal SA	Bistrita	na	na	na	na
	Pamof SA	Curtea de Arges	na	na	na	na
	Rostrumo SA	Targu iu	na	na	na	na
	Sigstrat SA	Sighetul	SO/Dieff	1250	2,44	46
	Stratusmob	Blaj	na	na	na	na
	Sepal SA	Sebes	na	2500	4,34	300
						946
	29 particleboard plants					2500?
Russia	Kronolviv	Ukraine	na	na	na	240
	Kronostar	Scharija	na	na	na	170
	Vyshnevolsky		na	1830	11,00	46
						2956?

MDF PRODUKTIONSSTÄTTEN, EUROPA

Stand Dezember 2003

Land	Betrieb	Gruppe	Ort	m2/year
Austria	MDF-Hallein	Binder	Hallein	215,000
	Kronospan	Matthias Kaindl	Salzburg	250,000
Belarus	Promish Import		Borisov	44,000
Belgium	Spanolux	Spano	Vielsalm	225,000
Bosnia	Mediapan		Busovaca	30,000
Czech Republic	DDL		Lukavec	87,000
France	Isoroy	Sonae Industria	Ussel	100,000
	Isoroy	Sonae Industria	Le Creusot	150,000
	Isoroy	Sonae Industria	St Dizier	190,000
	Unilin	Unilin (Belgium)	Bazeilles	480,000
	Weyerhaeuser Europe SAS	Weyerhaeuser (US)	Morcenx	160,000
Germany	Egger	Egger (Austria)	Bevern	80,000
	Egger	Egger (Austria)	Brilon	210,000
	Egger	Egger (Austria)	Wismar	360,000
	Glunz	Sonae Industria	Eiweiler	150,000
	Glunz	Sonae Industria	Meppen	360,000
	Homanit	Homann	Herzberg	105,000
	Homanit	Homann	Niederlosheim	160,000
	Hornitex	Receivers	Beeskow	300,000
	Hornitex	Receivers	Nidda	130,000
	Kronospan	Peter&Matthias Kaindl	Steinheim-Sandebeck	150,000
	Kronospan	Peter&Matthias Kaindl	Lampertswalde	421,000
	Kronotex	Ernst Kaindl (Austria)	Heiligengrabe	408,000
	Kunz	Kunz Group	Baruth	300,000
	Varioboard		Magdeburg	205,000
	Greece	Alfa Wood		Grevena
Ireland Republic	Weyerhaeuser Europe Ltd.	Weyerhaeuser (US)	Clonmel	360,000
Italy	Bipan	Luigi Frati	Bicinico	340,000
	Novolengo	Fantoni	Arcella	220,000
	Nuovo Rivart	Mauro Saviola Group	Raficofani/Siena	100,000
	Plaxil	Fantoni	Osoppo	580,000
Luxembourg	Kronospan	Peter&Matthias Kaindl	Sanem	230,000
Poland	Kronopol	Ernst Kaindl (Austria)	Zary	218,000
	Kronospan	Peter&Matthias Kaindl	Miele	180,000
	Polspan	Peter&Matthias Kaindl	Szczecinek	420,000
Portugal	Iberpan	Finsa (Spain)	Neles	140,000
	Casca	Sonae Industria	Mangualde	265,000
	Valbopan	Mendes Godinho	Nazaré	45,000
Rumania	MDF-Serbes	Serbes/Frati	Serbes	290,000
Russia	Balbanovskaya Match		Balabanoyo	54,000
	Jenisejsk		E Osk	44,000
	Kronospan		Egorievsk	280,000
	Mostovkoje Obj Jug		Krasnodar	54,000
	Sheksna MDF		Sheksna	50,000
	Tungusky Dok		Tungusky	44,000
	Tyndales		Tynda	44,000
Slovenia	Lesonit		liirska Bistrica	110,000

Land	Betrieb	Gruppe	Ort	m2/year
Spain	Fibranor	Finsa	Rabade	250,000
	Finsa	Finsa	Padron	200,000
	Intamasa	Finsa	Teruel	120,000
	Orember	Finsa	Orense	140,000
	Intasa		San Santurnino	195,000
	Interpanel	Tablicia	Villabrazaro	165,000
	Tafisa	Sonae Industria	Valladolid	100,000
Schweden	Karlit	Ikea	Karholmsbruk	90,000
Schweiz	Kronospan	Ernst Kaindl (Austria)	Menznau	160,000
Turkey	Camsan Agac		Ordu	160,000
	Kastamonu (Yongapan)		Kastamonu	135,000
	SFC		Kastamonu	54,000
	Yildiz-Sunta	Ahmed Yildiz	Ismit, Bursa	110,000
	Tevepan		Cerkezkoy	54,000
	Serdar			132,000
Ukraine	Kiew Fanerni Zavod		Kiev	44,000
	UPG		Komi	120,000
UK	Nexfor	Nexfor (Canada)	Cowie, Scotland	360,000
	Kronospan	Peter&Matthias Kaindl	Chirk, Wales	500,000
			Total Europe 03	12,492,000
			Total Europe 02	11,961,000
Canada	Flakeboard	St. Stephen	New Brunswick	200,000
	G-P Flakeboard Ltd.	Sault Sainte Marie	Ontario	292,000
	Temple Inland	Pembroke	Ontario	239,000
	West Fraser Millis	Whitecourt	Alberta	253,000
	Uniboard Inc -Kunz-Group, Germany	La Baie	Quebec	230,000
	Uniboard Inc -Kunz-Group, Germany	Mont Laurier	Quebec	125,000
	West Fraser Millis	Quesnel	British Columbia	207,000
			Total Canada 03	1,546,000
			Total Canada 02	1,510,650
Mexico	Macosa	Mexico City		60,000
				Total Mexico 03
			Total Mexico 02	60,000
United States	Basselt Furniture Industries	Bassett	Virginia	35,000
	Great Lakes MDF, LLC	Lackawanna	New York	124,000
	Del-Tin Fiber LLC -Temple Inland	El Dorado	Arkansas	265,000
	Georgia-Pacific	Holly Hill	South Carolina	177,000
	Georgia-Pacific	Monticello	Georgia	64,000
	Unilin-US MDF	Mount Gilead	North Carolina	312,000
	Langboard	Willacoochee	Georgia	239,000
	Norbord (subsidiary of Nexfor, Canada)	Desposit	New York	159,000
	Pan Pacific Products	Broken Bow	Oklahoma	110,000

Land	Betrieb	Gruppe	Ort	m2/year
United States	Plum Creek Manufacturing	Columbia Falls	Montana	404,000
	SierraPine	Rocklin	California	245,000
	SierraPine	Moncure	North Carolina	133,000
	SierraPine	Medford	Oregon	212,000
	Temple Inland	Mount Jewett	Pennsylvania	177,000
	Weyershaeuser Company	Malvern	Arkansas	260,000
	Weyershaeuser Company	Eugene	Oregon	150,000
	Weyershaeuser Company	Bennettsville	South Carolina	250,000
				Total US 2003
			Total US 2002	3,497,700
			Total North America 03	4,922,000
			Total North America 02	4,976,350

OSB KAPAZITÄTEN AUSSER NORD AMERIKA

Stand Dezember

Land	Betrieb	Ort	Press	m ³ /yr
Europe				
Belgium	Aggloply	Genk	Dieff CPS 33,5m	250,000
Bulgaria	Kronospan	Bourgas	Dieff So 2,6mx26m	120,000
Eire	Smartply	Waterford	WIW 14-day 24ftx8ft	325,000
France	Isoroy	Chatellerault	Siemp 6-day 5mx2,5m	120,000
France	KronoFrance	Sully-sur-Loire	Siemp CR 43m	350,000
Germany	Egger	Wismar	Siemp CR 38mx2,8m	360,000
Germany	Glunz	Nettgau	Siemp CR 50mx2,8m	360,000
Germany	Kronotex	Wittstock/Heiligengrabbe	Siemp CR 48,5mx2,8m	385,000
Luxembourg	Kronospan	Sanem	Siemp 8-day 2,62mx5,1m	150,000
Poland	Kronopol	Zary	Siemp CR 33mx2,8m	350,000
UK	Nexfor	Inverness, Scotland	2xSiemp8-day 4,8mx2,4m	330,000
Total Europe				3.100,000
Latin America				
Chile	Louisina-Pacific/ Bomasil jv	Panguipulli	Schenck/Motala 8-day	133,000
Brazil	Masisa (Chile)	Ponta Grossa	Dieff CPS	350,000
Total Latin America				480,000
Total for all current mills outside N America				3.583,000

Abkürzungen

Siemp	Siempelkamp	CR=ContRoll continous press
Dieff	Dieffenbacher	CPS=Continous press system
WIW	Washington Iron Works	
SO	Single opening/Daylight	
MO	Multi-opening/daylight (unspecified)	
6-day	six opening/daylight press	

Quelle: Wood Based Panels International

DAS KONZEPT ZUR BRANCHENARBEIT



BISHER ERSCHIENENE BRANCHENREPORTS

Branchenreport 01 (nur noch über: www.igmetall.de/Branchenspecials)	Nur nichts anbrennen lassen – Die Küchenmöbelindustrie im Umbruch Mai 2000 (Druckausgabe vergriffen)
Aktualisierung: BRANCHENTREND 2003	Küchenmöbelindustrie März 2003
Branchenreport 02	Wohin geht die Reise? Die Caravanindustrie im Umbruch September 2000
Aktualisierung: BRANCHENTREND 2003	Caravanindustrie Januar 2004
Branchenreport 03 (nur noch über: www.igmetall.de/Branchenspecials)	Spannung in der Branche Die Zukunft der Spanplattenindustrie Dezember 2000
Branchenreport 04	Für die Zukunft gut gepolstert? Die Polstermöbelindustrie im Umbruch März 2001
Aktualisierung: BRANCHENTREND 2003	Polstermöbelindustrie April 2003
Branchenreport 05	„Ganz schön zugespitzt!“ Die Zukunft der Schreib- und Zeichengeräteindustrie April 2001
Branchenreport 06	Die Lage im Bereich Fensterbau Industrie-Handwerk Juli 2001
Branchenreport 07	Gut eingespielt? Die Zukunft der Klavierbranche Dezember 2001
Branchenreport 08	Möbelindustrie braucht Anschub Die Zukunft der Möbelindustrie Dezember 2001
Branchenreport 09	Quo vadis Ladenbau? Die Zukunft des Ladenbaus April 2002
Branchenreport 10	Die Zukunft nicht verschlafen! Die Wohn- und Schlafmöbelindustrie im Umbruch Mai 2002
Branchenreport 11	Kurswechsel für Arbeitsplätze – Was können Betriebsräte tun? Juli 2002
Branchenreport 12	Nicht nur für das Chefzimmer! Die Büromöbelindustrie im Umbruch Oktober 2002
Branchenreport 13	Europäische Holzwerkstoff- und Sägeindustrie März 2003
Branchenreport 14	Das Schlagwort Globalisierung Juni 2003
Branchenreport 15	In Europa angekommen? Einschätzungen und Ergebnisse der Fachtagung zu den Auswirkungen der EU-Osterweiterung auf die deutsche Holz- und Möbelbranche, Mai 2004
Branchenreport 16	Das Tischlerhandwerk im Wandel Beschäftigungsbedingungen und veränderte Geschäftsstrategien im Zeichen des Strukturwandels, September 2004