

# **GESAMTSTRATEGIE BILDUNG FÜR DIE HOLZINDUSTRIE**

**Endbericht**



# **GESAMTSTRATEGIE BILDUNG FÜR DIE HOLZINDUSTRIE**

**Endbericht**

Kurt Schmid  
Sabine Tritscher-Archan

ibw-Schriftenreihe Nr. 139  
Wien, März 2008

ISBN 978-3-902358-85-1

Copyright by ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

*Medieninhaber und Herausgeber:*

ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft  
(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

1050 Wien, Rainergasse 38

Tel.: +43 1/545 16 71-0

Fax: +43 1/545 16 71-22

E-mail: [info@ibw.at](mailto:info@ibw.at)

Homepage: <http://www.ibw.at>

Projektleitung: Mag. Sabine Tritscher-Archan

Projektteam: Nicole Boute, Mag. Isabell Höller, Mag. Kurt Schmid

*Auftraggeber:*

Fachverband der Holzindustrie Österreichs

Schwarzenbergplatz 4

1037 Wien

[www.holzindustrie.at](http://www.holzindustrie.at)

März 2008

Hinweis: Geschlechtsspezifische Bezeichnungen und Formulierungen gelten sinngemäß für beide Geschlechter.

## Inhalt

<b>Executive Summary</b>	<b>1</b>
<b>Einleitung</b>	<b>11</b>
<b>1. Erstausbildung – Bildungsangebote in Schulen und Hochschulen</b>	<b>15</b>
1.1 Vorbemerkungen	15
1.2 Analysestruktur: Facheinschlägige vs. für die Holzindustrie potenziell relevante Ausbildungsrichtungen	15
1.3 Entwicklung der Teilnehmerzahlen	22
1.4 Prognose der Teilnehmerzahlen in holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen	30
1.5 Entwicklung der Absolventenzahlen in holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen	36
1.6 Interviews mit Fachlehrern	38
<b>2. Beschäftigung und Weiterbildung – Ergebnisse der UB</b>	<b>41</b>
2.1 Vorbemerkungen	41
2.2 Eckdaten der Befragung	42
2.3 Unternehmensgröße und Exportanteile	44
2.4 Beschäftigtenstruktur	48
2.5 Qualifikationsstruktur	51
2.6 Lehrlingsausbildung	56
2.7 Rekrutierung	66
2.8 Kompetenzen	81
2.9 Technologische und arbeitsorganisatorische Trends	91
2.10 Zufriedenheit mit der Erstausbildung	93
2.11 Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen	96
2.12 Weiterbildung	99
<b>3. Schlussfolgerungen und Empfehlungen</b>	<b>113</b>
<b>Anhang</b>	<b>123</b>





## Executive Summary

Die **kontinuierlichen Veränderungen der Arbeitswelt** erfordern rechtzeitig Maßnahmen im Bereich Bildung und Qualifizierung, um ein Hinterherhinken des Bildungsangebotes hinter den Anforderungen der Wirtschaft zu vermeiden. Der **demografische Wandel**, wonach der Anteil der 15- bis 29-Jährigen am Erwerbspotenzial bereits zu Beginn des nächsten Jahrzehnts merklich zurückgeht, bei gleichzeitigem Anstieg der über 50-Jährigen, zwingt ebenfalls dazu, Überlegungen anzustellen, wie dennoch die erforderlichen Humanressourcen zur Verfügung gestellt werden können.

Diese **Herausforderungen** machen eine vorausschauende Bildungsplanung notwendig. Der Fachverband der Österreichischen Holzindustrie hat daher das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft beauftragt, auf Basis einer grundlegenden **Status quo Analyse der für die Holzindustrie relevanten Erstausbildung** sowie vor dem Hintergrund gewonnener Erkenntnisse aus einer umfangreichen **Unternehmensbefragung** zu Beschäftigung und Weiterbildung Handlungsbedarfe sichtbar zu machen und Empfehlungen im Hinblick auf eine **Bildungsstrategie** zu formulieren, die alle Ausbildungswege in einer kohärenten Weise verbindet.

Die **Hauptergebnisse** lassen sich wie folgt zusammenfassen:

### Status quo Analyse der Erstausbildung

- Die Zahl der Jugendlichen in **holzfacheinschlägigen Ausbildungsgängen** ist **rückläufig**: Absolvierten Mitte der 1980-er Jahre noch etwa 17.000 Jugendliche pro Jahr eine derartige (Hoch)Schule bzw. Lehre, so ist die Zahl auf mittlerweile rund 11.000 zurückgegangen. Besonders deutlich sank die Zahl der Lehrlinge (minus 53 %) und Fachschüler (minus 27 %). Demgegenüber ist die Zahl der HTL-Schüler im Beobachtungszeitraum signifikant gestiegen (plus 72 %).
- Trotz des Rückgangs stellen **Lehrlinge** mit knapp über 60 % nach wie vor das **Gros aller Ausgebildeten** in holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen. HTL-Schüler stehen mit einigem Abstand (17 %) an zweiter Stelle.
- In den für die **Holzindustrie potenziell relevanten Ausbildungsschienen** hat sich hingegen die Zahl der Teilnehmer im Zeitverlauf **verdoppelt**. Merklich gestiegen sind dabei die Schülerzahlen in HTLs.

- **HTL-Schüler dominieren** mit einem Anteil von etwa 70 % auch die relative Verteilung der Schüler- und Lehrlingszahlen in den für die Holzindustrie potenziell relevanten Ausbildungsschienen. Lehrberufe spielen dagegen nur eine eher untergeordnete Rolle.
- Die Entwicklung der Schüler- und Lehrlingszahlen in den vergangenen 20 Jahren war einerseits von der **demografischen Entwicklung**, andererseits auch von der **Bildungs- und Berufswahl beeinflusst**.
- Bis zum Ende der 1990-er Jahre war der Rückgang der Schüler und Lehrlinge in **holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen** in erster Linie demografisch bedingt. Danach entwickelten sich die Zahlen unterschiedlich: Während der Anteil der Schüler in holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen an der Altersgruppe der 14- bis 20-Jährigen nur leicht rückläufig war, ist eine starke Abnahme der Lehrlingszahlen zu beobachten. Dies kann zum einen darauf zurückzuführen sein, dass die holzfacheinschlägigen Lehrberufe eine für Jugendliche wenig attraktive Ausbildung dargestellt haben. Zum anderen kann dieser Rückgang auch mit einer abnehmenden Ausbildungsleistung der Holzindustrie-Betriebe zusammenhängen.
- Ganz anders sieht die Entwicklung bei den für die Holzindustrie als **potenziell relevant klassifizierten Ausbildungsrichtungen** aus. Hier kam es zu einem deutlichen Anstieg des Anteils der Jugendlichen im untersuchten Zeitraum. Dieser ist primär auf eine Zunahme der Schülerzahlen in Vollzeitschulen zurückzuführen. Die Lehrlingszahlen sind zwar über den gesamten Beobachtungszeitraum ebenfalls angestiegen, jedoch weit weniger deutlich.
- **Prognosen** der Entwicklung der Teilnehmerzahlen in **holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen** zeigen, dass unter Berücksichtigung demografischer Veränderungen und Schulwahlrends die Zahl der Schüler, Lehrlinge und Studierenden ab 2010 **stetig zurückgehen** wird.
- Damit einhergehend wird auch die Zahl der **Absolventen** sinken. Das bedeutet, dass der Holzindustrie künftig weniger neue, erstausgebildete Arbeitskräfte zur Verfügung stehen werden.
- Qualitative Interviews mit Fachlehrern holzfacheinschlägiger Schulen haben gezeigt, dass die **Aktualität der Lehrpläne** zwar nicht immer gegeben ist, durch die Lehrplanautonomie aber ausreichend Handlungsspielräume für die praxisnahe Gestaltung des Unterrichts vorhanden sind. Großer Wert wird auf **Kooperationen**



mit Betrieben der Holzindustrie gelegt, eine Intensivierung dieser Aktivitäten wird gewünscht.

## Unternehmensbefragung

- Un- und angelernte Arbeitskräfte in der Produktion stellen mit 45 % den größten Anteil der **Beschäftigten** in der Holzindustrie dar. Etwa ein Viertel sind Fachkräfte mit einer holzfacheinschlägigen Ausbildung. Zusammen mit den 7 % an Fachkräften mit nicht-holzfacheinschlägiger Ausbildung sind insgesamt etwa drei Viertel aller Beschäftigten im Produktionsbereich tätig. Die restlichen 24 % verteilen sich auf die Bereiche Forschung und Entwicklung, Verkauf/Vertrieb/Marketing, Verwaltung und Management.
- Ein **Vergleich** der Beschäftigtenstruktur der Holzindustrie mit jener anderer Branchen des Produktionsbereiches zeigt, dass die Holzindustrie einen der höchsten Anteile an un- und angelernten Arbeitskräften sowie an Facharbeitern, aber einen der niedrigsten Anteile an Angestellten hat.
- Betrachtet man die **Qualifikationsstruktur** der Mitarbeiter in der Holzindustrie, so zeigt sich, dass etwa ein Viertel aller Beschäftigten (23 %) lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügt. Die überwiegende Mehrheit – rund 62 % – hat als höchste abgeschlossene Ausbildung einen Lehr- bzw. Fachschulabschluss. Über eine AHS- bzw. BHS-Matura verfügen rund 11 % der Beschäftigten. Den kleinsten Anteil bilden Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen.
- Stellt man Beschäftigten- und Qualifikationsstruktur gegenüber, so zeigt sich, dass der Großteil der **un- und angelernten Arbeitskräfte** in der Produktion zwar über einen Lehr- bzw. Fachschulabschluss verfügen, nicht jedoch in ihrem ursprünglich ausgebildeten Bereich tätig sind. Anders ausgedrückt: Es arbeiten zwar mehrheitlich Personen mit einem Lehr- bzw. Fachschulabschluss in der Produktion der Holzindustriebetriebe, sie werden aber vielfach für ihre aktuellen Tätigkeiten um- oder angelernt.
- Ein **Vergleich** mit anderen Bereichen aus dem Produktionsbereich zeigt, dass die Holzindustrie einen der höchsten Anteile an Lehrabsolventen an den Beschäftigten sowie einen der niedrigsten Anteile an Hochschulabsolventen hat. Bei den AHS-/BHS-Absolventen liegt sie etwas über, bei den Beschäftigten mit lediglich Pflichtschulabschluss knapp unter dem Durchschnitt.

- Gegenwärtig werden in der Holzindustrie rund 820 **Lehrlinge** ausgebildet, die meisten davon in Großbetrieben in den Sparten Platte, Säge und Bau.
- Fast die Hälfte aller **Lehrbetriebe** in der Holzindustrie bildet Lehrlinge im Lehrberuf Holz- und Sägetechnik aus, ein Viertel hat Tischlerei-, etwa 15 % Zimmerei-Lehrlinge.
- Das Spektrum an **Lehrberufen**, die in der Holzindustrie ausgebildet werden, ist breit gestreut. Holz- und Sägetechniker rangieren dabei an erster Stelle, gefolgt von Maschinenbautechnik- und Zimmerei-Lehrlingen. Die Holzindustrie bildet auch kaufmännisch-administrative Lehrlinge aus, insbesondere Büro- und Industriekaufleute.
- Die **Lehrlingsausbildungsleistung** der gesamten Holzindustrie beträgt rund 2,6 %. Damit liegt die Holzindustrie unter dem Branchendurchschnitt des Produktionssektors, in dem Lehrlinge etwa 5 % der Beschäftigten ausmachen.
- Befragt nach den **Gründen**, warum sie **keine Lehrlinge ausbilden**, geben drei Viertel aller Unternehmen an, keinen Bedarf zu haben. Fehlende bzw. ungeeignete Strukturen (zB keine Ausbilder, Schichtarbeit) hindern rund ein Viertel der Betriebe, in die Lehrlingsausbildung einzusteigen. Für rund 15 % mangelt es an geeigneten Lehrlingen/Lehrstellenbewerbern, für weitere 10 % ist das Lehrberufsangebot nicht passend.
- Rund zwei Drittel der Unternehmen stufen die **Suche nach ausreichend qualifiziertem Personal** als „sehr“ bzw. „eher schwierig“ ein. Für etwa ein Drittel ist sie dagegen „eher“ bzw. sogar „sehr leicht“.
- Nach **Unternehmensbereichen** betrachtet haben Betriebe die größten Schwierigkeiten geeignetes Forschungs- und Entwicklungspersonal sowie Fachkräfte mit bzw. ohne holzfacheinschlägiger Ausbildung zu finden. Bei Mitarbeitern im Verkauf, Vertrieb, Marketing zeigen sich ebenfalls Rekrutierungsprobleme. Un- und angelernte Arbeitskräfte in der Produktion sowie Beschäftigte in der Verwaltung sind vergleichsweise leichter zu finden.
- Die **Rekrutierungsschwierigkeiten** sind aus Sicht der Unternehmen in erster Linie darauf zurückzuführen, dass am Arbeitsmarkt zu wenig ausreichend qualifizierte Personen zur Verfügung stehen. 40 % der Unternehmen klagen auch über zu wenige Bewerbungen. Etwa ein Fünftel führt die zu hohen Entgeltforderungen von Bewerbern als Grund dafür an, Einstellungsprobleme zu haben.

- Vergleicht man das Antwortverhalten von Lehrbetrieben mit Nicht-Lehrbetrieben, so zeigt sich, dass Erstere wesentlich geringere Schwierigkeiten haben, ausreichend qualifiziertes Personal zu finden. Dies lässt den Schluss zu, dass die Lehrlingsausbildung für den eigenen **Fachkräftenachwuchs** von großer Bedeutung ist.
- Die überwiegende Mehrheit der Betriebe (70 %) ist der Ansicht, dass die **Rekrutierung in den letzten zehn Jahren** „schwieriger“, zum Teil sogar „viel schwieriger“ geworden ist. Dies trifft insbesondere auf Forschungs- und Entwicklungspersonal sowie auf Fachkräfte mit holzfacheinschlägiger Ausbildung in der Produktion zu. Als möglichen Grund dafür verweisen etwa 80 % der Betriebe auf einen Mangel an ausreichend qualifizierten Personen.
- Ein Vergleich von Lehrbetrieben mit Nicht-Lehrbetrieben zeigt, dass auch **im Zeitvergleich** die Rekrutierungsschwierigkeiten für Unternehmen, die nicht ausbilden, deutlich stärker zugenommen haben als für jene, die in die Lehrlingsausbildung involviert sind. Die Lehrlingsausbildung trägt demnach wesentlich zur mittelfristigen Sicherung des Fachkräftenachwuchses bei und wirkt der generell schwieriger gewordenen Lage bei der Suche und Aufnahme von neuem Personal entgegen.
- Die Bedeutung von **Kompetenzen** divergiert mit dem Tätigkeitsbereich. Fachkompetenzen eignen sich Mitarbeiter primär in der Erstausbildung an, zum Teil werden sie in der Weiterbildung intensiviert/vertieft. Überfachliche Kompetenzen oder *soft skills*, etwa Problemlösungs- und Teamfähigkeit, Kommunikations-Know-how und Verhandlungsführung, werden mehrheitlich am Arbeitsplatz, dh. durch Erfahrungslernen oder *learning by doing*, erworben.
- Mehr als zwei Drittel der Unternehmen sehen in der weiter fortschreitenden Automatisierung sowie in computergestützten Arbeits- und Produktionsabläufen den **Haupttrend der technologischen Entwicklung** in der Zukunft. Arbeitsorganisatorisch wird vor allem die Zunahme an Flexibilität, insbesondere hinsichtlich verschiedener Arbeitszeitmodelle, und Teamwork betont.
- Analog zu den geäußerten Trends werden auch die **Anforderungen an die Mitarbeiter** steigen. Im Bereich der Fachkenntnisse werden in Zukunft insbesondere bessere EDV-Kenntnisse sowie generell ein höher qualifiziertes Fachpersonal gefordert. Im Bereich der *soft skills* werden eine erhöhte Flexibilitätsbereitschaft, gesteigerte Problemlösungskapazitäten sowie eine Zunahme der Teamworking- und Projektmanagementkompetenzen von den Mitarbeitern verlangt.

- Hinsichtlich der **Eingangsqualifikationen** zeigen sich die Unternehmen bei den un- und angelernten Beschäftigten in der Produktion am ehesten mit Absolventen einer Fachschule zufrieden. Weniger zufrieden sind sie dagegen mit Absolventen, die über einen nicht-holzfacheinschlägigen Lehr- bzw. lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen. Mit den Eingangsqualifikationen der Fachkräfte in der Produktion zeigen sich die Unternehmen weitgehend zufrieden, wobei Absolventen holzfacheinschlägiger Ausbildungsschienen – zum Teil deutlich – besser abschneiden als jene aus nicht-holzfacheinschlägigen Bildungsinstitutionen.
- **Bemängelt** werden bei Pflichtschulabsolventen vor allem fehlende Kenntnisse der deutschen Sprache sowie Rechenkenntnisse. Ebenfalls kritisch angemerkt werden mangelhafte Grundtugenden und *soft skills*, etwa Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein, unternehmerisches Denken, Eigeninitiative, Fleiß, gutes Benehmen, Hausverstand und Leistungsbereitschaft. Solche Querschnittskompetenzen werden auch bei Absolventen anderer Bildungseinrichtungen vermisst.
- **Kooperationen** zwischen Unternehmen der Holzindustrie und Bildungseinrichtungen gibt es am häufigsten mit polytechnischen bzw. berufsbildenden höheren Schulen (HTLs, HAKs) zusammen. Deutlich weniger oft gibt es Kontakte zu Fachschulen und Einrichtungen der Tertiärstufe. Großbetriebe haben tendenziell häufiger Kontakte zu (Hoch)Schulen als Kleinst- und Kleinbetriebe.
- Die häufigsten **Formen der Zusammenarbeit** sind die Schnupperlehre und Betriebserkundungen. Eher selten gibt es dagegen Projekte mit Hochschulen oder Kooperationen mit Studierenden im Rahmen ihrer Diplomarbeit bzw. Dissertation.
- Un- und angelernte Arbeitskräfte in der Produktion sind am wenigsten häufig an **Weiterbildungsmaßnahmen** beteiligt, gefolgt von nicht-holzfacheinschlägig ausgebildeten Produktionskräften. Deutlich höhere Weiterbildungsbeteiligungsraten haben holzfacheinschlägige Fachkräfte in der Produktion sowie Beschäftigte im Bereich Forschung Entwicklung.
- Lernen am Arbeitsplatz ist insgesamt betrachtet nach der Häufigkeit der Inanspruchnahme die wichtigste **Weiterbildungsform**, gefolgt von der Einschulung durch Produkthersteller und Lieferanten. Generell weniger häufig nehmen Beschäftigte an Schulungen, insbesondere an firmeninternen Trainingsmaßnahmen durch externe Weiterbildungsanbieter, teil.
- Gefragt nach den **Gründen für die Nicht-Teilnahme an zusätzlichen Weiterbildungsaktivitäten** verweisen 50 % der Betriebe darauf, dass kein weiterer Bedarf

dazu besteht. Demnach reichen die derzeit vorhandenen Maßnahmen aus. Ebenfalls die Hälfte der Unternehmen gibt zeitliche Probleme als Hinderungsgrund an. Die Mitarbeiter könnten für weitere Aktivitäten nicht freigestellt werden. Die schlechte Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes führen rund 25 % der Betriebe als Grund an. Ähnlich viele verweisen auf die hohen Kosten.

- Hinsichtlich der **Zeiten** finden Weiterbildungsveranstaltungen überwiegend während der Arbeitszeit statt. Im Durchschnitt erfolgt Weiterbildung in einem Drittel der Unternehmen zur Gänze, in weiteren 45 % zumindest zum Teil während der Arbeitszeit. In den übrigen Betrieben finden die Maßnahmen außerhalb der Dienstzeiten statt.
- Die Mehrheit der Betriebe trägt zur Gänze die direkten **Kosten** der Weiterbildung. Lediglich in 7 % der Betriebe übernehmen die Arbeitnehmer die gesamten Kosten. Aus Sicht der Unternehmensgröße handelt es sich dabei primär um Kleinbetriebe.
- Hinsichtlich der **Inhalte von Weiterbildungsmaßnahmen** werden Produkt- und Produktionskenntnisse als besonders interessant eingestuft. Das Interesse an CAM- und CAD-Weiterbildungsinhalten ist in etwa gleich groß wie jenes an persönlichkeitsbildenden Seminaren. Fremdsprachenkenntnisse werden ebenfalls häufig angeführt, allen voran Englisch, gefolgt von Italienisch, Spanisch und Französisch.
- Knapp 60 % der Betriebe orten **Verbesserungspotenzial** im Weiterbildungsangebot. Dabei wird in erster Linie auf eine Erhöhung der Anzahl an fach- und branchenspezifischen Kursen verwiesen. Weiters werden auch nicht-holzspezifische Kurse wie die Bedienung, Programmierung und Wartung rechnergestützter Maschinen angeregt.

## Schlussfolgerungen und Empfehlungen

- **Erhöhung der Attraktivität holzfacheinschlägiger Ausbildungsrichtungen:** Um auch hinkünftig auf einen ausreichend großen Pool an Fachkräften zurückgreifen zu können, ist es erforderlich, mehr Interessenten für holzfacheinschlägige Ausbildungsrichtungen zu gewinnen. Sinkenden Teilnehmerzahlen kann beispielsweise durch eine verstärkte Kooperation mit Schulen der unteren Sekundarstufe entgegengewirkt werden. Zudem können vermehrt Initiativen im Bereich der Berufsorientierung und -information gesetzt werden (berufspraktische Tage, Betriebserkundungen, Tage der offenen Tür, Teilnahme an Berufsinformationsmessen, Zusam-

menarbeit mit Berufsinformationseinrichtungen etc.). Eine wichtige Zielgruppe diverser Aktivitäten sind auch Lehrer, insbesondere Fach- und Berufsorientierungslehrer. Sie tragen wesentlich zu Bildungs- und Berufswahlentscheidungen ihrer Schüler bei und sind wichtige Multiplikatoren von Informationen.

- **Kooperationen mit Bildungseinrichtungen auf allen Ebenen:** Auf allen Bildungsebenen kann die Zusammenarbeit mit holzfacheinschlägigen Einrichtungen verstärkt werden. Vor allem unter Kleinst- und Kleinbetrieben gibt es hier noch beträchtliches Potenzial. Im Rahmen von Kooperationen kann den Schülern und Studierenden Einblick in die reale Arbeitswelt gewährt werden. Unternehmen haben durch solche Kontakte die Möglichkeit, potenzielle Nachwuchskräfte kennen zu lernen und eine erste Vorauswahl zu treffen. Die Rekrutierung von neuen Arbeitskräften kann dadurch wesentlich erleichtert werden. Zudem haben solche Schule-Wirtschaft-Kooperationen positive Nebeneffekte: Erhöhung des Bekanntheitsgrades in der Region, Verbesserung des Images, Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber.
- **Mitgestaltung von Lehr- und Studienplänen bzw. Unterrichtsinhalten:** Lehr- und Studienpläne holzfacheinschlägiger Ausbildungsrichtungen aller Bildungsebenen können im Rahmen von Begutachtungsverfahren mitgestaltet werden. Zudem können auch Unterrichtsinhalte beeinflusst werden. Die österreichischen Rahmenlehrpläne ermöglichen eine teilautonome Gestaltung der Unterrichtsinhalte, wobei speziell auf regionale Bedürfnisse eingegangen werden soll. Bei entsprechenden Kooperationen mit Bildungseinrichtungen und Lehrern können Unternehmen Anregungen zur inhaltlichen Ausrichtung des Unterrichts geben. Damit kann verhindert werden, dass das Bildungsangebot nicht mit den Anforderungen der Wirtschaft korreliert.
- **Intensivierung der Ausbildungsleistung:** Die Lehre trägt wesentlich zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses bei und mindert Rekrutierungsprobleme. Es empfiehlt sich daher für Unternehmen, sich wieder bzw. intensiver in der Lehrlingsausbildung zu engagieren. Durch entsprechende Maßnahmen – stärkere Bekanntmachung des Angebotes (zB durch Informationsbroschüren, -filme, -websites), Werbung durch Incentives (zB Erwerb von Zusatzqualifikationen, Ermöglichung von Auslandspraktika), Differenzierung des Angebotes (zB durch Lehre und Matura-Kombinationsmodelle) – kann eine breitere Zielgruppe angesprochen werden, um möglichst viele (begabte) Interessenten für die Holzindustrie zu gewinnen.

- **Intensivierung der Weiterbildungsleistung im Sinne einer Anpassungs- und Höherqualifizierung:** Der demografische Wandel einerseits sowie die Veränderungen der Arbeitswelt andererseits machen Weiterbildung im Sinne einer Anpassungs- und Höherqualifizierung unerlässlich. Verstärkt wird diese Notwendigkeit durch den hohen Anteil an un- und angelernten Arbeitskräften, die in der Holzindustrie beschäftigt sind. Durch Kooperationen mit Weiterbildungseinrichtungen können Themen gezielt auf die Anforderungen der Unternehmen bzw. der Mitarbeiter abgestimmt werden. Moderne Lernformen können zudem mithelfen, die Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen zu erleichtern.
- **Imagepflege:** Eine kontinuierliche Imagepflege ist Voraussetzung dafür, als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben. Durch den Demografie bedingten Rückgang an Jugendlichen ist es erforderlich, im Wettbewerb um die besten Köpfe interessante Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsangebote zu haben. Hoch qualifizierte Arbeitskräfte tragen dazu bei, die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen zu erhalten und damit den Standort zu sichern.





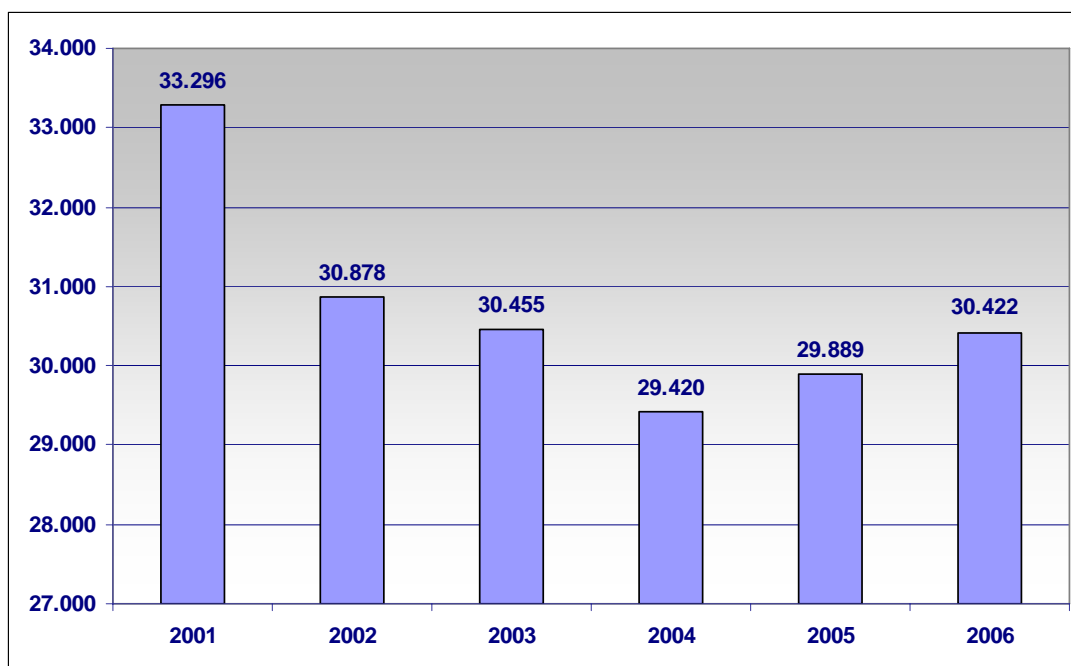
## Einleitung

### Projekthintergrund

Die österreichische Holzindustrie ist ein heterogener Wirtschaftsbereich, der die Hauptsparten **Bau, Möbel, Platte, Säge** und **Ski** umfasst. Der Großteil der rund **1.300 Betriebe** ist klein- und mittelbetrieblich strukturiert und befindet sich vorwiegend in privater Hand.

Als einer der größten Arbeitgeber der 22 Industriezweige Österreichs beschäftigt die Holzindustrie knapp **31.000 Mitarbeiter**. Ihr Know-how und ihre Qualifikationen bestimmen maßgeblich den wirtschaftlichen Erfolg der gesamten Branche. Zum Erhalt und weiteren Ausbau der Wettbewerbsfähigkeit und damit zur Sicherung des Standortes bedarf es auch in Zukunft gut ausgebildeter und hoch qualifizierter Arbeitskräfte. Um diese in ausreichender Anzahl zu rekrutieren, ist es erforderlich, dass die Branche als Arbeitgeber interessant und attraktiv bleibt. Obwohl sich die Beschäftigtenzahlen in der Holzindustrie – nach einem deutlichen Rückgang von 2001 auf 2002 – in den letzten fünf Jahren relativ konstant entwickelten (vgl. Abb. 1), sind die Betriebe dennoch zunehmend einem **Wettbewerb um die besten Köpfe** ausgesetzt.

Abb. 1: Beschäftigte in der österreichischen Holzindustrie, 2001 – 2006

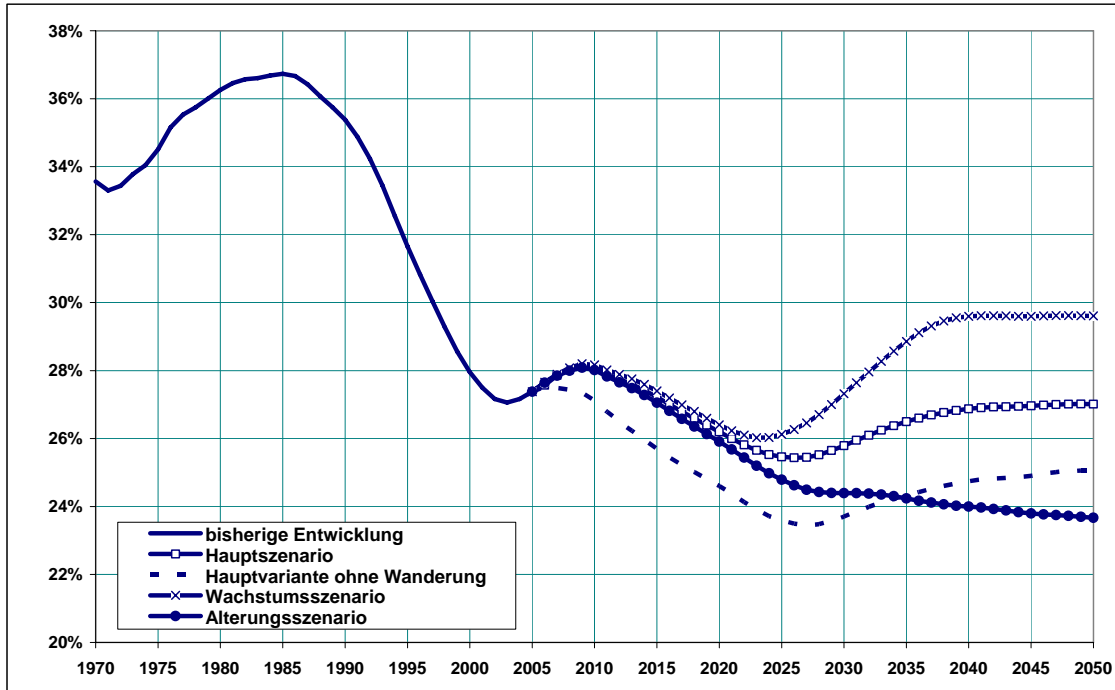


Quellen: Branchenberichte des Fachverbandes der Österreichischen Holzindustrie, 2002 bis 2007

Dieser Wettbewerb wird durch den sich abzeichnenden **demografischen Wandel** künftig noch verstärkt. Bereits zu Beginn des nächsten Jahrzehnts wird die Zahl der

Personen im erwerbsfähigen Alter kontinuierlich sinken. Der Anteil der 15- bis 29-Jährigen am Erwerbspotenzial (Bevölkerung im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 64 Jahren) wird dabei merklich zurückgehen (vgl. Abb. 2). Gleichzeitig wird der Anteil der über 50-Jährigen markant steigen (vgl. Abb. 3).<sup>1</sup>

Abb. 2: Anteil der 15- bis 29-Jährigen am Erwerbspotenzial (15- bis 64-Jährige)



Anmerkung: Bevölkerungsfortschreibung und -projektion nach folgenden Szenarien:

Hauptzenario: mittlere Fertilität, Zuwanderung und Lebenserwartung

Hauptvariante ohne Wanderung

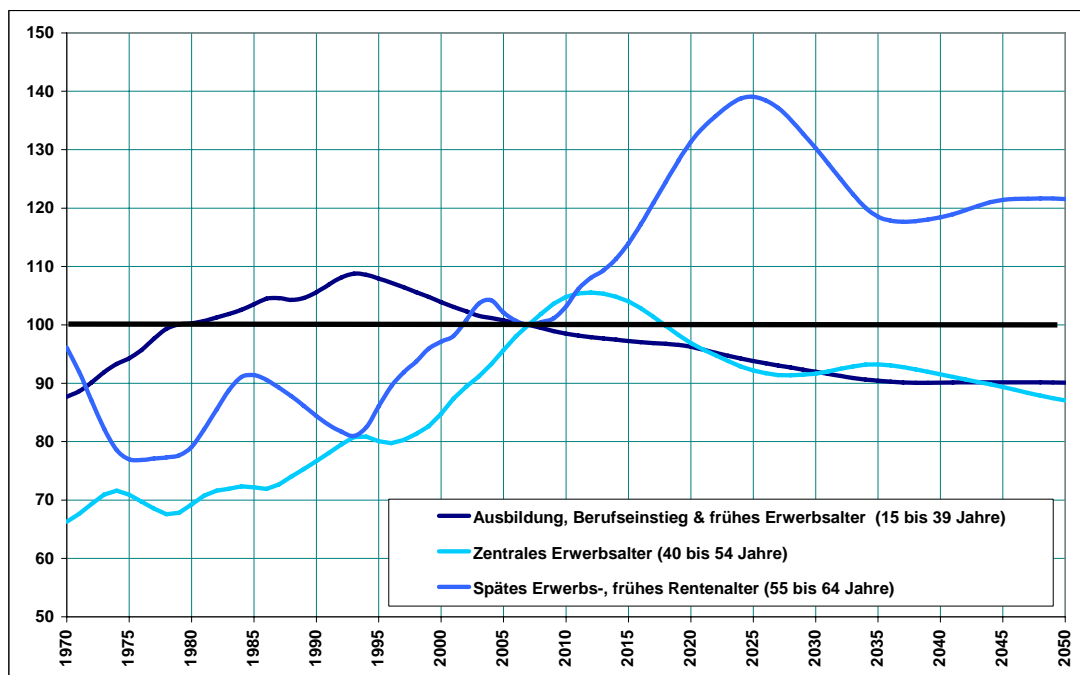
Wachstumsszenario: hohe Fertilität, Zuwanderung und Lebenserwartung

Alterungsszenario: niedrige Fertilität und Zuwanderung, hohe Lebenserwartung

Quelle: Statistik Austria, ibw-Berechnungen

<sup>1</sup>) Für nähere Informationen zur Entwicklung der Bevölkerung und des Erwerbspotenzials sei auf Kapitel 1 verwiesen.

Abb. 3: Entwicklung des Erwerbspotenzials nach Altersgruppen (Index: 2007 = 100)



Anmerkung: Bevölkerungsfortschreibung und -projektion nach dem Hauptszenario: mittlere Fertilität, Zuwanderung und Lebenserwartung

Quelle: Statistik Austria, ibw-Berechnungen

Nicht nur die quantitative Dimension des Erwerbspotenzials wird in Zukunft Maßnahmen erforderlich machen, sondern auch die qualitative. Bedingt durch den raschen technologischen Fortschritt ändern sich die Qualifikationsanforderungen an (künftige) Arbeitskräfte kontinuierlich. Das **Aus- und Weiterbildungsangebot** muss daher laufend den neuen Entwicklungen angepasst werden, um ein Hinterherhinken des Bildungswesens gegenüber den Veränderungen in der Arbeits- und Berufswelt zu vermeiden.

Den **Herausforderungen der Zukunft** gilt es vorausschauend zu begegnen. Eine mittel- bis langfristige Bildungsplanung erfordert, sich mit dem Thema „Bildung“ umfassend auseinanderzusetzen. Zur Festlegung von Maßnahmen und Zielen, die in den nächsten fünf bis zehn Jahren in der Branche umgesetzt werden sollen, ist es notwendig, alle Bildungsebenen – von der oberen Sekundarstufe bis zur Weiterbildung – zu berücksichtigen. Erst dadurch wird es möglich, eine „Gesamtstrategie Bildung“ zu definieren.

## Projektziel

Ziel des gegenständlichen Projektes ist es, ausgehend von einer grundlegenden **Status quo Analyse** der für die Holzindustrie relevanten Erstausbildung, der bestehenden Weiterbildung sowie der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten in den Unternehmen **Handlungsbedarfe** sichtbar zu machen und **Empfehlungen** im Hinblick auf eine Bildungsstrategie zu formulieren, die alle Ausbildungswege in einer kohärenten Weise verbindet.

## Studienaufbau

Der **erste Teil** dieser Studie befasst sich mit der Entwicklung der Erstausbildungsstruktur (Teilnehmer- und Absolventenzahlen) in den für die Holzindustrie relevanten Ausbildungsgängen der oberen Sekundarstufe (Lehre, berufsbildende mittlere und höhere Schulen), der Fachhochschulen und Universitäten. Ebenfalls dargestellt werden die Ergebnisse von qualitativen Interviews mit Lehrkräften fachspezifischer Gegenstände zu den aktuellen Lehrplänen und den Kooperationen mit Unternehmen.

Der **zweite Teil** beinhaltet die Ergebnisse der Unternehmensbefragung. Neben der Darstellung der Beschäftigten- und Qualifikationsstruktur in den Holzindustrie-Betrieben werden in diesem Teil auf Basis der Befragungsergebnisse Themen wie die Lehrlingsausbildung, die Rekrutierung von neuen Mitarbeitern, die Bedeutung von Kompetenzen, die Zufriedenheit mit der Erstausbildung sowie das derzeitige Weiterbildungsangebot erörtert.

Im **dritten Teil** werden aus den Ergebnissen der Status quo Analyse der Erstausbildung und der Unternehmensbefragung Schlussfolgerungen gezogen, die alle Bildungsbereiche betreffen. Sie sollen Impulse für die Umsetzung vorausschauender Maßnahmen zur Optimierung der Bereiche Bildung und Qualifizierung für die Holzindustrie geben.

# 1. Erstausbildung – Bildungsangebote in Schulen und Hochschulen

## 1.1 Vorbemerkungen

Die Ergebnisse der Analyse von Holzindustrie relevanten Bildungsgängen stellen die **erste wichtige Säule** zur Formulierung von Empfehlungen für eine „Gesamtstrategie Bildung“ (vgl. Kap. 3) dar.

Die Analyse basiert auf ibw-Sonderauswertungen der österreichischen Schul- und Hochschulstatistik. Betrachtet wird dabei der Zeitraum zwischen Mitte der 1980-er Jahre<sup>2</sup> und 2001. Für die Schulen der Sekundarstufe II (berufsbildende mittlere und höhere Schulen) gibt es keine rezenteren Daten, da die letzte publizierte österreichische Schulstatistik nur bis zum Jahr 2002<sup>3</sup> vorliegt. Für die Schuljahre seit 2002 gibt es lediglich Hochrechnungen der gesamten Schülerzahlen durch das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur bzw. der Statistik Austria. Zwar wurde versucht, aktuellere Schüler- und Absolventenzahlen bei den relevanten Schulen der Sekundarstufe II zu eruieren, allerdings waren nur wenige Schulen bereit bzw. sahen sich in der Lage, diese Auskünfte zu geben. Daher mussten die Schülerzahlen für diese Schulen bereits ab dem Schuljahr 2002/03 prognostiziert werden. Die Lehrlingszahlen basieren dagegen auf der WKÖ-Lehrlingsstatistik, die bis 2006 vorliegt. Daher werden die Daten erst beginnend mit 2007 prognostiziert. Selbiges gilt auch für die Studierendenzahlen an Fachhochschulen und Universitäten.

## 1.2 Analysestruktur: Facheinschlägige vs. für die Holzindustrie potenziell relevante Ausbildungsrichtungen

Die Darstellung der relevanten Ausbildungsrichtungen folgt folgender **Struktur**: Zum einen werden die Schüler- und Studierendenzahlen in den „facheinschlägigen“ Ausbildungsrichtungen dargestellt. Es sind dies jene Bildungsangebote, die einen engen Bezug zu den Anforderungen im produktiven Bereich der Holzindustrie haben. Zum anderen werden auch jene Schulen/Lehrberufe näher betrachtet, die zwar keine spezifisch auf die Holzindustrie zugeschnittenen Ausbildungsinhalte vermitteln, de-

---

<sup>2</sup>) Für die Zeit davor gibt es keine EDV-basierten Daten.

<sup>3</sup>) Die Schulstatistik weist immer Daten für das vorangegangene Schuljahr auf.

ren Ausbildungsinhalte aber von Relevanz sind bzw. sein könnten. Diese werden als „für die Holzindustrie potenziell relevant“ bezeichnet.

Folgende Ausbildungsrichtungen wurden auf Sekundarstufe II, Postsekundar- und Tertiärstufe sowie im Bereich Weiterbildung als **facheinschlägig** eingestuft:

Abb. 4: Holzfacheinschlägige Ausbildungsrichtungen

Nr.	Schulform	Ausbildungsrichtung
<b>SEKUNDARSTUFE II</b>		
1	<b>Lehrberufe</b>	Holz- und Sägetechnik
		Belagsverleger
		Zimmerei
		Bodenleger
		Fertigteilhausbau
		Tischlerei
		Skierzeuger
		Doppellehrberuf Zimmerei und Tischlerei
2	<b>Berufsbildende mittlere Schulen/Fachschulen</b>	Fachschule für Zimmerei
		Fachschule für Tischlerei
		Fachschule für Tischlerei und Raumgestaltung
		Fachschule für Holzwirtschaft und Sägetechnik
3	<b>Berufsbildende höhere Schulen</b>	Höhere Lehranstalt für Holztechnik
		Höhere Lehranstalt für Holzwirtschaft
		Höhere Lehranstalt für Holzwirtschaft, Ausbildungszweig Sägetechnik
		Höhere Lehranstalt für Holzwirtschaft, Ausbildungszweig Holztechnologie
		Höhere Lehranstalt für Möbelbau und Innenausbau
		Höhere Lehranstalt für Bautechnik, Ausbildungszweig Tiefbau – Holzbau
		Höhere Lehranstalt für Innenraumgestaltung und Holztechnik
		Höhere Lehranstalt für Innenraumgestaltung und Holztechnik, Ausbildungsschwerpunkt Innenraumgestaltung und Möbelbau
Höhere Lehranstalt für Innenraumgestaltung und Holztechnik, Ausbildungsschwerpunkt Holztechnik		

Nr.	Schulform	Ausbildungsrichtung
3	<b>Berufsbildende höhere Schulen</b>	Höhere Lehranstalt für Kunst und Design, Ausbildungszweig Möbel-Raum-Design
		Höhere Lehranstalt für Betriebsmanagement, Ausbildungszweig Holzwirtschaft
<b>POSTSEKUNDARSTUFE</b>		
4	<b>Kollegs</b>	Kolleg für Innenraumgestaltung und Holztechnik, Ausbildungsschwerpunkt Holztechnik und Holzbau
		Kolleg für Möbelbau und Innenausbau
		Kolleg für Holzwirtschaft
		Kolleg für Innenraumgestaltung und Holztechnik – Innenraumgestaltung und Möbelbau, Allgemeinbildungs- & Fachbildungs-Modul
		Kolleg für Innenraumgestaltung und Holztechnik – Holztechnik, Allgemeinbildungs- & Fachbildungs-Modul
		Kolleg für Design – Möbel-Design, Allgemeinbildungs- & Fachbildungs-Modul
<b>TERTIÄRSTUFE</b>		
5	<b>Fachhochschul- Studiengänge</b>	Holztechnik & Holzwirtschaft
		Baugestaltung – Holz
		Design & Produktmanagement – Schwerpunkt Holz- und Möbelbau
6	<b>Universitätsstudien</b>	Forst- und Holzwirtschaft
<b>WEITERBILDUNG / ZWEITER BILDUNGSWEG</b>		
7		Meisterschule für Tischlerei und Raumgestaltung
		Meisterschule für Tischler
		Bauhandwerkerschule für Zimmerer
		Werkmeisterschule <sup>4</sup> für Berufstätige für Holztechnik
		Vorbereitungslehrgang <sup>5</sup> für Möbeldesign
		Aufbaulehrgang <sup>6</sup> für Möbeldesign

Quelle: Österreichische Schulstatistik, Auswahl durch das ibw und den Fachverband der Österreichischen Holzindustrie

<sup>4</sup>) Werkmeisterschulen erweitern die theoretische Fachbildung für Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung im technisch-gewerblichen Bereich. Sie dauern vier Semester.

<sup>5</sup>) Vorbereitungslehrgänge ermöglichen Absolventen einer Lehre (oder Personen, die nur die minimalen Aufnahmebedingungen erfüllen) die Vorbereitung zum Eintritt in einen Aufbaulehrgang, eine höhere Lehranstalt für Berufstätige sowie in die Akademie für Sozialarbeit.

<sup>6</sup>) Aufbaulehrgänge führen Absolventen von berufsbildenden mittleren Schulen und/oder Vorbereitungslehrgängen zur Reife- und Diplomprüfung der entsprechenden berufsbildenden höheren Schulen. Die Aufbaulehrgänge dauern drei Jahre (manchmal sind zusätzliche Qualifikationen – zB Werkmeisterschule – notwendig).

Folgende Ausbildungsrichtungen wurden auf Sekundarstufe II, Postsekundarstufe sowie im Bereich Weiterbildung als **für die Holzindustrie potenziell relevant** eingestuft:<sup>7</sup>

Abb. 5: Für die Holzindustrie potenziell relevante Ausbildungsrichtungen

Nr.	Schulform	Ausbildungsrichtung
<b>SEKUNDARSTUFE II</b>		
<b>1</b>	<b>Lehrberufe</b>	Bautechnischer Zeichner
		Maschinenbautechnik
		Oberflächentechnik
		Produktionstechniker
		Schalungsbauer
		Technischer Zeichner
		Zerspanungstechnik
		Doppellehrberuf Zimmerei und Dachdecker
		Doppellehrberuf Zimmerei und Maurer
Doppellehrberuf Zimmerei und Spengler		
<b>2</b>	<b>Berufsbildende mittlere Schulen/Fachschulen</b>	Fachschule für Bautechnik
		Fachschule für Bautechnik, Ausbildungszweig Maurer und Zimmerer
		Fachschule für technische Zeichner
		Fachschule für Maschinenbau, Ausbildungszweig Fertigungstechnik
<b>3</b>	<b>Berufsbildende höhere Schulen</b>	Höhere Lehranstalt für Maschinenbau, Ausbildungszweig Fertigungstechnik
		Höhere Lehranstalt für Maschinenbau – Automatisierungstechnik
		Höhere Lehranstalt für Mechatronik
		Höhere Lehranstalt für Mechatronik, Ausbildungsschwerpunkt Präzisionstechnik
		Höhere Lehranstalt für Mechatronik, Ausbildungsschwerpunkt Automatisierung
		Höhere Lehranstalt für Maschineningenieurwesen, Ausbildungsschwerpunkt Automatisierungstechnik
Höhere Lehranstalt für Maschineningenieurwesen, Ausbildungsschwerpunkt Fertigungstechnik		

<sup>7)</sup> In diese Liste wurden keine Fachhochschul- und Universitätsstudienrichtungen aufgenommen, da hier eine Vielzahl an Studienrichtungen grundsätzlich von Interesse sein könnte (zB BWL, Informatik) und einer derartigen Darstellung keine hohe Aussagequalität zukommt.



Nr.	Schulform	Ausbildungsrichtung
		Höhere Lehranstalt für Bautechnik, Ausbildungszweig Hochbau
		Höhere Lehranstalt für Bautechnik, Ausbildungsschwerpunkt Hochbau
		Höhere Lehranstalt für Bautechnik, Ausbildungszweig Tiefbau
		Höhere Lehranstalt für Bautechnik, Ausbildungsschwerpunkt Tiefbau
		Höhere Lehranstalt für Bautechnik
		Höhere Lehranstalt für Bautechnik, Ausbildungszweig Bauwirtschaft
		Höhere Lehranstalt für Bautechnik, Ausbildungsschwerpunkt Bauwirtschaft
		Höhere Lehranstalt für Bautechnik, Restaurierung und Ortsbildpflege
		Höhere Lehranstalt für Bautechnik, Ausbildungsschwerpunkt Revitalisierung und Stadterneuerung
		Höhere Lehranstalt für Bautechnik, Ausbildungsschwerpunkt Umwelttechnik
		Höhere Lehranstalt für Betriebsmanagement, Ausbildungszweig Produktionstechnik
		Höhere Lehranstalt für Werkstoffingenieurwesen, Ausbildungsschwerpunkt Keramik, Glas- und Baustofftechnik
		Höhere Lehranstalt für Keramik, Glas und Baustofftechnik
		Höhere Lehranstalt für Chemie, Ausbildungszweig Oberflächentechnik
		Höhere Lehranstalt für bildnerische Gestaltung, Fachrichtung Raumgestaltung
		Höhere Lehranstalt für künstlerische Gestaltung, Ausbildungsschwerpunkt Gestaltung und Ausstattung
<b>POSTSEKUNDARSTUFE</b>		
<b>4</b>	<b>Kollegs</b>	Kolleg für Fertigungsautomatisierung
		Kolleg für Maschineningenieurwesen – Automatisierungstechnik, Allgemeinbildungs- & Fachbildungs-Modul
		Kolleg für Bautechnik, Ausbildungszweig Umwelttechnik
		Kolleg für Bautechnik – Revitalisierung und Stadterneuerung, Allgemeinbildungs- & Fachbildungs-Modul

Nr.	Schulform	Ausbildungsrichtung
		Kolleg für Bautechnik – Umwelttechnik, Allgemeinbildungs- & Fachbildungs-Modul
		Kolleg für Design – Objekt-Design, Allgemeinbildungs- & Fachbildungs-Modul
		Kolleg für Kunsthandwerk – Design
<b>WEITERBILDUNG / ZWEITER BILDUNGSWEG</b>		
5		Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Maschineningenieurwesen, Ausbildungsschwerpunkt Automatisierungstechnik
		Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Maschinenbau, Ausbildungsschwerpunkt Automatisierungstechnik
		Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Maschinenbau mit Fernunterricht, Ausbildungsschwerpunkt Automatisierungstechnik
		Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Chemie, Ausbildungsschwerpunkt Chemische Betriebstechnik
		Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Bautechnik
		Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Bautechnik, Ausbildungszweig Hochbau
		Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Bautechnik, Ausbildungsschwerpunkt Hochbau
		Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Bautechnik, Ausbildungszweig Tiefbau
		Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Bautechnik, Ausbildungsschwerpunkt Tiefbau
		Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Bautechnik, Ausbildungsschwerpunkt Bauwirtschaft
		Höhere Lehranstalt für Berufstätige für Bautechnik
		Kolleg für Bautechnik, Ausbildungszweig Restaurierung und Ortsbildpflege
		Werkmeisterschule für Berufstätige für Bauwesen
		Werkmeisterschule für Berufstätige für Maschinenbau-Automatisierungstechnik
		Aufbaulehrgang für Fertigungsautomatisierung
		Aufbaulehrgang für Bautechnik, Ausbildungszweig Hochbau
		Aufbaulehrgang für Ecodesign – Ökologische Produktentwicklung
		Aufbaulehrgang für Kunsthandwerk – Design

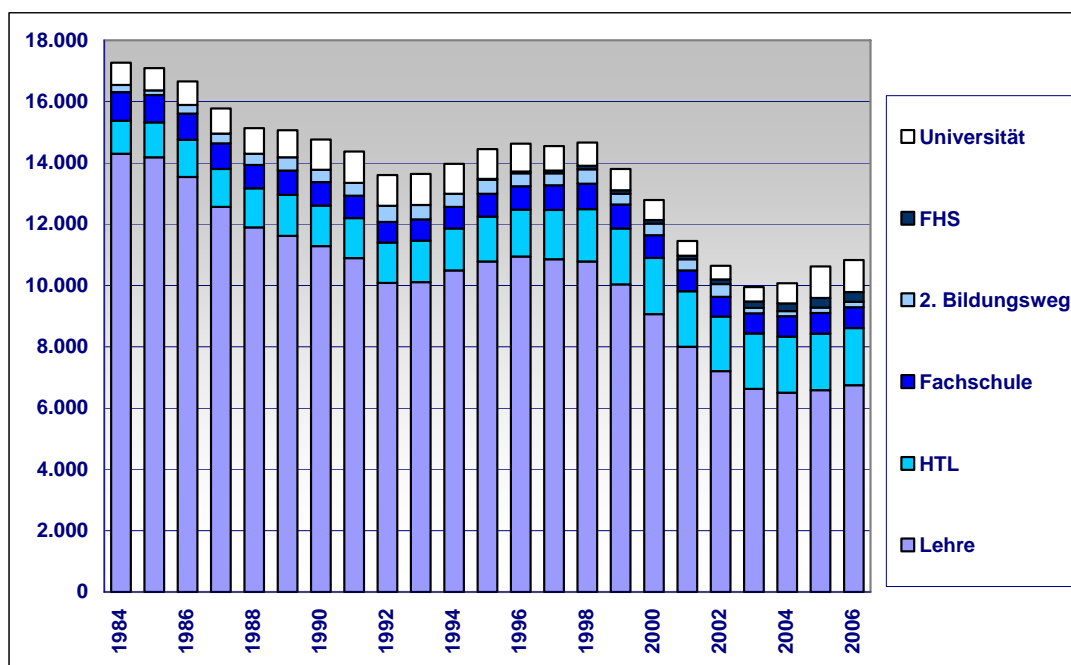
Nr.	Schulform	Ausbildungsrichtung
		Aufbaulehrgang für Berufstätige für Maschinenbau, Ausbildungsschwerpunkt Automatisierungstechnik
		Aufbaulehrgang für Berufstätige für Bautechnik, Ausbildungszweig Hochbau
		Vorbereitungslehrgang für Fertigungsautomatisierung
		Vorbereitungslehrgang für Ecodesign – Ökologische Produktentwicklung
		Vorbereitungslehrgang für die HLA für Berufstätige für Bautechnik – Hochbau
		Vorbereitungslehrgang für Berufstätige für Bautechnik
		Speziallehrgang für Fertigungsautomatisierung (höhere Schule)
		Speziallehrgang für Berufstätige für Automatisierungstechnik (Höhere Schule)
		Speziallehrgang für Berufstätige für Sanierungstechnik
		Speziallehrgang für Berufstätige für Bauökologie – Abendform
		Speziallehrgang für Berufstätige für Projekt- und Bauleitung – Abendform

Quelle: Österreichische Schulstatistik, Auswahl durch das ibw und den Fachverband der Österreichischen Holzindustrie

### 1.3 Entwicklung der Teilnehmerzahlen

Besuchten Mitte der 1980-er Jahre noch etwa 17.000 Jugendliche pro Jahr eine **holzfacheinschlägige Ausbildungsrichtung** (vgl. Abb. 4), so ist die Zahl mittlerweile auf rund 11.000 zurückgegangen (vgl. Abb. 6). Besonders deutlich sank die Zahl der Lehrlinge (- 53 %)⁸, aber auch der Fachschüler (- 27 %) und der Lernenden im zweiten Bildungsweg (- 24 %). Signifikant gestiegen ist dagegen die Zahl der Jugendlichen, die eine holzfacheinschlägige HTL durchlaufen (+ 72 %). 2006 gab es zudem mehr Studierende an Universitäten (+ 42 %) und Fachhochschulen⁹.

Abb. 6: Entwicklung der Teilnehmer (in absoluten Zahlen) in den holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen, 1984 – 2006



Anmerkung: Die Jahreszahlen bezeichnen immer das Jahr zum Schulbeginn, zB 2000 bedeutet das Schuljahr 2000/01. Die Studierendenzahlen vor 1990 mussten geschätzt werden.

Quellen: Österreichische Schulstatistik, WKÖ-Lehrlingsstatistik, ibw-Berechnungen

Betrachtet man die **Veränderungen der Schüler-, Lehrlings- und Studierendenzahlen** in Relation zur Anzahl aller holzfacheinschlägig Ausgebildeten, so zeigt sich, dass die Lehrberufe zwar etwas an ihrer relativen Bedeutung eingebüßt haben, dennoch mit

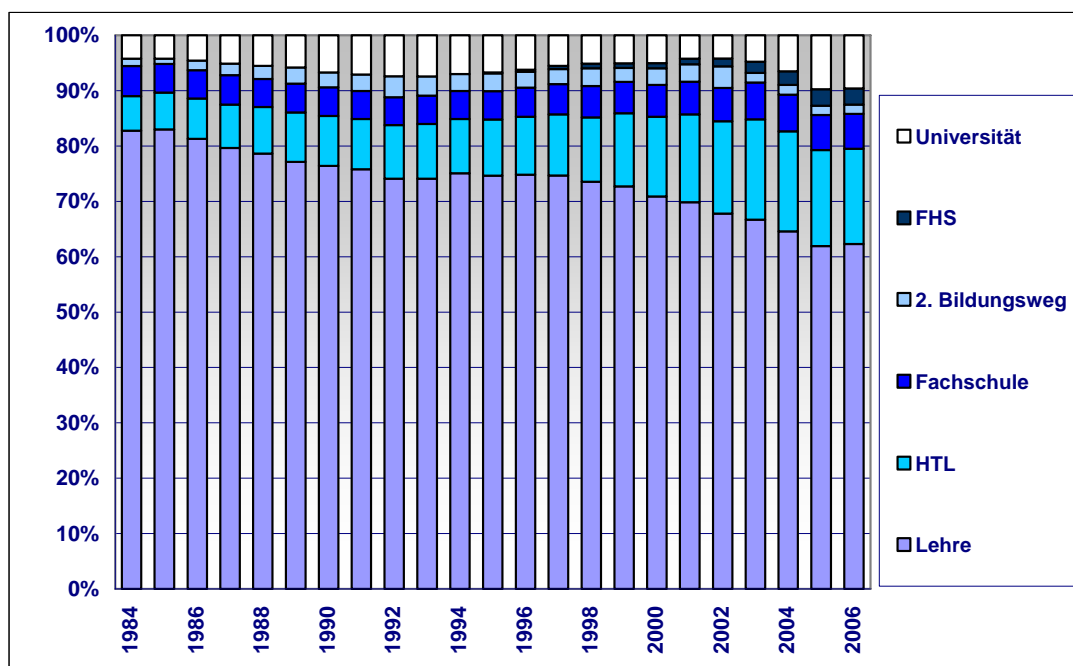
⁸) Bei der Interpretation der Veränderungen der Lehrlingszahlen in holzfacheinschlägigen Lehrberufen (dargestellt in den Abbildungen 6 – 9) ist jedoch zu beachten, dass diese nicht nur von Betrieben der Holzindustrie ausgebildet wurden/werden.

⁹) Bei den Fachhochschulen gab es erst 1995 die ersten Studierenden. Da es sich hierbei nur um einen Jahrgang handelte, ist ein Vergleich mit den Zahlen der Studierenden aller Jahrgänge aus 2006 nicht möglich.

einem Anteil von knapp über 60 % das Gros aller Ausgebildeten darstellen (vgl. Abb. 7). HTL-Schüler haben an Bedeutung zugenommen: Ihr Anteil stieg von etwa 7 % Mitte der 1980-er Jahre auf nunmehr rund 17 % an. Im zweiten Bildungsweg ist ebenfalls eine relative Zunahme zu verzeichnen: von 1 % zu Beginn der Beobachtungsperiode auf gegenwärtig etwa 2 % bis 3 %. Der Anteil der Fachschüler ist im Zeitablauf ziemlich konstant geblieben und liegt bei rund 5 % bis 6 %.

In den letzten Jahren sind die Zahlen der holzfacheinschlägig Ausgebildeten an den Fachhochschulen sowie den Universitäten angestiegen. Gegenwärtig durchlaufen rund 3 % eine holzfacheinschlägige Fachhochschule und etwa 10 % ein forst- und holzwirtschaftliches Studium.

Abb. 7: Verteilung der Teilnehmer (in %) in den holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen, 1984 – 2006

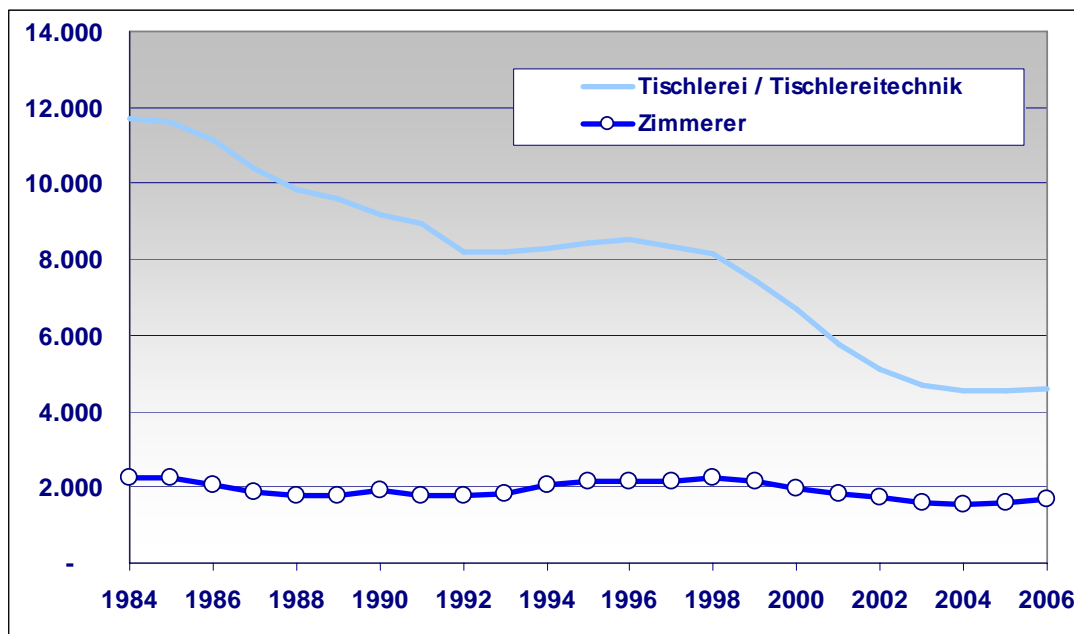


Quelle: Österreichische Schulstatistik, WKÖ-Lehrlingsstatistik, ibw-Berechnungen

Die beiden mit Abstand quantitativ bedeutendsten Ausbildungsschienen in der **Lehre** sind die Lehrberufe Tischler/Tischlereitechnik und Zimmerei. Gerade beim Lehrberuf Tischler/Tischlereitechnik sind die Lehrlingszahlen während der letzten 20 Jahre sukzessive zurückgegangen (vgl. Abb. 8). Derzeit werden österreichweit etwa 4.600 ausgebildet. Im Lehrberuf Zimmerei gibt es knapp 1.700 Lehrlinge. Bei diesen Lehrberufen ist allerdings zu bedenken, dass sie überwiegend von Betrieben ausgebildet werden, die nicht zur Holzindustrie zählen.

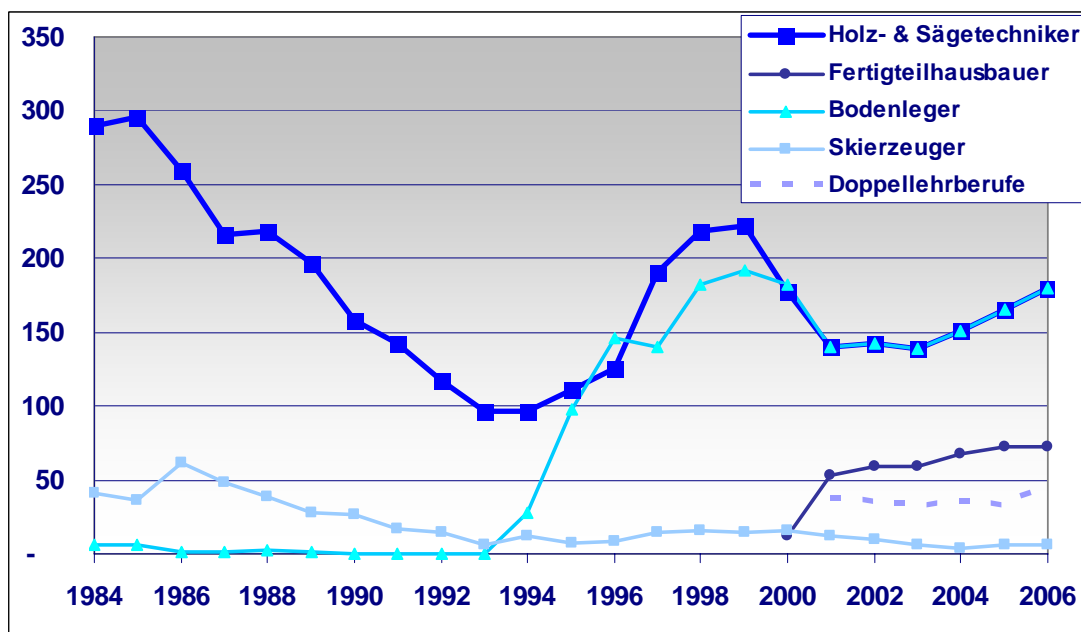
Die übrigen holzfacheinschlägigen Lehrberufe haben deutlich niedrigere Lehrlingszahlen (vgl. Abb. 9).

Abb. 8: Entwicklung der Lehrlingszahlen (in absoluten Zahlen) in den Lehrberufen Tischlerei/Tischlereitechnik und Zimmerei, 1984 – 2006



Quelle: Österreichische Schulstatistik, WKÖ-Lehrlingsstatistik, ibw-Berechnungen

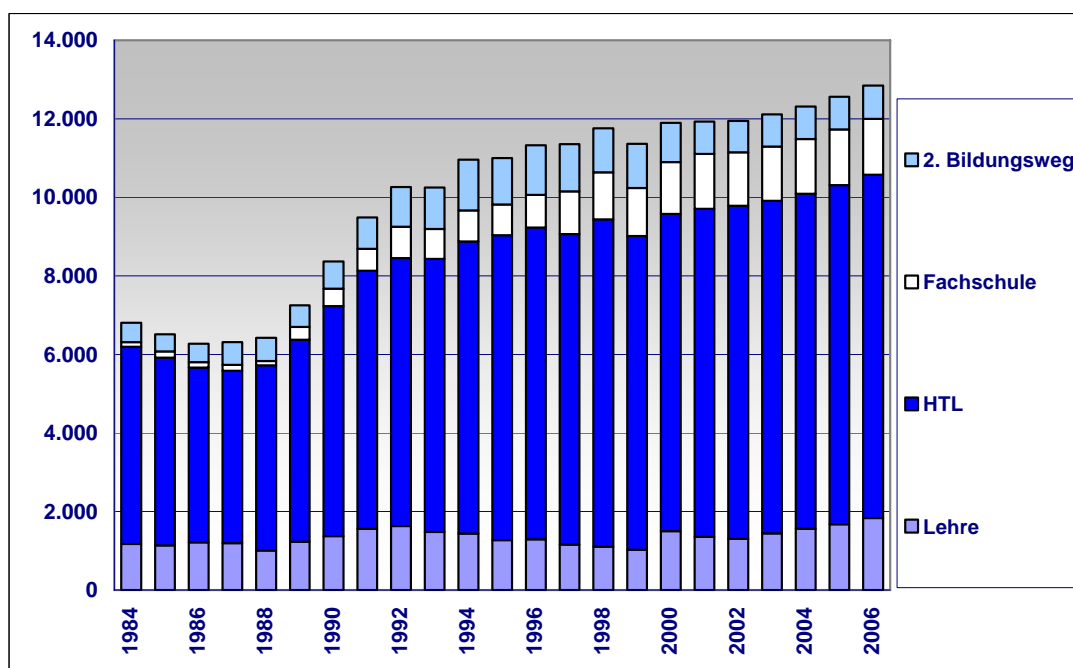
Abb. 9: Entwicklung der Lehrlingszahlen (in absoluten Zahlen) in den übrigen holzfacheinschlägigen Lehrberufen, 1984 – 2006



Quelle: Österreichische Schulstatistik, WKÖ-Lehrlingsstatistik, ibw-Berechnungen

Im Gegensatz zu den Schülern, Lehrlingen und Studierenden in den holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen sind jene in den **für die Holzindustrie potenziell relevanten Schienen** (vgl. Abb. 5) im Zeitverlauf signifikant angestiegen (vgl. Abb. 10). Lag die jährliche Gesamtzahl der Schüler und Lehrlinge<sup>10</sup> in diesem Segment Mitte der 1980-er Jahre noch bei knapp über 6.000 Personen, kam es gegen Ende dieses Jahrzehnts zu einem deutlichen Anstieg, sodass heute etwa 12.000 Jugendliche diese Ausbildungsschienen durchlaufen. Dieser Anstieg ist primär das Resultat der Ausweitung im Bereich der berufsbildenden höheren Schulen, dh. der HTLs (+ 74 % mehr Schüler im Jahresverlauf). Noch deutlicher sind die Schülerzahlen in den Fachschulen gestiegen – hier kam es zu einer Verzehnfachung der Lernenden –, allerdings ist die quantitative Größenordnung wesentlich kleiner und daher weniger ausschlaggebend für den gesamten Anstieg.

Abb. 10: Entwicklung der Schüler- und Lehrlingszahlen (in absoluten Zahlen) in für die Holzindustrie potenziell relevanten Ausbildungsrichtungen, 1984 – 2006



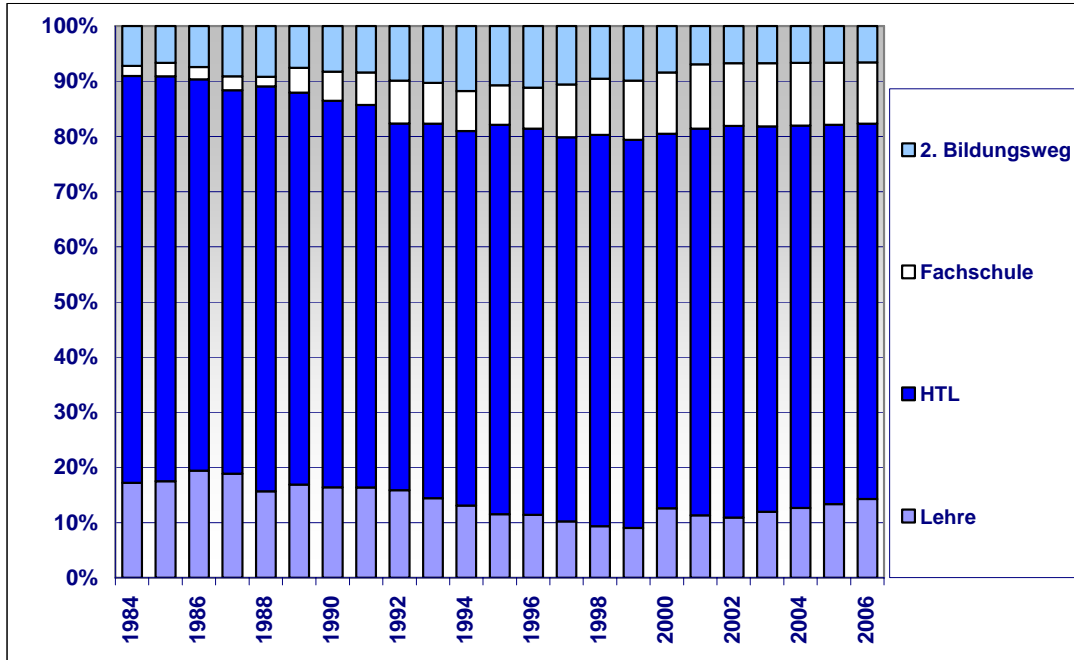
Quelle: Österreichische Schulstatistik, ibw-Berechnungen

In Relation zur Gesamtzahl der Lernenden in den für die Holzindustrie potenziell relevanten Ausbildungsschienen spielen die **Lehrberufe** eine eher untergeordnete Rolle (vgl. Abb. 11). Ihr Anteil ging von knapp einem Fünftel auf rund 13 % zurück. Aus Abbildung 11 ist auch die Dominanz der HTL-Ausbildungsrichtungen mit einem Anteil von etwa 70 % klar ersichtlich. Die Fachschule konnte sukzessive zulegen und hat mittler-

<sup>10)</sup> Studierende an Universitäten und Fachhochschulen wurden hier nicht berücksichtigt. Vgl. Anmerkung in Fußnote 7.

weile einen ähnlich hohen Anteil wie die Lehrberufe. Der zweite Bildungsweg lag während des gesamten Beobachtungszeitraumes bei rund 7 % bis 10 % der Lernenden.

Abb. 11: Verteilung der Schüler- und Lehrlingszahlen (in %) in den für die Holzindustrie potenziell relevanten Ausbildungsrichtungen, 1984 – 2006



Quelle: Österreichische Schulstatistik, ibw-Berechnungen



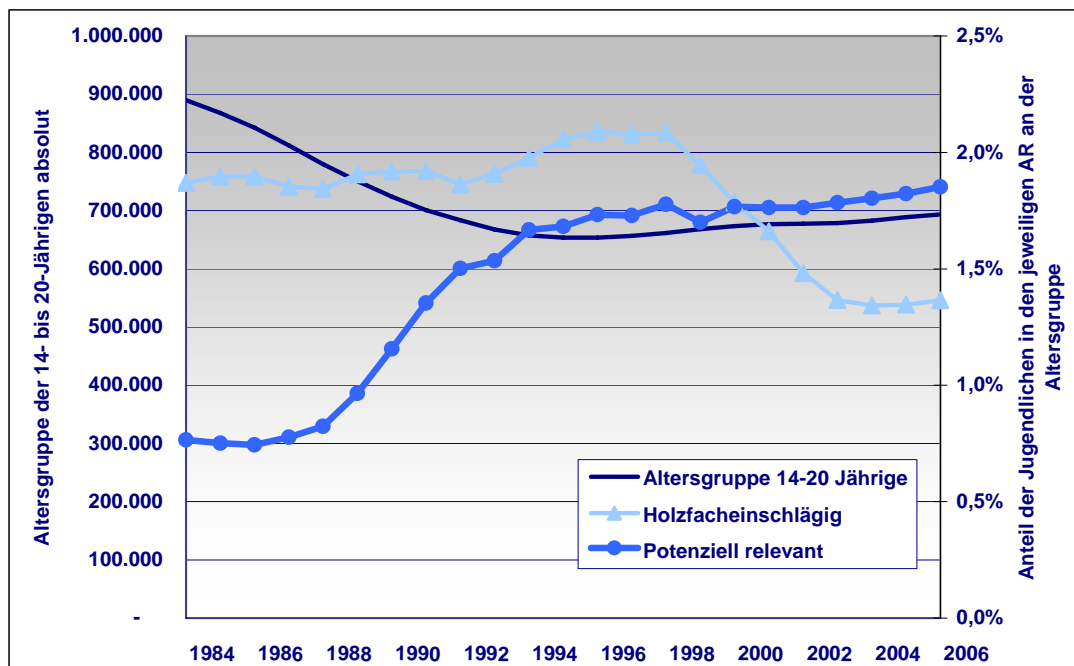
### 1.3.1 Einflussfaktoren Demografie und Bildungs-/Berufswahl

Die Entwicklung der Schülerzahlen (in Vollzeitschulen, dh. in berufsbildenden mittleren und höheren Schulen sowie in Schulen des zweiten Bildungsweges) und Lehrlingszahlen in den vergangenen 20 Jahren in den für die Holzindustrie untersuchten Ausbildungsgängen (facheinschlägig und potenziell relevant) war einerseits von der **demografischen Entwicklung**, andererseits auch von der **Bildungs- und Berufswahl** beeinflusst.

Der Anteil der Schüler und Lehrlinge in den **holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen** an der Altersgruppe der 14- bis 20-Jährigen ist bis zum Beginn der 1990-er Jahre praktisch konstant geblieben (vgl. Abb. 12). Dies bedeutet, dass der Rückgang der absoluten Schüler- und Lehrlingszahlen in diesem Zeitraum (vgl. dazu auch Abb. 6) überwiegend durch die demografische Entwicklung bedingt war. Während des Großteils der 1990-er Jahre waren anteilmäßig sogar mehr Jugendliche in diesen Ausbildungsgängen als zuvor. Gegen Ende der 1990-er Jahre setzte allerdings ein rückläufiger Trend ein, dh. seither gibt es weniger Lernende in diesen Ausbildungsrichtungen als eigentlich aufgrund der demografischen Entwicklung zu erwarten wäre.

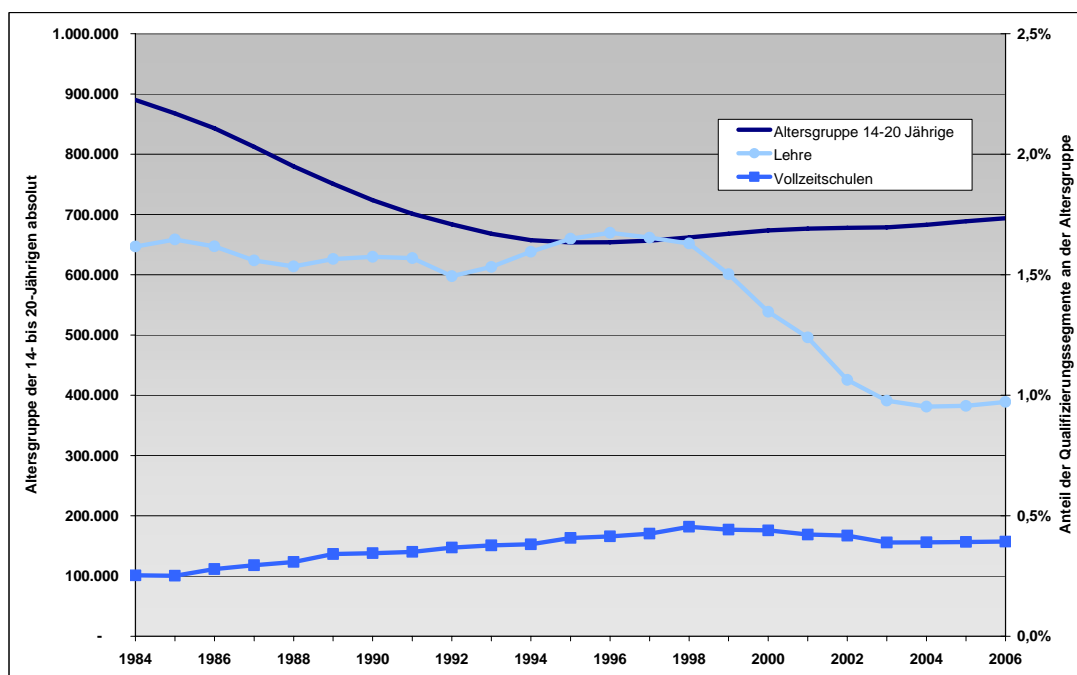
Betrachtet man nun die **Schüler- und Lehrlingszahlen** getrennt, dann zeigt sich, dass der Rückgang primär auf die sinkenden Lehrlingszahlen zurückzuführen ist (vgl. Abb. 13). Während der Anteil der Schüler in holzfacheinschlägigen Ausbildungseinrichtungen an der Altersgruppe nur leicht rückläufig war, ist eine starke Abnahme der Lehrlingszahlen zu beobachten. Dies kann zum einen darauf zurückzuführen sein, dass die holzfacheinschlägigen Lehrberufe eine für Jugendliche wenig attraktive Ausbildung dargestellt haben. Sie haben daher eine alternative Bildungs- und Berufswahl getroffen und sind entweder in holzfremde Bereiche oder in holzfacheinschlägige Vollzeitschulen ausgewichen. Zum anderen kann dieser Rückgang auch mit einer abnehmenden Ausbildungsleistung der Holzindustrie-Betriebe zusammenhängen. Weniger Lehrstellen könnten Jugendliche gezwungen haben, Schulen oder andere Lehrberufe zu wählen. Seit etwa vier Jahren entwickeln sich die Lehrlingszahlen wieder konstant.

Abb. 12: Absolute Bevölkerungsentwicklung der 14- bis 20-Jährigen sowie Anteil der Jugendlichen in den holzfacheinschlägigen und potenziell relevanten Ausbildungseinrichtungen am Altersjahrgang



Quelle: Bevölkerungsfortschreibung der Statistik Austria, WKÖ-Lehrlingsstatistik, Österreichische Schulstatistik, ibw-Berechnungen

Abb. 13: Absolute Bevölkerungsentwicklung der 14- bis 20-Jährigen sowie Anteil der Jugendlichen in holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen am Altersjahrgang

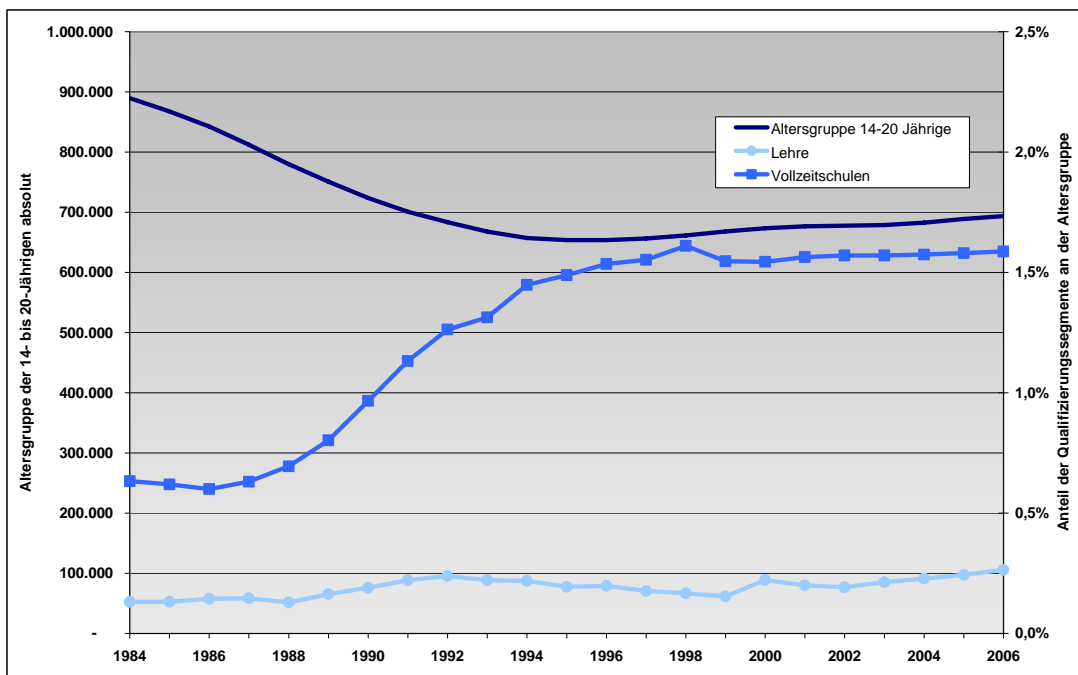


Quelle: Bevölkerungsfortschreibung der Statistik Austria, WKÖ-Lehrlingsstatistik, Österreichische Schulstatistik, ibw-Berechnungen

Ganz anders sieht die Entwicklung bei den für die Holzindustrie als **potenziell relevant** klassifizierten Ausbildungsrichtungen aus. Hier kam es zu einem deutlichen Anstieg des Anteils der Jugendlichen im Zeitraum zwischen Mitte der 1980-er Jahre und Mitte der 1990-er Jahre (vgl. Abb. 12). Seitdem ist eine Stabilisierung des Anteils bzw. lediglich eine leichte Zunahme erkennbar. Der Anstieg des Anteils war deutlich stärker als der Rückgang der Altersgruppe.

Eine getrennte Betrachtung von **Schüler- und Lehrlingszahlen** zeigt, dass der Anstieg primär auf eine Zunahme der Schülerzahlen in Vollzeitschulen zurückzuführen ist (vgl. dazu auch Abb. 10). Die Lehrlingszahlen sind zwar über den gesamten Beobachtungszeitraum ebenfalls angestiegen, jedoch weit weniger deutlich (vgl. Abb. 14).

Abb. 14: Absolute Bevölkerungsentwicklung der 14- bis 20-Jährigen sowie Anteil der Jugendlichen in für die Holzindustrie potenziell relevanten Ausbildungsrichtungen am Altersjahrgang



Quelle: Bevölkerungsfortschreibung der Statistik Austria, WKÖ-Lehrlingsstatistik, Österreichische Schulstatistik, ibw-Berechnungen

## 1.4 Prognose der Teilnehmerzahlen in holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen

Für die Ableitung einer Gesamtstrategie Bildung sind Annahmen hinsichtlich zukünftiger Trendentwicklungen erforderlich. In diesem Kapitel werden Prognosen zu den Teilnehmerzahlen in holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen vorgenommen. Diese basieren auf einer Sonderanwendung des ibw-Bildungsstromprognosemodells, das sowohl demografische als auch bildungs- und berufswahlrelevante Einflussfaktoren berücksichtigt. Anhand einer Szenariotechnik werden dabei altersabhängige Schul-/Lehrbesuchsquoten fortgeschrieben und auf die (durch die Statistik Austria erstellte) Bevölkerungsprojektion umgelegt. Die Prognosen haben daher einen „mechanistischen Charakter“, dh. allfällige Änderungen des schulischen Angebots sowie der Nachfrage können nicht modelliert werden. Die Interpretation der Prognoseergebnisse ist nur mit Bezug auf die Grundannahmen zulässig.

### 1.4.1 Einflussfaktor Demografie

Wie Abbildung 15 verdeutlicht, war von Mitte der 1980-er bis Mitte der 1990-er Jahre in der für die **Sekundarstufe II** (berufsbildende mittlere und höhere Schulen, Lehre) relevanten Altersgruppe der 14- bis 18-Jährigen ein starker demografischer Rückgang zu verzeichnen. Seither ist die Altersgruppe wieder auf rund 500.000 Jugendliche pro Jahr angestiegen.

Für die unmittelbare Zukunft wird allerdings wieder ein Rückgang vorhergesagt. So gehen alle Prognosevarianten der Statistik Austria bis Mitte des nächsten Jahrzehnts davon aus, dass die Altersgruppe auf rund 430.000 Jugendliche zurückgehen wird. Das sind im Vergleich zu heute um rund 70.000 Jugendliche (oder 14 %) weniger.

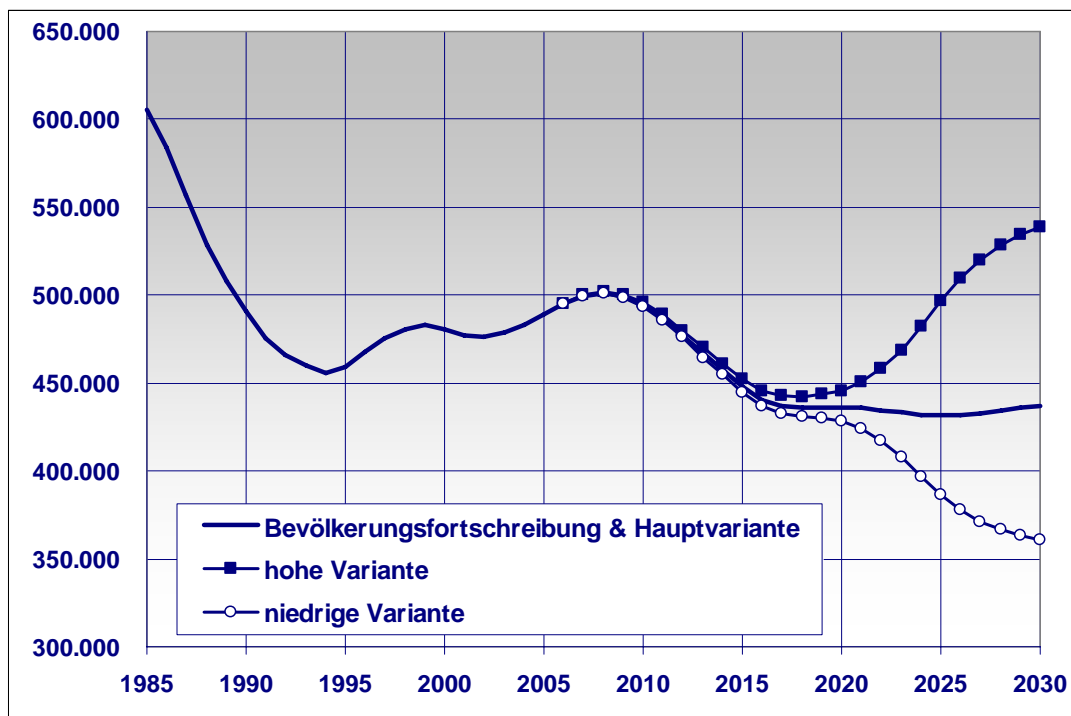
Welcher Einfluss geht nun von den verschiedenen Varianten der Bevölkerungsprojektion aus, dh. in welchem Ausmaß unterscheidet sich die Altersgruppe, wenn unterschiedliche Prognosevarianten zugrunde gelegt werden?

Dazu wurde in Abbildung 15 die Entwicklung der absoluten Jahrgangsstärken der 14- bis 18-Jährigen anhand der Hauptvariante (mittlere Fertilität, mittlere Lebenserwartung und mittlere Zuwanderung), der „hohen“ Prognosevariante (hohe Fertilität, hohe Lebenserwartung und hohe Zuwanderung) sowie der „niedrigen“ Prognosevariante (niedrige Fertilität und niedrige Zuwanderung, jedoch hohe Lebenserwartung) dargestellt. Damit lässt sich die Bandbreite zeigen, nach der sich die Altersjahrgänge zukünftig entwickeln dürften.

Man erkennt deutlich, dass alle Prognosevarianten bis etwa 2017 von sinkenden Altersjahrgängen ausgehen und sich praktisch nicht unterscheiden. Danach setzt aber die prognostische „Unsicherheit“ ein, dh. gemäß den drei Prognosevarianten sind deutlich unterschiedliche Jahrgangsstärken zu erwarten.

Gemäß der Hauptvariante sollte die Alterskohorte in etwa auf dem zu diesem Zeitpunkt erreichten Niveau bleiben. Tritt aber die „hohe Variante“ ein, dann würde die Alterskohorte ab dem Jahr 2017 wieder stark ansteigen: Im Jahr 2025 gäbe es dann wieder jährlich so viele Jugendliche wie heute. Bei der „niedrigen Variante“ würde aber die Altersgruppe weiter zurückgehen (auf rund 360.000 Jugendliche im Jahr 2030).

Abb. 15: Bevölkerungsentwicklung der 14- bis 18-Jährigen



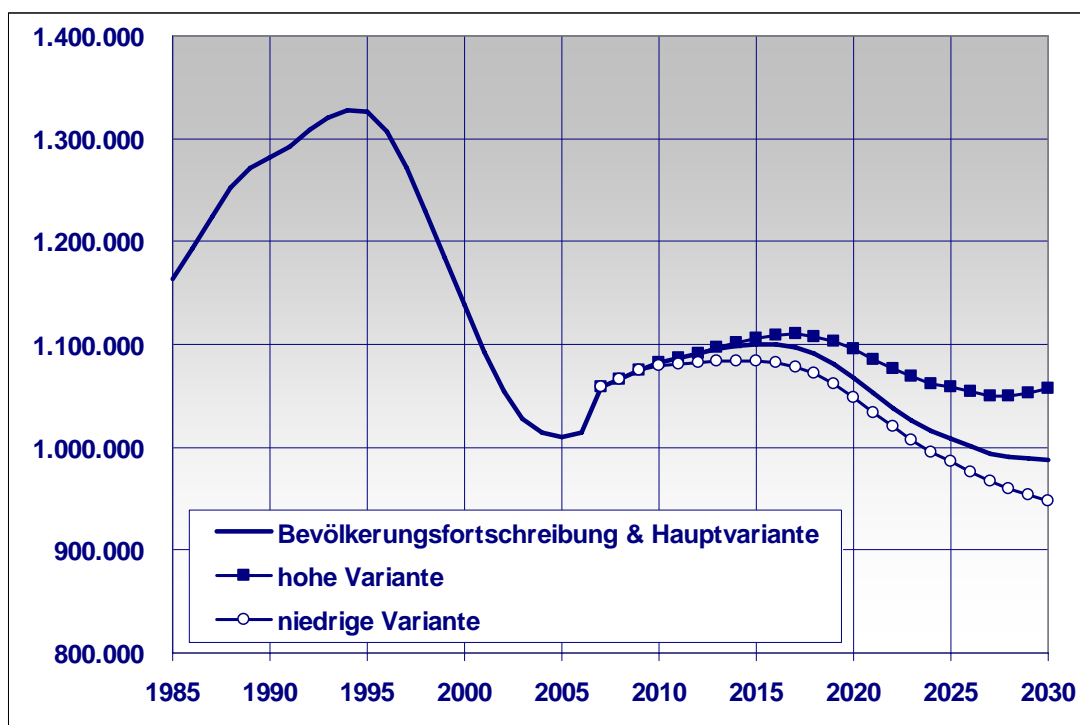
Quelle: Bevölkerungsfortschreibung und -projektion der Statistik Austria, ibw-Berechnungen

Wie Abbildung 16 verdeutlicht, ist seit Mitte der 1990-er Jahre in der für die **Tertiärstufe** (Fachhochschule, Universität) relevanten Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen ein starker demografischer Rückgang zu verzeichnen.

Für die unmittelbare Zukunft wird allerdings ein Anstieg vorhergesagt. So gehen alle Prognosevarianten der Statistik Austria bis Mitte des nächsten Jahrzehnts davon aus, dass die Altersgruppe auf rund 1,1 Millionen Jugendliche ansteigen wird.

Welcher Einfluss geht nun von den diversen Varianten der Bevölkerungsprojektion aus? Gemäß der Hauptvariante der Bevölkerungsprojektion wird ab Mitte des nächsten Jahrzehnts die Zahl der 20- bis 29-Jährigen wieder zurückgehen (auf knapp eine Million im Jahr 2030). Auf Basis der hohen Variante wird der Rückgang weniger stark, laut niedriger Variante eher stärker ausfallen.

Abb. 16: Bevölkerungsentwicklung der 20- bis 29-Jährigen



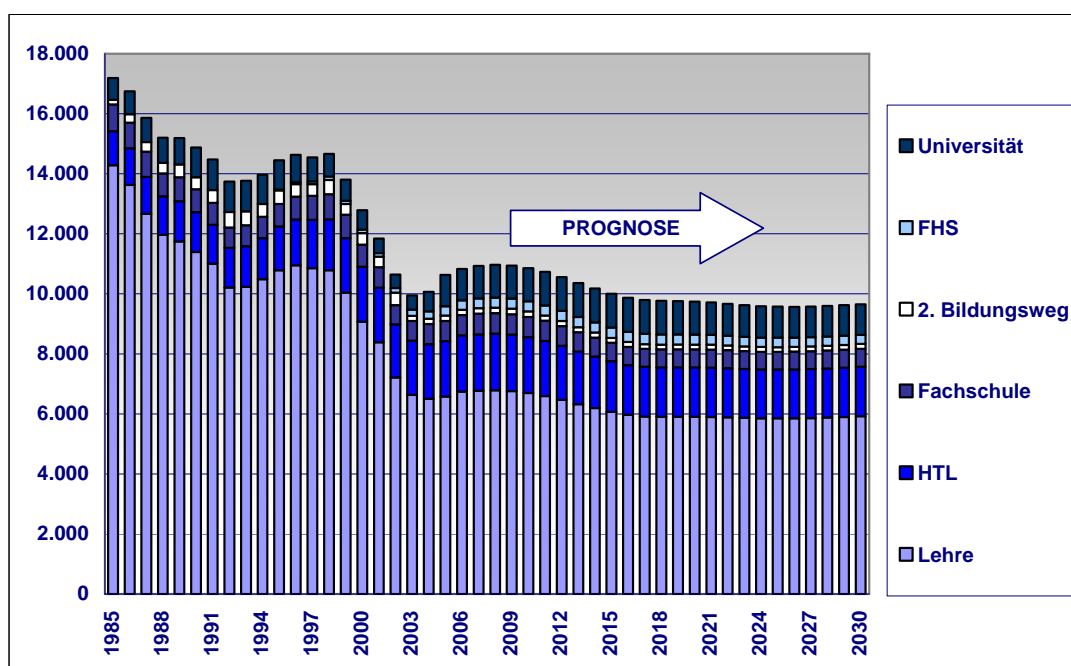
Quelle: Bevölkerungsfortschreibung und -projektion der Statistik Austria, ibw-Berechnungen

### 1.4.2 Einflussfaktor Bildungs- und Berufswahl

Schreibt man die aktuellen Teilnehmerquoten für die Zukunft fort, dh. geht man von einem unveränderten Bildungswahlverhalten<sup>11</sup> aus und bezieht diese Quoten auf die prognostizierte Bevölkerungsentwicklung (vgl. Abb. 15 und 16), so kann der Einfluss, den die demografische Entwicklung auf die künftigen Schüler-, Lehrlings- und Studierendenströme in den holzfacheinschlägigen Ausbildungsgängen ausübt, gezeigt werden.

Wie aus Abbildung 17 ersichtlich, gehen bei unverändertem Bildungswahlverhalten die Schüler-, Lehrlings- und Studierendenzahlen ab 2010 stetig zurück. Im Jahr 2015 liegen sie auf Basis dieser Prognosevariante bei knapp 10.000 Personen. Dies wären jährlich um etwa 1.000 Personen oder rund 11 % weniger als heute.

Abb. 17: Bildungsstromprognose für Österreich: Teilnehmer (in absoluten Zahlen) in holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen – Szenario: Unverändertes Bildungswahlverhalten auf Basis der Hauptvariante der Bevölkerungsprognose

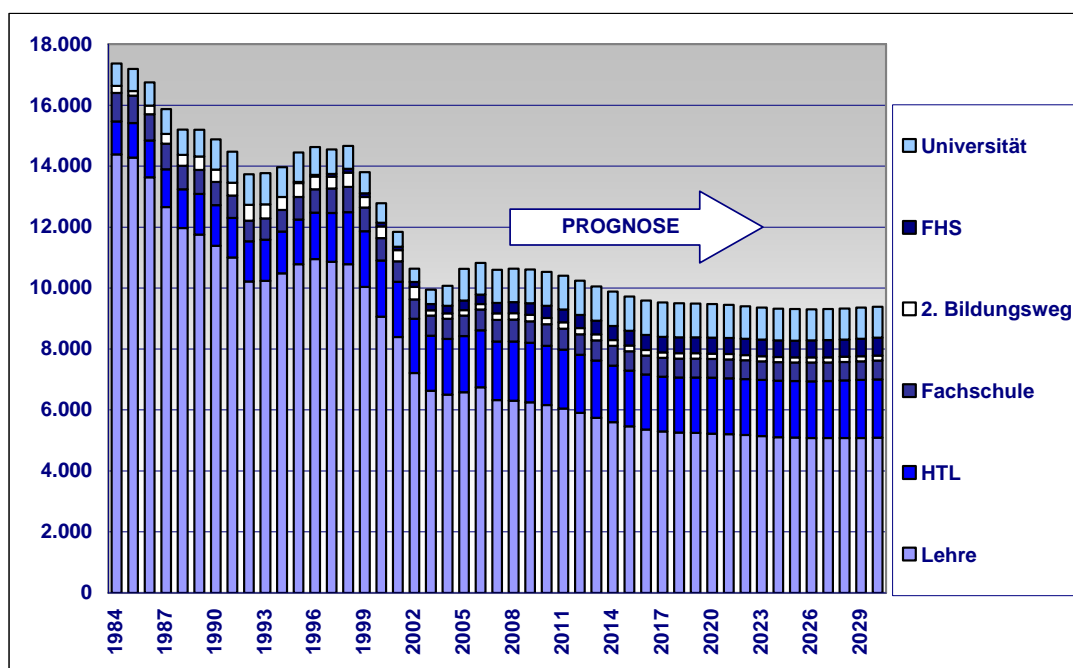


Quelle: ibw-Bildungsstromprognose

<sup>11)</sup> Bei diesem Prognoseszenario werden aktuelle (bezogen auf das Jahr 2006) schulform-, alters- und geschlechtstypische Schul-/Lehrbesuchsquoten anhand der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung fortgeschrieben. Das heißt, es wird angenommen, dass sich das Bildungswahlverhalten in Zukunft nicht ändern wird. Dieses Szenario zeigt den Einfluss der demografischen Entwicklung bei unverändertem Schulwahlverhalten auf die zukünftigen Bildungsströme.

Abbildung 18 zeigt die Entwicklung der Schüler-, Lehrlings- und Studierendenzahlen, wenn man nicht von unverändertem Bildungswahlverhalten ausgeht, sondern die Trendentwicklung der letzten 15 Jahre fortschreibt<sup>12</sup>. Auf Basis dieses Szenarios wird ebenfalls ein unmittelbarer Rückgang der Teilnehmer in holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen vorhergesagt. Im Vergleich zur unveränderten Bildungswahlvariante fällt der Rückgang sogar noch stärker aus. Dies wäre insbesondere durch einen Rückgang der Lehrlingsausbildung bedingt, der durch die Zunahme der vollschulischen Ausbildungsformen nicht vollständig kompensiert werden würde. Abbildungen 19 und 20 verdeutlichen dies.<sup>13</sup>

Abb. 18: Bildungsstromprognose für Österreich: Teilnehmer (in absoluten Zahlen) in holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen – Szenario: Schulwahlrends auf Basis der Hauptvariante der Bevölkerungsprognose



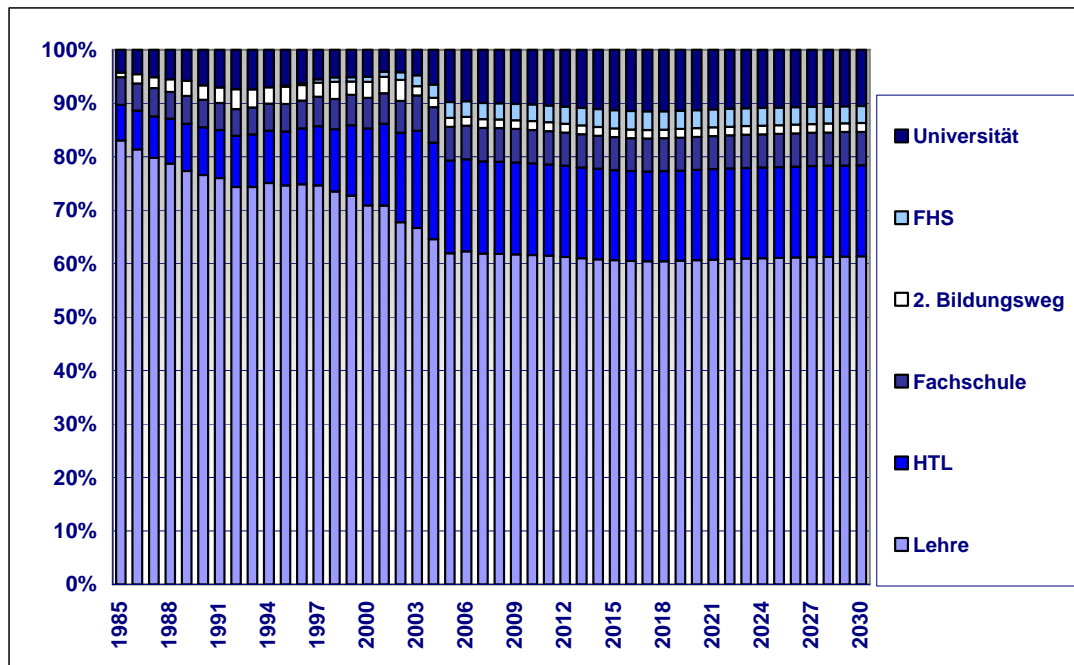
Quelle: ibw-Bildungsstromprognose

<sup>12</sup>) Bei diesem Prognoseszenario wird die Trendentwicklung der schulform-, alters- und geschlechtstypischen Schul-/Lehrbesuchsquoten der letzten 15 Jahre anhand der prognostizierten Bevölkerungsentwicklung fortgeschrieben. Dieses Szenario zeigt damit den kombinierten Effekt aus demografischer Entwicklung und Schulwahlrends hinsichtlich der zukünftigen Schüler-/Lehrlingszahlen.

<sup>13</sup>) Bei der Interpretation der Daten ist jedoch zu berücksichtigen, dass die Bevölkerungsprognosevarianten ab dem Jahr 2020 sehr unterschiedliche demografische Entwicklungstrends liefern. Daher steigt die prognostische Unsicherheit auch ab diesem Zeitpunkt an.

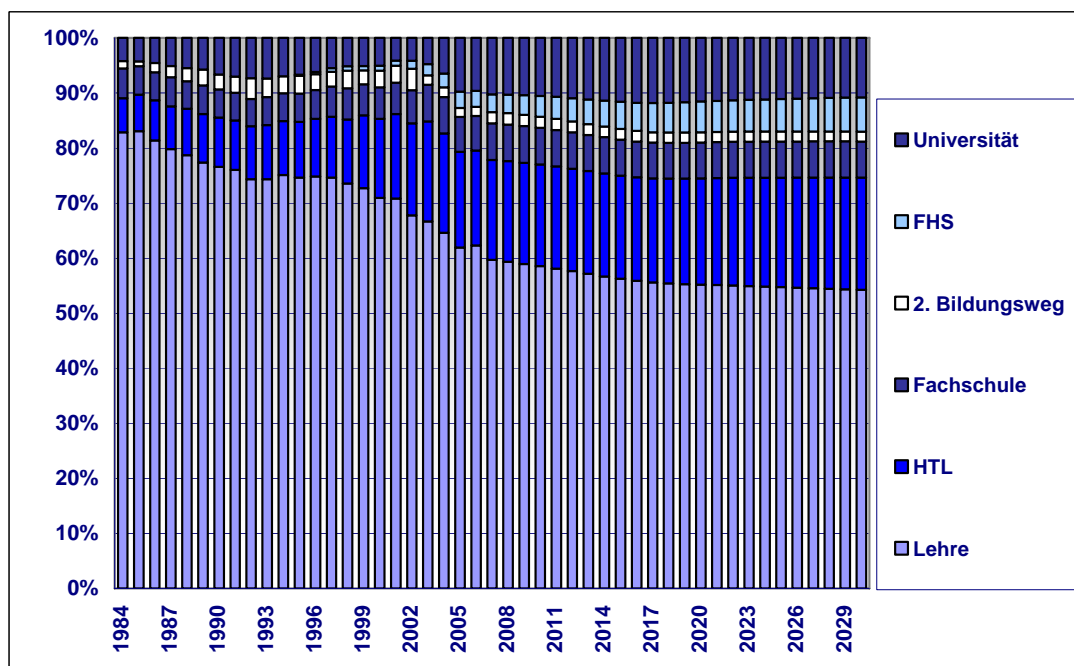


Abb. 19: Bildungsstromprognose für Österreich: Verteilung der Teilnehmer (in %) in holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen – Szenario: Unverändertes Bildungswahlverhalten auf Basis der Hauptvariante der Bevölkerungsprognose



Quelle: ibw-Bildungsstromprognose

Abb. 20: Bildungsstromprognose für Österreich: Verteilung der Teilnehmer (in %) in holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen – Szenario: Schulwahlrends auf Basis der Hauptvariante der Bevölkerungsprognose



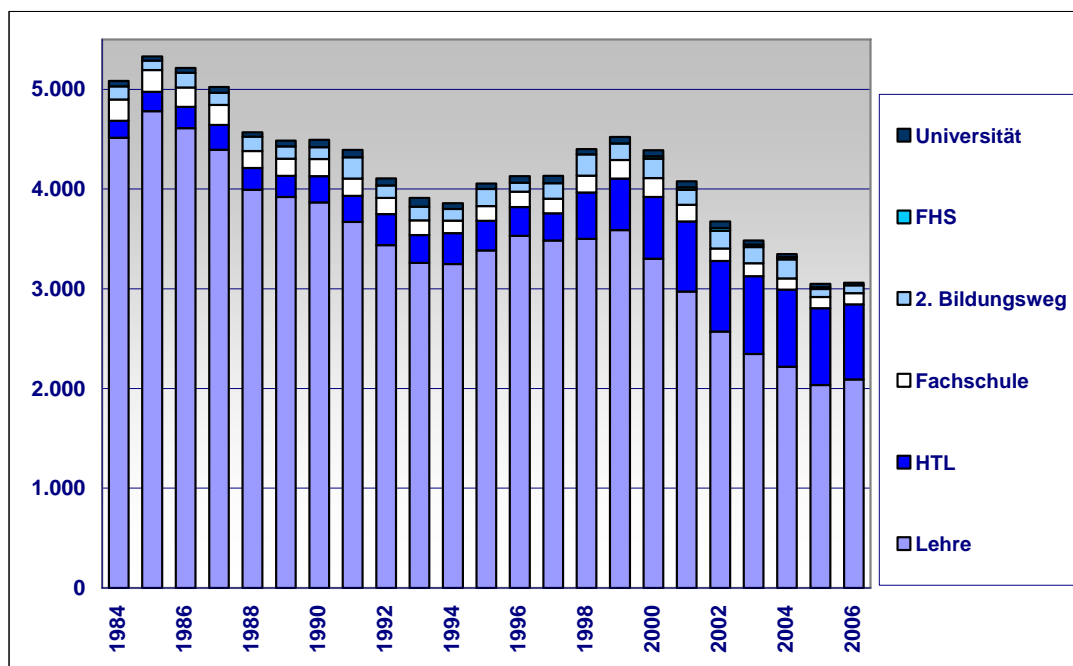
Quelle: ibw-Bildungsstromprognose

## 1.5 Entwicklung der Absolventenzahlen in holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen

Absolventen stellen ein **potenzielles Arbeitskräfteneangebot** für die Holzindustrie dar. Potenziell ist dieses Angebot deshalb, da die Absolventen einerseits nicht automatisch in einem Unternehmen der Holzindustrie beschäftigt werden müssen, andererseits auch deshalb, da Absolventen Matura führender Schulformen ihre Bildungslaufbahn in Postsekundär- und Tertiäreinrichtungen fortsetzen können und so nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Zudem stellen die Unternehmen der Holzindustrie nur einen möglichen Arbeitgeber aus dem Gesamtspektrum der Wirtschaft dar, insbesondere für die Absolventen aus den „potenziell für die Holzindustrie relevanten“ Ausbildungsrichtungen. Daher werden im Folgenden nur die Absolventen in holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen behandelt.

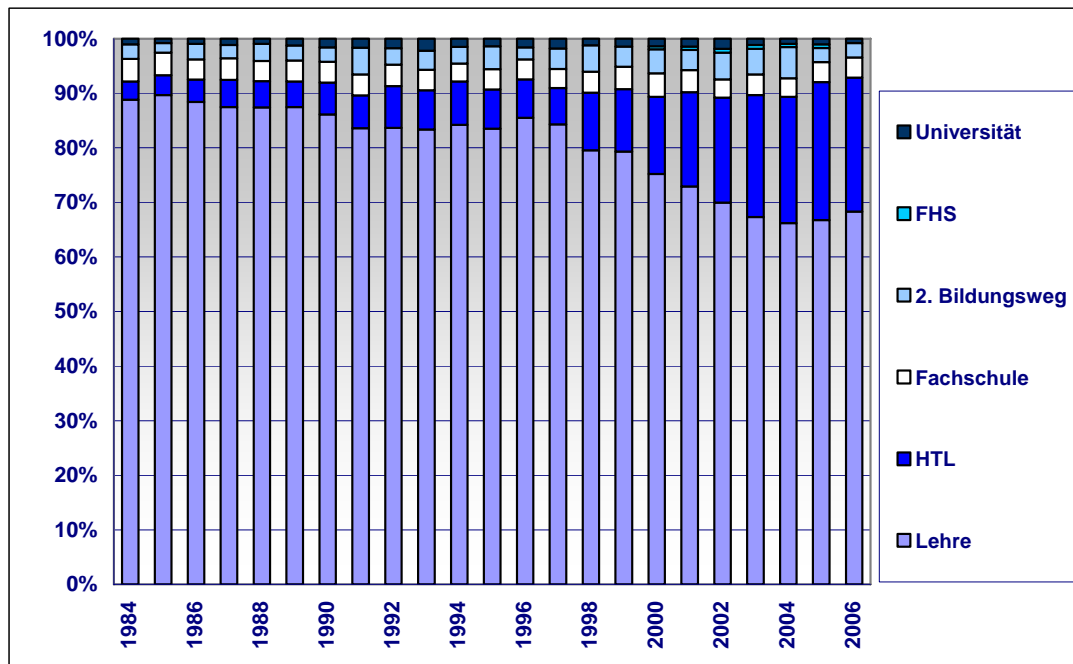
Grundsätzlich spiegeln die Absolventenzahlen die Entwicklung der Teilnehmerzahlen wider (vgl. Abb. 21 und Kap. 1.3). Gab es Mitte der 1980-er Jahre jährlich noch rund 5.000 Absolventen holzfacheinschlägiger Ausbildungsrichtungen, liegt die jährliche Anzahl heute bei etwa 3.000. Im Zeitverlauf ist deutlich zu erkennen, dass insbesondere während der letzten zehn Jahre der Anteil der HTL-Absolventen zugenommen, jener der Lehrabsolventen abgenommen hat.

Abb. 21: Absolventen (in absoluten Zahlen) holzfacheinschlägiger Ausbildungsrichtungen



Quelle: ibw-Bildungsstromprognose

Abb. 22: Verteilung der Absolventen (in %) holzfacheinschlägiger Ausbildungsrichtungen



Quelle: ibw-Bildungsstromprognose

Nimmt man an, dass alle Absolventen in der Holzindustrie beschäftigt werden, dann ergibt sich gegenwärtig ein Anteil von rund 10 % Neueinsteiger am gesamten Beschäftigtenstand (derzeit etwa 31.000). Wie bereits erwähnt, ist dies aber sicherlich zu hoch gegriffen, da zum einen viele HTL-Maturanten ihre Ausbildung an einer Fachhochschule bzw. Universität fortsetzen, zum anderen viele Lehrabsolventen in Nicht-Holzindustrie-Unternehmen Beschäftigung finden (insbesondere Tischler und Zimmerer). Daher ist es realistischer anzunehmen, dass gegenwärtig jährlich maximal 1.000 holzfacheinschlägig ausgebildete Absolventen der Holzindustrie als potenzielles Arbeitskräfteangebot zur Verfügung stehen. Dies entspricht einem Anteil von rund 3 % am gesamten Beschäftigtenstand der Holzindustrie. Bezieht man die jährlichen Absolventen holzfacheinschlägiger Ausbildung auf den Beschäftigtenstand der Fachkräfte mit holzfacheinschlägiger Ausbildung (ca. 7.500 Beschäftigte), dann ergibt sich ein Anteil von etwa 13 %.

Wie bereits in Kapitel 1.5 thematisiert, werden unter der Annahme fortgesetzter Bildungswahlrends sowie der demografischen Entwicklung die Teilnehmerzahlen in den holzfacheinschlägigen Ausbildungsrichtungen zurückgehen. Dies bedeutet in weiterer Folge auch, dass künftig mit weniger Absolventen aus diesen Bildungsinstitutionen zu rechnen ist. Benötigt man jedoch einen größeren Pool an holzfacheinschlägig ausgebildeten Absolventen, dann ist es unerlässlich, die in den letzten Jahren beobachtbare

Abnahme der Attraktivität dieser Ausbildungsgänge zu erhöhen. Im besonderen Maß trifft dies für die Lehrlingsausbildung zu, die sich primär rückläufig entwickelt hat.

## 1.6 Interviews mit Fachlehrern

In Ergänzung zur Aufbereitung und Interpretation quantitativer Daten über Teilnehmer- und Absolventenzahlen von Holzindustrie relevanten Einrichtungen der Erstausbildung wurden im Rahmen der gegenständlichen Studie auch **qualitative Interviews mit Lehrern** holzfacheinschlägiger Unterrichtsgegenstände aus berufsbildenden mittleren und höheren Schulen sowie aus Berufsschulen geführt. Ziel war es, Rückmeldungen über die Aktualität der bestehenden Lehrpläne sowie über die Intensität der Kooperationen mit Betrieben der Holzindustrie einzuholen.<sup>14</sup> Diese Informationen sollten bei der Formulierung der Gesamtstrategie Berücksichtigung finden.

Insgesamt wurden zwischen September und Oktober 2007 **sieben telefonische Interviews** mit Lehrern berufsspezifischer Gegenstände aus holzfacheinschlägigen Fachschulen bzw. höheren Lehranstalten sowie aus Berufsschulen (vgl. dazu auch Abb. 4) geführt. Die Gespräche haben sich dabei auf folgende fünf **Leitfragen** bezogen:

1. Was wird den Schülern in holzfacheinschlägigen Gegenständen vermittelt?
2. Wie schätzen Sie die Aktualität der Lehrpläne ein? Gibt es Bereiche die veraltet sind bzw. solche, die fehlen?
3. In welcher Weise nutzen Sie die Lehrplanautonomie?
4. Kooperieren Sie mit Betrieben der Holzindustrie? Wenn ja, auf welche Weise?
5. Wie informieren Sie sich selbst über Neuerungen in der Holzindustrie?

Im Folgenden werden die **wichtigsten Ergebnisse** dieser Interviews zusammenfassend dargestellt.

Die Lehrpläne von holzfacheinschlägigen Vollzeitschulen sehen eine breite **Palette an fachspezifischen Gegenständen** vor<sup>15</sup>. Je nach Schultyp und Ausbildungsrichtung (vgl. dazu Abb. 4) zählen dazu Fächer wie Baukonstruktion, Tischlereikonstruktion, Holztechnik, Konstruktiver Holzbau und Statik, Holzbearbeitungsmaschinen, Sägewerksanlagen, Forstwirtschaft, Holzwirtschaft, Möbeldesign, Bau und Möbelstile, Technologie, Konstruktionsübungen und Werkstättenunterricht. Nach Ansicht der befragten

---

<sup>14</sup>) Im gegenständlichen Projekt war keine detaillierte Lehrplananalyse oder umfassende Befragung aller Fachlehrer mittels eines Fragebogens vorgesehen. Es ging vielmehr um eine erste grobe Einschätzung der Situation. Das Thema Kooperation Wirtschaft-(Hoch)Schule war Teil der Unternehmensbefragung, deren Ergebnisse in Kap. 2 dargestellt werden.

<sup>15</sup>) Unter [www.berufsbildendeschulen.at](http://www.berufsbildendeschulen.at) sind alle holzfacheinschlägigen Schulen aufgelistet. Über die Schul-Websites lassen sich die aktuellen Rahmenlehrpläne downloaden.

Fachlehrer werden damit die wichtigsten Bereiche der Holzbe- und -verarbeitung abgedeckt. Bei den Lehrplänen der Berufsschulen sind die lehrberufsspezifischen Ausbildungsinhalte in erster Linie im Gegenstand Fachkunde zusammengefasst.

Die **Aktualität der Lehrpläne** ist, den befragten Experten zufolge, nicht immer gegeben. Nach wie vor enthalten die Curricula nach Angaben der Lehrer Ausbildungsinhalte, die nicht mehr der üblichen Praxis bzw. dem Stand der Technik entsprechen. Verwiesen wird insbesondere auf Verfahren, die in der Oberflächenbearbeitung eingesetzt werden, sowie auf den Einsatz computergesteuerter Maschinen (CNC). Es wird jedoch regelmäßig betont, dass ein „starres Folgen“ bzw. „stures Abarbeiten“ der Lehrplaninhalte auch nicht vorgesehen sei. Die Lehrpläne ließen ausreichend Handlungsspielräume zu, um den Unterricht zeitgemäß und praxisgerecht auszurichten. Hierzu sei angemerkt, dass die österreichischen Lehrpläne so genannte Rahmenlehrpläne sind, die eine weitgehende Autonomie vorsehen. Diese ermöglicht sowohl die schulautonome Wahl zwischen den lehrplanmäßig vorgesehenen Ausbildungsschwerpunkten, als auch die völlig freie schulautonome Festlegung von Wochenstunden und Ausbildungsinhalten. Zusätzlich können freiwillige Bildungsangebote (zB Freigegegenstände) eingeführt werden, um zB für die Praxis wichtige Zusatzqualifikationen zu vermitteln.

Die **Lehrplanautonomie** wird von den befragten Fachlehrern auch entsprechend genutzt. So verweisen sie mehrheitlich darauf, dass sie auf bestimmte Themen, die sie als für die Praxis besonders relevant einstufen – erwähnt wird in diesem Zusammenhang beispielsweise das Thema Sicherheit am Arbeitsplatz oder der richtige Umgang mit Maschinen – näher eingehen, andere wiederum nur eher streifen bzw. oberflächlicher behandeln. Die autonome Gestaltung des Unterrichts führt auch dazu, dass viele Lehrer ihre Unterlagen (Skripten, Informationsblätter, Lehrbehelfe) selbst erstellen. Die derzeitigen Lehrbücher werden zudem als teilweise veraltet und fehlerhaft eingestuft.

Gerade aufgrund der Möglichkeit, Gegenstände und Unterrichtsinhalte schulautonom zu gestalten, ist es notwendig, möglichst viele Anknüpfungspunkte zur Praxis zu haben. Alle Lehrer geben auch an, auf unterschiedliche Weise mit den Betrieben der Holzindustrie zu **kooperieren**. Ein Großteil der Lehrer kommt selbst aus der Wirtschaft oder hat bzw. hatte einen eigenen Betrieb. Diese Praxiserfahrung stufen alle Befragten als besonders wertvoll ein, da damit ein zeitgemäßer Unterricht gewährleistet werden kann. Darüber hinaus gibt es eine Reihe von Kooperationen mit den Holzindustrie-Unternehmen, etwa in Form von Betriebsbesuchen, Praktika und Diplomarbeitenprojekten. Diese „Realbegegnungen“ ermöglichen Lehrern und Schülern gleichermaßen, den Arbeitsalltag besser kennen zu lernen. Trotz der bestehenden Aktivitäten mit Betrieben wird von einigen Befragten jedoch angemerkt, dass weitere Kontakte erwünscht wären.

Mehr Feedback seitens der Unternehmen, eine stärkere aktive Teilnahme am Schulgeschehen sowie eine Ausweitung der Kontakte werden vielfach angeregt.

Kooperationen zwischen Wirtschaft und Schule sollen aber nicht nur die Praxisnähe des Unterrichts gewährleisten, sie sollen auch dazu dienen, Lehrern **Neuerungen** aus dem Holzindustrie-Bereich näher zu bringen. Die Befragten nutzen derzeit vorwiegend das Internet, um sich über aktuelle Gegebenheiten zu informieren. Weiters geben sie an, regelmäßig Messen und Branchenveranstaltungen zu besuchen und sich mit Hilfe von Fachbüchern weiterzubilden. Spezifische Weiterbildungsseminare gibt es laut Auskunft der Interviewpartner kaum, da der Adressatenkreis für solche Veranstaltungen einfach zu klein sei.

## 2. Beschäftigung und Weiterbildung – Ergebnisse der Unternehmensbefragung

### 2.1 Vorbemerkungen

Neben der Untersuchung der Erstausbildungsstruktur in Holzindustrie relevanten Ausbildungsgängen (vgl. Kap. 1) bilden die Ergebnisse der im Folgenden präsentierten Unternehmensbefragung die **zweite wichtige Säule** zur Formulierung von Empfehlungen für eine „Gesamtstrategie Bildung“ (vgl. Kap. 3).

In einem ersten Forschungsschritt wurde versucht, anhand sekundärstatistischer Daten Informationen zur Beschäftigungssituation und Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter in der Holzindustrie zu erhalten. Dabei hat sich jedoch gezeigt, dass die ÖNACE-Klassifizierung<sup>16</sup> der Wirtschaftsklassen und -branchen nicht mit der Systematik des Fachverbandes der Österreichischen Holzindustrie übereinstimmt. Dies ist in erster Linie darauf zurückzuführen, dass die offiziellen Statistiken keine Unterscheidung zwischen Industrie und Gewerbe vornehmen. Die Divergenzen waren derart groß, dass keine sinnvolle Auswertung vorgenommen werden konnte. Um dennoch die für die Studienzielsetzung relevanten Fragestellungen beantworten zu können, war es erforderlich, Primärdaten durch eine Unternehmensbefragung zu erheben. Aus diesem Grund wurde der vom ibw in enger Abstimmung mit dem Auftraggeber erstellte Fragebogen, der ursprünglich nur für die Beschaffung von Informationen zum Thema Weiterbildung konzipiert war, ausgeweitet und umfasste nach Fertigstellung folgende **Bereiche**:

- **Beschäftigtenstruktur:** Mitarbeiter in den verschiedenen Unternehmensbereichen, dh. Management, Verwaltung, Verkauf/Vertrieb/Marketing, Forschung und Entwicklung (F&E), un- und angelernte Arbeitskräfte in der Produktion, Fachkräfte mit sowie ohne holzfacheinschlägiger Ausbildung in der Produktion
- **Qualifikationsstruktur:** Beschäftigte in den einzelnen Unternehmensbereichen nach ihren formalen Erstausbildungsabschlüssen
- **Lehrlingsausbildung:** Ausmaß und Angebot an Lehrberufen sowie Gründe für bzw. gegen die Ausbildung

---

<sup>16</sup>) ÖNACE (2003) ist die in der Wirtschaftsstatistik anzuwendende österreichische Version der europäischen Klassifikation der Wirtschaftstätigkeiten (NACE Rev. 1.1), die gemäß Europäischer Kommissionsverordnung (Verordnung (EG) Nr. 29/2002) seit 2003 in allen EU-Mitgliedstaaten verbindlich anzuwenden ist. „NACE“ steht für *Nomenclature générale des activités économiques dans les communautés européennes*.

- **Rekrutierung:** Schwierigkeiten bei der Mitarbeiterrekrutierung nach Unternehmensbereichen sowie deren Gründe, Veränderung der Problemlage in den letzten zehn Jahren und deren Gründe
- **Bedeutung von Kompetenzen:** differenzierte Darstellung der Bedeutung von Kompetenzen für Mitarbeiter in den verschiedenen Unternehmensbereichen, Ort des Kompetenzerwerbs (Erstausbildung, Weiterbildung, am Arbeitsplatz)
- **Technologische und arbeitsorganisatorische Trends:** Einfluss dieser Trends auf die Anforderungen an die Mitarbeiter
- **Zufriedenheit mit dem Erstausbildungsangebot:** Zufriedenheit der Unternehmen mit den Eingangsqualifikationen der Mitarbeiter in der Produktion und im F&E-Bereich
- **Kooperation Bildung-Wirtschaft:** Formen der Kooperation und deren Häufigkeit
- **Weiterbildung:** Ausmaß und Formen der Weiterbildung, Weiterbildungszeiten, Kostenträgerschaft, Weiterbildungsinteresse

Die Analysen der in den folgenden Kapiteln dargestellten Ergebnisse basieren auf einer **repräsentativen Stichprobe** bei Unternehmen der Holzindustrie.

## 2.2 Eckdaten der Befragung

Der Fragebogen wurde im Mai 2007 an die Mitglieder des Fachverbandes der Österreichischen Holzindustrie postalisch verschickt. Bis Ende August 2007 hatten Betriebsinhaber, Geschäftsführer bzw. Personalverantwortliche die Möglichkeit, Rückmeldungen zu geben.

Insgesamt wurden **123 Fragebögen** retourniert (vgl. Abb. 23). Nicht berücksichtigt wurden sieben Fragebögen, die nur unvollständig ausgefüllt waren. Weiters wurden 52 Rückmeldungen von Firmeninhabern registriert, die angaben, ausschließlich familien-eigene Arbeitskräfte zu beschäftigen und daher die Fragen nicht beantworten konnten. Damit ergibt sich eine **Nettorücklaufquote** bezogen auf die Gesamtzahl der Unternehmen der Holzindustrie (vgl. Abb. 24) von **9,2 %**.



Abb. 23: Anzahl der Unternehmen, die sich an der Erhebung beteiligten, nach Unternehmensgröße und Spartenzugehörigkeit

Sparten	0 bis 9 Mitarbeiter	10 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	ab 250 Mitarbeiter	GESAMT
Bau	3	4	4	2	13
Möbel	1	3	6	3	13
Platte	0	0	0	5	5
Säge	38	28	6	3	75
Ski	0	0	0	1	1
Sonstige	1	8	6	1	16
<b>GESAMT</b>	<b>43</b>	<b>43</b>	<b>22</b>	<b>15</b>	<b>123</b>

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007

Abb. 24: Anzahl der Unternehmen der Holzindustrie nach Unternehmensgröße und Spartenzugehörigkeit

Sparten	0 bis 9 Mitarbeiter	10 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	ab 250 Mitarbeiter	GESAMT
Bau	309	61	35	12	417
Möbel	4	20	22	10	56
Platte	0	0	0	5	5
Säge	723	64	16	4	807
Ski	0	0	2	3	5
Sonstige	34	14	2	1	51
<b>GESAMT</b>	<b>1.070</b>	<b>159</b>	<b>77</b>	<b>35</b>	<b>1.341</b>

Quelle: Fachverband der Österreichischen Holzindustrie

Insbesondere im Hinblick auf die Beschäftigtenzahl wird die hohe Aussagekraft der Stichprobe deutlich. Gemessen an der Gesamtzahl der Mitarbeiter wird ein **Repräsentativitätsgrad von 44 %** erzielt, dh. jene Betriebe, die sich an der Befragung beteiligten, beschäftigen nahezu die Hälfte aller Mitarbeiter der Holzindustrie (vgl. Abb. 25 und 26).

Abb. 25: Anzahl der Mitarbeiter in Unternehmen, die sich an der Erhebung beteiligten, nach Unternehmensgröße und Spartenzugehörigkeit

Sparten	0 bis 9 Mitarbeiter	10 bis 49 Mitarbeiter	50 bis 249 Mitarbeiter	ab 250 Mitarbeiter	GESAMT
Bau	20	96	382	1.052	1.550
Möbel	1	91	626	936	1.654
Platte	0	0	0	4.170	4.170
Säge	135	558	688	3.048	4.429
Ski	0	0	0	725	725
Sonst. Br.	4	204	602	374	1.184
<b>GESAMT</b>	<b>160</b>	<b>949</b>	<b>2.298</b>	<b>10.305</b>	<b>13.712</b>

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007

Da die Studie auf die Bildungs- und Qualifikationsstruktur der Beschäftigten fokussiert, wurde die **Stichprobe anhand der Mitarbeiterzahl**, differenziert nach Unternehmensgröße und Spartenzugehörigkeit, **gewichtet** (vgl. Abb. 26)<sup>17</sup>.

Abb. 26: Modifizierte Grundgesamtheit der Unternehmen der Holzindustrie nach Anzahl der Mitarbeiter, Unternehmensgröße und Spartenzugehörigkeit

<b>Sparte</b>	<b>0 bis 9 Mitarbeiter</b>	<b>10 bis 49 Mitarbeiter</b>	<b>ab 50 Mitarbeiter</b>	<b>GESAMT</b>
Bau	351	1.056	8.555	9.962
Möbel	14	420	6.120	6.554
Platte	0	0	2.902	2.902
Säge	639	1.431	4.872	6.942
Ski	0	0	3.500	3.500
Sonstige	76	360	704	1.140
<b>GESAMT</b>	<b>1.080</b>	<b>3.267</b>	<b>26.653</b>	<b>31.000</b>

Quelle: Fachverband der Österreichischen Holzindustrie, ibw-Berechnungen zur Bereinigung der Doppel- und Mehrfachzugehörigkeiten

Die Befragung bezog sich auf die in Österreich Beschäftigten des gesamten Unternehmens. Aus dem Antwortverhalten wurde jedoch ersichtlich, dass einige Großunternehmen Angaben auf Betriebsebene machten. Da die Befragung anonym erfolgte, war keine nachträgliche Zusammenführung auf die Gesamtunternehmensebene möglich. Da das Vorhandensein mehrerer Betriebe primär nur bei Großunternehmen gegeben ist, wurden Unternehmen nach der Beschäftigtenzahl ab 50 Mitarbeitern zusammengefasst. Unter der Annahme einer gleichmäßigen zufallsverteilten Streuung des Antwortverhaltens auf Betriebs- bzw. Gesamtunternehmensebene sollte eine derartige Aggregation keine Verzerrungen bewirken.

Der Bericht stellt die **bundesweiten Entwicklungen** dar. Oftmals werden auch sparten- und unternehmensgrößenspezifische Aspekte thematisiert.

### 2.3 Unternehmensgröße und Exportanteile

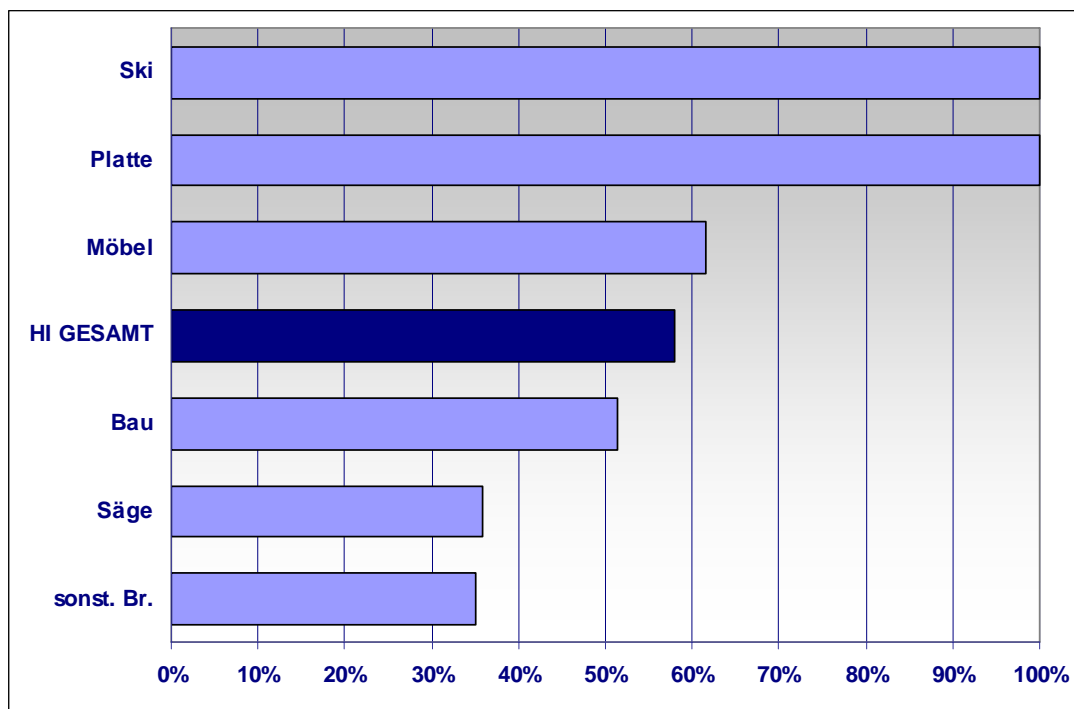
Bevor näher auf die qualifikationsrelevanten Aspekte der Befragung eingegangen wird, werden im Folgenden zwei wichtige Strukturmerkmale der Holzindustrie kurz skizziert.

<sup>17</sup>) Aufgrund von Doppel- und Mehrfachzugehörigkeiten einzelner Unternehmen zu den verschiedenen Sparten der Holzindustrie musste eine Abschätzung dieser Überschneidungen getroffen werden, da andernfalls die Grundgesamtheit zu viele Unternehmen und zu viele Beschäftigte aufweisen würde. Eine simple Addition der Unternehmen und Mitarbeiter nach Spartenzugehörigkeit hätte rund 1.600 Unternehmen und etwas über 40.000 Beschäftigte ergeben. Laut Auskunft des Fachverbandes beträgt die Anzahl der Unternehmen jedoch knapp mehr als 1.300 mit insgesamt fast 31.000 Beschäftigten.

Hinsichtlich der **Unternehmensgröße** setzt sich die Holzindustrie aus einem sehr heterogenen Spektrum an Kleinst-, Klein-, Mittel- und Großunternehmen zusammen. So sind beispielsweise etwa 720 der insgesamt rund 800 Unternehmen der Sägeindustrie Kleinstunternehmen mit maximal neun Beschäftigten, weitere 60 Betriebe beschäftigen zwischen zehn und 49 Mitarbeiter (vgl. Abb. 24). Demgegenüber stehen die fünf Großunternehmen der Plattenindustrie mit jeweils über 250 Beschäftigten (vgl. Abb. 24).

Mehr als die Hälfte (58 %) der insgesamt rund 31.000 Beschäftigten ist in Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern tätig (vgl. Abb. 27). Allerdings gibt es beträchtliche Unterschiede zwischen den **Sparten**. In der Sägeindustrie etwa sind nur knapp mehr als ein Drittel der Mitarbeiter (36 %) in Großunternehmen beschäftigt, in den Sparten Platte und Ski<sup>18</sup> sind es praktisch alle.

Abb. 27: Anteil der Beschäftigten (in %), die in Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern arbeiten



Anmerkungen: HI = Holzindustrie, sonst. Br. = sonstige Branchen

Quelle: ibw-Berechnungen auf Basis der modifizierten Grundgesamtheit

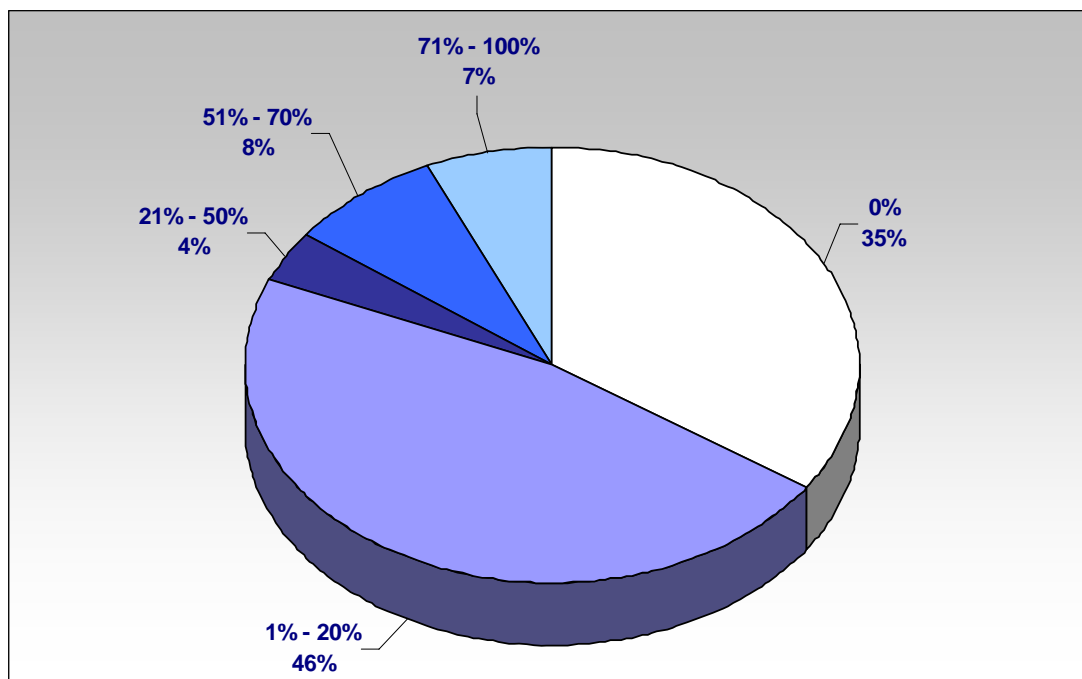
Die **Exportaktivitäten** der Unternehmen der Holzindustrie variieren ebenfalls stark (vgl. Abb. 28). Etwa ein Drittel der befragten Betriebe (35 %) gibt an, keine Außenhandelsaktivitäten zu haben. Bis zu 20 % des Umsatzes erwirtschaften rund die Hälfte der

<sup>18)</sup> In der Sparte Ski hat nur ein Unternehmen an der Befragung teilgenommen. Diese geringe Fallzahl ist bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen. Inwieweit dieser Betrieb repräsentativ für die gesamte Ski-Sparte ist, kann nicht gesagt werden.

Unternehmen (46 %) im Ausland bzw. mit ausländischen Kunden. Deutlich höher ist der Exportanteil am Umsatz in den restlichen Betrieben.

Der Exportanteil korreliert erwartungsgemäß mit der **Unternehmensgröße**, dh. je größer der Betrieb, desto höher auch der Exportanteil (vgl. Abb. 29). So erwirtschaften etwa alle holzindustriellen Großunternehmen sowie die Mehrheit der mittelständischen Betriebe einen Teil ihres Umsatzes im Ausland. Ein Drittel bzw. die Hälfte der Klein- und Kleinstbetriebe (bis zu 49 Mitarbeiter) hat hingegen keine Exportaktivitäten. Hinsichtlich der **Spartenzugehörigkeit** lassen sich ebenfalls Unterschiede feststellen (vgl. Abb. 30). Während alle Betriebe der Plattenindustrie einen Teil ihres Umsatzes durch Exportgeschäfte erwirtschaften, haben nahezu 50 % der Betriebe im Baubereich keine Auslandsaktivitäten.

Abb. 28: Anteil der Unternehmen nach dem Anteil des Umsatzes, der im Ausland bzw. mit ausländischen Kunden erwirtschaftet wird



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 29: Anteil der Unternehmen nach Unternehmensgröße und Anteil des Umsatzes, der im Ausland bzw. mit ausländischen Kunden erwirtschaftet wird

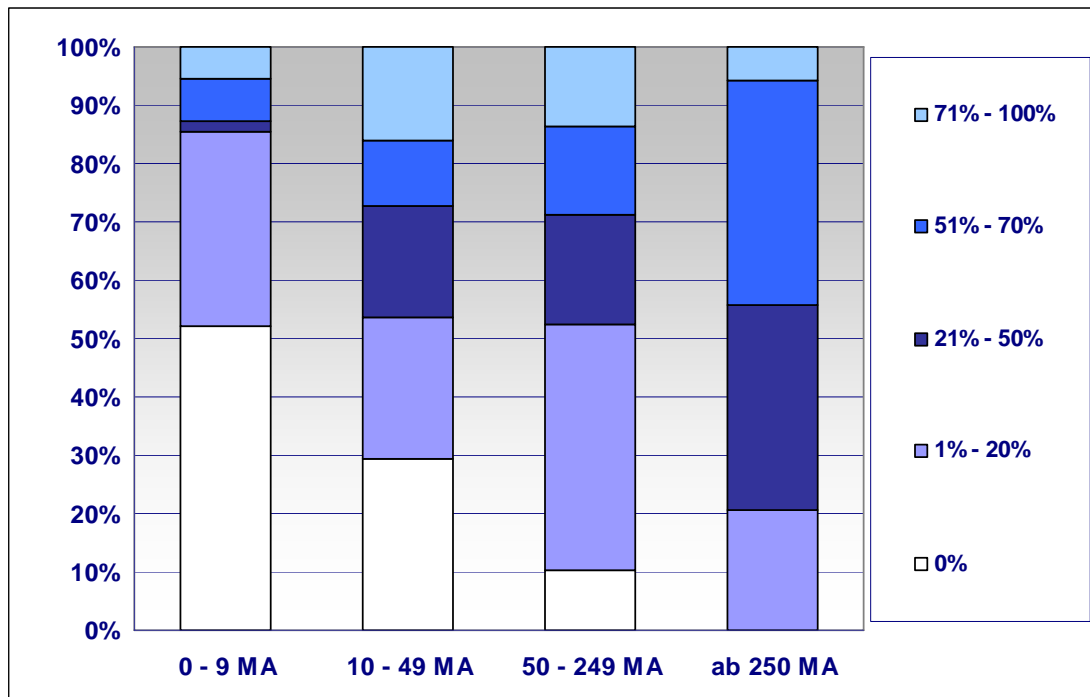
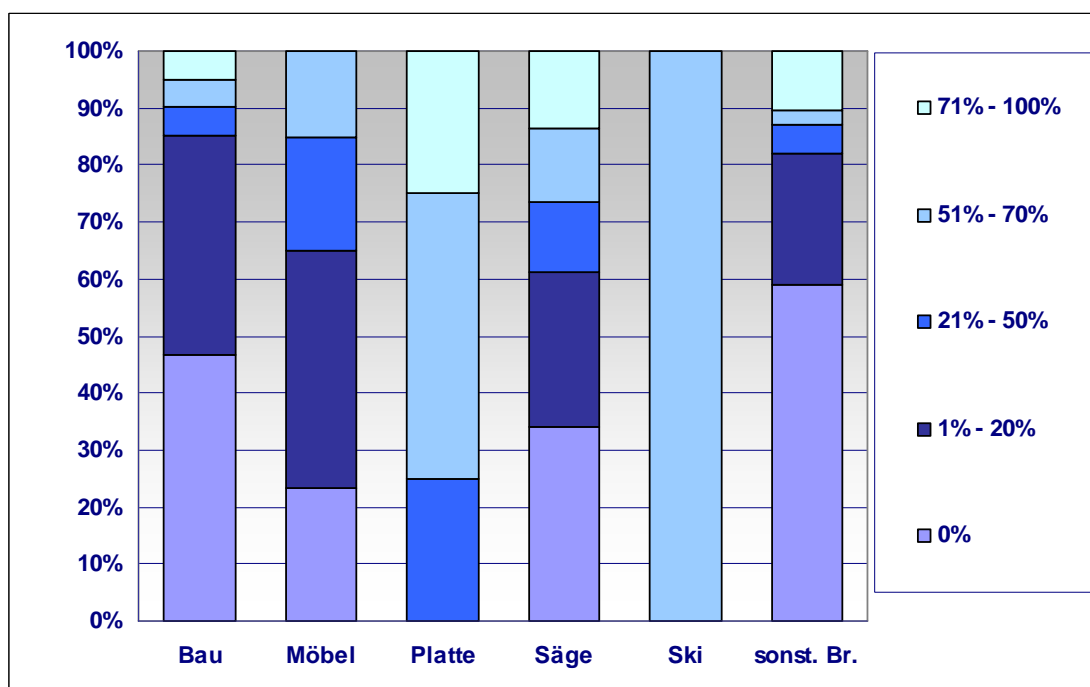


Abb. 30: Anteil der Unternehmen nach Spartenzugehörigkeit und Anteil des Umsatzes, der im Ausland bzw. mit ausländischen Kunden erwirtschaftet wird

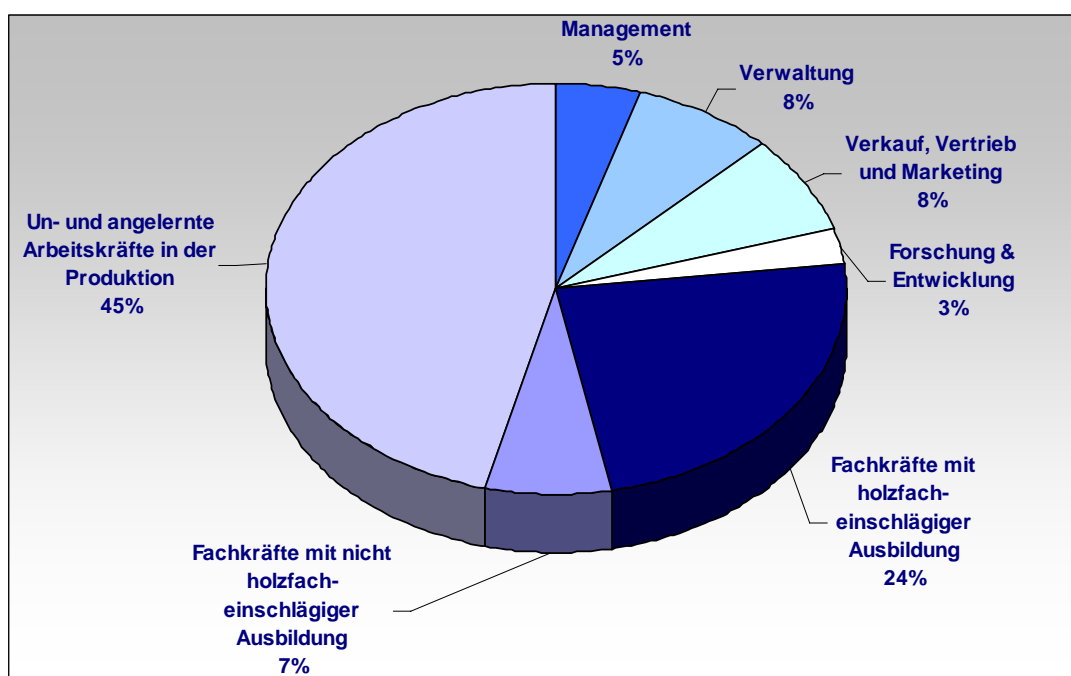


Anmerkung zu Abb. 29 und 30: Sonst. Br. = sonstige Branchen, MA = Mitarbeiter  
 Quelle für Abb. 29 und 30: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

## 2.4 Beschäftigtenstruktur

Eine Analyse der **Beschäftigtenstruktur** der rund 31.000 Mitarbeiter in der Holzindustrie zeigt, dass die un- und angelernten Arbeitskräfte in der Produktion<sup>19</sup> mit 45 % den größten Anteil stellen (vgl. Abb. 31). Etwa ein Viertel (24 %) sind Fachkräfte mit einer holzfacheinschlägigen Ausbildung (zB Holz- und Sägetechnik, Zimmerer, Tischler etc.). Zusammen mit den 7 % an Fachkräften mit nicht-holzfacheinschlägiger Ausbildung (zB Produktionstechniker, Maschinenschlosser etc.) sind insgesamt etwas mehr als drei Viertel aller Beschäftigten im Produktionsbereich tätig. Die restlichen 24 % verteilen sich auf die Bereiche Forschung & Entwicklung, Verkauf/Vertrieb/Marketing, Verwaltung und Management.

Abb. 31: Verteilung der Beschäftigten nach Unternehmensbereichen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

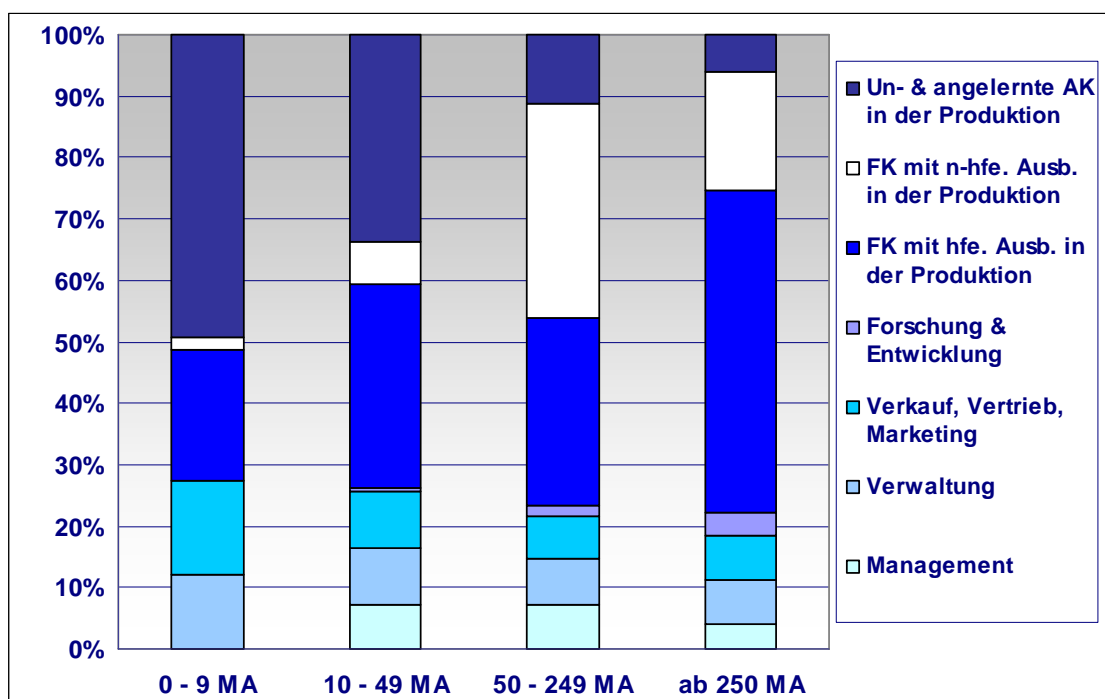
Die **Verteilung der Beschäftigten** nach Unternehmensbereichen variiert mit der **Betriebsgröße** (vgl. Abb. 32).<sup>20</sup> Während der Anteil der Beschäftigten in *white collar* Bereichen, dh. im Management, in der Verwaltung, im Verkauf/Vertrieb/Marketing sowie in der Forschung und Entwicklung, unabhängig von der Betriebsgröße bei etwa 20 %

<sup>19</sup> Dazu zählen Personen, die keine formale Erstausbildung haben, aber auch Personen, die zwar eine formale Ausbildung haben (zB einen Lehrabschluss), aber für eine andere Tätigkeit eingesetzt werden und damit angelernt wurden (zB ein Bäcker/Mechaniker etc., der jetzt im Lager oder als Staplerfahrer arbeitet).

<sup>20</sup> Bei den Kleinst- und Kleinbetrieben ist die Verteilung etwas verzerrt, da aus den retournierten Fragebögen ersichtlich war, dass Beschäftigte mehrmals verschiedenen Unternehmensbereichen zugeordnet wurden. Daher ist die Gesamtsumme der Beschäftigten laut Angaben oftmals größer als der abgefragte Wert der Gesamtbeschäftigung. In vielen Kleinst- und Kleinunternehmen mit nicht eindeutig definierten Unternehmensbereichen werden Mitarbeiter offensichtlich für mehrere Funktionen eingesetzt.

bis 30 % liegt, differieren die Anteile der Produktionskräfte. Mit rund 50 % ist der Anteil der un- und angelernten Arbeitskräfte in der Produktion in Kleinbetrieben mit bis zu neun Mitarbeitern am höchsten. Einen ebenfalls hohen Anteil an dieser Beschäftigten-gruppe (etwa 35 %) weisen Unternehmen mit bis zu 49 Mitarbeitern auf. Im Produktionsbereich von Mittel- und Großbetrieben sind hingegen hauptsächlich Fachkräfte mit (nicht-)holzfacheinschlägiger Ausbildung beschäftigt. Analysiert man die Verteilung der Beschäftigten nach der Zugehörigkeit der Unternehmen zu den **Sparten** der Holzindustrie, so zeigt sich, dass die Möbelindustrie und der Baubereich die höchsten Anteile (je ca. 30 %) an Fachkräften mit holzfacheinschlägiger Ausbildung aufweisen, gefolgt von der Sägeindustrie und den sonstigen Branchen. Un- und angelernte Arbeitskräfte sind hingegen am häufigsten in der Produktion der Platten- sowie der Skiindustrie beschäftigt (vgl. Abb. 33).

Abb. 32: Verteilung der Beschäftigten in der Holzindustrie nach Unternehmensbereichen und Unternehmensgrößen

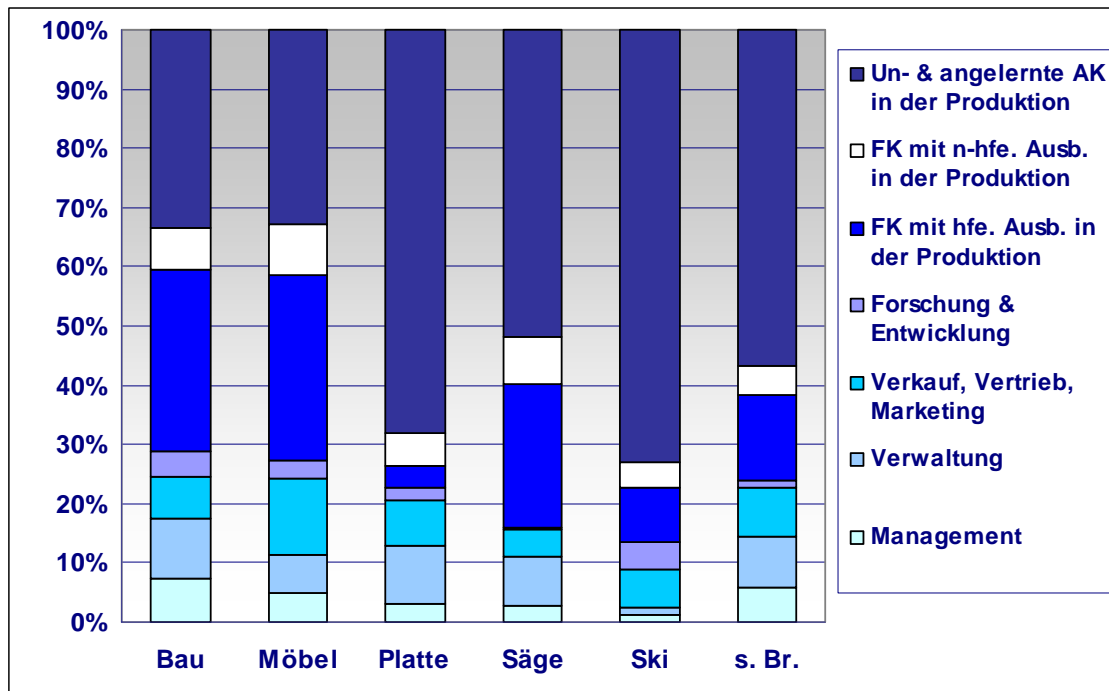


Anmerkung: In der Grafik sind die Selbstständigen in den Kleinbetrieben nicht enthalten. Zur Qualifikationsstruktur dieser Gruppe vgl. Kap. 2.5.

AK = Arbeitskräfte, FK = Fachkräfte, n. hfe. = nicht-holzfacheinschlägig, Ausb. = Ausbildung, hfe = holzfacheinschlägig, MA = Mitarbeiter

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 33: Verteilung der Beschäftigten in der Holzindustrie nach Unternehmensbereichen und Spartenzugehörigkeit



Anmerkung: s. Br. = sonstige Branchen, AK = Arbeitskräfte, FK = Fachkräfte, n-hfe. = nicht-holzfacheinschlägig, Ausb. = Ausbildung, hfe. = holzfacheinschlägig, MA = Mitarbeiter

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

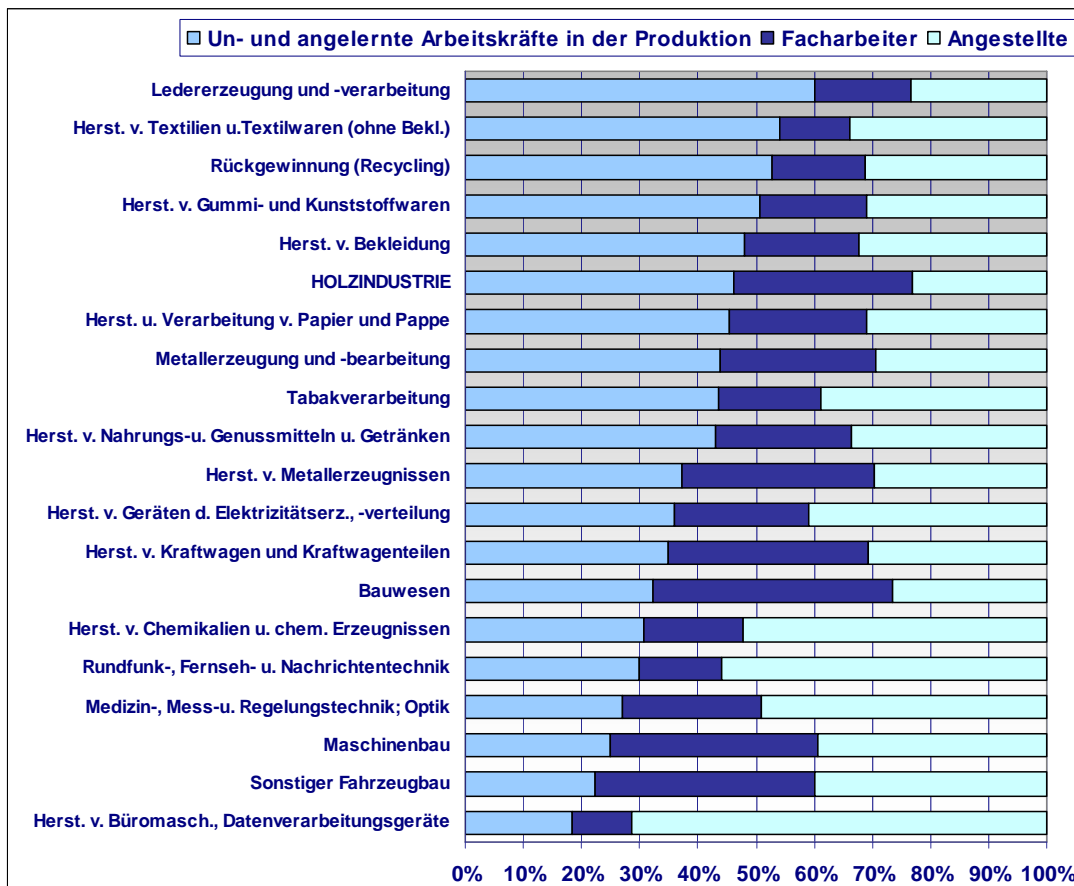
Interessante Ergebnisse liefert auch ein **Vergleich der Beschäftigtenstruktur der Holzindustrie mit jener anderer Branchen des Produktionsbereiches** (vgl. Abb. 34)<sup>21</sup>. Die Holzindustrie hat demnach

- einen der höchsten Anteile an un- und angelernten Arbeitskräften,
- einen der höchsten Facharbeiter-Anteile sowie
- einen der niedrigsten Anteile an Angestellten.

<sup>21</sup>) Der Vergleich basiert auf einer ibw-Sonderauswertung der Volkszählung 2001. Für die Holzindustrie wurden die in der ibw-Unternehmensbefragung ermittelten Werte zugrunde gelegt. Die Angestellten setzen sich in der Holzindustrie aus den Beschäftigten im Management, in der Verwaltung, im Verkauf/Vertrieb/Marketing sowie in der Forschung und Entwicklung zusammen.



Abb. 34: Branchenspezifische Verteilung der beruflichen Stellung der unselbstständigen Erwerbstätigen in ausgewählten Branchen des Produktionsbereiches



Anmerkung: Rangreihung nach dem Anteil der un- und angelernten Arbeitskräfte

Quelle: Volkszählung 2001, für die Holzindustrie ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

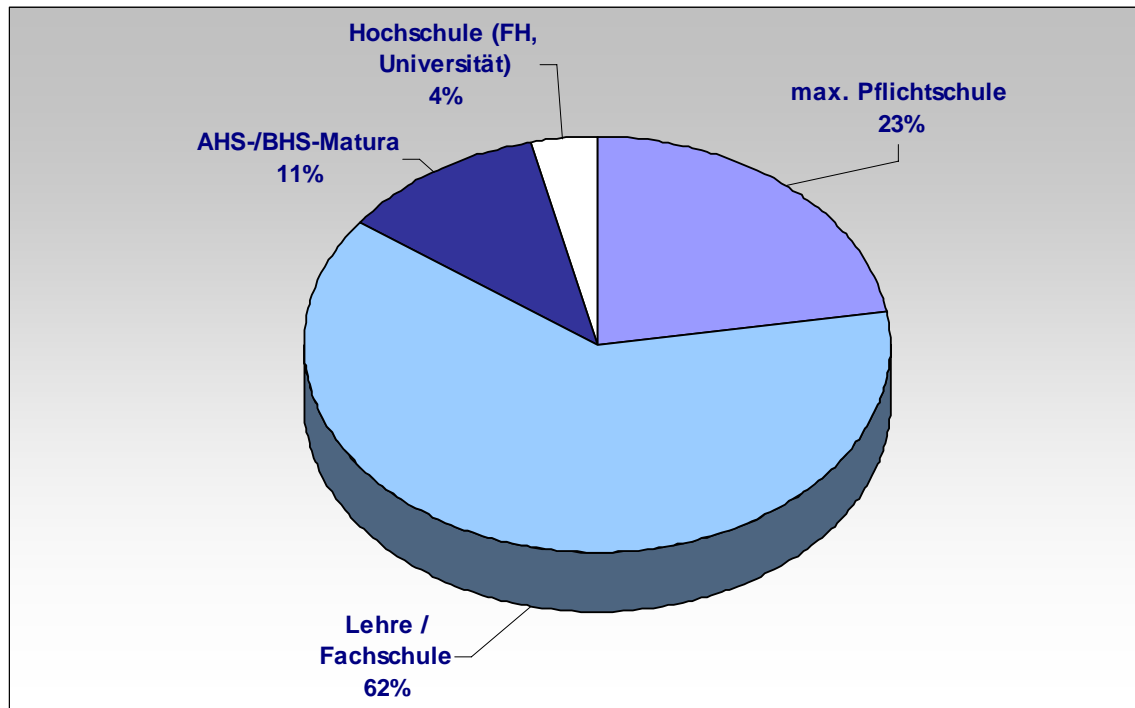
## 2.5 Qualifikationsstruktur

Betrachtet man die **Qualifikationsstruktur** der Mitarbeiter der Holzindustrie, so zeigt sich, dass etwa ein Viertel aller Beschäftigten (23 %) lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügt. Die überwiegende Mehrheit – rund 62 % – hat als höchste abgeschlossene Ausbildung einen Lehr- bzw. Fachschulabschluss. Über eine AHS- bzw. BHS-Matura verfügen rund 11 % der Beschäftigten. Den kleinsten Anteil bilden Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen (vgl. Abb. 35).

Zum einen spiegeln diese Daten die Beschäftigtenstruktur (vgl. Kap. 2.4) wider – hoher Anteil an (nicht-)holzfacheinschlägigen Fachkräften, hoher Anteil an Absolventen mit Lehr- bzw. Fachschulabschluss; niedriger Anteil an Angestellten, niedriger Anteil an Maturanten bzw. Hochschulabsolventen. Zum anderen machen sie aber auch deutlich, dass ein Großteil der un- und angelernten Arbeitskräfte in der Produktion zwar über einen Lehr- bzw. Fachschulabschluss verfügen, nicht jedoch in ihrem ursprünglich

ausgebildeten Bereich tätig sind. Anders ausgedrückt: Es arbeiten zwar mehrheitlich Personen mit einem Lehr- bzw. Fachschulabschluss in der Produktion der Holzindustriebetriebe, sie werden aber vielfach für ihre aktuellen Tätigkeiten um- oder angelernt.

Abb. 35: Verteilung der Beschäftigten der Holzindustrie nach ihrem formal höchsten Erstausbildungsabschluss

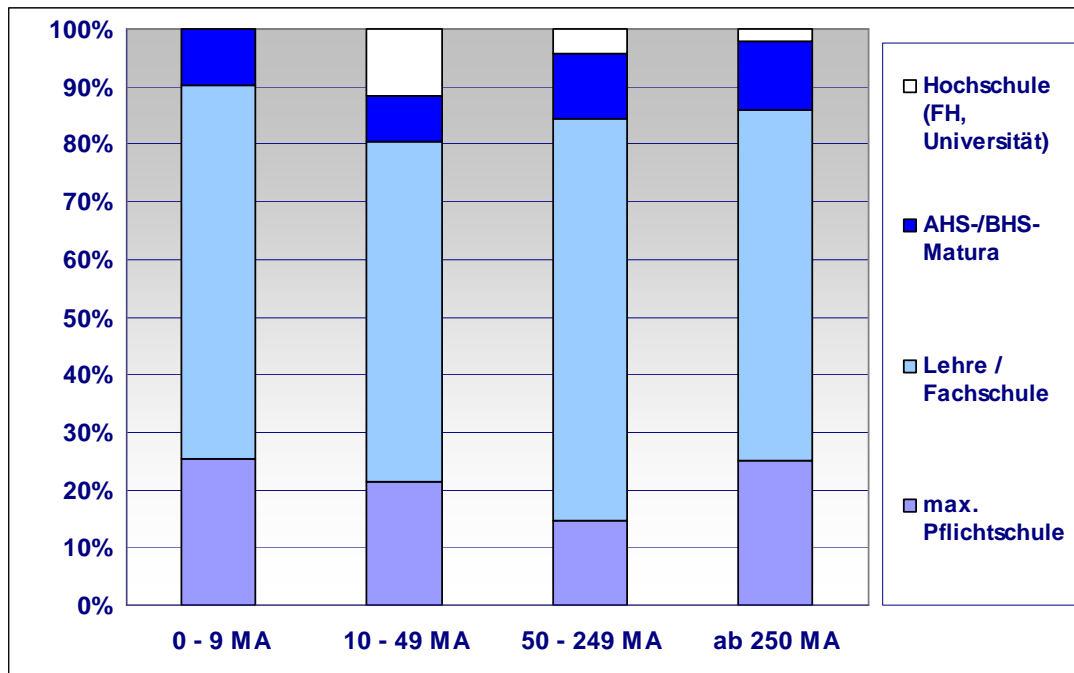


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Interessanterweise wirkt sich die **Unternehmensgröße** nur unwesentlich auf die Zusammensetzung der Qualifikationsstruktur aus. Sie ist in Kleinbetrieben ähnlich gelagert wie in mittelständischen und großen Unternehmen (vgl. Abb. 36).

Nach **Sparten** betrachtet gibt es hingegen sehr wohl deutliche Unterschiede (vgl. Abb. 37). Diese manifestieren sich insbesondere im Anteil der Beschäftigten mit maximal Pflichtschulausbildung und korrespondierend dazu im Anteil der Beschäftigten mit Lehr- bzw. Fachschulabschluss.

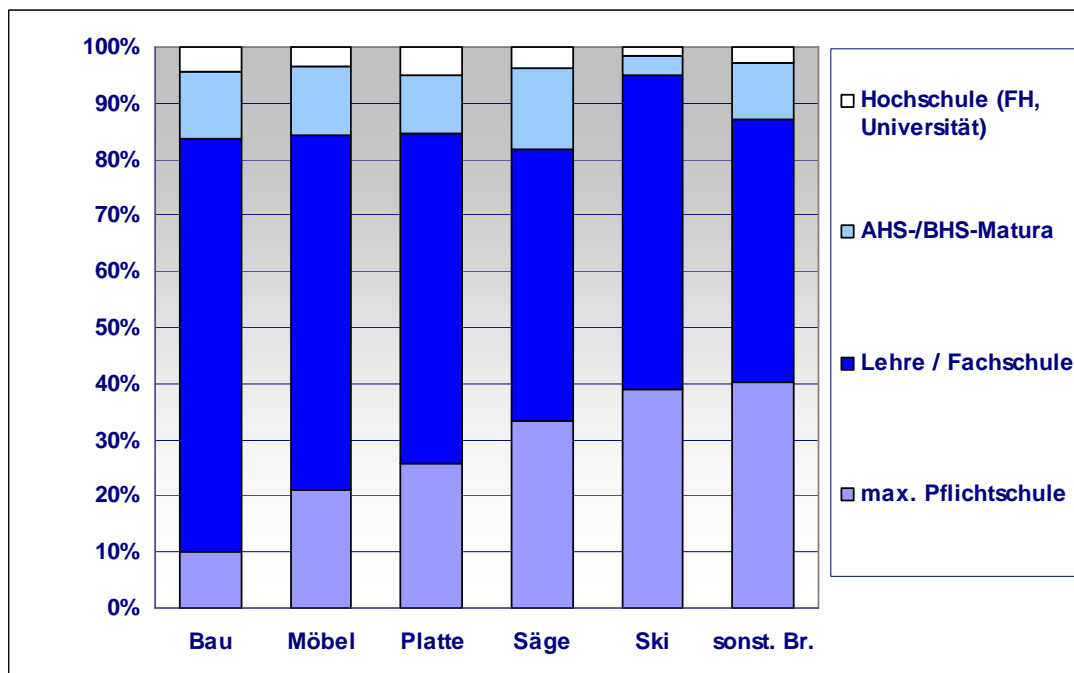
Abb. 36: Verteilung der Beschäftigten der Holzindustrie nach ihrem formal höchsten Erstausbildungsabschluss und nach Unternehmensgröße



Anmerkung: MA = Mitarbeiter

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 37: Verteilung der Beschäftigten der Holzindustrie nach ihrem formal höchsten Erstausbildungsabschluss und nach Spartenzugehörigkeit



Anmerkung: sonst. Br. = sonstige Branchen

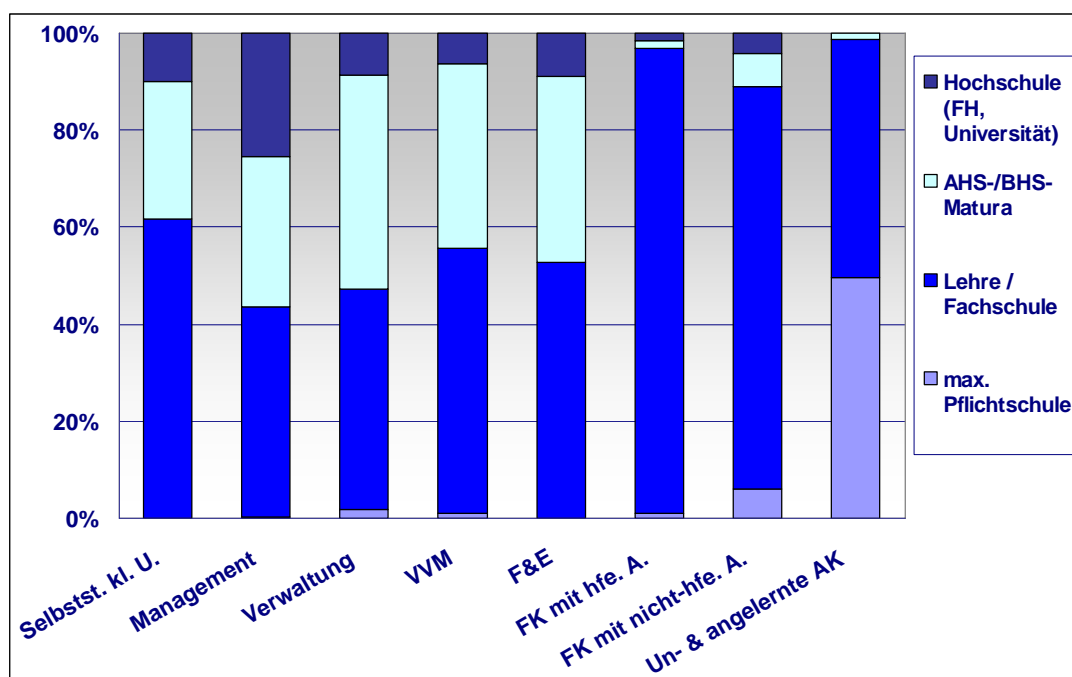
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Die Qualifikationsstruktur unterscheidet sich erwartungsgemäß deutlich in Bezug auf die **Unternehmensbereiche** (vgl. Abb. 38). So setzen sich die *white collar* Beschäftigten in der Verwaltung, im Verkauf/Vertrieb/Marketing sowie in der Forschung und Entwicklung etwa je zur Hälfte aus Lehr- bzw. Fachschulabsolventen sowie aus Maturanten zusammen. Im Management haben rund 25 % der Beschäftigten einen Hochschulabschluss. Im *blue collar* Bereich dominiert dagegen der Lehr- bzw. Fachschulabschluss. Die Hälfte der un- und angelernten Arbeitskräfte hat keinen über die Pflichtschule hinausgehenden formalen Bildungsabschluss.

Holzfacheinschlägig ausgebildete Fachkräfte in der Produktion setzen sich fast ausschließlich aus Lehr- bzw. Fachschulabsolventen zusammen.

Fast zwei Drittel der Selbstständigen kleinerer Unternehmen haben einen Lehrabschluss als höchste formale Ausbildung. Der Rest hat eine Matura führende Schule bzw. Hochschule absolviert.

Abb. 38: Verteilung der Beschäftigten der Holzindustrie nach ihrem formal höchsten Erstausbildungsabschluss und nach Unternehmensbereich



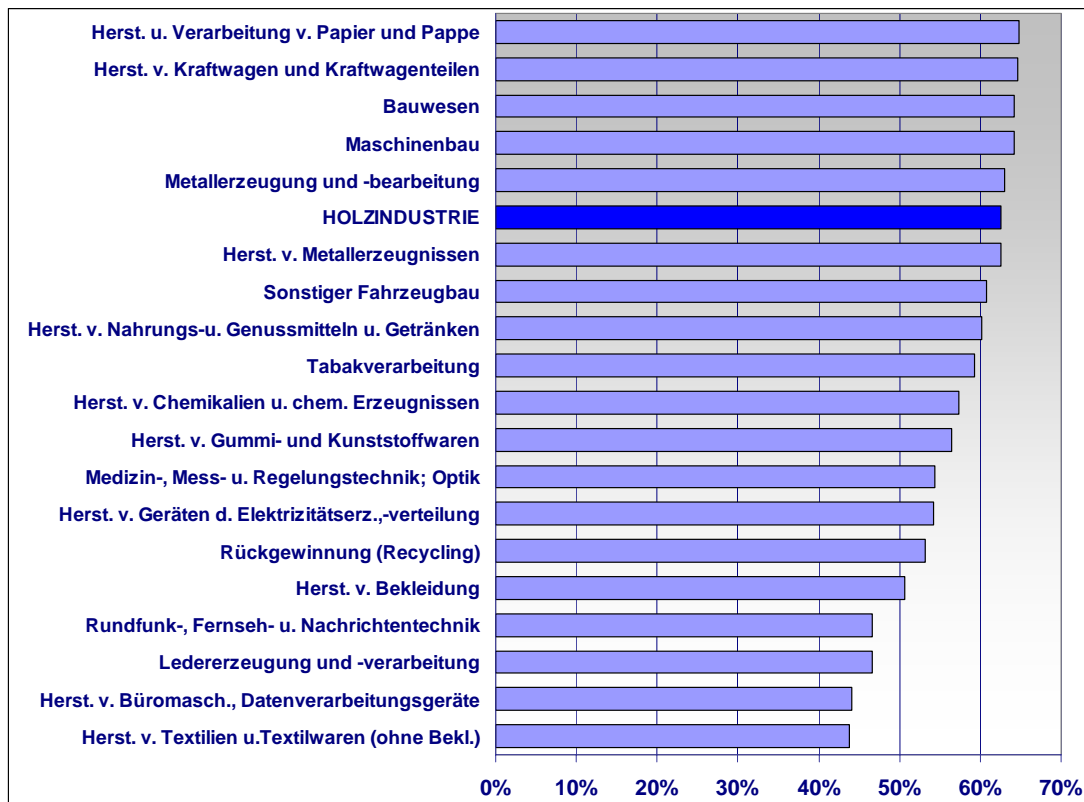
Anmerkung: Selbstst. kl. U. = Selbstständige in kleineren Unternehmen, VVM = Verkauf/Vertrieb/Marketing, F&E = Forschung und Entwicklung, FK = Fachkräfte, hfe. = holzfacheinschlägig, n-hfe. = nicht-holzfacheinschlägig, A. = Ausbildung, AK = Arbeitskräfte, FH = Fachhochschule, AHS = allgemein bildende höhere Schule, BHS = berufsbildende höhere Schule, max. = maximal

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Die bisherigen Ausführungen zeigen deutlich den **hohen Stellenwert**, den ein **Lehr- bzw. Fachschulabschluss** für das formale Bildungsniveau der Beschäftigten in der Holzindustrie einnimmt.

Vergleicht man die Holzindustrie mit anderen Branchen aus dem Produktionsbereich (vgl. Abb. 39), dann zeigt sich, dass die Holzindustrie einen der höchsten Anteile an Lehrabsolventen an allen Beschäftigten hat. Dabei muss allerdings berücksichtigt werden, dass insbesondere bei den un- und angelernten Arbeitskräften zwar die Hälfte einen Lehr- bzw. Fachschulabschluss hat, die Ausbildungsrichtung jedoch nicht mit der gegenwärtigen Tätigkeit korreliert. Quantitativ handelt es sich bei dieser Beschäftigten-gruppe um etwa 5.500 bis 6.000 Personen.

Abb. 39: Anteil der Beschäftigten mit einem Lehrabschluss an den Beschäftigten in ausgewählten Branchen des Produktionsbereichs, 2001



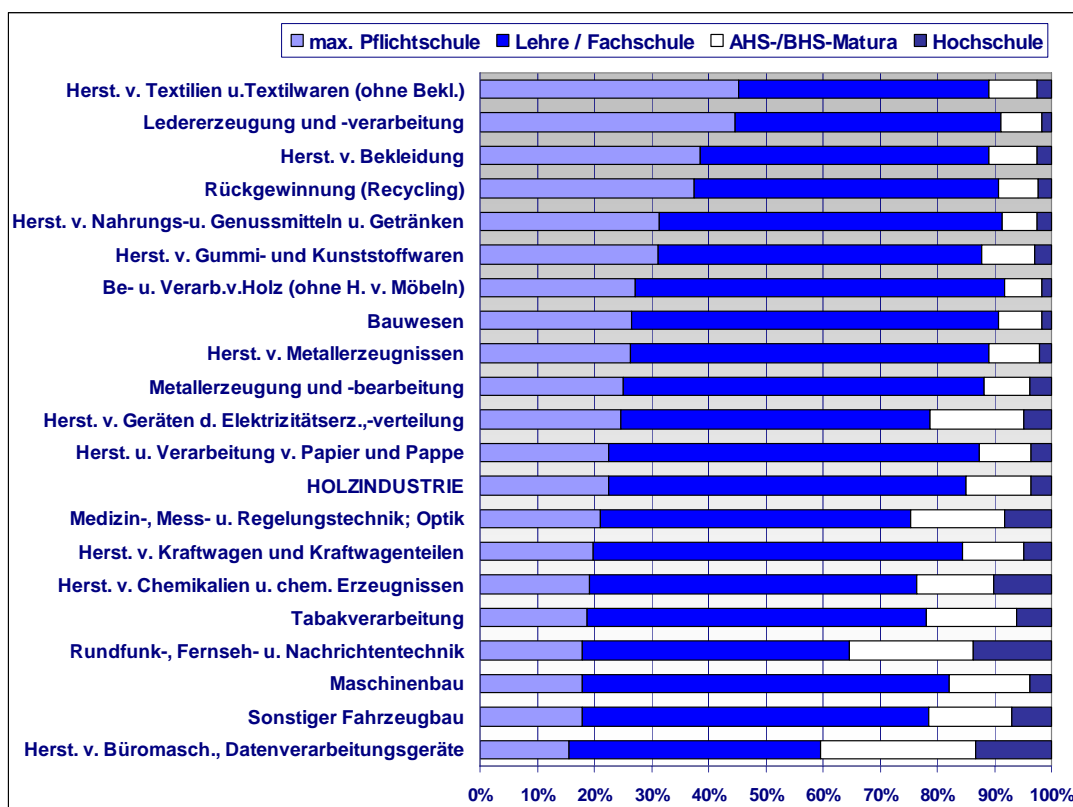
Quelle: Volkszählung 2001, für die Holzindustrie ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Ein **Vergleich mit anderen Bereichen aus dem Produktionsbereich** (vgl. Abb. 40) zeigt, dass die Holzindustrie

- einen der höchsten Anteile an Lehrabsolventen an den Beschäftigten hat,
- einen der niedrigsten Anteile an Hochschulabsolventen hat,
- etwas über dem Durchschnitt bei den AHS-/BHS-Absolventen liegt,

- etwas unter dem Durchschnitt bei den Beschäftigten mit lediglich Pflichtschulabschluss liegt.

Abb. 40: Branchenspezifische Verteilung nach den formalen Bildungsabschlüssen der Beschäftigten in ausgewählten Branchen des Produktionsbereichs



Anmerkung: Rangreihung nach dem Anteil der Beschäftigten mit maximal Pflichtschulabschluss

Quelle: Volkszählung 2001, für die Holzindustrie ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

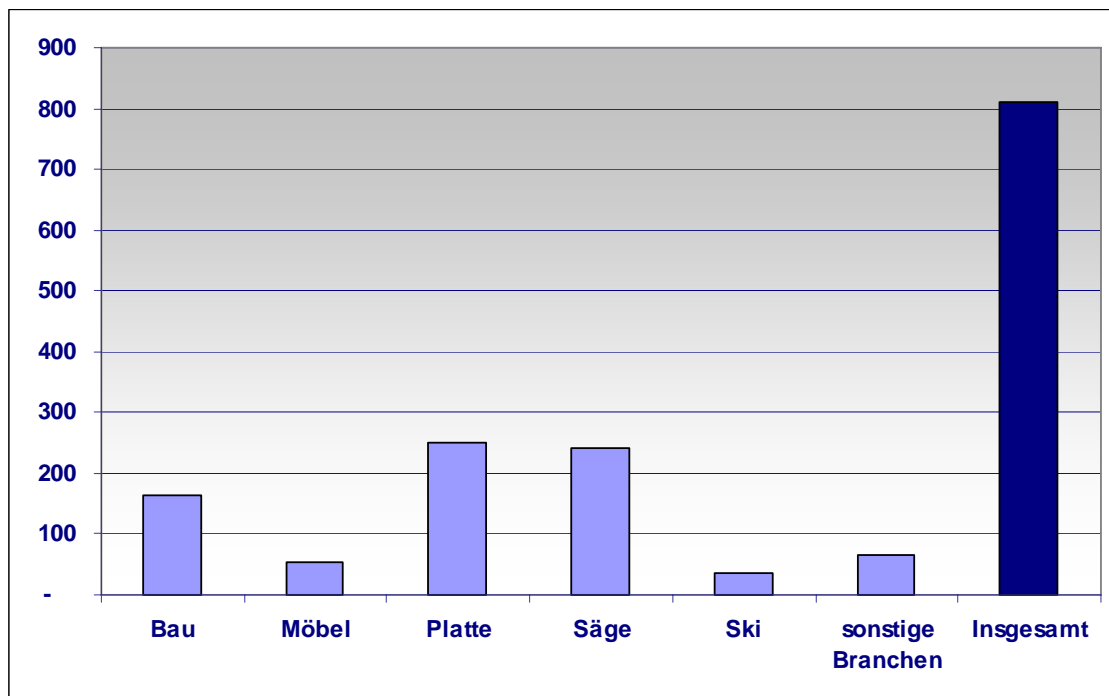
## 2.6 Lehrlingsausbildung

Gegenwärtig werden von der Holzindustrie etwa **820 Lehrlinge** ausgebildet. Die **Sparten** mit den meisten Lehrlingen sind Platte, Säge und Bau: Sie bilden etwa 80 % aller Lehrlinge in der Holzindustrie aus (vgl. Abb. 41)<sup>22</sup>.

70 % aller Lehrlinge werden in **Großunternehmen** ausgebildet (vgl. Abb. 42), ein knappes Drittel (29 %) in Betrieben zwischen zehn und 249 Mitarbeitern. 1 % der Lehrlinge wird in kleineren Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten ausgebildet.

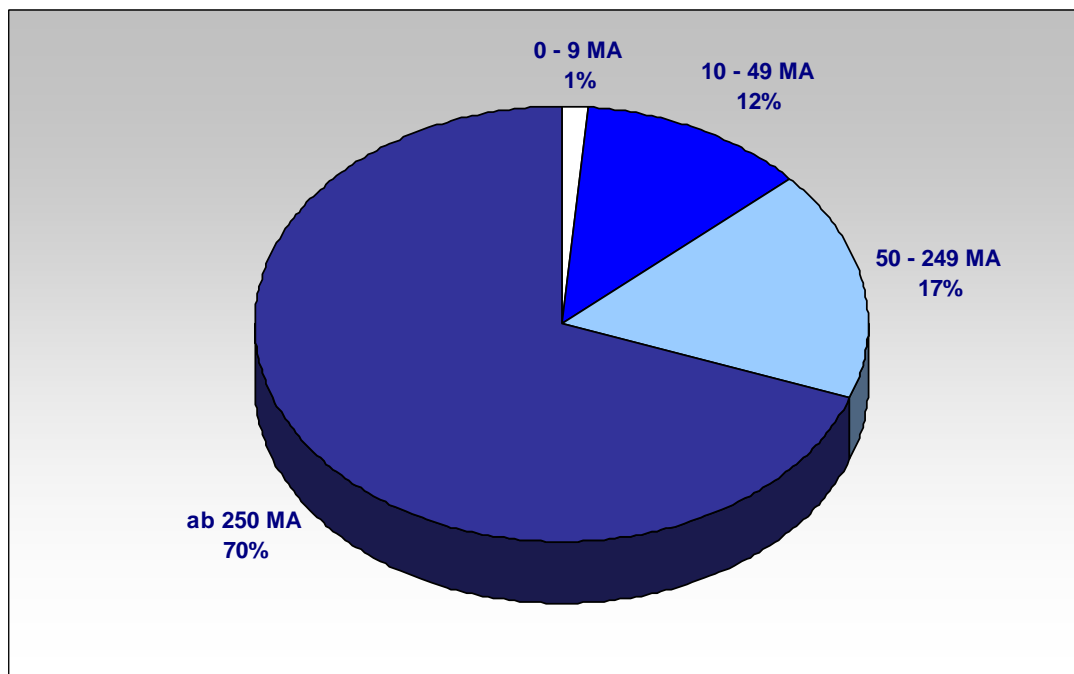
<sup>22</sup>) Bei der Interpretation der Daten zur Lehrlingsausbildung ist zu berücksichtigen, dass sich die Lehrbetriebe der einzelnen Sparten unterschiedlich häufig an der Befragung beteiligten. Die Gewichtung der Daten auf Basis der Mitarbeiterzahl der Unternehmen – unabhängig davon, ob Lehrbetrieb oder nicht (vgl. Abb. 26) – kann daher bei den Lehrlingsdaten zu gewissen Verzerrungen führen.

Abb. 41: Anteil der Lehrlinge (in absoluten Zahlen) nach Sparten



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 42: Verteilung der Lehrlinge nach der Unternehmensgröße



Anmerkung: MA = Mitarbeiter

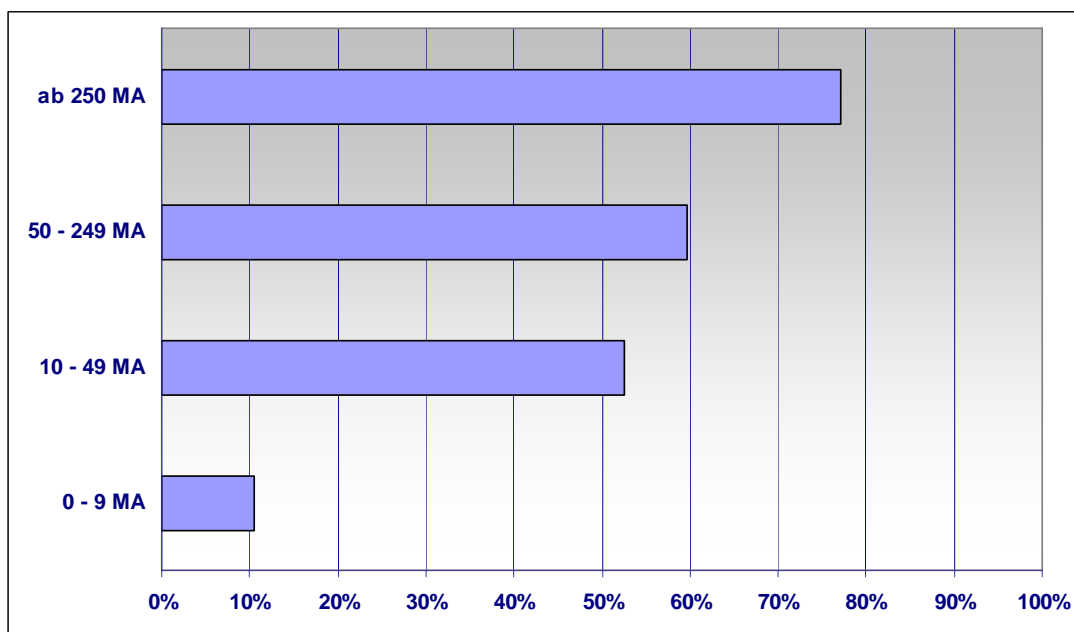
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Aufgrund der Datenlage ist es streng genommen nicht möglich, eine **Lehrbetriebsquote** (Anteil der Lehrbetriebe an allen Betrieben) zu ermitteln<sup>23</sup>. Näherungsweise wird hier dennoch versucht, anhand einer Grobschätzung Informationen aus der Befragung zu generieren.

Demnach bildet etwa ein Fünftel aller Betriebe der Holzindustrie Lehrlinge aus, dh. rund 270 Betriebe. Hinsichtlich der **Unternehmensgröße** unterscheidet sich die Lehrbetriebsquote deutlich (vgl. Abb. 43). Während Großbetriebe (ab 250 Mitarbeitern) zu nahezu 80 % Lehrlinge ausbilden, sind nur knapp über 10 % aller Kleinbetriebe (bis zu neun Mitarbeitern) in die Lehrlingsausbildung involviert. Bei den Betrieben mittlerer Größe (zwischen zehn und 249 Beschäftigte) ist jeder zweite ein Lehrbetrieb.

Unterschiede gibt es auch in Bezug auf die **Sparten** (vgl. Abb. 44). Zwei von drei Betrieben der Plattenindustrie (67 %) sind in die Lehrlingsausbildung involviert, im Baubereich ist es nahezu jedes zweite Unternehmen (48 %).

Abb. 43: Lehrbetriebsquote nach der Unternehmensgröße

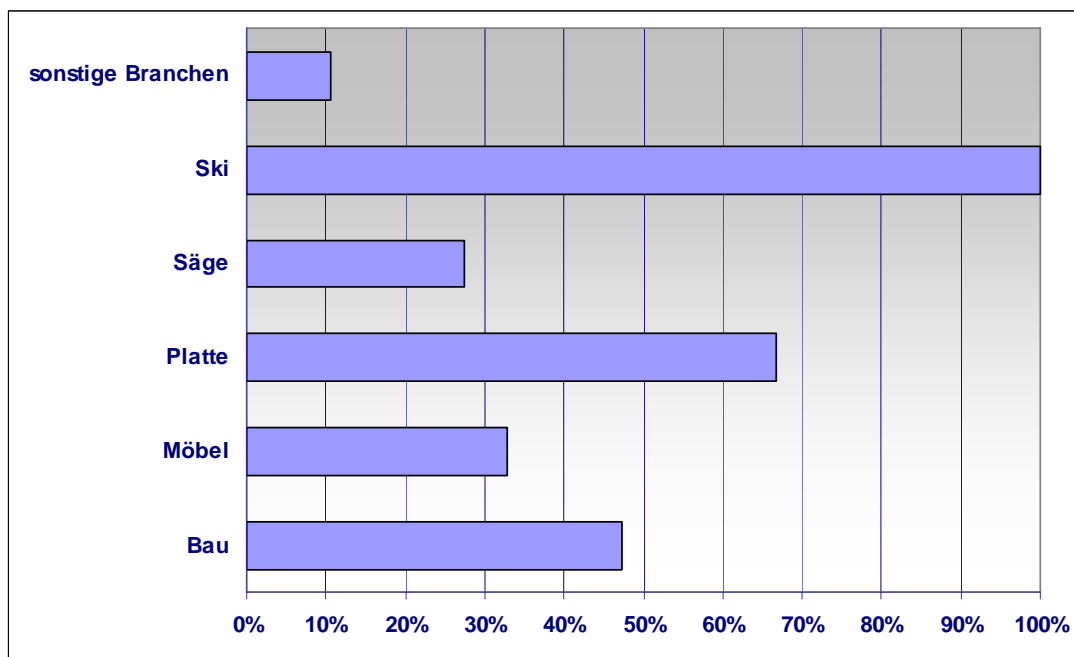


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

<sup>23</sup>) Dies ist darauf zurückzuführen, dass manche Fragebögen Angaben zur Unternehmensebene, manche zur Betriebsebene enthielten (vgl. auch 2.2).



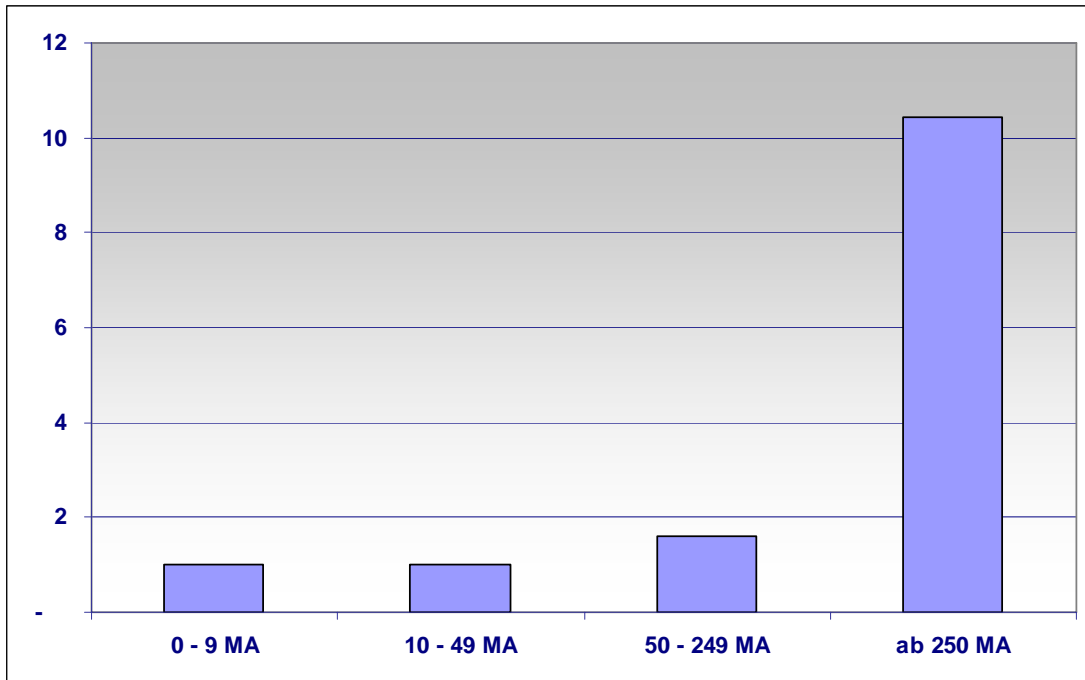
Abb. 44: Lehrbetriebsquote nach Spartenzugehörigkeit



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Pro Lehrbetrieb werden **im Durchschnitt drei Lehrlinge** ausgebildet. Die Unterschiede hinsichtlich **Unternehmensgröße** und **Spartenzugehörigkeit** sind ähnlich gelagert wie bei der Verteilung der Lehrlinge bzw. bei der Lehrbetriebsquote (vgl. Abb. 45 und 46). Großbetriebe bilden durchschnittlich rund zehn Lehrlinge aus, Unternehmen mit bis zu neun Mitarbeitern haben im Schnitt zwei Lehrlinge. In der Plattenindustrie, die am stärksten in die Lehrlingsausbildung involviert ist, werden durchschnittlich etwa zwölf Lehrlinge pro Betrieb ausgebildet. Unternehmen, die der Sägeindustrie angehören, haben im Schnitt etwa zwei Lehrlinge.

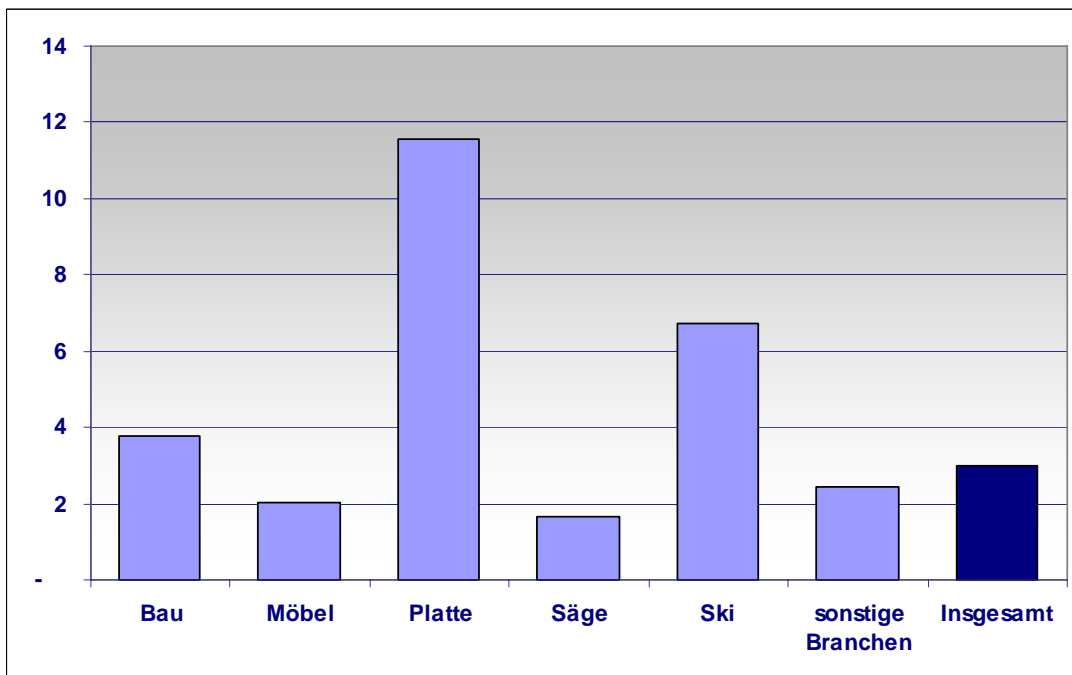
Abb. 45: Durchschnittliche Anzahl der Lehrlinge pro Lehrbetrieb nach der Unternehmensgröße



Anmerkung: MA = Mitarbeiter

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

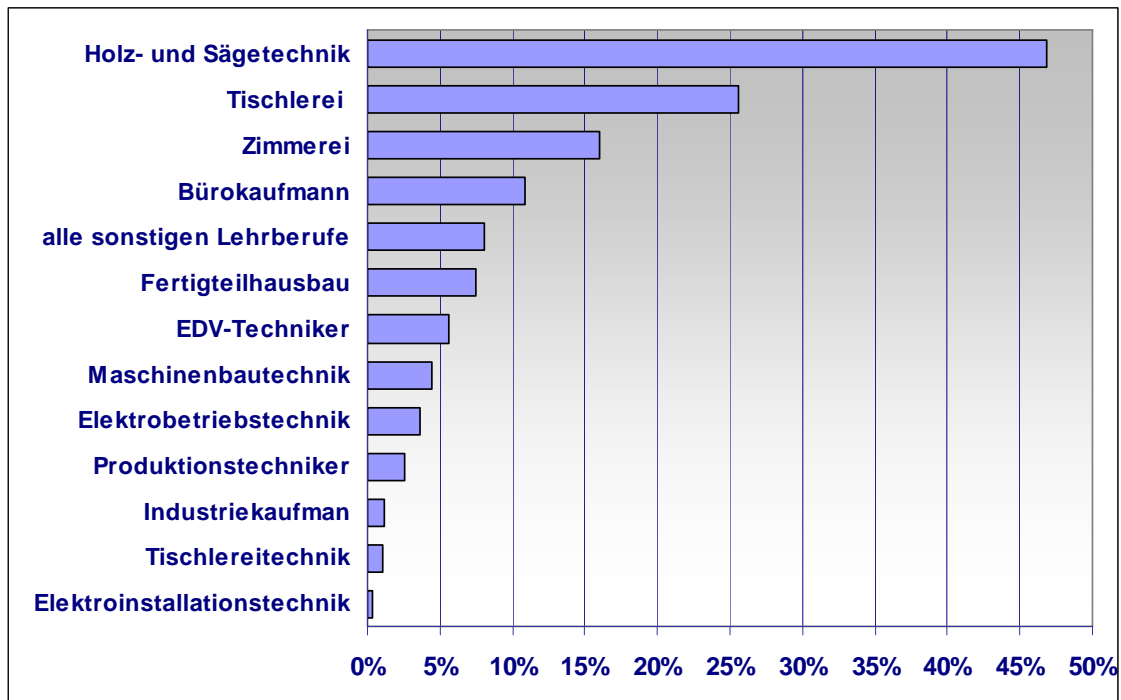
Abb. 46: Durchschnittliche Anzahl der Lehrlinge pro Lehrbetriebe nach Spartenzugehörigkeit



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Fast die Hälfte aller **Lehrbetriebe** in der Holzindustrie (47 %) bildet Lehrlinge im Lehrberuf Holz- und Sägetechnik aus, der im Jahr 2000 auf Initiative der Holzindustrie eingeführt wurde (vgl. Abb. 47). Ein Viertel aller Lehrbetriebe hat Tischlerei-, etwa 15 % Zimmerei-Lehrlinge. Die übrigen Lehrberufe werden von einem deutlich geringeren Anteil der Lehrbetriebe ausgebildet.

Abb. 47: Anteil der Lehrbetriebe nach Lehrberufen



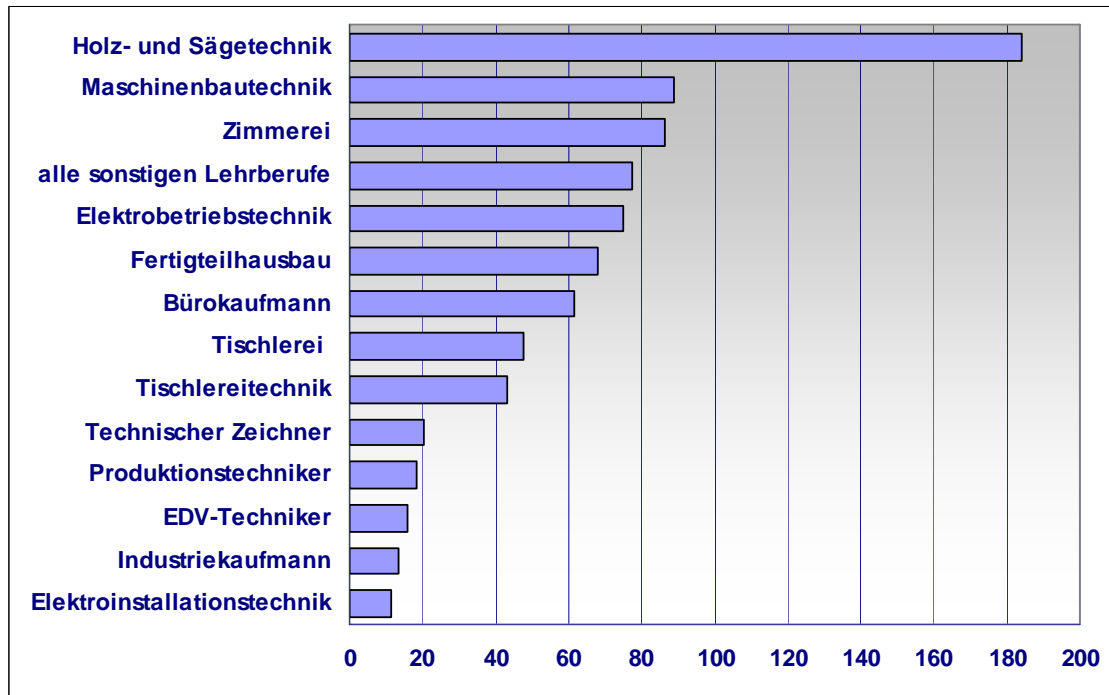
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Das **Spektrum an Lehrberufen**, die in der Holzindustrie ausgebildet werden, ist breit gestreut (vgl. Abb. 48). Holz- und Sägetechniker rangieren dabei an erster Stelle. Vergleicht man die auf Basis der ibw-Unternehmensbefragung hochgerechneten Werte mit der Lehrlingsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich, zeigt sich eine hohe Übereinstimmung. Laut WKÖ-Lehrlingsstatistik wurden per 31. Dezember 2006 182 Lehrlinge in der Industrie in diesem Lehrberuf ausgebildet. Die ibw-Hochrechnung ergibt 184 Holz- und Sägetechnik-Lehrlinge.

Etwa 90 Lehrlinge gibt es im Lehrberuf Maschinenbautechnik. Zwar bilden nur rund 4 % der Lehrbetriebe in der Holzindustrie diesen Lehrberuf aus (vgl. Abb. 47), quantitativ ist er allerdings der zweithäufigste Lehrberuf. Zimmerer stehen an dritter Stelle der am häufigsten ausgebildeten Lehrberufe, gefolgt von den Einzelllehrberufen Elektrobetriebstechnik und Fertigteilhausbau.

Neben den (holzfacheinschlägigen) Lehrberufen in der Produktion bildet die Holzindustrie auch kaufmännisch-administrative Lehrlinge aus, insbesondere Büro- und Industriekaufleute.

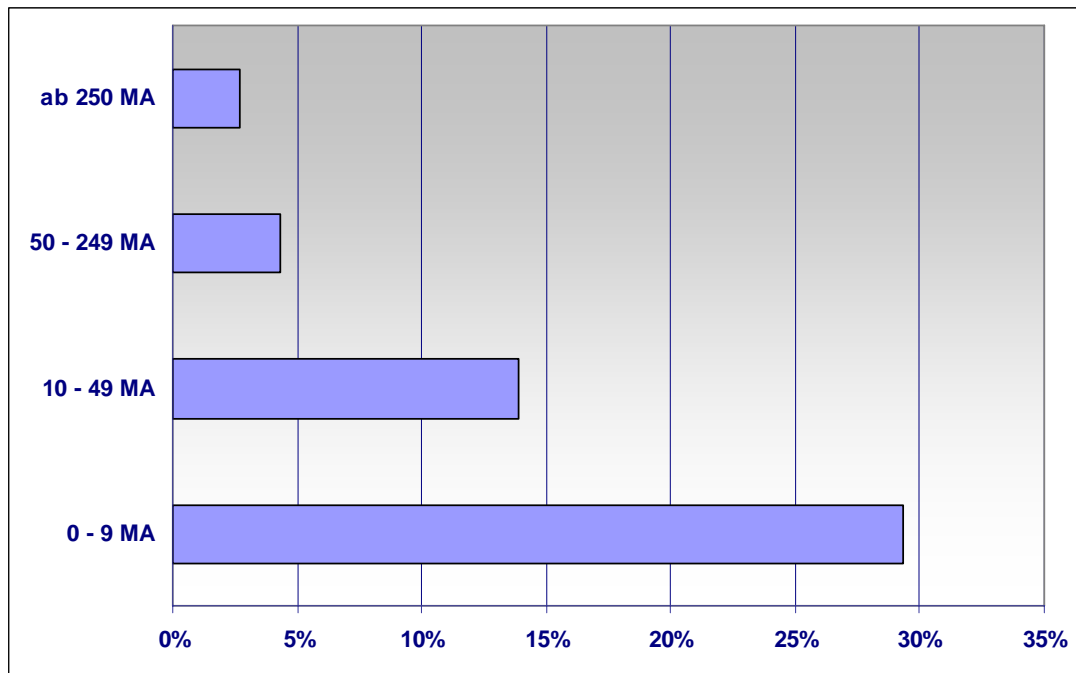
Abb. 48: Anzahl der Lehrlinge (in absoluten Zahlen) nach Lehrberufen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

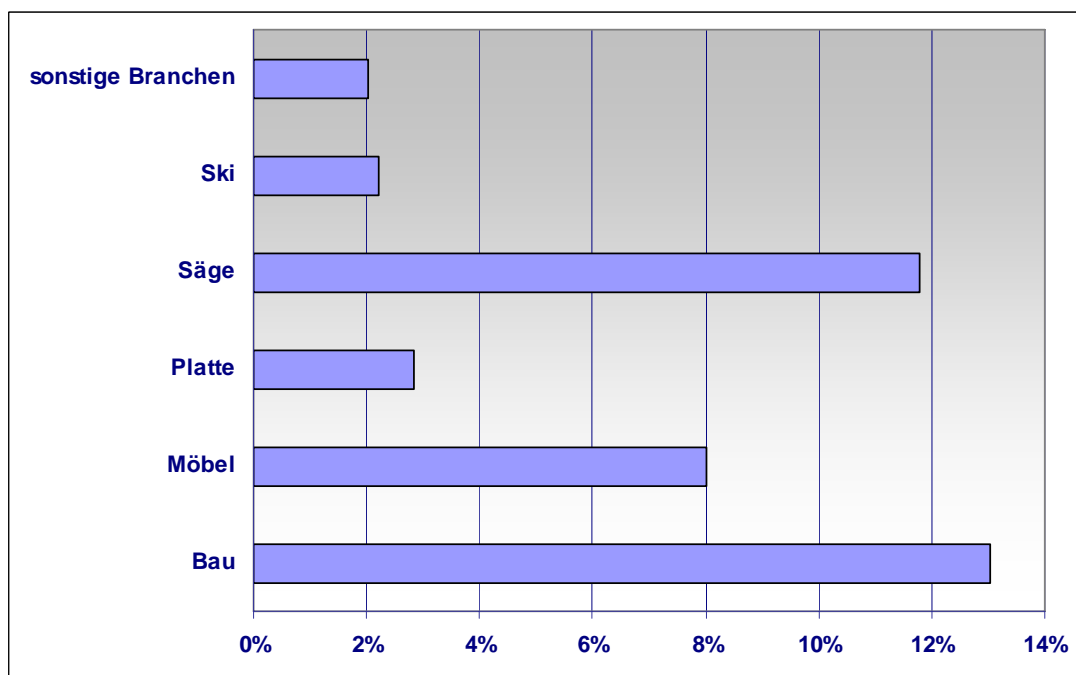
Eine weitere interessante Vergleichsgröße ist die **Lehrlingsausbildungsquote**, dh. der Anteil der Lehrlinge an den Mitarbeitern. Sie beträgt im Schnitt 10 %. Signifikante Unterschiede gibt es allerdings im Hinblick auf die **Unternehmensgröße**: In Kleinbetrieben liegt die Lehrlingsausbildungsquote deutlich höher als in Großbetrieben (vgl. Abb. 49). Hinsichtlich der **Sparten** divergiert die Quote ebenfalls: Bau- und Sägebetriebe liegen mit 13 % bzw. knapp 12 % über dem Durchschnitt, alle anderen Sparten liegen – zum Teil weit – darunter (vgl. Abb. 50).

Abb. 49: Mittlere betriebliche Lehrlingsausbildungsquote (in den Lehrbetrieben) nach der Unternehmensgröße



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

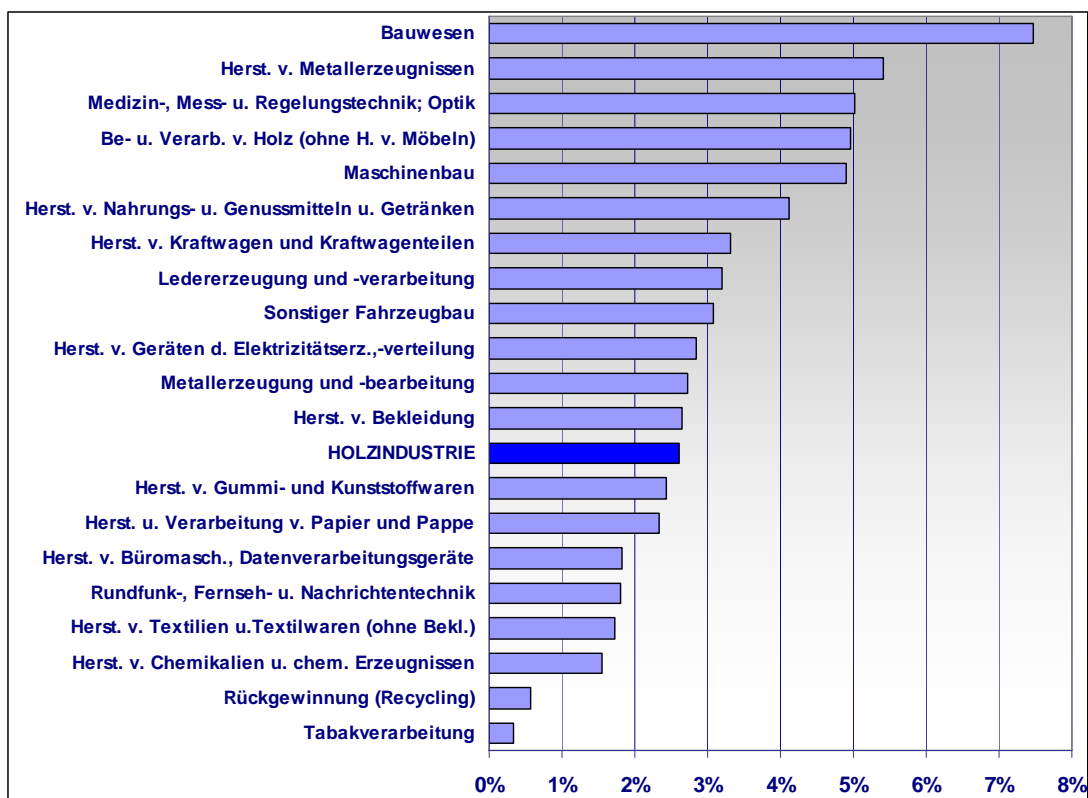
Abb. 50: Mittlere betriebliche Lehrlingsausbildungsquote (in den Lehrbetrieben) nach der Spartenzugehörigkeit



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Die **Lehrlingsausbildungsleistung der gesamten Holzindustrie** (Lehrlinge bezogen auf alle Beschäftigte) beträgt rund 2,6 %. Die Holzindustrie liegt damit unter dem Branchenschnitt des Produktionssektors (vgl. Abb. 51), in dem Lehrlinge etwa 5 % der Beschäftigten ausmachen.

Abb. 51: Branchenspezifische Lehrlingsausbildungsquoten im Produktionssektor



Quelle: Statistik Austria ISIS-Datenbankabfrage, ibw-Berechnungen

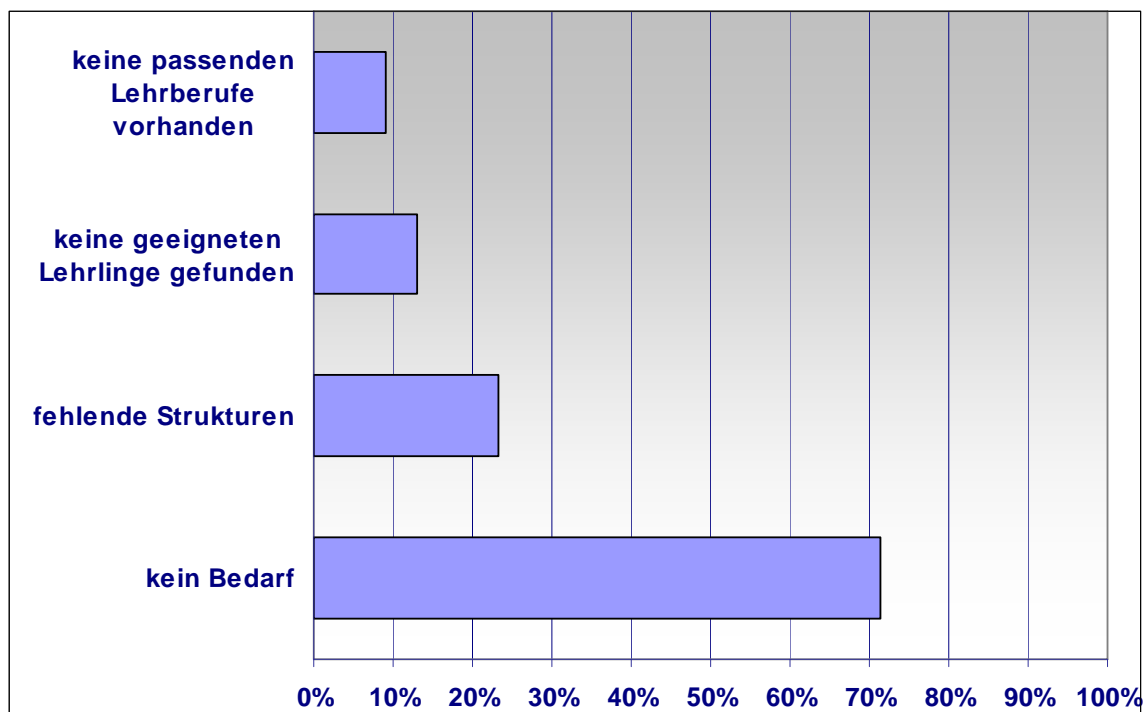
In der Unternehmensbefragung wurde auch erhoben **warum Betriebe keine Lehrlinge ausbilden**. Drei Viertel aller Unternehmen, die zum Zeitpunkt der Befragung keine Lehrlinge hatten, geben an, dass kein Bedarf besteht, Lehrlinge auszubilden (vgl. Abb. 52). Fehlende bzw. ungeeignete Strukturen (zB keine Ausbilder, Schichtarbeit) hindern rund ein Viertel der Betriebe, in die Lehrlingsausbildung einzusteigen. Für rund 15 % mangelt es an geeigneten Lehrlingen/Lehrstellenbewerbern, für weitere 10 % ist das Lehrberufsangebot nicht passend.

Diese Analyse zeigt, dass der Hauptgrund für das Nicht-Engagement in der Lehrlingsausbildung am fehlenden Bedarf liegt. Dabei ist allerdings zu berücksichtigen, dass dieses Ergebnis auch von der **Unternehmensgröße** abhängt: Es ist in erster Linie auf die Aussagen von Kleinunternehmen (bis 49 Mitarbeiter) zurückzuführen (vgl. Abb. 53). Bei den größeren Betrieben ist der Anteil jener, die angeben, keinen Bedarf zu haben, deutlich niedriger. An anderer Stelle (vgl. Abb. 42, 43 und 45) wurde bereits gezeigt,

dass die meisten Großbetriebe Lehrlinge ausbilden. Demzufolge ist der Anteil der nicht-ausbildenden Großbetriebe relativ klein. Es ist daher fraglich, ob und inwieweit tatsächlich Potenzial für eine Ausweitung der Ausbildungsleistung in Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern gegeben ist.

Für mehr als ein Viertel der mittelständischen Betriebe (zwischen 50 und 249 Beschäftigte) ist das fehlende Lehrberufsangebot ein wesentlicher Hinderungsgrund, Lehrlinge auszubilden. Großbetriebe haben zudem häufig das Problem, in drei Schichten zu arbeiten, was eine Lehrlingsausbildung schwierig/nicht möglich macht (subsumiert unter „fehlende Strukturen“).

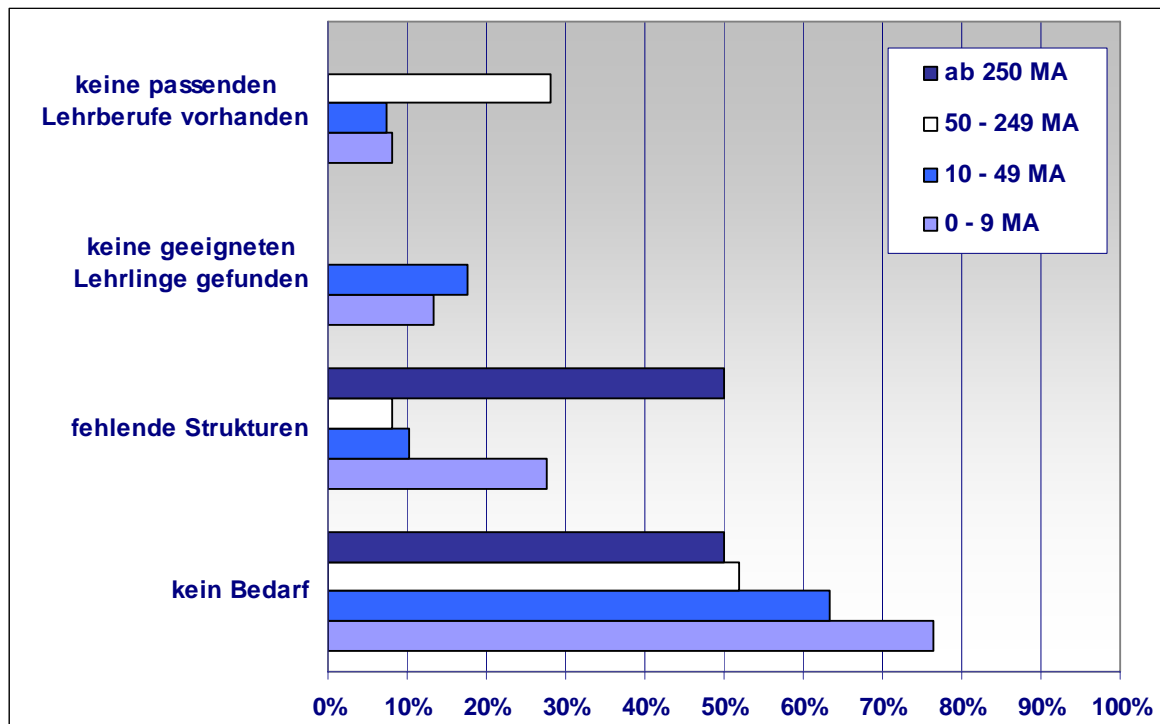
Abb. 52: Gründe, warum keine Lehrlinge ausgebildet werden



Anmerkung: Mehrfachnennungen waren möglich, daher ergänzen sich die Anteile auf über 100 %.

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, ibw-Berechnungen

Abb. 53: Gründe, warum keine Lehrlinge ausgebildet werden, Anteil der Unternehmen nach der Unternehmensgröße



Anmerkung: Mehrfachnennungen waren möglich, daher ergänzen sich die Anteile auf über 100 %.

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

## 2.7 Rekrutierung

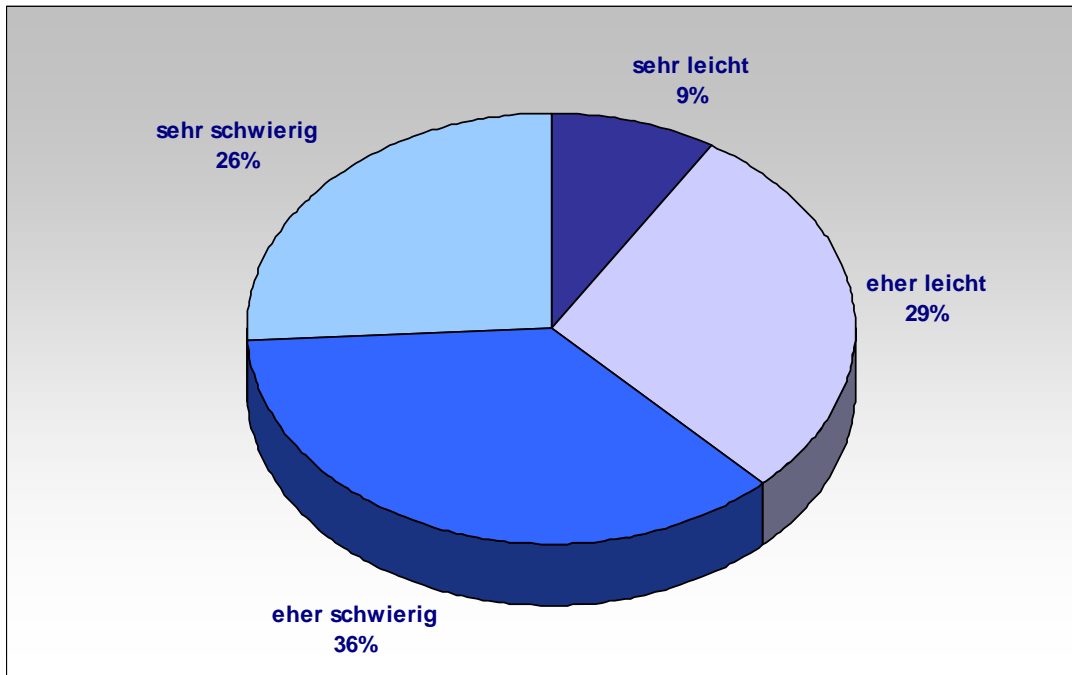
Ein Teil der Befragung war dem Thema **Rekrutierung** gewidmet. Dabei ging es in erster Linie um mögliche Rekrutierungsschwierigkeiten sowie deren Veränderung im Laufe der vergangenen Jahre.

Auf die Frage, ob es für die Unternehmen schwierig sei, ausreichend qualifizierte Mitarbeiter für die einzelnen Abteilungen zu finden, geben rund zwei Drittel der Befragten (62 %) an, es als „sehr“ bzw. „eher schwierig“ zu empfinden (vgl. Abb. 54). 29 % der Betriebe stufen die Suche nach geeignetem Personal hingegen als „eher leicht“, 9 % sogar als „sehr leicht“ ein.

Nach **Unternehmensbereichen** betrachtet haben Betriebe die größten Schwierigkeiten geeignetes Forschungs- und Entwicklungspersonal sowie Fachkräfte mit bzw. ohne holzfacheinschlägiger Ausbildung zu finden (vgl. Abb. 55). Bei Mitarbeitern im Vertrieb, Verkauf, Marketing zeigen sich ebenfalls Rekrutierungsprobleme. Un- und angelernte Arbeitskräfte in der Produktion sowie Beschäftigte in der Verwaltung sind vergleichsweise leichter zu finden.

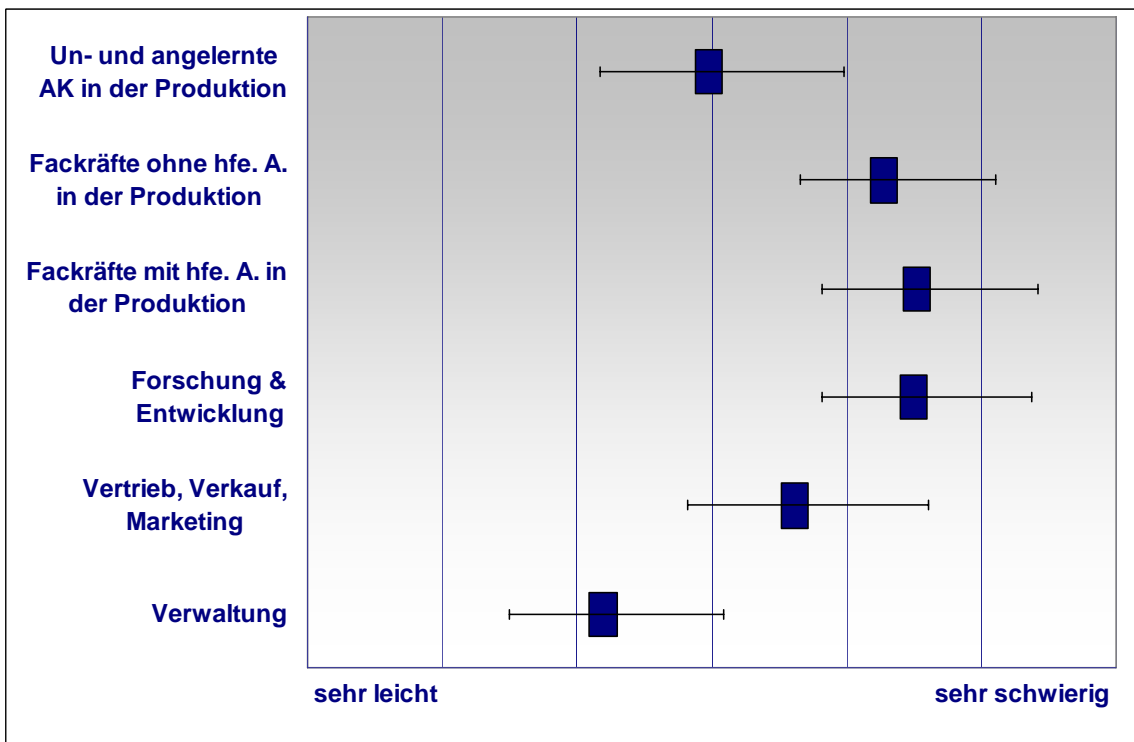


Abb. 54: Suche nach geeignetem Personal



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 55: Rekrutierungsschwierigkeiten (Mittelwerte) nach Unternehmensbereichen



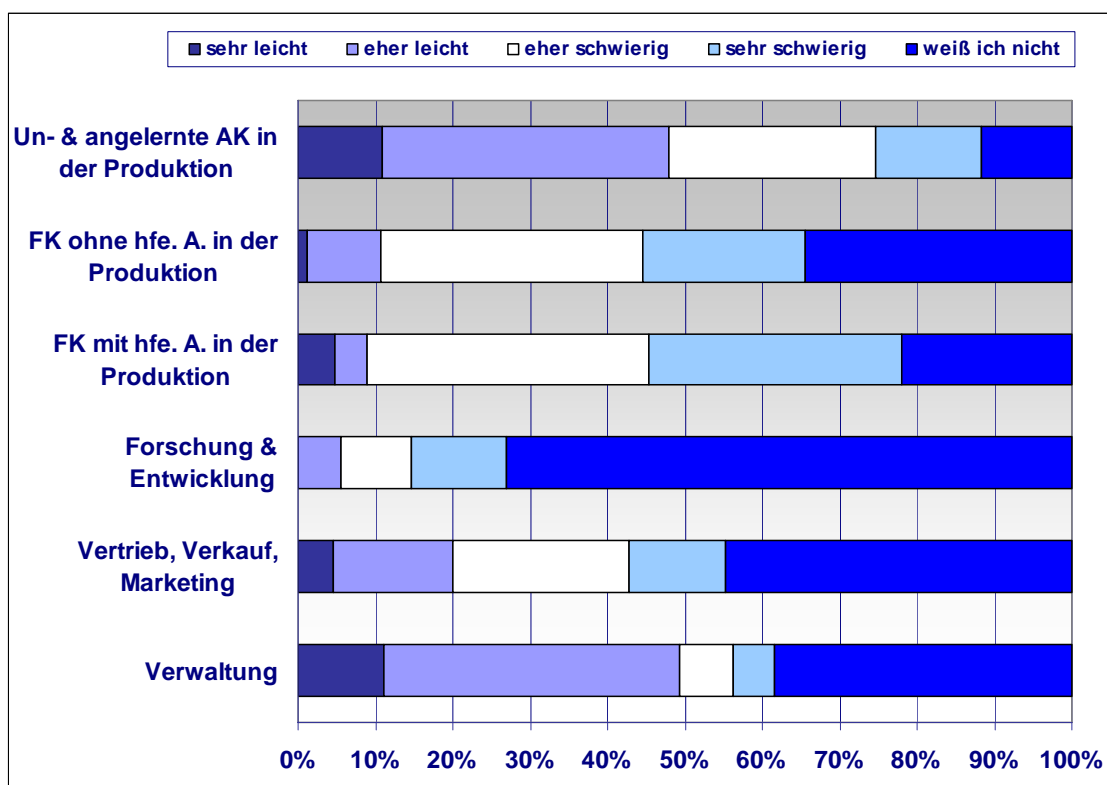
Anmerkung: In der Abbildung wird auch die Schwankungsbreite der Aussagen anhand des Variabilitätskoeffizienten dargestellt. AK = Arbeitskräfte, hfe. A. = holzfacheinschlägige Ausbildung

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Die dargestellten Aussagen müssen allerdings auch im Kontext des **Einstellungsbedarfs** interpretiert werden. So haben offensichtlich nur wenige Betriebe überhaupt Bedarf an F&E-Personal und damit die Notwendigkeit, entsprechende Mitarbeiter zu rekrutieren. Daher können diese Unternehmen auch keine Angaben zu möglichen Rekrutierungsschwierigkeiten geben (vgl. Abb. 56). Der geringe Bedarf korreliert zudem auch mit dem geringen Anteil an F&E-Mitarbeitern an den Gesamtbeschäftigten in der Holzindustrie (vgl. Abb. 31). Ähnlich gelagert, wenngleich nicht so stark ausgeprägt, ist die Situation in den Bereichen Vertrieb, Verkauf, Marketing und Verwaltung. Etwa 40 % der Unternehmen können keine Angaben zu Rekrutierungsschwierigkeiten in beiden Bereichen machen, haben demnach auch keinen unmittelbaren Einstellungsbedarf.

Nach der **Unternehmensgröße** betrachtet zeichnen sich sehr unterschiedliche Personalrekrutierungsbedarfe ab (vgl. Abb. 57). So hat etwa die Hälfte der Unternehmen mit bis zu neun Beschäftigten keinen Neueinstellungsbedarf. Mit der Unternehmensgröße verringern sich erwartungsgemäß diese Anteile sukzessive. In größeren Betrieben besteht ein deutlich höherer Bedarf, immer wieder neues Personal zu rekrutieren.

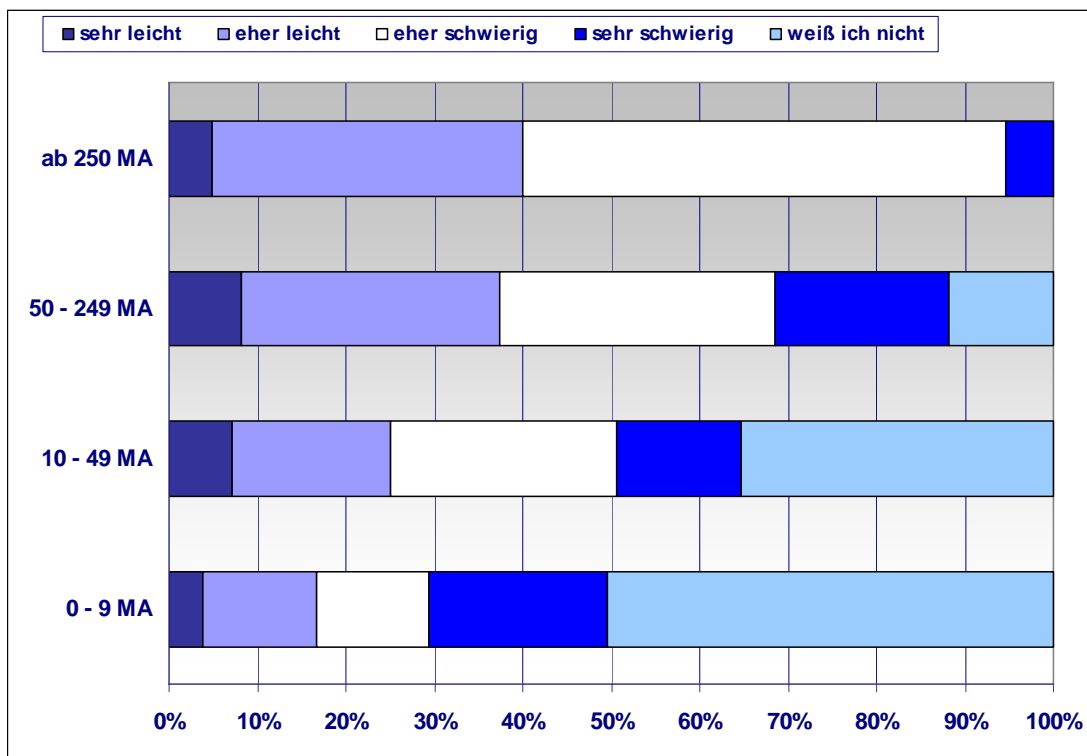
Abb. 56: Rekrutierungsschwierigkeiten nach Unternehmensbereichen



Anmerkung: AK = Arbeitskräfte, hfe. A. = holzfacheinschlägige Ausbildung

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 57: Rekrutierungsschwierigkeiten nach der Unternehmensgröße



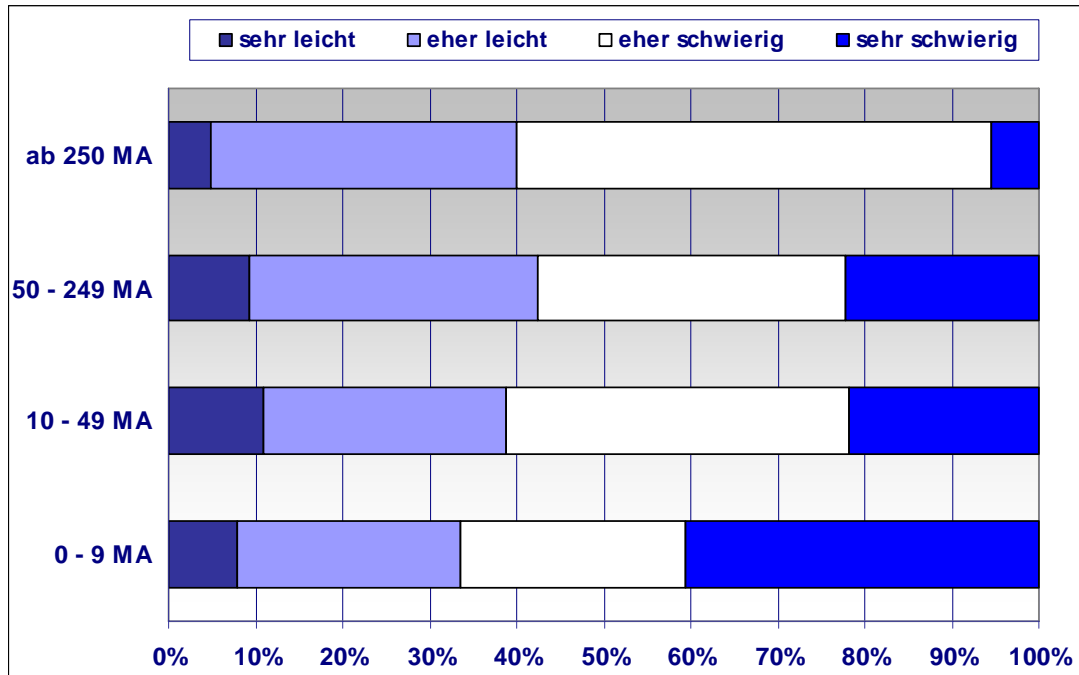
Anmerkung: MA = Mitarbeiter

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Betrachtet man die Verteilung der Antworten nur für jene **Unternehmen, die überhaupt einen Einstellungsbedarf haben**, dann zeigt sich, dass es gerade für Kleinunternehmen mit bis zu neun Mitarbeitern sehr schwierig ist, ausreichend qualifizierte Beschäftigte zu finden (vgl. Abb. 58). Demgegenüber scheint es für größere Betriebe leichter zu sein, geeignetes Personal zu finden – vermutlich aus Gründen der höheren Attraktivität als Arbeitgeber. Dennoch bekundet die Mehrheit dieser Unternehmen ebenfalls ausgeprägte Rekrutierungsschwierigkeiten.

Einstellungsbedarf und Rekrutierungsschwierigkeiten unterscheiden sich auch zwischen den **Sparten** (vgl. Abb. 59 und 60). Die Plattenindustrie scheint tendenziell weniger Schwierigkeiten bei der Nachwuchssuche zu haben, als die übrigen Branchen, insbesondere die Säge- und Möbelindustrie, aber auch die sonstigen Branchen.

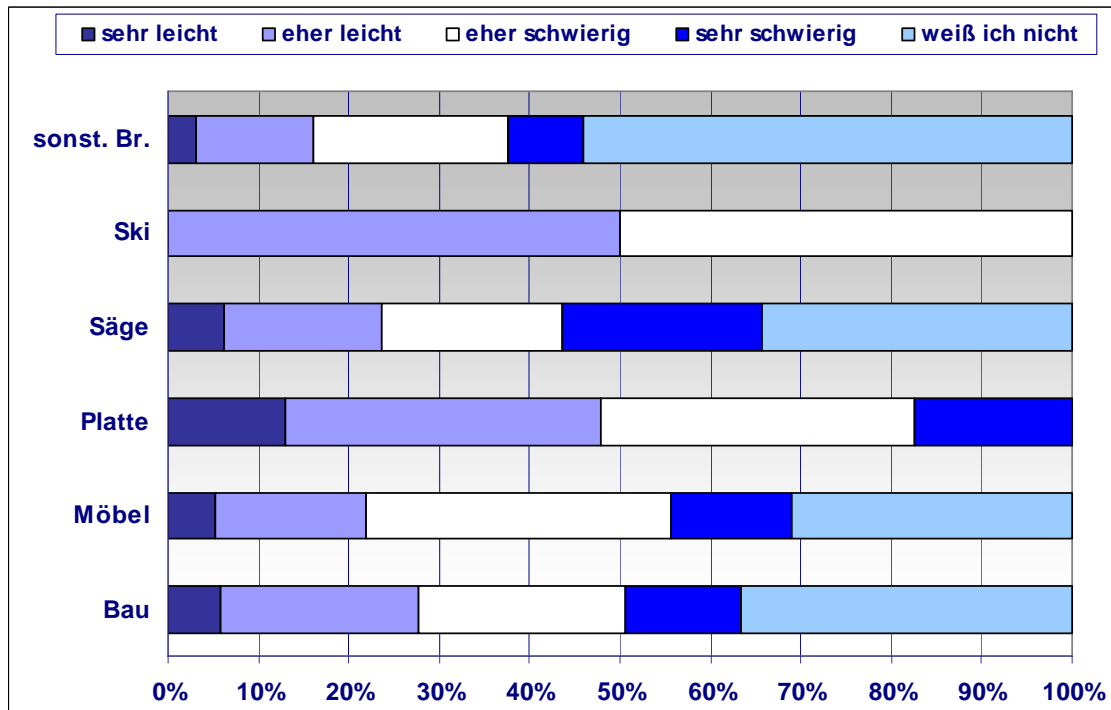
Abb. 58: Rekrutierungsschwierigkeiten bei Betrieben mit Einstellungsbedarf nach der Unternehmensgröße



Anmerkung: MA = Mitarbeiter

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

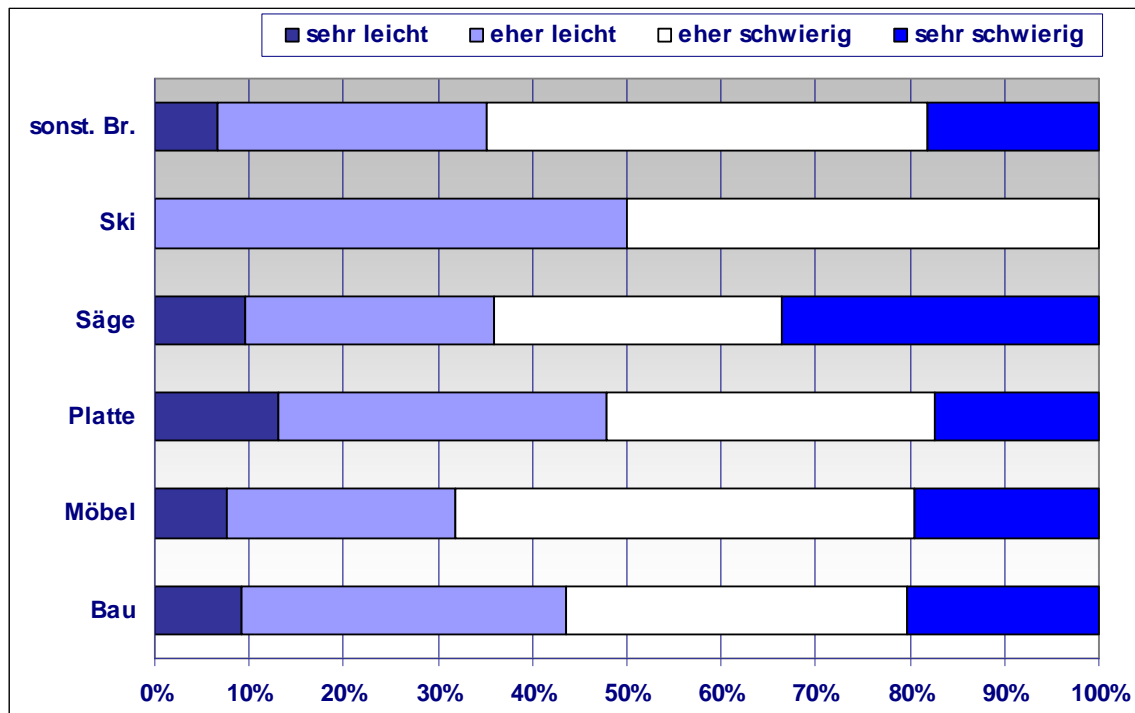
Abb. 59: Rekrutierungsschwierigkeiten nach Spartenzugehörigkeit



Anmerkung: sonst. Br. = sonstige Branchen

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 60: Rekrutierungsschwierigkeiten bei Betrieben mit Einstellungsbedarf nach Spartenzugehörigkeit



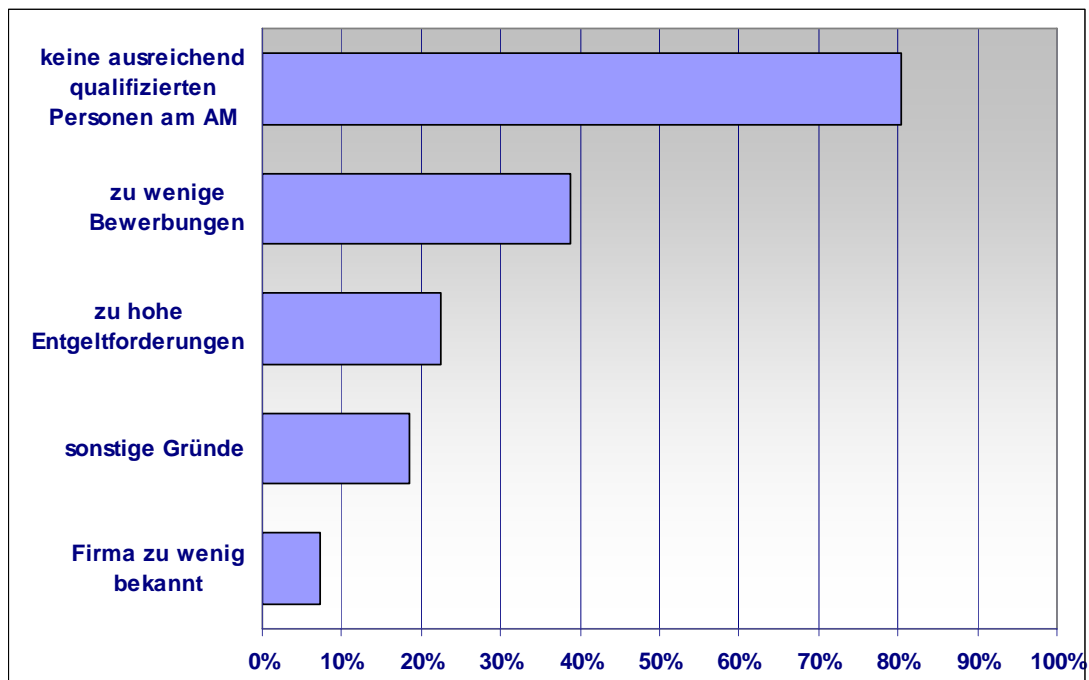
Anmerkung: sonst. Br. = sonstige Branchen

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Die Rekrutierungsschwierigkeiten sind aus Sicht der Unternehmen in erster Linie darauf zurückzuführen, dass am Arbeitsmarkt zu wenig ausreichend qualifizierte Personen zur Verfügung stehen (vgl. Abb. 61). Rund 80 % der Betriebe mit Rekrutierungsschwierigkeiten sind dieser Ansicht. Für knapp 40 % der Unternehmen gibt es überhaupt zu wenige Bewerbungen. Andere mögliche **Gründe** werden dagegen von deutlich weniger Betrieben genannt. Etwa ein Fünftel führt die zu hohen Entgeltforderungen von Bewerbern als Grund dafür an, Einstellungsprobleme zu haben. Der mangelnde Bekanntheitsgrad der Firma ist lediglich für knapp 10 % ausschlaggebend für Rekrutierungsschwierigkeiten.

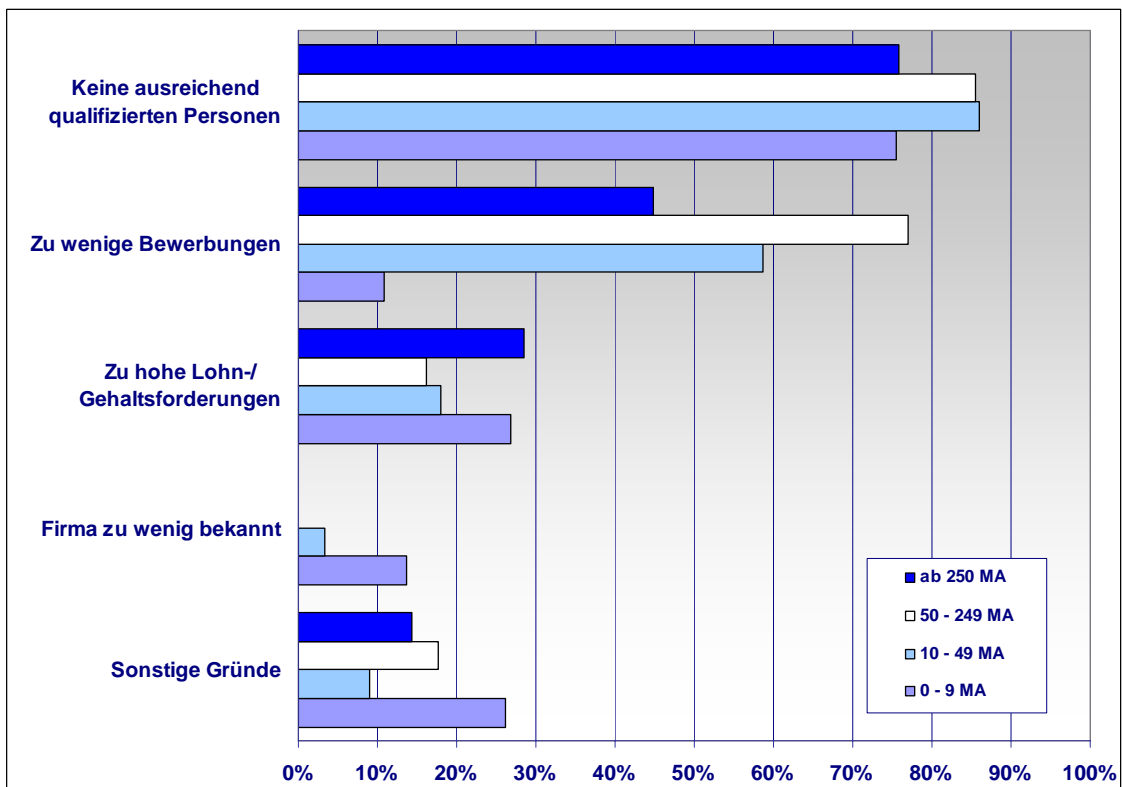
Im Hinblick auf die **Unternehmensgröße** divergiert bei manchen der genannten Gründe das Antwortverhalten der Betriebe (vgl. Abb. 62). Der Bekanntheitsgrad ist für mittelständische und große Unternehmen zwar kein Grund für Rekrutierungsschwierigkeiten, dennoch klagen zahlreiche Firmen dieser Größenklassen über einen Mangel an Bewerbungen. Zu hohe Entgeltforderungen nennen rund ein Viertel der Kleinst- bzw. Großbetriebe als Grund für Einstellungsprobleme. Für Betriebe zwischen zehn und 249 Mitarbeiter stellt dies weniger häufig ein Problem dar.

Abb. 61: Gründe für Rekrutierungsschwierigkeiten



Anmerkung: Mehrfachantworten möglich. AM = Arbeitsmarkt  
 Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

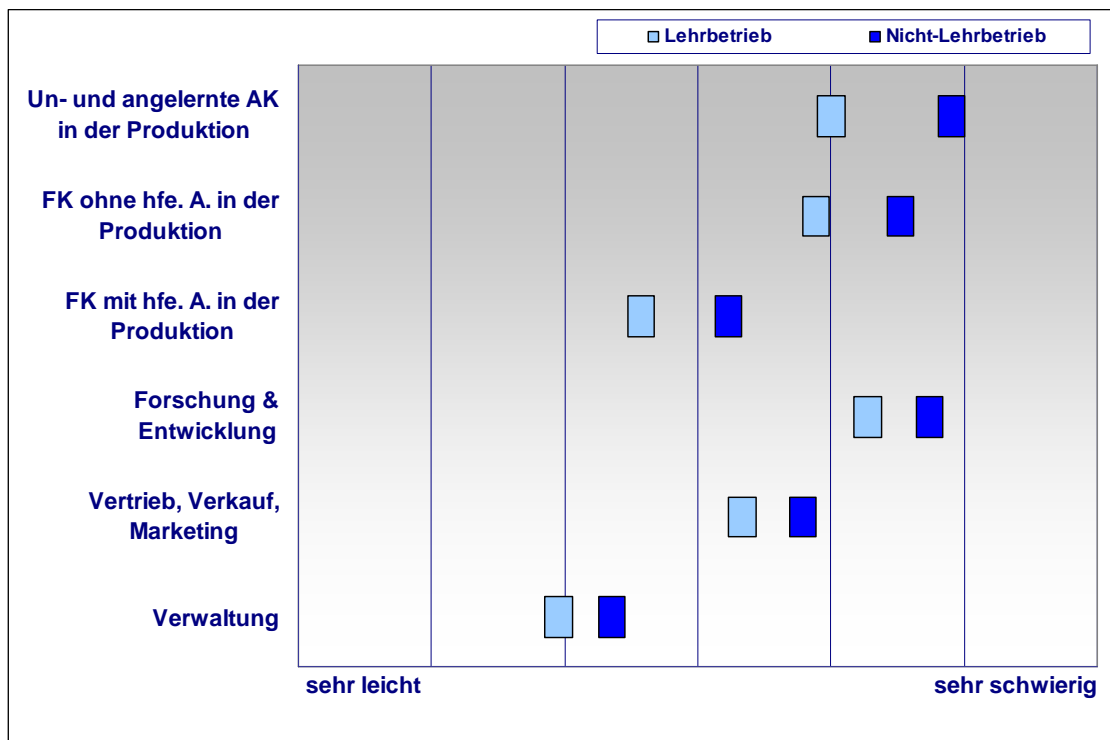
Abb. 62: Gründe für Rekrutierungsschwierigkeiten nach der Unternehmensgröße



Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich. MA = Mitarbeiter  
 Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Die zur Rekrutierung gewonnenen Erkenntnisse lassen einen wichtigen Schluss über die Bedeutung der **Lehrlingsausbildung als Fachkräftenachwuchsreserve** zu. Vergleicht man das Antwortverhalten von Lehrbetrieben mit jenem von Nicht-Lehrbetrieben, so zeigt sich, dass Erstere wesentlich geringere Schwierigkeiten haben, ausreichend qualifiziertes Personal zu finden (vgl. Abb. 63). Die Unterschiede zwischen Lehrbetrieben und Unternehmen, die nicht in die Lehrlingsausbildung involviert sind, sind für alle Produktionskräfte (un- und angelernte Arbeitskräfte, Fachkräfte mit und ohne holzfacheinschlägiger Ausbildung) statistisch (hoch) signifikant. Daraus lässt sich ableiten, dass die Lehrlingsausbildung wesentlich zum Abbau von Rekrutierungsschwierigkeiten beiträgt. Die Lehrlingsausbildung ist demnach für den eigenen Fachkräftenachwuchs von großer Bedeutung.

Abb. 63: Rekrutierungsschwierigkeiten (Mittelwerte): Lehrbetrieb vs. Nicht-Lehrbetrieb

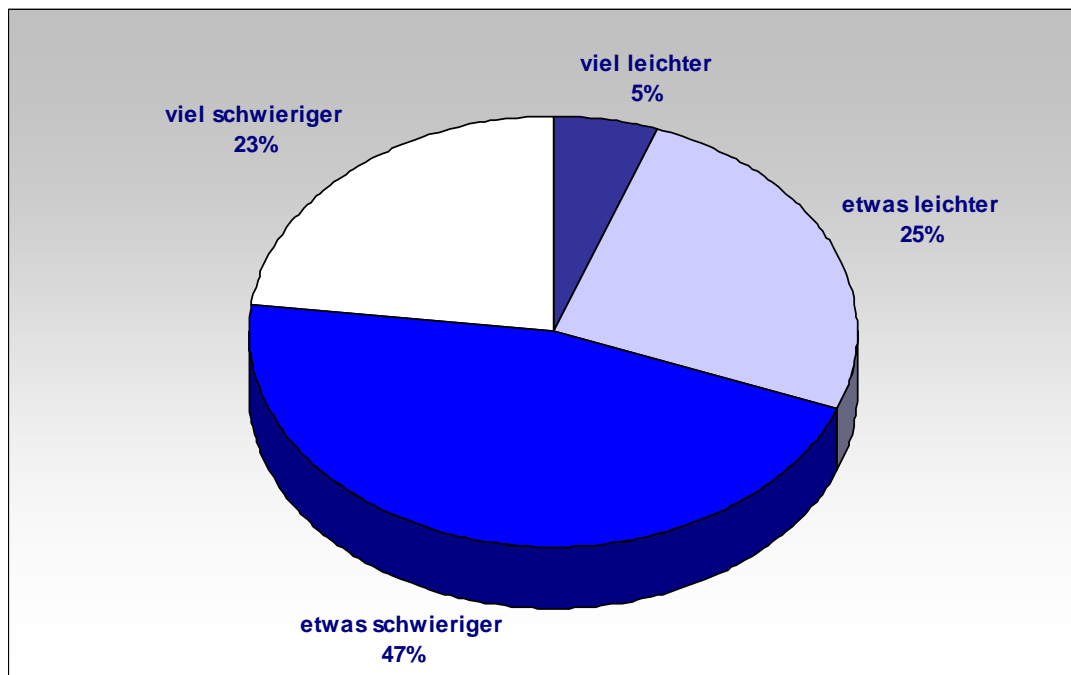


Anmerkung: AK = Arbeitskräfte, hfe. A. = holzfacheinschlägige Ausbildung

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Den Unternehmen wurden im Rahmen der Befragung nicht nur Fragen zur aktuellen **Rekrutierungssituation** gestellt, sie wurden auch um ihre Einschätzung gebeten, wie sich diese **im letzten Jahrzehnt entwickelt** hat. Die überwiegende Mehrheit (70 %) der Befragten ist der Ansicht, dass die Rekrutierung in den letzten zehn Jahren „schwieriger“, zum Teil sogar „viel schwieriger“ geworden ist (vgl. Abb. 64). Nur für ein knappes Drittel der Betriebe hat sich die Rekrutierungssituation entspannt.

Abb. 64: Einschätzung der Veränderungen der Rekrutierungsschwierigkeiten



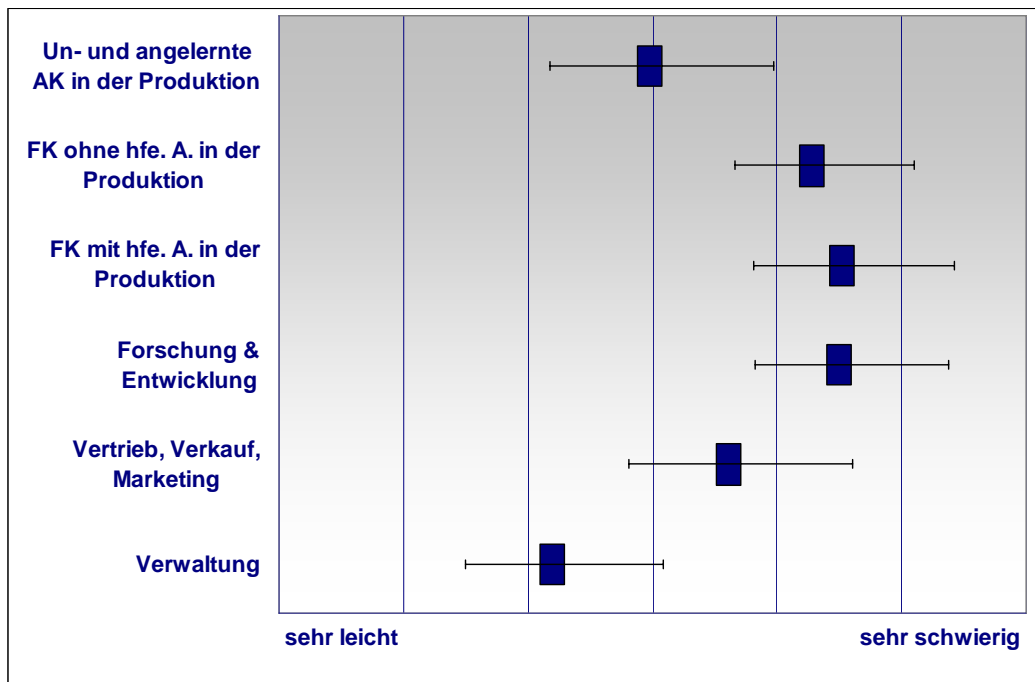
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Mit Ausnahme der Rekrutierung von Mitarbeitern für den Verwaltungsbereich ist die Suche nach ausreichend qualifiziertem Personal in allen Unternehmensbereichen tendenziell schwieriger geworden (vgl. Abb. 65). Dies gilt insbesondere für Forschungs- und Entwicklungspersonal sowie für Fachkräfte mit holzfacheinschlägiger Ausbildung in der Produktion.

Die dargestellten Aussagen müssen auch im Kontext des **Einstellungsbedarfs während der letzten Jahre** interpretiert werden. So hatten offensichtlich nur wenige Unternehmen überhaupt Bedarf an F&E-Personal, da etwa zwei Drittel der Betriebe (68 %) hierzu keine Aussage machten (vgl. Abb. 66). In den Unternehmensbereichen Verwaltung sowie Vertrieb, Verkauf und Marketing hatten ebenfalls jeweils etwas mehr als 40 % der Unternehmen keinen Einstellungsbedarf und konnten daher keine Einschätzung über die Veränderungen der Rekrutierungsschwierigkeiten machen.

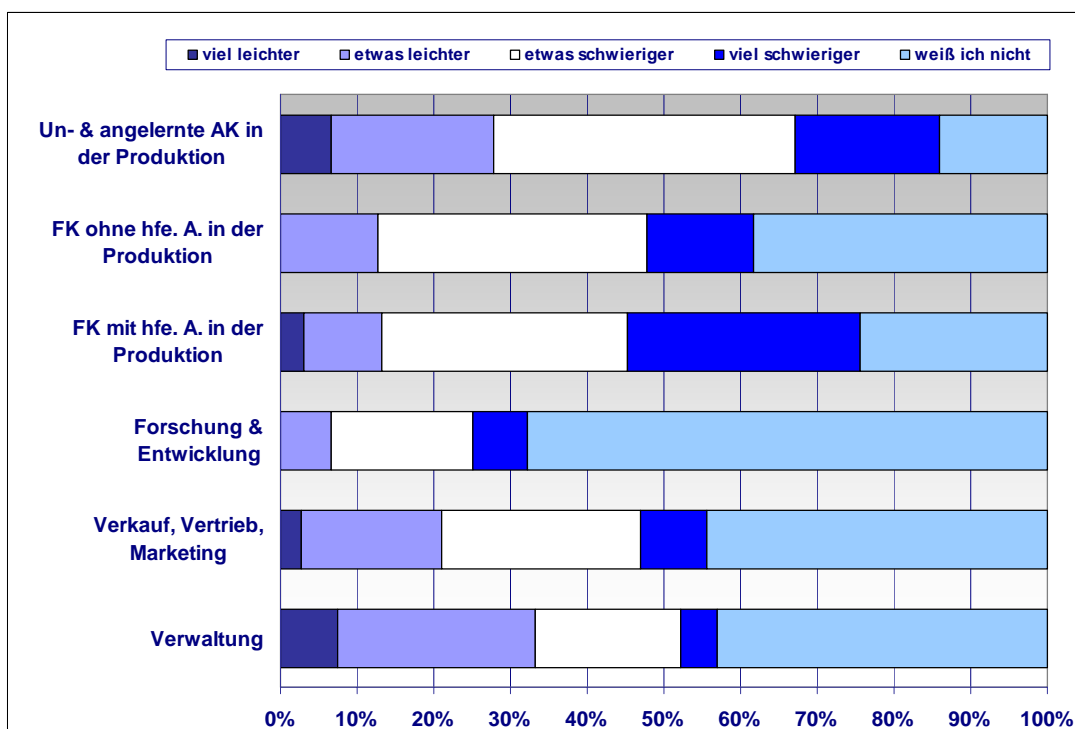


Abb. 65: Einschätzung der Veränderungen der Rekrutierungsschwierigkeiten nach Unternehmensbereichen (Mittelwerte)



Anmerkung: In der Abbildung wird auch die Schwankungsbreite der Aussagen dargestellt.

Abb. 66: Einschätzung der Veränderungen der Rekrutierungsschwierigkeiten nach Unternehmensbereichen



Anmerkung zu Abb. 65 und 66: AK = Arbeitskräfte, FK = Fachkräfte, hfe. A. = holzfacheinschlägige Ausbildung

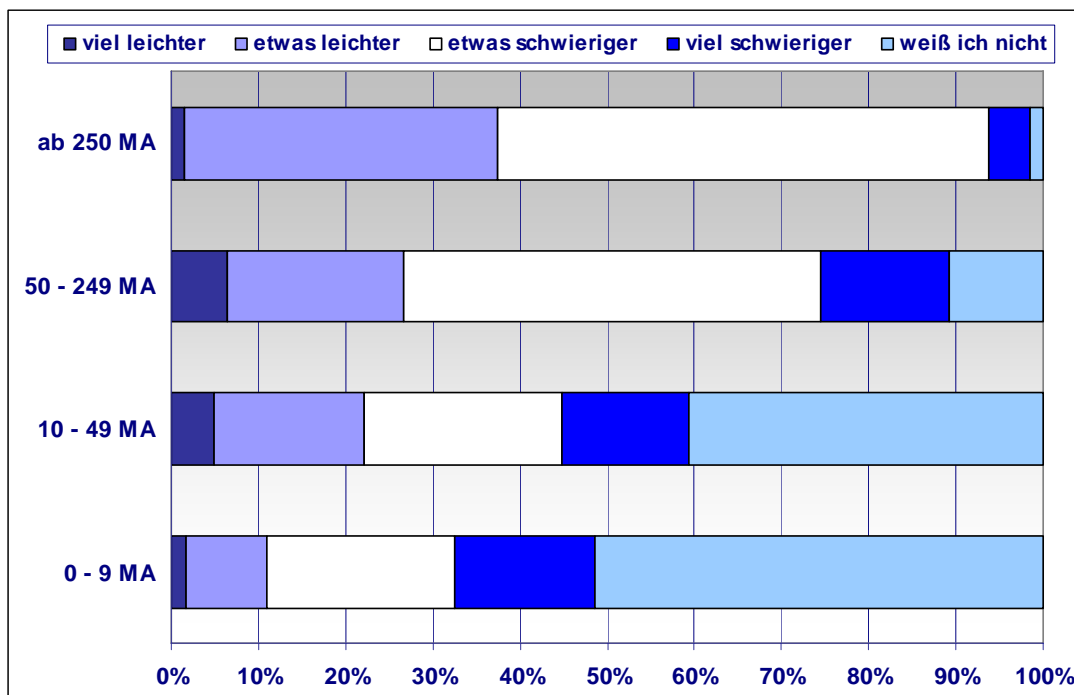
Quelle zu Abb. 65 und 66: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Nach der **Unternehmensgröße** betrachtet zeichnen sich sehr unterschiedliche Personalrekrutierungsbedarfe ab (vgl. Abb. 67): Etwa die Hälfte der Unternehmen bis zu neun Beschäftigte hat keinen Neueinstellungsbedarf. Mit der Unternehmensgröße steigt erwartungsgemäß auch der Bedarf, immer wieder neues Personal zu rekrutieren.

Betrachtet man die Verteilung der Antworten nur für jene Unternehmen, die überhaupt einen Einstellungsbedarf hatten (vgl. Abb. 68), dann zeigt sich, dass es gerade für Kleinunternehmen bis zu neun Mitarbeitern deutlich schwieriger geworden ist, geeignet qualifiziertes Personal zu finden. Großbetriebe sind zwar ebenfalls zunehmend mit Problemen bei der Nachwuchssuche konfrontiert, allerdings haben die Schwierigkeiten im Vergleich zu den Kleinbetrieben nicht so stark zugenommen. Dies dürfte auf deren höheren Attraktivität als Arbeitgeber zurückzuführen sein.

Einstellungsbedarf und Rekrutierungsprobleme unterscheiden sich auch zwischen den **Sparten** (vgl. Abb. 69 und 70).

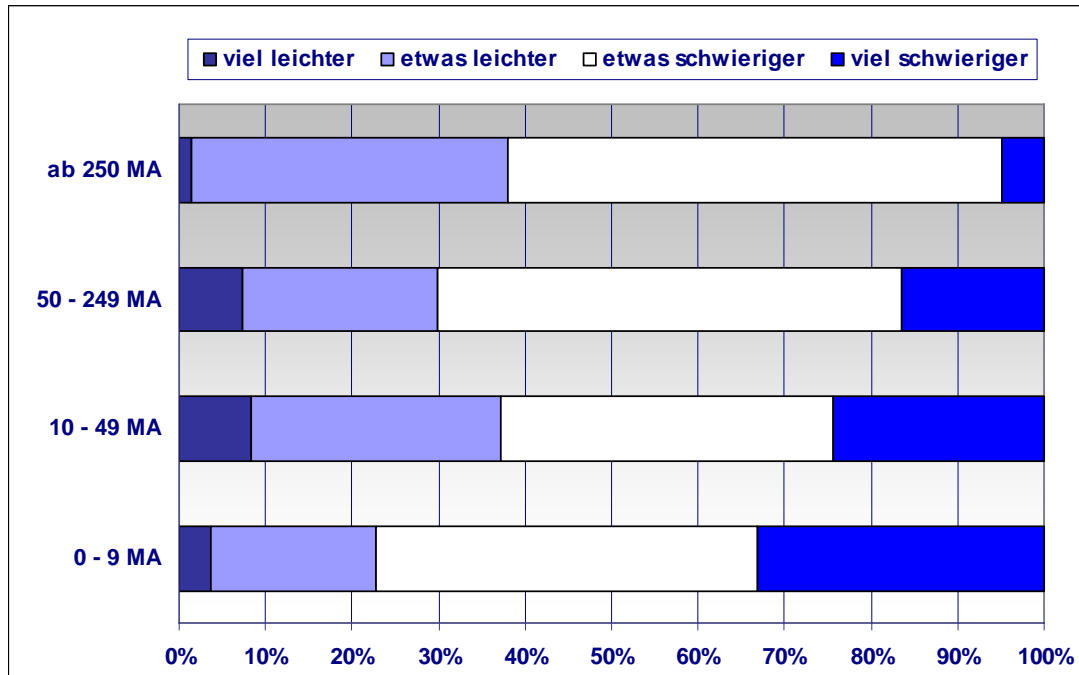
Abb. 67: Einschätzung des Trends in der Personalrekrutierung nach der Unternehmensgröße



Anmerkung: MA = Mitarbeiter

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

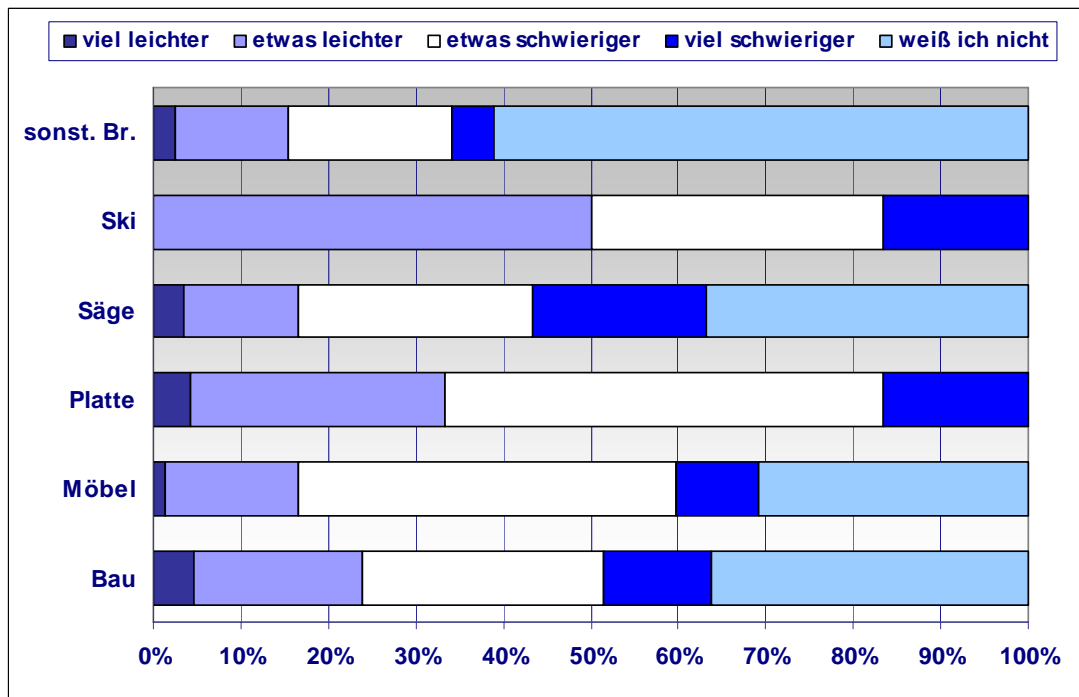
Abb. 68: Einschätzung des Trends in der Personalrekrutierung von Betrieben mit Einstellungsbedarf nach der Unternehmensgröße



Anmerkung: MA = Mitarbeiter

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

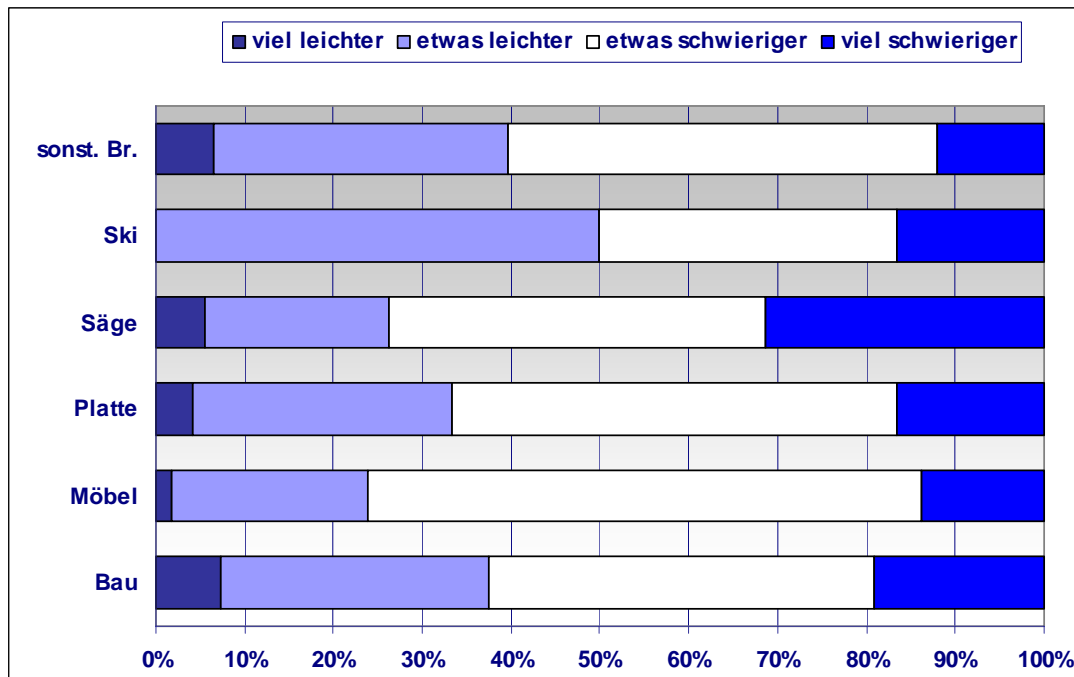
Abb. 69: Einschätzung des Trends in der Personalrekrutierung nach der Spartenzugehörigkeit



Anmerkung: sonst. Br. = sonstige Branche

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 70: Einschätzung des Trends in der Personalrekrutierung von Betrieben mit Einstellungsbedarf nach der Spartenzugehörigkeit



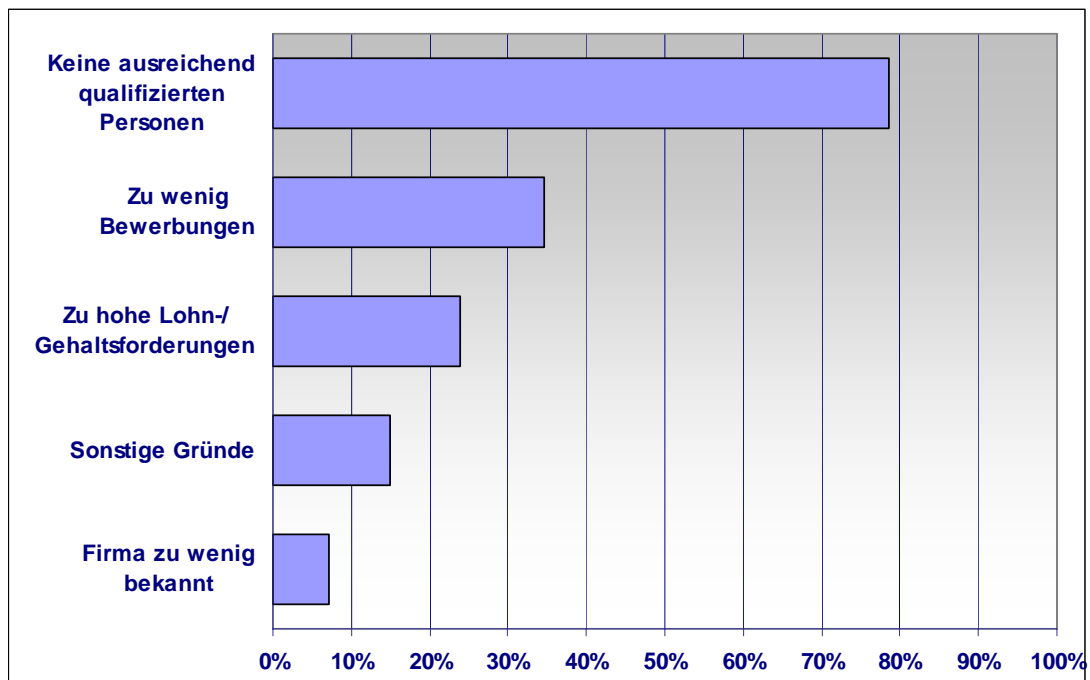
Anmerkung: sonst. Br. = sonstige Branche

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Jene **Gründe**, die für aktuelle Rekrutierungsschwierigkeiten genannt werden (vgl. Abb. 62), werden auch für die Probleme in Zusammenhang mit der Personalsuche in den letzten zehn Jahren angeführt. Etwa 80 % der Unternehmer sind der Ansicht, dass dem Arbeitsmarkt keine ausreichend qualifizierten Personen zur Verfügung standen und stehen (vgl. Abb. 71). Andere mögliche Gründe dafür, dass die Rekrutierungsschwierigkeiten zugenommen haben, werden dagegen von deutlich weniger Unternehmen genannt. Von Relevanz für rund 30 % der Betriebe sind auch zu hohe Lohn-/Gehaltsvorstellungen seitens der Bewerber sowie generell zu wenige Bewerbungen.

Betrachtet man die Gründe für die Zunahme der Rekrutierungsschwierigkeiten nach der **Unternehmensgröße**, dann fällt auf, dass Großunternehmen zwar keine Probleme mit ihrem Bekanntheitsgrad hatten, die Anzahl der Bewerbungen in den vergangenen Jahren dennoch zu niedrig war (vgl. Abb. 72). Kleinere Betriebe, die quantitativ einen geringeren Bedarf haben, haben diesbezüglich weniger große Probleme.

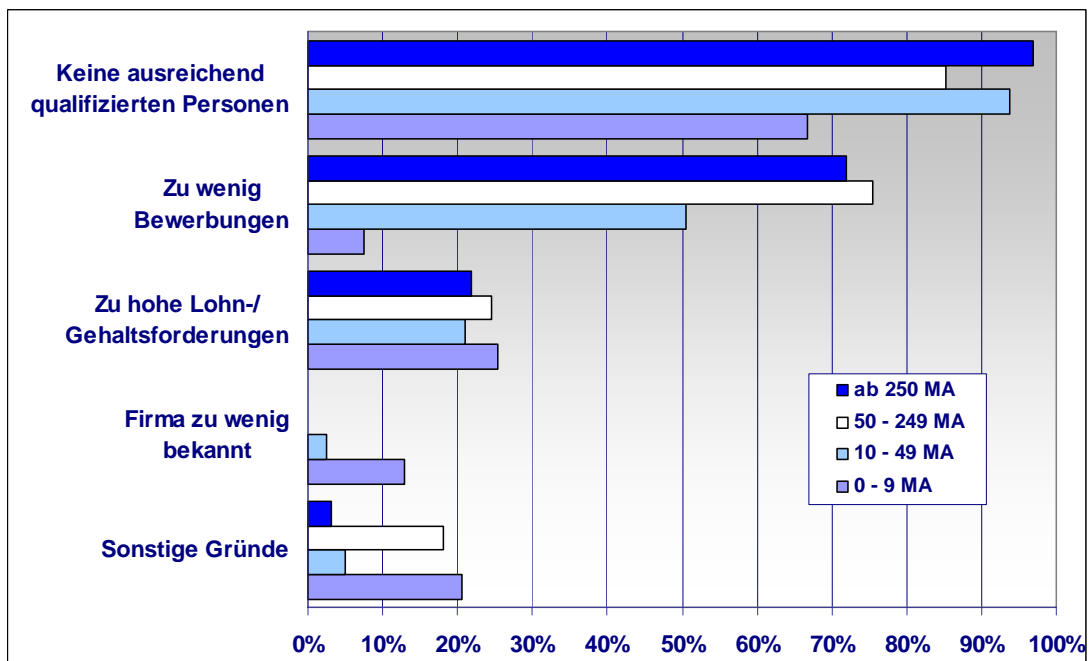
Abb. 71: Gründe für die Zunahme der Rekrutierungsschwierigkeiten



Anmerkung: Mehrfachantworten möglich

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 72: Gründe für die Zunahme der Rekrutierungsschwierigkeiten, Darstellung nach der Unternehmensgröße

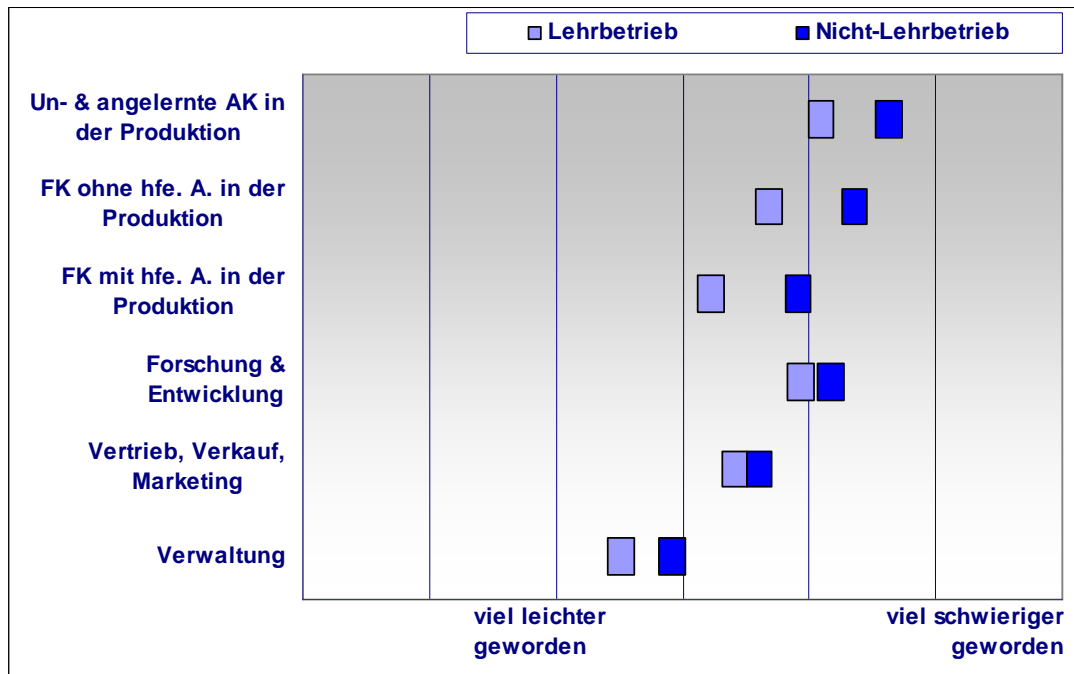


Anmerkung: Mehrfachantworten möglich

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Vergleicht man vor dem Hintergrund der soeben analysierten Ergebnisse die Einschätzungen der **Lehrbetriebe** mit jenen von **Nicht-Lehrbetrieben**, so zeigt sich ein eindeutiges Bild: Für Unternehmen, die keine Lehrlinge ausbilden, haben die Rekrutierungsschwierigkeiten stärker zugenommen als für Lehrbetriebe (vgl. Abb. 73). Diese Unterschiede sind für alle drei Beschäftigtengruppen in der Produktion, dh. für Fachkräfte mit und ohne holzfacheinschlägiger Ausbildung sowie für un- und angelernte Arbeitskräfte, statistisch hoch signifikant. Die Lehrlingsausbildung trägt demnach wesentlich zur mittelfristigen Sicherung des Fachkräftenachwuchses bei und wirkt der generell schwieriger gewordenen Lage bei der Suche nach neuem Personal entgegen.

Abb. 73: Veränderungen der Rekrutierungsschwierigkeiten (Mittelwerte): Lehrbetriebe vs. Nicht-Lehrbetriebe



Anmerkung: AK = Arbeitskräfte, FK = Fachkräfte, hfe. A. = holzfacheinschlägige Ausbildung

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

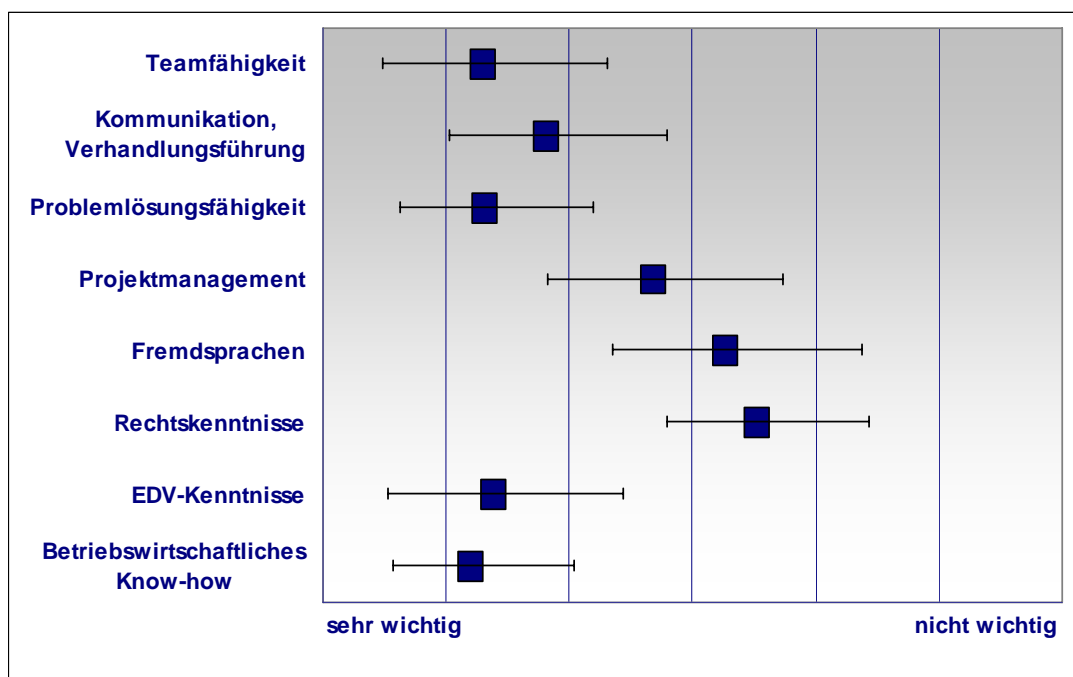
## 2.8 Kompetenzen

Ein Themenkomplex des Fragebogens beschäftigte sich damit, welche Bedeutung bestimmte **Kompetenzen** für die Mitarbeiter in den einzelnen Unternehmensbereichen haben und wo diese hauptsächlich erworben wurden. Im Folgenden werden die Ergebnisse für die einzelnen Unternehmensbereiche gesondert dargestellt.

### Verwaltung

Als sehr wichtige Fachkenntnisse für Beschäftigte im Verwaltungsbereich werden erwartungsgemäß betriebswirtschaftliches Know-how und EDV-Kenntnisse eingestuft (vgl. Abb. 74). Unter den *soft skills* werden Teamfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit sowie Kommunikation/Verhandlungsführung als sehr wichtig erachtet. Eine geringere Bedeutung werden Rechtskenntnissen, Fremdsprachen- und Projektmanagement-Know-how zugemessen.

Abb. 74: Bedeutung von Einzelkompetenzen (Mittelwerte) im Verwaltungsbereich



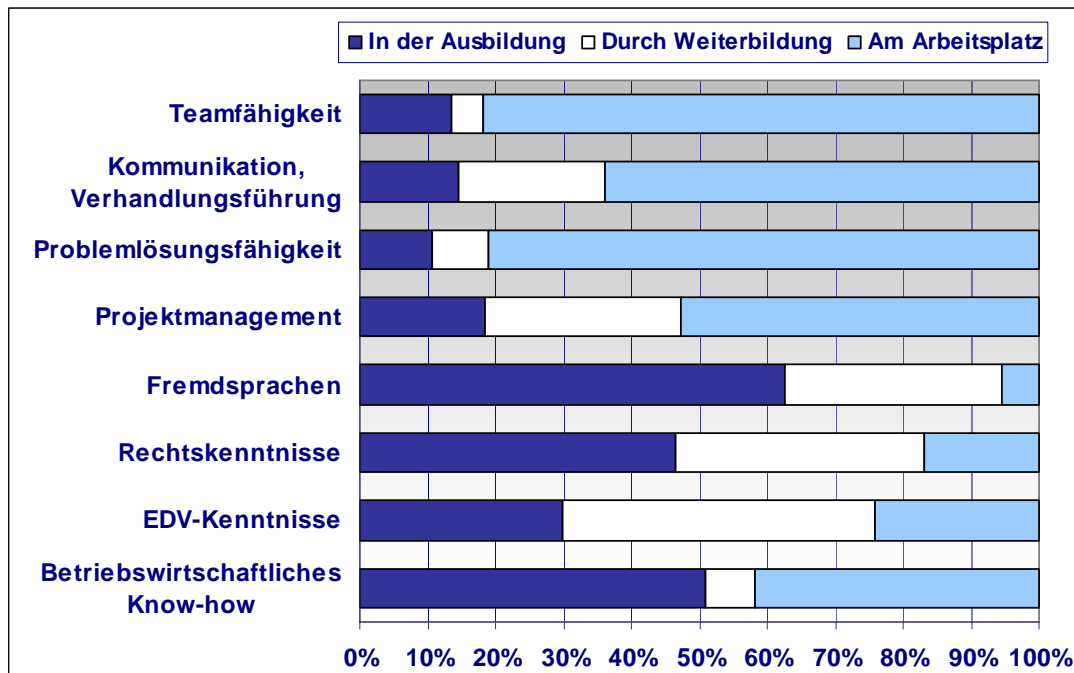
Anmerkung: In der Abbildung wird auch die Schwankungsbreite der Aussagen anhand des Variabilitätskoeffizienten dargestellt.

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Teamfähigkeit, Kommunikation/Verhandlungsführung, Problemlösefähigkeit sowie Projektmanagement sind jene Kompetenzen, die sich Mitarbeiter in der Verwaltung in erster Linie durch *learning by doing*, dh. am Arbeitsplatz, aneignen (vgl. Abb. 75). EDV-Kenntnisse werden dagegen hauptsächlich im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen erworben, wengleich sowohl die Erstausbildung als auch der Arbeitsplatz für die

Hälfte der in der Verwaltung Tätigen der hauptsächliche Bildungs“ort“ war/ist. Betriebswirtschaftliches Know-how, Rechts- und Fremdsprachenkenntnisse eigneten sich die Verwaltungskräfte primär während der Erstausbildung an. Weiterbildung und *learning by doing* am Arbeitsplatz spielen jedoch je nach Kompetenz keine unwesentliche Rolle.

Abb. 75: Ort, an dem die Kompetenzen der Verwaltungsmitarbeiter hauptsächlich erworben wurden



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

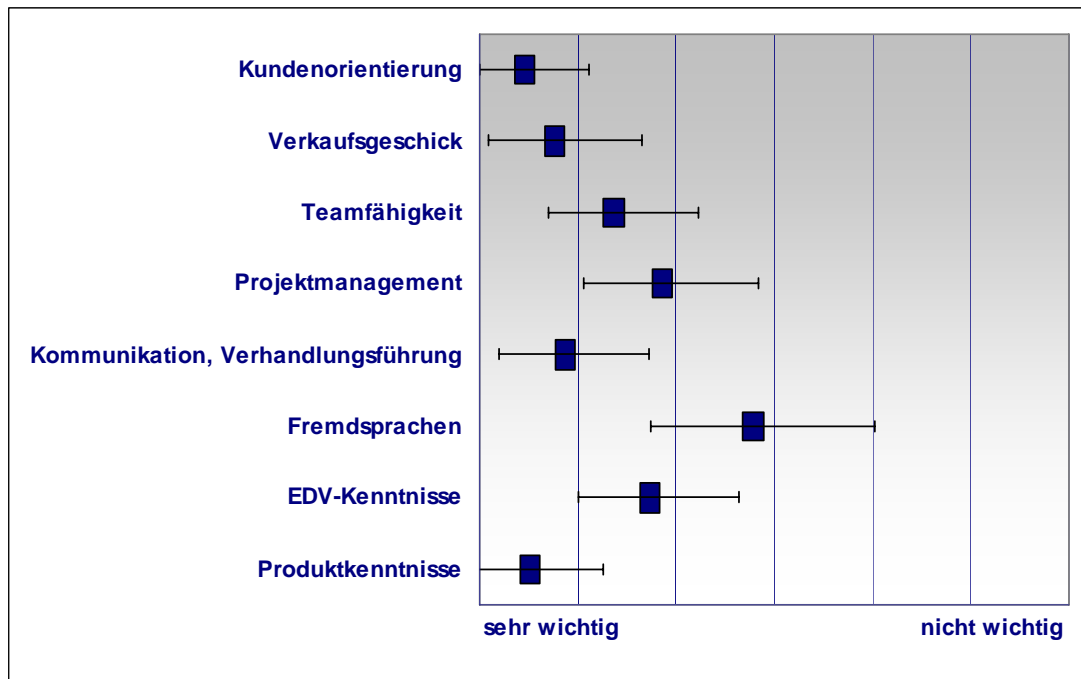
### Vertrieb, Verkauf, Marketing

Alle im Fragebogen angeführten Kompetenzen werden als sehr wichtig eingestuft (vgl. Abb. 76). Lediglich den Fremdsprachenkenntnissen wird „nur“ eine durchschnittliche Bedeutung für diesen Beschäftigtenkreis beigemessen.

*Soft skills* und Produktkenntnisse werden hauptsächlich am Arbeitsplatz erlernt (vgl. Abb. 77), Fachkenntnisse (EDV, vor allem aber Fremdsprachen) dagegen überwiegend in der Erstausbildung bzw. teilweise auch durch Weiterbildung.



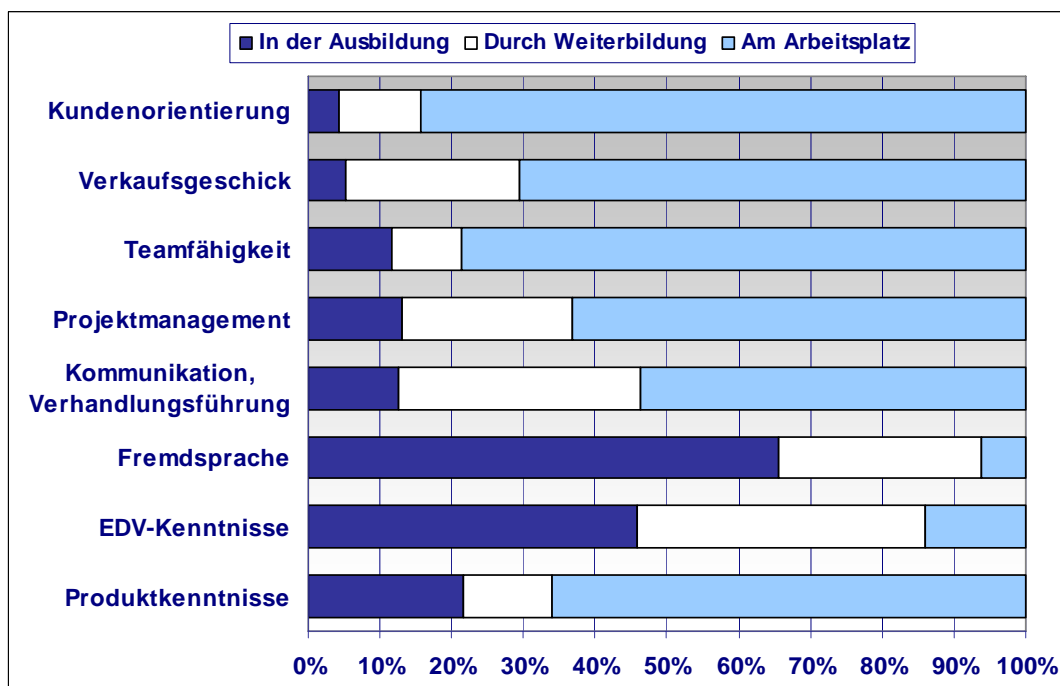
Abb. 76: Bedeutung von Einzelkompetenzen (Mittelwerte) im Bereich Vertrieb, Verkauf und Marketing



Anmerkung: In der Abbildung wird auch die Schwankungsbreite der Aussagen anhand des Variabilitätskoeffizienten dargestellt.

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 77: Ort, an dem die Kompetenzen der Vertriebs-, Verkaufs- und Marketingmitarbeiter hauptsächlich erworben wurden



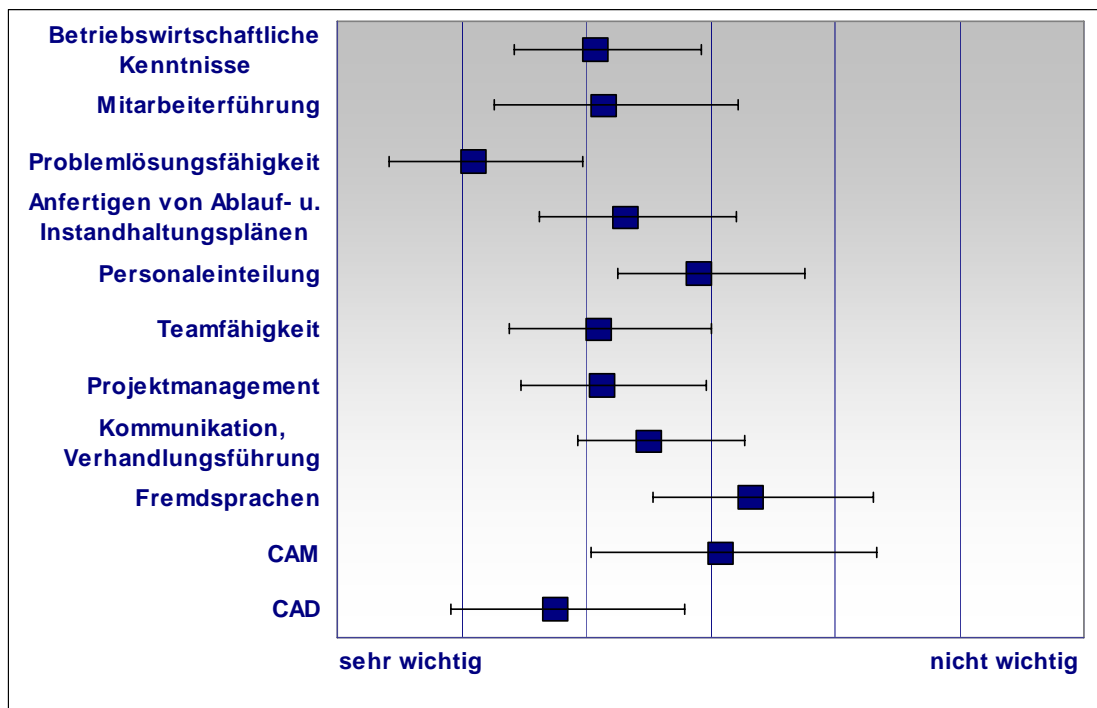
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

## Forschung und Entwicklung

Die meisten der angeführten Kompetenzen werden für Forschungs- und Entwicklungsmitarbeiter als „eher wichtig“ eingestuft (vgl. Abb. 78). Die Handhabung von CAD, vor allem aber die Fähigkeit, Probleme zu lösen, werden in ihrer Bedeutung höher bewertet, CAM- und Fremdsprachen-Know-how rangieren dagegen weiter unten.

Der Arbeitsplatz als Lernort dominiert in dieser Beschäftigtengruppe (vgl. Abb. 79). Weiterbildung spielt bei einigen Kompetenzen eine ebenfalls nicht unwesentliche Rolle. Die Erstausbildung ist, wie auch bereits in anderen Unternehmensbereichen, vorrangig für den Erwerb von betriebswirtschaftlichen Kenntnissen, CAD-/CAM-Know-how und Fremdsprachenkenntnissen von Bedeutung.

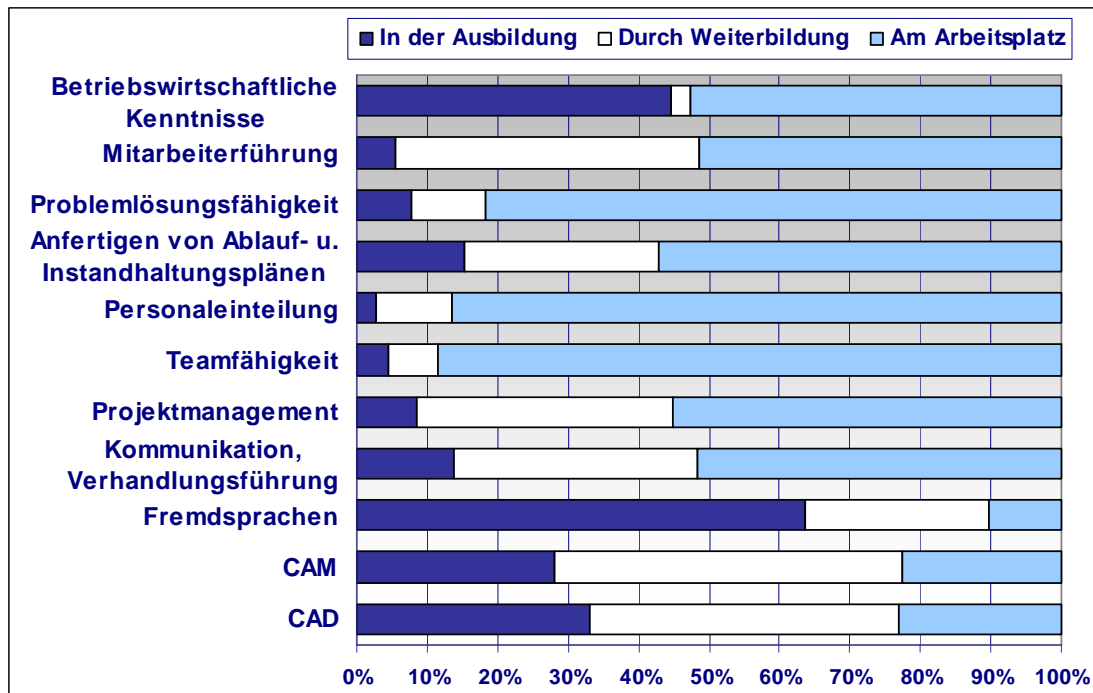
Abb. 78: Bedeutung von Einzelkompetenzen (Mittelwerte) im Forschungs- und Entwicklungsbereich



Anmerkung: In der Abbildung wird auch die Schwankungsbreite der Aussagen anhand des Variabilitätskoeffizienten dargestellt.

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 79: Ort, an dem die Kompetenzen der Forschungs- und Entwicklungsmitarbeiter hauptsächlich erworben wurden



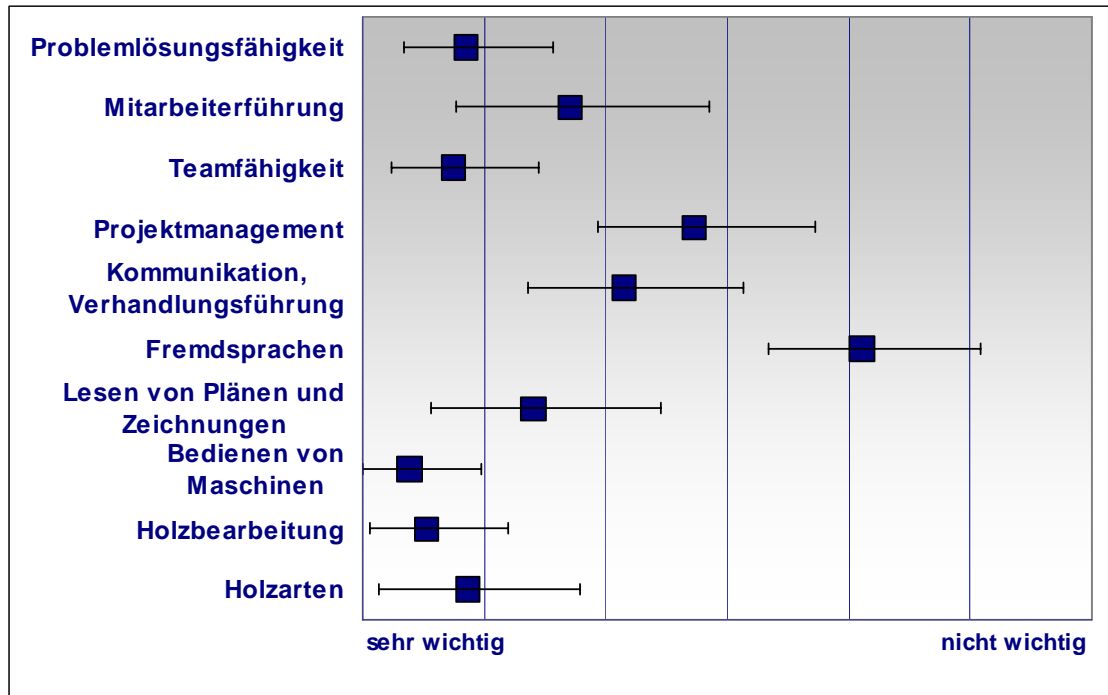
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

### Fachkräfte mit holzfacheinschlägiger Ausbildung

Fachkompetenzen werden für diese Beschäftigtengruppe als am wichtigsten eingeschätzt (vgl. Abb. 80). Das Bedienen von Maschinen, Kenntnisse der Holzarten sowie der Holzbearbeitung rangieren auf der Bedeutungsskala ganz oben. Überfachliche Kompetenzen, wie Problemlösungs- und Teamfähigkeit, werden ebenfalls als sehr wichtig eingestuft. Eine vergleichsweise geringere Bedeutung haben dagegen Projektmanagement-Know-how und kommunikative Fähigkeiten, insbesondere in der Fremdsprache.

Fachkenntnisse haben Produktionsmitarbeiter überwiegend in der Erstausbildung erworben (vgl. Abb. 81). Lediglich das Bedienen berufsspezifischer Maschinen wird mehrheitlich am Arbeitsplatz erlernt. *Soft skills* werden insgesamt primär durch *learning by doing* erworben. Weiterbildung als Lern“ort“ spielt bei dieser Beschäftigtengruppe eine eher untergeordnete Rolle.

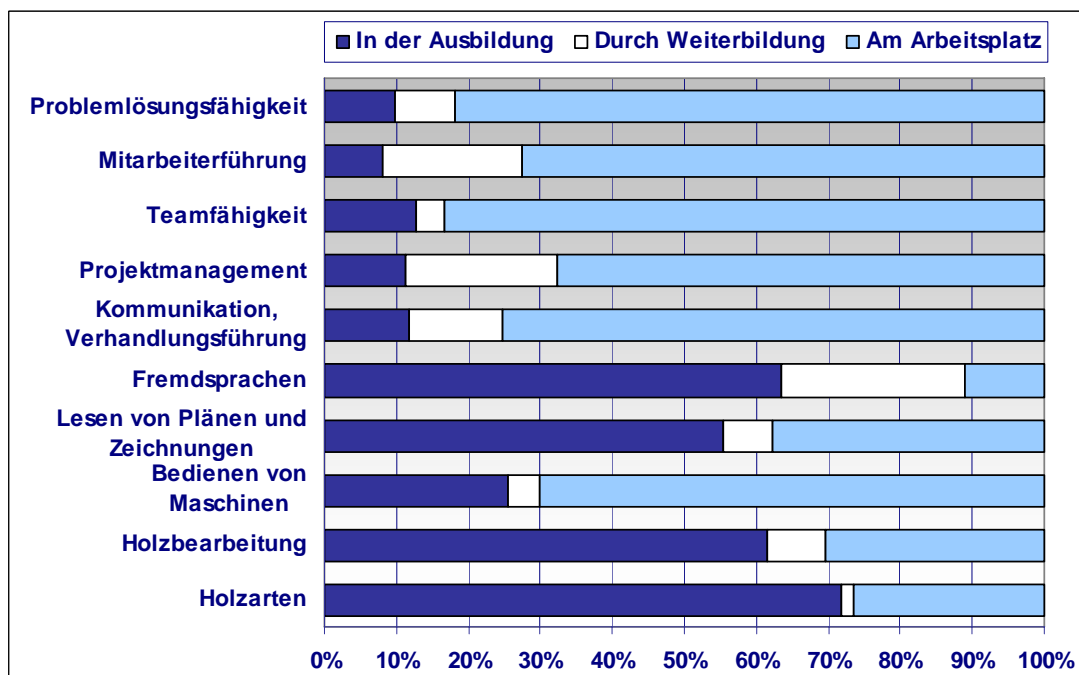
Abb. 80: Bedeutung von Einzelkompetenzen (Mittelwerte) für Fachkräfte mit holzfacheinschlägiger Ausbildung im Produktionsbereich



Anmerkung: In der Abbildung wird auch die Schwankungsbreite der Aussagen anhand des Variabilitätskoeffizienten dargestellt.

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 81: Ort, an dem die Kompetenzen der Produktionsmitarbeiter mit holzfacheinschlägiger Ausbildung hauptsächlich erworben wurden



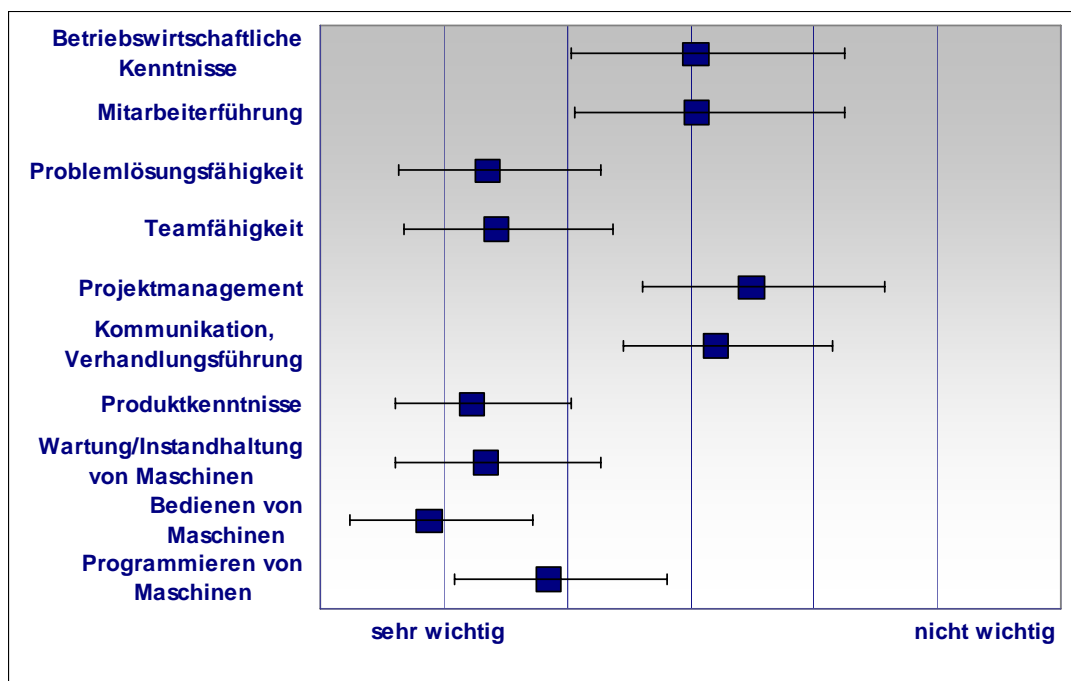
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

## Fachkräfte mit nicht-holzfacheinschlägiger Ausbildung

Da es sich bei diesem Personenkreis in erster Linie um Maschinenbau- und Produktionstechniker handelt, wird das Bedienen von Maschinen als wichtigste Kompetenz eingestuft, dicht gefolgt von den Produktkenntnissen und der Wartung und Instandhaltung von Maschinen (vgl. Abb. 82). Im Bereich der Fachkenntnisse hat auch das Programmieren von Maschinen einen hohen Stellenwert.

Bei den Querschnittskompetenzen haben Problemlösungsfähigkeit und Teamfähigkeit einen hohen Bedeutungswert. Etwas weniger bzw. nur eher durchschnittlich wichtig sind die restlichen Kompetenzen.

Abb. 82: Bedeutung von Einzelkompetenzen (Mittelwerte) für Fachkräfte mit nicht-holzfacheinschlägiger Ausbildung im Produktionsbereich

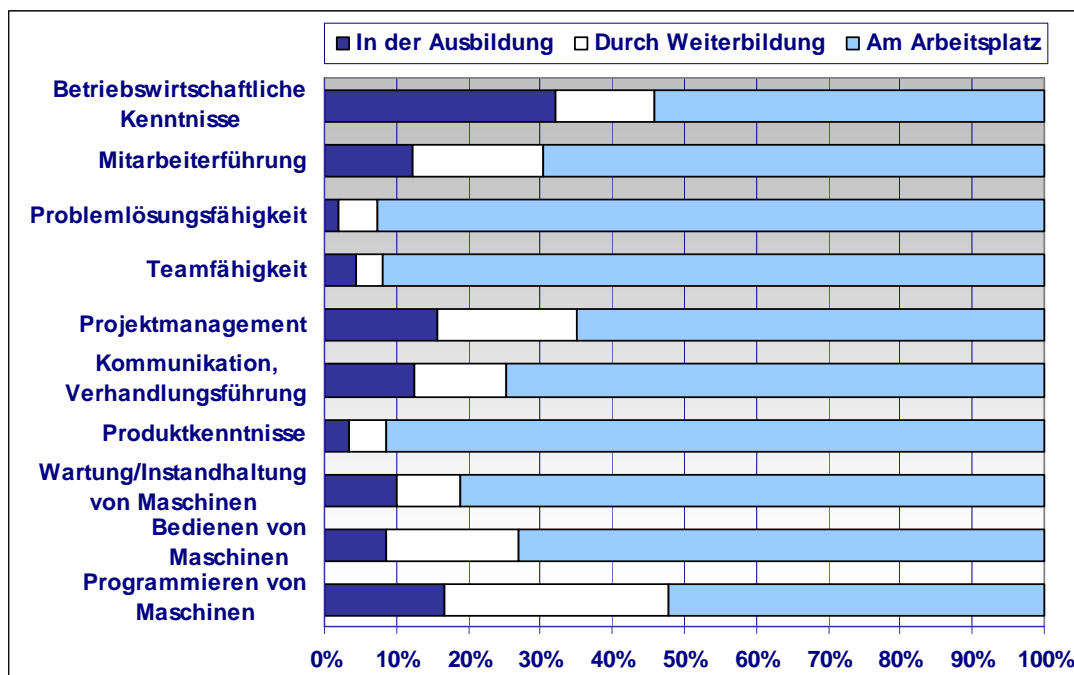


Anmerkung: In der Abbildung wird auch die Schwankungsbreite der Aussagen anhand des Variabilitätskoeffizienten dargestellt.

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Besonders auffallend ist die große Bedeutung des Arbeitsplatzes als jener Ort, an dem diese Mitarbeitergruppe ihre Kompetenzen hauptsächlich erwirbt (vgl. Abb. 83). Die Erstausbildung ist lediglich für betriebswirtschaftliches Know-how, die Weiterbildung für das Programmieren von Maschinen von einer gewissen Relevanz.

Abb. 83: Ort, an dem die Kompetenzen der Produktionsmitarbeiter mit nicht-holzfacheinschlägiger Ausbildung hauptsächlich erworben wurden



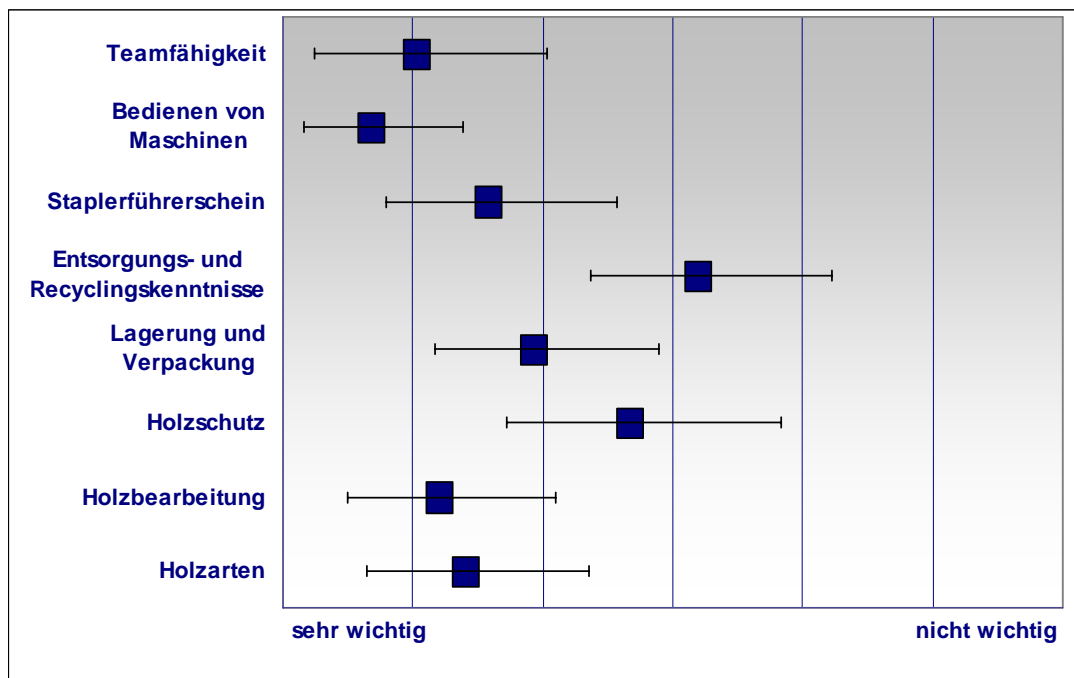
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

### Un- und angelernte Arbeitskräfte in der Produktion

Das Bedienen von Maschinen rangiert an erster Stelle der Bedeutungsskala der Kompetenzen für un- und angelernte Arbeitskräfte in der Produktion (vgl. Abb. 84). Von den Fachkompetenzen werden auch die Kenntnisse der Holzarten und der Holzbearbeitung als sehr bzw. eher wichtig eingestuft. Ein Staplerführerschein hat in dieser Beschäftigtengruppe ebenfalls eine große Bedeutung. Demgegenüber stehen Holzschutz- sowie Entsorgungs- und Recyclingkenntnisse, die weniger hoch eingeschätzt werden. Von den überfachlichen Kompetenzen ist die Fähigkeit zur Zusammenarbeit eine sehr wichtige Qualifikationsanforderung.

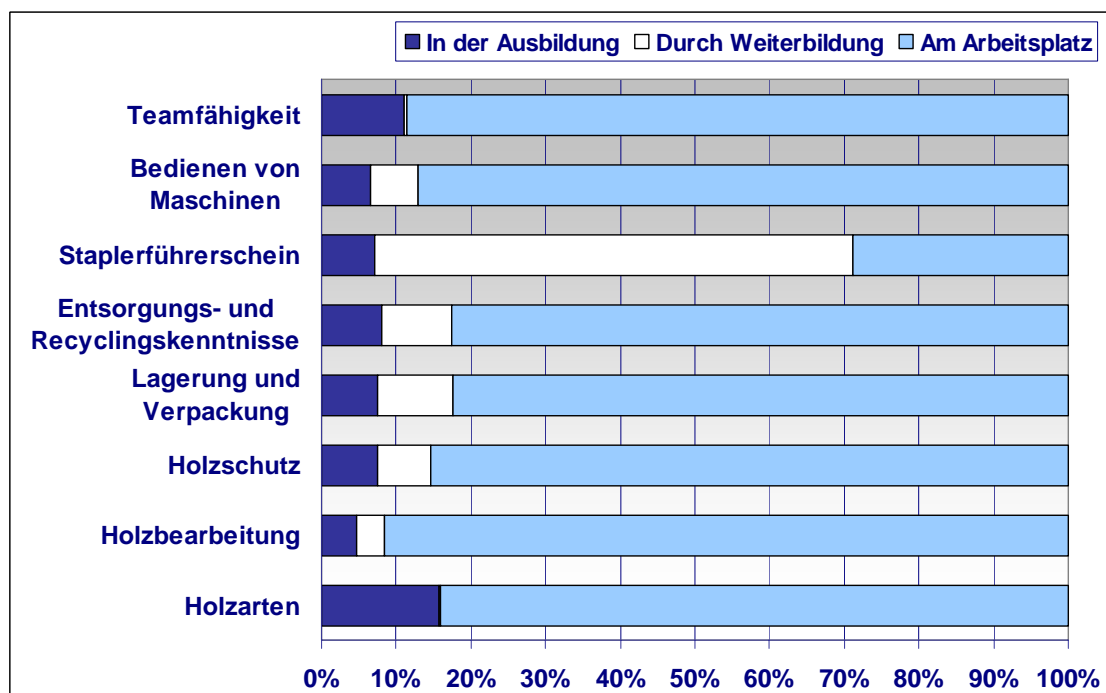
Erwartungsgemäß spielt der Lernort „Arbeitsplatz“ die größte Rolle im Erwerb der Kompetenzen dieser Beschäftigtengruppe (vgl. Abb. 85), da sie für ihre Tätigkeiten im Betrieb um- und angelernt werden. Wenig überraschend wird der Staplerführerschein in der Regel im Rahmen der Weiterbildung erworben.

Abb. 84: Bedeutung von Einzelkompetenzen (Mittelwerte) für un- und angeleitete Arbeitskräfte im Produktionsbereich



Anmerkung: In der Abbildung wird auch die Schwankungsbreite der Aussagen anhand des Variabilitätskoeffizienten dargestellt.

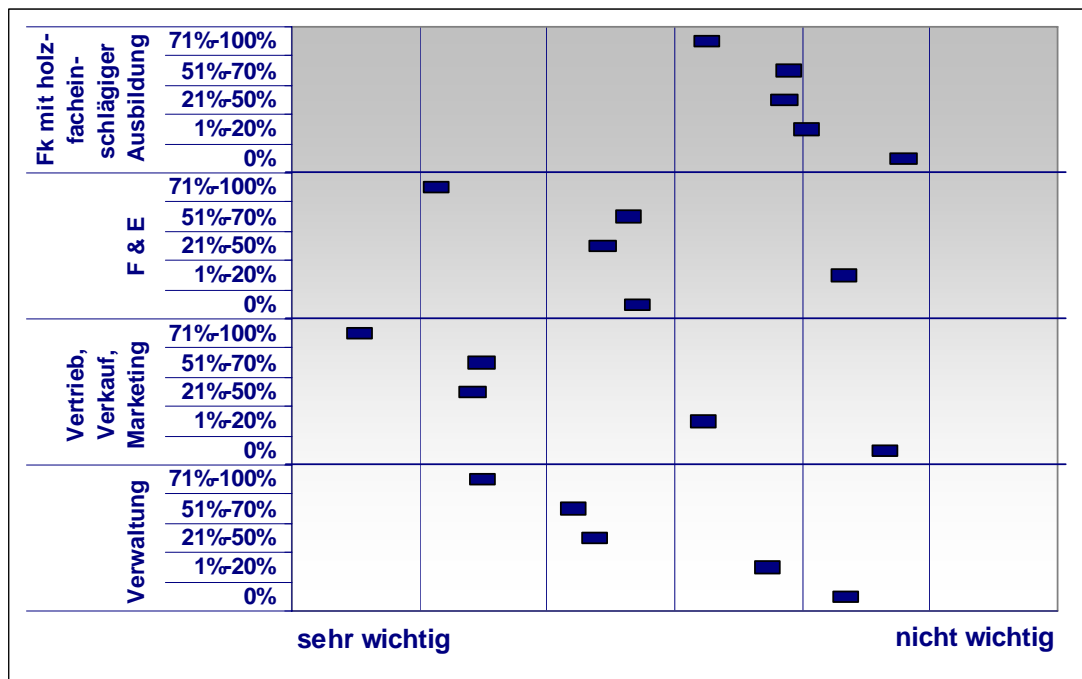
Abb. 85: Ort, an dem die Kompetenzen der un- und angeleiteten Arbeitskräfte in der Produktion hauptsächlich erworben wurden



Quelle für Abb. 84 und 85: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Bei der Analyse der Kompetenzen fällt auf, dass **Fremdsprachenkenntnisse** zum Teil recht niedrig bewertet werden. Die Bedeutung dieser Kompetenz differenziert jedoch nach den Beschäftigtenklassen und dem Exportanteil der Unternehmen (vgl. Abb. 86). Betriebe mit einem (sehr) hohen Exportanteil, dh. ab 51 % vom Umsatz, stufen Fremdsprachenkenntnisse erwartungsgemäß höher ein als jene mit geringen Auslandsaktivitäten. Für *white collar* Beschäftigte, dh. für Mitarbeiter außerhalb des Produktionsbereiches, ist Fremdsprachen-Know-how wichtiger als für Fachkräfte mit holzfacheinschlägiger Ausbildung. Dies trifft insbesondere für Verkaufs-, Vertriebs- und Marketingmitarbeiter zu, die in erster Linie Kontakte zu ausländischen Geschäftspartnern haben.

Abb. 86: Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen für Beschäftigtenklassen, nach dem Exportanteil der Unternehmen



Anmerkung: Fk = Fachkräfte, F & E = Forschung und Entwicklung

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

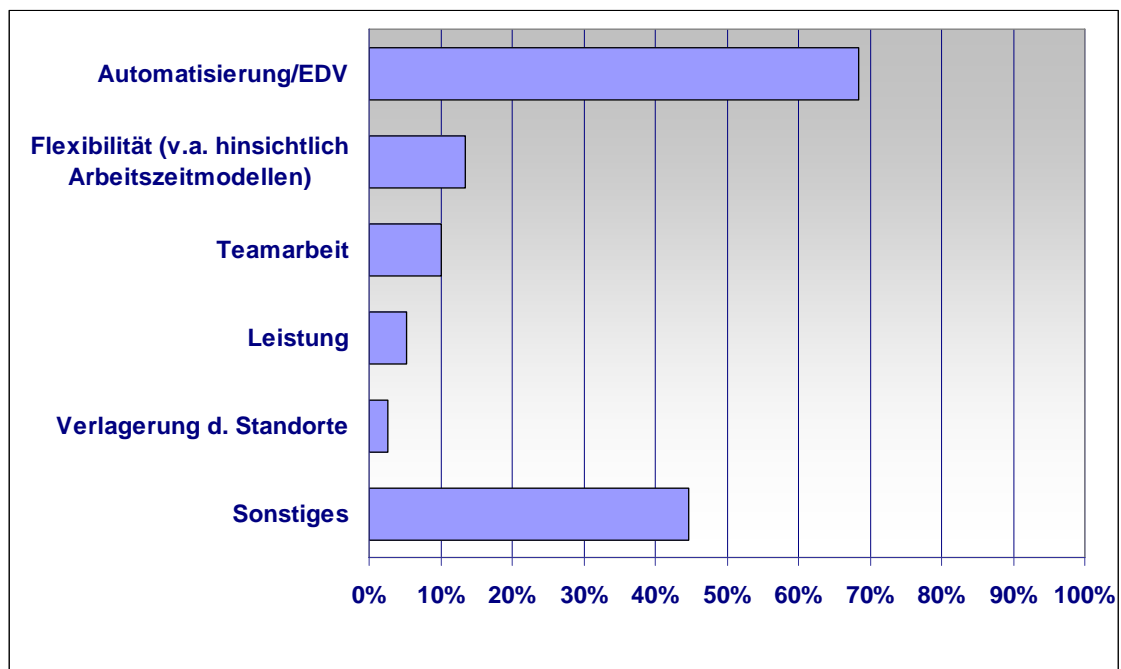


## 2.9 Technologische und arbeitsorganisatorische Trends

Wesentlichen Einfluss auf die (künftigen) Qualifikationsanforderungen an Mitarbeiter und in weiterer Folge auf die Gestaltung von Bildungsangeboten haben **technologische und arbeitsorganisatorische Trends**. Ein Teil des Fragebogens war daher diesen Entwicklungen gewidmet. Um eine möglichst große Bandbreite an Einschätzungen zuzulassen, wurde die diesbezügliche Frage offen, dh. ohne vorgegebene Antwortmöglichkeiten, formuliert.

Mehr als zwei Drittel der Unternehmen (68 %), die diese offene Frage beantworteten, sehen in der weiter fortschreitenden Automatisierung sowie in computerunterstützten Arbeits- und Produktionsabläufen den Haupttrend der technologischen Entwicklung in der Zukunft (vgl. Abb. 87). Arbeitsorganisatorisch wird vor allem die Zunahme an Flexibilität, insbesondere hinsichtlich verschiedener Arbeitszeitmodelle, und Teamwork betont. Eine Verlagerung von Standorten in kostengünstigere Länder wird nur von wenigen Unternehmen dezidiert angesprochen. Die Kategorie „Sonstiges“ enthält eine Vielzahl von Einzelnennungen, etwa die Abnahme gering qualifizierter Arbeit, die stärkere Vernetzung sowie den Fachkräftemangel.

Abb. 87: Zukünftige Trends: Anteil der Unternehmen nach Antwortkategorien

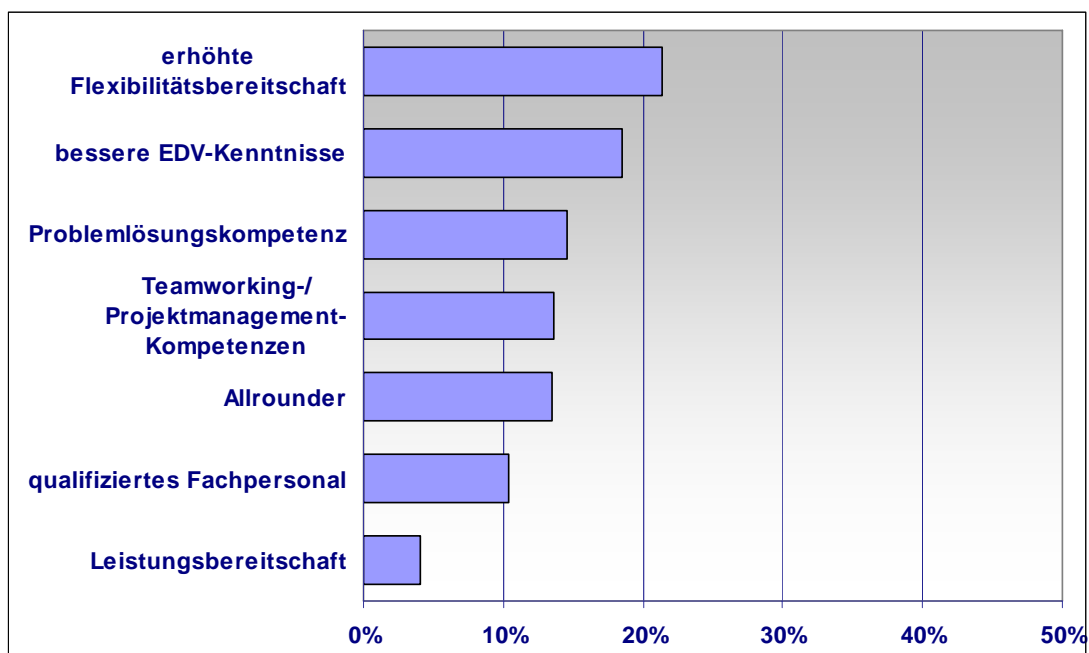


Anmerkung: Mehrfachantworten möglich

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Analog zu den geäußerten Trends hinsichtlich der erwarteten technologischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen werden auch die **Anforderungen an die Mitarbeiter** steigen (vgl. Abb. 88). Im Bereich der **Fachkenntnisse** werden in Zukunft insbesondere bessere EDV-Kenntnisse (zB zur Bedienung computergesteuerter Maschinen) sowie generell ein höher qualifiziertes Fachpersonal gefordert. Allrounder, also Mitarbeiter, die breit gestreute Kompetenzen – etwa eine Kombination aus technischen und kaufmännischen Skills – haben, werden zusehends gefragt. Im Bereich der **soft skills** werden eine erhöhte Flexibilitätsbereitschaft, gesteigerte Problemlösungskapazitäten sowie eine Zunahme der Teamworking- und Projektmanagementkompetenzen von den Mitarbeitern verlangt. Vereinzelt wird auch mehr Interesse an Weiterbildung sowie unternehmerisches bzw. selbstständiges Handeln genannt.

Abb. 88: Auswirkungen der Trends auf die Anforderungen an die Mitarbeiter: Anteil der Unternehmen nach Antwortkategorien



Anmerkung: Mehrfachantworten möglich

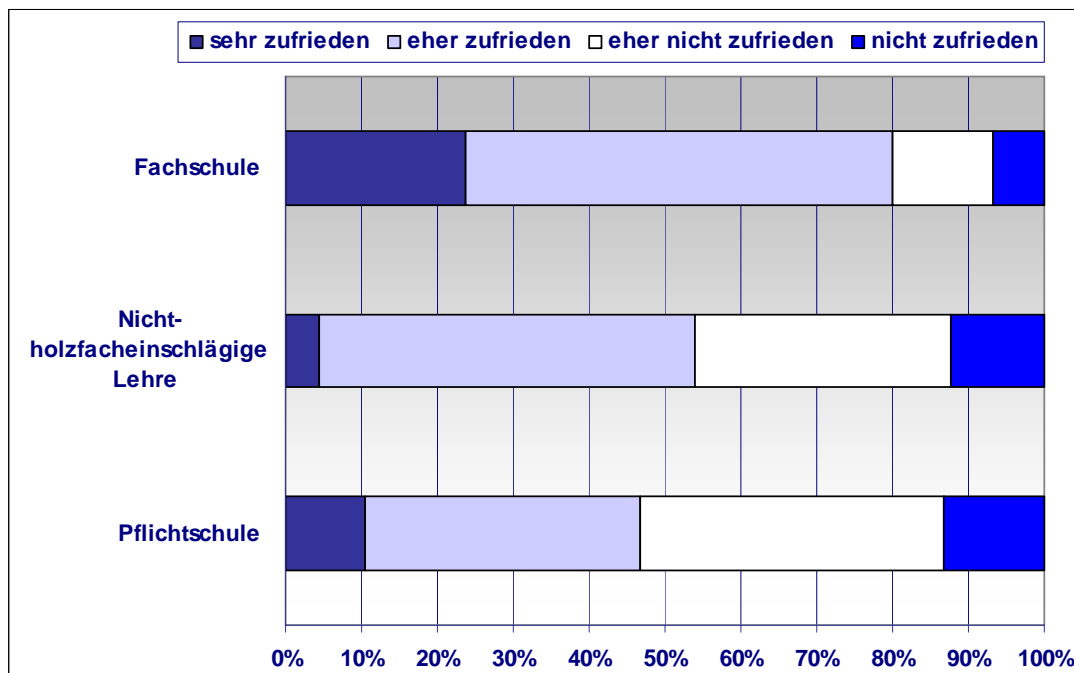
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

## 2.10 Zufriedenheit mit der Erstausbildung

Wesentlich für die Sichtbarmachung von Handlungsbedarfen und die Formulierung von Empfehlungen im Hinblick auf eine Gesamtstrategie sind die Rückmeldungen der Unternehmen zur bestehenden **Erstausbildung**, dh. zur Schule und Hochschule. Dabei wurde im Fragebogen auf die Beschäftigten im Produktionsbereich sowie in der Forschung und Entwicklung fokussiert.

Bei den **un- und angelernten Beschäftigten in der Produktion** sind die Unternehmen am ehesten mit jenen Mitarbeitern zufrieden, die als höchste abgeschlossene Ausbildung eine Fachschule absolviert haben: 80 % der Betriebe zeigen sich über diese Beschäftigtengruppen „sehr“ bzw. mehrheitlich „eher“ zufrieden (vgl. Abb. 89). „Eher nicht“ bzw. überhaupt „nicht zufrieden“ sind die Betriebe der Holzindustrie mit jenen Un- und Angelernten, die über einen nicht-holzfacheinschlägigen Lehr- bzw. lediglich über einen Pflichtschulabschluss verfügen.

Abb. 89: Zufriedenheit mit den Eingangsqualifikationen der un- und angelernten Arbeitskräfte in der Produktion

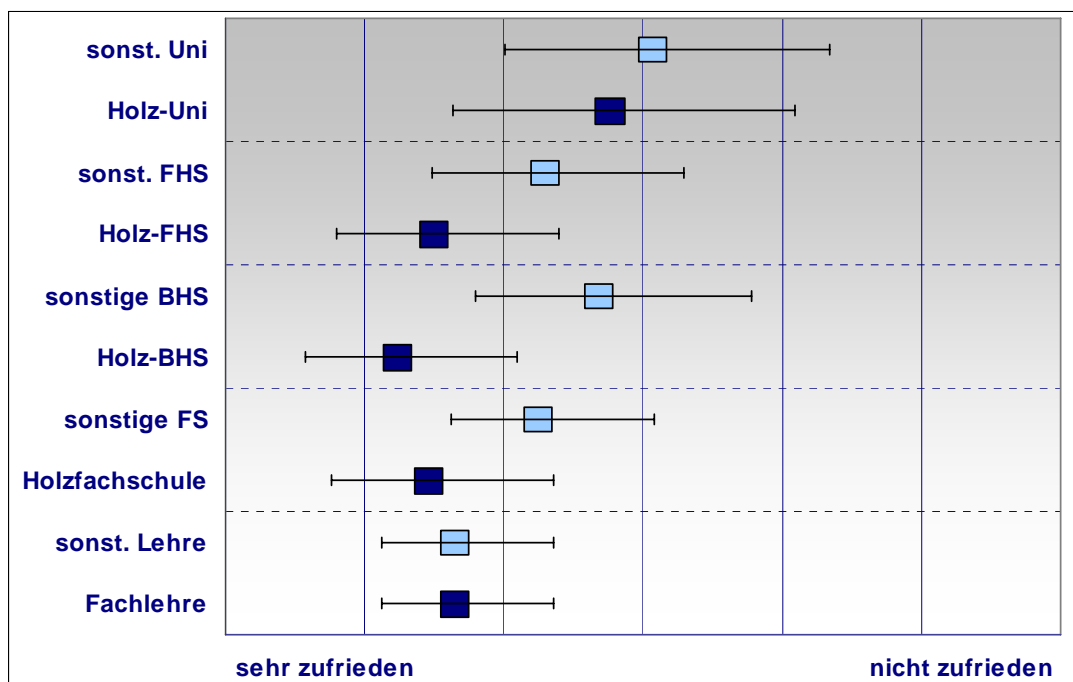


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Mit den Eingangsqualifikationen der **Fachkräfte in der Produktion** zeigen sich die Unternehmen weitgehend zufrieden, wobei die zum Teil recht hohen Schwankungsbreiten berücksichtigt werden müssen (vgl. Abb. 90). Sieht man von der Lehre ab, schneiden die Absolventen holzfacheinschlägiger Ausbildungsschienen – zum Teil

deutlich – besser ab als jene aus nicht-holzfacheinschlägigen Bildungsinstitutionen. Besonders auffällig ist die Differenz bei den berufsbildenden höheren Schulen, dh. bei den höheren Lehranstalten, aber auch bei den Fachhochschulen. Die Eingangsqualifikationen von Mitarbeitern mit einem Abschluss einer holzfacheinschlägigen Ausbildung werden – mit Ausnahme einer universitären Ausbildung – von den Unternehmen mit praktisch gleich hohen und positiven Zufriedenheitsgraden bewertet.

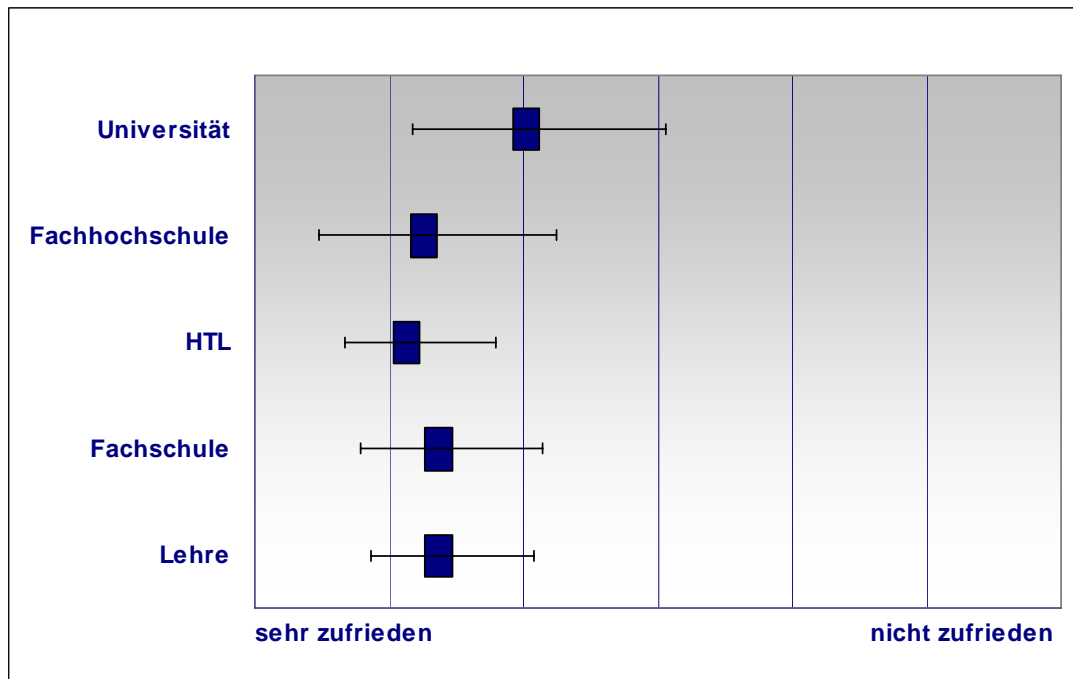
Abb. 90: Zufriedenheit mit den Eingangsqualifikationen der Fachkräfte in der Produktion (Mittelwerte)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Mit den Eingangsqualifikationen von **Mitarbeitern im Bereich Forschung und Entwicklung** sind die Holzindustrie-Betriebe im Durchschnitt sehr bzw. eher zufrieden (vgl. Abb. 91). Den höchsten Zufriedenheitsgrad gibt es bei HTL-, den vergleichsweise niedrigsten bei den Universitätsabsolventen. Auffallend sind jedoch die doch recht hohen Schwankungsbreiten bei Universitäts- und Fachhochschulabgängern.

Abb. 91: Zufriedenheit mit den Eingangsqualifikationen der Mitarbeiter im Bereich Forschung und Entwicklung



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Im Falle einer Unzufriedenheit wurden die Unternehmen nach **möglichen Änderungen der Ausbildungsinhalte** in den verschiedenen Bildungsinstitutionen befragt. Dabei sollten in einer offen gestellten Frage jene Eingangsqualifikationen gelistet werden, die aus Sicht der Betriebe vermittelt werden müssten.

Bei den **Pflichtschulabsolventen** kristallisieren sich zwei Aspekte heraus, die überwiegend bemängelt werden: Es sind dies zum einen fehlende Kenntnisse der deutschen Sprache (Lese- und Rechtschreibkenntnisse) sowie Rechenkenntnisse, die durchwegs als mangelhaft bis schlecht eingestuft werden. Zum anderen werden oftmals fehlende Grundtugenden und *soft skills*, etwa Pflicht- und Verantwortungsbewusstsein, unternehmerisches Denken, Eigeninitiative, gutes Benehmen, Fleiß, Hausverstand, Leistungsbereitschaft, Flexibilität und Teamfähigkeit angesprochen. Einige Unternehmen bemängeln auch fehlende Basiskenntnisse in Fremdsprachen sowie im Fachbereich Holz.

Bei jenen Bewerbern, die eine **Lehrlingsausbildung** absolviert haben und mit denen die Unternehmen nicht zufrieden sind, werden tendenziell ähnliche Aspekte thematisiert. Es muss allerdings darauf hingewiesen werden, dass es sich dabei nur um eine vergleichsweise kleine Gruppe von nicht zufriedenen Unternehmen handelt.

Bei der ebenfalls sehr kleinen Gruppe der Unternehmen, die sich mit Bewerbern mit **Fachschulabschluss** nicht zufrieden zeigen, werden Defizite beim guten Benehmen, Fleiß, Hausverstand, Eigeninitiative, Teamfähigkeit und Selbstständigkeit geortet. Mangelnder Praxisbezug während der Ausbildung wird ebenfalls angemerkt.

Bei den übrigen Bewerbern (**Absolventen höherer Schulen, Fachhochschulen bzw. Universitäten**) gibt es nur vereinzelt Aussagen über mangelhafte Eingangsqualifikationen. Diese betreffen einerseits eine gewisse Praxisferne sowie „Abgehobenheit der Bewerber“, andererseits das breite Feld der *soft skills* (gutes Benehmen, Fleiß, Hausverstand, Eigeninitiative, unternehmerisches Denken und Handeln, Teamorientierung), die nach Angaben der Unternehmen ungenügend ausgeprägt sind.

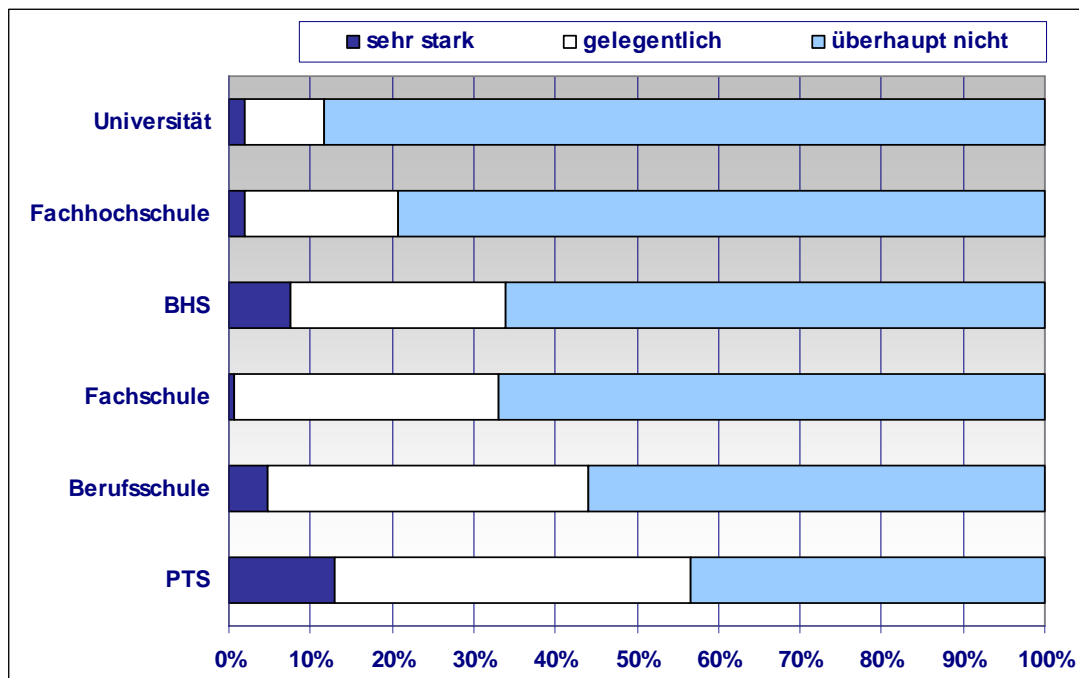
## 2.11 Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen

Ein Ansatzpunkt, um adäquat ausgebildete Mitarbeiter rekrutieren zu können, ist die **Zusammenarbeit der Unternehmen mit Bildungseinrichtungen** vor Ort. Das Ausmaß dieser Kooperation ist aber zumeist sehr gering (vgl. Abb. 92).

Die stärkste Zusammenarbeit besteht zwischen Unternehmen und polytechnischen Schulen bzw. berufsbildenden höheren Schulen (HTL, HAK). Deutlich weniger häufig gibt es Kooperationen mit Fachschulen und Einrichtungen der Tertiärstufe (Fachhochschulen und Universitäten). Aus diesen Daten lässt sich ein nicht unbeträchtliches Potenzial für den Ausbau der Zusammenarbeit mit Bildungseinrichtungen aller Ebenen ableiten. Es bedarf daher einer stärkeren Bewusstseinsmachung der daraus resultierenden positiven Effekte – leichtere Rekrutierung von Nachwuchskräften, Mitbestimmung und -gestaltung von Ausbildungsinhalten, Imageverbesserung etc.

Die Häufigkeit von Kooperationen zwischen Betrieben der Holzindustrie und Bildungseinrichtungen steigt mit der **Unternehmensgröße** (vgl. Abb. 93). Etwa 90 % der Großbetriebe arbeiten zumindest gelegentlich mit Schulen und Hochschulen zusammen. Unter den Kleinstbetrieben (bis zu neun Mitarbeitern) beläuft sich dieser Anteil auf nicht einmal 20 %.

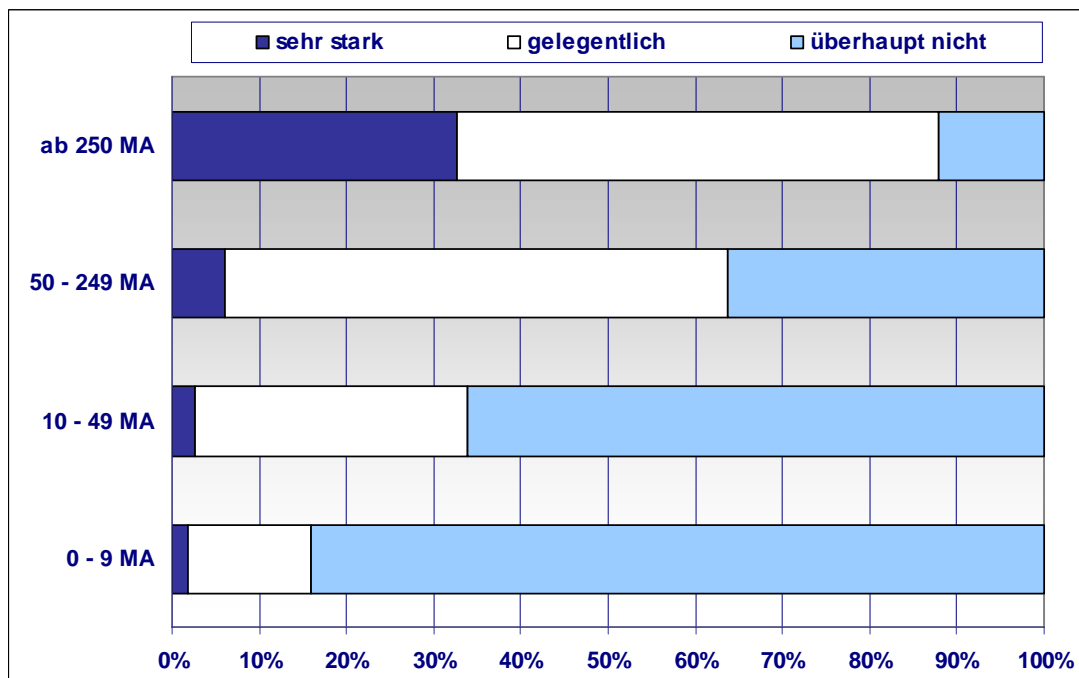
Abb. 92: Ausmaß der Kooperation mit Bildungseinrichtungen vor Ort



Anmerkung: PTS = Polytechnische Schule

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 93: Ausmaß der Kooperationen mit Bildungseinrichtungen vor Ort nach der Unternehmensgröße



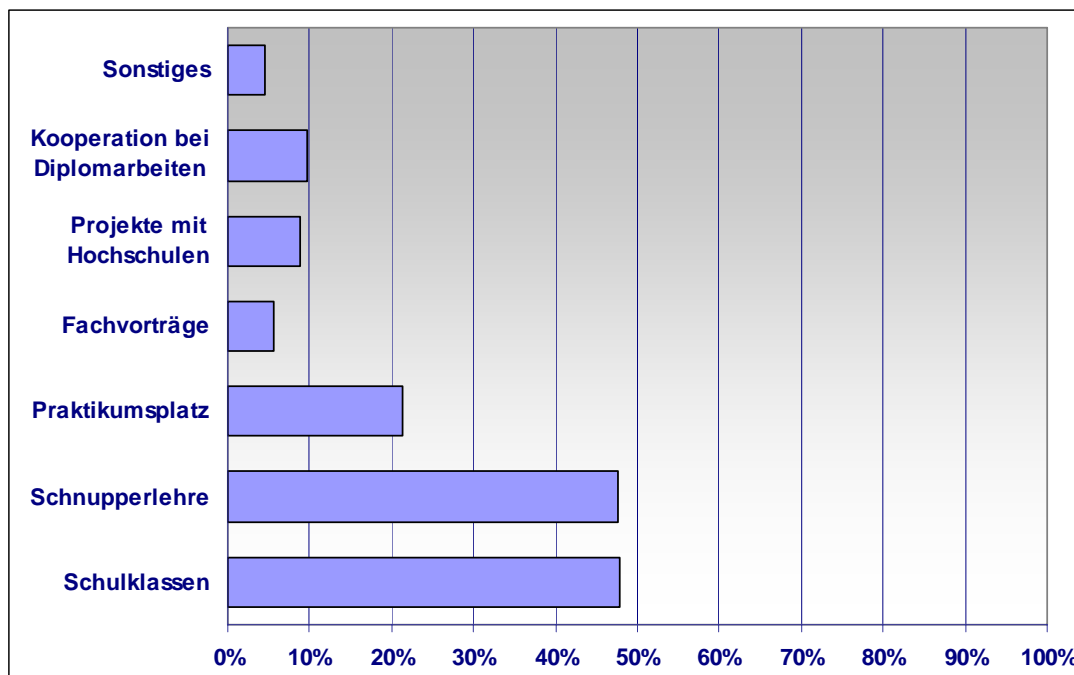
Anmerkung: MA = Mitarbeiter

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Der Besuch ganzer Schulklassen in Unternehmen (zB zur Durchführung einer Betriebserkundung) sowie die Ermöglichung der Absolvierung berufspraktischer Tage/Wochen („Schnupperlehre“) stellen die häufigsten **Formen der Kooperation** zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen dar (vgl. Abb. 94). Jeweils rund die Hälfte jener Betriebe, die überhaupt mit Schulen kooperieren, sind in diese Kooperationsformen involviert.

Ein Fünftel dieser Unternehmen stellt auch Praktikumsplätze für Schüler berufsbildender mittlerer und höherer Schulen (Fachschüler, HTL-Schüler) zur Verfügung. Alle anderen Formen der Zusammenarbeit, etwa die Durchführung von Fachvorträgen durch Betriebsangehörige, die Kooperation im Rahmen von Projekten und Diplomarbeiten, werden nur von einem kleinen Teil der Unternehmen praktiziert.

Abb. 94: Formen der Kooperation



Anmerkungen: Die Prozentwerte beziehen sich auf jene Unternehmen, die überhaupt mit Bildungseinrichtungen kooperieren. Mehrfachnennungen möglich

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte



## 2.12 Weiterbildung

Der letzte Block in der Erhebung war dem Thema **Weiterbildung** gewidmet. Neben Fragen zum derzeitigen Weiterbildungsausmaß, den gewählten Formen und der Kostenträgerschaft wurden auch die Gründe für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen eruiert. Im Hinblick auf die eine optimale Abstimmung zwischen Weiterbildungsangebot und -nachfrage wurden auch die für die Betriebe interessanten Themen erhoben.

Ob, in welchem Ausmaß und in welcher Form Weiterbildung durchgeführt wird, wurde für die **Beschäftigten in der Produktion** sowie in der **Forschung und Entwicklung** ermittelt.

Das Lernen am Arbeitsplatz (im Sinne des Lesens von Handbüchern, Fachzeitschriften, der Teilnahme an Messen etc.) ist für **un- und angelernte Arbeitskräfte in der Produktion** die wichtigste Weiterbildungsmaßnahme (vgl. Abb. 95). Knapp zwei Drittel der Unternehmen (62 %) geben an, dass diese Beschäftigtengruppe diese Form der Weiterbildung in unterschiedlicher Häufigkeit praktiziert. In mehr als einem Drittel der Betriebe gibt es diese Art der Weiterbildung für Un- und Angelernte nicht. Die Einschulung durch Produkthersteller und Lieferanten ist für un- und angelernte Arbeitskräfte eine ebenfalls wichtige Weiterbildungsform, wenngleich auch diese in knapp 40 % der Unternehmen für diese Beschäftigtengruppe nie angeboten wird. Ähnlich verhält es sich bei der Teilnahme an externen Kursen und Seminaren. An dieser Weiterbildungsform nehmen in knapp 60 % der Betriebe un- und angelernte Produktionskräfte nie teil. Rund ein Viertel der Unternehmen bietet sie für diese Beschäftigtengruppe nur etwa alle zwei bis vier Jahre an. Die seltenste Form der Weiterbildung für un- und angelernte Produktionskräfte ist die Teilnahme an firmeninternen Schulungen durch externe Anbieter. Lediglich knapp 4 % der Betriebe geben an, dass diese Form der Weiterbildung für diese Beschäftigtengruppe mehrmals pro Jahr ermöglicht wird. In 85 % der Betriebe findet sie nur etwa alle zwei bis vier Jahre oder überhaupt nie statt.

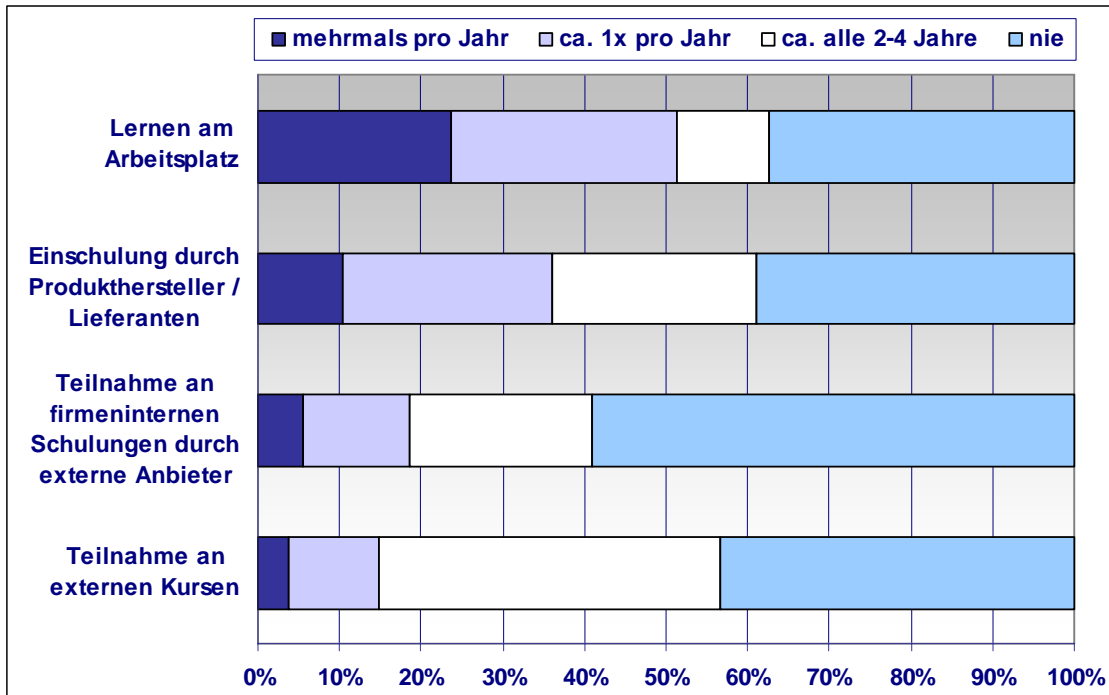
Nur geringe Unterschiede zur soeben dargestellten Beschäftigtengruppe ergibt die Analyse der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahme nach Formen und Häufigkeit der **Fachkräfte mit nicht-holz-facheinschlägiger Ausbildung in der Produktion** (vgl. Abb. 96). Zwar werden die diversen Weiterbildungsformen von dieser Beschäftigtengruppe tendenziell öfter in Anspruch genommen, signifikant große Abweichungen gibt es jedoch nicht. Lernen am Arbeitsplatz steht bei dieser Beschäftigtengruppe ebenfalls im Vordergrund, gefolgt von der Einschulung durch Produktionshersteller und Lieferanten. An firmeninternen Schulungen durch externe Anbieter nehmen nicht-

holzfacheinschlägige Produktionsfachkräfte jedoch öfter teil als ihre un- und angelern-ten Kollegen in der Produktion.

Insgesamt höhere Häufigkeitsraten ergibt die Analyse der Weiterbildungsbeteiligung von **holzfacheinschlägigen Produktionsfachkräften** (vgl. Abb. 97). In knapp 40 % der Unternehmen wird Lernen am Arbeitsplatz (Lesen von Handbüchern, Teilnahme an Messen etc.) mehrmals pro Jahr von dieser Beschäftigtengruppe praktiziert. Die anderen drei Formen der Weiterbildung werden in jeweils rund zwei Drittel bis drei Viertel der Betriebe durchgeführt, wobei jedoch in vielen Firmen die „sporadische Variante“, dh. alle zwei bis vier Jahre, überwiegt.

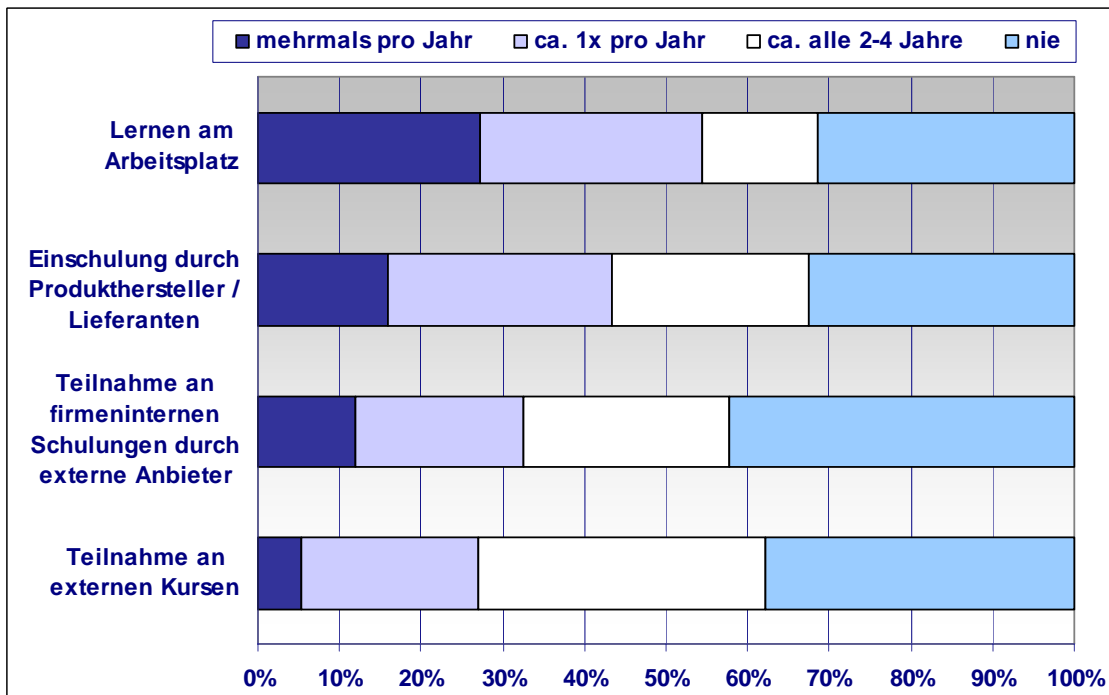
Wenig überraschend ist das Ergebnis für die Beschäftigten in der **Forschung und Entwicklung** (vgl. Abb. 98). In praktisch allen Unternehmen, in denen es F&E-Beschäftigte gibt, kommen die vier Weiterbildungsformen vor. Die Häufigkeit, mit denen sie in Anspruch genommen werden, ist deutlich höher als bei den Mitarbeitern in der Produktion. Dies gilt insbesondere für das Lernen am Arbeitsplatz (vgl. auch Abb. 79), das in knapp drei Viertel aller Betriebe praktiziert wird. Gerade in diesem Bereich werden Kompetenzen in erster Linie durch *learning by doing* und weniger in Kursen oder Schulungen erworben.

Abb. 95: Häufigkeit der Weiterbildung nach Weiterbildungsformen: Un- und angeleitete Arbeitskräfte in der Produktion



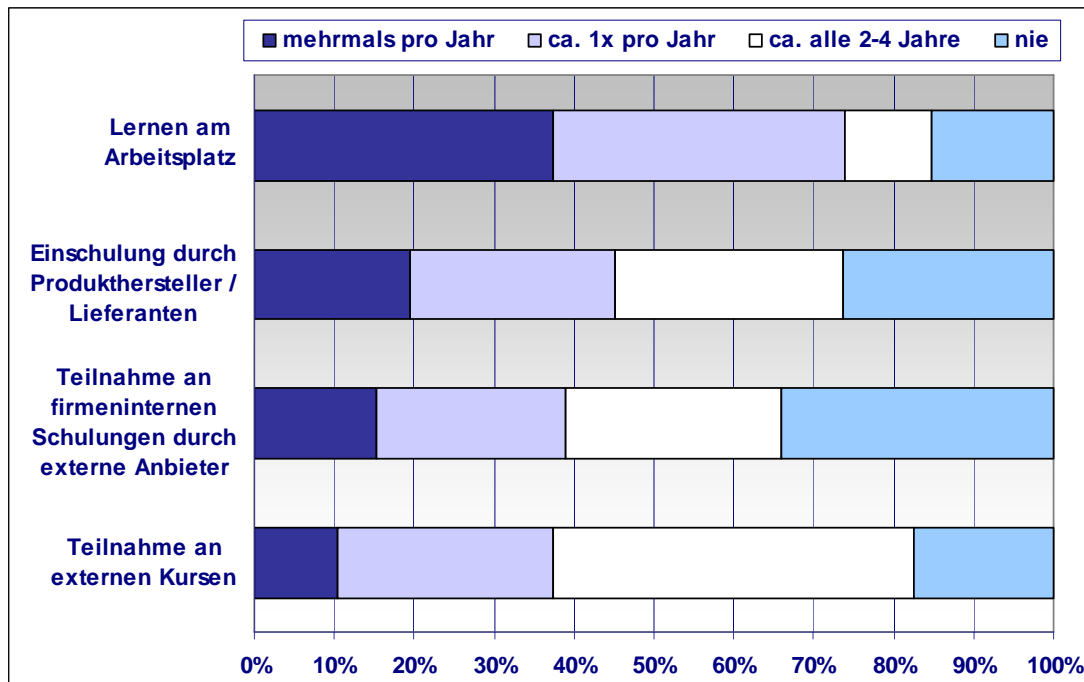
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 96: Häufigkeit der Weiterbildung nach Weiterbildungsformen: Fachkräfte mit nicht-holzfacheinschlägiger Ausbildung in der Produktion



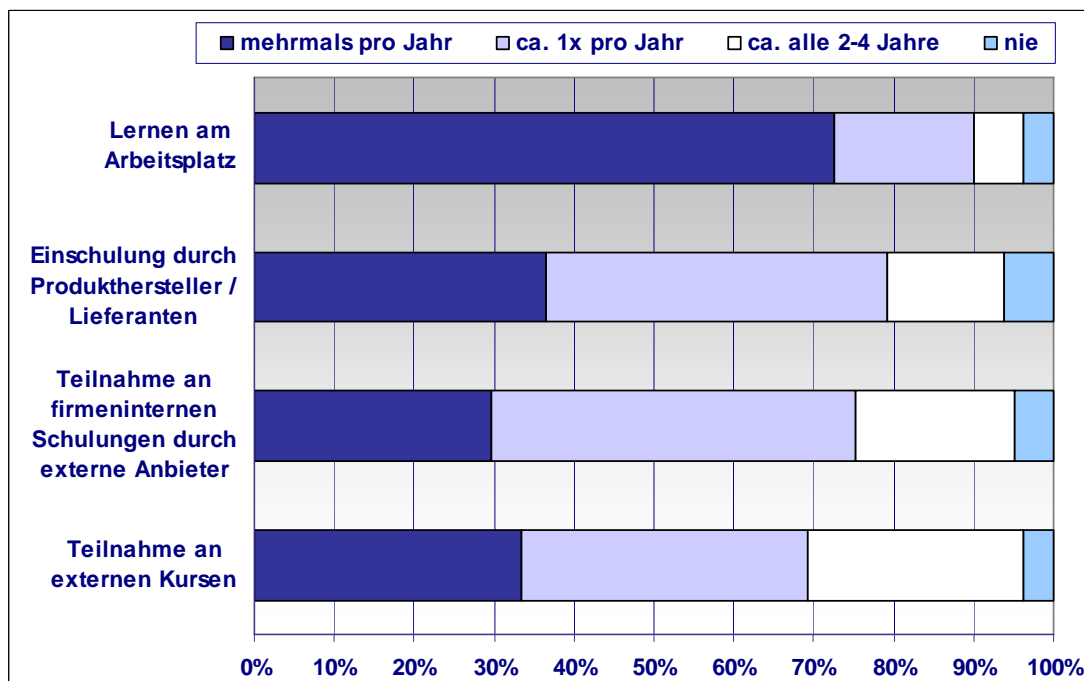
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 97: Häufigkeit der Weiterbildung nach Weiterbildungsformen: Fachkräfte mit holz-facheinschlägiger Ausbildung in der Produktion



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

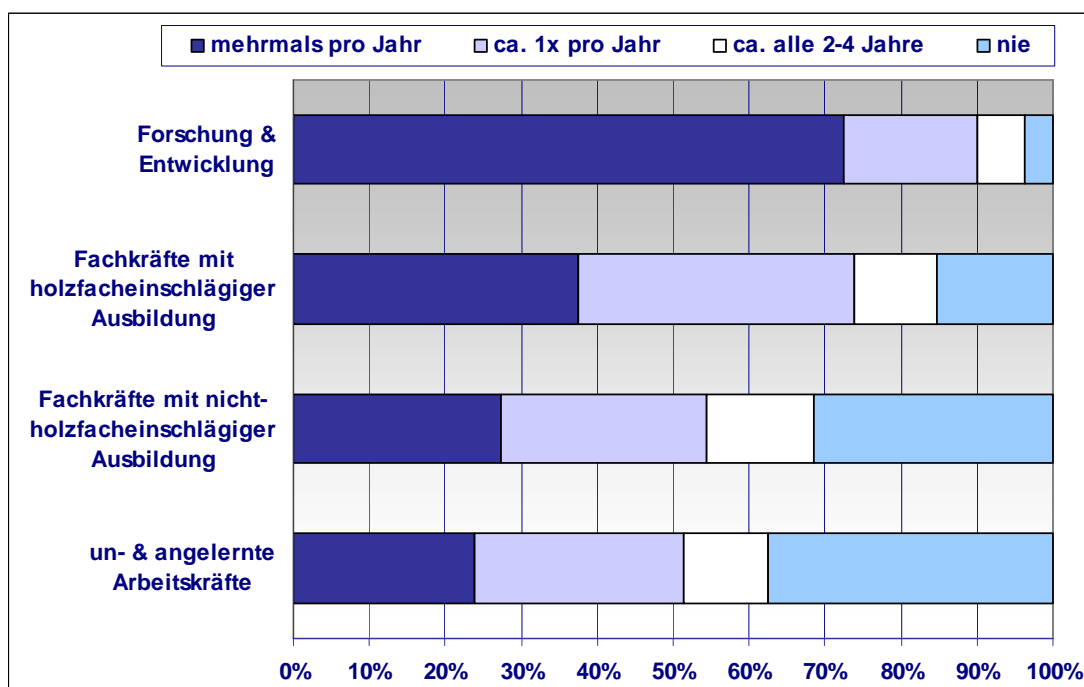
Abb. 98: Häufigkeit der Weiterbildung nach Weiterbildungsformen: Mitarbeiter in der Forschung und Entwicklung



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

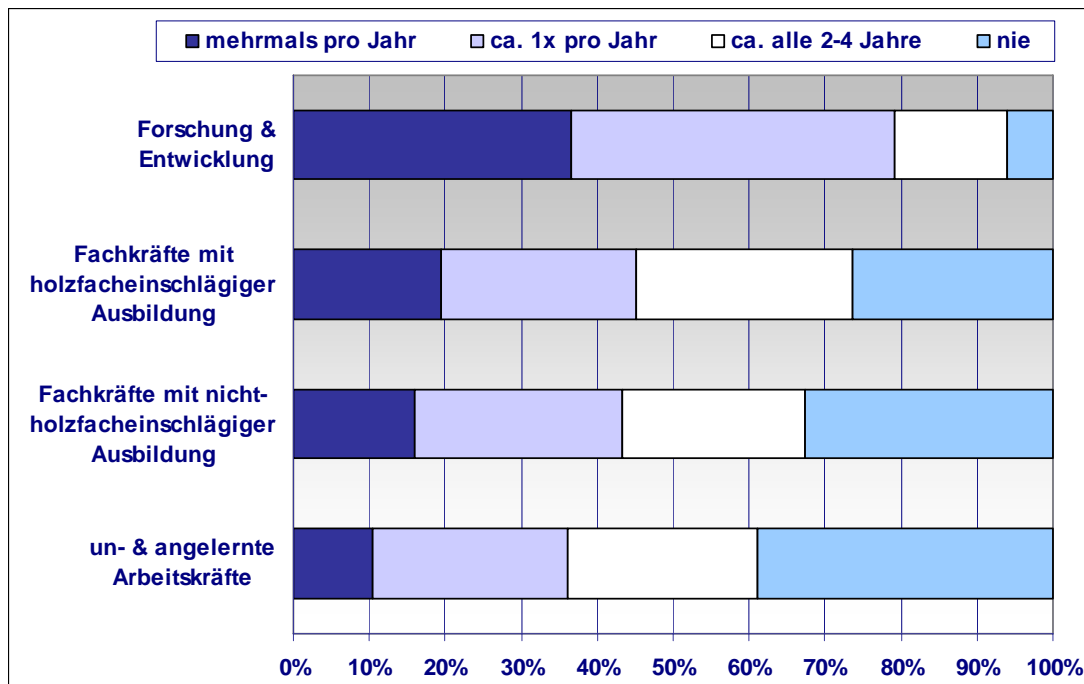
Anhand der folgenden Abbildungen (vgl. Abb. 99 bis 102) wird das **Ausmaß von Weiterbildungsmaßnahmen im Vergleich zwischen den Beschäftigtengruppen** in der Produktion sowie in Forschung und Entwicklung sichtbar. Lernen am Arbeitsplatz ist insgesamt betrachtet nach der Häufigkeit der Inanspruchnahme die wichtigste Weiterbildungsform, gefolgt von der Einschulung durch Produkthersteller und Lieferanten. Generell weniger häufig nehmen Beschäftigte an Schulungen, insbesondere an firmeninternen Trainingsmaßnahmen durch externe Weiterbildungsanbieter, teil.

Abb. 99: Lernen am Arbeitsplatz: Häufigkeit der Inanspruchnahme dieser Weiterbildung durch die Beschäftigten in der Produktion sowie in F&E



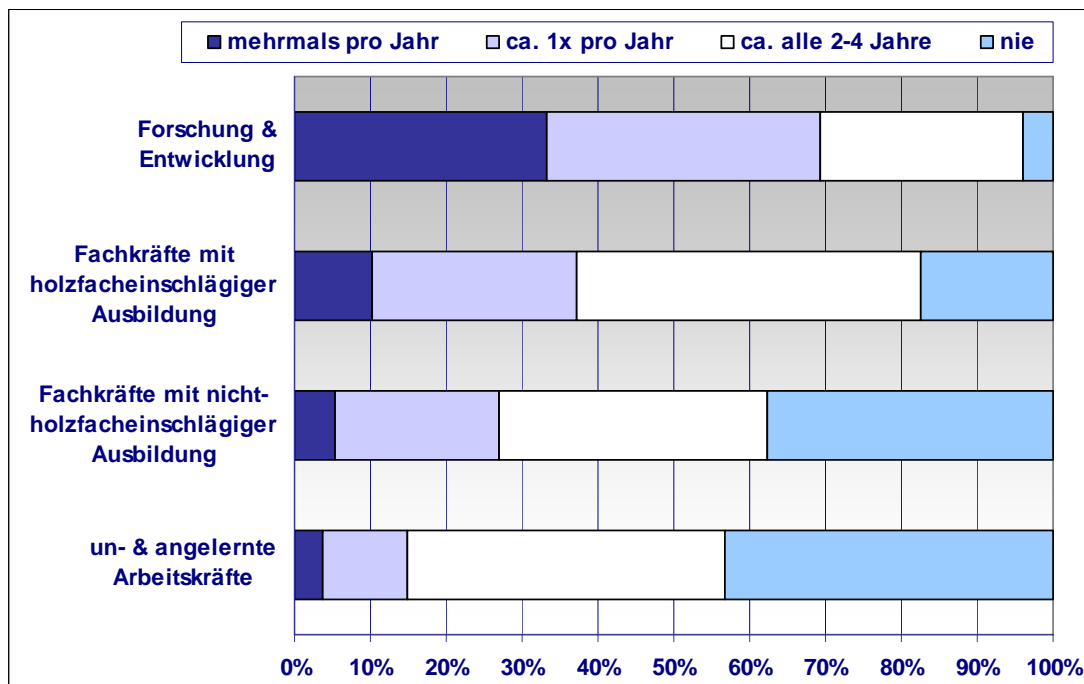
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 100: Einschulung durch Produkthersteller und Lieferanten: Häufigkeit der Inanspruchnahme dieser Weiterbildung durch die Beschäftigten in der Produktion sowie in F&E



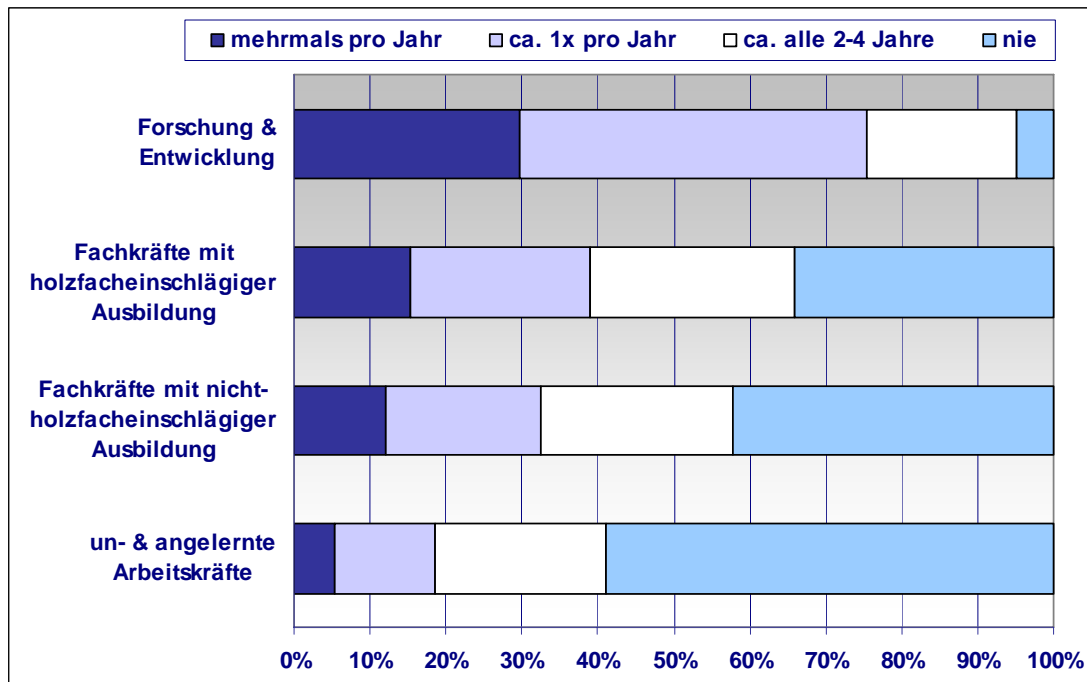
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 101: Teilnahme an firmeninternen Schulungen durch externe Anbieter: Häufigkeit der Inanspruchnahme dieser Weiterbildung durch die Beschäftigten in der Produktion sowie in F&E



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 102: Teilnahme an externen Kursen und Seminaren: Häufigkeit der Inanspruchnahme dieser Weiterbildung durch die Beschäftigten in der Produktion sowie in F&E

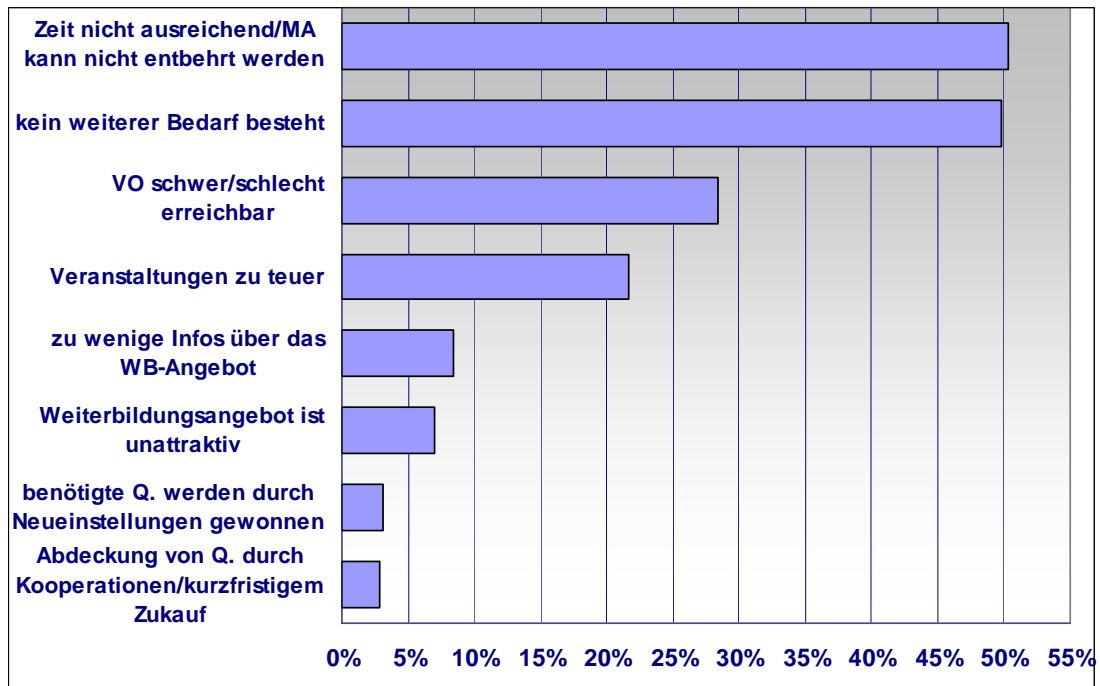


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Analysiert man die Weiterbildungsform sowie die Häufigkeit der Inanspruchnahme nach der **Unternehmensgröße**, so zeigt sich, dass Mittelbetriebe zwischen 50 und 249 Beschäftigte am häufigsten Weiterbildung anbieten. Dies ist sowohl für alle Beschäftigtengruppen als auch für alle Formen der Weiterbildung gültig. Kleinst- und Kleinbetriebe (mit bis zu 49 Mitarbeitern) haben erwartungsgemäß den geringsten Anteil.

Gefragt nach den **Gründen für die Nicht-Teilnahme an zusätzlichen Weiterbildungsaktivitäten**, verweisen 50 % der Betriebe darauf, dass kein weiterer Bedarf dazu besteht (vgl. Abb. 103). Demnach reichen die derzeit vorhandenen Maßnahmen aus. Ebenfalls die Hälfte der Unternehmen gibt zeitliche Probleme als Hinderungsgrund für die Inanspruchnahme zusätzlicher Weiterbildungsmaßnahmen an. Die Mitarbeiter könnten für weitere Aktivitäten nicht freigestellt werden. Die schlechte Erreichbarkeit des Veranstaltungsortes führen rund 25 % der Betriebe als Grund an. Ähnlich viele verweisen auf die hohen Kosten. Alle anderen Gründe treffen nur für eine Minderheit (weniger als 10 %) der Unternehmen zu.

Abb. 103: Gründe für die Nicht-Teilnahme an zusätzlichen Weiterbildungsmaßnahmen nach Anzahl der Nennungen in Prozent



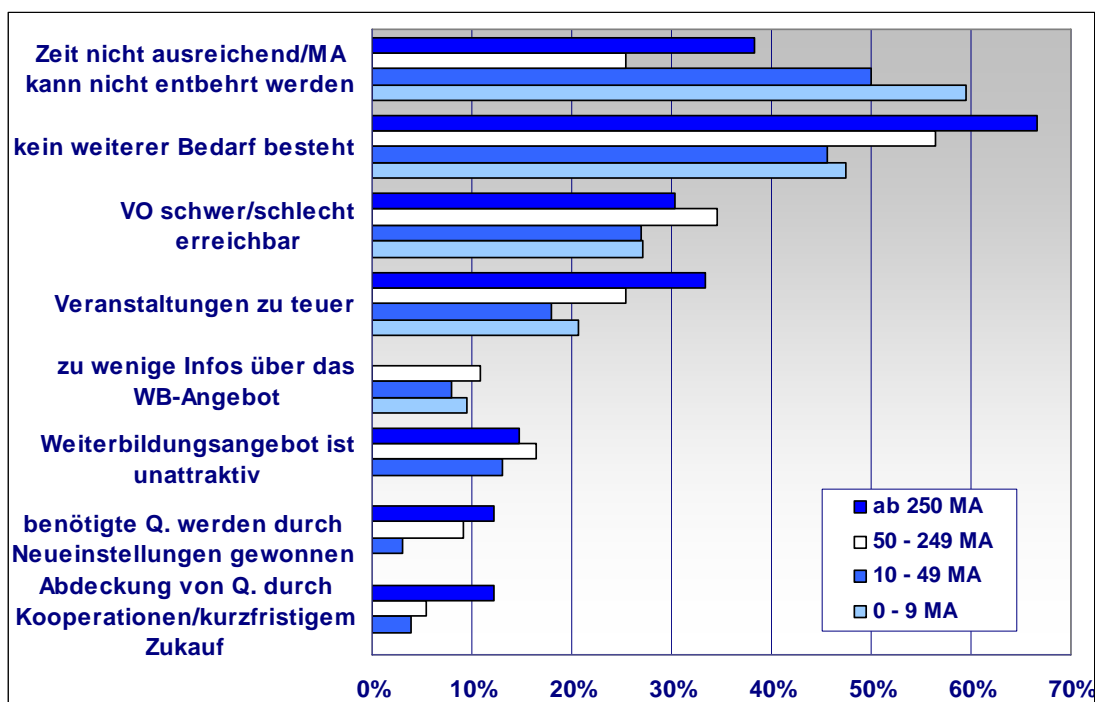
Anmerkungen: Mehrfachantworten möglich. MA = Mitarbeiter, VO = Veranstaltungsort, WB = Weiterbildung, Q = Qualifikationen

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Interessante Ergebnisse liefert auch die Darstellung der angeführten Gründe nach der **Unternehmensgröße** (vgl. Abb. 104). Daraus wird ersichtlich, dass ab einer Unternehmensgröße von 50 Mitarbeitern Betriebe primär keinen Weiterbildungsbedarf orten. Bei Kleinunternehmen sind es dagegen die fehlenden zeitlichen Ressourcen, die ein Hindernis für die Ausweitung der Weiterbildungsaktivitäten darstellen.



Abb. 104: Gründe für die Nicht-Teilnahme an zusätzlichen Weiterbildungsmaßnahmen nach der Unternehmensgröße in %



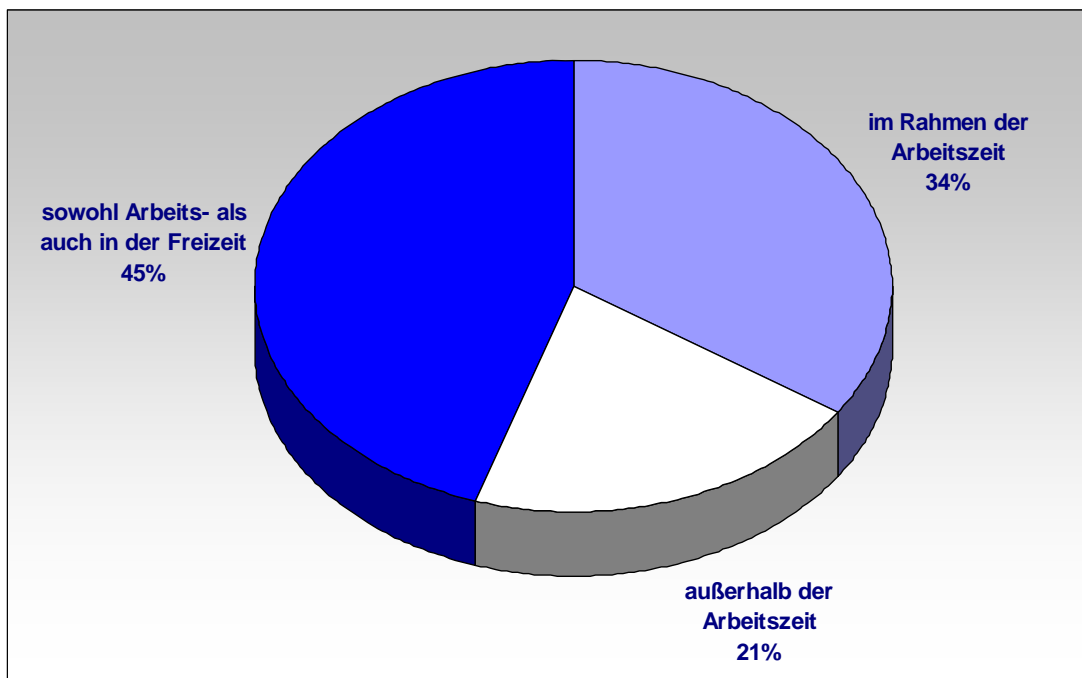
Anmerkungen: Mehrfachantworten möglich. MA = Mitarbeiter, VO = Veranstaltungsort, WB = Weiterbildung, Q = Qualifikationen

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Hinsichtlich der **Zeiten** finden Weiterbildungsveranstaltungen überwiegend während der Arbeitszeit statt (vgl. Abb. 105). Im Durchschnitt erfolgt Weiterbildung in einem Drittel der Unternehmen zur Gänze, in weiteren 45 % zumindest zum Teil während der Arbeitszeit. In den übrigen Betrieben finden die Maßnahmen außerhalb der Dienstzeiten statt. Die zeitliche Verteilung ist abhängig von der **Unternehmensgröße** (vgl. Abb. 106). Da es für Kleinbetriebe schwieriger ist, Mitarbeiter während der Arbeitszeit zu entbehren (vgl. auch Abb. 104), besuchen Arbeitskräfte in 25 % der Unternehmen Weiterbildungsveranstaltungen ausschließlich außerhalb der Dienstzeit. In Großbetrieben werden hingegen alle Veranstaltungen zumindest zum Teil auch während der Arbeitszeit besucht.

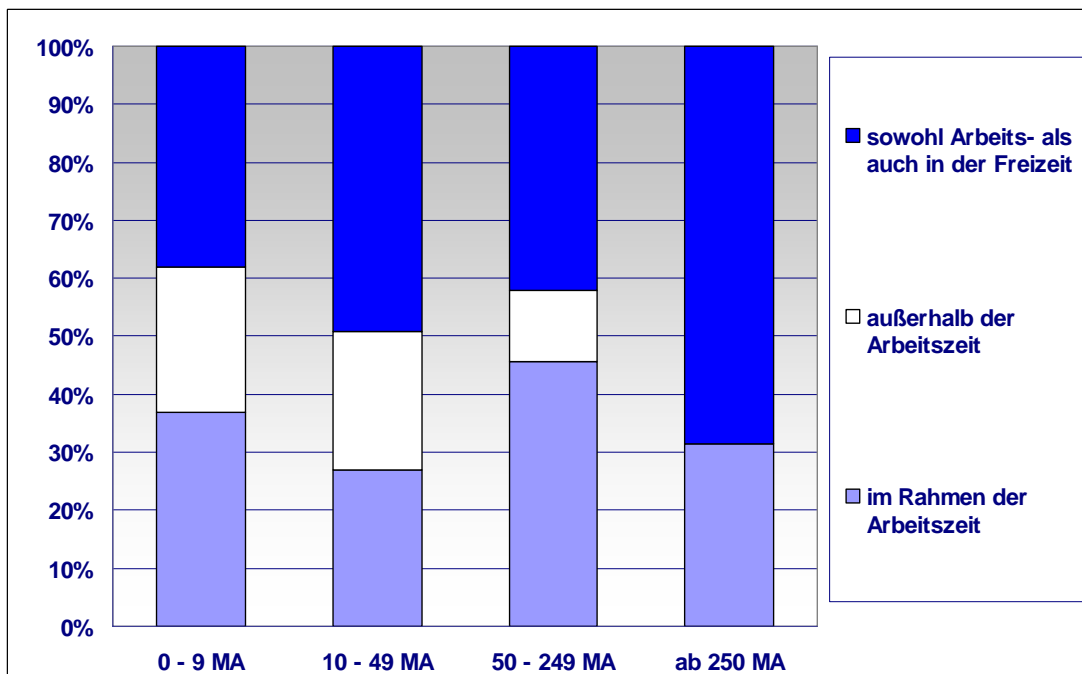
Neben *time sharing* Lösungen für Weiterbildungsaktivitäten gibt es auch *cost sharing* Angebote (vgl. Abb. 107). In 14 % der Betriebe werden die direkten **Kosten** (dh. Kurskosten) zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer geteilt. Die Mehrheit der Unternehmen gibt jedoch an, die Kosten zur Gänze zu tragen. Lediglich in 7 % der Betriebe tragen die Arbeitnehmer die gesamten Kosten. Aus Sicht der **Unternehmensgröße** handelt es sich dabei primär um Kleinbetriebe (vgl. Abb. 107).

Abb. 105: Zeitliche Verteilung der Weiterbildungsveranstaltungen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

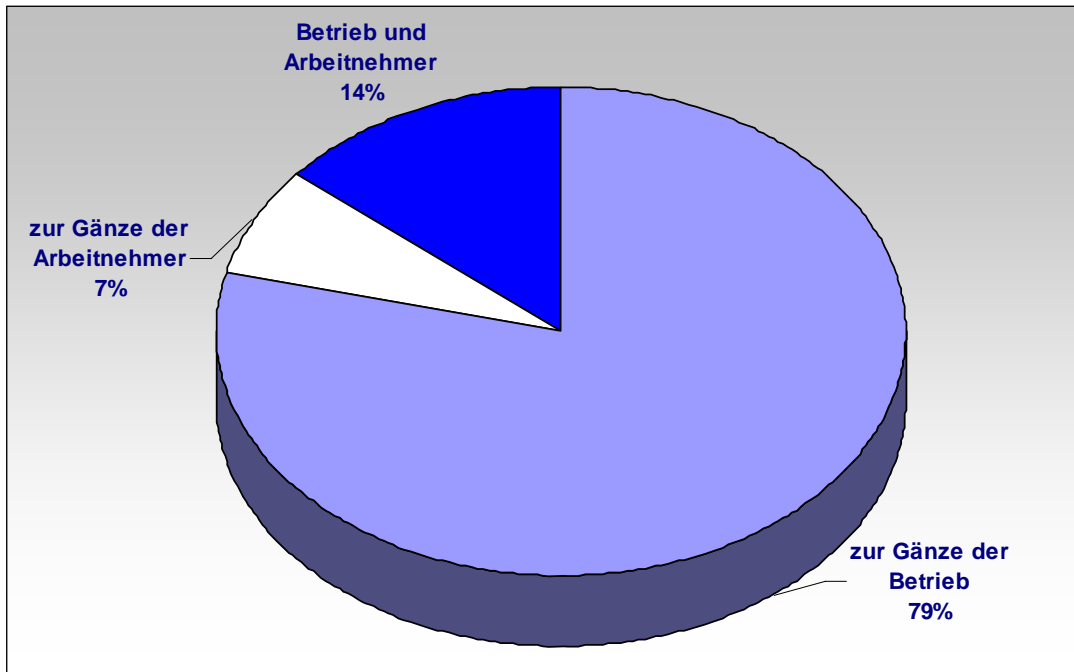
Abb. 106: Zeitliche Verteilung der Weiterbildungsveranstaltungen nach der Unternehmensgröße



Anmerkung: MA = Mitarbeiter

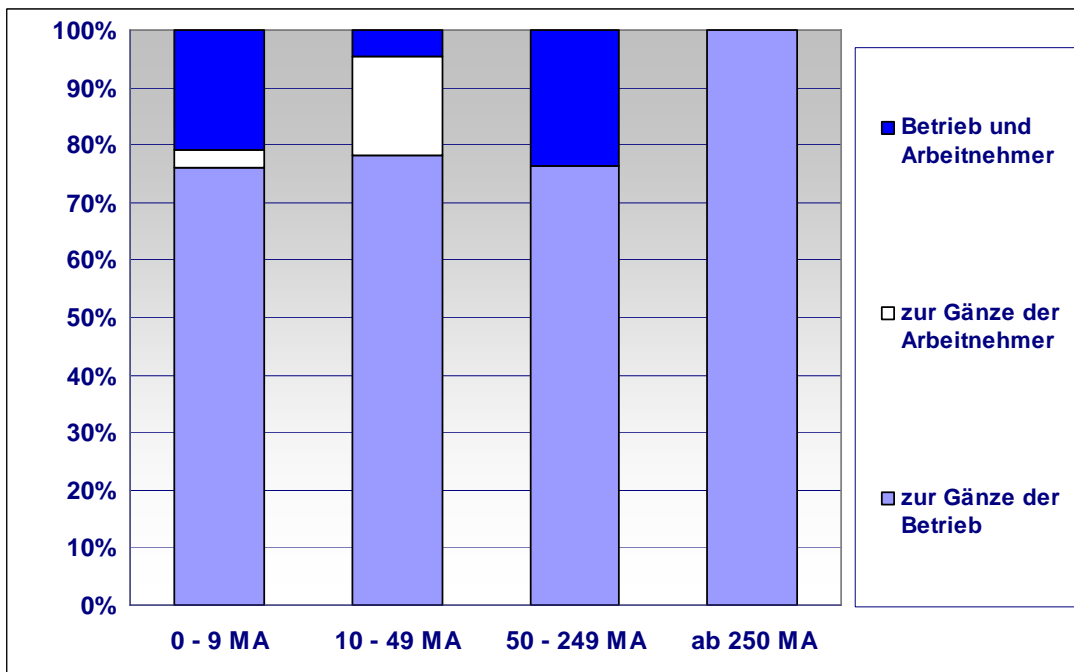
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 107: Verteilung der direkten Weiterbildungskosten



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 108: Verteilung der direkten Weiterbildungskosten nach der Unternehmensgröße



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Eine offene Frage bezog sich auf die **Inhalte von Weiterbildungsmaßnahmen**, die aus Sicht der Betriebe für die Mitarbeiter im Produktionsbereich sowie in der Forschung und Entwicklung von besonderem Interesse sind.

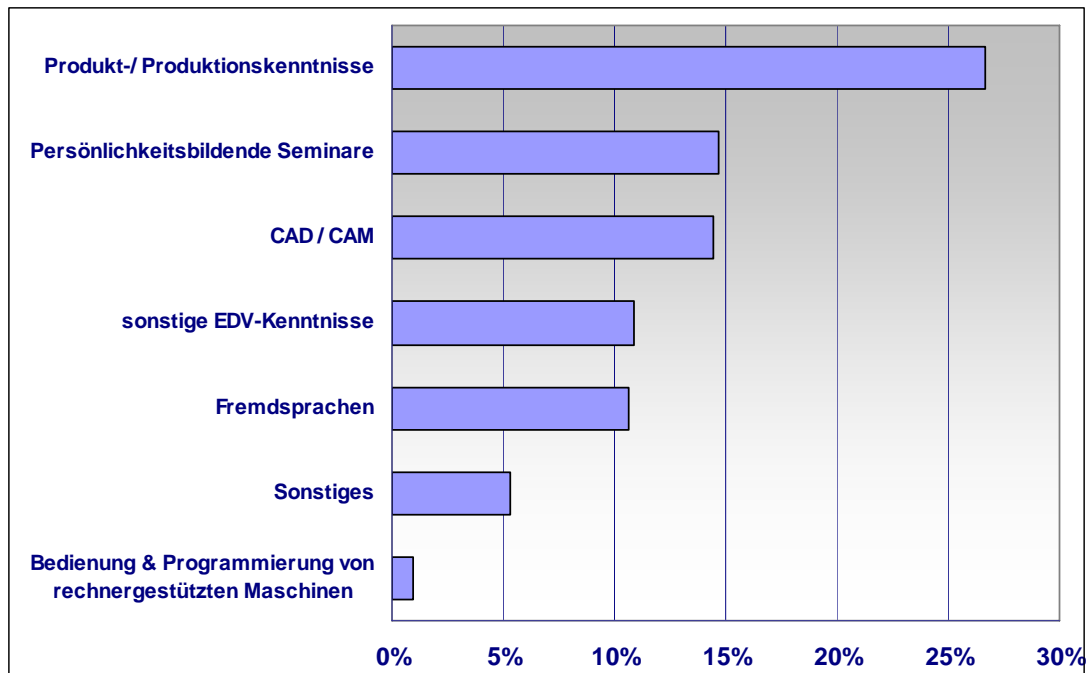
Primär wurden dabei Weiterbildungsinhalte genannt, die **Produkt- bzw. Produktionskenntnisse** betreffen (vgl. Abb. 109). Konkret angeführt wurden: Bedienung und Wartung von Maschinen, Maschinenkenntnisse, Neuheiten bei Arbeitsmitteln und Werkstoffen, das Schärfen von Werkzeugen, die spanabhebende Fertigung, Kurse zur Schlägerung/Holzaufarbeitung sowie Verarbeitung und Beschaffenheit der Produkte, Holzartenbestimmung, Holzeigenschaften/-qualität, Holzmessen & Sortieren, Rundholz- und Schnittholzsortierung, Holz Trocknung. Inhalte, die schwerpunktmäßig auf Qualität abzielen, wurden ebenfalls erwähnt: Qualitätsdenken, der Kontinuierliche Verbesserungsprozess, Qualitätssortierung, Qualitätsstandards, Zertifizierung. Eher übergeordnete Inhalte betreffen den Produktionsablauf, die *Lean Production*, Holztechnik, Kunststofftechnik und Spritzgusstechnik.

Das Interesse an **CAD- und CAM-Weiterbildungsinhalten** ist in etwa gleich groß wie jenes an **persönlichkeitsbildenden Seminaren**. Inhaltlich interessant sind aus Sicht der Betriebe dabei vor allem Seminare im Bereich Teamfähigkeit, Kommunikationstraining, Moderationstraining, Konfliktlösung und Mitarbeiterführung. Weiters wurden auch Motivationstraining, effektives Arbeiten und Zeitmanagement angeführt.

Obwohl **Fremdsprachenkenntnisse** eine zum Teil eher geringe Bedeutungsbewertung erfahren haben, ist das Interesse an Weiterbildung in diesem Bereich sehr hoch. Primär geht es dabei um Englisch, aber auch Italienisch, Spanisch und Französisch sind gefragt. Vereinzelt werden auch Ostsprachen genannt. Das Interesse an Fremdsprachenweiterbildung kommt in erster Linie von Großbetrieben, unter denen nahezu jedes zweite Unternehmen diesen Bereich als interessanten Weiterbildungsinhalt einstuft (vgl. Abb. 110).

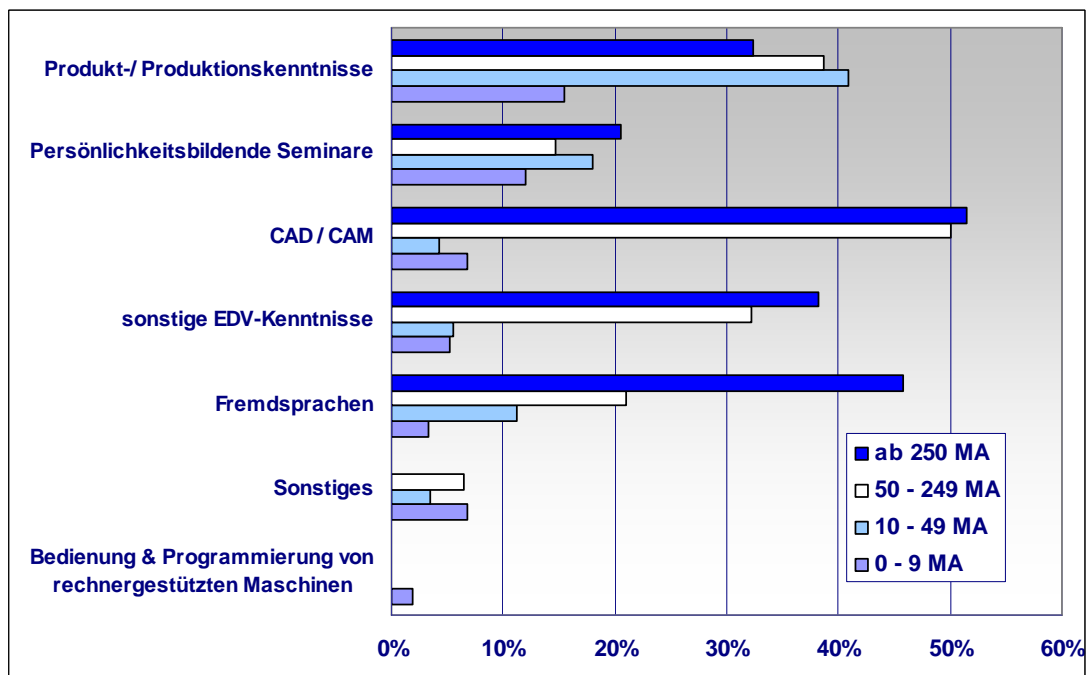
Die Vermittlung von **EDV-Kenntnissen** (Standardsoftware, firmenspezifische Software, SAP) im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen stößt ebenfalls auf großes Interesse. Im Gegensatz dazu kommt der **Bedienung und Programmierung von rechnergestützten Maschinen** eine geringere Rolle zu. Diese Kenntnisse werden von den Unternehmern vielfach als Eingangsqualifikationen vorausgesetzt. Die Analyse der Lernorte hat auch gezeigt, dass diese Kenntnisse primär im Rahmen der Erstausbildung erworben werden.

Abb. 109: Besonders interessante Inhalte für Weiterbildungsmaßnahmen von Mitarbeitern in der Produktion sowie in F&E



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Abb. 110: Besonders interessante Inhalte für Weiterbildungsmaßnahmen von Mitarbeitern in der Produktion sowie in F&E nach der Unternehmensgröße

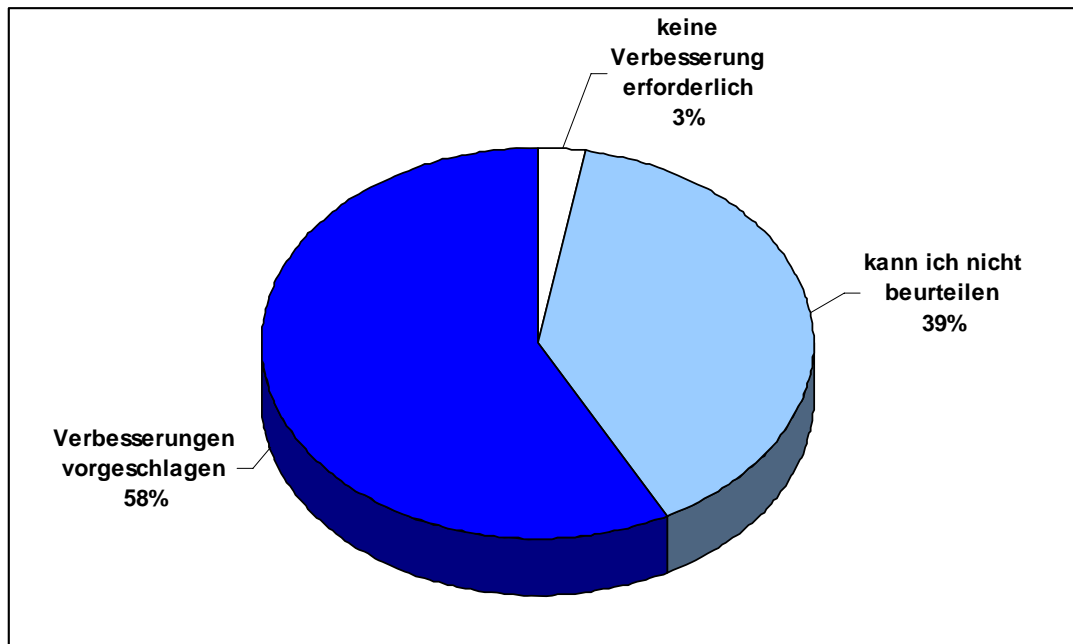


Anmerkung: MA = Mitarbeiter

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

Die abschließende Frage beschäftigte sich mit den **Verbesserungserfordernissen** im Hinblick auf das Weiterbildungsangebot. Knapp 60 % der Betriebe orten Verbesserungspotenzial im Weiterbildungsangebot. Eine Minderheit von 3 % zeigt sich mit den angebotenen Aktivitäten zufrieden. Nahezu zwei Fünftel der Betriebe können das Angebot jedoch nicht beurteilen.

Abb. 111: Verbesserungserfordernisse im Weiterbildungsangebot für Mitarbeiter in der Produktion sowie in Forschung und Entwicklung



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2007, gewichtete Werte

In den Verbesserungsvorschlägen, die von den Unternehmen genannt wurden, wird zum einen eine Erhöhung der Anzahl an fach- und branchenspezifischen Kursen (zB Säge-, Schleif-, Sortierkurse sowie Kurse zu Holzqualität und Rohstoffen, Produktverarbeitung und Produktbeschaffenheit) gefordert. Zum anderen werden auch nicht-holzspezifische Kursinhalte angeregt, etwa Kursangebote zur Bedienung, Programmierung und Wartung von rechnergestützten Maschinen sowie zu Produktionsablauf und Qualitätsverbesserung.

Einige Betriebe plädieren zudem für eine Senkung der Kurskosten sowie generell für eine Verbesserung der Informationslage über das Weiterbildungsangebot.

Ein Unternehmen regt darüber hinaus an, den Staplerführerschein in der Berufsschule als festen Ausbildungsbestandteil zu etablieren.

### 3. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Aus den Ergebnissen der gemachten **Status quo Analyse der Erstausbildung** (vgl. Kap. 1) und den gewonnenen Erkenntnissen im Rahmen der **Unternehmensbefragung** (vgl. Kap. 2) lassen sich Empfehlungen ableiten, die Impulse für die Umsetzung vorausschauender **Maßnahmen zur Optimierung der Bereiche Bildung und Qualifizierung** für die Holzindustrie geben können. Diese Empfehlungen betreffen den gesamten Bildungsbereich – von der Sekundarstufe bis zur Weiterbildung.

#### Allgemeine Trends und Entwicklungen

Bedingt durch den **demografischen Wandel** wird der Anteil der jungen Altersgruppe, dh. der 14- bis 29-Jährigen, an der Bevölkerung (vgl. Abb. 15 und 16) und damit am Erwerbspotenzial (vgl. Abb. 2) sukzessive zurückgehen. Dies bedeutet in weiterer Folge, dass immer weniger Jugendliche auf den Arbeitsmarkt kommen werden. Gleichzeitig wird der Anteil der über 50-Jährigen sowohl an der Bevölkerung als auch am Erwerbspotenzial zunehmen (vgl. Abb. 3). Von dieser Entwicklung, die nicht nur die Holzindustrie sondern die Gesamtwirtschaft betrifft, werden vielfältige Einflüsse auf die Bereiche Bildung und Qualifizierung ausgehen. Diesem Trend gilt es, vorausschauend zu begegnen und durch entsprechende Maßnahmen sowohl im Bereich der **Erstausbildung** als auch im Bereich der **Weiterbildung** entgegenzuwirken.

#### Erstausbildung

*Sekundarstufe I: Hauptschule, AHS-Unterstufe, Polytechnische Schule*

- ▶ Im „Wettbewerb um die besten Köpfe“ empfiehlt es sich, möglichst frühzeitig mit der Nachwuchssuche zu beginnen. Vor allem für die Rekrutierung künftiger Lehrlinge<sup>24</sup> bieten sich dafür **Kooperationen mit Bildungseinrichtungen der unteren Sekundarstufe**, dh. mit Hauptschulen, der AHS-Unterstufe sowie mit Polytechnischen Schulen, an. Zwar arbeiten nach den Ergebnissen der Unternehmensbefragung mehr als die Hälfte aller Betriebe der Holzindustrie zumindest gelegentlich mit Polytechnischen Schulen zusammen (vgl. Abb. 92), dennoch gibt es hier noch beträchtliches Potenzial, vor allem seitens der Kleinst- und Kleinbetriebe (vgl. Abb. 93).

---

<sup>24</sup>) Für nähere Informationen über Möglichkeiten der Rekrutierung von Lehrlingen vgl. „Rekrutierungshilfe: Wie gewinne ich Lehrlinge? Wien: ibw 2002“: <http://www.ausbilder.at/pdf/rekrutierungshilfe.pdf>.

- ▶ Als eine mögliche Form der Kooperation auf dieser Bildungsebene können **berufspraktische Tage** in Betracht gezogen werden. Bei dieser häufig als Schnupperlehre bezeichneten Art der Zusammenarbeit mit Schulen erhalten Schüler erste Einblicke in den realen Arbeitsalltag. Unternehmen haben damit die Möglichkeit, potenzielle Nachwuchskräfte kennen zu lernen und eine erste Vorauswahl zu treffen. Seit 1. Jänner 2005 gibt es neben der „klassischen Schnupperlehre“ im Rahmen der berufspraktischen Tage auch die so genannte „Individuelle Berufsorientierung“<sup>25</sup>, die es Schülern von Abschlussklassen der Sekundarstufe I nach entsprechendem Ansuchen ermöglicht, zusätzlich fünf Tage zu Berufsorientierungszwecken vom Unterricht fernzubleiben. Damit steht ihnen und auch den Unternehmen noch mehr Zeit zum gegenseitigen Kennenlernen zur Verfügung.
- ▶ Neben der Schnupperlehre gibt es noch weitere Möglichkeiten der „Realbegegnung“, dh. der Begegnung mit der Arbeitswelt, die Unternehmen anbieten können, um das Interesse an einer Beschäftigung in der Holzindustrie zu wecken. So können beispielsweise Schulklassen für **Betriebserkundungen**<sup>26</sup> eingeladen oder **Tage der offenen Tür** für Schüler und Eltern veranstaltet werden. Eltern beeinflussen ganz wesentlich die Bildungs- und Berufswahl ihrer Kinder, sodass es ratsam ist, sie in Berufsinformationsaktivitäten mit einzubeziehen. Unternehmensvertreter können aber auch **in Schulen gehen**, um zB im Rahmen des Berufsorientierungsunterrichts vom Arbeitsalltag zu erzählen.
- ▶ Es empfiehlt sich zudem verstärkt mit **Lehrern** zu kooperieren. Dies gilt insbesondere für Berufsorientierungslehrer, die ihre Schüler auf die Berufswelt vorbereiten und damit – neben den Eltern – wesentlich zu Bildungs- und Berufswahlentscheidungen beitragen. Für sie als Multiplikatoren ist es wichtig, Einblicke in den realen Arbeitsalltag zu erhalten. Selbiges trifft auch auf Fachlehrer des Fachbereichs „Bau/Holz“ in Polytechnischen Schulen zu. Um ihren Unterricht praxisnah zu gestalten, ist es erforderlich, aktuelle Informationen aus der Holzindustrie zu halten. Möglichkeiten der Zusammenarbeit mit Lehrern bestehen beispielsweise in Form von **Betriebsbesuchen, Betriebspraktika** oder **regelmäßigen Informationstreffen**.
- ▶ All diese Maßnahmen dienen nicht nur der leichteren Gewinnung und Rekrutierung von Nachwuchskräften, sie helfen auch mit, die Holzindustrie bekannter zu machen und sie nach außen hin positiv zu positionieren. Regelmäßige **Imagepflege** ist Voraussetzung dafür, als Arbeitgeber attraktiv zu bleiben, um trotz Demografie be-

---

<sup>25</sup>) Vgl. <http://ris1.bka.gv.at/authentic/findbgbl.aspx?name=entwurf&format=html&bgblnr=BGBI.%20I%20Nr.%20172/2004>.

<sup>26</sup>) Für nähere Informationen über Betriebserkundungen vgl. „Betriebserkundungen: Ein Leitfaden für Betriebe, Lehrer und Schüler. Wien: ibw 2003“: <http://www.ausbilder.at/pdf/betriebserkundungen.pdf>.



dingtem Rückgang an Jugendlichen ausreichend Interessenten für die Holzindustrie zu gewinnen.

*Sekundarstufe II: Lehre, berufsbildende mittlere Schule (Fachschule), berufsbildende höhere Schule (zB HTL)*

- ▶ Die Teilnehmer- und Absolventenzahlen in holzfacheinschlägigen Bildungseinrichtungen sind seit Jahren rückläufig, vor allem in der Fachschule und der Lehre (vgl. Abb. 6, 13 und 21). Um trotz demografischer Veränderungen einen ausreichend großen Pool an neuen Arbeitskräften zu erhalten, ist es unerlässlich, die **Attraktivität der holzfacheinschlägigen Ausbildungen zu erhöhen**.
- ▶ Dies trifft insbesondere auf die Lehrlingsausbildung zu, die im Zeitverlauf quantitativ am stärksten zurückgegangen ist. Der Lehr(- bzw. Fachschul-)abschluss spielt eine bedeutende Rolle in der Qualifikationsstruktur der Unternehmen (vgl. Abb. 35), vor allem im Bereich der Produktion (vgl. Abb. 38). Holzfacheinschlägig ausgebildete Produktionskräfte setzen sich fast ausschließlich aus Lehr(- bzw. Fachschul-)absolventen zusammen. Um dem mittel- bis langfristig absehbaren Mangel an Fachkräften entgegenzuwirken, wäre es für die Unternehmen der Holzindustrie daher empfehlenswert, sich **stärker in der Lehrlingsausbildung zu engagieren** und wieder bzw. mehr Lehrlinge auszubilden.
- ▶ Eine Erhöhung der Ausbildungsleistung kann zudem mithelfen, **Rekrutierungsschwierigkeiten abzufedern**. Die Ergebnisse der Unternehmensbefragung haben gezeigt, dass Lehrbetriebe wesentlich geringere Probleme bei der Suche nach qualifiziertem Fachpersonal haben als Nicht-Lehrbetriebe (vgl. Abb. 63 und 73). Die Lehrlingsausbildung trägt daher maßgeblich zur Sicherung des Fachkräftenachwuchses bei und wirkt der generell schwieriger gewordenen Lage bei der Rekrutierung von neuem Personal entgegen.
- ▶ Die Schaffung des neuen **Modullehrberufes Holztechnik** könnte zur Erhöhung der **Attraktivität des Lehrangebotes** sowohl unter Jugendlichen als auch bei den Unternehmen führen. Es empfiehlt sich, die Einführung dieses Lehrberufes durch entsprechende **Werbemaßnahmen** zu begleiten, um auf die Möglichkeit der Ausbildung aufmerksam zu machen. Generell könnte das Lehrangebot der Holzindustrie stärker bekannt gemacht werden, etwa durch zielgruppengerecht gestaltete Broschüren, durch einen Lehrberufsfilm oder einer Informationswebsite. Diese Materialien könnten in Schulen oder in den Berufsinformationszentren der Wirtschaftskammern bzw. des Arbeitsmarktservice zur Verfügung gestellt werden.

- ▶ **Lehre und Matura-Kombinationsmodelle** könnten ebenfalls Anreize bieten, eine holzfacheinschlägige Lehre zu absolvieren. Unternehmen der Holzindustrie könnten dafür mit berufsbildenden höheren Schulen oder Weiterbildungseinrichtungen zusammenarbeiten, um ihren Lehrlingen die Möglichkeit anzubieten, sich neben der Lehre auf die Berufsreifeprüfung vorzubereiten bzw. Teilprüfungen abzulegen.<sup>27</sup>
- ▶ Generell empfiehlt es sich, **Zusatzleistungen**, die Firmen im Bereich der Lehre erbringen, etwa spezielle Seminare, Lehrlingsprojekte, Auslandsaufenthalte etc., verstärkt als Werbung für die Gewinnung neuer Lehrlinge einzusetzen.<sup>28</sup> Dies könnte dazu beitragen, das Interesse für eine holzfacheinschlägige Lehre zu erhöhen.
- ▶ Die Attraktivität der **schulischen Angebote holzfacheinschlägiger Ausbildungsrichtungen** könnte ebenso verbessert werden. Zwar ist die Zahl der HTL-Schüler in den letzten 20 Jahren signifikant gestiegen, der Anteil der Fachschülern ist jedoch zurückgegangen (vgl. Abb. 6). Ein weiterer „Schülerschwund“ könnte durch eine verstärkte Zusammenarbeit mit Schulen der Sekundarstufe I (vgl. oben) erreicht werden, um das Interesse von Schülern für diesen Schultyp zu wecken.
- ▶ Im Allgemeinen empfiehlt sich auch auf dieser Bildungsebene, das Ausmaß der **Kooperationen mit (holzfacheinschlägigen) Schulen** vor Ort auszuweiten. Die betrifft insbesondere die Fachschule, zu der Firmen von allen Bildungseinrichtungen auf den Sekundarstufen I und II am wenigsten häufig Kontakt haben (vgl. Abb. 92). So wäre es beispielsweise möglich, **Praktikumsplätze** für Fachschüler, aber auch für HTL-Schüler anzubieten. Über Praktika lässt sich auch eine erste Vorauswahl an möglichen Nachwuchskräften treffen.
- ▶ Auf die **positiven Nebeneffekte von Schule-Wirtschaft-Kooperationen** wurde bereits hingewiesen (vgl. oben, Sekundarstufe I): leichtere Rekrutierung, Erhöhung des Bekanntheitsgrades in der Region, Verbesserung des Images, Steigerung der Attraktivität als Arbeitgeber. Um solche Kooperationen zu fördern, können auch so genannte **Bildungscluster** gebildet werden. Bei dieser von der Wirtschaftskammer Österreich und dem Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur gegründeten Initiative geht es darum, die Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und Schulen zu fördern.<sup>29</sup> Das Bildungscluster-Büro, das in der Wirtschaftskammer angesiedelt ist, fungiert dabei als Impulsgeber und unterstützt den Start sowie die

---

<sup>27</sup>) Für eine kleine Auswahl an Kombinationsmodellen vgl. „Von der Lehre zur postsekundären Bildung: Eine Studie und Modelle zur Durchlässigkeit im österreichischen Bildungssystem.“ Wien: ibw 2007.

<sup>28</sup>) Vgl. dazu auch die *good practice* Sammlung aus den „Fit for Future“-Einsendungen: <http://www.ausbilder.at/ausbilder/htm/g/g1.htm>. Für mehr Informationen zu „Fit for Future“ vgl. [www.ibw.at/fitforfuture](http://www.ibw.at/fitforfuture).

<sup>29</sup>) Vgl. [www.bildungscluster.at](http://www.bildungscluster.at)

weitere Entwicklung von Schule-Wirtschaft-Kooperationen durch Beratung und organisatorisches Know-how.

- ▶ Wesentlich erscheint auch eine verstärkte **Kooperation mit den Lehrern** (holzfacheinschlägiger) Schulen. Eine Intensivierung der Kontakte wird nach Auskunft einiger befragter Lehrer auch erwünscht (vgl. Kap. 1.6). Direkte Einblicke in die Praxis sind für Lehrer erforderlich, um den Unterricht möglichst nah am realen Wirtschaftsgeschehen zu orientieren.
- ▶ Dies ist umso wichtiger, als Lehrpläne in Österreich so genannte Rahmenlehrpläne sind, die eine teilautonome Gestaltung des Unterrichts vorsehen. Der gewährte Handlungsspielraum ermöglicht es Lehrern, die Inhalte ihres Unterrichts an die Erfordernisse der Praxis anzupassen. Durch die Zusammenarbeit mit Lehrern können Firmen **Inhalte und Unterrichtsschwerpunkte mitgestalten**. Dabei kann speziell auf regionale Besonderheiten Rücksicht genommen werden. Um Lehrer mit aktuellen Informationen aus der Holzindustrie zu versorgen, sind **regelmäßige Austausche** erforderlich, etwa im Rahmen von Betriebsbesuchen, Praktika, Informationsnachmittagen, Jour fixen etc.
- ▶ In die **Gestaltung von Rahmenlehrplänen** kann ebenfalls Einfluss genommen werden. Über das Begutachtungsverfahren können sich Firmen direkt bzw. über den Fachverband einbringen und ihre Meinung zu den vorgeschlagenen Curricula darlegen. Entsprechendes Engagement in diesem Bereich kann verhindern, dass das Bildungsangebot den Anforderungen der Wirtschaft hinterherhinkt. Zukünftigen technologischen und arbeitsorganisatorischen Trends, etwa der weiter fortschreitenden Automatisierung, dem verstärkten Computereinsatz bei Arbeits- und Produktionsabläufen sowie der Zunahme von Teamarbeit (vgl. Abb. 87) soll in den Lehrplänen entsprechend Rechnung getragen werden. Anregungen dazu können Unternehmen bei der Lehrplangestaltung, aber auch im direkten Kontakt mit Lehrern für die Umsetzung im Unterricht einbringen.
- ▶ Die Unternehmensbefragung hat gezeigt, dass eine Reihe von Kompetenzen primär im Rahmen der Erstausbildung erworben werden, so zB betriebswirtschaftliches Know-how, EDV- und Fremdsprachenkenntnisse sowie holzfacheinschlägige Kenntnisse (vgl. Abb. 75, 77, 79, 81 und 83). Daher ist es gerade in Bezug auf diese Kompetenzen erforderlich, **Schulen Rückmeldungen über aktuelle Anforderungen seitens der Wirtschaft zu geben**. Damit soll gewährleistet werden, dass der Fachkräftenachwuchs mit jenem Repertoire an Kompetenzen in den Arbeitsmarkt einsteigt, die dieser auch verlangt.

*Tertiärstufe: Fachhochschule, Universität*

- ▶ Möglichkeiten der **Kooperationen mit Einrichtung der tertiären Bildungsebene**, dh. mit Fachhochschulen und Universitäten, werden von den Unternehmen der Holzindustrie am wenigsten häufig genutzt (vgl. Abb. 92). Zwar machen die Absolventen dieser Bildungseinrichtungen lediglich 4 % der Beschäftigten aus (vgl. Abb. 35), dennoch ließe sich auch in diesem Bereich die Zusammenarbeit intensivieren. Nur rund 10 % der Unternehmen sind in Projekte mit Hochschulen involviert oder kooperieren mit Studierenden im Rahmen von Diplomarbeiten oder Dissertationen (vgl. Abb. 94).
- ▶ **Studienpläne** können ebenfalls **mitgestaltet** werden, insbesondere an Fachhochschulen. Gerade Fachhochschulen haben ein äußerst praxisorientiertes Akkreditierungsverfahren, bei dem Experten aus dem Fachbereich in alle Verfahrensschritte involviert sind. So gehören Vertreter der Wirtschaft dem Entwicklungsteam des Studienganges an, das das Curriculum erstellt. Weiters sind sie auch Mitglieder des Fachhochschulrates, der als Akkreditierungsbehörde und Qualitätssicherungsinstanz über die Praxisorientierung eines Studienganges entscheidet. Im Rahmen des Akkreditierungsprozesses muss zudem für jeden beantragten Studiengang eine Bedarfs- und Akzeptanzanalyse erstellt werden, bei der potenzielle Arbeitgeber von Absolventen ihre Meinung zum vorgeschlagenen Studiengang abgeben können. Im Fall einer Akkreditierung wird der Trägerorganisation eine Bewilligung von lediglich fünf Jahren erteilt. Innerhalb dieses Zeitraums ist der Studiengang einem Monitoringverfahren durch den Fachhochschulrat ausgesetzt, bei dem Probleme einer mangelnden Praxisorientierung frühzeitig erkannt werden sollen. Auch dabei haben die Vertreter der Wirtschaft entsprechendes Mitspracherecht. Bei der Reakkreditierung wird nochmals die Orientierung des Studienganges an der Praxis evaluiert. Das Begutachterteam, in dem Fachexperten vertreten sind, kann Änderungen in den Studienplänen als Voraussetzung für die Weiterführung des Studienganges verlangen.

## **Weiterbildung**

- ▶ Als Folge der oben skizzierten demografischen Veränderungen wird **berufliche Weiterbildung** zweifelsohne an Bedeutung gewinnen. Für die Zukunft kann man davon ausgehen, dass weniger erstausgebildete Jugendliche auf den Arbeitsmarkt kommen, deren Kompetenzen – einen entsprechend aktuellen Lehrplan und pra-

xisnahen Unterricht vorausgesetzt (vgl. dazu die Empfehlungen im Bereich der Erstausbildung) – den Anforderungen der Wirtschaft entsprechen. Daher werden verstärkt Anstrengungen durch **Anpassungs- und Höherqualifizierungsmaßnahmen** von den bereits Erwerbstätigen erforderlich sein. Gleichzeitig empfiehlt es sich, das Interesse der vorhandenen Jugendlichen für eine holzfacheinschlägige Ausbildung zu wecken (vgl. dazu ebenfalls die Empfehlungen im Bereich der Erstausbildung), verstärkt breitere Zielgruppen, etwa Mädchen oder Jugendliche mit Migrationshintergrund, anzusprechen und die Lehrausbildungsleistung zu intensivieren.

- ▶ Im Zuge der Bedeutungszunahme der Weiterbildung stellt sich auch die Frage der **Anhebung der Weiterbildungsbeteiligung**, speziell für ältere Arbeitnehmer sowie im Segment der formal niedrig qualifizierten Personen. Der Anteil an un- und angelernten Arbeitskräften in der Produktion ist gerade in der Holzindustrie mit 45 % besonders hoch (vgl. Abb. 31 und 34). Gleichzeitig ist diese Beschäftigtengruppe am wenigsten häufig in Weiterbildungsmaßnahmen involviert (vgl. 97 sowie 99 bis 102). Es empfiehlt sich, gerade für diesen Personenkreis verstärkt Anreize zu bieten, sich an Weiterbildung zu beteiligen. Damit könnte nicht nur eine verbesserte Anpassung an aktuelle Qualifikationserfordernisse erreicht sondern auch ein erhöhter Motivationseffekt erzielt werden. Beides könnte sich wiederum positiv auf die Produktivität auswirken.
- ▶ Neben Maßnahmen zur Anpassungsqualifizierung in diesem Beschäftigtensegment wären auch Schritte zur Höherqualifizierung denkbar. Un- und angelernte Arbeitskräfte könnten beispielsweise auf Basis des § 23 (5) des Berufsausbildungsgesetzes im Rahmen der ausnahmsweisen Zulassung zur Lehrabschlussprüfung antreten und damit den **formalen Bildungsabschluss nachholen**. Zu bedenken gilt jedoch, dass sich ein formal höherer Bildungsabschluss auch auf die Entgeltzahlung erhöhend auswirken würde. Diese Kosten sind jedoch jenen Effekten gegenüberzustellen, die durch eine Höherqualifizierung erreicht werden könnten: verbessertes Qualifikationsprofil, höhere Motivation seitens der Mitarbeiter und damit eine höhere Produktivität. Hier obliegt es den Unternehmen, abzuschätzen, ob diese Auswirkungen die erhöhten Kosten kompensieren und sich entsprechende Investitionen in Höherqualifizierungsmaßnahmen lohnen würden.
- ▶ Demografie ist allerdings nur ein Faktor, der Schritte im Bereich Bildung und Qualifizierung erforderlich macht. Von wahrscheinlich größerer Bedeutung sind technologische Entwicklungen sowie Internationalisierungs- und Globalisierungstrends. Vor diesem Hintergrund erscheint **Lebenslanges Lernen** als eine *conditio sine qua*

non, um den mannigfaltigen Veränderungen und Herausforderungen am Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft hinsichtlich qualifikationsspezifischer Aspekte adäquat begegnen zu können.

- ▶ Betriebe können dem Konzept des Lebenslangen Lernens durch eine entsprechend **vorausschauende Personalentwicklung** Rechnung tragen. Eine Reihe von Kompetenzen werden nach den Ergebnissen der Unternehmensbefragung häufig im Rahmen der Weiterbildung erworben bzw. verstärkt, insbesondere von Mitarbeitern im Bereich Forschung und Entwicklung (vgl. Abb. 75, 77, 79, 81 und 83). Eine gezielte **Kooperation mit Weiterbildungsanbietern** könnte die Organisation von Bildungsmaßnahmen erleichtern. Den Schwierigkeiten, zeitliche Ressourcen zu finden bzw. den Veranstaltungsort zu erreichen (vgl. Abb. 103), könnte durch **moderne Lernformen** wie *blended learning* (Kombination aus Selbstlern- und Präsenzphasen) und *webbased learning* (Lernen am Computer) begegnet werden. Zudem könnten auch firmeninterne Schulungen mithelfen, Wegzeiten zu reduzieren und damit Zeit zu sparen.
- ▶ Eine Möglichkeit zur Förderung der im Zuge der Internationalisierung der Märkte immer größere Bedeutung erlangenden Fremdsprachen- und interkulturellen Kompetenzen besteht in der Organisation von **Auslandspraktika**. Durch mehrwöchige Arbeitsaufenthalte im Ausland können aber nicht nur wichtige internationale Qualifikationen erworben bzw. vertieft werden, Unternehmen können dadurch auch neue Märkte erschließen, Partner und Kunden gewinnen und so ihren Exportanteil erhöhen. Gleichzeitig können sie die Ermöglichung für einen Auslandsaufenthalt auch als Anreiz für gute Leistungen zB von Lehrlingen oder jungen Fachkräften heranziehen, was sich wiederum motivationserhöhend auswirken könnte. Praktika von Lehrlingen und jungen Fachkräften werden seitens der Europäischen Union auch durch Zuschüsse zu Reise-, Aufenthalts- und Sprachkurskosten finanziell gefördert.<sup>30</sup>
- ▶ Direkte Weiterbildungskosten (dh. Kurskosten) werden derzeit zum Großteil zur Gänze von den Betrieben getragen (vgl. Abb. 107). Es gibt jedoch eine Reihe von **Bildungsförderungen**, die für Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden könnten.<sup>31</sup> Daneben gibt es auch die Möglichkeit der **Bildungskarenz**. Mit Einverständnis des Arbeitsgebers können dabei Arbeitnehmer, die mindestens ein Jahr im Betrieb tätig sind, für drei bis maximal zwölf Monate von der Arbeit freigestellt werden,

---

<sup>30</sup>) Anträge auf Förderung von Auslandspraktika können bei der Nationalagentur Lebenslanges Lernen ([www.lebenlanges-lernen.at](http://www.lebenlanges-lernen.at)) gestellt werden. Die Antragsstellung sowie die Organisation von Praktika für Lehrlinge und junge Fachkräfte übernimmt der Verein für Internationalen Fachkräfteaustausch ([www.ifa.or.at](http://www.ifa.or.at)).

<sup>31</sup>) Vgl. dazu <http://www.berufsinfo.at/bildungsfoerderung/>.

ohne dass dabei das bestehende Dienstverhältnis aufgelöst wird. Während der Bildungskarenz erhalten Arbeitnehmer ein Weiterbildungsgeld in Höhe von mindestens 14,53 Euro pro Tag. Darüber hinaus sind sie kranken- und unfallversichert. Diese Möglichkeit könnte beispielsweise von jenen un- und angelernten Arbeitskräften genutzt werden, die in Vorbereitung auf die ausnahmsweise Zulassung zur Lehrabschlussprüfung die theoretischen Inhalte der Berufsschule nachlernen.

- ▶ Investition in Weiter- und Höherqualifizierung können sich aber auch positiv auf das **Image** der Firma auswirken. Betriebe können dadurch als Arbeitgeber an Attraktivität gewinnen, was wieder Vorteile bei der Rekrutierung brächte.





## **Anhang**

Begleitbrief zur Unternehmensbefragung

Fragebogen



Wien, 11. Juni 2007

Sehr geehrte Damen und Herren,

die österreichische Holzindustrie beschäftigt rund 30.000 Mitarbeiter. Ihr Know-how und ihre Qualifikationen bestimmen maßgeblich den wirtschaftlichen Erfolg der gesamten Branche. Um die Wettbewerbsfähigkeit der Holzindustrie weiter zu stärken, bedarf es auch in Zukunft gut ausgebildeter und hoch qualifizierter Arbeitskräfte. Dafür ist es erforderlich, das Aus- und Weiterbildungsangebot auf die (künftigen) Anforderungen der Betriebe abzustimmen.

Der Fachverband der Österreichischen Holzindustrie hat daher das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) beauftragt, die derzeitigen Bildungsangebote in Lehre, Schule, Hochschule und im Rahmen der Weiterbildung zu analysieren, Stärken und Schwächen aufzuzeigen und aus den Ergebnissen Handlungsbedarfe abzuleiten. Hierfür wurde vom Fachverband gemeinsam mit dem ibw ein Fragebogen entwickelt, der alle Bildungsbereiche abdeckt. Diese umfassende und tiefgehende Untersuchung ist deshalb erforderlich, da die Resultate die Basis für die Positionierung des Fachverbandes in Bildungsfragen in den kommenden zehn Jahren bilden werden.

Ihre Meinung zu diesem Thema ist uns als Ihre Interessenvertretung sehr wichtig. Wir bitten Sie daher, sich bis spätestens **Freitag, den 20. Juli 2007** rund **15 bis 20 Minuten** Zeit für die Beantwortung des Fragebogens zu nehmen. Sie haben folgende Möglichkeiten, den Fragebogen zu retournieren:

- **Post:** mittels beigefügtem Antwortkuvert an das ibw
- **Fax:** ibw-Fax-Nummer: 01-545 16 71-22, zH Frau Sabine Archan
- **E-Mail:** Unter [www.ibw.at/holzindustrie](http://www.ibw.at/holzindustrie) kann die Word-Version des Fragebogens heruntergeladen, ausgefüllt und per E-Mail an [archan@ibw.at](mailto:archan@ibw.at) übermittelt werden.
- **Online:** Unter [www.ibw.at/holzindustrie](http://www.ibw.at/holzindustrie) kann der Fragebogen auch online ausgefüllt werden.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an den Fachverband oder an das ibw, Frau Mag. Sabine Archan, T: 01-545 16 71-15, M: [archan@ibw.at](mailto:archan@ibw.at). Die Ergebnisse dieser Befragung werden in einer Studie zusammengefasst und auf der Homepage des Fachverbandes veröffentlicht.

Wir danken Ihnen für Ihre Mitarbeit!

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Alexander Schmied  
Fachverband der Österreichischen Holzindustrie

# Fragebogen

## zur Beschäftigung, Aus- und Weiterbildung in Betrieben der Holzindustrie

*Wenn Ihr Unternehmen mehrere Niederlassungen in Österreich hat,  
ersuchen wir Sie, Ihre Angaben auf das Gesamtunternehmen  
(dh. auf alle Standorte in Österreich) zu beziehen.*

- A. Statistische Angaben zur Personalsituation Ihres Unternehmens
- B. Rekrutierung
- C. Kompetenzen
- D. Erstausbildung
- E. Weiterbildung
- F. Statistische Angaben

*Die Auswertung der Fragebögen erfolgt vollkommen anonym.  
Die Daten werden ausschließlich zum Zwecke der gegenständlichen Unter-  
suchung verwendet.*

**Wir danken für Ihre Kooperation!**

Im Sinne einer leichteren Lesbarkeit werden geschlechtsspezifische Bezeichnungen nur in ihrer männlichen Form angeführt.

**A. STATISTISCHE ANGABEN ZUR PERSONALSITUATION IHRES UNTERNEHMENS**

**Anzahl der Mitarbeiter**

1. Wie viele Personen (Voll- und Teilzeit) arbeiten zurzeit in Ihrem Unternehmen?

Mitarbeiter in Österreich: ca. ....  weiß ich nicht  
 Mitarbeiter im Ausland: ca. ....  weiß ich nicht  nicht relevant

**Management**

2. Wie viele Personen sind bei Ihnen im Management tätig? Über welche höchste abgeschlossene Ausbildung verfügen sie?

	Gesamt	Anzahl nach höchster abgeschlossener Ausbildung			
		<i>Pflichtschule</i>	<i>Lehre/ Fachschule</i>	<i>BHS (zB HTL, HAK)</i>	<i>Universität/ Fachhochschule</i>
zB Geschäftsführung, Abteilungs-, Bereichsleiter etc.		Anzahl:	Anzahl:	Anzahl:	Anzahl:

weiß ich nicht  nicht relevant/Abteilung gibt es bei uns im Unternehmen nicht

**Verwaltung**

3. Wie viele Personen sind bei Ihnen in der Verwaltung tätig? Über welche höchste abgeschlossene Ausbildung verfügen sie?

	Gesamt	Anzahl nach höchster abgeschlossener Ausbildung			
		<i>Pflichtschule</i>	<i>Lehre/ Fachschule</i>	<i>BHS (zB HTL, HAK)</i>	<i>Universität/ Fachhochschule</i>
zB Sekretariat, EDV-Administration, Personalverwaltung		Anzahl:	Anzahl:	Anzahl:	Anzahl:

weiß ich nicht  nicht relevant/Abteilung gibt es bei uns im Unternehmen nicht

**Verkauf, Vertrieb und Marketing**

4. Wie viele Personen sind bei Ihnen im Verkauf, Vertrieb und Marketing tätig? Über welche höchste abgeschlossene Ausbildung verfügen sie?

	Gesamt	Anzahl nach höchster abgeschlossener Ausbildung			
		<i>Pflichtschule</i>	<i>Lehre/ Fachschule</i>	<i>BHS (zB HTL, HAK)</i>	<i>Universität/ Fachhochschule</i>
Verkauf, Vertrieb, Marketing		Anzahl:	Anzahl:	Anzahl:	Anzahl:

weiß ich nicht  nicht relevant/Abteilung gibt es bei uns im Unternehmen nicht

**Forschung und Entwicklung**

5. Wie viele Personen sind bei Ihnen in der Forschung und Entwicklung tätig? Über welche höchste abgeschlossene Ausbildung verfügen sie?

	Gesamt	Anzahl nach höchster abgeschlossener Ausbildung			
		<i>Pflichtschule</i>	<i>Lehre/ Fachschule</i>	<i>BHS (zB HTL, HAK)</i>	<i>Universität/ Fachhochschule</i>
zB technische Zeichner, Konstrukteure, Entwickler		Anzahl:	Anzahl:	Anzahl:	Anzahl:

weiß ich nicht       nicht relevant/Abteilung gibt es bei uns im Unternehmen nicht

**Produktion**

6. Wie viele Personen sind bei Ihnen in der Produktion beschäftigt? Über welche höchste abgeschlossene Ausbildung verfügen sie?

	Gesamt	Anzahl nach höchster abgeschlossener Ausbildung			
		<i>Pflichtschule</i>	<i>Lehre/ Fachschule</i>	<i>BHS (zB HTL, HAK)</i>	<i>Universität/ Fachhochschule</i>
Un- und angelernte Arbeitskräfte in der Produktion  Dazu zählen auch Personen, die zwar eine formale Ausbildung haben, zB einen Lehrabschluss, aber für andere Tätigkeiten eingesetzt und damit angelernt wurden (zB ein Bäcker/Mechaniker etc., der jetzt im Lager oder als Staplerfahrer arbeitet).		Anzahl:	Anzahl:	Anzahl:	Anzahl:
	Fachkräfte mit holzfach-einschlägiger Ausbildung in der Produktion/Produktionsplanung  (zB Holz- und Sägetechniker, Zimmerer)		Anzahl:	Anzahl:	Anzahl:

<b>Fachkräfte mit nicht-holzfacheinschlägiger Ausbildung in der Produktion/Produktionsplanung</b>  (zB Maschinenschlosser, Produktionstechniker)		<i>Pflichtschule</i>	<i>Lehre/ Fachschule</i>	<i>BHS (zB HTL, HAK)</i>	<i>Universität/ Fachhochschule</i>
		<b>Anzahl:</b>	<b>Anzahl:</b>	<b>Anzahl:</b>	<b>Anzahl:</b>

weiß ich nicht       nicht relevant/Abteilung gibt es bei uns im Unternehmen nicht

7. Bilden Sie derzeit Lehrlinge aus?

Ja      (→ weiter mit Frage 8)       Nein      (→ weiter mit Frage 9)

8. Wenn ja, welche Lehrberufe und wie viele Lehrlinge bilden Sie derzeit aus?

Lehrberuf	Anzahl	Lehrberuf	Anzahl
Bürokaufmann		Produktionstechniker	
EDV-Techniker		Technischer Zeichner	
Elektrobetriebstechniker		Zimmerer	
Elektroinstallationstechniker		Weitere:	
Holz- und Sägetechniker		Weitere:	
Industriekaufmann		Weitere:	
Maschinenbautechniker		Weitere:	

9. Wenn nein, warum bilden Sie nicht aus?

- |   |                                |
|---|--------------------------------|
| <input type="checkbox"/> kein Bedarf                                | <input type="checkbox"/> ..... |
| <input type="checkbox"/> fehlende Strukturen (keine Ausbilder etc.) | <input type="checkbox"/> ..... |
| <input type="checkbox"/> keine geeigneten Lehrlinge gefunden        | <input type="checkbox"/> ..... |
| <input type="checkbox"/> keine passenden Lehrberufe vorhanden       | <input type="checkbox"/> ..... |

## B. REKRUTIERUNG

10. Wie schwierig ist es für Sie, ausreichend qualifizierte Mitarbeiter für die einzelnen Abteilungen zu finden? (1 = sehr leicht, 4 = sehr schwierig)

	1	2	3	4	weiß ich nicht
Verwaltung					
Vertrieb, Verkauf und Marketing					
Forschung und Entwicklung					
Un- und angelernte Arbeitskräfte in der Produktion					
Fachkräfte mit holzfacheinschlägiger Ausbildung in der Produktion/Produktionsplanung					
Fachkräfte mit nicht-holzfacheinschlägiger Ausbildung in der Produktion/Produktionsplanung					

11. Wenn es schwierig (3) oder sehr schwierig (4) ist, was sind die Gründe dafür? (Mehrfachantworten möglich)

- Zu wenige Bewerbungen
- Keine ausreichend qualifizierten Personen am Arbeitsmarkt verfügbar
- Zu hohe Lohn-/Gehaltsforderungen
- Firma zu wenig bekannt
- Sonstiges, und zwar .....

12. Wie hat sich die Suche nach ausreichend qualifiziertem Personal für die einzelnen Abteilungen in den zehn Jahren entwickelt? (1 = viel leichter geworden, 4 = viel schwieriger geworden)

Verwaltung	1	2	3	4	weiß ich nicht
Vertrieb, Verkauf und Marketing	1	2	3	4	weiß ich nicht
Forschung und Entwicklung	1	2	3	4	weiß ich nicht
Un- und angelernte Arbeitskräfte in der Produktion	1	2	3	4	weiß ich nicht
Fachkräfte mit holzfacheinschlägiger Ausbildung in der Produktion/Produktionsplanung	1	2	3	4	weiß ich nicht
Fachkräfte mit nicht-holzfacheinschlägiger Ausbildung in der Produktion/Produktionsplanung	1	2	3	4	weiß ich nicht

13. Wenn es schwieriger (3) oder viel schwieriger (4) geworden ist, was sind die Gründe dafür? (Mehrfachantworten möglich)

- Zu wenige Bewerbungen
- Keine ausreichend qualifizierten Personen am Arbeitsmarkt verfügbar
- Zu hohe Lohn-/Gehaltsforderungen
- Firma zu wenig bekannt
- Sonstiges, und zwar .....

### C. KOMPETENZEN

14. Welche Bedeutung haben die folgenden Kompetenzen für die Mitarbeiter in den einzelnen Abteilungen (1 = sehr wichtig, 4 = nicht wichtig) und wo haben sie diese hauptsächlich erworben (bitte nur jeweils eine Kategorie ankreuzen)? Bitte fügen Sie weitere wichtige Kompetenzen an!

#### Verwaltung

Kompetenzen von Mitarbeitern in der <u>Verwaltung</u>	1	2	3	4	In der Ausbildung (Schule, Lehre, Studium)	Durch Weiterbildung (Kurse, eLearning etc.)	Am Arbeitsplatz (durch Erfahrung etc.)
Betriebswirtschaftliches Know-how							
EDV-Kenntnisse							
Rechtskenntnisse							
Fremdsprachen							
Projektmanagement							
Problemlösungsfähigkeit							

Kommunikation, Verhandlungsführung							
Teamfähigkeit							

**Vertrieb, Verkauf und Marketing**

Kompetenzen von Mitarbeitern im <u>Vertrieb, Verkauf und Marketing</u>	1	2	3	4	In der Ausbildung (Schule, Lehre, Studium)	Durch Weiterbildung (Kurse, eLearning etc.)	Am Arbeitsplatz (durch Erfahrung etc.)
Produktkenntnisse							
EDV-Kenntnisse							
Fremdsprachen							
Kommunikation, Verhandlungsführung							
Projektmanagement							
Teamfähigkeit							
Verkaufsgeschick							
Kundenorientierung							

**Forschung und Entwicklung**

Kompetenzen von Mitarbeitern in der <u>Forschung und Entwicklung</u>	1	2	3	4	In der Ausbildung (Schule, Lehre, Studium)	Durch Weiterbildung (Kurse, eLearning etc.)	Am Arbeitsplatz (durch Erfahrung etc.)
CAD							
CAM							
Fremdsprachen							
Kommunikation, Verhandlungsführung							
Projektmanagement							
Teamfähigkeit							
Personaleinteilung							
Ablauf-/Instandhaltungspläne anfertigen							
Problemlösungsfähigkeit							



Mitarbeiterführung							
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse							

**Un- und angelernte Kräfte in der Produktion**

Kompetenzen von <u>un- und angelernten</u> Kräften in der <u>Produktion</u>	1	2	3	4	In der Ausbildung (Schule, Lehre, Studium)	Durch Weiterbildung (Kurse, e-Learning etc.)	Am Arbeitsplatz (durch Erfahrung etc.)
Holzarten							
Holzbearbeitung							
Holzschutz							
Lagerung und Verpackung							
Entsorgungs- und Recyclingkenntnisse							
Staplerführerschein							
Bedienen von Maschinen							
Teamfähigkeit							

**Fachkräfte mit holzfacheinschlägiger Ausbildung in der Produktion/Produktionsplanung**

Kompetenzen von <u>Fachkräften mit holzfacheinschlägiger Ausbildung in der Produktion/Produktionsplanung</u>	1	2	3	4	In der Ausbildung (Schule, Lehre, Studium)	Durch Weiterbildung (Kurse, eLearning etc.)	Am Arbeitsplatz (durch Erfahrung etc.)
Holzarten							
Holzbearbeitung							
Bedienen von Maschinen							
Lesen von Plänen und Zeichnungen							
Fremdsprachen							

Kommunikation, Verhandlungsführung							
Projektmanagement							
Teamfähigkeit							
Mitarbeiterführung							
Problemlösungsfähigkeit							

**Fachkräfte mit nicht-holzfacheinschlägiger Ausbildung in der Produktion/Produktionsplanung**

Kompetenzen von <u>Fachkräften mit nicht-holzfacheinschlägiger Ausbildung in der Produktion/Produktionsplanung</u>	1	2	3	4	In der Ausbildung (Schule, Lehre, Studium)	Durch Weiterbildung (Kurse, eLearning etc.)	Am Arbeitsplatz (durch Erfahrung etc.)
Programmierung von Maschinen							
Bedienen von Maschinen							
Wartung und Instandhaltung von Maschinen							
Produktionskenntnisse							
Kommunikation, Verhandlungsführung							
Projektmanagement							
Teamfähigkeit							
Problemlösungsfähigkeit							
Mitarbeiterführung							
Betriebswirtschaftliche Kenntnisse							

15. Welche wesentlichen Trends und Entwicklungen gibt es Ihrer Ansicht nach in den nächsten zehn Jahren im Hinblick auf technologische Entwicklung und Arbeitsorganisation?

.....

.....

.....

.....

16. Wie werden diese Trends und Entwicklungen die Anforderungen an die Mitarbeiter beeinflussen? Welche Kompetenzen werden in Zukunft verstärkt nachgefragt?

.....

.....

.....

.....

#### D. ERSTAUSBILDUNG

17. Wie zufrieden sind Sie mit den Eingangsgualifikationen (dh. mit den Qualifikationen, über die sie verfügen, wenn sie zu Ihnen in die Firma kommen) jener Mitarbeiter in der Produktion und im Bereich Forschung und Entwicklung, die von folgenden Bildungsinstitutionen kommen? (1 = sehr zufrieden, 4 = nicht zufrieden)

##### Un- und angelernte Kräfte in der Produktion

<u>Un- und angelernte Kräfte in der Produktion</u> , mit folgender höchster abgeschlossener Ausbildung:	1	2	3	4	Weiß ich nicht
Pflichtschule					
Nicht-holzfacheinschlägige Lehre					
Fachschule					

##### Fachkräfte in der Produktion/Produktionsplanung

<u>Fachkräfte in der Produktion und Produktionsplanung</u> , mit folgender höchster abgeschlossener Ausbildung:	1	2	3	4	Weiß ich nicht
Holzfacheinschlägige Lehre (zB Holz- und Sägetechnik, Zimmerer)					
Nicht-holzfacheinschlägige Lehre (zB Maschinenbautechnik, Produktionstechnik)					
Holzfacheinschlägige Fachschule (zB Fachschule für Holzwirtschaft und Sägetechnik)					
Nicht-holzfacheinschlägige Fachschule (zB Fachschule für Maschinenbau etc.)					
Holzfacheinschlägige BHS (zB HTL für Holzwirtschaft, Holztechnik)					
Nicht-holzfacheinschlägige BHS (zB HTL für Maschinenbau etc.)					
Holzfacheinschlägige Fachhochschule (zB FH für Holztechnik und Holzwirtschaft)					
Nicht-holzfacheinschlägige Fachhochschule (zB FH für Maschinenbau)					
Holzfacheinschlägige Studienrichtung (zB Forst- und Holzwirtschaft)					
Nicht-holzfacheinschlägige Studienrichtung (zB Maschinenbau)					

**Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung**

<b>Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung, mit folgender höchster abgeschlossener Ausbildung:</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>Weiß ich nicht</b>
Lehre					
Fachschule					
HTL					
Fachhochschule					
Universität					

18. Falls Sie mit den Eingangsqualifikationen eher nicht (3) oder gar nicht zufrieden (4) sind, was müsste aus Ihrer Sicht in den verschiedenen Bildungseinrichtungen noch vermittelt werden? Welche Eingangsqualifikationen vermissen Sie bei den Mitarbeitern in der Produktion und in der Forschung und Entwicklung?

Pflichtschule .....

.....

Lehrberufe (holzfacheinschlägig und nicht-holzfacheinschlägig) .....

.....

.....

Fachschule (holzfacheinschlägig und nicht-holzfacheinschlägig) .....

.....

.....

Berufsbildende höhere Schule (zB HTL, HAK etc., holzfacheinschlägig und nicht-holzfacheinschlägig)

.....

.....

Fachhochschule (holzfacheinschlägig und nicht-holzfacheinschlägig) .....

.....

.....

Holzfacheinschlägige und nicht-holzfacheinschlägige Studienrichtungen an der Universität

.....

.....

19. Wie stark arbeitet Ihr Unternehmen mit den Schulen/Hochschulen vor Ort zusammen?

	Sehr stark	Gelegentlich	Überhaupt nicht	Weiß ich nicht
Polytechnische Schule				
Berufsschule				
Fachschule (BMS)				
BHS (zB HTL)				
Fachhochschule				
Universität				

20. In welcher Form kooperieren Sie üblicherweise? (Mehrfachantworten möglich)

- Schulklassen werden zu Betriebserkundungen eingeladen
- Berufspraktische Tage/Wochen („Schnupperlehre“)
- Praktikumsplätze für BMS- und BHS-Schüler
- Betriebsangehörige halten Fachvorträge in Schulen/Hochschulen
- Projekte mit Fachhochschulen/Universitäten
- Kooperationen bei Diplomarbeiten oder Dissertationen
- Sonstiges, und zwar .....

## E. WEITERBILDUNG

22. Wie häufig nutzen Ihre Mitarbeiter in der Produktion sowie in der Forschung und Entwicklung derzeit folgende Formen der Weiterbildung?

### Un- und angelernte Kräfte in der Produktion

	Mehrmals pro Jahr	Ca. 1x pro Jahr	Ca. alle 2-4 J.	Nie	Weiß ich nicht
Teilnahme an Kursen, Seminaren, eLearning Kursen etc. von externen Weiterbildungsanbietern (zB WIFI, bfi)					
Teilnahme an firmeninternen Schulungen durch externe Anbieter					
Einschulungen bei/durch Produkthersteller/Lieferanten					
Lernen am Arbeitsplatz (zB Lesen von Handbüchern, Fachzeitschriften, Teilnahme an Messen etc.)					
Sonstiges, und zwar: .....					

**Fachkräfte mit holzfacheinschlägiger Ausbildung in der Produktion/Produktionsplanung**

	Mehrmals pro Jahr	Ca. 1x pro Jahr	Ca. alle 2-4 Jahre	Nie	Weiß ich nicht
Teilnahme an Kursen, Seminaren, eLearning Kursen etc. von externen Weiterbildungsanbietern (zB WIFI, bfi)					
Teilnahme an firmeninternen Schulungen durch externe Anbieter					
Einschulungen bei/durch Produkthersteller/Lieferanten					
Lernen am Arbeitsplatz (zB Lesen von Handbüchern, Fachzeitschriften, Teilnahme an Messen etc.)					
Sonstiges, und zwar: .....					

**Fachkräfte mit nicht-holzfacheinschlägiger Ausbildung in der Produktion/Produktionsplanung**

	Mehrmals pro Jahr	Ca. 1x pro Jahr	Ca. alle 2-4 Jahre	Nie	Weiß ich nicht
Teilnahme an Kursen, Seminaren, eLearning Kursen etc. von externen Weiterbildungsanbietern (zB WIFI, bfi)					
Teilnahme an firmeninternen Schulungen durch externe Anbieter					
Einschulungen bei/durch Produkthersteller/Lieferanten					
Lernen am Arbeitsplatz (zB Lesen von Handbüchern, Fachzeitschriften, Teilnahme an Messen etc.)					
Sonstiges, und zwar: .....					

**Mitarbeiter in Forschung und Entwicklung**

	Mehr- mals pro Jahr	Ca. 1x pro Jahr	Ca. alle 2-4 Jah- re	Nie	Weiß ich nicht
Teilnahme an Kursen, Semina- ren, eLearning Kursen etc. von externen Weiterbil- dungsanbietern (zB WIFI, bfi)					
Teilnahme an firmeninternen Schulungen durch externe Anbieter					
Einschulungen bei/durch Produkttherstel- ler/Lieferanten					
Lernen am Arbeitsplatz (zB Lesen von Handbüchern, Fachzeitschriften, Teilnahme an Messen etc.)					
Sonstiges, und zwar: .....					

23. Aus welchen Gründen besuchen die Mitarbeiter der Produktion und in der Forschung und Entwicklung in Ihrem Unternehmen nicht noch mehr Weiterbildungsveranstaltungen (als sie es ohnehin schon tun)? Mehrfachantworten möglich

Es werden nicht noch mehr Weiterbildungsveranstaltungen besucht, weil...

- ... kein weiterer Bedarf besteht.
- ... die Zeit nicht ausreicht/der Mitarbeiter nicht entbehrt werden kann.
- ... die Veranstaltungen zu teuer sind.
- ... es zu wenige Informationen über das Weiterbildungsangebot gibt.
- ... das Weiterbildungsangebot unattraktiv ist.
- ... der Veranstaltungsort schwer/schlecht erreichbar ist.
- ... die benötigten Qualifikationen eher durch Partnerschaften und Kooperationen erworben bzw. kurzfristig zugekauft werden.
- ... die benötigten Qualifikationen durch Neueinstellung(en) gewonnen werden.

24. Wann finden diese Weiterbildungsveranstaltungen üblicherweise statt?

- im Rahmen der Arbeitszeit
- außerhalb der Arbeitszeit
- sowohl in der Arbeits-, als auch in der Freizeit

25. Wer bezahlt üblicherweise die direkten Kosten (dh. Kurskosten, NICHT Kosten für Arbeitszeit, Unterbringung, Fahrtspesen) für die Weiterbildung?

- zur Gänze der Betrieb
- zur Gänze der Arbeitnehmer
- zum Teil der Betrieb, zum Teil der Arbeitnehmer

26. Welche Inhalte von Weiterbildungsmaßnahmen sind für die Mitarbeiter in der Produktion und in der Forschung und Entwicklung Ihres Unternehmens besonders interessant?

Produkt-/Produktionskenntnisse, und zwar vor allem .....

.....  
.....

Bedienung und Programmierung von rechnergestützten Maschinen

CAD/CAM

Sonstige EDV-Kenntnisse, und zwar.....

.....

Fremdsprachen, und zwar vor allem .....

.....

Persönlichkeitsbildende Seminare (Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Konfliktlösung etc.), und zwar vor allem

.....

.....

Sonstiges, und zwar vor allem.....

.....

.....

27. Was müsste aus Ihrer Sicht am Weiterbildungsangebot für Mitarbeiter in der Produktion und in der Forschung und Entwicklung verbessert werden? Welche Inhalte fehlen Ihnen bzw. wären aus Ihrer Sicht wünschenswert? Welche Rahmenbedingungen wären aus Ihrer Sicht verbesserungswürdig?

.....

.....

.....

.....

keine Verbesserungen erforderlich

weiß ich nicht/kann ich nicht beurteilen



## **F. STATISTISCHE ANGABEN**

Abschließend bitten wir Sie noch kurz um einige statistische Angaben zu Ihrem Unternehmen.

28. Zu welcher Branche gehört Ihr Unternehmen überwiegend? Bitte nur eine, dh. die am meisten zutreffende Angabe ankreuzen.

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> Bau    | <input type="checkbox"/> Säge              |
| <input type="checkbox"/> Möbel  | <input type="checkbox"/> Ski               |
| <input type="checkbox"/> Platte | <input type="checkbox"/> Sonstige Branchen |

29. In welchem Bundesland liegt Ihr Unternehmen/die Österreich-Zentrale Ihres Unternehmens?

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Burgenland       | <input type="checkbox"/> Tirol      |
| <input type="checkbox"/> Wien             | <input type="checkbox"/> Vorarlberg |
| <input type="checkbox"/> Niederösterreich | <input type="checkbox"/> Kärnten    |
| <input type="checkbox"/> Oberösterreich   | <input type="checkbox"/> Steiermark |
| <input type="checkbox"/> Salzburg         |                                     |

30. Wie viel Prozent Ihres Umsatzes erwirtschaften Sie grob geschätzt im Ausland bzw. mit ausländischen Kunden?

- |                                      |   |
|--------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> 0 %         | <input type="checkbox"/> 51 % - 70 %    |
| <input type="checkbox"/> 1 % - 20 %  | <input type="checkbox"/> 71 % - 100 %   |
| <input type="checkbox"/> 21 % - 50 % | <input type="checkbox"/> weiß ich nicht |

**Vielen herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!**