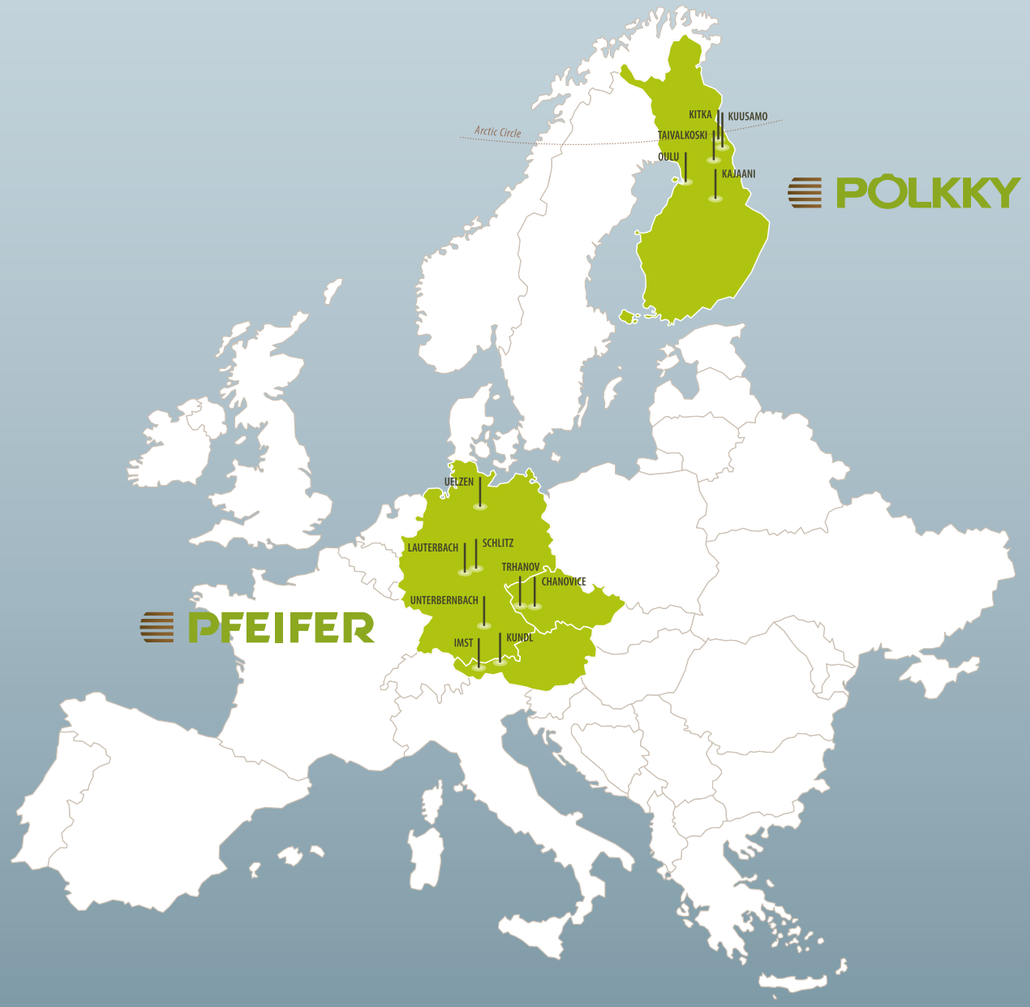
TIMBER 10

IM INTERVIEW

Michael Pfeifer, Clemens Pfeifer und Jari Suominen

Unternehmensmagazin der Pfeifer Group
Deutsch | 2025 | Ausgabe 10

PFEIFER



2.600 MITARBEITER:INNEN
4 LÄNDER
13 STANDORTE
1,4 MILLIARDEN EURO UMSATZ
5,4 MILLIONEN FESTMETER RUNDHOLZ
JÄHRLICHER EINSCHNITT

We connect people,
nature and technology.
For better wood solutions.

pfeifergroup.com

© Gerhard Berger | Titelseite: Gerhard Berger | Rückseite: iStock (SimonSkafar)

Pfeifer und Holz – eine Verbindung, die seit 1948 für Qualität und Beständigkeit steht. Beide Werte haben ihren Ursprung in einer Kultur der Innovation. Unser Bedürfnis nach Entwicklung erwächst aus der Begeisterung für den faszinierenden Werkstoff Holz.
Als Familienunternehmen bieten wir den verlässlichen Rahmen, diese Leidenschaft fortwährend zu pflegen.

Hand drauf!
Pfeifer, Ihr verlässlicher Partner

Clemens Pfeifer, CTO | Michael Pfeifer, CEO | Ewald Franzoi, CFO | Alexander Kainer, COO

Geschäftsführer der Pfeifer Holding GmbH

Die Zeiten zufälliger Entwicklungen sind vorbei

Michael Pfeifer, CEO der Pfeifer Group, erklärt im Interview, welchen Unterschied die Unternehmens-DNA von Pfeifer in einer Rezession macht, und worin er die Entwicklungschancen der Zukunft sieht.

HERR PFEIFER, IHRE BRANCHE HAT NACH JAHREN DES WACHSTUMS EINE ZIEMLICHE DURSTSTRECKE ÜBERDAUERN MÜSSEN. SEHEN SIE LICHT AM ENDE DES TUNNELS?

Michael Pfeifer: „Dass die Holzindustrie in den vergangenen Jahren vor großen Herausforderungen stand, ist unbestritten. Ich denke, dass man sich selbst in einer schwierigen konjunkturellen Phase, in einer Rezession wie der aktuellen, jedoch stets eines vor Augen halten sollte: Wir haben als Branche eine vielversprechende Zukunft vor uns. Unsere Produkte und unser Geschäftsmodell sind nicht in ihrer Daseinsberechtigung hinterfragt. Im Gegenteil: Unser Rohstoff bildet die Grundlage für die großen Transformationsprozesse, welche die Gesellschaft auf dem Weg in eine emissionsärmere Welt durchlaufen muss. Holz wächst praktisch vor unserer Haustüre. Es bildet eine der Säulen, um klimaverträglich und nachhaltig zu bauen. Die Produkte von Pfeifer werden künftig gefragter denn je sein."

ZULETZT WAREN SIE ABER MIT RÜCKLÄUFIGEN UMSÄTZEN UND REGELRECHTEN KOSTENEXPLOSIONEN KONFRONTIERT.

Michael Pfeifer: „Derart massive Einschnitte, wie wir sie jüngst erlebt haben, müssen erst einmal bewältigt werden. Der Erfolg von Pfeifer lag immer darin begründet, dass wir die Fähigkeit besitzen rationell zu produzieren. Das, was wir können, haben wir perfektioniert und uns sortimentsseitig nie verzettelt. Diese Eigenschaft liegt in unserer Unternehmens-DNA. Gerade in einem rückläufigen wirtschaftlichen Umfeld kommt uns das zugute. Auch wenn wir in den vergangenen zehn bis zwanzig Jahren an Größe gewonnen haben, sind wir einem der Pfeifer-Kernwerte treu geblieben – unserer traditionell stark ausgeprägten Effizienz. Die Herausforderung besteht ab einer gewissen Größe darin, Wendigkeit und die Anpassungsfähigkeit an ein geändertes Marktumfeld beizubehalten. Dieser Aufgabe stellt sich Pfeifer laufend. Dadurch sind wir auf das Wesentliche fokussiert geblieben und sicher durch die unruhigen Gewässer gesteuert."

SIE ZÄHLEN MITTLERWEILE ZU DEN TOP 3 DER EUROPÄISCHEN HOLZINDUSTRIE. VIELFACH GEHT WACHSTUM ZULASTEN VON EFFIZIENZ UND ERTRAGSKRAFT. WIE VERHINDERN SIE SO EINE ENTWICKLUNG BEI PFEIFER?

Michael Pfeifer: „Wir können nicht stehen bleiben. Richtig gemanagtes Wachstum ist die Voraussetzung, um in unserer Größe kosteneffizient zu produzieren und am Markt wettbewerbsfähig zu bleiben. Die daraus erwirtschafteten Erträge sichern jene Innovationskraft, die nötig ist, um den permanenten Wandel auf allen Ebenen erfolgreich zu vollziehen. Gerade in der Produktion sind wir gefordert, Wirtschaftlichkeit zu sichern. Wir nutzen bereits heute mit intelligenten Schulungs- und Rekrutierungsmaßnahmen die Chancen von Automatisierung und künstlicher Intelligenz. Das wird noch viel bedeutender."

AUTOMATISIERUNG WIRD VIELFACH GLEICHGESETZT MIT DEM WEGFALL VON ARBEITSPLÄTZEN.

Michael Pfeifer: „Wir wollen durch Automatisierung wachsen. Wachstum bedeutet zuerst einmal das Schaffen neuer Arbeitsplätze. Wir müssen aber auch deshalb automatisieren, weil wir zusehends gar nicht mehr das Personal für gewisse Aufgaben finden. Die Innovation besteht folglich darin, dem Mangel an Fachkräften, aber auch an Hilfskräften mit den Möglichkeiten der Automatisierung und Digitalisierung zu begegnen. An manchen Positionen werden wir dadurch effizienter, das ist entscheidend."

WIE KANN MAN SICH DAS KONKRET VORSTELLEN?

Michael Pfeifer: „Die Flickstation in unserem Naturholzplattenwerk in Imst bietet ein gutes Beispiel. Hier wurden über viele Jahre Astlöcher händisch ausgebessert. Das wickeln wir mittlerweile mit wesentlich geringerem Aufwand automatisch ab – auch unter Zuhilfenahme von KI. Mit unserem Innovation-Hub haben wir einen unternehmenseigenen Think-Tank etabliert, der uns fortlaufend derartige Entwicklungsansätze liefern soll. Die Zeiten, wo man dem Zufall Entwicklung überlassen konnte, sind lange vorbei."

DER GRÖSSTE KOSTENFAKTOR IN IHRER PRODUKTION BLEIBT ABER NACH WIE VOR RUNDHOLZ, DAS ZUDEM STARKEN PREISSCHWANKUNGEN UNTERLIEGT. WO SETZEN SIE HIER AN?

Michael Pfeifer: „Wir machen uns auch hier Entwicklungen im Bereich der Automatisierung zunutze, die Technik hat sich in Summe beeindruckend weiterentwickelt. Dünnschnitt-Sägeblätter, Scanner-Technologie und ein fortgeschrittener Vernetzungsgrad der Anlagen in den Werken ermöglichen höhere Ausbeute. Bei einem Einschnitt von jährlich mehr als fünf Millionen Festmetern Rundholz macht dies einen deutlichen Unterschied aus. Wir verwerten zwar längst sämtliche Sägereste, aber unser vornehmliches Ziel besteht darin, Wertschöpfung aus dem Holzerzeugnis selbst zu erzielen. Darüber hinaus setzen wir auf starke Vernetzung mit den Waldbesitzern und Transporteuren. Reibungslose Logistik bildet bei den zu bewegenden Mengen einen zentralen Wettbewerbsfaktor."

STICHWORT KLIMAWANDEL: EINE DER GROSSEN HERAUSFORDERUNGEN DER ZUKUNFT BESTEHT DARIN, SICH DEN ZUGANG ZU ROHSTOFFEN ZU SICHERN. WELCHEN WEITEREN WEG WOLLEN SIE DIESBEZÜGLICH BESCHREITEN?

Michael Pfeifer: „Wir streben eine weitere Internationalisierung an. Der Schritt nach Skandinavien mit dem Erwerb und der Integration von Pölkky war wichtig für uns. Er sichert den Zugang zu einem qualitativ hochwertigen Rohstoff. Wir werden künftig auch an Nordamerika nicht vorbeikommen. Hier gibt es große Ressourcen. Absatzseitig sehen wir in Nordamerika ebenfalls viel Potenzial. Die USA importieren rund 33 Mio. m³ Schnittholz. Aktuell stammen nur drei Mio. Kubikmeter davon aus Europa, 30 Mio. m³ aus Kanada. Diese Dimensionen verdeutlichen die enormen Chancen."

PFEIFER IST EIN IN DER DRITTEN GENERATION FAMILIENGEFÜHRTES UNTERNEHMEN. GLAUBEN SIE, DASS DIESES ERFOLGSMODELL AUCH DEN KOMPLEXEN ANFORDERUNGEN DER ZUKUNFT GERECHT WIRD?

Michael Pfeifer: „Familienunternehmen gewinnen immer mehr an Bedeutung, gerade in krisenhaften Zeiten. Bei Pfeifer denken wir in Generationen. In den Vorständen börsennotierter Unternehmen wird oft nur von einer Vertragsverlängerung zur nächsten gedacht. Wir brauchen heute aber eine langfristige Orientierung, um mit den anstehenden Herausforderungen fertig zu werden. Ein Familienunternehmen wie Pfeifer steht für langfristige Beziehungen und Kalkulierbarkeit. Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ebenso wie für Lieferanten. Zudem ist das klischeehafte Bild patriarchal geprägter Strukturen in Familienunternehmen überholt. Dieser Wandel ist bereits vollzogen. Der nächste findet bereits statt: der digitale Generationenwechsel. Dessen Potenzial gilt es zu heben und dem Unternehmen zugänglich zu machen."

129 Mietwohnungen in Alkmaar (NL)

Pfeifer Brettsperrholz nahm eine bedeutende Rolle in einem Wohnprojekt in den Niederlanden ein. In Zusammenarbeit mit unserem Kunden De Groot Vroomshoop Groep B.V. entstanden 129 Mietwohnungen.

ZUM PROJEKT
Zwei fünfstöckige Gebäude, die unter anderem durch ihre architektonische Gestaltung bestechen, bilden das größte modulare Wohngebäude aus Holz in den Niederlanden.

UNSER BEITRAG
Pfeifer stellte in nur fünf Monaten die Bauteile für 260 Module für die Wände, die Decken und das Dach in einer Just-in-Time-Lieferung bereit. Insgesamt lieferten wir 18.600 m² Brettsperrholz-Platten.

FACTS
Planung und Architektur: finch buildings
Holzbaufirma: Woonwaard
Kunde: De Groot Vroomshoop Groep B.V.
Fotograf: Kees Hummel

Wegweisendes Holzparkhaus

In Wendlingen am Neckar entstand ein zukunftsweisendes Parkhaus aus Holz. Das Projekt vereint hohe Ansprüche an Gestaltung, Nutzerfreundlichkeit, Nachhaltigkeit und Wirtschaftlichkeit.

ZUM PROJEKT
Die fünf Parkebenen des klimaneutralen Parkhauses in Bahnhofsnähe sind jeweils ca. 2.000 m² groß und bieten neben 349 KFZ Stellplätzen Platz für 220 Fahrräder und 40 Radboxen. Bis auf die Treppenhäuser und den Fahrbelag ist das Gebäude komplett aus Holz errichtet.
Um das Gebäude maximal nachhaltig zu gestalten, hat die Stadt bereits eine Zukunft mit weniger Autos mitbedacht. So sind die großzügigen Parkgeschosse für eine Umnutzung als Wohn- und Arbeitsräume ausgelegt.

UNSER BEITRAG
Pfeifer lieferte rund 1.100 m³ CLT für den Bau.

FACTS
Architekt: herrmann+bosch architekten, Stuttgart
Planung: knippershelbig, Stuttgart
Holzbaufirma: Pletschacher Holzbau, Dasing
Montage: Holzbox, Gyhum-Hesedorf
Fotos: Pfeifer Group
Visualisierung: herrmann+bosch architekten, Stuttgart

Fuchshofschule

ZUM PROJEKT
Die dreigeschossige Grundschule für rund 600 Schüler:innen steht auf einem Konversionsareal und bildet die lebendige Mitte im neuen Wohnquartier „Fuchshof“ in Ludwigsburg. Der moderne Holzbau ist beispielhaft für kommunale Bau- und Modernisierungsaufgaben, da er gleichzeitig eine neue Baukultur anstrebt und zum Erreichen der Klimaschutzziele beiträgt.

AUSZEICHNUNGEN
Hugo-Häring-Auszeichnung 2023
Holzbaupreis Baden-Württemberg 2024
Hugo-Häring-Landespreis 2024

FACTS
Architekt und Planung: VON M GmbH
Holzbaufirma: müllerblaustein HolzBauWerke GmbH
Fotograf: Zooey Braun

Neubau des „Food Gardens“ im Main-Taunus-Zentrum (D)

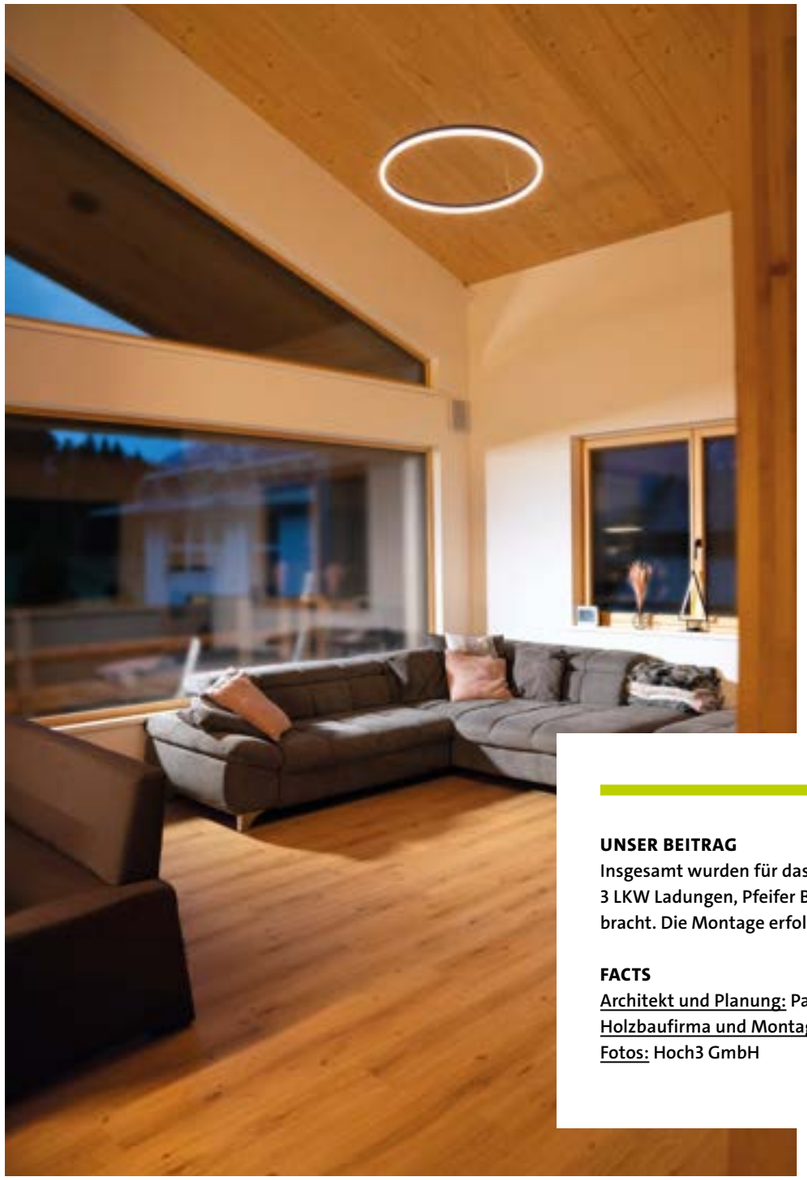
Das neue Highlight „Food Garden“ inmitten des Shopping-Centers im Main-Taunus-Zentrum bietet ein hochwertiges und abwechslungsreiches Gastronomie-Angebot mit fünf freistehenden Restaurantgebäuden, teils überdachten, teils offenen Terrassen, begrünten Außenflächen und anspruchsvoller Architektur. Die Eröffnung ist für Frühjahr 2025 geplant.

ZUM PROJEKT
Der neue „Food Garden“ entsteht auf einer Fläche von rund 9.000 m² und mit einer Mietfläche von insgesamt 4.000 m² anstelle eines ehemaligen Warenhausgebäudes.

UNSER BEITRAG
Pfeifer hat ca. 1.500 m³ Brettsperrholz geliefert.

FACTS
Architekt & Planung: ECE Marketplace GmbH
Holzbaufirma & Montage: Kai Laumann
Visualisierungen: ECE Marketplace GmbH

Zweifamilienhaus in Karrösten (AT)



UNSER BEITRAG
Insgesamt wurden für das Zweifamilienhaus 150 m³, also 3 LKW Ladungen, Pfeifer Brettsperrholz nach Karrösten gebracht. Die Montage erfolgte durch die Firma AT Thurner.

FACTS
Architekt und Planung: Patrick Weber
Holzbaufirma und Montage: AT-Thurner Bau
Fotos: Hoch3 GmbH

Patrick Weber, Leiter des Kunden-Service-Center Brettsperrholz in unserem Headquarter in Imst, meistert seine Vorbildrolle grandios und baute sein neues Haus natürlich mit Pfeifer Brettsperrholz. Die Wände, die Decken und das Dach wurden aus Pfeifer Brettsperrholz gebaut und ebenso der Schreibtisch in seinem Büro.

Automatisierung ist bei uns gelebte Realität

CTO Clemens Pfeifer beleuchtet im Interview das vielschichtige Feld der Investitionsmaßnahmen in der Pfeifer Group.

© Gerhard Berger

IM FOKUS: STABSTELLE KRAFT-WÄRME-KOPPLUNG UND ENERGIE-MANAGEMENT

„Ohne Kraft-Wärme-Kopplung geht bei Pfeifer gar nichts“, betont CTO Clemens Pfeifer. Die unternehmenseigenen Kraftwerke sind von essenzieller Bedeutung. Ihre Prozesswärme stellt die Trocknung sicher und damit einen reibungslosen Produktionsablauf. Die für den störungsfreien Betrieb verantwortliche Stabstelle „Kraft-Wärme-Kopplung und Energie-Management“ wird von Yüksel Kodaman geleitet. Die Bilanz der Fachabteilung ist bemerkenswert. Kein einziges Kraftwerk in der Pfeifer Gruppe läuft unter 8.000 h pro Jahr – bei möglichen 8.760 Gesamtstunden eines Kalenderjahres. Yüksel Kodaman ist als Experte entsprechend begehrt und gefragt im gesamten Konzern. Seine Expertise bezieht der Energiespezialist auf Basis einer Praxis der fundierten Datenauswertung. „Diese Stabstelle garantiert, dass wir auch im Mitbewerber-Vergleich deutlich bessere Ergebnisse in der Nutzung unserer Energie-Ressourcen erzielen“, so Clemens Pfeifer.

HERR PFEIFER, SIE HABEN ZULETZT EINE REIHE VON GROSSEN INVESTITIONSPROJEKTEN REALISIERT. HINSICHTLICH DIMENSION RAGEN BESONDERS DAS NEUE SÄGEWERK IM NORDFINNISCHEN KAJAANI UND DAS MITTE 2024 IN BETRIEB GENOMMENE ALTHOLZ-RECYCLINGWERK IM NIEDERSÄCHSISCHEN UELZEN HERAUS.

Clemens Pfeifer: „In Kajaani wollen wir unser Produktionsvolumen deutlich steigern. Ich bin überzeugt, dass uns das gelingt, wir haben hier eines der leistungsfähigsten und modernsten Sägewerke Skandinaviens in Betrieb genommen. Die Kapazität des Jahres-Outputs beträgt eine Million Festmeter. Am Rande bemerkt: Die Hallenkonstruktion der Anlage in Kajaani wurde mit Pfeifer-CLT errichtet. In Uelzen sind wir ab Sommer 2024 schrittweise in die Aufbereitung von Altholz gestartet. Mit Verspätung, aber letztlich doch erfolgreich. Die Verarbeitungskapazität liegt bei 144.000 Tonnen Altholz pro Jahr und trägt damit ganz wesentlich zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie bei."

IN UELZEN STEHT IN WEITERER FOLGE EINE RUNDUM-ERNEUERUNG DES STANDORTES AN.

Clemens Pfeifer: „Wir erneuern die Profil-Zerspanerlinie, außerdem folgen 2025 und 2026 die Arbeiten an der neuen Schnittholzsortierung und am neuen Rundholzplatz. Das alles erfolgt parallel zur laufenden Produktion. Das ist ein sehr herausforderndes Vorhaben, dem wir uns aber gewachsen sehen. Einen ähnlichen Prozess konnten wir bereits in Kundl erfolgreich bewältigen. Es ist schön zu sehen, mit welchem Engagement die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Uelzen an diese komplexe Aufgabe herangehen."

WELCHE ERWARTUNGEN SETZEN SIE IN DIE JÜNGSTEN INVESTITIONEN?

Clemens Pfeifer: „Die jeweiligen Projekte sind auf unterschiedliche Zielsetzungen hin ausgerichtet. In Uelzen gehen z. B. alle am Projekt Beteiligten die Extrameile für den Standort, weil sie dadurch einen deutlichen Vorsprung in der Wettbewerbsfähigkeit gewinnen. All unseren unterschiedlichen Vorhaben liegt ein gemeinsames Ansinnen zugrunde: Wir wollen effizienter und leistungsfähiger werden. Wir geben uns nicht damit zufrieden, schöne und moderne Anlagen zu errichten. Gemeinsam mit unserer Stabstelle Operations Management, die seit kurzem von Dominik Vögele geleitet wird, versuchen wir in allen Betriebsbereichen auch noch die letzten Leistungsprozente und Kostenvorteile zu lukrieren. Das schließt unter anderem auch die qualitative Verbesserung von Arbeitsplätzen und der Arbeitsumgebung mit ein. Das unmittelbare nächste Ziel besteht in der entsprechend hohen Auslastung der Werke, damit Millionen teure Investitionen auch den notwendigen betriebswirtschaftlichen Return bringen können."

NEBEN DEM NEU REALISIERTEN SÄGEWERK IN KAJAANI HABEN SIE BEI PÖLKKY DIE SCHNITTHOLZSORTIERUNG UND DAS NEUE HOBELWERK IN TAIVALKOSKI IN BETRIEB GENOMMEN. WIE SIEHT IM KONTEXT DIESER PROJEKTE DAS ERSTE RESÜMEE DES FINNLAND-ENGAGEMENTS VON PFEIFER AUS?

Clemens Pfeifer: „Pölkky ist derzeit eine große Herausforderung und gleichzeitig, für die Zukunft betrachtet, auch eine große Chance für die Pfeifer-Unternehmensfamilie und stellt somit eine ideale Ergänzung dar. Die Erfahrungen, die wir mit unserem aktuellen Projektteam in Kajaani gemacht haben, kann ich nur als hervorragend bezeichnen. Dieses hat sich aus mehreren Ländern rekrutiert und Außerordentliches geleistet. Sowohl zeitlich als auch budgetär werden nun alle Projektparameter eingehalten. Der Bau war zum damaligen Zeitpunkt das größte Einzelprojekt im Konzern. Koordiniert wurden die Arbeiten von Sami Sjöblom und dem Assetmanagement der Pfeifer Holding GmbH unter der Leitung von René Svatek. Tatkräftige Unterstützung leistete auch Christian Parzer, der seine umfassende Expertise einbrachte. Die Leistung der Beteiligten ist noch höher zu bewerten vor dem Hintergrund, dass ca. drei Monate nach der Übernahme von den früheren Eigentümern das laufende Investitionsprojekt einer kompletten Evaluierung unterzogen werden musste. Diese Zeit war sehr herausfordernd, da der Druck auf alle Beteiligten sehr hoch war. Diese Herausforderung haben die Verantwortlichen erfolgreich gemeistert."

DER SCHRITT DER PFEIFER GROUP RICHTUNG FINNLAND IST ÜBERLEGUNGEN ZUR DAUERHAFTEN VERFÜGBARKEIT VON ROHSTOFF-RESSOURCEN GEFOLGT. WELCHE ERFAHRUNGEN HABEN SIE IN DIESER HINSICHT BISLANG GEMACHT?

Clemens Pfeifer: „Das größte Kapital Finnlands ist zweifellos sein Rohstoffschatz in Form von riesigen Nadelholzbeständen, die aus meiner Sicht den qualitativ besten Rohstoff weltweit liefern. Unsere Aufgabe besteht darin, dieses kostbare Geschenk der Natur mit der besten Technologie und einer motivierten Produktionseinheit sorgsam zu nutzen. Diese Sorgfalt verfolgen wir auch an allen anderen Standorten wie zum Beispiel in Unterbernbach, das ebenfalls inmitten eines bevorzugten Rohstoff-Einzugsgebiets liegt. Auch hier arbeitet man mit einem hohen Maß an Sensibilisierung für den Wert dieses kostbaren Guts. Generell verfolgen wir das Ziel, mit unseren Produkten Wertschöpfung zu sichern, gleichzeitig aber einen grundlegenden Beitrag zur nachhaltigen Transformation der Bauwirtschaft zu leisten. Man muss sich vor Augen halten, dass wir einen zukunftsträchtigen Baustoff auf Basis eines nachwachsenden Rohstoffs produzieren und damit einen wesentlichen Unterschied machen können. Das ist ein lohnendes Unterfangen."

WELCHEN INVESTITIONSBEDARF AN DEN STANDORTEN ERWARTEN SIE IN DEN KOMMENDEN JAHREN, UM DIESEN ZIELSETZUNGEN GERECHT ZU WERDEN?

Clemens Pfeifer: „Wir sind dank einer konsequenten Investitionspolitik sehr gut aufgestellt. In Lauterbach und Schlitz erweisen sich die Investitions- und Infrastruktur-Maßnahmen der vergangenen Jahre als beständig und tragfähig. Die beiden Standorte arbeiten in einer fortlaufend besser aufeinander abgestimmten Symbiose. Das Schnittholz aus Lauterbach erfährt in der Verarbeitung zu CLT im 18 km entfernten Schlitz einen bedeutsamen Wertschöpfungsschritt. Diese wechselseitige Auslastung und Versorgung hat unsere Vorgeneration in Imst und Kundl begonnen. Wir haben diesen Generationenauftrag übernommen und bis heute weiter perfektioniert. Beispielsweise wurde in Imst bereits vor mehr als zehn Jahren mit der technologischen Modernisierung in unserem Brettschichtholzwerk begonnen und diese seither sukzessive bis hin zum Natur- und Massivholzplattenwerk erfolgreich fortgesetzt.
In diesem Sinn werden wir auch weitermachen und die permanente Pflege und Weiterentwicklung der Produktionslandschaft vorantreiben."

WELCHE BEDEUTUNG MESSEN SIE DER KÜNSTLICHEN INTELLIGENZ UND AUTOMATISIERUNG IN DER HOLZINDUSTRIE BEI?

Clemens Pfeifer: „Wir haben längst auf vielen Ebenen automatisierte Abläufe als Teil der Prozessoptimierung in die Produktion integriert. Und dabei kommen Technologien zum Einsatz, die sich unter dem Begriff KI subsummieren lassen. Für uns ist das in Wahrheit nichts Ungewöhnliches mehr, sondern gelebter Alltag. Kundl etwa erntet die Früchte der Investitionstätigkeit der vergangenen Jahre mit deutlich gesteigerten Leistungsniveaus durch hohe Automatisierungsgrade. Die Brettschichtholz-Fertigung in Imst läuft seit mehreren Jahren hochgradig automatisiert ab. Eine ähnliche Entwicklung haben wir nun im Naturholzplattenwerk in Imst vollzogen – mit bemerkenswerten Ergebnissen. Wir legen im Übrigen großen Wert darauf, neben der Steigerung von Effizienz und Ausbeute auch Mehrwert in der Qualität der Arbeitsumgebung zu schaffen, das sind wir unseren Kolleg:innen in der Produktion auch schuldig."

WELCHE RELEVANZ HAT DER FAKTOR MENSCH IN EINER ZUNEHMEND DIGITALISIERTEN UND VON ROBOTIK GEPRÄGTEN PRODUKTIONSSPHÄRE?

Clemens Pfeifer: „Der Mensch ist fundamental. Am Ende sind es Individuen, die Prozesse erdenken, steuern und überwachen. Vor allem sind die Wartung und Instandhaltung der Anlagen sowie die Abstimmung ihrer Komponenten aufeinander ein im Wesentlichen von Menschenhand verantworteter Aufgabenbereich. Anhand des größten und komplexesten Standorts unserer Gruppe in Chanovice lässt sich das veranschaulichen. Hier haben es langjährige und hochmotivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unter der Leitung von Vlastimil Kuba geschafft, mehrdimensionale Verarbeitungsstufen ideal aufeinander abzustimmen und dadurch sehr gute Ergebnisse zu sichern. In Thranov wiederum schafft es ein ebenfalls top-engagiertes Team unter der Leitung von Frau Vendula Kropáčková, mit den Möglichkeiten einer langgedienten Infrastruktur ein profitables Produkt zu erzeugen. Thranov zeigt: Es muss nicht immer High-Tech sein. Entscheidend ist, sich auf Gegebenheiten einzustellen und eine Mannschaft gut zu führen und zu motivieren."

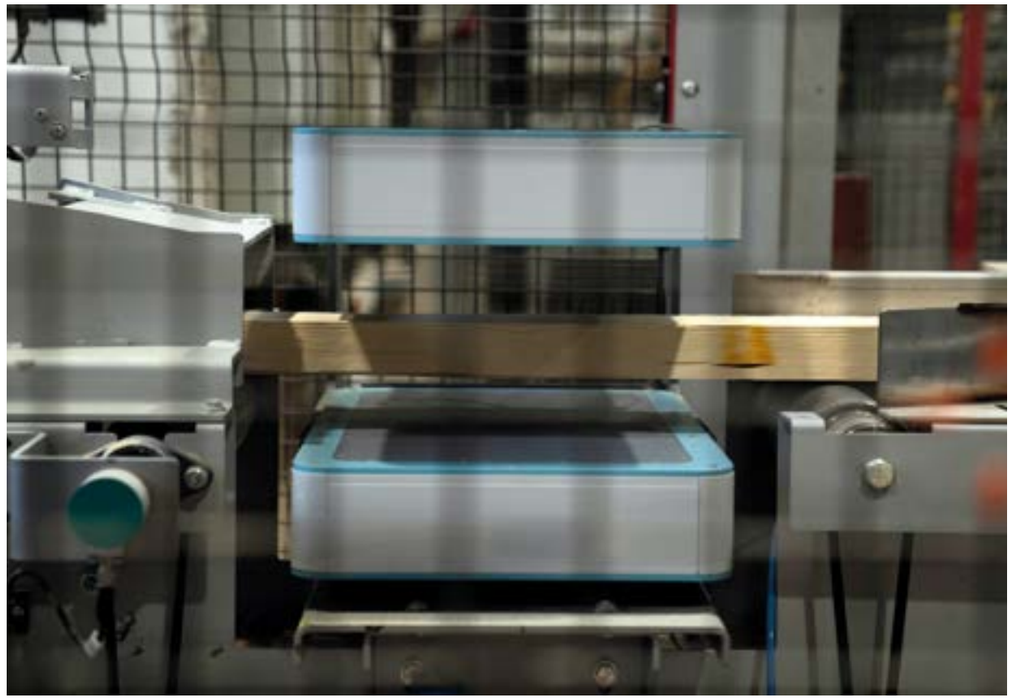
Massivholzplattenwerk Imst: Technologiesprung zur Vollautomatisierung

Pfeifer hat das Imster Massivholzplattenwerk in den vergangenen Jahren grundlegend modernisiert. Die Investition von rund 18 Millionen Euro sichert deutliche Steigerungen bei Effizienz und Rohstoffausbeute sowie den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit.

© Hoch3 GmbH

© Gerhard Berger

ZUR PERSON
Dietmar Seelos begann 1986 seine Karriere bei Pfeifer als Lehrling für Sägetechnik in Imst. Nach mehreren Führungsstationen, darunter die Produktionsleitung des Sägewerks Imst ab 1996 und die technische Leitung verschiedener Werke, übernahm er 2009 die Werksleitung des Standorts Imst. Seit Mitte Mai 2024 ist er zusätzlich auch als Geschäftsführer am Standort Schlitz tätig.



Die Fertigung von Massivholzplatten ist seit den 1980er Jahren in Imst etabliert. Seit 2020 wurde das Werk unter der Ägide von Standortleiter Dietmar Seelos grundlegend erneuert und der gesamte Produktionszyklus auf den modernsten Stand der Technik gebracht. Das Ziel war, alle Schritte bestmöglich zu automatisieren. Das mehrjährige Investitionsvorhaben begann 2020/21 mit dem Austausch der Mittellagenfertigung. 2022/23 folgte die Erneuerung der Decklamellen-Fertigung. 2024 vollzog Pfeifer mit der Installation einer vollautomatisierten Ausbesserungs-Station für kosmetische Fehlstellen wie Astlöcher, Harzgallen, Fugen oder Risse den bislang letzten Schritt für eine durchgängig vollautomatisierte Produktion. Ebenfalls im Investitionsprogramm waren Anpassungen in der Infrastruktur. Darunter notwendige Hallenzubauten, Tausch von Fensterflächen sowie die Adaptierung des Brandschutzes und Erneuerung der Absaugtechnik. Im Zuge der Projektierung haben die Verantwortlichen großes Augenmerk auf Einsparungen im Energiesektor gelegt. So wurde u. a. für die Absauganlage eine Wärmerückgewinnung eingerichtet, um den Wärmeverlust der Hallenheizung so gering wie möglich zu halten.

Ersparnis von jährlich 120 Lkw-Ladungen Schnittholz

Das sukzessive erneuerte Werk bringt neben den erheblichen Personaleinsparungen auch entscheidend höhere Ausbeutewerte. In puncto Rohstoffeinsatz schlägt sich die Umstellung der Trenntechnik für die Lamellenaufbereitung von langgedienter Kreissägen- zu modernster Dünnschnittbandsägentechnik mit einer jährlichen Rohstoffeinsparung von rund 6.000 m³ nieder. „Das entspricht rund 120 LKW-Ladungen Schnittholz, welches nicht zugeliefert werden muss“, verdeutlicht der projektverantwortliche Standort-Manager Dietmar Seelos die beeindruckenden Skalierungseffekte.

© Hoch3 GmbH

Schwere manuelle Tätigkeiten werden automatisiert bewältigt

Durch den hohen Automatisierungsgrad gehören die bis dato notwendigen schweren manuellen Tätigkeiten wie visuelle Sortierung der Decklamellen oder auch das kräfteraubende händische Aufstapeln der geschnittenen Decklamellen nun der Vergangenheit an. Mit dem vollautomatisierten Prozess geht eine Leistungssteigerung von mehr als 20 % für das gesamte Werk einher. Einen Meilenstein brachte der bis dato letzte Investitionsschritt – der Austausch der manuellen Kosmetikstation zu einer vollautomatisierten Anlage. Ausgestattet mit modernster Scannertechnik zum Erkennen der Fehlstellen auf den Platten erfolgt die Kosmetik nunmehr vollautomatisch durch Ausfräsen und anschließendes Gießverfahren zum Ausfüllen. Die Leistungsfähigkeit der neuen Anlage entspricht in etwa 8:1 gegenüber der herkömmlich eingesetzten Technik. „Das allein verdeutlicht den Wert der Investition für den gesamten Ablauf des Werkes“, so Seelos.

Ein weiterer Fixpunkt in der Planung und Umsetzung der einzelnen Projekte war der Ausbau bzw. die Erweiterung des Arbeitsschutzes. Alle Investments hatten eine zusätzliche Erhöhung der Sicherheit an den Arbeitsplätzen zur Folge.

© Hoch3 GmbH

Durchgehender Betrieb trotz Umrüstung

Die Umsetzung solch großer Projekte in bestehenden Anlagen bringt von Anfang an enorme Herausforderungen mit sich. Ziel war es, trotz des umfassenden Eingriffs in die vorhandene Anlagentechnik den laufenden Betrieb bestmöglich aufrecht zu erhalten. Dies ist bei allen drei Projekten dank detaillierter Planung und eines sehr engagierten Projektteams mehr als gelungen. Gleichzeitig wurden alle definierten Budgets eingehalten. „Daran lässt sich ablesen, wie gut die Zusammenarbeit des gesamten Projektteams erfolgt ist. Der Dank dafür gilt allen Beteiligten, die diese Operation am offenen Herzen zu einem Erfolg gemacht haben“, zeigt sich Dietmar Seelos begeistert vom Einsatz seines Teams.

Das Know-how unserer Mitarbeitenden ist zentral

Karsten Doppler, seit Oktober 2024 Personalleiter Konzern bei Pfeifer, spricht im Interview über Lösungen für den Fachkräftemangel, digitale Innovationen und die Zukunft als attraktives Produktionsunternehmen.

© Christoph Noeslg PHOTOGRAPHY

ZUR PERSON
Vor seinem Antritt bei Pfeifer im Oktober 2024 war Karsten Doppler als International Director HR & Organizational Development bei SOS Kinderdörfer International tätig. Darüber hinaus sammelte er umfassende Erfahrungen in Führungspositionen bei Airbus und Roland Berger. Der gebürtige Bayer lebt in München und in Imst.

DER FACHKRÄFTEMANGEL STELLT VIELE BRANCHEN VOR GROSSE HERAUSFORDERUNGEN. WELCHE ERSTEN EINDRÜCKE HABEN SIE ZU DIESEM THEMA IN DER HOLZINDUSTRIE?
Karsten Doppler: „In meinen ersten Monaten bei Pfeifer war es mir wichtig, sich mit Mitarbeiter:innen aus unterschiedlichen Funktionen und Bereichen an den Standorten in Österreich, Deutschland und Tschechien auszutauschen und von ihnen zu lernen. Ich habe sehr motivierte und engagierte Mitarbeitende kennengelernt, was keineswegs selbstverständlich ist. Für mich stellt sich der Fachkräftemangel, insbesondere in der Produktion, als eine große Herausforderung dar. Eine nachhaltige Lösung sehe ich in der verstärkten eigenen Ausbildung von Fachkräften. Dafür ist es entscheidend, rechtzeitig zu planen, wann und wo welche Fachkräfte fehlen werden. Bei Pfeifer sehe ich zudem Potenzial, auch über den tatsächlichen Bedarf hinaus auszubilden, um einen größeren Pool an fähigen Mitarbeitenden zu schaffen. Mit einem sicheren Arbeitsumfeld, gezielten Weiterbildungsprogrammen und der Positionierung als wachsendes internationales Unternehmen bietet Pfeifer bereits viel, um als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden. Doch um langfristig die Mitarbeiter zu halten und damit konkurrenzfähig zu bleiben, müssen wir uns stetig weiterentwickeln und proaktiv an neuen Maßnahmen arbeiten.“

WELCHE VORTEILE BIETET DIE INTERNE AUSBILDUNG LANGFRISTIG?
Karsten Doppler: „Die Ausbildung hat bei Pfeifer einen zentralen Stellenwert. Bei meinen Standortbesuchen war ich beeindruckt von der hohen Qualität und dem Engagement, mit dem die Lehrlingsausbildung betrieben wird. Durch gezielte Weiterbildungs- und Trainingsangebote können wir bestehende Mitarbeitende zu spezialisierten Fachkräften entwickeln. Diese kennen bereits unsere Produkte, Prozesse und Unternehmenskultur, was ihre Effizienz steigert. Weiterbildung bietet zudem bessere Zukunftsperspektiven und stärkt die Bindung ans Unternehmen. Besonders wichtig ist auch die Führungskräfteentwicklung, bei der wir interne Talente fördern und gezielt auf zukünftige Aufgaben vorbereiten.“

STICHWORT DIGITALISIERUNG UND AUTOMATISIERUNG: INWIEFERN SEHEN SIE HIER POTENZIALE, DIE PERSONALSTRATEGIE UND ARBEITSPROZESSE ZU OPTIMIEREN?
Karsten Doppler: „Fortschrittliche Technologien sind unverzichtbar, um repetitive und anstrengende Aufgaben effizienter zu gestalten und die Arbeitsbedingungen – insbesondere in der Produktion – zu verbessern. Auch im Personalwesen ist die Digitalisierung längst Standard, etwa in der Verwaltung oder im Bewerbungsprozess. Beindruckende Innovationen wie die digitale Lernplattform „PfeiferLearn“ und die „myPfeifer“-App unterstreichen die Modernität des Unternehmens und fördern die Weiterentwicklung unserer Arbeitsprozesse.“

DIE BRANCHE STEHT IN EINEM GLOBALEN WETTBEWERB. WELCHE ROLLE SPIELT DIE PERSONALSTRATEGIE DABEI, DAS UNTERNEHMEN ZUKUNFTSFÄHIG ZU POSITIONIEREN?
Karsten Doppler: „Eine erfolgreiche Personalstrategie orientiert sich stets an der Unternehmensstrategie. Dabei ist es entscheidend, zukünftige Kompetenzen zu identifizieren und die Rekrutierung entsprechend auszurichten. Der Wissenstransfer hat ebenfalls große Relevanz: Das Know-how langjähriger Mitarbeitender muss gesichert werden, bevor sie in den Ruhestand gehen. Die Lehrlingsausbildung und ein aktives Talentmanagement bleiben ein weiterer Schlüssel für die Zukunft und ein wichtiger Bestandteil unserer Personalentwicklung.“

WAS HALTEN SIE FÜR DIE GRÖSSTEN HERAUSFORDERUNGEN, DIE IN DEN KOMMENDEN JAHREN AUF DIE HOLZINDUSTRIE UND SPEZIELL PFEIFER ZUKOMMEN WERDEN?
Karsten Doppler: „Neben allgemeinen Herausforderungen wie dem demografischen Wandel und gesetzlichen Rahmenbedingungen müssen wir Pfeifer als attraktives Produktionsunternehmen noch stärker positionieren. Dabei spielen unsere wertschätzende Unternehmenskultur sowie die Erfahrungen und das Wissen unserer langjährigen Mitarbeitenden eine maßgebliche Rolle. Wir sind bereits auf einem guten Weg und ich freue mich darauf, in meiner Verantwortung als Konzern-Personalleiter die Zukunft der Pfeifer Group aktiv mitzugestalten.“

Logistik im Wandel

Wie viele andere Branchen steht auch die Holzindustrie vor erheblichen logistischen Herausforderungen – global wie lokal. Christof Bader, Head of Logistics bei der Pfeifer Group, skizziert die dringlichsten Themen zum Jahreswechsel 2024/25.

Kostensteigerungen
Erhöhungen bei Energiepreisen und Mautgebühren belasten die Transportbranche stark. Viele Transportunternehmen arbeiten nicht profitabel, was zu einer Reduktion der Flotten und damit zu eingeschränkten Transportkapazitäten führt.

Probleme in der Infrastruktur
Obwohl der Bedarf an mehr Brücken und Bahnstrecken offensichtlich ist, hinkt der Ausbau hinterher. Engpässe und Verzögerungen bremsen den Transport von Holzprodukten, oft müssen improvisierte Lösungen gefunden werden, die zusätzliche Kosten verursachen.

Fahrermangel
Der anhaltende Fahrermangel verschärft die Situation. Diese Entwicklung verknappt nicht nur die Transportkapazitäten weiter, sondern stellt Unternehmen vor die Herausforderung, ihre logistischen Strategien langfristig und nachhaltig auszurichten.

ZUR PERSON
Christof Bader ist seit Juni 2024 konzernweiter Logistikleiter bei der Pfeifer Group. Der gebürtige Tiroler hat nach der Ausbildung zum Speditionskaufmann und mehreren Stationen im Bereich Logistik berufsbegleitend ein Studium für Personal- und Organisationsentwicklung absolviert. Anschließend war Bader in mehreren großen österreichischen Speditions- und Transportunternehmen über viele Jahre als Geschäftsführer im In- und Ausland tätig. Zuletzt hat er als Geschäftsführer in einem Beratungsunternehmen für Logistik diverse Unternehmen beim Aufbau neuer Niederlassungen im Ausland begleitet. Christof Bader ist verheiratet und hat vier Kinder.

© Christoph Noesig PHOTOGRAPHY

Das Österreich-Team der Pfeifer Logistikabteilung steht unter der Leitung von Christof Bader vor der Aufgabe, diese Herausforderungen mit effizienten Prozessen und innovativen Ansätzen zu meistern, um den Erfolg in der Holzlogistik langfristig zu sichern.

Nachhaltigkeit und Digitalisierung
Die Vermeidung von Leerkilometern und eine nachhaltigere Produktion rücken immer mehr in den Fokus. Durch die Nutzung von Datenanalysen und optimierten Routenplanungen können Unternehmen nicht nur Kosten sparen, sondern auch ihre Umweltbilanz verbessern.

Erweiterung der Schienentransporte
Ein zentraler Bestandteil der Logistikstrategie der Pfeifer Group ist der Ausbau des Schienentransports. So verkehrt etwa ein Containerzug seit 2023 erfolgreich vom Werk in Lauterbach zu verschiedenen Nordhäfen Deutschlands. Diese Lösung stellt eine zuverlässige Anbindung an die globalen Märkte sicher. Nahezu wöchentlich werden etwa 42 Container verladen und für den weltweiten Export verschifft. Zusätzlich evaluiert Pfeifer kontinuierlich neue intermodale Verkehre, um die Transportkapazitäten auf der Schiene weiter auszubauen. In enger Zusammenarbeit mit europäischen Partnern werden weitere Lösungen entwickelt, um den Anteil des Schienentransports innerhalb der Logistikkette zu erhöhen.

Ausblick auf die Containerlogistik
Eine wichtige Drehscheibe für den Export der Holzprodukte bildet der finnische Hafen Oulo. Franco Böhler, Teamleiter Export bei der Pfeifer Group, beobachtet die Trends und Herausforderungen in der Seelogistik sehr genau. Ende 2024 schätzte er die Lage als stabil ein: „Container und Schiffsraum stehen für alle Zielorte ausreichend zur Verfügung.“ Sorgen bereiten die Häfen an der US-Ostküste, wo Tarifverhandlungen drohen, zu Streiks, Lieferverzögerungen und steigenden Frachtkosten zu führen. Auch die Region rund um das Rote Meer präsentiert sich weiter instabil.

Im Bereich der Stückgutfracht zeigt sich die Situation hingegen positiver. „Besonders die Verbindung nach Großbritannien läuft reibungslos, und es stehen ausreichend Kapazitäten für den Export nach Ägypten bereit, sobald entsprechende Aufträge vorliegen“, so Böhler. Seine Prognose für die Seelogistik aus Finnland fällt insgesamt positiv aus. Doch er betont: „Für ein erfolgreiches Jahr 2025 ist es entscheidend, dass sich die Situation in den USA rasch beruhigt.“

Wir sägen auch bei -42 Grad Celsius

Jari Suominen, CEO von Pölkky, im Interview über Kulturunterschiede zwischen Finnland und Mitteleuropa, die Schönheit von finnischem Holz und die strategischen Zielsetzungen der nördlichsten Unternehmenseinheit der Pfeifer Group.

ZUR PERSON: JARI SUOMINEN
Pölkky-CEO Jari Suominen hat seine Kindheit 150 km östlich von Helsinki verbracht und kam früh mit der Holzindustrie in Berührung. Nach einem Studium der Finanzwirtschaft war er im Stora-Enso-Konzern in vielen Verantwortungsbereichen tätig: vom Finanzwesen und Controlling über die Papierindustrie bis hin zum Management von Sägewerken und Führungsaufgaben in der Holzbau-Sparte. Nach einer mehrjährigen Tätigkeit in Deutschland führte ihn seine Berufslaufbahn schließlich nach Wien. In Österreich habe er das Sägegeschäft erlernt, erklärt der Holzindustrie-Fachmann, der fließend Deutsch spricht. Vor seinem Wechsel zu Pölkky hatte der begeisterte Radfahrer, Jäger und Skiläufer in Finnland eine Position inne, in der er für 4.000 Mitarbeiter verantwortlich war. Suominen ist verheiratet und Vater von vier Kindern. Er lebt mit seiner Familie in Helsinki.

© Jussi Peltola

SIE HABEN VIELE JAHRE IHRES BERUFSLEBENS IN FINNLAND, DEUTSCHLAND UND ÖSTERREICH VERBRACHT. WIE VIEL INTERKULTURELLES MANAGEMENT IST NÖTIG, UM DIE SKANDINAVISCHE UNTERNEHMENSKULTUR MIT JENER EINES MITTELEUROPÄISCH GEPRÄGTEN UNTERNEHMENS IN EINKLANG ZU BRINGEN?

Jari Suominen: „Man sollte vor allem keine Angst vor Kultur- und Mentalitäts-Unterschieden haben. Im Gegenteil, wer sich aktiv mit ihnen auseinandersetzt, erkennt, welche Stärken und welcher Mehrwert daraus erwachsen können. Entscheidend ist, diese Unterschiede anzuerkennen und zu respektieren. Bei Pölkky und Pfeifer sind wir aus meiner Sicht auf einem guten Weg. Allerdings warne ich davor, diesen Prozess frühzeitig als abgeschlossen zu betrachten. Es dauert sicher Jahre, bis wir ein klares Verständnis voneinander haben. Die Aufgabe der kulturellen Annäherung als solche wird aber wohl niemals restlos abgeschlossen sein."

WORIN SEHEN SIE DIE GRÖSSTEN UNTERSCHIEDE ZWISCHEN FINNLAND UND DEM DEUTSCHSPRACHIGEN RAUM IN BEZUG AUF DIE ORGANISATION EINES UNTERNEHMEN?

Jari Suominen: „Die Kulturen und das Werteverständnis ähneln sich in vielerlei Hinsicht. Unterschiede erkenne ich besonders darin, wie Entscheidungsprozesse ablaufen. In nordischen Ländern werden deutlich mehr Diskussionen vor Entscheidungen geführt und die Beschlüsse von größeren Gruppen getroffen. Das dauert entsprechend länger. Gerade in schwierigen Situationen kann sich das ziehen. Das Positive daran: Wenn wir die Dinge dann umsetzen, sind alle motiviert und entschlossen bei der Sache. Die Implementierung verläuft schneller."

ÜBLICHERWEISE BIRGT DIE KOMMUNIKATION GROSSE STOLPERSTEINE.

Jari Suominen: „Wenn ein E-Mail aus Österreich kommt und ich dieses mit meinem österreichisch-deutschen Auge lese, sind alle Aussagen völlig klar. Wenn ich es mit meinem nordischen Auge betrachte, sind die Botschaften nicht so unmissverständlich. Ich empfinde das E-Mail als ein uneffektives Tool. Deshalb ermuntere ich immer dazu, das Telefon in die Hand zu nehmen und direkt miteinander zu sprechen.

WAS KÖNNEN DIE BEIDEN KULTURRÄUME VONEINANDER LERNEN?

Jari Suominen: „Ich habe mein halbes Berufsleben in Mitteleuropa verbracht, möglicherweise bin ich deshalb nicht mehr ganz objektiv. Aber im Norden könnten wir etwas schneller in der Entscheidungsfindung werden. Allerdings: Nicht mehr zu diskutieren und Menschen kaum in Entscheidungen miteinzubeziehen, wäre zu extrem, das würde die Motivation untergraben. Umgekehrt täte es Mitteleuropa gut, die Menschen vermehrt im Vorfeld von Entscheidungen abzuholen und sie dadurch für die Sache zu gewinnen. Eines lässt sich auf jeden Fall von den Finnen lernen: In Deutschland wird beklagt, dass man bei Kälte im Winter nicht gut sägen kann. Im Norden Finnlands läuft die Vollproduktion selbst bei -42 Grad Celsius gut weiter."

DURCH DEN SCHRITT RICHTUNG FINNLAND HAT PFEIFER SICH DEN ZUGANG ZU QUALITATIV HOCHWERTIGEN ROHSTOFF-RESSOURCEN GESICHERT. WAS ZEICHNET „FINNISH TIMBER" IM KERN AUS GEGENÜBER HÖLZERN AUS WEITER SÜDWÄRTS GELEGENEN BREITENGRADEN?

Jari Suominen: „Die Holzqualität unterscheidet sich innerhalb von Finnland noch einmal. Ich spreche von nordfinnischer Qualität. Bei uns wachsen die Bäume langsam, sie sind kürzer und kleiner, aber ihr Holz ist wunderschön. Unsere Kiefern und Fichten zeichnen sich durch eine besonders ansehnliche Optik aus. Wir brauchen entsprechend ein Geschäftsmodell, bei der die Oberflächenqualität und die visuelle Qualität des Holzes ausschlaggebend sind. Wenn man von finnischem Holz spricht, muss man auch den Einkauf betrachten. Dieser funktioniert in Finnland vollkommen anders als in Mitteleuropa: Wir bestellen nicht nur eine bestimmte Menge, sondern wir kaufen ein komplettes Waldteil. Dann entnehmen wir dem Wald jene Qualitäten, die wir brauchen. Die Qualitäten, die wir nicht brauchen, verkaufen wir an andere Unternehmen wie z. B. Zellstoffwerke. Das Konzept der Zwischenhändler, die diesen Prozess organisieren, existiert in Finnland nicht. Wir arbeiten als Produzenten direkt mit den Waldbesitzern zusammen. Entsprechend wichtig ist der Kontakt zu ihnen."

DAS MARKTUMFELD HAT DIE HOLZINDUSTRIE ZULETZT VOR GROSSE HERAUSFORDERUNGEN GESTELLT. WIE GEHT ES IHNEN?

Jari Suominen: „Die Situation fordert uns, ganz besonders in Finnland. Wir exportieren 70 %, gleichzeitig bildet Finnland unseren größten Einzelmarkt. Mit dem Ukraine-Krieg hat die Bautätigkeit hierzulande stark abgenommen. Der Zukunftsoptimismus der jungen Familien wurde beschädigt, gemeinsam mit dem hohen Zinsniveau ergibt das eine ungünstige Konstellation. Das Niveau an Neubauten war in meinem Heimatland 2024 das niedrigste Europas. In der Bauindustrie gibt es unterschiedliche Einschätzungen, wie bald eine Erholung eintritt. Langfristig sind die Aussichten positiv. Der Markt will vermehrt mit Holz bauen, speziell bei großen Gebäuden und Bauten im öffentlichen Sektor."

ZUM KONJUNKTUREINBRUCH KOMMT SPEZIELL IN FINNLAND EIN HOHES PREISNIVEAU IM RUNDHOLZMARKT. WARUM KOSTET BEI IHNEN HOLZ SO VIEL MEHR?

Jari Suominen: „Nordfinnland verfügt als eine der letzten Regionen Europas über weite unerschlossene Waldgebiete. Hier gab es zuletzt viele Investitionen der Zellstoffindustrie mit großen Volumina an Rundholz-Einkauf. Die Preise sind dadurch zu hoch. Ich hoffe, dass ab Sommer 2025 die Rohstoffpreise wieder weiter nach unten gehen. Dennoch wird das Preisniveau wohl überdurchschnittlich hoch bleiben."

IHRE WERKE IN KAJAANI UND TAIVALKOSKI DURCHLAUFEN GROSSE INVESTITIONSPROGRAMME. WORIN SEHEN SIE DIE WESENTLICHEN AUFGABEN, UM DIESE INVESTMENTS UND DAS GESAMTE UNTERNEHMEN ZUM ERFOLG ZU FÜHREN?

Jari Suominen: „Wachstum bildet einen wesentlichen Eckpfeiler unserer Strategie. Wir planen, unsere Kapazitäten im Schnittholzbereich zu verdoppeln. Gleichzeitig wollen wir die Internationalisierung unserer Märkte vorantreiben und von einem Mengen- zu einem Wertschöpfungs-Fokus kommen. Dafür haben wir neue Unternehmenseinheiten für Pricing- und Produkt-Management etabliert. Wir müssen noch näher an unsere Kunden heranrücken, aber auch an die Waldbesitzer. Deshalb haben wir neue Einkaufsteams gebildet und neue Einkaufsgebiete definiert. Für den erfolgreichen Betrieb unserer neuen, modernen Anlagen brauchen wir vor allem gute, kompetente Mitarbeiter, angefangen von den Werken bis in den Verkauf. Durch den Merger mit Pfeifer können wir diesbezüglich von der außerordentlich hohen Expertise in der Pfeifer Unternehmensgruppe profitieren. Das wird Pölkky deutlich voran bringen."

© iStock (Adam Smigielski)

Neuer Verkaufsleiter für die Schweiz

Philipp Schranz ist seit 1. Jänner 2025 verantwortlicher Verkaufsleiter der Pfeifer Group für den Schweizer Markt.

Zum Jahreswechsel 2024/25 fand damit ein Generationenwechsel statt. Denn nach fast fünf Jahrzehnten erfolgreicher Tätigkeit endet die Ära von Peter Amann als Vertriebsrepräsentant der Pfeifer Group. Peter Amann hat in dieser Funktion seit 1976 international Märkte und Kunden betreut, darunter über viele Jahre jene in der Schweiz. „Wir sind Peter Amann zu großem Dank verpflichtet. Er hat unser Unternehmen gerade in der Schweiz maßgeblich repräsentiert und wesentlich zum Erfolg der Pfeifer Group auf diesem Markt beigetragen. Wir sind froh, dass wir mit Philipp Schranz einen Nachfolger betrauen können, der für diese Aufgabe prädestiniert ist“, erklärt Michael Pfeifer, CEO der Pfeifer Group.

Unternehmens- und Branchenkenner

Philipp Schranz bringt grundlegendes Branchen-Know-how mit. Der gebürtige Tiroler kennt das Unternehmen in all seinen betrieblichen Facetten. Nach einer Lehre im elterlichen Sägebetrieb wechselte Schranz vor 18 Jahren zu Pfeifer in die Produktion, wo er bald zum Produktionsleiter berufen wurde. Vor zwölf Jahren folgte schließlich der Wechsel in den Vertrieb. Als Gebietsverkaufsleiter für Österreich und Südtirol berät er zu allen Fragen rund um die Produktgruppen Schnittholz, Holzbau und Schalung. Diesen Verantwortungsbereich behält er zusätzlich zu seinem neuen Aufgabenfeld in der Schweiz bei. Unterstützung erhält er durch die Vertriebsmitarbeiter Phillip Pohl, Beate Gabl und Stefan Helbock. „Ich freue mich sehr über die neue Aufgabe. Die Schweiz ist ein spannender Markt mit großem Potenzial und für unser Unternehmen ungemein wichtig“, so Philipp Schranz.

© Pfeifer Holding

MARKTPORTRAIT: SCHWEIZ

Die Eidgenossen weisen in der Pfeifer-Absatzstatistik den größten Pro-Kopf-Verbrauch an Schalungs- und Dreischichtplatten auf. Damit ist der Schweizer Markt ähnlich bedeutsam wie Deutschland. Pfeifer wusste dieses Potenzial bereits in der Vergangenheit als größter Produzent in Frachtnähe perfekt zu nutzen. Die typische Pfeifer-Servicequalität war und ist stets geprägt von einer hohen logistischen Schlagkraft aufgrund der Nähe zu den österreichischen Produktionsstandorten. Das Naturholzplatten-Werk in Imst etwa wurde maßgeblich auf die Schweizer Nachfrage ausgerichtet. „Wir gewährleisten hohe Reaktionsgeschwindigkeit, Flexibilität und individuelle Betreuung. Die Kundinnen und Kunden in unserem westlichen Nachbarland wissen das sehr zu schätzen“, so Schweiz-Verkaufsleiter Philipp Schranz.

Job und Familie im Einklang

Als familienfreundlicher Betrieb legt Pfeifer großen Wert auf die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben. Den 2.600 Mitarbeiter:innen ermöglicht dies, sowohl beruflichen Erfolg als auch eine ausgewogene Work-Life-Balance zu erreichen.

Wussten Sie, dass die Pfeifer Group von einer Frau gegründet wurde? 1948 legte Barbara Pfeifer mit dem kleinen Sägewerk in Imst den Grundstein für das heute weltweit tätige Unternehmen. Inzwischen ist die Holzindustrie nicht mehr so stark männerdominiert wie im 20. Jahrhundert. Bei Pfeifer sind mittlerweile knapp 20 % der Beschäftigten Frauen, im Bereich Verwaltung bereits knapp die Hälfte. Mit dem steigenden Frauenanteil und den sich wandelnden Rollenbildern von Vätern wächst auch der Bedarf an familienfreundlichen Arbeitszeitmodellen. Dieser gesellschaftlichen Entwicklung begegnet Pfeifer mit flexiblen Arbeitszeiten in der Produktion und Verwaltung. Insbesondere weibliche Fachkräfte schätzen die Möglichkeit, Beruf und Familie miteinander zu verbinden, ohne auf Karrierechancen zu verzichten – Teilzeitkräfte haben bei Pfeifer die gleichen Entwicklungsmöglichkeiten wie Vollzeitbeschäftigte. Mit Angeboten wie flexiblen Arbeitszeiten, Elternteilzeit, Homeoffice-Möglichkeiten und guten Betriebsvereinbarungen berücksichtigt Pfeifer die sich wandelnden Bedürfnisse von Familien.

TANJA LUDESCHER | *Buchhalterin in Imst*

Die geprüfte Buchhalterin ist seit 1995 bei Pfeifer tätig. Nach der Geburt ihres Sohnes und einer zweijährigen Karenzzeit kehrte sie im September 2008 in ihren Beruf zurück. An Pfeifer schätzt sie besonders die flexiblen Arbeitszeitmodelle und die Tatsache, dass das Unternehmen seit drei Generationen in Familienhand ist.

JULIA WALCH | **SANDRA STRICKER** | *Flickerinnen in Imst*

Nach ihrer Ausbildung zur Bürokauffrau bzw. Friseurin und der Geburt ihrer Kinder sind die Schwestern Julia Walch und Sandra Stricker im November 2015 gemeinsam bei Pfeifer eingestiegen. Seitdem arbeiten beide als Flickerinnen im Schalungsplattenwerk und schätzen besonders die gute Vereinbarkeit durch mütterfreundliche Arbeitszeiten.

ALEXANDER SEDLAK | *Projektmanager in Imst*

Seit 2018 gestaltet Alexander Sedlak die Weiterentwicklung in den Bereichen Organisation, Prozess- und Projektmanagement mit. Durch die Möglichkeit eines Papamonats und während der Karenzzeit konnte er die vielfältigen Facetten des Familienlebens intensiv erfahren und sich in seiner neuen Rolle als Vater aktiv einbringen.

© Pfeifer Holding, Gerhard Berger

Warum arbeiten bei Pfeifer?

Unsere Unternehmenskultur fördert die Vielfalt, Wertschätzung und eine positive Arbeitsumgebung. Werte wie Leistungsbereitschaft, Respekt und Fairness sind zentrale Bestandteile unseres Selbstverständnisses als Arbeitgeber.

Dank gezieltem Qualitätsmanagement im Bereich Recruiting und Employer Branding erzielt Pfeifer regelmäßig Bestnoten in Studien zur **Arbeitgeberattraktivität**.

Auszeichnungen wie der „Best Managed Company Award“ von Deloitte 2023, der Titel „Top Arbeitgeber in Tirol 2024“ und die Anerkennung als „Beliebter Lehrbetrieb Österreich 2023/24“ bestätigen den eingeschlagenen Weg. „Das positive Image von Pfeifer und Gütesiegel motivieren uns, die **hohe Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen** weiter zu steigern“, betont Günther Jaritz, Personalleiter Österreich.

FAMILIÄRES UMFELD

Als Global Player mit 2.600 Mitarbeiter:innen an 13 Standorten bewahrt Pfeifer seine familiär geprägte Organisationsstruktur. So bietet das **100%ige Familienunternehmen** in der dritten Generation nicht nur zukunftsfähige Arbeitsplätze, sondern auch ein Umfeld, in dem sich die wichtigsten Kräfte – die Mitarbeiter:innen – persönlich entfalten können. Unabhängig von der Position erfahren sie ein Klima des Vertrauens und der Transparenz. Eigeninitiative wird gefördert, Leistung honoriert und gegenseitige Loyalität gelebt.

MODERNER ARBEITSPLATZ

Durch hohe Investitionen sind die **Werke und Maschinen** stets auf dem neuesten Stand der Technik. Höchste Priorität haben dabei die **Arbeitssicherheit** sowie die Einhaltung gesetzlicher Vorschriften und interner Standards. Auch in der Verwaltung profitieren die Mitarbeiter:innen von einer modernen Umgebung mit **erstklassiger Ausstattung**.

ONBOARDING UND WEITERENTWICKLUNG

Die Mitarbeiterbindung beginnt bereits mit einem umfassenden **Onboarding-Prozess**, der neue Teammitglieder optimal in die Arbeitsumgebung integriert. Verschiedene **Weiterentwicklungsprogramme** und -möglichkeiten fördern die Karrieren innerhalb des Unternehmens, sei es durch interne Schulungen, externe Fortbildungen oder spezielle Unterstützung für Lehrlinge in der Berufsschule.

UMFANGREICHE BENEFITS

Neben überdurchschnittlicher Vergütung bietet Pfeifer zahlreiche Benefits, darunter **Mitarbeiterrabatte** bei lokalen Partnern wie Fitnessstudios, Friseuren und Skigebieten sowie exklusive **Corporate Benefits** in Onlineshops. Über ein **Bikeleasing-Programm** können Mitarbeiter:innen ihr Wunschfahrrad zu günstigen Konditionen leasen. Eine große E-Flotte und Ladestationen an jedem Standort fördern die E-Mobilität. **Firmenevents** wie Sportprogramme, Firmenläufe, Weihnachtsfeiern, Public Viewings und vieles mehr stärken den Zusammenhalt. Zudem belohnt ein großzügiges **Mitarbeiter-Empfehlungsprogramm** jene, die Freunde oder Bekannte für eine Anstellung bei Pfeifer gewinnen.

INNOVATIONSKULTUR

Pfeifer fördert eine **lebendige Innovationskultur** und ein **aktives Ideenmanagement**, in dem alle Mitarbeiter:innen ihre Vorschläge einbringen können. Jedes Jahr wird an den Standorten die beste Idee gekürt und mit einem Wanderpokal ausgezeichnet. Die Gewinneridee 2023, die aus Uelzen stammt, trägt wesentlich zur effizienteren Ressourcennutzung bei.

Messen und Termine

Pfeifer präsentiert sich auch 2025/2026
bei den größten Messen und Branchentreffs.
Einen stets aktuellen Überblick zu
den Auftritten finden Sie hier:

www.pfeifergroup.com/de/newsroom/termine-messen

Anfrage

Produktportfolio

© Pfeifer Timber GmbH

IMPRESSUM
Herausgeber: Pfeifer Holding GmbH, Fabrikstraße 54, 6460 Imst, pfeifergroup.com
Gestaltung & Layout: Regina Tschurtschenthaler, 6460 Imst
Redaktion: POLAK – Agentur für Kommunikation, 6460 Imst