

**Studie zur Ermittlung des Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfs von Fachkräften in den Unternehmen der Bereiche Land-, Forst- und Fischwirtschaft, Gartenbau sowie der ländlichen Hauswirtschaft und in kleinen und mittelständischen Unternehmen im Umweltschutz (Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen) zur Kompetenzentwicklung der Beschäftigten und zu deren Arbeitsplatzsicherung im Freistaat Sachsen (Bedarfsstudie Weiterbildung)**

Abschlussbericht

30. September 2006

**Studie zur Ermittlung des Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfs von Fachkräften in den Unternehmen der Bereiche Land-, Forst- und Fischwirtschaft, Gartenbau sowie der ländlichen Hauswirtschaft und in kleinen und mittelständischen Unternehmen im Umweltschutz (Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen) zur Kompetenzentwicklung der Beschäftigten und zu deren Arbeitsplatzsicherung im Freistaat Sachsen (Bedarfsstudie Weiterbildung)**

**Abschlussbericht**

**Impressum**

**Erstellung**

ISG-Dresden Institut für Sozialforschung  
und Gesellschaftspolitik GmbH  
Wormser Straße 74  
01309 Dresden

**in Kooperation mit**

SLS - Sächsische Landsiedlung GmbH Meißen  
Schützstraße 1  
01662 Meißen

**Bearbeiter:**

Dr. Wolfgang Huhn (SLS) / Melanie Knievel (SLS) / Marco Puxi (*ISG Dresden*) / Liane Dolze (*ISG Dresden*)

**Gesamtkoordination:**

Marco Puxi (*ISG Dresden*)

**Stand**

30. September 2006

## Inhaltsverzeichnis

|                                                                                                                                                                                                                                                                       |        |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------|
| Verzeichnis der Übersichten .....                                                                                                                                                                                                                                     | III    |
| Verzeichnis der Abbildungen .....                                                                                                                                                                                                                                     | IV     |
| Abkürzungsverzeichnis .....                                                                                                                                                                                                                                           | V      |
| Vorbemerkung .....                                                                                                                                                                                                                                                    | 1      |
| <br>1. Ausgangssituation der Qualifizierung und Weiterbildung in den Bereichen<br>Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft, Gartenbau, Hauswirtschaft sowie<br>Umweltschutz (Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen) .....                                             | <br>2  |
| 1.1 Ausgewählte Aspekte der Angebotssituation .....                                                                                                                                                                                                                   | 2      |
| 1.2 Ausgewählte Aspekte der Nachfragesituation .....                                                                                                                                                                                                                  | 4      |
| 1.3 Determinanten des betrieblichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfs .....                                                                                                                                                                                  | 7      |
| 1.3.1 Vorbemerkung .....                                                                                                                                                                                                                                              | 7      |
| 1.3.2 Ergebnisse zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf von Unternehmen<br>der Land- und Forstwirtschaft im Rahmen der ESF Halbzeitbewertung des<br>Freistaates Sachsen .....                                                                                  | <br>8  |
| 1.3.3 Ergebnisse zum Weiterbildungsbedarf von hauswirtschaftlichen Fachkräften<br>im Rahmen der Analyse der Beschäftigungssituation von Absolventinnen/<br>Absolventen hauswirtschaftlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen ....                          | 13     |
| 1.3.4 Ergebnisse zum Weiterbildungsbedarf von Fachkräften in Kleinunternehmen<br>aus dem Bereich Natur und Umwelt im Rahmen des Modellversuchs zur<br>Umsetzung von unternehmensindividueller Weiterbildung in Kleinunternehmen<br>aus dem Bereich Natur+Umwelt ..... | <br>16 |
| 1.4 Zusammenfassung der Ausgangssituation .....                                                                                                                                                                                                                       | 22     |
| 2. Empirische Ergebnisse .....                                                                                                                                                                                                                                        | 24     |
| 2.1 Qualitative Untersuchungen .....                                                                                                                                                                                                                                  | 24     |
| 2.1.1 Experteninterviews .....                                                                                                                                                                                                                                        | 24     |
| 2.1.1.1 <i>Zur Methodik</i> .....                                                                                                                                                                                                                                     | 24     |
| 2.1.1.2 <i>Ausgewählte Ergebnisse der Experteninterviews - strukturiertes Meinungsbildes</i> .....                                                                                                                                                                    | 26     |
| 2.1.1.3 <i>Zur Diskussion – zentrale Statements</i> .....                                                                                                                                                                                                             | 34     |
| 2.1.2 Fallstudien .....                                                                                                                                                                                                                                               | 38     |
| 2.1.2.1 <i>Methodik</i> .....                                                                                                                                                                                                                                         | 38     |
| 2.1.2.2 <i>Schlussfolgerungen</i> .....                                                                                                                                                                                                                               | 39     |

|           |                                                  |    |
|-----------|--------------------------------------------------|----|
| 2.2       | Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse ..... | 41 |
| 3.        | Ergebnisse der Workshops .....                   | 51 |
| 3.1       | Einführung .....                                 | 51 |
| 3.2       | Ergebnisse .....                                 | 52 |
| 4.        | Schlussfolgerungen und Empfehlungen.....         | 53 |
| Literatur | .....                                            | 62 |
| Anlagen   | .....                                            | 64 |

## Verzeichnis der Übersichten

|                                                                                                                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Übersicht 1: Auswirkungen der Weiterbildungen bei Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft im Rahmen der ESF Halbzeitbewertung des Freistaates Sachsen (in % der Unternehmen mit „mittleren“ und „großen“ Auswirkungen) ..... | 9  |
| Übersicht 2: Probleme der Weiterbildungen von Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft im Rahmen der ESF Halbzeitbewertung des Freistaates Sachsen (in % der Unternehmen mit Weiterbildungsaktivitäten) .....                 | 10 |
| Übersicht 3: Künftiger Weiterbildungsbedarf von Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft im Rahmen der ESF Halbzeitbewertung des Freistaates Sachsen (in % der Unternehmen mit und ohne Weiterbildungsaktivitäten) .....      | 12 |
| Übersicht 4: Hauswirtschaftliche Berufsabschlüsse im Rahmen der Analyse der Beschäftigungssituation von Absolventinnen/Absolventen hauswirtschaftlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen .....                      | 14 |
| Übersicht 5: Hauswirtschaftliche Berufsfelder im Rahmen der Analyse der Beschäftigungssituation von Absolventinnen/Absolventen hauswirtschaftlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen .....                          | 14 |
| Übersicht 6: Künftiger Qualifizierungsbedarf im Bereich „Führungs- und Leitungstätigkeit“ von Unternehmen des Bereichs Natur und Umwelt im Rahmen des Modellversuchs „ZICONU“ .....                                            | 18 |
| Übersicht 7: Künftiger Qualifizierungsbedarf im „Kaufmännischen Bereich“ von Unternehmen des Bereichs Natur und Umwelt im Rahmen des Modellversuchs „ZICONU“ .....                                                             | 19 |
| Übersicht 8: Künftiger Qualifizierungsbedarf im Bereich „Umweltmanagement/ökologische Betriebsoptimierung“ von Unternehmen des Bereichs Natur und Umwelt im Rahmen des Modellversuchs „ZICONU“ .....                           | 19 |
| Übersicht 9: Künftiger Qualifizierungsbedarf im Bereich „Office/Bürotechnik“ von Unternehmen des Bereichs Natur und Umwelt im Rahmen des Modellversuchs „ZICONU“ .....                                                         | 20 |
| Übersicht 10: Künftiger Qualifizierungsbedarf im Bereich „Technik/Technologie“ von Unternehmen des Bereichs Natur und Umwelt im Rahmen des Modellversuchs „ZICONU“ .....                                                       | 20 |
| Übersicht 11: Künftiger Qualifizierungsbedarf im Bereich „Kundenberatung/Kundenstammpflege/Kundenservice“ von Unternehmen des Bereichs Natur und Umwelt im Rahmen des Modellversuchs „ZICONU“ .....                            | 21 |
| Übersicht 12: Künftiger Qualifizierungsbedarf im Bereich „Arbeitsprozessoptimierung“ von Unternehmen des Bereichs Natur und Umwelt im Rahmen des Modellversuchs „ZICONU“ .....                                                 | 21 |
| Übersicht 13: Künftiger Qualifizierungsbedarf im Bereich „Sprachen“ von Unternehmen des Bereichs Natur und Umwelt im Rahmen des Modellversuchs „ZICONU“ .....                                                                  | 21 |
| Übersicht 14: Branchenspektrum der Expertenbefragung .....                                                                                                                                                                     | 24 |
| Übersicht 15: Zusammenfassende Übersicht der wichtigsten empirischen Ergebnisse .....                                                                                                                                          | 45 |
| Übersicht 16: Steckbrief Workshops .....                                                                                                                                                                                       | 51 |

## **Verzeichnis der Abbildungen**

|                                                                                                                                                                                                                                |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Abbildung 1: Gründe gegen die Nutzung von Weiterbildungen von Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft im Rahmen der ESF Halbzeitbewertung des Freistaates Sachsen (in % der Unternehmen ohne Weiterbildungsaktivitäten)..... | 10 |
| Abbildung 2: Hauswirtschaftlicher Weiterbildungsbedarf im Rahmen der Analyse der Beschäftigungssituation von Absolventinnen/Absolventen hauswirtschaftlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen (in %).....           | 15 |

## Abkürzungsverzeichnis

|          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Azubi    | Auszubildende/r                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| DL       | Dienstleistung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| ELER     | Europäischer Landwirtschaftsfonds für die Entwicklung des ländlichen Raums                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| ESF      | Europäischer Sozialfonds                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| GSF e.V. | Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V.                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| GPS      | Global Positioning System                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
| ISG      | Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
| KMU      | <b>Kleine und mittlere Unternehmen</b> ; nach gängiger EU-Definition werden KMU als Unternehmen mit bis zu 250 Beschäftigte bezeichnet. In der wissenschaftlichen Diskussion werden darüber hinaus <b>Kleinunternehmen</b> als Unternehmen mit bis zu 50 Beschäftigte verstanden, während es sich bei <b>mittleren Unternehmen</b> um solche mit 51 bis maximal 250 Beschäftigte handelt. Im Rahmen dieser Untersuchung werden als <b>Kleinstunternehmen</b> solche bezeichnet, die höchstens 10 Beschäftigte aufweisen. |
| LF       | Landwirtschaftliche Nutzfläche                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
| SLS      | Sächsische Landsiedlung GmbH                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
| SMUL     | Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| SMWA     | Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
| TN       | Teichnutzfläche                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| TU       | Technische Universität                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| VE       | Vieheinheiten                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| WB       | Weiterbildung                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| WTO      | World Trade Organization                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
| ZICONU   | Zielorientiertes Coaching Natur+Umwelt                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |

## Vorbemerkung

Die Sächsische Landesanstalt für Landwirtschaft hat die Institute ISG-Dresden Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH und SLS - Sächsische Landsiedlung GmbH Meißen mit der Studie zur Ermittlung des Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfs von Fachkräften in den Unternehmen der Bereiche Land-, Forst- und Fischwirtschaft, Gartenbau sowie der ländlichen Hauswirtschaft und in kleinen und mittelständischen Unternehmen im Umweltschutz (Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen) zur Kompetenzentwicklung der Beschäftigten und zu deren Arbeitsplatzsicherung im Freistaat Sachsen (Bedarfsstudie Weiterbildung) beauftragt. Die Bedarfsermittlung im Rahmen dieser Untersuchung beschränkt sich ausdrücklich nicht nur auf den fachlichen Bedarf. Vielmehr soll neben der Analyse der Weiterbildungssituation und der Problemfelder im Rahmen von beruflicher Weiterbildung und Qualifizierung ebenso der Bedarf hinsichtlich Lernort, -zeit, -formen, -medien, -methoden, -partner sowie Lernumfeld festgestellt werden. Die Erstausbildung ist nicht Bestandteil dieser Untersuchung.

Die Institute legen hiermit den Abschlussbericht vor. Er fasst die Ergebnisse der Evaluierung zusammen. Im Rahmen der Studie wurden umfangreiche Literatur-, Quellen- und Statistikrecherchen im Rahmen eines Desk-Research-Ansatzes sowie schriftliche Befragungen bei Unternehmen und Beschäftigten aus den für die Bedarfsstudie relevanten Wirtschaftszweigen sowie bei Empfängerunternehmen von Produkten und Dienstleistungen durchgeführt. Vervollständigt wurden die Arbeiten durch Fachinterviews unter Einbeziehung aller relevanten Akteure im Bereich der Qualifizierung und Weiterbildung in der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft, im Gartenbau in der ländlichen Hauswirtschaft sowie im Umweltschutz als auch durch umfassende Fallstudien in den Regionen Bautzen und Chemnitz. Gegenstand der Studie sind nur Unternehmen, welche im ländlichen Raum oder im verdichteten Bereich im ländlichen Raum angesiedelt sind. Der vorliegende Abschlussbericht gliedert sich in vier Hauptkapitel:

- Im Rahmen von Kapitel 1 wird die derzeitige Situation der Qualifizierung und Weiterbildung in den relevanten Wirtschaftsbereichen dargestellt.
- In Kapitel 2 werden die wesentlichen Ergebnisse der empirischen Untersuchungen mit dem Focus auf die tatsächlichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfe zusammengefasst.
- Im Anschluss werden in Kapitel 3 die Ergebnisse der Workshops dargestellt.
- Der Abschlussbericht schließt in Kapitel 4 mit den Schlussfolgerungen und Empfehlungen zur Überleitung der Förderung von Bildungsmaßnahmen aus ESF-Mitteln von der trägerorientierten in die bedarfsorientierte Förderung sowie zur Erhöhung der Bildungsbeteiligung im ländlichen Raum auch in Kleinbetrieben.

Weitere Materialien – z.B. Muster der für die Befragungen eingesetzten Fragebögen, Gesprächsleitfaden für die durchgeführten Fachinterviews – finden sich im Anhang.

# 1. Ausgangssituation der Qualifizierung und Weiterbildung in den Bereichen Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft, Gartenbau, Hauswirtschaft sowie Umweltschutz (Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen)

## 1.1 Ausgewählte Aspekte der Angebotssituation

Die Weiterbildungslandschaft der untersuchten Branchen ist **durch einen Angebotsmarkt gekennzeichnet**. Dies drückt sich in der umfangreichen Themenstruktur aus, die fast alle Bereiche des ländlichen Raumes anspricht. Die Themenvielfalt entspricht der Spezifik des ländlichen Raumes und der Profilierung der Bildungsdienstleister.<sup>1</sup>

Insgesamt zeichnet sich eine **stark zersplitterte Bildungslandschaft** ab. Zur Wirksamkeit der Bildungsträger insgesamt liegen keine Evaluierungen vor. Das nahezu flächendeckende Angebot der Ämter für Landwirtschaft bietet offensichtlich die am breitesten in Anspruch genommenen Weiterbildungen (Anlage 2).

Der Freistaat Sachsen hat in Anlehnung an die früheren süd-westdeutschen Beratungskonzepte seit 1991 die sog. **Offizialberatung** an den Ämtern für Landwirtschaft und ihren angeschlossenen Fachschulen favorisiert. Dementsprechend wird die Weiterbildungslandschaft für die **landwirtschaftliche Branche** überwiegend durch die Agrarverwaltungen und die Agrarforschung geprägt. Daneben wirken unabhängig von staatlichen Stellen landwirtschaftliche Berufsverbände, Fach- und Hochschulen sowie private Bildungsträger.

Für den **Gartenbau** wird die Weiterbildung überwiegend von den Ämtern für Landwirtschaft mit Fachschulen und den Angeboten der Landesanstalt für Landwirtschaft getragen sowie von den berufsständischen Organisationen. Zunehmend sind auch Einzelpersonen (Experten) sowie Firmen (insbesondere Pflanzenschutzmittel und Saatgut) aktiv.

Für die übrigen Bereiche zeigt sich die Anbietersituation eher begrenzt und spezialisiert, was den spezifischen Produktionsstrukturen entspricht. So ist festzustellen, dass für die **Forstwirtschaft** insbesondere Angebote der Verbände, der Berufsgenossenschaft und der Unfallkasse sowie des Staatsbetriebes Sachsenforst relevant sind. Ein Defizit besteht bezüglich der bedarfsgerechter Angebote für die Gruppe der privaten Waldbesitzer.

---

<sup>1</sup> Einen Überblick über die Vielfalt zeigt das **Netzwerk „Modulares Bildungsprogramm für den ländlichen Raum Sachsens“**. Dieses modulare Bildungskonzept wurde als offenes Konzept 2001 aufgestellt und orientiert sich in seiner Struktur unmittelbar an die Maßnahmen des Schwerpunktes 5 im Operationellen Programm der Förderperiode 2001 bis 2006. Hiernach umfasst das Konzept folgende Module (Lernbausteine): *Einzelbetriebliche Maßnahmen, Produktion, Bearbeitung und Vermarktung von landwirtschaftlichen Erzeugnissen, naturnahe Waldbewirtschaftung, ganzheitliche Dorfentwicklung, Landtourismus, ökologische Landschaftsgestaltung*. Die Module sind mit vielfältigen konkreten Angeboten ausgestattet, die ein abgestimmtes Angebot verschiedenster Bildungsdienstleister (überwiegend privater Dienstleister) darstellen. Die Angebote zeigen sowohl einen größeren Umfang von Standardangeboten im Sinne der allgemeinen unternehmens- und betriebswirtschaftlich orientierter Weiterbildungen als auch ganz spezifischer Fachangebote für die einzelnen Sektoren der Land-, Forst- und Nahrungsgüterwirtschaft und des Gartenbaus. In welchen Bausteinen die staatlichen Träger anbieten, ist nicht zu erkennen. Die Grundstruktur ist eng angelehnt an die gegenwärtige Förderperiode. Eine **Fortschreibung hat offensichtlich nicht stattgefunden**, so dass relevante Themen, die sich im Zusammenhang der künftigen Förderperiode und der umzusetzenden Strukturreform ergeben, fehlen. Über die Nachfrage der einzelnen Angebote liegen keine zusammenfassenden Informationen vor.

In der **Fischwirtschaft** ist die Weiterbildung sehr stark auf die Fischereischule Königswartha als die zentrale Stelle in Verbindung mit dem sächsischen Landesfischereiverband fokussiert. Die Angebote sind konkret auf die rd. 150 Fischereibetriebe (dav. rd. 50 im Haupterwerb) ausgerichtet.

Der Bereich **Umweltschutz/Umwelttechnologie** lässt sich aufgrund der heterogenen Strukturen nicht klar abgrenzen, so dass eine Vielzahl von Weiterbildungsangeboten hier zutrifft. Eine zentrale Rolle spielen zweifellos die Bildungszentren der IHK und der Handwerkskammer, das Bildungswerk der sächsischen Wirtschaft, aber auch Forschungsinstitute und Hochschulen mit spezifisch umweltbezogenen Kompetenzen.

Im **hauswirtschaftlichen Bereich** wird das Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebot in Sachsen maßgeblich durch Berufsfachschulen realisiert, insbesondere über die Fachschule für Hauswirtschaft Freiberg-Zug am Staatlichen Amt für Landwirtschaft. Ergänzt wird dies durch einige private Bildungsträger. In den vergangenen Jahren war die Situation geprägt durch eine weit über den Bedarf hinausgehende Ausbildung hauswirtschaftlicher Fachkräfte. Kennzeichnend für die ländliche Hauswirtschaft ist nach wie vor, dass sich das entsprechende Berufsprofil für Tätigkeiten von Landfrauen und Bäuerinnen sehr diffus darstellt und die Professionalisierung der hauswirtschaftlichen Fachlichkeit weiterhin eine Aufgabe bleibt <sup>2</sup>

Die Bildungsdienstleister sind teilweise in **Weiterbündungsverbünde und Netzwerke** integriert (z.B. Kooperationsverbund staatliche Bildungsstätten, Internetbildungsportal Sachsen, Netzwerk für den ländlichen Raum, Kooperationsverbände mit Landesanstalten, Netzwerk Umweltbildung Sachsen, Arbeitskreis der Lehr- und Versuchsanstalten). Überwiegend bestehen allerdings informelle Kontakte. Eine perspektivische und klare Aufgabenstrukturierung der Verbünde ist in der Regel nicht erkennbar. Insgesamt muss man davon ausgehen, dass Weiterbündungsverbünde und Netzwerke im ländlichen Raum für die Untersuchungsbereiche bislang nur in geringem Maße wirksam sind.

Hinsichtlich der Angebotssituation ist herauszustellen, dass sie u.a. generell gekennzeichnet ist durch eine **zunehmende Kommerzialisierung und Privatisierung** und damit verbunden mit einer Neuprofilierung von Beratungsdiensten und –angeboten aufgrund zunehmend knapper öffentlicher Mittel. Beachtenswert sind zudem die **veränderten Kommunikations- und Informationsprozesse** infolge des Einsatzes **Neuer Medien**.<sup>3</sup> Diesbezüglich ist allerdings auch festzuhalten, dass nach wie vor **traditionelle Lehr- und Lernformen** in der betrieblichen Weiterbildung dominieren. Obwohl von der Bildungsforschung der Trend von vorwiegend institutionellen hin zu arbeitsintegrierten und selbstintegrierten Lehr- und Lernformen identifiziert wurde, finden derartige Formen bisher nur in geringem Umfang Anwendung.

---

<sup>2</sup> GSF Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V. (n.v.), Analyse der Beschäftigungssituation von Absolventinnen/Absolventen hauswirtschaftlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen, Gutachten im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft, Frankfurt am Main 2000.

<sup>3</sup> Vgl. Einführungsvortrag 3. RENE-NAC-Seminar, 08.-11-05.2006 in Reinhardsgrimma.

## 1.2 Ausgewählte Aspekte der Nachfragesituation

Veränderungen aus den **WTO-Verhandlungen** und der gemeinsamen **Agrarpolitik der EU**, der Erweiterung der EU sowie der **nationalen Gesetzgebung** führen zu laufenden Anpassungen im Agrarsektor. Davon betroffen ist sowohl die Anpassung der betrieblichen Strukturen als auch der entsprechenden Wissensbasis/-vorlauf. Hierdurch wird die gegenwärtige Nachfragesituation entsprechend bestimmt.

Der zunehmende Wettbewerbsdruck und die fortschreitende Integration der Betriebe und der Regionen in die Globalisierung sind verbunden mit

- einem anhaltenden wirtschaftlichen Strukturwandel mit weiterer Verschiebung der Produktionsfaktoren in Richtung der Verarbeitung und der dienstleistenden Sektoren,
- verstärktem Zwang zu Innovation, Kooperation mit überregionalen Wirken, verbunden mit zunehmender Bedeutung von strategischer Kompetenz, Kunden- bzw. Marktorientierung,
- der allgemeinen Situation in der Landwirtschaft, dass notwendiges Know-how der Mitarbeiter in der Regel nicht durch Zugang externer Spezialisten im Unternehmen (Neueinstellungen), sondern über Erwerben/Erlernen mit den vorhandenen Arbeitskräfte erreicht werden muss,
- weiter zunehmenden Anforderungen an den Umgang mit den Naturressourcen.

Die Nachfragesituation wird geprägt durch die Produktionsstrukturen der Landwirtschaft und der rd. 40.000 Beschäftigten in diesem Bereich. Unter dem Aspekt des Weiterbildungsbedarfs von Betriebsleitern (und natürlich auch unter dem Aspekt der Hofnachfolge) ist besonders die Altersstruktur der Betriebsinhaber von Interesse. Bei zugrunde legen eines Renteneintrittsalters von 65 Jahren, werden in den kommenden 10 Jahren rd. 26 % der heutigen Betriebsinhaber (Haupterwerb), 33 % der Betriebsinhaber (Nebenerwerb) ausscheiden. **Demzufolge wird die Nachfrage zunehmend stärker von jüngeren Betriebsleitern** bestimmt. Mit dem Stattfinden des Generationswechsels wird die Nutzung neuer Medien einen anderen Stellenwert erhalten.

Das Qualifikationsniveau der Betriebsleiter und der Beschäftigten ist hoch. Nach Einschätzung der Unternehmen wird sich die Qualifikationsstruktur in den nächsten Jahren nicht wesentlich verändern. Die **Weiterbildung findet demzufolge auf hohem Niveau** statt.

Die Nachfragesituation bei den Ämtern für Landwirtschaft wird nach wie vor als hoch eingeschätzt. Im Weiterbildungsjahr 2005/2006 zeigt sich die Belegung der Kurse wie in den vergangenen Jahren hoch (rd. 26.400 Teilnehmer). Die Angebote entsprechen überwiegend aktuellen Fragestellungen aus Sicht der Agrarverwaltung. Dabei ist festzustellen, dass die **Themenbreite** einerseits sehr breit gefasst ist und versucht wird, auf die verschiedensten Strukturen der Landwirtschaft einzugehen. Verstärkt wurden auch Praktikerschulungen angeboten, wie z.B. Fütterungskurse und Melkerschulungen. Andererseits sind die Inhalte der Veranstaltungen deutlich von Themen geprägt, die auf die Umsetzung der Agrarreform (Förderrecht, Fachrecht, Zahlungsansprüche) reflektieren. Besonders nachgefragte Themen waren: Kraftstoff aus Biomasse, CC-Kontrollen, Handel mit Zahlungsansprüchen, Vollkostenrechnung, produktionstechnische Themen im Pflanzenbau, Gatterwildhaltung und Nebenerwerbskurse für Landwirte. Die **Bedeutung praxisbezogener Weiterbildungen** und die Einbindung von Fachexkursionen werden immer wieder hervorgehoben.

In landwirtschaftlichen Unternehmen wird künftig mit einem **quantitativen berufsbegleitenden Weiterbildungsbedarf** von jährlich 30 – 40 % der Beschäftigten gerechnet. In Unternehmen Juristischer Personen liegt dabei der Schwerpunkt bei der Weiterbildung der Beschäftigten im Bereich der Pflanzen- und Tierproduktion. Im Bereich der Leitung und Verwaltung geht man von einem Weiterbildungsbedarf von etwa 20 % der Angestellten aus. In Unternehmen Natürlicher Personen wird insbesondere für den Betriebsinhaber und den Hofnachfolger in mehr als 50 % der Personen ein Weiterbildungsbedarf gesehen. Von den übrigen Arbeitskräften dieser Betriebe sollen in etwa 25 % weitergebildet werden. Für Führungskräfte in Unternehmen sind v.a. Themen wie Betriebswirtschaft, Qualitätssicherung, Agrarrecht sowie Führungstätigkeit von Bedeutung. Auf Mitarbeiterebene stehen unmittelbar mit der Produktion verbundene Themen im Vordergrund (Produktionstechnik, neue Verfahren, Fragen Pflanzenschutz, Düngung, Tiergesundheit, Herdenbetreuung, Arbeitsorganisation, etc.).

Aus den jüngsten Umfragen auf den Weiterbildungsveranstaltungen der Landwirtschaftsämter geht hervor, **dass die Nachfrage weiter steigen wird**. In diesem Zusammenhang erscheinen fünf allgemein gültige Aspekte bedeutsam:

1. Neben den bisher produktions- und rationalisierungsorientierten Themen nimmt die Nachfrage zu speziellen fachrechtlichen Themen im Zusammenhang mit der Umsetzung der Agrarreform zu, z.B. naturschutzgerechte Bewirtschaftung, gute fachliche Praxis, Managementpläne, Umsetzung Wasserrahmenrichtlinie, Detailthemen zur landwirtschaftlichen Förderung, etc.
2. Im Bereich Gartenbau sind als Schwerpunktthemen der Nachfrage zu erkennen: Qualitätssicherung, Reduktionsprogramm Pflanzenschutz, Betriebswirtschaft und energiesparende Produktionsverfahren.
3. Die Ansprüche an die Qualität der Weiterbildung nehmen zu, auf Grund der Komplexität z.B. aus der Agrarreform resultierender Bedarfe in den Folgejahren wird hohes Expertenwissen und hohe Aktualität in der Weiterbildung gefordert sein. Hieraus erwachsen neue Anforderungen an die Anbieter.
4. Der Bedarf an Weiterbildung zu landwirtschaftlichen PC-Programmen besteht weiterhin, jedoch weniger im Sinne von Standardanwendungen, als vielmehr zur Nutzung spezieller betriebswirtschaftlicher oder produktionssteuernder Programme. Zunehmend ist die Nachfrage zur Nutzung von neuen Informationsmöglichkeiten, um insbesondere zeitsparend und aktuell Informationen erhalten zu können.
5. Themen zur Einhaltung von Vorschriften in den Bereichen Umwelt, Futtermittel und Lebensmittelsicherheit, Tiergesundheit und Tierschutz, Gewässerschutz, Erosionsschutz, Vogelschutzrichtlinie, Immissionsschutz, Zahlungsansprüche werden permanent nachgefragt. Zunehmend benötigen die Landwirte hierzu unbedingt den aktuellen Wissensstand, da ihnen bei Nichteinhaltung der Vorschriften eine Kürzung der Direktzahlungsansprüche droht.

Die **Nachfragesituation in der Forstwirtschaft** wird weitgehend durch die Struktur des Waldbesitzes und die betriebswirtschaftliche Situation der Waldeigentümer und der Forstwirtschaftsbetriebe bestimmt. Formal bestehen rd. 72.000 Forstbetriebe. Es ist in der gegenwärtig laufenden Förderperiode jedoch nicht gelungen, den zersplitterten Privatwald für den Zusammenschluss in grö-

ßeren Verbänden zu gewinnen. Dies hängt u.a. auch mit einem **Qualifizierungsdefizit eines großen Teils der privaten Waldbesitzer** zusammen. Insofern besteht nach wie vor ein Defizit in der volkswirtschaftlich sinnvollen Bewirtschaftung des Waldes. Mehr als die Hälfte des Waldes ist zudem kleiner als 10 ha, was nicht nur hinsichtlich der Bewirtschaftung, sondern auch bezüglich des forstlichen Fachwissens ein Problem darstellt. Der überwiegende Teil der Waldeigentümer des kleinstrukturierten Waldes verfügt über kein oder unzureichendes forstliches Fachwissen. Ähnliches trifft für den Kommunalwald zu. Andererseits müssen aufgrund des wirtschaftlichen Drucks in der Forstwirtschaft enorme Rationalisierungs- und Produktivitätssteigerungen aufgrund der lang anhaltend niedrigen Holzpreise weiterhin stattfinden. Neben den klassischen Weiterbildungsthemen in der Forstwirtschaft (Bestandpflege, Waldschutz, Holzvermarktung, Betriebswirtschaft, forstliche Förderung, Waldbau, u.a.) rücken insbesondere Bereiche wie Holzvermarktung, Naturschutz im Wald, gesetzliche Anforderungen der Waldbewirtschaftung in den Vordergrund. Bisher nicht abschätzbar ist die Frage, inwieweit die zunehmenden Anforderungen an Waldbesitzer und Forstwirtschaftsbetriebe im Bereich der Sozial- und Wohlfahrtsfunktionen (touristische Nutzung des Waldes, Reiten, Jagd, Sport, Naturschutz, Erholung) einen Weiterbildungsbedarf begründen. Offensichtlich ist jedoch, dass die großflächige Ausweisung von Schutzgebieten im Rahmen von Natura 2000 v.a. auch in Waldgebieten ein Auftrag für die Forstwirtschaft ist und erweitertes Wissen erfordert.

Der **Diversifizierung** wird sowohl im Hinblick auf die Wirtschaft im ländlichen Raum insgesamt als auch mit Blick auf eine höhere Wettbewerbsfähigkeit der Landwirtschaft eine große Bedeutung beigemessen. Dies betrifft zunächst Alternativen zu der bisherigen Nahrungsmittelproduktion insbesondere auch auf ertragsschwachen Standorten und in Richtung des Non-Food-Sektors. Weiterhin gilt es aber, innovative Ansätze zur Erwirtschaftung zusätzlicher betrieblicher Einkommen zu finden, in dem das Produktionsprofil ergänzt wird bzw. Wertschöpfung erhöht wird. Diversifizierung hat einen **hohen innovativen Ansatz und erfordert besonders hohen Weiterbildungsbedarf**. Bisherige und auch in den nächsten Jahren relevante Ansätze liegen im Bereich der *Produktion und Erzeugung (spezielle Zweige der Tierhaltung, Energiegewinnung, neue Produktionsrichtungen)*, *im Bereich Verarbeitung/Vermarktung (Direktvermarktung, Handel)*, *im Bereich der Dienstleistungen (außerbetriebliche Arbeiten innerhalb und außerhalb der Landwirtschaft), Pferdehaltung, Tourismus, Landtourismus und Gastronomie, Technikservice, Familienbetreuung u.a.* Hierbei ist festzustellen, dass die bisher verfolgten Entwicklungsansätze eine recht große Breite aufweisen, bislang die Mehrzahl davon **als Produktionsnischen einzuschätzen** sind und insofern ein recht spezialisierter Weiterbildungsbedarf für relativ wenige Betriebe besteht. So nimmt im Freizeit-Dienstleistungsbereich die Pensionspferdehaltung, einschließlich Reitunterricht, Kutschfahrten, etc. eine vergleichsweise umfangreiche Stellung ein. Hier liegt die Nachfrage in erster Linie im Marktauftritt der Anbieter, im Umgang mit Kunden etc. Eine ähnliche Situation ist für den Bereich der Direktvermarktung festzustellen.

**Fachkräftemangel** generiert in einigen Teilbereichen der untersuchungsrelevanten Branchen einen speziellen Weiterbildungsbedarf. Aufgrund des geringen Gehaltsniveaus und diverser Standortnachteile des ländlichen Raumes in Sachsen ergibt sich für bestimmte Unternehmen das Problem, fachlich qualifiziertes und motiviertes Personal zu finden, da dieses zunehmend in die vorwiegend westlichen Bundesländer abwandert. Man ist deshalb auf Quereinsteiger angewiesen, die dann zumeist im Unternehmen selbst angelernt werden.

## 1.3 Determinanten des betrieblichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfs

### 1.3.1 Vorbemerkung

Ergänzend zu den in den vorangegangenen Ausführungen, die v.a. zur Bestimmung der derzeitigen Angebots- und Nachfragesituation im Bereich der Qualifizierung und Weiterbildung in der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft, im Gartenbau, in der Hauswirtschaft sowie im Umweltschutz dienen, wurden zur Bewertung des Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfs von sächsischen Unternehmen der relevanten Branchen vorliegende Evaluierungsberichte der ESF Halbzeitbewertung des Freistaates Sachsen 2000-2006 sowie Studien der Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V. zum Weiterbildungsbedarf von hauswirtschaftlichen Fachkräften als auch der TU Dresden zum Weiterbildungsbedarf von Fachkräften in Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur und Umwelt herangezogen:

- **Sonderauswertung von Datensätzen von Unternehmen, deren Mitarbeiter an ESF geförderter berufsbegleitender Weiterbildung teilgenommen haben sowie von Unternehmen, deren Mitarbeiter zusätzlich oder ausschließlich an kommerzieller berufsbegleitender Weiterbildung oder keiner Weiterbildung teilnahmen aus der ESF Halbzeitevaluation des Freistaates Sachsen 2000-2006:** Die ESF Halbzeitbewertung des Freistaates Sachsen 2000-2006 wurde von der ISG-Dresden im Auftrag des SMWA durchgeführt. Für die Sonderauswertung aus der 2003 durchgeführten Befragung standen nach datenschutzrechtlicher Freigabe insgesamt 1.968 anonymisierte Datensätze zur Verfügung. Davon sind insgesamt 105 Unternehmensdatensätze dem Bereich Land- und Forstwirtschaft zuzuordnen. Hierbei ist zum einen anzumerken, dass im Rahmen der Befragung keine weitere Differenzierung des Wirtschaftsbereichs Land- und Forstwirtschaft vorgenommen wurde. Zum anderen konnten für den Bereich Fischereiwirtschaft keine spezifischen Ergebnisse eruiert werden, da dieser Wirtschaftsbereich lediglich mit einer Fallzahl von drei antwortenden Unternehmen vertreten war.
- **Ergebnisse zum Weiterbildungsbedarf von hauswirtschaftlichen Fachkräften aus der „Analyse der Beschäftigungssituation von Absolventinnen/Absolventen hauswirtschaftlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen“:** Die vorliegende Studie wurde von der Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V. im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft erstellt. Im Rahmen der Studie wurde eine schriftliche Erhebung bei 7.080 Personen aus ganz Sachsen durchgeführt, welche eine hauswirtschaftliche Berufsabschluss- oder Fortbildungsprüfung abgelegt haben. Die auswertbare Fallbasis betrug 1.032. Themenkomplexe der Befragung waren der berufliche Werdegang, der berufliche Verbleib, die Erwerbsbedingungen, die beruflichen Erfahrungen sowie Interesse am Beruf und berufliche Motivation.
- **Ergebnisse zum Weiterbildungsbedarf von Fachkräften in Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur und Umwelt aus dem Abschlussbericht des Modellversuchs „Didaktisch-methodische Ansätze und Lösungen für KMU. Umsetzung von unternehmensindividueller Weiterbildung in Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur+Umwelt – zielorientiertes Coaching initiiert selbstgesteuertes Lernen (ZICONU)“:** Der vom Institut für Berufspädagogik der TU Dresden durchgeführte Modellversuch wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Primäres Ziel des Modellversuches war es, für Mitarbeiter/innen aus

Kleinunternehmen des Bereiches Natur und Umwelt ein unternehmensspezifisches Weiterbildungsangebot zu entwickeln, durchzuführen und zu evaluieren. Dazu wurde u.a. bei sechs ausgewählten Kleinunternehmen aus dem Landkreis Bautzen der Qualifizierungsbedarf in sehr differenzierter Form erhoben.

### 1.3.2 Ergebnisse zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf von Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft im Rahmen der ESF Halbzeitbewertung des Freistaates Sachsen

Im Rahmen der von der ISG-Dresden durchgeführten ESF Halbzeitbewertung des Freistaates Sachsen wurden umfangreiche empirische Erhebungen bei Unternehmen durchgeführt, deren Mitarbeiter an ESF geförderter berufsbegleitender Weiterbildung teilgenommen haben oder deren Mitarbeiter zusätzlich oder ausschließlich an kommerzieller berufsbegleitender Weiterbildung oder an keiner Weiterbildung teilnahmen. Von Interesse waren hierbei Informationen zu den bisherigen Weiterbildungserfahrungen der Unternehmen mit ESF geförderten und kommerziellen Weiterbildungsangeboten sowie im besonderen zum Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft.

Von den insgesamt 105 auswertbaren Datensätzen von Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft handelt es sich bei 19 % um Unternehmen, welche nur ESF geförderte Weiterbildungsangebote in Anspruch nahmen, 17 % nutzten ESF geförderte und andere Weiterbildungen, 30 % ließen ausschließlich Weiterbildungen durchführen, welche nicht durch den ESF unterstützt wurden und weitere 34 % der Unternehmen verzichteten auf die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter. Damit liegt der Anteil der weiterbildungsinaktiven Unternehmen in der Land- und Forstwirtschaft um fünf Prozentpunkte höher als im Durchschnitt aller befragten Unternehmen.

#### **Weiterbildungserfahrungen**

Der **Nutzen** der ESF Weiterbildungen wurde von Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft im Durchschnitt höher eingeschätzt als der von kommerziellen Angeboten. 83 % der Unternehmen schätzten den Nutzen des ESF Projekt „hoch“ oder „sehr hoch“ ein. Hinsichtlich der kommerziellen Angebote waren lediglich 45 % der Unternehmen dieser Ansicht.

Insgesamt wurde für kommerzielle Weiterbildungsangebote ein höherer Grad **Auswirkungen** gemessen als für ESF geförderte Maßnahmen. Insbesondere in den *Bereichen Optimierung der betrieblichen Abläufe* (62 zu 28 %), *Verbesserung der Qualität* (58 zu 26 %), *Erhöhung der Mitarbeiterqualifikation* (55 zu 27 %) sowie *Steigerung der Produktivität* (53 zu 25 %) wurden von den Betrieben im Rahmen von kommerziellen Weiterbildungen deutlich häufiger „mittlere“ oder „hohe“ Auswirkungen festgestellt. Auswirkungen auf die *Sicherung* (30 zu 28 %) und *Schaffung* (10 zu 8 %) *von Arbeitsplätzen* wurden den ESF geförderten Weiterbildungen in einem etwas höheren Maße zugebilligt als den kommerziellen Weiterbildungen (vgl. Übersicht 1).

**Übersicht 1: Auswirkungen der Weiterbildungen bei Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft im Rahmen der ESF Halbzeitbewertung des Freistaates Sachsen**  
(in % der Unternehmen mit „mittleren“ und „großen“ Auswirkungen)

| Probleme                                                | Kommerzielle Weiterbildung | ESF geförderte Weiterbildung |
|---------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| Sicherung der Arbeitsplätze                             | 28                         | 30                           |
| Schaffung von Arbeitsplätzen                            | 8                          | 10                           |
| Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit                       | 52                         | 33                           |
| Steigerung der Produktivität                            | 53                         | 25                           |
| Steigerung des Umsatzes                                 | 32                         | 22                           |
| Steigerung des Exports/Außenhandelsanteils              | 3                          | 0                            |
| Verbesserung der Qualität                               | 58                         | 26                           |
| Steigerung der Innovationsfähigkeit                     | 28                         | 21                           |
| Erhöhung der Kundenzufriedenheit                        | 23                         | 15                           |
| Flexibilisierung des Mitarbeitereinsatzes               | 42                         | 20                           |
| Steigerung der Mitarbeitermotivation                    | 41                         | 25                           |
| Erhöhung der Mitarbeiterqualifikation                   | 55                         | 27                           |
| Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft der Mitarbeiter | 35                         | 20                           |
| Optimierung der betrieblichen Abläufe                   | 62                         | 28                           |

Quelle: ISG Dresden 2003 - Halbzeitbewertung ESF Sachsen, Auswertung auf Basis von 834 ESF geförderten und 1.134 ungeförderten Unternehmen (Mehrfachantworten möglich)

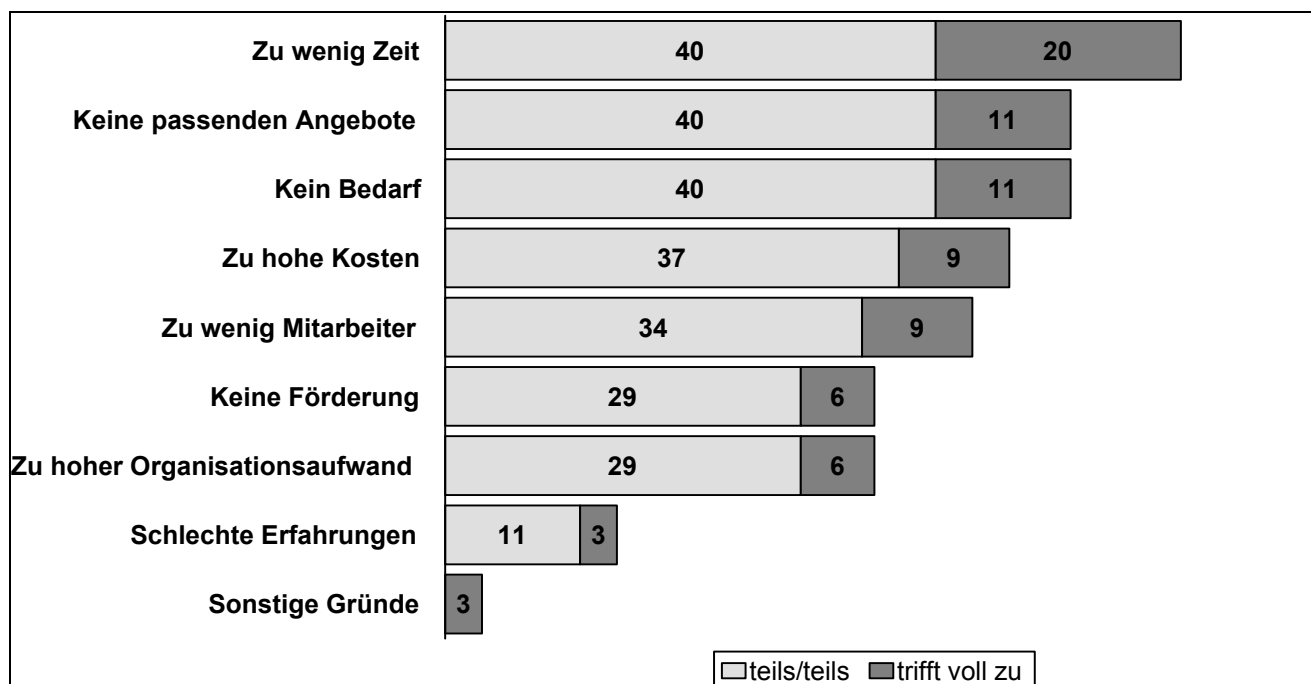
*Terminprobleme bei der Freistellung von Mitarbeitern* und die *zeitliche Abstimmung der Weiterbildung mit betrieblichen Erfordernissen* sind sowohl bei ESF geförderten als auch kommerziellen Weiterbildungen die dominierenden **Probleme**. Im Vergleich sind die genannten Probleme bei kommerziellen Angeboten mit 26 und 21 % deutlicher ausgeprägt als bei ESF geförderten Angeboten mit 16 und 11 %. Für Unternehmen stellen bei kommerziellen Weiterbildungen *zu hohe Kosten* mit 15 % das drittwichtigste Problem dar. Im Rahmen der ESF geförderten Weiterbildungen spielt dieses Problem (3 %) kaum eine Rolle. Hinsichtlich der Qualitätsmerkmale der Weiterbildungsträger, z.B. *Qualität des Schulungsmaterials* (3 zu 7 %), *Aktualität der Inhalte* (3 zu 10 %) oder *Flexibilität des Bildungsträgers* (0 zu 5 %) sehen die Befragten bei ESF geförderter Weiterbildung etwas weniger Probleme als bei kommerzieller Weiterbildung. Auffallend ist jedoch, dass im Bereich von kommerziellen Weiterbildungen lediglich 3 % aller befragten Unternehmen die *Aktualität der Inhalte* problematisieren, wohingegen immerhin 10 % der Betriebe der Land- und Forstwirtschaft hier Probleme sehen (vgl. Übersicht 2).

**Übersicht 2: Probleme der Weiterbildungen von Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft im Rahmen der ESF Halbzeitbewertung des Freistaates Sachsen**  
(in % der Unternehmen mit Weiterbildungsaktivitäten)

| Probleme                                                                   | Kommerzielle Weiterbildung | ESF geförderte Weiterbildung |
|----------------------------------------------------------------------------|----------------------------|------------------------------|
| Terminprobleme bei der Freistellung von Mitarbeitern                       | 26                         | 16                           |
| Zeitliche Abstimmung der Weiterbildung mit betrieblichen Erfordernissen    | 21                         | 11                           |
| Zu hohe Kosten                                                             | 15                         | 3                            |
| Betriebliche Besonderheiten wurden unzureichend berücksichtigt             | 11                         | 8                            |
| Qualifizierungsinhalte nicht auf dem neuesten Stand                        | 10                         | 3                            |
| Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Weiterbildung | 8                          | 3                            |
| Praxisferne der Weiterbildungsangebote/des Bildungsträgers                 | 8                          | 2                            |
| Mangelnde Passfähigkeit des Weiterbildungsangebots                         | 8                          | 3                            |
| Unzureichende Qualität des Schulungsmaterials, der Unterlagen etc.         | 7                          | 3                            |
| Mangelnde Flexibilität des Bildungsträgers                                 | 5                          | 0                            |
| Motivation der Mitarbeiter zur eigenen Weiterbildung nicht ausreichend     | 5                          | 2                            |

Quelle: ISG Dresden 2003 - Halbzeitbewertung ESF Sachsen, Auswertung auf Basis von 834 ESF geförderten und 1.134 ungeförderten Unternehmen (Mehrfachantworten möglich)

**Abbildung 1: Gründe gegen die Nutzung von Weiterbildungen von Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft im Rahmen der ESF Halbzeitbewertung des Freistaates Sachsen** (in % der Unternehmen ohne Weiterbildungsaktivitäten)



Quelle: ISG Dresden 2003 - Halbzeitbewertung ESF Sachsen, Auswertung auf Basis von 834 ESF geförderten und 1.134 ungeförderten Unternehmen (Mehrfachantworten möglich)

### **Zugangsprobleme von Unternehmen ohne Weiterbildung**

Der wichtigste Grund sich gegen betriebliche Weiterbildung zu entscheiden ist für weiterbildungsinaktive Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft *Zeitmangel* (60 %). 51 % der Unternehmen begründen ihre Nichtteilnahme an Weiterbildungen mit dem *Nichtvorhandensein an passenden Angeboten*. Ebenso viele Unternehmen sehen *keinen Weiterbildungsbedarf*. Dies zeigt, wie wichtig zum einen die Sensibilisierung der Betriebe für Weiterbildung ist. Zum anderen wird deutlich, dass bei der Konzeption von Weiterbildungen zeitlich (Stichwort Erntezeiten) wie auch inhaltlich die spezifischen Bedürfnisse von Betrieben der Land- und Forstwirtschaft in stärkerem Maß Berücksichtigung finden müssen. Als weitere Gründe wurden *zu hohe Kosten* (46 %), *zu wenig Mitarbeiter* (43 %), *keine Förderung* sowie *zu hoher Organisationsaufwand* (je 35 %) genannt. Weniger als 15 % der Betriebe verweisen auf *schlechte Erfahrungen* (vgl. Abbildung 1).

### **Weiterbildungsbedarf**

Befragt nach der Planung der Weiterbildungsbeteiligung für die kommenden zwei Jahre gingen 39 % der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe von einer Ausweitung ihrer Weiterbildungsaktivitäten aus. Bei den bislang weiterbildungsinaktiven Unternehmen gaben dies sogar 63 % der Unternehmen an. Keine Änderungen hinsichtlich ihrer Weiterbildungsaktivitäten planen 55 % aller land- und forstwirtschaftlichen Unternehmen und 34 % der Gruppe der bisher weiterbildungsaktiven Betriebe. Lediglich 6 % der Betriebe sprachen sich für eine Reduzierung ihrer Weiterbildungsaktivitäten aus.

Den größten Weiterbildungsbedarf sahen Betriebe der Land- und Forstwirtschaft auf den Gebieten *Qualitätssicherung, Qualitätsmanagementsysteme* (50 %), *Umweltschutz, Umweltmanagement* (38 %), *Controlling, Kostenrechnung* (34 %) sowie *Marketing, Absatz, Vermarktung, Werbung* (33 %) gefolgt von *Unternehmensplanung* und *Optimierung der innerbetrieblichen Organisation* (mit je 27 %). Naturgemäß messen land- und forstwirtschaftliche Unternehmen somit dem Thema *Umweltschutz, Umweltmanagement* einen höheren Stellenwert bei als dies im Durchschnitt aller befragten Unternehmen mit einem Anteil von lediglich 6 % der Fall ist. Auffallend deutlich fällt zudem die Bedeutung des Themas „*Qualitätssicherung, Qualitätsmanagementsysteme*“ für Betriebe der Land- und Forstwirtschaft gegenüber allen befragten Unternehmen (25 %) ins Gewicht. Starkes Interesse besteht bei Unternehmen aus den Bereichen Land- und Forstwirtschaft im Vergleich zu allen Unternehmen an ökonomischen Themen wie *Controlling/Kostenrechnung, Unternehmensplanung, Managementsysteme* sowie *Arbeitsorganisation*. Themenbereiche wie *Forschung und Entwicklung* (0 %), *Außenwirtschaft, Export* (1 %), *Logistik* (1 %) sowie *Datenverarbeitung im technischen* (1 %) und *kaufmännischen* (4 %) Bereich wurden von den befragten Unternehmen eher geringe Bedeutung beigemessen (vgl. Übersicht 3).

**Übersicht 3: Künftiger Weiterbildungsbedarf von Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft im Rahmen der ESF Halbzeitbewertung des Freistaates Sachsen**  
(in % der Unternehmen mit und ohne Weiterbildungsaktivitäten)

| Inhalte der Weiterbildungen                                        | Alle Unternehmen | Unternehmen der Land- u. Forstwirtschaft |
|--------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------|
| Controlling, Kostenrechnung                                        | 24               | 34                                       |
| Managementsysteme                                                  | 8                | 15                                       |
| Unternehmensplanung                                                | 16               | 27                                       |
| Optimierung der innerbetrieblichen Organisation                    | 29               | 27                                       |
| Personalentwicklung, Organisationsentwicklung                      | 20               | 16                                       |
| Marketing, Absatz, Vermarktung, Werbung                            | 41               | 33                                       |
| Beschaffung                                                        | 12               | 8                                        |
| Kundenorientierung, Verkaufstraining, Service                      | 25               | 9                                        |
| Außenwirtschaft, Export                                            | 6                | 1                                        |
| Logistik                                                           | 5                | 1                                        |
| Umweltschutz, Umweltmanagement                                     | 6                | 38                                       |
| Personal- und Mitarbeiterführung                                   | 18               | 20                                       |
| Auf- und Ausbau von Unternehmenskooperationen                      | 17               | 14                                       |
| Qualitätssicherung, Qualitätsmanagementsysteme                     | 25               | 50                                       |
| Arbeitsorganisation                                                | 15               | 21                                       |
| Neue Techniken, Technologien, Werkstoffe                           | 17               | 13                                       |
| Einsatz von CNC-Maschinen                                          | 3                | 1                                        |
| Forschung und Entwicklung                                          | 6                | 0                                        |
| Datenverarbeitungsanwendung im technischen Bereich (z.B. CAD, CAM) | 7                | 1                                        |
| Datenverarbeitung im kaufmännischen Bereich                        | 10               | 4                                        |
| Einsatz des Internets, Multimedia                                  | 18               | 9                                        |
| Computersysteme (Netzwerke, Betriebssysteme, Programmierung)       | 12               | 10                                       |
| PC-Anwendungen (allgemein)                                         | 16               | 18                                       |
| Fremdsprachen                                                      | 15               | 8                                        |
| Sonstiges                                                          | 8                | 2                                        |

Quelle: ISG Dresden 2003 - Halbzeitbewertung ESF Sachsen, Auswertung auf Basis von 834 ESF geförderten und 1.134 ungeförderten Unternehmen (Mehrfachantworten möglich)

### Zusammenfassung

Insgesamt kann positiv hervorgehoben werden, dass betriebliche Weiterbildung von Beschäftigten in Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft mehrheitlich zu einer Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit, der Produktivität, der betrieblichen Abläufe als auch der Qualität geführt hat. Problematisch erscheint vor diesem Hintergrund das mehr als ein Drittel der land- und forstwirtschaftlichen Unternehmen gänzlich auf Weiterbildung verzichten. Der Anteil der weiterbildungsinaktiven Unternehmen dieser Wirtschaftsbereiche liegt damit sogar um 5 % höher als im Durchschnitt aller befragten Unternehmen. Zeitmangel wird in diesem Zusammenhang von den Betrieben am häufigsten problematisiert. Dies gilt auch für weiterbildungsaktive Unternehmen, welche zum Teil eine Diskrepanz zwischen den Zeiträumen in denen Weiterbildungen angeboten werden und den betrieblichen Erfordernissen feststellen. Aber auch kaum passende Weiterbildungsangebote halten

Betriebe von der Weiterbildung ihrer Beschäftigten ab. Hinzu kommt, dass etwa die Hälfte der weiterbildungsinaktiven Unternehmen einschätzt, keinen Bedarf an betrieblicher Weiterbildung zu haben. Künftige Weiterbildungsangebote für Betriebe der Land- und Forstwirtschaft sollten sich demnach verstärkt auf die spezifischen zeitlichen und inhaltlichen Bedarfe einstellen. Thematisch liegen hier die Bedarfe schwerpunktmäßig im Bereich der Qualitätssicherung und im Umweltschutzbereich sowie im Bereich ökonomischer Themen wie Kostenrechnung, Vermarktung und Unternehmensplanung. Herauszustellen ist aber auch die Notwendigkeit, eine Sensibilisierung der Betriebe für die Bedeutung der Weiterbildung mit Hilfe aller relevanten Akteure zu erreichen.

### **1.3.3 Ergebnisse zum Weiterbildungsbedarf von hauswirtschaftlichen Fachkräften im Rahmen der Analyse der Beschäftigungssituation von Absolventinnen/Absolventen hauswirtschaftlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen**

Im Rahmen der von der Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V. durchgeführten „Analyse der Beschäftigungssituation von Absolventinnen/Absolventen hauswirtschaftlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen“ wurde eine schriftliche Erhebung bei Personen aus ganz Sachsen durchgeführt, welche eine hauswirtschaftliche Berufsabschluss- oder Fortbildungsprüfung abgelegt haben. Im Focus der Betrachtungen soll an dieser Stelle der Weiterbildungsbedarf der hauswirtschaftlichen Fachkräfte stehen.

#### **Struktur der Befragten**

Die auswertbare Fallbasis lag bei insgesamt 1.032 Datensätzen. Erwartungsgemäß dominierten Frauen mit 99,7 % die Aus- und Weiterbildung in hauswirtschaftlichen Bereichen. Der Anteil der Männer ist mit 1,9 % verschwindend gering. Insgesamt waren 32 % der Befragten zum Zeitpunkt der Erhebung in einem hauswirtschaftlichen Beruf beschäftigt, 19 % hatten in einem anderen Bereich eine Stelle gefunden, 12 % befanden sich in einer Weiterbildung und weitere 38 % waren arbeitslos. Mehr als die Hälfte der Befragten, welche nicht in einem hauswirtschaftlichen Beruf beschäftigt waren, gaben an, eine Stelle im hauswirtschaftlichen Bereich zu suchen. Befragt nach dem Berufsabschluss, gab mit mehr als Dreiviertel der Befragten die überwiegende Mehrheit an, einen Abschluss als Hauswirtschafter/in zu besitzen, gefolgt vom Abschluss Staatlich geprüfte/r Wirtschafter/in für Hauswirtschaft mit 9 % und dem Abschluss Meister/in der Hauswirtschaft mit 6 % (vgl. Übersicht 4).

Das dominierende Berufsfeld, in dem hauswirtschaftliche Fachkräfte zum Zeitpunkt der Befragung tätig waren, stellt der Bereich Sozial- und Gesundheitswesen mit einem Anteil von 38 % dar. Dahinter verbergen sich in erster Linie Sozialstationen, mobile Pflegedienste, Altenheime, Wohnheime für Behinderte sowie von numerisch geringerer Bedeutung Krankenhäuser, Kliniken, Kinder- und Jugendheime und Kindertageseinrichtungen. Mehr als ein Fünftel der im hauswirtschaftlichen Bereich tätigen Absolventen/innen ist bei einer Bildungseinrichtung beschäftigt. Das Berufsfeld Beherbergungsstätten mit einem Anteil von 13 % verhältnismäßig gering vertreten. In einem landwirtschaftlichen Haushalt tätig zu sein, gaben lediglich drei Befragte an (vgl. Übersicht 5).

**Übersicht 4: Hauswirtschaftliche Berufsabschlüsse im Rahmen der Analyse der Beschäftigungssituation von Absolventinnen/Absolventen hauswirtschaftlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen**

| Hauswirtschaftliche Berufsabschlüsse                                             | Anteil in % |
|----------------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Hauswirtschaftler/in                                                             | 76          |
| Staatlich geprüfte/r Wirtschaftler/in für Hauswirtschaft                         | 9           |
| Meister/in der Hauswirtschaft                                                    | 6           |
| Hauswirtschaftstechnische/r Helfer/in                                            | 3           |
| Fachhauswirtschaftler/in für ältere Menschen/Geprüfte/r Fachhauswirtschaftler/in | 3           |
| Staatlich anerkannte/r Familienpfleger/in                                        | 1           |
| Staatlich geprüfte/r Techniker/in für Hauswirtschaft und Ernährung               | 1           |
| Staatlich geprüfte/r hauswirtschaftliche/r Assistent/in                          | 1           |

Quelle: GSF e.V. 2000 - Analyse der Beschäftigungssituation von Absolventinnen/Absolventen hauswirtschaftlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen, Auswertung auf Basis von 1.032 Absolventinnen/Absolventen hauswirtschaftlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

**Übersicht 5: Hauswirtschaftliche Berufsfelder im Rahmen der Analyse der Beschäftigungssituation von Absolventinnen/Absolventen hauswirtschaftlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen**

| Hauswirtschaftliche Berufsfelder | Anteil in % |
|----------------------------------|-------------|
| Sozial- und Gesundheitswesen     | 38          |
| Bildungseinrichtungen            | 22          |
| Privathaushalte                  | 15          |
| Hotel/Pension/Restaurant         | 13          |
| Serviceunternehmen               | 7           |
| Andere                           | 5           |

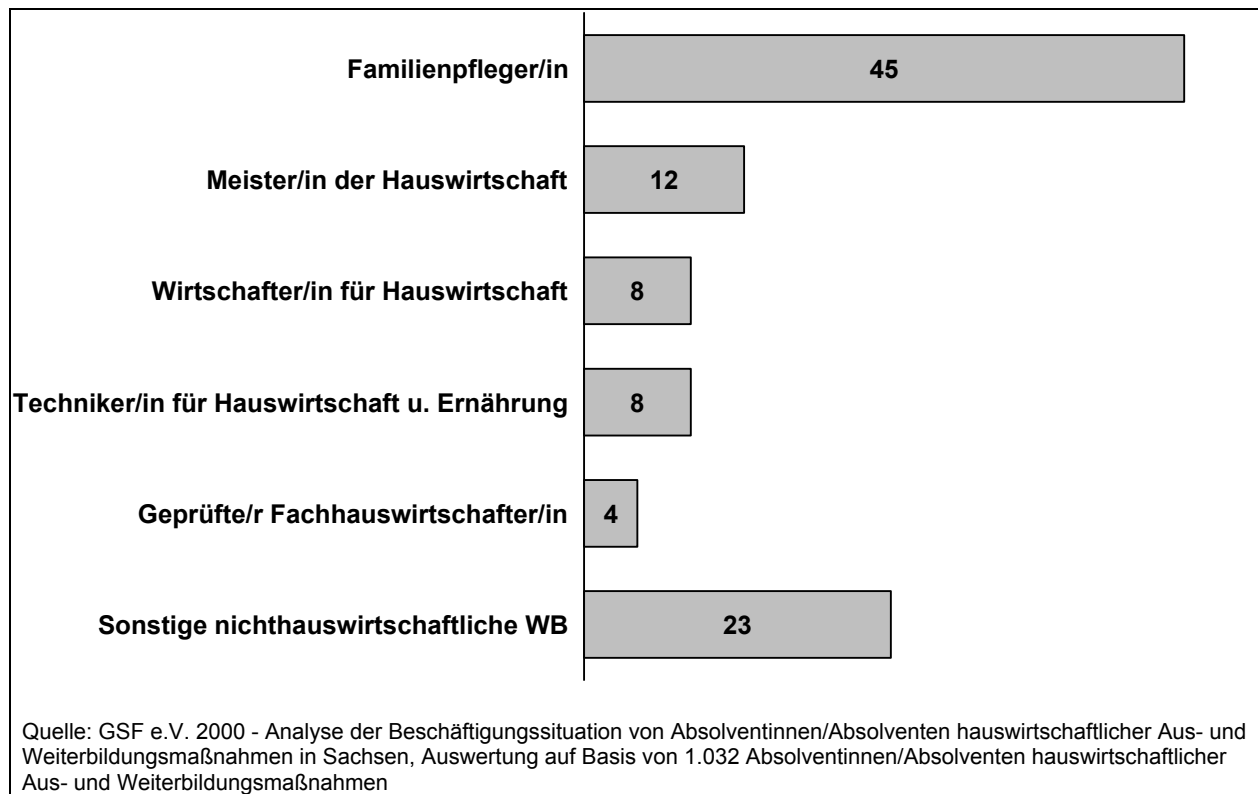
Quelle: GSF e.V. 2000 - Analyse der Beschäftigungssituation von Absolventinnen/Absolventen hauswirtschaftlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen, Auswertung auf Basis von 1.032 Absolventinnen/Absolventen hauswirtschaftlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen

**Weiterbildungsbedarf**

Der Bedarf an Weiterbildungen wird von den hauswirtschaftlichen Fachkräften eng mit dem Erreichen eines erweiterten oder höheren Berufsabschlusses verknüpft. Den größten Stellenwert nimmt bei den Befragten die Weiterbildung zum/zur Familienpfleger/in ein. Insgesamt gaben 45 % der Befragten an, sich in diesem Themenbereich Zusatzqualifikationen aneignen zu wollen. Familienpfleger/innen arbeiten nach Angaben der Bundesagentur für Arbeit im hauswirtschaftlich-sozialpädagogischen und pflegerischen Bereich, überwiegend in Haushalten, Wohn- und Pflegeheimen, Anstalten sowie auch in der ambulanten Versorgung. Es handelt sich damit gleichzeitig um Bereiche, in welchen, wie bereits ausgeführt, die Mehrheit der hauswirtschaftlichen Fachkräfte beschäftigt sind. Rund ein Fünftel der Befragten sehen Bedarf an Weiterbildungen, welche sie zu Führungs-, Organisations- und Ausbildungsaufgaben befähigen. Konkret kommt hierbei für 12 % der Befragten eine Weiterbildung zum/zur Meister/in der Hauswirtschaft sowie für 8 % eine Weiterbildung zum/zur Techniker/in für Hauswirtschaft und Ernährung in Frage. Die Aneignung von Zusatz-

qualifikationen im Rahmen einer Weiterbildung zum/zur geprüften Fachhauswirtschaftler/in strebten lediglich 4 % der Befragten an (vgl. Abbildung 2).

**Abbildung 2: Hauswirtschaftlicher Weiterbildungsbedarf im Rahmen der Analyse der Beschäftigungssituation von Absolventinnen/Absolventen hauswirtschaftlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen (in %)**



### **Zusammenfassung**

Die Mehrheit der hauswirtschaftlichen Fachkräfte sind im Sozial- und Gesundheitswesen beschäftigt. Zudem wurde deutlich, dass der hauswirtschaftliche Bereich klar von Frauen dominiert wird. Ebenso eindeutig plädieren knapp die Hälfte der Befragten für bestehenden Bedarf an Weiterbildungen zum/zur Familienpfleger/in, welche dem Erlangen von zusätzlichen Qualifikationen auf den Gebieten Kranken- und Altenpflege, Säuglings- und Wöchnerinnenpflege, Pädagogik, Psychologie, Nahrungszubereitung u.a. dienen. Des Weiteren werden von einem Fünftel der befragten hauswirtschaftlichen Fachkräfte Weiterbildungen zur Befähigung für Führungs-, Organisations- und Ausbildungsaufgaben gewünscht. Neben der Erweiterung des fachtheoretischen Wissens stehen im Rahmen dieser Weiterbildung die Bereiche Unternehmensführung, Mitarbeiterführung und Berufsausbildung im Vordergrund.

### **1.3.4 Ergebnisse zum Weiterbildungsbedarf von Fachkräften in Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur und Umwelt im Rahmen des Modellversuchs zur Umsetzung von unternehmensindividueller Weiterbildung in Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur+Umwelt**

Im Rahmen des vom Institut für Berufspädagogik der TU Dresden durchgeführten Modellversuches wurde der Qualifizierungsbedarf von Mitarbeiter/innen aus Kleinunternehmen des Bereiches Natur und Umwelt im strukturschwachen Landkreis Bautzen schriftlich erhoben. Für den Modellversuch wurden sechs Kleinunternehmen ausgesucht. Die Ergebnisse des Modellversuchs zum Qualifizierungsbedarf von Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur und Umwelt stellen erste Tendenzen dar und geben auf Grund der sehr ausdifferenzierten Analyse einen vertiefenden Einblick in gewünschte Qualifizierungsthemen.

#### ***Relevante Besonderheiten von Kleinunternehmen***

Im Gegensatz zu mittleren und Großunternehmen müssen Mitarbeiter/innen aus Kleinunternehmen mehrere Arbeits- bzw. Aufgabenfelder übernehmen. Personalentwicklung erfolgt in der Regel eher sporadisch und ist kaum auf zukünftige Anforderungen ausgerichtet. Kleinunternehmen verlassen sich zumeist auf die berufliche Erstausbildung oder bislang gesammelte berufliche Erfahrungen. Weiterbildungen nehmen Kleinunternehmen kaum in Anspruch. Aber dies liegt nicht ausschließlich an den Unternehmen selbst. Herkömmliche Weiterbildungen führen zum Herauslösen von Mitarbeiter/innen aus dem Arbeits- und Produktionsprozess. Einem Kleinunternehmen ist es jedoch nicht möglich Mitarbeiter/innen auch nur für kurze Zeit freizustellen.

#### ***Struktur der befragten Unternehmen***

Für den Modellversuch wurden Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur und Umwelt ausgewählt, welche im produzierenden, verarbeitenden und dienstleistenden Gewerbe tätig sind. Beteiligt waren ein Anbieter von Bauhauptleistungen, zwei Gebäudereinigungsunternehmen, ein Anbieter von Heizungs- und Elektrotechnik mit der Spezialisierung auf alternative Energien, ein Raumausstatter sowie ein Ingenieurbüro (Heizung, Sanitär, Klima). Insgesamt wurden 26 Mitarbeiter/innen aus den genannten 6 Kleinunternehmen nach ihrem Qualifizierungsbedarf befragt. Kriterien für die Auswahl der zu befragenden Mitarbeiter/innen waren zum einen Berufserfahrung von mindestens zwei Jahren und das Vorhandensein eines Facharbeiterabschlusses oder eines vergleichbaren Abschlusses. Zum anderen wurden von der Geschäftsführung Mitarbeiter/innen ausgesucht, welche Defizite in verschiedenen Bereichen aufweisen.

#### ***Gewünschte Rahmenbedingungen***

Die Teilnahme an Weiterbildungen ziehen Kleinunternehmen unter bestimmten Bedingungen in Betracht. Dazu gehören:

- Berücksichtigung von personellen Voraussetzungen und Qualifikationsvoraussetzungen;

- Berücksichtigung des Leistungsspektrums der Kleinunternehmen und der wechselnden Auftragssituation,
- Berücksichtigung des breiten Aufgabenspektrums und der dafür notwendigen Qualifikationsanforderungen von Mitarbeiter/innen in Kleinunternehmen,
- die Mitarbeiter/innen sollten neben der Weiterbildung ihrer regelmäßigen Beschäftigung ohne Arbeitsausfall nachgehen können,
- Kostenverträglichkeit, auch hinsichtlich der Folgekosten,
- für die Unternehmen einsichtiges und klares Bildungs- und Betreuungskonzept.

### **Qualifizierungsbedarf**

Aus einer mündlichen Erstbefragung der Kleinunternehmen resultierten acht Tätigkeitsbereiche mit den dazugehörigen Teiltätigkeitsbereichen und Schwerpunkten (siehe Übersichten 6 bis 13). In sieben von acht Tätigkeitsbereichen ergaben sich vergleichsweise stark nachgefragte Weiterbildungsthemen. Im Tätigkeitsbereich „Führungs- und Leitungstätigkeit“ waren vor allem die Themen Versicherung, Finanzierung/Fördermittelberatung sowie Mitarbeiterführung/Personalmanagement für künftige Weiterbildungen von Interesse. Der Schwerpunkt im Bereich Versicherung liegt im Kennen lernen und anwenden der Keyman- oder Arbeitsausfallversicherung. Unter den Bereich Finanzierung fallen u.a. die Themen Beurteilung der Aussagewerte von Berichten, Bewertung von Eigen- und Fremdkapital oder Möglichkeiten zur Verbesserung der Zahlungsmoral der Kunden. Und nicht zuletzt im Bereich Mitarbeiterführung/Personalmanagement gehören Anreiz- und Beteiligungssysteme, betriebliche Altersvorsorge, Aus- und Weiterbildung sowie Nachwuchsförderung zu den relevanten Themen (vgl. Übersicht 6).

Im Tätigkeitsbereich „Kaufmännischer Bereich“ dominierten die Themen Controlling und Öffentlichkeitsarbeit. Im Hinblick auf das Thema Controlling wird von den befragten Beschäftigten Nachholbedarf beim Umgang mit unternehmerischen Kennziffern, beim Benchmarking oder bei der Durchführung von Investitions- und Wirtschaftlichkeitsberechnungen gesehen. Das Thema Öffentlichkeitsarbeit beinhaltet vor allem das Kennen lernen von Kommunikations- und Werbepolitik, Sicherung der Marktposition oder Erstellung von werbewirksamen und/oder fachlich erklärenden Informationsmaterialien (vgl. Übersicht 7).

Im Tätigkeitsbereich „Umweltmanagement/ökologische Betriebsoptimierung“ hat sich kein dominierender Weiterbildungsbedarf herauskristallisiert (vgl. Übersicht 8).

**Übersicht 6: Künftiger Qualifizierungsbedarf im Bereich „Führungs- und Leitungstätigkeit“ von Unternehmen des Bereichs Natur und Umwelt im Rahmen des Modellversuchs „ZICONU“**

| Tätigkeitsbereich                      | Teiltätigkeitsbereich                              | Schwerpunkte                                                        | Nennungen (absolut) |
|----------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>Führungs- und Leitungstätigkeit</b> | Rechtspflege                                       | Gewerbeordnung                                                      | 1                   |
|                                        |                                                    | Arbeitsrecht                                                        | 1                   |
|                                        |                                                    | Vertragsrecht                                                       | 2                   |
|                                        |                                                    | Baurecht                                                            | 3                   |
|                                        |                                                    | Baunebenrecht u. Fachplanung                                        | 2                   |
|                                        |                                                    | Handelsrecht                                                        | 1                   |
|                                        |                                                    | Sozialversicherungsrecht                                            | 2                   |
|                                        |                                                    | Wettbewerbsrecht                                                    | 4                   |
|                                        |                                                    | Europäisches Wettbewerbsrecht                                       | 3                   |
|                                        |                                                    | Rechtsgrundlagen bei Existenzgründung bzw. Unternehmensfusionierung | 2                   |
|                                        | Arbeitsschutz/Arbeits-sicherheit/Gesundheitsschutz | Arbeitsschutzrichtlinien                                            | 3                   |
|                                        |                                                    | Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz                             | 2                   |
|                                        | Versicherung                                       | Erwerbsminderungsrente oder Berufsun-fähigkeitsversicherung         | 3                   |
|                                        |                                                    | Berufsgenossenschaft                                                | 3                   |
|                                        |                                                    | Keyman- o. Arbeitskraftausfallversicherung                          | 6                   |
|                                        | Finanzierung/Förder-mittelberatung                 | Finanzierung                                                        | 6                   |
|                                        |                                                    | Fördermittelbeschaffung                                             | 6                   |
|                                        | Mitarbeiterführung/ Personalmanagement             | Personalrekrutierung                                                | 5                   |
|                                        |                                                    | Personalbetreuung                                                   | 7                   |
|                                        |                                                    | Personalführung                                                     | 6                   |
|                                        |                                                    | Personalentwicklung                                                 | 7                   |
|                                        |                                                    | Personalaustritt                                                    | 4                   |
|                                        | Qualitätsmanagement                                | Grundlagen des Qualitätsmanagements                                 | 3                   |
|                                        |                                                    | Qualitätsverbesserung, Fehlervermeidung                             | 4                   |
|                                        |                                                    | Zertifizierung, Controlling                                         | 1                   |
|                                        | Wissensmanagement                                  | Grundlagen des Wissensmanagements, technische Voraussetzungen       | 2                   |
|                                        |                                                    | Wissensmanagementpraxis                                             | 3                   |
|                                        |                                                    | Datenpflege, Datenschutz                                            | 1                   |

Quelle: TU Dresden 2004 - Didaktisch-methodische Ansätze und Lösungen für KMU. Umsetzung von unternehmens-individueller Weiterbildung in Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur+Umwelt [...], Auswertung auf Basis von 26 Beschäftigten aus 6 Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur und Umwelt

**Übersicht 7: Künftiger Qualifizierungsbedarf im „Kaufmännischen Bereich“ von Unternehmen des Bereichs Natur und Umwelt im Rahmen des Modellversuchs „ZICONU“**

| Tätigkeitsbereich             | Teiltätigkeitsbereich                                      | Schwerpunkte                       | Nennungen (absolut) |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------|---------------------|
| <b>Kaufmännischer Bereich</b> | Buchhaltung/<br>Controlling/<br>Personabrechnung           | Buchhaltung                        | 4                   |
|                               |                                                            | Personalabrechnung                 | 4                   |
|                               |                                                            | Controlling                        | 7                   |
|                               | Marketing/Absatz/<br>Öffentlichkeitsarbeit                 | Marketing und Absatz               | 4                   |
|                               |                                                            | Öffentlichkeitsarbeit              | 7                   |
|                               | Einkauf/Beschaffung/<br>Lager-/Materialwirtschaft/Logistik | Einkauf und Beschaffung            | 0                   |
|                               |                                                            | Lager- und Materialwirtschaft      | 1                   |
|                               |                                                            | Logistik                           |                     |
|                               | Steuern                                                    | Aktivierungspflichtige Steuern     |                     |
|                               |                                                            | Aufwandssteuern                    | 2                   |
|                               |                                                            | Personalsteuern                    | 1                   |
|                               |                                                            | Steuern als „durchlaufende Posten“ | 3                   |

Quelle: TU Dresden 2004 - Didaktisch-methodische Ansätze und Lösungen für KMU. Umsetzung von unternehmensindividueller Weiterbildung in Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur+Umwelt [...], Auswertung auf Basis von 26 Beschäftigten aus 6 Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur und Umwelt

**Übersicht 8: Künftiger Qualifizierungsbedarf im Bereich „Umweltmanagement/ökologische Betriebsoptimierung“ von Unternehmen des Bereichs Natur und Umwelt im Rahmen des Modellversuchs „ZICONU“**

| Tätigkeitsbereich                                            | Schwerpunkte                                           | Nennungen (absolut) |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|---------------------|
| <b>Umweltmanagement/<br/>ökologische Betriebsoptimierung</b> | Allgemeine Grundlagen/Betriebliche Umweltkommunikation | 2                   |
|                                                              | Umweltrecht                                            | 2                   |
|                                                              | Betriebliche Strategien für den Umweltschutz           | 2                   |
|                                                              | Umweltmarketing                                        | 2                   |
|                                                              | Umweltbezogene Steuerregelungen                        | 1                   |
|                                                              | Umweltorientierte Beschaffung/<br>Materialwirtschaft   |                     |
|                                                              | Umweltcontrolling                                      |                     |

Quelle: TU Dresden 2004 - Didaktisch-methodische Ansätze und Lösungen für KMU. Umsetzung von unternehmensindividueller Weiterbildung in Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur+Umwelt [...], Auswertung auf Basis von 26 Beschäftigten aus 6 Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur und Umwelt

Besonderes Interesse zeigten die befragten Mitarbeiter/innen am Themenbereich Software. Fachwissen beim Anwenden von ständig neuer Standardsoftware, Personalabrechnungssoftware, Buchhaltungssoftware, Software zur Auftragsbearbeitung, Lagerverwaltungssoftware sowie der effektivere Einsatz von im Unternehmen verwendeten Programmen sind für die Beschäftigten somit wichtige Qualifizierungsinhalte (vgl. Übersicht 9).

**Übersicht 9: Künftiger Qualifizierungsbedarf im Bereich „Office/Bürotechnik“ von Unternehmen des Bereichs Natur und Umwelt im Rahmen des Modellversuchs „ZICONU“**

| Tätigkeitsbereich          | Schwerpunkte         | Nennungen (absolut) |
|----------------------------|----------------------|---------------------|
| Office-Bereich/Bürotechnik | Hardware             | 8                   |
|                            | Software             | 11                  |
|                            | Sonstige Bürotechnik | 2                   |

Quelle: TU Dresden 2004 - Didaktisch-methodische Ansätze und Lösungen für KMU. Umsetzung von unternehmens-individueller Weiterbildung in Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur+Umwelt [...], Auswertung auf Basis von 26 Beschäftigten aus 6 Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur und Umwelt

Im Bereich „Technik/Technologie“ werden die Themen (erneuerbare) Energien im Teiltätigkeitsbereich Heizung/Sanitär/Klima/Energie sowie Gesundheitsschutz und umweltgerechte Arbeitsmittel im Teiltätigkeitsbereich Gebäudereinigung gewünscht. Dabei werden unter dem Schwerpunkt erneuerbare Energien das Kennen lernen der Bedeutung und des Entwicklungsstandes erneuerbarer Energien oder der Aktivitäten der Europäische Kommission im Bereich Energie, insbesondere erneuerbare Energien verstanden. Zum Gesundheitsschutz zählen z.B. Maßnahmen zur Hygiene, Schädlingsbekämpfung und Desinfektion, während das Thema umweltgerechte Arbeitsmittel u.a. den verantwortungsbewussten, umweltschonenden Umgang mit und die fachgerechte Entsorgung von Chemikalien beinhaltet (vgl. Übersicht 10).

**Übersicht 10: Künftiger Qualifizierungsbedarf im Bereich „Technik/Technologie“ von Unternehmen des Bereichs Natur und Umwelt im Rahmen des Modellversuchs „ZICONU“**

| Tätigkeitsbereich   | Teiltätigkeitsbereich               | Schwerpunkte                                                        | Nennungen (absolut) |
|---------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|---------------------|
| Technik/Technologie | Polsterei/<br>Raumausstatter/Textil | Werkzeuge, Geräte                                                   | 2                   |
|                     |                                     | Materialien                                                         | 3                   |
|                     |                                     | Umweltgerechte Arbeitsmittel                                        | 3                   |
|                     | Heizung/Sanitär/<br>Klima/Energie   | Messtechnik, Steuerungstechnik, Überwachungstechnik, Prozesstechnik | 5                   |
|                     |                                     | (erneuerbare) Energien                                              | 10                  |
|                     |                                     | Heizung                                                             | 5                   |
|                     | Gebäudereinigung                    | Gesundheitsschutz                                                   | 6                   |
|                     |                                     | Umweltgerechte Arbeitsmittel                                        | 6                   |
|                     |                                     | Konservierung, Fassadenreinigung                                    |                     |

Quelle: TU Dresden 2004 - Didaktisch-methodische Ansätze und Lösungen für KMU. Umsetzung von unternehmens-individueller Weiterbildung in Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur+Umwelt [...], Auswertung auf Basis von 26 Beschäftigten aus 6 Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur und Umwelt

Der Bereich „Kundenberatung/Kundenstammpflege/Kundenservice“ ist offensichtlich ein wichtiges Thema für Kleinunternehmen im Bereich Natur und Umwelt. Auf diesem Themenkomplex vereinigen sich die meisten Nennungen der befragten Mitarbeiter/innen. Defizite wurden im Bereich der Grundlagen des Kundenservices, der Analyse von Kundenbedürfnissen und -erwartungen, in der

Durchführung professioneller Kundenberatungen, im Kennenlernen und Anwenden von Aktivitäten zur Kundenbindung oder in der Behandlung von Reklamationen identifiziert (vgl. Übersicht 11).

**Übersicht 11: Künftiger Qualifizierungsbedarf im Bereich „Kundenberatung/Kundenstammpflege/Kundenservice“ von Unternehmen des Bereichs Natur und Umwelt im Rahmen des Modellversuchs „ZICONU“**

| Tätigkeitsbereich                                               | Schwerpunkte                     | Nennungen (absolut) |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------|---------------------|
| <b>Kundenberatung/<br/>Kundenstammpflege/<br/>Kundenservice</b> | Grundlagen Kundenservice         | 17                  |
|                                                                 | Kundenwünsche                    | 13                  |
|                                                                 | Kundenberatung                   | 11                  |
|                                                                 | Kundenauftrag                    | 6                   |
|                                                                 | Kundenzufriedenheit, Reklamation | 14                  |

Quelle: TU Dresden 2004 - Didaktisch-methodische Ansätze und Lösungen für KMU. Umsetzung von unternehmensindividueller Weiterbildung in Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur+Umwelt [...], Auswertung auf Basis von 26 Beschäftigten aus 6 Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur und Umwelt

Bei Kleinunternehmen mit einer eher überschaubaren Mitarbeiterzahl stehen im Tätigkeitsbereich „Arbeitsprozessoptimierung“ die Schwerpunkte Teamarbeit und Arbeitsauftragsumsetzung als Qualifizierungsthemen hoch im Kurs. Unter Arbeitsauftragsumsetzung sind beispielsweise die Umsetzung von Betriebs- und Arbeitsanweisungen oder die Festlegung von Arbeitsschritten unter Berücksichtigung betrieblicher Abläufe und Auftragsunterlagen zu verstehen (vgl. Übersicht 12).

**Übersicht 12: Künftiger Qualifizierungsbedarf im Bereich „Arbeitsprozessoptimierung“ von Unternehmen des Bereichs Natur und Umwelt im Rahmen des Modellversuchs „ZICONU“**

| Tätigkeitsbereich                | Schwerpunkte             | Nennungen (absolut) |
|----------------------------------|--------------------------|---------------------|
| <b>Arbeitsprozessoptimierung</b> | Arbeitsplatzvorbereitung | 4                   |
|                                  | Arbeitsauftragsumsetzung | 7                   |
|                                  | Teamarbeit               | 15                  |

Quelle: TU Dresden 2004 - Didaktisch-methodische Ansätze und Lösungen für KMU. Umsetzung von unternehmensindividueller Weiterbildung in Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur+Umwelt [...], Auswertung auf Basis von 26 Beschäftigten aus 6 Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur und Umwelt

Im Tätigkeitsbereich „Sprachen“ wird von Kleinunternehmen des Landkreises Bautzen in erster Linie Polnisch nachgefragt (vgl. Übersicht 13).

**Übersicht 13: Künftiger Qualifizierungsbedarf im Bereich „Sprachen“ von Unternehmen des Bereichs Natur und Umwelt im Rahmen des Modellversuchs „ZICONU“**

| Tätigkeitsbereich | Schwerpunkte | Nennungen (absolut) |
|-------------------|--------------|---------------------|
| <b>Sprachen</b>   | Englisch     | 3                   |
|                   | Polnisch     | 7                   |
|                   | Tschechisch  |                     |
|                   | Sorbisch     |                     |
|                   | Russisch     |                     |

Quelle: TU Dresden 2004 - Didaktisch-methodische Ansätze und Lösungen für KMU. Umsetzung von unternehmens-individueller Weiterbildung in Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur+Umwelt [...], Auswertung auf Basis von 26 Beschäftigten aus 6 Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur und Umwelt

### **Zusammenfassung**

Kleinunternehmen unterliegen infolge der steigenden Dynamisierung und Globalisierung der Märkte sowie ständig wechselnden Kundenwünschen einem zunehmenden Wettbewerb. Die zu bewältigenden unternehmerischen Aufgaben werden komplexer. Kleinunternehmen können dem ihr Erfahrungswissen im regionalen Bereich entgegen stellen und diesen Vorteil hinsichtlich der Individualität im Erfüllen von Kundenwünschen bis hin zur Individualität im sozialen Kontakt zum Kunden nutzen. Im Vordergrund der von den Beschäftigten angegebenen Qualifizierungswünsche stehen demnach auch Themen, die die Dienstleistung am Kunden optimieren und verbessern können. Weitere vergleichsweise stark nachgefragte Qualifizierungsthemen sind die Planung und Bearbeitung von Aufgaben im Team, das Kennen lernen und effiziente Anwenden von im Betrieb genutzter Software sowie der Bereich Technik/Technologie insbesondere der Sektor erneuerbare Energien. Zur Steigerung der Weiterbildungsbereitschaft in Kleinunternehmen nicht nur aus dem Bereich Natur und Umwelt ist ein differenziertes auf die individuellen Bedürfnisse von Kleinunternehmen zugeschnittenes Weiterbildungsangebot Voraussetzung. Dabei sind vor allem personelle Voraussetzungen, das individuelle Leistungsspektrum und das zumeist sehr breite Aufgabenspektrum von Mitarbeiter/innen in Kleinunternehmen zu berücksichtigen.

## **1.4 Zusammenfassung der Ausgangssituation**

In der betrieblichen Weiterbildung herrschen noch immer traditionelle Lehr- und Lernformen vor. Der von der Bildungsforschung prognostizierte Trend von der institutionellen hin zu arbeitsintegrativen und selbstintegrierten Lehr- und Lernformen hat sich noch nicht durchgesetzt. Die Vielfalt der angebotenen Themen lassen zudem auf einen Angebotsmarkt im Weiterbildungssektor schließen. Dabei stellen die Weiterbildungsanbieter im ländlichen Raum hauptsächlich auf den Bereich Landwirtschaft bzw. auf den ländlichen Raum insgesamt ab. Die Anbietersituation in den Bereichen Forst- als auch Fischwirtschaft stellt sich eher begrenzt und entsprechend spezialisiert dar.

Die Nachfragesituation wird stark vom mit dem Strukturwandel und der fortschreitenden Globalisierung einhergehenden Wettbewerbsdruck bestimmt. Sich daraus ergebende relevante Faktoren sind die Verschiebung der Produktionsfaktoren in Richtung der Verarbeitung und der dienstleistenden

den Sektoren, die zunehmende Bedeutung von strategischer Kompetenz auf Grund komplexerer betrieblicher Aufgaben, die steigende Bedeutung von Kundenorientierung und Marketingaktivitäten, die Einsicht, dass notwendiges Know-how der Mitarbeiter/innen weniger durch Neueinstellungen, sondern vielmehr über das Erlernen mit den vorhandenen Mitarbeiter erreicht werden muss sowie die zunehmenden Anforderungen an den Umgang mit Naturressourcen.

Um so bedenklicher ist es, dass Weiterbildung in mittleren und insbesondere in kleineren Betrieben nach wie vor nicht selbstverständlich ist.<sup>4</sup> Dies liegt jedoch nicht nur an den Unternehmen selbst. Kaum an die individuellen Bedürfnisse von kleinen und mittleren Betrieben angepasste Weiterbildungsangebote, sowohl in inhaltlicher als auch in organisatorischer Hinsicht, stellen Gründe für die Weiterbildungsinaktivität einiger Unternehmen dar. Einige Tendenzen im Hinblick auf gewünschte Inhalte von Weiterbildungen konnten in den vorangegangenen Abschnitten aufgezeigt werden. Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft sahen in einer branchenübergreifenden Erhebung in erster Linie Bedarfe an Weiterbildungen bei Querschnittsthemen wie Qualitätssicherung oder ökonomischen Themen wie Kostenrechnung und Vermarktung sowie im Umweltschutzbereich. Die Weiterbildungswünsche von hauswirtschaftlichen Fachkräften konzentrierten sich dagegen stark auf fachspezifische Themen, welche zudem zu einem erweiterten bzw. höheren Berufsabschluss führen. Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur und Umwelt zeigten starkes Interesse an Themen, welche die Dienstleistungen am Kunden optimieren und verbessern können. Weitere Themen von Bedeutung waren die Bereiche EDV, Teamarbeit und erneuerbare Energien. Problempunkte organisatorischer Art resultieren aus den individuellen Voraussetzungen der kleinen und mittleren Betriebe. Zu berücksichtigen sind das Leistungsspektrum, Arbeitsabläufe, personelle Voraussetzungen sowie das Aufgabenspektrum und der Qualifikationsstand von Beschäftigten. Für Kleinunternehmen ist hier im besonderen von Bedeutung, dass die Beschäftigten neben der Weiterbildung ihrer regelmäßigen Beschäftigung ohne Arbeitsausfall weiterhin nachgehen können. Neben diesen Rahmenbedingungen sollte zudem unter Hinzuziehung aller relevanten Akteure die Sensibilisierung der Betriebe für die Bedeutung von Weiterbildung weiter vorangetrieben werden.

---

<sup>4</sup> Die bundesweite Erhebung im Rahmen des IAB-Betriebspanels 2005 zur Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten in 2005 zeigt, dass insbesondere die Land- und Forstwirtschaft im Vergleich die niedrigste Teilnehmerquote mit lediglich 13% aufweist. Die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten aller Betriebe betrug im ersten Halbjahr 2005 im Durchschnitt 21%.

## 2. Empirische Ergebnisse

### 2.1 Qualitative Untersuchungen

Als qualitative Untersuchungsinstrumente kamen in der Studie

- Expertengespräche (vertiefende Fachinterviews) und
- kontextorientierte Fallstudien

zum Einsatz. Diese Untersuchungen bilden sowohl eigenständige Bausteine innerhalb der Studie, als auch Erweiterung, Vertiefung und Interpretationshintergrund für die schriftliche Befragung.

#### 2.1.1 Experteninterviews

##### 2.1.1.1 Zur Methodik

Die Experteninterviews wurden als **vertiefende Fachinterviews** mit relevanten Akteuren geführt, die in ihrer Experten- und Multiplikatorenrolle Auskunft zu übergreifenden Themenkomplexen geben konnten.

##### zur Auswahl der Experten

Bei der Auswahl der Gesprächspartner ergab sich zunächst die Situation, dass viel mehr relevante und interessante Gesprächspartner in Frage kamen, als im Rahmen der Studie (aus zeitlichen und finanziellen Gründen) überhaupt einbezogen werden konnten. Von den zu Beginn der Recherche fast 50 potenziellen Gesprächspartnern konnten am Ende – notgedrungen – nur 21 in die Untersuchung persönlich und ein weiterer telefonisch einbezogen werden. Insgesamt belief sich die Zahl der einbezogenen Akteure auf 22. Natürlich war diese Auswahl eine Konzentration auf „die Wichtigen“ (in Abstimmung mit dem Auftraggeber) – aber es muss offen eingestanden werden, dass eine Reihe wichtiger Experten unberücksichtigt bleiben musste. Dies wurde dann in den Gesprächen auch nochmals deutlich, da nämlich die Gesprächspartner auf weitere Akteure hinwiesen, die unbedingt zu befragen seien. Ob ein maßgeblich höherer bzw. zusätzlicher Erkenntnisgewinn zu erwarten gewesen wäre, bleibt zu hinterfragen.

Die Auswahl orientierte sich neben rein fachlichen Erwägungen auch an Vorgaben und Anregungen des Auftraggebers.

#### Übersicht 14: Branchenspektrum der Expertenbefragung

| Bereiche                       | Verwaltung              | Verein/Verband/<br>Institution | privat                  |
|--------------------------------|-------------------------|--------------------------------|-------------------------|
| Landwirtschaft                 | 4                       | 2                              | 1                       |
| Gartenbau                      | 1                       | 1                              |                         |
| Fischwirtschaft                | 1                       | 1                              |                         |
| Forstwirtschaft                | 1                       | 1                              |                         |
| Hauswirtschaft                 | nicht zustande gekommen | 1 (Telefoninterview)           | nicht zustande gekommen |
| Umweltschutz/Umwelttechnologie | 1                       | 3                              | 1                       |
| übergreifend/ländlicher Raum   | 1                       | 2                              |                         |

### zum Befragungskonzept

Ziel der Expertenbefragung war es, zu den Aspekten

- Bedarfsermittlung
- Bildungsbeteiligung
- Überleitung von der träger- zur bedarfsorientierten Förderung

von den Experten Auskünfte zu erhalten und ihre Einschätzungen zu erfahren. Hierauf ausgerichtet wurde ein **Gesprächsleitfaden** entwickelt (siehe Anlage 4), der die dargestellten Themenblöcke abdeckt. Die Befragung selbst wurde als **leitfadengestütztes mündliches Interview** durchgeführt.

Um die methodischen „Fehler“ so gering wie möglich zu halten, führte nur ein Mitglied aus dem Planungsteam die Interviews durch. Eine weitgehende Standardisierung der Befragungssituation konnte durch das Versenden der gleichen Anschreiben und Anlagen im Vorfeld erreicht werden sowie durch den eingesetzten Gesprächsleitfaden, den die Interviewer für die Befragung benutzten. Trotzdem kann natürlich eine unterschiedliche Beeinflussung der Gesprächspartner durch die Persönlichkeit des Interviewers nicht ganz ausgeschlossen werden – eine Tatsache, die in der qualitativen Forschung grundsätzlich zu beachten ist.

### zum Ablauf der Befragung

Der erste Schritt im Rahmen der Befragungsaktion war die **Kontaktaufnahme** mit den ausgewählten Experten. Dafür wurden diese zunächst in einem **Anschreiben** über das Anliegen der Untersuchung informiert; Hintergrundinformationen, ein Gesprächsleitfaden sowie Informationen zum Planungsteam und eine Legitimation vom Auftraggeber wurden beigelegt. Einige Tage nach dem Anschreiben erfolgte telefonisch die persönliche Kontaktaufnahme, um - bei Bereitschaft zum Interview - einen Termin zu vereinbaren.

Insgesamt wurden 22 Experten/Institutionen angeschrieben. Die Mitwirkungsbereitschaft und Aufgeschlossenheit war erfreulicherweise recht hoch, und so gelang es, **21 Gesprächstermine** zu vereinbaren. Ein Interview wurde per Telefon geführt, zwei Gesprächspartner waren trotz mehrmaliger Nachfrage nicht zu einem Gespräch bereit und ein Gesprächspartner war nicht erreichbar.

Die Gespräche dauerten im Durchschnitt zwei Stunden; einige auch bis zu drei Stunden.

### zur Dokumentation der Befragungsergebnisse

Die Dokumentation der Befragungsergebnisse erfolgte während des Gesprächs, indem der Interviewer Notizen im Fragebogen vornahm. Diese **handschriftlichen Gesprächsprotokolle** wurden dann **in Excel-Tabellen übertragen**, eine Voraussetzung für die digitale Weiterbearbeitung der Befragungsergebnisse. Für jede einzelne Fragestellung werden die Antworten vollständig aufgeführt. Dies war notwendig, da im Zuge der später unabdingbaren Zusammenfassung die Nuancen der individuellen Antworten sonst teilweise verloren gegangen wären.

Um die Antworten der Gesprächspartner aber „handhabbar“ zu machen und eine gewisse Quantifizierung zu ermöglichen, waren, wie bereits angedeutet, **Zusammenfassungen** nötig, welche durch die **Gruppierung der Antworten unter Oberbegriffe** erreicht wurde.

Die Übertragung der Gesprächsprotokolle wurde vom jeweiligen Interviewer selbst vorgenommen, um eine genaue Wiedergabe der Gesprächsinhalte zu gewährleisten.

Aus Gründen des **Datenschutzes** - ein Punkt, der für die Gesprächspartner von Bedeutung ist, - erfolgt die Veröffentlichung der Befragungsergebnisse branchenübergreifend und derart, dass keine Rückschlüsse auf die einzelnen Personen möglich sind.

#### 2.1.1.2 Ausgewählte Ergebnisse der Experteninterviews - strukturiertes Meinungsbildes

Für ausgewählte Fragestellungen wird das **Meinungsspektrum** der Experten dargestellt. Dafür wurden zunächst die Antwortvarianten gruppiert und dafür zusammenfassende Oberbegriffe gebildet. Die Art der Darstellung erhebt **keinerlei Anspruch auf Repräsentativität** – sie ist lediglich eine Methode, um das gesammelte Meinungsbild der Gesprächspartner **inhaltlich zu strukturieren** und so - in Vorbereitung auf das Ziehen einer Quintessenz (siehe Kapitel 4) - gewisse Tendenzen sichtbar machen zu können.

Insgesamt ist bei der Erläuterung der Oberbegriffe eine Auswahl getroffen worden, zu Gunsten der nach Ansicht der Bearbeiter besonders aufschlussreichen Aspekte. Die vollständige Auflistung der Antwortvarianten kann in der Anlage nachgelesen werden; hier werden zusätzliche Facetten und Nuancen deutlich (siehe Anlage 5).

#### Frage zu Assoziationen mit dem Begriff Weiterbildung

##### die stärksten Assoziationen:

*Lebenslanges Lernen/  
Persönlichkeitsentwicklung*

*ökonomischer Bereich*

##### weitere:

*Vertiefung / Anknüpfung*

*Theorie-Praxis-Bezug*

*Stellenwert*

Die stärksten Assoziationen lassen sich unter dem Oberbegriff *Lebenslanges Lernen/Persönlichkeitsentwicklung* einordnen, also einer Begegnung von gesellschaftlichen Prozessen im beruflichen und persönlichen Alltag. Von hoher Bedeutung ist für die Experten zudem der *ökonomische Bereich*, d.h. der Erhalt und die Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit in all ihren Facetten (z.B. technischer Fortschritt, Innovation, Personalentwicklung).

Eine fachliche *Vertiefung* in bestimmte Fachgebiete bzw. eine *Anknüpfung* an vorhandene Abschlüsse oder Grundberufe sind weitere Assoziationen. Genannt werden weiterhin die Wichtigkeit des *Theorie-Praxis-Bezugs* in der Weiterbildung, sowie ihr *Stellenwert*, der nach Ansicht der Experten in seiner (zukünftigen) Bedeutung noch unterschätzt würde.

#### Frage zur Wichtigkeit von Weiterbildung

Die Antworten auf die Frage nach der Wichtigkeit von Weiterbildung fallen – erwartungsgemäß – sehr eindeutig aus: sie lauten bei allen Experten *sehr wichtig-wichtig*.

Als Begründung für diese Einschätzung steht der *fachliche/technologische Fortschritt* im Vordergrund, mit dem es Schritt zu halten gilt, der immer schneller voranschreite und der immer höhere Anforderungen an z.T. sehr spezialisierte Arbeitsplätze stelle.

Aber auch *ökonomische Gründe*, insbesondere in Zusammenhang mit der *Globalisierung* spielen in der Expertenmeinung eine wichtige Rolle. Daneben werden die Bereiche *Betriebsführung/Management* artikuliert, wobei hier die Notwendigkeit des vernetzten Denkens und Handelns insbesondere in der Führungsebene herausgestellt wird.

Als ebenso bedeutsam wird der *gesellschaftliche Wandel* eingeschätzt, insbesondere in seinen Auswirkungen auf den Erzeuger-Verbraucher-Dialog (Qualitätssicherung), die zunehmende Erkenntnis und Akzeptanz des Bereichs Umwelt als Wirtschaftsfaktor (auch Energie) und die interkulturellen Herausforderungen.

Relativ oft wurde der Aspekt der *sozialen Kompetenzen* zur Sprache gebracht; auch hier mit dem Fokus auf die Führungsebene. Ein *hoher Spezialisierungsgrad* von Unternehmen sowie die Schnelligkeit von *Rechtsvorschriften* sind weitere Gründe für die Wichtigkeit von Weiterbildung.

Interessante Einzelmeinungen können unter dem Oberbegriff *Motor für den ländlichen Raum* eingeordnet werden. Zum Ausdruck gebracht werden soll damit, dass die landwirtschaftliche Branche in ihrer sozioökonomischen Bedeutung als Antriebsfaktor für den ländlichen Raum eine große Rolle spielen sollte – das dafür nötige Engagement hängt nicht zuletzt auch vom Bildungsstand der Akteure ab.

**sehr wichtig-wichtig  
im Vordergrund:**

*fachlicher / technologischer Fortschritt*

*ökonomische Gründe*

*Betriebsführung/  
Management*

*gesellschaftlicher Wandel*

*sozialen Kompetenzen*

**außerdem:**

*hoher Spezialisierungsgrad*

*Rechtsvorschriften*

**Einzelmeinungen:**

*Motor für  
den ländlichen Raum*

**Frage zu „Top-Themen“ des gegenwärtigen Qualifizierungsbedarfs**

In der Expertenmeinung kristallisieren sich recht deutlich die *fachlich/technologischen Inhalte* als das Top-Thema des gegenwärtigen Qualifizierungsbedarfs heraus. Für die einzelnen Branchen und ihre vielfältigen Sparten stellt sich das fachlich/technologische Spektrum sehr differenziert dar, so dass es im Rahmen der Gespräche nicht im Detail aufgeschlüsselt werden konnte. Es sei deshalb auf die Veranstaltungspläne und -programme einzelner Bildungsträger verwiesen, in denen sich die inhaltliche Bandbreite spiegelt.

Als wichtiger Themenbereich im Qualifizierungsbedarf deutet sich zudem *Betriebswirtschaft/Management* an, womit insbesondere der Komplex des unternehmerischen Denkens und Handelns gemeint ist, also die klassische Betriebsführung in all ihren Facetten.

Themen der *Nachhaltigen Entwicklung* sehen v.a. die Experten als wichtigen Qualifizierungsbedarf, die einen übergreifenden Tätigkeitsbereich haben. Der ländliche Raum in seiner Gesamtheit und das entsprechende Planungsparadigma des „sustainable development“ werden als beachtenswerte Aspekte benannt.

*EU-Förderung* und allgemeine Aspekte der *Agrarpolitik* sind weitere Themenbereiche, ebenso *Recht/Steuern*. *Soziale Kompetenzen/Führungskompetenzen* erscheinen den Experten in ihrem Bedeutungsinhalt des offenen und einfühlsamen miteinander Kommunizierens (auf allen Ebenen) als wichtiger Qualifizierungsbedarf, wobei auch pädagogische

**gegenwärtig**

**vor allem:**

*fachliche/  
technologische Inhalte*

*Betriebswirtschaft/  
Management*

**zudem wichtig:**

*Nachhaltige  
ländliche Entwicklung*

*EU-Förderung /  
Agrarpolitik*

*Soziale Kompetenzen/  
Führungskompetenzen*

*Recht/Steuern*

**außerdem:**

*Nachwachsende Rohstoffe*

*Neue Medien*

*Umwelt-/Naturschutz*

*Öffentlichkeitsarbeit*

*Grundqualifikation*

Qualitäten thematisiert wurden, um Fachwissen zielgruppengerecht vermitteln zu können. *Nachwachsende Rohstoffe* ist ein Qualifizierungsbereich der von den Experten in erster Linie hinsichtlich der Nutzung alternativer Energien (zur Kostenersparnis) benannt wurde.

Interessanterweise ist auch der Bereich *Neue Medien* (im Detail: Standardwissen PC-Anwendungen, auf Landwirtschaft bezogenes Büromanagement) laut Expertenmeinung immer noch ein wichtiger Bereich in der Qualifizierung.

Angesprochen wurden von ihnen auch die Themen *Umwelt-/Naturschutz* (Schutzgebietssystem, Pflanzenschutzmittel), wobei dies Einzelmeinungen blieben, ebenso das Thema *Öffentlichkeitsarbeit*, gemeint ist der so genannte Erzeuger-Verbraucher-Dialog. Eine gewisse Sonderstellung nimmt ein Teil der privaten Waldbesitzer ein, denn für einen gewissen Teil dieser Klientel stellt (bedingt durch die historische Entwicklung in Sachsen) die Vermittlung von forstwirtschaftlichen Grundkenntnissen den wichtigsten Qualifizierungsbedarf da.

### Frage zu „Top-Themen“ des zukünftigen Qualifizierungsbedarfs

#### **zukünftig immer wichtiger**

##### **vor allem:**

*soziale Kompetenzen/  
Führungskompetenzen*

*Nachhaltige  
ländliche Entwicklung*

*Betriebswirtschaft/  
Management*

##### **zudem wichtig:**

*nachwachsende Rohstoffe /  
Energie*

*Öffentlichkeitsarbeit*

*EU-Förderung/Agrarpolitik*

*fachliche/  
technologische Inhalte*

##### **außerdem:**

*Neue Medien*

*Umwelt- und Naturschutz*

*Recht/Steuern*

Die Antworten auf die Frage, welche Aspekte in der Weiterbildung zukünftig immer wichtiger würden, zeigen einerseits eindeutige Prioritäten im Themenbereich *soziale Kompetenzen/Führungskompetenzen*, wobei das Hauptaugenmerk auf Führungsverhalten und Nachfolge im Führungsbereich liegt. Andererseits weisen einige Experten auch intensiv auf das Thema *Nachhaltige ländliche Entwicklung* hin - insbesondere hinsichtlich des Aufgreifens gesellschaftlicher Trends und (demographischer) Veränderungen sowie des Einbezugs der Landwirte, Bürger und weiterer Akteure des ländlichen Raumes in Regionalentwicklungsprozesse bestünde zukünftig Qualifizierungsbedarf. Ein auch zukünftig wichtig bleibendes Thema in der Weiterbildung ist der Bereich *Betriebswirtschaft/Management*, das Stichwort „Vollkostenrechnung“ heben die Experten dabei hervor.

Wichtig werden nach Ansicht der Experten außerdem die Themenbereiche *nachwachsende Rohstoffe/Energie* (hier erfolgte ein Hinweis auf die Modulare Bildungsinitiative Bioenergiewirt), *Öffentlichkeitsarbeit*, *EU-Förderung/Agrarpolitik*, und ein Dauerbrenner bleiben auch zukünftig die *fachlich/technologischen Inhalte*. *Neue Medien*, *Umwelt- und Naturschutz*, *Recht/Steuern* werden in geringerer Intensität von den Experten als zukünftig

immer wichtiger werdender Themenbereiche eingeschätzt. Erwähnenswert für den Bereich des Umwelt- und Naturschutzes ist nach Expertenmeinung insbesondere das darin liegende Konfliktpotenzial, welches sich zukünftig verschärfen dürfte.

### Fragen zu Defiziten in der Weiterbildung

#### die größten Defizite:

*fortschreitender Verlust fachspezifischer Kenntnisse in der Entscheidungsebene*

*vernachlässigte Themen*

#### weiterhin von Belang:

*kaum Top-Know how*

*notgedrungene Orientierung an politischen Vorgaben*

*diffuse Bildungslandschaft*

#### zudem:

*Vernachlässigung bestimmter Zielgruppen*

*„Missbrauch“ Officialberatung*

#### Einzelmeinungen:

*Befindlichkeiten/  
kontraproduktive Konkurrenz*

*zu wenig Evaluierung*

*Verlust sächsischer universitärer Kompetenzen (Landwirtschaft)*

*kaum Wissenstransfer  
von Alt nach Jung*

*keine flächendeckenden Angebote*

*Interessenskonflikt  
Berater-Kontrolleur*

*mangelnde Nachfrage wichtiger  
Themenbereiche*

Hinsichtlich der Defizite in der Weiterbildung beklagen die Experten mit Nachdruck den *fortschreitenden Verlust fachspezifischer Kenntnisse* auf der einen und den Vormarsch reinen Verwaltungswissens auf der anderen Seite, insbesondere in der Entscheidungsebene. Besonders prekär schätzen die Experten dies hinsichtlich der Officialberatung ein – die anstehende Funktionalreform ist als entscheidender Faktor für diese Einschätzung zu beachten.

Als nachteilig wird zudem empfunden, dass bestimmte *Themenbereiche vernachlässigt* werden: nachwachsende Rohstoffe, Persönlichkeitsweiterbildung, innovative didaktische Methoden sind Themen, die stärker in den Vordergrund gerückt werden könnten. Bedauert wird zudem, dass der ländliche Raum zu wenig in seiner sozialkulturellen Dimension gesehen wird; entsprechende Themen seien für rein ökonomisch orientierte Weiterbildungsträger nicht lukrativ - nichts desto trotz spielten sie für die wirtschaftliche Entwicklung des ländlichen Raumes eine nicht zu unterschätzende Rolle.

Als Defizit wurde von den Experten weiterhin erkannt, dass es kaum ESF-geförderte Weiterbildungsangebote für den landwirtschaftlichen Bereich gäbe, die über die Grundausbildung hinausgingen – keine Angebote für Fachkräfte also.

Ein entscheidendes Defizit, welches allerdings „systembedingt“ ist, liegt nach Ansicht der Experten in dem Fakt begründet, dass hochkarätiges Expertenwissen von Weiterbildungsträgern nicht er- und vermittelt werden kann, denn Top-Know-how wird geschützt und nicht offen zu Märkte getragen und wenn, dann nur für teures Geld. Weiterbildungsträger könnten sich das in der Regel nicht leisten und verfügen nicht über entsprechende Kontakte, um an das Top-Know-how heranzukommen. Eine Schlussfolgerung, die von einigen Experten gezogen wurde ist die, dass eine wirklich bedarfsgerechte Weiterbildung nur von den einzelnen Unternehmen selbst organisiert werden könne (unter Einsatz nicht unerheblicher finanzieller Mittel), will heißen, ein „Importieren“ von Experten in das Unternehmen, die arbeitsplatz- und unternehmensbezogen weiterbilden.

Die teilweise *notgedrungene Orientierung an politischen Vorgaben* wird von den Experten bemängelt, gemeint ist, dass sich Weiterbildungsinhalte oft an Weichenstellungen der Agrarpolitik orientieren, die ja bekanntlich nicht immer mit dem tatsächlichen Bedürfnissen übereinstimmen. Wenn ein bestimmter Bildungsauftrag erfüllt werden muss, und/oder die einzuhaltende politische Linie die Auswahl der Weiterbildungsexperten einschränkt, führt dies nicht immer zu einer bedarfsgerechten Ausrichtung von Weiterbildungsveranstaltungen, so die Erfahrung der Experten.

Die teilweise *notgedrungene Orientierung an politischen Vorgaben* wird von den Experten bemängelt, gemeint ist, dass sich Weiterbildungsinhalte oft an Weichenstellungen der Agrarpolitik orientieren, die ja bekanntlich nicht immer mit dem tatsächlichen Bedürfnissen übereinstimmen. Wenn ein bestimmter Bildungsauftrag erfüllt werden muss, und/oder die einzuhaltende politische Linie die Auswahl der Weiterbildungsexperten einschränkt, führt dies nicht immer zu einer bedarfsgerechten Ausrichtung von Weiterbildungsveranstaltungen, so die Erfahrung der Experten.

Auf das Problem der *diffusen Bildungslandschaft* machten die Experten aufmerksam: Die Bildungsindustrie sei im Bereich der Grundweiterbildung zu groß und auch die berufsständischen Verbände würden einen zu großen „Strauß“ an Veranstaltungen binden. Als generelles Problem

der Officialberatung wurde erkannt, dass diese die gesamte Bandbreite der Betriebsstrukturen bedienen muss, dass sei ein „Spagat“, der kaum geleistet werden könne. Hinsichtlich der Officialberatung wurde außerdem bemängelt, dass diese gerade den kleineren (weniger professionell wirtschaftenden) Betrieben oftmals die Arbeit abnehmen würde, also in Form von Beratung Aufgaben unterstütze oder übernehme, die eigentlich von den Betrieben in Eigenregie geleistet werden sollten („Missbrauch“).

Unter einer Reihe von Einzelmeinungen (*Vernachlässigung bestimmter Zielgruppen –z. B. Privatwaldbesitzer -, Befindlichkeiten/kontraproduktive Konkurrenz, Verlust sächsischer universitären Kompetenzen im landwirtschaftlichen Bereich, keine flächendeckenden Angebote, Interessenskonflikt Berater-Kontrolleur*), sollen zwei Aspekte als besonders erwähnenswert herausgestellt werden: Zum einen wurde angemerkt, dass Weiterbildungsträger zu wenig transparent kontrollieren, was ihre Angebote den Teilnehmern wirklich gebracht haben; es würde also zu wenig Evaluierung betrieben. Zum anderen wird auf den fehlenden Wissens- und Erfahrungstransfer von älteren auf jüngere Beschäftigte hingewiesen – ein Baustein, der in der Weiterbildung zunehmend fehlen würde, was sich bereits mittelfristig als auch ökonomisch nachteilig auswirken könne. Auf einen interessanten Aspekt wurde zudem hingewiesen, nämlich dass für bestimmte, unter fachlichen Gesichtspunkten relevante Themen, kaum Nachfrage bestünde (Betriebsmanagement, Betriebsnachfolge).

### **Frage zur Aufgeschlossenheit gegenüber konsequenter Weiterbildungsplanung von Unternehmen/Beschäftigten**

**Aufgeschlossenheit ist**  
überwiegend teils-teils  
oftmals gering  
selten hoch

Die Aufgeschlossenheit gegenüber einer konsequenten Weiterbildungsplanung bei Betrieben und ihren Beschäftigten wird von den Experten überwiegend als *sehr differenziert* – insgesamt aber als *gering* eingeschätzt (insbesondere die Branche Land-, Forst-, Fischwirtschaft, Gartenbau betreffend). In erster Linie werde die Aufgeschlossenheit von der Führungsebene beeinflusst, hinge also von

der Unternehmenskultur ab, die sich für jeden einzelnen Betrieb anders darstelle. Neben persönlichen/individuellen Faktoren spiele auch das Wissen der Beschäftigten um Weiterbildungsmöglichkeiten eine Rolle. Nach Meinung der Experten wird Weiterbildung von Betrieben/Beschäftigten oftmals nicht als Investition in die Zukunft angesehen, sondern nur als zusätzlicher Kostenfaktor – Weiterbildung werde eher aus der Notwendigkeit heraus betrieben, sei also am kurzfristigen Bedarf ausgerichtet. Insgesamt sei zu beklagen, dass die Klientel „sich bedienen“ lässt, sie würde überwiegend reagieren und zwar erst dann, wenn Innovationen sich bereits herum gesprochen haben, man also dann quasi auf den fahrenden Zug aufspringe (reagieren statt agieren).

Eine *hohe* Aufgeschlossenheit ist nach Erfahrung der Experten eher bei professionell wirtschaftenden und multifunktional ausgerichteten Großbetrieben der Branche Land-/Forst-/Fischwirtschaft, Gartenbau vorzufinden und in der Regel in Betrieben aus dem Bereich Umwelttechnologie/Umweltschutz.

### Frage nach fördernden und hemmenden Faktoren für Aufgeschlossenheit gegenüber konsequenter Weiterbildungsplanung

#### fördernde Faktoren:

##### entscheidend:

*Unternehmenskultur*

*ökonomisch relevante Themen mit erkenn- und anwendbarem Praxisbezug*

##### außerdem:

*guter Ruf*

*angenehme „atmosphärische“ Rahmenbedingungen*

*Persönliche Einladungen*

##### weniger bedeutsam:

*Betriebsgröße, Lage/Standort Teilnahmegebühr*

Die *Unternehmenskultur* in all ihren Facetten (Engagement und Sozialkompetenz der Führungsebene, betriebseigener Bildungsberater, Weiterbildungsbereitschaft als Einstellungskriterium und Einflussfaktor auf Gehälter, Einbezug aller Betriebsebenen, aufgeschlossene interne Kommunikation) – ist der entscheidende **fördernde** Faktor hinsichtlich der Aufgeschlossenheit gegenüber einer konsequenten Weiterbildungsplanung bei Betrieben und ihren Beschäftigten, so die Ansicht der Experten. Als genauso wichtig kristallisierte sich in den Gesprächen allerdings auch der Punkt *ökonomisch relevante Themen mit erkenn- und anwendbarem Praxisbezug* heraus, wobei immer wieder auf die Umsetzbarkeit des Gelernten als fördernder Faktor hingewiesen wurde.

Nicht zu unterschätzen, so die Experten, sei der *gute Ruf* der Weiterbildungsveranstalter; eine exzellente Referentenliste (vertraute Partner sind Zugpferde) und das Wissen der potenziellen Teilnehmer auf Gleichgesinnte zu treffen, wirke sich positiv aus. Natürlich würden auch angenehme *„atmosphärische“ Rahmenbedingungen* förderlich wirken: engagierte und glaubwürdige Veranstalter, viel Zeit für Diskussionen und fachlich-persönlichen Austausch in angenehmer Umgebung erhöhen – wenn sie für die Teilnehmer verlässliche Eckpunkte von Weiterbildungsveranstaltungen darstellen – die Aufgeschlossenheit, sich kontinuierlich weiterzubilden. *Persönliche Einladungen* von/durch bekannte/vertraute Personen/Institutionen tragen nach Ansicht der Experten außerdem zur Aufgeschlossenheit bei.

Als weniger bedeutsam erscheinen dagegen Faktoren wie *Betriebsgröße, Lage/Standort* und Höhe der *Teilnahmegebühr*.

Genauso, wie praxisrelevante Inhalte von Weiterbildungsveranstaltungen sich nach Ansicht der Experten förderlich auf die Aufgeschlossenheit auswirken, so sind es im Umkehrschluss natürlich auch die *Inhalte* – nämlich die falschen – die als **hemmende** Faktoren an erster Stelle stehen. Als hemmend werden zudem die *mangelnde gesellschaftliche Wertschätzung von Bildung* (Indiz: kein Bildungsurlaub in Sachsen) und eine *rückschrittliche Unternehmenskultur* benannt. Genauso

entscheidenden Einfluss haben aber auch *organisatorische Aspekte* („Unabkömmlichkeit“, Schichtdienst) sowie *individuelle/ persönlichkeitsorientierte Faktoren*: natürliche Trägheit, verschlossene Mentalität, Sprachbarriere und Alter über 50 Jahre werden in diesem Zusammenhang in den Gesprächen angeführt.

Als weniger bedeutsam erscheinen in der Expertenmeinung die Faktoren *finanzielle Belastung, Lage/Standort, Förderbürokratie* und *Betriebsgröße*.

#### hemmende Faktoren:

##### entscheidend:

*falsche Inhalte*

*rückschrittliche Unternehmenskultur*

*organisatorische Schwierigkeiten*

*individuelle/ persönliche Aspekte*

##### weniger bedeutsam:

*Finanzielles Lage/Standort Förderbürokratie, Betriebsgröße*

### Frage nach Abstimmung der Weiterbildungsdienstleister bei Konzeption und Planung von Weiterbildungsangeboten

Die Abstimmung der Weiterbildungsdienstleister erfolgt nach Erfahrung der Experten überwiegend auf *informellem/-individuellen* Wege oder auf die übliche behördeninterne Art. Insgesamt würde dabei der Grundsatz beachtet, es zu keinen inhaltlichen Dopplungen oder terminlichen Überschneidungen kommen zu lassen, obwohl im Einzelfall Konkurrenzsituationen befruchtend sein können, was dann auch zugelassen werde.

Erstaunlich oft findet nur *wenig oder überhaupt keine Abstimmung* statt, so die Experten. Begründet wurde dies einerseits mit dem vorherrschenden Konkurrenzdenken und andererseits mit der Alleinstellung bestimmter Angebote, womit sich eine Abstimmung erübrige. Die formelle Abstimmung über *Verbünde* spielt nach Expertenmeinung nur eine untergeordnete Rolle.

Abstimmung erfolgt

**überwiegend**

*informell/individuell*

*behördenintern*

**oftmals**

*wenig – überhaupt nicht*

**vereinzelt**

*über Verbünde*

### Frage nach Einbindung in Weiterbildungsverbünde und der zukünftigen Rolle von Verbünden hinsichtlich bedarfsgerechter Angebotsgestaltung

*formelle Einbindung*

*informelle Kooperationen*

**halten sich in etwa die Waage**

Formell in Weiterbildungsverbünde eingebunden ist zwar die Mehrheit der durch die Experten vertretenen

Einrichtungen, fast gleich hoch ist allerdings der Anteil derer, die „nur“ informelle Kooperationen pflegen.

Angesprochen auf die zukünftige Rolle von Weiterbildungsverbünden hinsichtlich der Entwicklung bedarfsgerechter Angebote, äußerten sich die Experten deutlich *skeptisch*. Verbünde seien oberflächliche Zweckbündnisse auf Zeit (z.T. ist Vergabe von Fördermitteln an Mitgliedschaft geknüpft), die in Konkurrenz zueinander stehen und sich nicht gern gegenseitig in die Karten schauen lassen wollen (Schutz von Know-how, wobei wirklich neues Know-how nicht über Verbünde vermittelt werden könne).

Gegen einen Bedeutungszuwachs von Verbünden wird in den Gesprächen zudem zu bedenken gegeben, dass diese eigentlich nur eine zusätzliche Ebene in der Weiterbildung darstellen und man nicht alles immer weiter institutionalisieren müsse.

Mit fast gleicher Intensität wird von den Experten aber auch zum Ausdruck gebracht, dass Verbünde bzgl. *Bündelung von Kompetenzen und Aufgaben* eine wichtige Rolle übernehmen könnten. Als Informationsplattform, Marketinginstrument, für die Lobbyarbeit und um generell durch gemeinsames Auftreten den Stellenwert von Bildung im ländlichen Raum zu dokumentieren und diesbezüglich Präsenz zu zeigen, seinen Verbünde zukünftig von Bedeutung.

zukünftige Rolle:

**einerseits:**

**deutliche Skepsis**

*oberflächliche Zweckbündnisse in Konkurrenz*

*unnötige*

*Institutionalisierung*

*kein neues Know-how*

**andererseits:**

*Bündelung von Kompetenzen und Aufgaben*

*Infoplattform*

*Marketing*

*Lobby*

**Frage nach Zusammenführung von Kompetenzen der Weiterbildungsdienstleister aus dem landwirtschaftlichen Bereich (u.a. Officialberatung) mit den „klassischen“ ESF-Weiterbildungsträgern**

***schwer erreichbar, da***

bei ESF-Trägern fehlen:

*Fachkompetenz*

*Praxisbezug*

*emotionaler Zugang zur Klientel*

*Wissensvorsprung*

***durchaus möglich und sinnvoll, da***

*marktwirtschaftliche Mechanismen Kompetenzen herausbilden*

*ungleiche Konkurrenz zu kostenfreier Beratung beendet werden sollte*

Hinsichtlich der Möglichkeiten einer Zusammenführung von Kompetenzen der Weiterbildungsdienstleister aus dem landwirtschaftlichen Bereich mit den „klassischen“ ESF-Weiterbildungsträgern äußerten sich die Experten überwiegend skeptisch. Eine Zusammenführung sei *schwer erreichbar*, weil die fachliche Nähe zum Bildungsgegenstand und die spezifische Fachkompetenz bei den „ESF-Bildungsträgern“ in der Regel nicht gegeben seien, bzw. nicht so schnell aufgebaut werden könne (nur im Bereich der Grundkenntnisse einsetzbar). Ein entscheidender Nachteil für diese sei zudem, dass ihnen das langjährig aufgebaute Vertrauensverhältnis und der emotionale Zugang zur landwirtschaftlichen Klientel fehle und damit die Akzeptanz (fehlende „Türöffnerfunktion“). Diesbezüglich spiele auch eine Rolle, dass angelesenes Lehrbuchwissen nicht akzeptiert werde, die berufliche Praxiserfahrung bei den Weiterbildungsdienstleistern also vorhanden sein müsse, um glaubwürdig zu sein.

„Die Menschen müssen mitgenommen werden“ – dieses Zitat aus einem der Gespräche weist auf einen weiteren aufschlussreichen Aspekt, hin, nämlich auf die sozioökonomischen Aufgaben in der Weiterbildung. Diese können von freien Bildungsdienstleistern aufgrund des ökonomischen Drucks dem sie unterliegen nicht erfüllt werden.

Ein weiterer Fakt, der nach Ansicht der Experten die Zusammenführung erschwert, ist, dass der Wissensvorsprung, der aus hoheitlichen Aufgaben resultiert, bei ESF-Weiterbildungsträgern nicht vorhanden sei – ihnen fehle die sinnvolle Vereinigung der drei Funktionen Hoheit, Bewirtschaftung/Praxis, Bildung/Beratung, wie sie im bisherigen System der Officialberatung gegeben sei.

Insgesamt wird eher den (berufsständischen) Verbänden zugetraut (und auch von ihnen gefordert), dass sie die Weiterbildung auf einem fachspezifisch höheren Niveau leisten können, als die „klassischen“ ESF- Weiterbildungsträger.

Dafür, dass eine *Zusammenführung durchaus möglich und sinnvoll* ist, spricht nach Ansicht der Experten, dass marktwirtschaftliche Mechanismen dafür sorgen würden, dass sich entsprechende Kompetenzen bei ESF-Trägern herausbilden werden und sich mit der Zeit die „Spreu vom Weizen“ trennen werde. Hingewiesen wurde in diesem Zusammenhang auch auf die ungleiche Konkurrenz denen sich freie Bildungsträger bisher aufgrund der überwiegend kostenfreien Officialberatung gegenüber sehen; eine faire Kooperation sei längst überfällig.

### 2.1.1.3 Zur Diskussion – zentrale Statements

Auf Grundlage der Auswertung der Gespräche als strukturiertes Meinungsbild wurden **zentrale Statements** abgeleitet. Die Statements basieren auf den Antworten und Einschätzungen der Experten und sind somit **subjektiv** – aufgrund des Expertenstatus aber trotzdem von hohem **Erkenntnisgewinn**. Die Statements erheben keinen Anspruch auf Repräsentativität oder „Unfehlbarkeit“. Die Auswahl und Formulierung der einzelnen Statements orientierte sich an den - nach Einschätzung der Bearbeiter - bedeutendsten Facetten, die in den Gesprächen bei den einzelnen Fragestellungen zutage traten.

Sinn und Zweck dieser methodischen Vorgehensweise ist es, **Denkanstöße** zu formulieren, „Stoff“ für Diskussionen zu liefern und relevante Handlungsfelder anzudeuten.

#### Statement 1

**Weiterbildung ist weit mehr als eine ökonomische Notwendigkeit und ein „Dranbleiben am Markt“. Persönlichkeitsorientierte Aspekte und sozial-gesellschaftliche Einbindung - Stichwort „Lebenslanges Lernen“ - spielen eine noch wichtigere Rolle.**

##### Handlungsfelder:

gesellschaftspolitische Wertschätzung von Bildung,  
professionelles Unternehmertum mit ethischen Standards

#### Statement 2

**Die Wichtigkeit von Weiterbildung liegt v.a. im schnell voranschreitenden fachlich-technologischen Fortschritt begründet. Ökonomisch erfolgreich ist mittelfristig nur der, der sich den neuen fachlichen und gesellschaftspolitischen Herausforderungen/Umwälzungen kontinuierlich durch Weiterbildung stellt. Dies ist eine ganzheitliches Denken voraussetzende Managementaufgabe, so dass insbesondere die Führungsebene in der Verantwortung ist.**

##### Handlungsfelder:

innovative Angebotsgestaltung, die sich auf fachliches/praxisorientiertes Know-how stützt  
Soziale und Führungskompetenzen

#### Statement 3

**Fachlich/technologische und betriebswirtschaftliche Inhalte stellen die „Top-Themen“ des Qualifizierungsbedarfs dar. Dies ist ein Hinweis auf die für jeden Betrieb ganz individuellen arbeitsplatz- und personenbezogenen Notwendigkeiten hinsichtlich der Weiterbildung.**

##### Handlungsfelder:

innovative Angebotsgestaltung, die sich auf fachliches/praxisorientiertes Know-how stützt

Statement 4

**Soziale Kompetenzen - und darunter insbesondere Führungskompetenzen - sind die Weiterbildungsthemenbereiche der Zukunft. Inhalte, die zukünftig immer wichtiger werden, liegen zudem im Themenfeld des „sustainable development“ mit all seinen Facetten sowie im Bereich des Betriebsmanagements.**

Handlungsfelder:

Soziale und Führungskompetenzen,  
professionelles Unternehmertum mit ethischen Standards,  
Nachhaltige Entwicklung – ganzheitliches Denken

Statement 5

**Obwohl eine Einbindung in Weiterbildungsverbünde größtenteils gegeben ist, ist ihre zukünftige Rolle hinsichtlich der Entwicklung bedarfsgerechter Angebote kritisch zu sehen. Es handelt sich nämlich oftmals nur um oberflächliche Zweckbündnisse, die – marktwirtschaftlich verständlich und z.T. auch sinnvoll – in Konkurrenz zueinander stehen.**

Handlungsfelder:

Abstimmung und Bündelung von Kompetenzen

Statement 6

**Die Abstimmung der Bildungsdienstleister bei Konzeption und Planung der Weiterbildungsangebote erfolgt überwiegend auf einer informellen und individuellen Schiene; oftmals erfolgt allerdings auch überhaupt keine oder nur wenig Abstimmung.**

Handlungsfelder:

Abstimmung und Bündelung von Kompetenzen

Statement 7

**Die Aufgeschlossenheit der Beschäftigten und der Unternehmen insgesamt gegenüber einer konsequenten Weiterbildungsplanung lässt insgesamt zu wünschen übrig („Reagieren statt Agieren, „Bedienmentalität“), wobei sie überwiegend aber auch als differenziert einzuschätzen ist. Unternehmenskultur-, persönlichkeits- und angebotsbezogene Aspekte sind beeinflussende Faktoren.**

Handlungsfelder:

gesellschaftspolitische Wertschätzung von Bildung,  
Soziale und Führungskompetenzen,  
professionelles Unternehmertum mit ethischen Standards,  
innovative Angebotsgestaltung, die sich auf fachliches/praxisorientiertes Know-how stützt

Statement 8

**Motivierend für eine konsequente Weiterbildungsplanung ist – neben einer entsprechenden Unternehmenskultur - u.a. das Vorhandensein eines bedarfsorientierten Angebots mit für die potenziellen Nachfrager bereits im Vorfeld erkennbarem Nutzen und Praxisbezug.**

Handlungsfelder:

Soziale und Führungskompetenzen,  
professionelles Unternehmertum mit ethischen Standards,  
innovative Angebotsgestaltung, die sich auf fachliches/praxisorientiertes Know-how stützt,  
kundenfreundliche Betreuung

Statement 9

**Hemmschwellen für eine konsequente Weiterbildungsplanung sind inhalts- und teilnehmerbezogen nicht passfähige Angebote. Aber auch eine „negative“ Unternehmenskultur, persönlichkeitsorientierte sowie arbeitsplatzbezogen organisatorische Aspekte können wichtige hemmende Faktoren sein. Auch eine „Weiterbildungsresistenz“ ist als mögliche Hemmschwelle zu nennen – ein Tatbestand der bis zu einem gewissen Grad akzeptiert werden muss – auch mit einer noch so guten Angebotsgestaltung wird man nicht alle erreichen können.**

Handlungsfelder:

Soziale und Führungskompetenzen,  
professionelles Unternehmertum mit ethischen Standards,  
innovative Angebotsgestaltung, die sich auf fachliches/praxisorientiertes Know-how stützt,  
kundenfreundliche Betreuung

Statement 10

**Kundenfreundliche Rahmenbedingungen und eine ebensolche Vor- und Nachbetreuung der potenziellen Teilnehmer kann die Weiterbildungsbereitschaft erhöhen. Von entscheidendem Einfluss sind aber – neben den äußeren Umständen – auch die innere Einstellung und das Engagement der Führungskräfte.**

Handlungsfelder:

Soziale und Führungskompetenzen,  
professionelles Unternehmertum mit ethischen Standards,  
kundenfreundliche Betreuung

Statement 11

**Insbesondere in der Branche Landwirtschaft/Gartenbau/Fischwirtschaft spielt hinsichtlich der Aufgeschlossenheit gegenüber und Akzeptanz von Weiterbildung der emotionale Zugang zur Klientel die entscheidende Rolle. Langjähriges Vertrauensverhältnis, renommierte „Zugpferde“ und aus der Praxis erlangtes Know-how der Weiterbildungsanbieter sind Faktoren, die in übertragenem und wörtlichem Sinne Türen öffnen.**

Handlungsfelder:

kundenfreundliche Betreuung,  
innovative Angebotsgestaltung, die sich auf fachliches/praxisorientiertes Know-how stützt

Statement 12

**Weiterbildungsplanung sollte einem ganzheitlichen Denken verpflichtet sein, welches auch die gemeinwohlorientierten Inhalte berücksichtigt. Übergreifende Inhalte aus dem Themenfeld der nachhaltigen Entwicklung und sozioökonomische Inhalte dürfen nicht an den Rand gedrängt werden, denn über sie kann der Blick für die Zusammenhänge geschärft werden. Das Wissen um diese Zusammenhänge kann sich letztlich auch in einem positiven ökonomischen Ergebnis einzelner Unternehmen niederschlagen.**

Handlungsfelder:

Nachhaltige Entwicklung – ganzheitliches Denken  
professionelles Unternehmertum mit ethischen Standards  
Wissenstransfer von „alt“ nach „jung“

Statement 13

**Die mit der Funktionalreform einhergehenden Veränderungen sind, bezogen auf die Officialberatung, eine „Vertreibung aus dem Paradies.“ Trotzdem ist die Zusammenführung der in der Weiterbildungslandschaft bestehenden Angebote freier Träger, ESF-Träger und Officialberatung sinnvoll, auch um eine faire Konkurrenzsituation zu schaffen.**

Handlungsfelder:

Verantwortung der berufsständischen Verbände  
innovative Angebotsgestaltung, die sich auf fachliches/praxisorientiertes Know-how stützt  
Abstimmung und Bündelung von Kompetenzen  
professionelle Bildungsberatung

Statement 14

**Das Bewusstsein, dass Weiterbildung ein finanzieller Kostenfaktor ist, den Unternehmen und Einzelpersonen auch in eigener Verantwortung und aus eigener Kraft aufzubringen haben, ist bei der landwirtschaftlichen Klientel unterentwickelt.**

Handlungsfelder:

gesellschaftspolitische Wertschätzung von Bildung  
Verantwortung der berufsständischen Verbände  
finanzielle Förderung, Sponsoring

Statement 15:

**Fachspezifisches Top-Know-how unterliegt einem Schutz und ist teuer. Dies ist eine Tatsache, die verhindert, dass ESF-geförderte Bildungsträger oder auch Weiterbildungsverbände über die Vermittlung reinen Grundwissens hinauskommen.**

Statement 16

**In der Entscheidungsebene stellen der fortschreitende Verlust fachspezifischer Kenntnisse einerseits und der Vormarsch reinen Verwaltungswissens andererseits, ein brisantes Problem dar, welches sich mittelfristig kontraproduktiv (auch) für den Weiterbildungsbereich auswirken wird.**

Handlungsfelder:

gesellschaftspolitische Wertschätzung von Bildung,  
Soziale und Führungskompetenzen

### 2.1.2 Fallstudien

Mit den Fallstudien (Dokumentation der einzelnen Fallstudien siehe Anlage 7) soll eine inhaltliche Tiefenanalyse der konkreten Gegebenheiten in Unternehmen hinsichtlich Weiterbildungsverhalten, tatsächlichem Bedarf und den Interessen (einschließlich Erwartungen) an die berufliche Weiterbildung transparent dargestellt werden. Die Fallbeispiele sind als individuelle Einzelbeispiele zu interpretieren. In der Gesamtschau kann man allerdings – mit aller gebotenen Vorsicht – einige Aspekte herauskristallisieren, die betriebs- und branchenübergreifend Gültigkeit zu haben scheinen. Diese Aspekte werden im Kapitel 2.1.2.2 zusammenfassend dargestellt.

#### 2.1.2.1 Methodik

##### zur Auswahl der Fallstudien

Bei der Auswahl der Fallstudien wurde darauf orientiert, Betriebe in unterschiedlichen Regionen hinsichtlich der natürlichen Standortbedingungen, der Erwerbsstruktur, der Siedlungsdichte, der historischen und regionalen Gegebenheiten usw. einzubeziehen. Weiterhin sollen Unternehmen aus den verschiedenen Branchen einbezogen werden. Außerdem wurde versucht, solche Betriebe auszuwählen, die nach gutachterlicher Einschätzung in ihrer Art als **typisch** gelten können. Hilfreich für die Auswahl erwies sich, dass die Gutachter einzelne Unternehmen aus ihrer Berufspraxis heraus persönlich kannten und als geeignet für eine Befragung einschätzten. Aus dem Bereich Hauswirtschaft konnte leider kein Unternehmen gewonnen werden, dessen Befragung – soweit im Vorfeld absehbar – zu aussagekräftigen Ergebnissen geführt hätte. Versuche der Akquisition scheiterten v.a. daran, dass die Bereitschaft von Unternehmen/Einrichtungen zur Teilnahme stark von persönlichen Zugängen abhängig war, die in der Kürze der Zeit nicht hergestellt werden konnten. In diesem Zusammenhang möchten wir aber auf eine Analyse verweisen, die in großer Ausführlichkeit anhand zahlreicher Fallstudien Werdegang und Verbleib hauswirtschaftlicher Fachkräfte und die Nachfrage nach hauswirtschaftlichen Fachkräften in Einrichtungen mit hauswirtschaftlichen Leistungsbereichen darlegt und Schlussfolgerungen für den Ausbildungs- und Beschäftigtenbedarf zieht <sup>5</sup>.

Die Aufteilung der Fallstudien in zwei unterschiedliche Regionen erwies sich mit zunehmendem Untersuchungsfortschritt als nicht relevant. Markante Unterschiede in den Aussagen der befragten Unternehmen ließen sich nicht mit ihrer regionalen Lage in Verbindung bringen, so dass hinsichtlich der Fallbeispiele in der Region 2 in erster Linie betriebsspezifische Gründe die Auswahl beeinflusste und nicht ihre Lage in einer eingegrenzten Region.

| Unternehmensspektrum Region 1<br>Landkreis Bautzen, Niederschlesischer Oberlausitzkreis                                                                                                                                                                                                            | Unternehmensspektrum Region 2:<br>Landkreise Freiberg, Meißen, Muldentalkreis, Chemnitzer Land                                                                                                                                                    |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Landwirtschaft (Agrargenossenschaft)</li> <li>• Landwirtschaft (Nebenerwerbslandwirt)</li> <li>• Gärtnereibetrieb (kleinere, typische Gärtnerei)</li> <li>• Fischereibetrieb</li> <li>• Forstwirtschaftsbetrieb</li> <li>• Umweltdienstleister</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Landwirtschaft (Haupterwerbsbetrieb, Marktfrucht)</li> <li>• Dienstleister im Agrarbereich</li> <li>• Betriebe der erstaufnehmenden Hand (Mühle, Molkerei)</li> <li>• Forstwirtschaftsbetrieb</li> </ul> |

<sup>5</sup> GSF Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V. (n.v.), Analyse der Beschäftigungssituation von Absolventinnen/Absolventen hauswirtschaftlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen, Gutachten im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft, Frankfurt am Main 2000.

zum Befragungskonzept

Die Fallstudien wurden, ähnlich wie die Expertengespräche als vertiefende Fachinterviews mit Gesprächspartnern aus einzelnen Unternehmen der verschiedenen Branchen geführt. Anders als bei den Expertengesprächen ging es aber weniger um übergreifende Themenkomplexe, sondern um eine tiefer gehende inhaltliche Analyse hinsichtlich des individuellen Weiterbildungsverhaltens, dem tatsächlichen Bedarf und der Interessen und Erwartungen an die berufliche Weiterbildung, wobei das betriebliche Umfeld bei der Analyse mit einbezogen wurde. Hierauf ausgerichtet wurde in Anlehnung an den Gesprächsleitfaden für die Experteninterviews ein **Gesprächsleitfaden** entwickelt (Anlage 3), der die dargestellten Themenbereiche abdeckt. Die Befragung selbst wurde als **leitfadengestütztes mündliches Interview** mit den Betriebsleitern durchgeführt.

*2.1.2.2 Schlussfolgerungen*

Die Fallbeispiele sind als individuelle Einzelbeispiele zu interpretieren – Verallgemeinerungen sind nicht zulässig. In der Gesamtschau kann man allerdings – mit aller gebotenen Vorsicht – eine Aspekte herauskristallisieren, die betriebs- und branchenübergreifend Gültigkeit zu haben scheinen.

**Bedarf ergibt sich (kurzfristig) aus den alltäglichen Realitäten heraus**

⇒ Sensibilisierung für unternehmensstrategische Themen

**Individuelle und vielfältige „Vorlieben“ bzgl. organisatorischer Rahmenbedingungen (Organisationsform, Zeit, Ort), wichtig: Praxisbezug**

⇒ Einsatz flexibler Lehr- und Lernkonzepte, keine Fokussierung auf bestimmte Modelle

**Angebotssituation wird als überwiegend zufrieden stellend dargestellt****Berufsständische Verbände sind wichtige Anlaufstelle und unterliegen hohen Erwartungen**

⇒ zukünftig wichtige Rolle als Weiterbildungsdienstleister

**Weiterbildung überwiegend in Führungsebene, interne Weitervermittlung des Wissens im Unternehmen (allerdings Differenzierung kleine/große Betriebe)**

⇒ Schulung kommunikativer Fähigkeiten

**Beurteilungen zur Finanzierung zweigeteilt:**

**Weiterbildung wird als Zukunftsinvestition eigenverantwortlich finanziert**

**Verzicht auf Weiterbildung aufgrund angespannter finanzieller Lage**

⇒ Sensibilisierung für „Wert“ von Bildung Bedarfsorientierte flexible finanzielle Förderung

**Weiterbildung wird hohe Bedeutung beigemessen**

**positiver Nutzen liegt v.a. im nicht-monetären Bereich (Persönlichkeitsbildung, Verbesserungen im alltäglichen Ablauf etc.)**

**negative Einschätzung zum Nutzen geprägt vom „Zwang“ zur Weiterbildung, leider wenig eigene unternehmerische Vorstellungen zu verwirklichen**

⇒ Nutzen von Weiterbildung besser vermitteln

## 2.2 Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse

Es wird an dieser Stelle auf eine detaillierte Darstellung der quantitativen Ergebnisse verzichtet. Für ausführliche Angaben zur angewandten Methodik sowie zu den Untersuchungsergebnissen im Rahmen der schriftlichen Erhebung bei Unternehmen und deren Beschäftigten der Bereiche Land-, Forst- und Fischwirtschaft, Gartenbau sowie Unternehmen mit hauswirtschaftlichen Leistungsspektrum und in Unternehmen im Umweltschutz (Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen) wird auf Anlage 8 verwiesen. Das vorliegende Kapitel fasst die wichtigsten Ergebnisse der quantitativen Erhebungen sowie die Ergebnisse der durchgeführten Fallstudien und Experten/innengespräche zusammen:

### ***Bisherige Weiterbildungsbeteiligung***

Eine kontinuierliche Weiterbildungsbeteiligung findet durch die in die Analysen einbezogenen Unternehmen im Wesentlichen nicht statt. Damit spielt die unter dem strategischen Konstrukt des Lebenslangen Lernens gefasste Durchlässigkeit der Bildungssysteme für die betrachteten Wirtschaftsbereiche keine Rolle.

Grundsätzlich deuten die Ergebnisse darauf hin, dass die Weiterbildungsbeteiligung sinkt, je kleiner das Unternehmen ist. Des Weiteren kann festgestellt werden, dass Weiterbildungsbeteiligung um so geringer ist, je schlechter die betriebswirtschaftliche Situation ist: Unternehmen in Branchen mit rückläufigen Umsatz- und Ertragsprognosen beteiligen sich entsprechend seltener an Qualifizierung als solche, in denen von Ertragssteigerungen und Umsatzzuwächsen ausgegangen wird.

### ***Art der bislang genutzten Weiterbildungsangebote***

Sofern Weiterbildungsangebote genutzt werden, handelt es sich i.d.R. um branchen- und fachspezifische Qualifizierungen, die sich in erster Linie durch den technologischen Fortschritt, Einführung von Produkt- und Prozessinnovationen oder von neuen maschinellen Anlagen erklären lassen. Die durchgeführten Fallstudien und Experten/innengespräche belegen, dass hierfür eine ausdifferenzierte und gleichzeitig spezialisierte Anbieterstruktur gewählt wird. Unternehmensstrategisch-betriebswirtschaftlich relevante Qualifizierungsthemen – hierzu gehören **Unternehmensführung und Unternehmensplanung, Aufbau von Unternehmenskooperationen, Mitarbeiterführung und Personalmanagement, Auf- und Ausbau von Wertschöpfungsketten, Marketing und Direktvermarktung, Schlüsselkompetenzen sowie Arbeitsorganisation und Finanzierung** – finden hingegen im bisherigen Weiterbildungsengagement kaum Berücksichtigung. Gerade die Fallstudien und Experten/inneninterviews sehen hierfür jedoch für die zukünftige Gestaltung von Weiterbildungsangeboten einen großen Bedarf.

### ***Ursachen fehlender Weiterbildungsbeteiligung***

Hauptgründe für eine fehlende Beteiligung an Weiterbildung liegen aus Sicht der Unternehmen v.a. in der fehlenden Zeit oder der geringen Zahl an Beschäftigten. Grundsätzlich gilt auch hier: Je kleiner auf Basis der Beschäftigtenzahlen das Unternehmen ist, desto schwieriger ist die Organisation

von Qualifizierung. Aus Sicht der Beschäftigten wird überwiegend ein fehlender Bedarf als Begründung für die Nicht-Beteiligung an Qualifizierung angeführt. Eine Ausnahmesituation ergibt sich für Unternehmen und Beschäftigte im Bereich Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen. Ein zusätzliches Motiv, was die unterbliebene Beteiligung an Qualifizierung erklärt, liegt hier in den für Weiterbildung aufzuwendenden hohen Kosten.

### **Qualität von genutzten Weiterbildungsangeboten**

Die Qualität von bislang in Anspruch genommenen Qualifizierungsangeboten wird sowohl von Unternehmen als auch Beschäftigten positiv beurteilt. Widersprüchliche Aussagen hinsichtlich der Bedarfsgerechtigkeit und „Passfähigkeit“ der Qualifizierungsangebote ergeben sich auf Basis der schriftlichen Erhebungen einerseits und der Experten/inneninterviews andererseits. Das positive Ergebnis aus den schriftlichen Befragungen hinsichtlich einer hohen Bedarfsgerechtigkeit und Passfähigkeit wird durch die Ergebnisse der Experten/inneninterviews teilweise relativiert. Eindeutig zeigen die Analysen jedoch, dass Bildungsdienstleister i.d.R. über eine gute technische Ausstattung, qualifiziertes Lehrpersonal und didaktisch hochwertige Schulungskonzepte verfügen.

### **Zielgruppen und Organisationsform bisheriger Qualifizierungen**

Im Fokus von Qualifizierungen stehen i.d.R. Fachkräfte sowie Führungskräfte und Manager der Unternehmen. Qualifizierungen für Un- und Angelernte spielen ausschließlich in Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsspektrum eine Rolle.

Qualifizierungen finden grundsätzlich im Rahmen klassischer, d.h. seminaristischer Organisationsformen statt. Es dominieren externe Lehrveranstaltungen bei Bildungsdienstleistern sowie allgemeine - i.d.R. kostenlose - Informationsveranstaltungen. Eine Ausnahme hiervon bilden ebenfalls Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsangeboten. Hier werden überdurchschnittlich häufig interne und arbeitsplatzbezogene Schulungen durchgeführt.

Dem gegenüber stellen „innovative“ und flexible Qualifizierungsmodelle eine Seltenheit dar: Selbstgesteuertes Lernen (am Arbeitsplatz, zu Hause) über CD-ROM-Schulungsmaterialien, e-Learning und andere Formen des CBT – Computer Based Trainings spielen so gut wie keine Rolle.

Im Allgemeinen werden Qualifizierungsangebote von spezifisch auf die unterschiedlichen Branchen ausgerichteten Bildungsdienstleistern oder von Fach- und Branchenverbänden und – im Falle der Einführung neuer maschineller Anlagen und Maschinen – von Herstellern durchgeführt. Bildungsanbieter, die aus dem ESF geförderte Qualifizierungen durchführen, spielen bislang eine nicht nennenswerte Rolle. Hauptursache hierfür ist, dass von diesen i.d.R. eher allgemeine Qualifizierungsinhalte angeboten werden, die dem branchen-, fach- und betriebsspezifischen Bedarf nach Einschätzung der Unternehmen nicht ausreichend entsprechen.

Die Zusammenarbeit von Unternehmen und Bildungsdienstleistern im Rahmen von Weiterbildungsnetzwerken und -verbünden ist – auf Basis der Ergebnisse von Fallstudienanalysen und Experten/inneninterviews – ausbaufähig. Es handelt sich i.d.R. um oberflächliche Zweckbündnisse ohne klare langfristige Orientierung. Bildungsanbieter aus dem ESF sind hier i.d.R. nicht vertreten.

### **Strategische Herausforderungen für Betriebe und Konsequenzen für die Weiterbildungsbe- teiligung**

Auf Basis der von den Unternehmen als besonders groß eingeschätzten und bislang nicht gelösten Problemsituationen - u.a. zunehmende Konkurrenz, ungünstige Marktentwicklung, hohe Personal-kostenentwicklung, hohe Kostenbelastung durch steigende Umweltauflagen, schwieriger Marktzugang oder schlechte Zahlungsmoral - lässt sich folgern, dass die Unternehmen bislang nur unzu-reichend über Strategien verfügen, diesen Problemstellungen angemessen, d.h. zur nachhaltigen Stabilisierung des Unternehmens und der wirtschaftlichen Existenz, zu begegnen. Gerade in die-sen unternehmensstrategischen Bereichen unterbleibt – wie oben angeführt – nicht nur die Nut-zung entsprechender Weiterbildungsangebote. Vielmehr wird hier von den befragten Unternehmen kein Bedarf gesehen, und die auf bestimmte fach- und branchenspezifischen Themen konzentrier-ten Bildungsdienstleister sehen entsprechende Inhalte in ihrem Angebotsspektrum nicht vor. Dar-aus ziehen wir die Schlussfolgerung, dass von den Unternehmen der untersuchten Wirtschaftsbe-reiche die Relevanz unternehmensstrategischer Weiterbildungsinhalte für die Verbesserung der Wettbewerbsposition ihres Unternehmens sowie der nachhaltigen Stabilisierung der wirtschaftli-chen Tätigkeit **systematisch** unterschätzt wird.

Gestützt wird diese Schlussfolgerung zum einen durch die Ergebnisse der Fallstudienanalysen sowie der Experten/inneninterviews, zum anderen aber auch dadurch, dass bislang – trotz der von den Nutzer/innen, also Unternehmen und Beschäftigten überwiegend positiv beurteilten Weiterbil-dungsangebote – keine nennenswerten **Effekte mit der Weiterbildungsbeteiligung auf strategi-sche Größen der Unternehmensentwicklung** verbunden waren. Die Nutzung von Weiterbil-dungsangeboten beeinflusst nur in geringem oder sehr geringen Maße die Stabilität von Arbeits-plätzen, die Schaffung neuer Arbeitsplätze, die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und Produktivi-tät des Unternehmens und seiner Mitarbeiter/innen. Positive Auswirkungen auf Ertrags- und Um-satz- sowie Investitionsentwicklungen können ebenfalls nicht nachgezeichnet werden.

### **Wirkungen von bislang genutzter Weiterbildung**

Der „Wert“ der bislang in Anspruch genommenen Qualifizierungen liegt in erster Linie in der Erhö-hung der allgemeinen Servicequalität und der Mitarbeiterqualifikation, z.T. auch in der Optimierung von betrieblichen Abläufen und – aus Sicht der Beschäftigten – in verantwortungsvolleren Aufga-ben. Sicherlich ist dies positiv zu werten, allerdings reichen die bislang erzielten Wirkungen eben **nicht** aus, um auf die dargestellten strategischen Herausforderungen zielführend zu reagieren.

Eine ganz ähnliche Erfahrung wurde bereits in der ESF Halbzeitbewertung mit Weiterbildungsan-geboten gemacht, die sich an Beschäftigte in sächsischen KMU richteten und aus dem ESF sowie aus Landesmitteln gefördert wurden. Die seinerzeit festgestellte geringe Effektivität und Effizienz lag zwar nicht an einer zu fachspezifisch orientierten Fokussierung von Bildungsangeboten, son-dern an einer zu allgemeinen Themengestaltung. Das Ergebnis war aber auch hier, dass die (ge-förderten) Qualifizierungsangebote nur unzureichend auf strategisch relevante Aspekte der Unter-nehmensführung eingingen, so dass keine nennenswerten Wirkungen auf zentrale Größen wie Umsatz-, Ertrags- und Beschäftigungsentwicklungen ausgingen. Vor diesem Hintergrund wurden zwischenzeitlich Logik und Umsetzung ESF geförderter Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftig-

te in dem Sinne umgestellt, dass betriebsspezifische **und** unternehmensstrategiebezogene Qualifizierungen durchgeführt werden, d.h. beispielsweise, dass ein Thema wie Unternehmensführung nicht mit allgemeinen Inhalten vermittelt wird, sondern stets in engem Bezug zur betrieblichen Situation. Eine solche Herangehensweise wird von uns auch für die hier untersuchten Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, der Forstwirtschaft und Fischwirtschaft, der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen sowie der Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsspektrum als zielführend eingeschätzt.

### **Zukünftiger Weiterbildungsbedarf**

Hinsichtlich des zukünftigen Weiterbildungsbedarfs wird von den befragten Unternehmen i.d.R. die Fortführung von Weiterbildungsaktivitäten in der gewohnten Form präferiert: Dort, wo Erfahrungen mit klassischen Organisationsmodellen von Weiterbildung dominieren, sollen diese auch in gewohnter Art - also beispielsweise als externe Qualifizierungen beim Bildungsdienstleister oder als Informationsveranstaltungen - fortgeführt werden. Die gleiche Feststellung gilt für die nachgefragten Weiterbildungsthemen und -inhalte sowie für die Zielgruppen der Weiterbildung.

Auch diese thematischen Präferenzen bewerten wir vor dem Hintergrund der oben dargestellten Herausforderungen als **kritisch**. Würde man den Empfehlungen der befragten Unternehmen kommentarlos folgen, würde dies bedeuten, auch weiterhin vorhandene Möglichkeiten von Weiterbildung ungenutzt zu lassen, um angemessen auf drängende Probleme reagieren zu können. Analog hierzu kann nicht ausgeschlossen werden, dass auch andere als die bislang genutzten Organisationsformen von Weiterbildung durchaus interessante Alternativen sein können, um nicht nur Qualifizierungsziele sondern auch die damit verbundenen Auswirkungen beispielsweise auf Produktivität von Beschäftigten und Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen zu erhöhen. In diesem Zusammenhang sei nochmals auf die Ergebnisse der ESF Halbzeitbewertung hingewiesen: Je enger Unternehmen und Bildungsdienstleister bei der Konzeption von Qualifizierungen zusammenarbeiten und je enger die Qualifizierung an das Unternehmen angesiedelt ist - im Optimalfall im Unternehmen bzw. am konkreten Arbeitsplatz -, desto höher sind auch die messbaren Effekte auf Schlüsselgrößen der unternehmerischen Entwicklung. Gerade die durchgeführten Experten/innengespräche und Fallstudien belegen, dass bislang die Abstimmung von Weiterbildungsthemen und zum Aufbau der Qualifizierung zwischen Dienstleistern und Unternehmen wenig systematisch betrieben wird und hier Verbesserungspotenziale bestehen.

Hinsichtlich der zeitlichen Gestaltung von zukünftigen Qualifizierungen ergeben sich je nach Wirtschaftsbereichen unterschiedliche Prioritäten. Als „Regel“ kann gelten, dass Qualifizierungen den tatsächlichen betrieblichen und wirtschaftszweigspezifischen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten folgen sollten. Dies bedeutet beispielsweise eine Konzentration von Qualifizierungen in der Landwirtschaft und im Gartenbau sowie in Forst- und Fischwirtschaft in den Wintermonaten oder an mehreren aufeinander folgenden Tagen in Perioden, in denen der faktische Arbeitsanfall für die Beschäftigten vergleichsweise gering ist. Der z.T. deutlichen Präferenz der Unternehmen von Qualifizierungen am Wochenende stehen die gegenläufigen Empfehlungen aus Sicht der Beschäftigten entgegen. Als „Kompromisslinie“ könnte sich eine verstärkte Qualifizierung in den Abendstunden anbieten, so dass das Wochenende vollständig für private Zwecke zur Verfügung steht.

**Übersicht 15: Zusammenfassende Übersicht der wichtigsten empirischen Ergebnisse**

| Schlüssel-<br>aspekte                                        | Landwirtschaft,<br>Gartenbau       | Forstwirtschaft,<br>Fischwirtschaft                             | Umwelttechnik,<br>Umweltdienstleistungen              | Hauswirtschaft                             |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Bislang<br>genutzte<br>Weiterbildungs-<br>inhalte            | 57% Produktionstechnik             | Neue Technologien (6 Nennungen)                                 | 37% Qualitätssicherung                                | Hygiene (6 Nennungen)                      |
|                                                              | 45% Arbeitssicherheit              | Arbeitssicherheit (5 Nennungen)                                 | 35% Betriebliches Umweltmanagement                    | Raumpflege (5 Nennungen)                   |
|                                                              | 38% Qualitätssicherung             | Produktionstechnik (4 Nennungen)                                | 33% Arbeitssicherheit                                 | Qualitätssicherung (5 Nennungen)           |
|                                                              | 34% Neue Technologien              | Qualitätssicherung (4 Nennungen)                                | 29% Neue Technologien                                 | Arbeitssicherheit (5 Nennungen)            |
|                                                              | 33% Pflanzenschutz                 | Marketing, Direktvermarktung (3 Nennungen)                      | 24% Mitarbeiterführung, Personalmanag.                | Ernährung (4 Nennungen)                    |
|                                                              | 30% Cross Compliance               | Fischkrankheiten (3 Nennungen)                                  |                                                       | Personenbetreuung (4 Nennungen)            |
|                                                              | 30% Pflanzenbau                    |                                                                 |                                                       |                                            |
| Gewünschte<br>Inhalte<br>für künftige<br>Weiterbildungen     | 32% Pflanzenbau <sup>1)</sup>      | Neue Technologien (5 Nennungen)                                 | 30% Neue Technologien                                 | Hygiene (8 Nennungen)                      |
|                                                              | 32% Pflanzenschutz                 | Waldarbeit, Tarife (5 Nennungen)                                | 27% Qualitätssicherung                                | Personenbetreuung (6 Nennungen)            |
|                                                              | 31% Fördermöglichkeiten            | Fischerei (5 Nennungen)                                         | 25% Nutzen des Umweltschutz als<br>Marketingstrategie | Ernährung (5 Nennungen)                    |
|                                                              | 27% Produktionstechnik             | Fischkrankheiten (5 Nennungen)                                  | 25% EDV                                               | Arbeitssicherheit (5 Nennungen)            |
|                                                              | 26% Tierzucht, Tierhaltung         | Fördermöglichkeiten (4 Nennungen)                               | 20% Nachwachsende Rohstoffe                           | Qualitätssicherung (4 Nennungen)           |
|                                                              | 26% Cross Compliance               | Standortskunde, Forsteinrichtung,<br>Forstplanung (4 Nennungen) |                                                       | Fördermöglichkeiten (4 Nennungen)          |
|                                                              | 26% Qualitätssicherung             | Speisefischzucht (4 Nennungen)                                  |                                                       | Arbeitsorganisation (4 Nennungen)          |
|                                                              | 25% Neue Technologien              |                                                                 |                                                       | Textilpflege (4 Nennungen)                 |
| Gewünschte<br>Organisations-<br>form                         | 55% Informationsveranstaltungen    | 41% Externe Lehrveranstaltungen                                 | 62% Externe Lehrveranstaltungen                       | Interne Lehrveranstaltungen (8 Nennungen)  |
|                                                              | 34% Externe Lehrveranstaltungen    | 36% Lernen in der Arbeitssituation                              | 60% Informationsveranstaltungen                       | Lernen in der Arbeitssituation (6 Nenn.)   |
|                                                              | 19% Lernen in der Arbeitssituation | 32% Informationsveranstaltungen                                 | 31% Lernen in der Arbeitssituation                    | Informationsveranstaltungen (6 Nennungen)  |
|                                                              | 19% Interne Lehrveranstaltungen    | 23% Interne Lehrveranstaltungen                                 | 21% Interne Lehrveranstaltungen                       | Externe Lehrveranstaltungen (5 Nennungen)  |
|                                                              | 10% Selbstgesteuertes Lernen       |                                                                 | 16% Selbstgesteuertes Lernen                          | Qualitätszirkel, Lernwerkstätten (5 Nenn.) |
| Gewünschte<br>zeitliche<br>Organisation der<br>Weiterbildung | 23% Abends                         | Als Block an mehreren Tagen (7 Nennungen)                       | 43% Als Block an mehreren Tagen                       | Nachmittags (6 Nennungen)                  |
|                                                              | 20% Vormittags                     | Samstags (5 Nennungen)                                          | 26% Samstags                                          | Samstags (4 Nennungen)                     |
|                                                              | 19% Als Block an mehreren Tagen    | Januar - Februar (3 Nennungen)                                  | 25% Nachmittags                                       | Abends (3 Nennungen)                       |
|                                                              | 11% Nachmittags                    | Vormittags (2 Nennungen)                                        | 23% Abends                                            | Als Block an mehreren Tagen (3 Nennungen)  |
|                                                              | 8% Samstags                        |                                                                 | 9% Vormittags                                         |                                            |
| Mitarbeiter-<br>gruppen mit<br>Qualifizierungs-<br>bedarf    | 52% Azubis                         | Keine Präferenz für<br>spezifische Mitarbeitergruppen           | 33% Führungskräfte, Betriebsleiter                    | 50% Azubis                                 |
|                                                              | 35% Führungskräfte, Betriebsleiter |                                                                 | 33% Un- und Angelernte                                | 33% Un- und Angelernte                     |
|                                                              | 33% Meister, Vorarbeiter           |                                                                 | 32% Meister, Vorarbeiter                              | keine weiteren Präferenzen                 |
|                                                              | 19% Facharbeiter                   |                                                                 | 28% Facharbeiter                                      |                                            |
|                                                              | 15% Un- und Angelernte             |                                                                 |                                                       |                                            |

1) Ohne Gartenbau

Quelle: ISG-Dresden, Befragung von Unternehmen und Beschäftigten 2006

Nach den einzelnen Wirtschaftsbereichen (vgl. hierzu auch die tabellarische Übersicht der Untersuchungsergebnisse in Übersicht 15) differenziert, zeigt sich folgendes Bild:

- **Landwirtschaft/Gartenbau:**

Zukünftige Qualifizierung im branchenspezifischen Bereich sollte sich v.a. auf die Themen Pflanzenbau und Pflanzenschutz, Tierzucht und Tierhaltung, Produktionstechnik, Cross Compliance, Qualitätssicherung und neue Technologien konzentrieren. Hierfür stehen aus der klassischen branchenbezogenen Anbieterstruktur gute und spezialisierte Weiterbildungsdienstleister zur Verfügung. Wir empfehlen Qualifizierungen in diesen Bereichen v.a. für Facharbeiter/innen sowie Meister und Vorarbeiter.

Für Führungskräfte und Manager empfehlen wir dringend, die bislang unzureichend besetzten unternehmensstrategischen Themen Unternehmensführung und Unternehmensplanung, Aufbau von Unternehmenskooperationen, Mitarbeiterführung und Personalmanagement, Auf- und Ausbau von Wertschöpfungsketten, Marketing und Direktvermarktung, Schlüsselkompetenzen sowie Arbeitsorganisation und Finanzierung gezielt über entsprechende Angebote von ESF-erfahrenen Bildungsdienstleistern zu nutzen.

Großer Qualifizierungsbedarf ergibt sich auch für AZUBIs. Hier bietet sich die Nutzung bereits bestehender Fördermöglichkeiten von Zusatzqualifikationen aus dem ESF Bereich an.

Zu präferieren sind Angebote, die abends oder vormittags durchgeführt werden. Blockunterricht sollte ebenfalls möglich sein, wobei die Durchführung auf einen Zeitraum von 3 bis 5 aufeinanderfolgenden Tagen konzentriert sein sollte.

Wir empfehlen dringend, die bisherige Praxis externer und seminaristischer Angebote bei Bildungsdienstleistern zu überdenken. Aus unterschiedlichen Untersuchungen ESF geförderter Weiterbildungsangebote für Beschäftigte ist bekannt, dass Qualifizierung umso größere Effekte auf betriebswirtschaftliche Kenngrößen wie Umsatz, Ertrag, Produktivität etc. entfaltet, je näher sie im Betrieb angesiedelt ist. Grundsätzlich sollte bei diesen Qualifizierungen ein Vorrang von arbeitsplatzbezogenen Angeboten vor externen Angeboten gelten.

- **Forstwirtschaft / Fischwirtschaft:**

Zukünftige Qualifizierung im branchenspezifischen Bereich sollte sich im Bereich Forstwirtschaft v.a. auf die Themen Neue Technologien, Waldarbeit/Tarife, Standortkunde/Forsteinrichtung/Forstplanung und im Bereich Fischwirtschaft auf die Themen Fischerei, Fischkrankheiten sowie Speisefischzucht und Neue Technologien konzentrieren.

Grundsätzlich sind hierfür als Zielgruppen insbesondere Facharbeiter, Meister und Vorarbeiter anzusprechen. Für Führungskräfte und Manager empfehlen wir wie bereits für den Bereich Landwirtschaft/Gartenbau die oben dargestellten unternehmensstrategischen Weiterbildungsthemen zu erschließen.

Zu präferieren sind aus zeitlicher Sicht Angebote, die als Blockveranstaltungen an mehreren aufeinanderfolgenden Tagen durchgeführt werden. Qualifizierungsangebote am Samstag soll-

ten genauso möglich sein wie Angebote in den Wintermonaten Januar und Februar sowie Angebote am Vormittag.

Auch für Unternehmen und Beschäftigte in den Bereichen Forst- und Fischwirtschaft empfehlen wir dringend, die bisherige Praxis externer und seminaristischer Angebote bei Bildungsdienstleistern zu überdenken und arbeitsplatzbezogene Qualifizierungen zukünftig verstärkt und flexibel, d.h. entsprechend des betrieblichen Bedarfs zu organisieren und umzusetzen.

- **Umwelttechnik/Umweltdienstleistungen:**

Zukünftige Weiterbildungsangebote für Betriebe der Umwelttechnik und der Umweltdienstleistungen sollten insbesondere die Themen Neue Technologien, Qualitätssicherung, Nutzen des Umweltschutzes als Marketingstrategie, EDV sowie Nachwachsende Rohstoffe beinhalten.

Grundsätzlich sind hierfür alle Mitarbeitergruppen - also An- und Ungelernte, Meister/Vorarbeiter sowie Facharbeiter - einzubeziehen. Erfahrungen aus ESF kofinanzierten Qualifizierungsangeboten für Beschäftigte zeigen, dass homogene - d.h. gleich oder ähnlich qualifizierte - Personengruppen leichter Lernziele erreichen können, als hierarchisch „gemischte“ Gruppen. Daraus folgt die Notwendigkeit, dass Qualifizierungen auf die tatsächlichen Kompetenzen und den Qualifikationsstand der Mitarbeitergruppen auszurichten sind. Auch hier empfehlen wir für Führungskräfte und Manager klar die Organisation von Qualifizierungsangeboten zu den oben genannten unternehmensstrategischen Weiterbildungsthemen.

Klare Präferenzen ergeben sich hinsichtlich der zeitlichen Gestaltung. Qualifizierungen sollten in erster Linie als Blockveranstaltungen durchgeführt werden. Qualifizierungen sollten ebenfalls am Samstag sowie im Nachmittag- und Abendbereich realisiert werden.

Auch für Unternehmen und Beschäftigte im Bereich Umwelttechnik/Umweltdienstleistungen empfehlen wir dringend, die bisherige Praxis externer und seminaristischer Angebote bei Bildungsdienstleistern zu überdenken und arbeitsplatzbezogene Qualifizierungen zukünftig verstärkt und flexibel, d.h. entsprechend des betrieblichen Bedarfs zu organisieren und umzusetzen.

- **Hauswirtschaft:**

Branchenspezifische Qualifizierungen sollten sich auf Aspekte wie Hygiene, Personenbetreuung, Ernährung, Arbeitssicherheit, Qualitätssicherung, Arbeitsorganisation, Textilpflege und Fördermöglichkeiten konzentrieren.

Grundsätzlich sind hierfür als Zielgruppen insbesondere Azubis und Un- und Angelernte anzusprechen. Für Führungskräfte und Manager empfehlen wir auch hier Qualifizierungsangebote in den oben dargestellten unternehmensstrategischen Weiterbildungsthemen.

Zu präferieren ist die zeitliche Organisation am Nachmittag und Abend sowie an Samstagen.

Ebenso wie für die vorangegangenen Branchen gilt auch an dieser Stelle unsere Empfehlung, die bisherige Praxis externer und seminaristischer Angebote bei Bildungsdienstleistern zu ü-

berdenken und arbeitsplatzbezogene Qualifizierungen zukünftig verstärkt und flexibel, d.h. entsprechend des betrieblichen Bedarfs zu organisieren und umzusetzen.

### ***Kenntnisstand und Überblick über Weiterbildungsanbieter und Weiterbildungsangebote***

Besonders auffällig – und dies gilt i.d.R. für Unternehmen aller Wirtschaftsbereiche – ist der vergleichsweise geringe Kenntnis- und Informationsstand der Unternehmen zur Angebots- und Anbieterstruktur von Weiterbildung. Die Konsequenzen aus diesem empirischen Befund liegen auf der Hand: Erhöhung der Transparenz von Weiterbildungsangeboten und Verbesserung der Kommunikationsstrukturen zwischen Unternehmen und Bildungsdienstleistern. Möglichkeiten hierzu bestehen im Freistaat Sachsen bereits über unterschiedliche Weiterbildungsportale und -plattformen, z.B. über die derzeit in Planung befindliche Überarbeitung der Weiterbildungsdatenbank [www.bildungsmarkt-sachsen.de](http://www.bildungsmarkt-sachsen.de) oder die im Aufbau befindliche Internetpräsenz der sog. Fachkräftenetzwerke ([www.fachkraefte-sachsen.de](http://www.fachkraefte-sachsen.de)). Träger von ESF geförderten Weiterbildungsangebote erhalten im Zuwendungsbescheid die Auflage, das entsprechende ESF Projekt auf der Weiterbildungsdatenbank [www.bildungsmarkt-sachsen.de](http://www.bildungsmarkt-sachsen.de) einzustellen. Eine solche Auflage für Anbieter fachspezifischer Qualifizierungen aus den Bereichen Land-, Forst- und Fischwirtschaft könnte zu einer höheren Angebotstransparenz führen. Zu diesem Ziel könnte auch eine Verpflichtung der Bildungsdienstleister, entsprechende Angebote auf der Internetpräsenz des vom Bundesministerium für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz geförderten Internetpräsenz der Zentralstelle für Agrardokumentation und –information ([www.zadi.de](http://www.zadi.de)) führen. Die Aufgabe für die sächsischen Unternehmen aus Landwirtschaft und Gartenbau, Forst- und Fischwirtschaft, Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen sowie für Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsspektrum besteht also nicht primär in der Implementation eines neuen Informationssystems, sondern in einer effizienten Nutzung vorhandener Informations- und Kommunikationsmöglichkeiten. Voraussetzung hierfür ist jedoch in einem ersten Schritt, dass Bildungsangebote in diesen Plattformen durch die beteiligten Bildungsanbieter eingestellt und laufend aktualisiert werden.

### ***Weiterbildungsstrukturen: Dominanz des Anbietermarktes***

Herausgestellt seien auch die Ergebnisse zu den bisherigen Zugangskanälen der Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung zu Qualifizierungsangeboten. Die Auswertungsergebnisse deuten darauf hin, dass es sich derzeit um einen eher anbietergesteuerten Bildungsmarkt handelt. Dies bedeutet, dass in erster Linie Bildungsdienstleister mit (bestehenden) Angeboten an die Unternehmen herantreten und diese auf die Möglichkeit zur Qualifizierungsteilnahme hinweisen. Eine solche Struktur wurde für den Bereich der ESF geförderten Qualifizierungsangebote für Beschäftigte in sächsischen KMU als nicht zielführend bewertet. Unternehmen sollten gerade beim Thema Qualifizierung eine aktivere Rolle annehmen und nicht nur in eine Entscheidungssituation gebracht werden, vorhandene Weiterbildungskonzeptionen und -angebote zu nutzen oder nicht zu nutzen. Durch die Einführung wettbewerblicher Verfahren ist dieser Prozess beschleunigt worden. An Stelle von Angeboten „von der Stange“ sind Bildungsdienstleister aufgefordert, vor der Beantragung von ESF Förderungen für die Durchführung von Qualifizierungsprojekten zunächst mit dem/den Unternehmen Inhalte, Form, Zielgruppen, Zeitpunkt etc. der Qualifizierung festzulegen. Dass Un-

ternehmen i.d.R. einen mindestens 25%igen Eigenanteil für eine Beteiligung an Qualifizierung aufwenden müssen, wird bewusst als Qualitätsindikator in der Förderphilosophie verankert. Nur wenn das Unternehmen<sup>6</sup> zur Mitfinanzierung bereit ist, gilt es als gewährleistet, dass an dieser konkreten Qualifizierung ein reales betriebliches Interesse besteht. Um zu einer solchen unternehmensbezogenen Beteiligung zu gelangen, ist bei den Unternehmen der untersuchten Wirtschaftsbereiche eine intensive Informations- und Sensibilisierungsarbeit notwendig. Gerade die Fallstudienanalysen und die Experten/innengespräche zeigen - insbesondere im landwirtschaftlichen Bereich - eine eher unterentwickelte Bereitschaft, sich an Kosten von Qualifizierung zu beteiligen. Dies erklärt sich v.a. aus der einseitig aus Kostenüberlegungen resultierenden Bewertung von Qualifizierungen, während der daraus resultierende – und bislang in der Tat nur eingegrenzte – Nutzen kaum „gegen gerechnet“ wird. Das Schlüsselwort hierzu ist Qualifizierungs- und Weiterbildungsberatung, also die auf den konkreten Betrieb individuell ausgerichtete Identifikation bestehender Qualifikationslücken und die Herausarbeitung betriebsspezifischer Qualifizierungsstrategien. Bereits jetzt kennt der ESF des Freistaates Sachsen eine Reihe von Möglichkeiten, um die Beteiligung von Unternehmen an Weiterbildung zu aktivieren und zu forcieren:

- Zunächst einmal besteht mit dem Förderinstrument des „Projektkoordinators“ die Möglichkeit, bei Branchen- und Wirtschaftsverbänden, durch die ESF Förderung Personal einzustellen, das ausschließlich mit der Organisation, Planung und Umsetzung von ESF-förderfähigen Weiterbildungsprojekten betraut ist. Projektkoordinatoren könnten demzufolge in den Unternehmen der Landwirtschaft, des Gartenbaus, der Forstwirtschaft, der Fischwirtschaft, der Umwelttechnik und der Hauswirtschaft branchen- und betriebsspezifische Weiterbildungsberatung vor Ort, also bei den Unternehmen durchführen. Weiterbildungsberatung heißt nicht nur Aufklärung über die bestehenden Fördermöglichkeiten, sondern Aufzeigen von Weiterbildungsnotwendigkeiten – anhand der bestehenden Belegschaftsstrukturen (nach Alter, Qualifikation, Mitarbeitergruppen sowie inhaltlichen und strategischen Herausforderungen des Unternehmens) und der möglichen organisatorischen Lösungen. Organisatorische Lösungen zielen dabei auf die konkrete Festlegung von zu qualifizierenden Mitarbeiter/innen, den relevanten Weiterbildungsthemen, der zeitlichen Staffelung der Qualifizierung sowie auf die Klärung der Frage, wo die Qualifizierung stattfinden soll. Dabei haben aus unserer Sicht arbeitsplatzbezogene Modelle der Qualifizierung gegenüber den externen Weiterbildungen beim Bildungsdienstleister eindeutige Vorteile, auch wenn sie aufwändiger zu organisieren sind. Hinsichtlich der Umsetzung des ESF Instruments „Projektkoordinator“ liegen im Freistaat Sachsen bereits vielfache – positive und negative – Erfahrungen vor. Eine mögliche Förderung von Projektkoordinatoren mit den beschriebenen Funktionen und Aufgaben hat diesen Erfahrungen Rechnung zu tragen.
- Eine weitere Alternative besteht in der Nutzung der ebenfalls ESF-geförderten „Kooperationsnetzwerke berufliche Weiterbildung“. Insgesamt bestehen derzeit 10 solche Kooperationsnetzwerke. Dabei handelt es sich um (regional ausgerichtete) Verbünde von Bildungsdienstleistern, die über ein eigenes Management koordiniert werden. Die Kosten für das Management werden von den Bildungsdienstleistern, die an das jeweilige Kooperationsnetzwerk angeschlossen sind, aufgebracht. Hierzu werden entweder Eigenmittel der Bildungs-

---

<sup>6</sup> Besonders betont sei an dieser Stelle, dass nicht der Beschäftigte den Eigenanteil leistet.

dienstleister oder aber finanzielle Beiträge von Unternehmen eingesetzt, die entsprechende Weiterbildungsangebote nutzen. Wichtig ist, dass die Kooperationsnetzwerke bewiesen haben, auch auf kurzfristige Weiterbildungsbedarfe von Unternehmen betriebsspezifisch und flexibel sowie zeitnah reagieren zu können. Eine betriebsspezifische Weiterbildung wird innerhalb von vier Wochen organisiert, beantragt und bewilligt.

- Ein dem gegenüber neues Förderinstrument wurde mit den sogenannte Fachkräftenetzwerken eingeführt. Bis Februar 2007 können im laufenden Verfahren Verbünde von Unternehmen und Bildungsdienstleistern – i.d.R. mit klarem branchenspezifischen Profil – eine Projektförderung bei der SAB - Sächsische Aufbaubank aus dem ESF beantragen. Eine Förderung ist bis maximal zum 30.06.2008 möglich. Die Fachkräftenetzwerke orientieren sich dabei nach den Kernaufgaben, die für ihre Branche und die dort bestehenden Unternehmen zu lösen sind, z.B. das Fachkräftenetzwerk Präzisionsmechanik, das Fachkräftenetzwerk Streichinstrumentenbau oder das Fachkräftenetzwerk Bau Ostsachsen. Kerngedanke hinter dieser Fachkräftenetzwerkförderung ist, dass ein Unternehmen allein nicht in der Lage ist, die komplexen Fragestellungen von kontinuierlicher Fachkräfteplanung und -sicherung zu lösen. Hierzu werden andere Unternehmen sowie flexible und engagierte Bildungsdienstleister zusammengeführt. Der ESF fördert über einen Zeitraum von max. drei Jahren - spätestens jedoch bis zum 30.06.2008 - solche Fachkräftenetzwerke. Die Fördersätze betragen für KMU 50 % (bei Förderung nach der KMU-Freistellungsverordnung, Großunternehmen müssen dann ihre Aufwendungen selbst tragen). Alternativ ist auch die Förderung nach de-minimis möglich, hier mit degressiven Fördersätzen.<sup>7</sup>

Ferner könnte auch der Übergang zu wettbewerblichen Verfahren zukünftig ebenfalls dazu führen, dass es zu mehr Flexibilität und Betriebsbezogenheit in der z.Z. sehr spezialisierten Anbieterstruktur für Qualifizierungen in den untersuchten Wirtschaftsbereichen kommt, an dem freie Träger, ESF-Bildungsdienstleister sowie die Officialberatung gleichermaßen teilnehmen können. Unter Wettbewerb wird hier nicht einseitig ein „Preiswettbewerb“, sondern ein „Qualitätswettbewerb“ verstanden. Entsprechende Erfahrungen wurden hier ebenfalls bei der Organisation geförderter ESF-Weiterbildungsangebote für Beschäftigte im SMWA gemacht.

---

<sup>7</sup> Siehe zu den förderrechtlichen Details auch Bekanntmachung im Sächsischen Amtsblatt Nr. 11 vom 16.03.2006, S. 285, Punkt 7

### 3. Ergebnisse der Workshops

#### 3.1 Einführung

Zur Reflexion und kritischen Diskussion der im Rahmen der empirischen Erhebungen gewonnenen qualitativen und quantitativen Ergebnisse, der (vorläufigen) Analyseergebnisse sowie der ersten Schlussfolgerungen wurde mit Vertreter/innen aus den Fallstudien, mit Gesprächspartner/innen der Fachinterviews, Vertreter/innen von weiteren weiterbildungsrelevanten Akteuren und Unternehmen der entsprechenden Branchen sowie Vertreter/innen der Auftraggeber zwei Workshops durchgeführt. Um den Erfahrungsaustausch zu bedeutsamen Querschnittsthemen, wie erfolgreiche organisatorische Rahmenbedingungen oder Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft, zwischen den Branchen zu befördern, wurden zu beiden Workshops Vertreter aller für die Untersuchung relevanten Branchen geladen.

**Übersicht 16: Steckbrief Workshops**

| Eckdaten                                      | Workshop I                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | Workshop II                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Datum                                         | 7. September 2006                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                | 25. September 2006                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Veranstaltungsort                             | Sächsische Landesanstalt für Landwirtschaft (Fachbereich Gartenbau), Pillnitz                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Weidegut Colmnitz, Colmnitz                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| Teilnehmerzahl (inkl. Auftragnehmer)          | 18                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | 10                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |
| Teilnehmende Organisationen und Einrichtungen | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Bildungsgesellschaft Sächsischer Landesbauernverband</li> <li>• IHK Bildungszentrum Dresden gGmbH</li> <li>• Innovation &amp; Kreislaufwirtschaft e.V.</li> <li>• Kamenzer Bildungsgesellschaft gGmbH</li> <li>• Landesamt für Umwelt und Geologie</li> <li>• Regierungspräsidium Chemnitz</li> <li>• Sächsische Akademie Ländlicher Raum e.V.</li> <li>• Sächsische Landesanstalt für Landwirtschaft, Referat 32</li> <li>• Sächsischer Waldbesitzerverband e.V.</li> <li>• Sächsischer Landesbauernverband</li> <li>• Sächsisches Ministerium für Umwelt und Landwirtschaft</li> <li>• Sächsisches Ministerium für Wirtschaft und Arbeit, Referat 24</li> <li>• Staatsbetrieb Sachsenforst</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Agrarmarketing Gesellschaft e.V.</li> <li>• B&amp;S GmbH</li> <li>• Landestourismusverband Sachsen e.V.</li> <li>• Mitteldeutscher Genossenschaftsverband e.V.</li> <li>• Sächsische Landesanstalt für Landwirtschaft, Referat 32</li> <li>• Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft</li> <li>• Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit, Referat 24</li> <li>• Staatliches Amt für ländliche Entwicklung Oberlungwitz</li> </ul> |

### 3.2 Ergebnisse

In großer Übereinstimmung wurde im Rahmen der Workshops festgestellt, dass die **Qualität** der angebotenen Qualifizierungen und Weiterbildungen, und dies bestätigt die Ergebnisse der empirischen Erhebungen, als gut zu bewerten ist. Dem gegenüber stehen jedoch die eher geringen Effekte der genutzten Qualifizierungen und Weiterbildungen, welche in erster Linie fachspezifische Inhalte abdecken, auf die strategischen Schlüsselgrößen von Unternehmen. Die vom Gutachter angeregte Erweiterung der betriebsspezifischen **Weiterbildungsberatung** zur Sensibilisierung der Unternehmen zur strategischen Relevanz von Weiterbildung traf indes auf unterschiedliche Resonanz. Einerseits wurden gemäß den Erfahrungen eines Bildungsträgers Weiterbildungsberater von den Unternehmen selbst sehr positiv aufgenommen. Andererseits konnten bisher aus Sicht eines/r Vertreter/in der öffentlichen Verwaltung mit der Förderung von Weiterbildungsberatern u.ä. keine den Kosten angemessenen Effekte erzielt werden. Einigkeit herrschte jedoch darüber, dass die Verbände in der Pflicht stehen, hinsichtlich der Bedeutung von Weiterbildung verstärkt **Sensibilisierungsarbeit** bei den Unternehmen zu leisten. Neben den durchaus vorhandenen weiterbildungsengagierten Unternehmen stehen, und dieses Erfahrungsbild spiegelt sich auch in den Ergebnissen der schriftlichen Erhebungen wider, eine Reihe von Unternehmen dem Thema Weiterbildung eher passiv gegenüber. Bei den Unternehmen, so der festzustellende Tenor der Diskussion, muss ein Bewusstsein dafür entwickelt werden, dass der Qualifizierung und Weiterbildung ihrer Beschäftigten ein messbarer Nutzen für das Unternehmen gegenüber steht.

Als primärer Erfolgsfaktor für die Gestaltung von Qualifizierungen und Weiterbildungen für Beschäftigte von kleinen und mittleren Unternehmen wurde die **strikte Orientierung am Bedarf** der Unternehmen, sowohl in thematischer als auch in organisatorischer Hinsicht, herausgearbeitet. Dies erfordert jedoch **Flexibilität** von Bildungsträgern, hinsichtlich der formalen Anforderungen im Rahmen des ESF und von den Unternehmen selbst. So müssen sich die Bildungsträger konsequent nach den thematischen und organisatorischen Anforderungen der KMU richten. Diese Flexibilität können Bildungsträger jedoch nur dann gewährleisten, wenn die Anforderungen des ESF-Antragsverfahrens dergestalt sind, dass auch die häufig auftretenden kurzfristigen Weiterbildungswünsche der KMU zeitnah umgesetzt werden können. Ein Umdenken wird zudem auch von den KMU selbst gefordert. Unternehmen müssen sich darauf einstellen, dass Weiterbildung nicht auf Dauer von der öffentlichen Hand bezuschusst wird.

Es wurde des Weiteren festgestellt, dass das vorhandene Förderinstrumentarium im Freistaat Sachsen für die Umsetzung unterschiedlichster Weiterbildungsthemen und -formen gut geeignet ist. Defizite liegen jedoch z.T. in dessen Bekanntheitsgrad.

Insgesamt bestanden gegen die Empfehlungen hinsichtlich der Ausgestaltung künftiger Qualifizierung und Weiterbildung von Beschäftigten in den relevanten Branchen im Rahmen der vorliegenden Untersuchung keine Einwände. Es konnte bestätigt werden, dass die Problemfelder in weiten Teilen von branchenübergreifender Natur sind.

## 4. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

### Vorbemerkung

Die Sächsische Landesanstalt für Landwirtschaft hat die Institute ISG-Dresden Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH und SLS - Sächsische Landsiedlung GmbH Meißen mit der Studie zur Ermittlung des Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfs von Fachkräften in den Unternehmen der Bereiche Land-, Forst- und Fischwirtschaft, Gartenbau sowie der ländlichen Hauswirtschaft und in kleinen und mittelständischen Unternehmen im Umweltschutz (Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen) zur Kompetenzentwicklung der Beschäftigten und zu deren Arbeitsplatzsicherung im Freistaat Sachsen (Bedarfsstudie Weiterbildung) beauftragt. Die Institute legen hiermit den vertragsgemäß vereinbarten Abschlussbericht vor.

Im Rahmen der Studie wurden umfangreiche Literatur-, Quellen- und Statistikrecherchen im Rahmen eines Desk-Research-Ansatzes sowie schriftliche Befragungen bei Unternehmen und Beschäftigten aus den für die Bedarfsstudie relevanten Wirtschaftszweigen sowie bei Empfängerunternehmen von Produkten und Dienstleistungen durchgeführt. Vervollständigt wurden die Arbeiten durch Fachinterviews unter Einbeziehung aller relevanten Akteure im Bereich der Qualifizierung und Weiterbildung in der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft, im Gartenbau in der ländlichen Hauswirtschaft sowie im Umweltschutz als auch durch umfassende Fallstudien in den Regionen Bautzen und Chemnitz. Gegenstand der Studie sind nur Unternehmen, welche im ländlichen Raum oder im verdichteten Bereich im ländlichen Raum angesiedelt sind.

Der Bericht fasst die Ergebnisse der Evaluierung zusammen. Die im Folgenden dargestellten Schlussfolgerungen und Empfehlungen basieren auf den Ergebnissen von durchgeführten schriftlicher Befragungen bei Unternehmen und Mitarbeiter/innen, von Experten/inneninterviews mit Vertreter/innen aus Verwaltung, Verbänden, Bildungsanbietern und sonstigen relevanten Akteuren, von regionalen und betriebsbezogenen Fallstudien sowie von umfangreichen Daten-, Statistik- und Literaturrecherchen. Darüber hinaus wurden zwei Workshops durchgeführt, in denen mit den relevanten Akteuren – also Verbänden, Branchenvereinigungen, Vertreter/innen der öffentlichen Verwaltung etc. – die Schlussfolgerungen und Empfehlungen des Zwischenberichts diskutiert und entsprechend angepasst wurden. Insgesamt kommen die Gutachter zu folgenden Schlussfolgerungen und Empfehlungen:

### **E1: Sensibilisierung der Unternehmen zur strategischen Relevanz von Weiterbildung**

#### **Befund:**

Die durchgeführten Analysen zeigen, dass Weiterbildung in den untersuchten Unternehmensbereichen bislang auf fach- und branchenspezifische – i.d.R. durch technologischen Fortschritt oder Einführung neuer maschineller Anlagen induzierte – Anlässe zurückzuführen sind. Für die nachhaltige Sicherung der Unternehmen ist die unabdingbare, aber nach Einschätzung der Evaluatoren/innen nicht hinreichende Bedingung: Weiterbildung sollte sich zukünftig wesentlich stärker auf unternehmensstrategische Themen konzentrieren, um auf sich dynamisch entwickelnden Märkten angemessen – d.h. zeitnah, flexibel und problemlösungsorientiert – reagieren zu können.

Neben einer Stärkung des „Reaktionsvermögens“ genauso bedeutsam ist die Befähigung der Unternehmen zu einer „proaktiven“ Politik, d.h. der Kompetenz, Entwicklungen der Branche, der Absatz- und Zuliefermärkte, des Kundenverhaltens vorweg zu nehmen. Das Bewusstsein der Unternehmen zur strategischen Bedeutung von Qualifizierung – und insbesondere von kontinuierlicher Qualifizierung – ist vergleichsweise gering ausgeprägt.

### **Lösung und Umsetzung:**

Aus diesem Befund kann als Empfehlung die verstärkte Sensibilisierung von Unternehmen zur Bedeutung einer kontinuierlichen Weiterbildungsbeteiligung abgeleitet werden. Dies bedeutet auch die Ausweitung betriebsspezifischer Weiterbildungsberatung, in der insbesondere der Nutzen von Weiterbildung für die Erhöhung der Produktivität von Mitarbeiter/innen und die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens in den Vordergrund gestellt werden. Darüber hinaus zählt zu einer solchen Weiterbildungsberatung die genaue Analyse des vorhandenen Qualifikationspotenzials angesichts der Herausforderungen, denen sich das Unternehmen aufgrund sich dynamisch entwickelnder Märkte mittel- und langfristig stellen muss. Des weiteren sind altersbedingte Abgänge, die bisherige Fachkräfte- und „Nachwuchspolitik“ des Unternehmens sowie ggf. die Absicherung der Unternehmensnachfolge auf den Prüfstand zu stellen. Im Rahmen der schriftlichen Erhebungen zeigt sich beispielsweise, dass insbesondere in den Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsspektrum, aber auch in den Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus ein überdurchschnittlich hoher Anteil der Beschäftigten über 50 Jahre alt ist. Erfahrungen aus unterschiedlichen Analysen zeigen, dass hier frühzeitige Maßnahmen – verstärkte Beteiligung an beruflicher Erstausbildung, konsequente Fachkräfteplanung, Kompetenztransfer innerhalb der Belegschaft etc. - notwendig sind, um den durch altersbedingte Abgänge verursachten Kompetenzverlust auszugleichen, dass aber gerade solche personalwirtschaftlichen Strategien nicht umgesetzt werden.

Wir empfehlen hierzu die Nutzung des bereits bestehenden ESF Instruments des „Projektkoordinators“. Im Kern handelt es sich bei diesem Instrument um die Möglichkeit, über den ESF bei Verbänden, aber **nicht** bei staatlichen Einrichtungen, Personal einzustellen, das im vorliegenden Fall in den relevanten Betrieben betriebsspezifische Weiterbildungsanalysen durchführt, organisatorische Lösungen vorschlägt, mit Bildungsdienstleistern ein entsprechendes Weiterbildungsangebot konzipiert und Fragen der Antragstellung von ESF Fördermitteln löst. Sinnvoll wäre u.E., aufgrund der deutlich divergierenden Branchenspezifika in den von uns untersuchten Wirtschaftsbereichen, branchenbezogene Projektkoordinatoren vorzusehen, und zwar jeweils einen im Bereich Forstwirtschaft, Fischwirtschaft sowie ländliche Hauswirtschaft, da es sich hier um Branchen mit vergleichsweise geringem Unternehmensbesatz handelt. In den anderen Branchen – Landwirtschaft/Gartenbau sowie Umwelttechnik/Umwelt-Dienstleistungen – könnten durchaus mehrere Projektkoordinatoren – allerdings mit Fokus auf die jeweiligen Branchensegmente die notwendige Weiterbildungsberatung übernehmen.

## E2: Transparenz zur Angebots- und Anbieterstruktur erhöhen

### Befund:

Der Weiterbildungsmarkt ist für die Unternehmen der untersuchungsrelevanten Wirtschaftsbereiche noch immer eine „Black box“. Kenntnisse über Anbieterkompetenzen, Qualität der Angebote usw. sind - auf Grund der eher zersplitterten Struktur auf der Angebotsseite - unzureichend. Wenn überhaupt, besteht eine einseitige Orientierung der Unternehmen aus den untersuchungsrelevanten Wirtschaftsbereichen auf die traditionellen branchenbezogenen Anbieterstrukturen. Anbieter außerhalb dieser Strukturen – insbesondere solche aus dem ESF Bereich – sind entweder nicht bekannt, oder es liegen keine Kenntnisse über deren inhaltliche Kompetenzen vor.

### Lösung und Umsetzung:

Erforderlich ist vor diesem Hintergrund eine Erhöhung der Transparenz von Angebots- und Anbieterstruktur. Möglichkeiten hierzu bestehen bereits mit dem in der Umstrukturierung befindlichen Internetportal „[www.bildungsmarkt-sachsen.de](http://www.bildungsmarkt-sachsen.de)“, der neu zu gestaltenden Plattform „Fachkräfte-netzwerke“ (beide in Regie des Sächsischen Staatsministeriums für Wirtschaft und Arbeit) sowie der Internetplattform [www.zadi.de](http://www.zadi.de) des Bundesministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Verbraucherschutz. Eine effektive Nutzung dieser Informationsschnittstellen durch die „klassischen“ Bildungsdienstleister im untersuchungsrelevanten Bereich – beispielsweise über entsprechende Auflagen in den Zuwendungsbescheiden, wie sie für ESF Bildungsdienstleister für die Plattform [www.bildungsmarkt.sachsen.de](http://www.bildungsmarkt.sachsen.de) bereits besteht - sowie eine flächendeckende Information der Unternehmen aus Landwirtschaft und Pflanzenbau, Fisch- und Forstwirtschaft, Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen sowie der Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsspektrum könnte – neben der Erhöhung der Transparenz fach- und branchenspezifischer Qualifizierungsangebote – gleichzeitig auch auf die von uns als besonders wichtig eingeschätzten unternehmensstrategischen Weiterbildungsinhalte hinweisen. Aktiv einzubeziehen sind hierbei insbesondere auch die berufsständischen Verbände in Konzeption und Durchführung von Weiterbildungsangeboten.

Konkret sollten zur Erhöhung der Transparenz von Weiterbildungsangebot und Weiterbildungsanbietern folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Planung, Durchführung und Umsetzung einer **PR-Kampagne** zur Erhöhung der Transparenz von Weiterbildungsangeboten und Weiterbildungsanbietern. Zu empfehlen sind – statt einer unspezifischen wirtschaftszweigübergreifenden Kampagne – solche, die branchenspezifisch ausgerichtet sind. Die Kampagnen sollten die Erstellung von Informationsbroschüren als Printprodukt sowie als downloadbares Internet-Produkt sowie die Verteilung dieser Informationsbroschüren an die Gesamtheit der Unternehmen in den Bereichen Landwirtschaft/Gartenbau, Forstwirtschaft, Fischwirtschaft, Umwelttechnik/Umweltdienstleistungen sowie ländliche Hauswirtschaft beinhalten. Für die Informationsbroschüre sollte folgender Aufbau gewählt werden:
  - Bisherige Weiterbildungsbeteiligung (beispielsweise als Zusammenfassung der Ergebnisse dieser Studie);
  - Strategische Notwendigkeit von kontinuierlicher Weiterbildungsbeteiligung (auch hier kön-

nen die Ergebnisse dieser Studie knapp zusammen gefasst werden);

- Relevanz von unternehmensstrategischen Weiterbildungsthemen für die nachhaltige Sicherung des Unternehmens;
  - Branchenspezifische Anbieter (z.B. in der Landwirtschaft im Rahmen der Officialberatung);
  - Anbieter unternehmensstrategischer Weiterbildungen aus dem ESF Bereich;
  - Fördermöglichkeiten und Antragsmodalitäten, insbesondere zu den ESF Förderangeboten;
  - Liste mit relevanten Adressen und Ansprechpartner/innen sowie wichtige Internet-Links.
- Das SMWA überarbeitet derzeit die Internet-Präsenz [www.fachkraefte.sachsen.de](http://www.fachkraefte.sachsen.de), die zum Ziel hat, Angebote, Aktivitäten, Projekte, Fördermöglichkeiten etc. zur Fachkräfteentwicklung im Freistaat Sachsen einem großen Kreis von interessierten Unternehmen, Beschäftigten und Weiterbildungsanbietern klar strukturiert zu präsentieren. Neben anderen Portalen (z.B. die in der Umstrukturierung befindliche Plattform [www.bildungsmarkt-sachsen.de](http://www.bildungsmarkt-sachsen.de) oder auf Bundesebene [www.zadi.de](http://www.zadi.de)) besteht für Weiterbildungsdienstleister und Unternehmen aus den von uns untersuchten Branchen die Möglichkeit eines verbesserten und schnelleren Zugriffs auf relevante Informationen.

Es ist unbestritten, dass gerade die kleinen Unternehmen, aber auch solche im Nebenerwerb in den von uns untersuchten Bereichen nicht flächendeckend das Internet nutzen. Für jene Unternehmen, die allerdings über Erfahrungen in der Internet-Nutzung verfügen, könnte die neue Homepage [www.fachkraefte.sachsen.de](http://www.fachkraefte.sachsen.de), insbesondere aber das Portal [www.bildungsmarkt-sachsen.de](http://www.bildungsmarkt-sachsen.de) eine gute und zielführende Informationsquelle sein, um zeitnah Angaben zu Qualifizierungen, Bildungsdienstleistern, aber auch Kooperationspartnern zu erhalten. Wir empfehlen daher, dass sich insbesondere die Wirtschafts- und Branchenverbände aus Landwirtschaft, Gartenbau, Forstwirtschaft, Fischwirtschaft, Umwelttechnik/Umweltdienstleistungen sowie Hauswirtschaft mit eigenen Vorstellungen aus Sicht ihrer angeschlossenen Unternehmen und ggf. Weiterbildungsanbieter in die Neukonzeption und Neugestaltung der Homepage einbringen.

### **E3: Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft insbesondere kleiner Unternehmen, Sicherung der nachhaltigen Weiterbildungsbeteiligung**

#### **Befund:**

Die Weiterbildungsbereitschaft und die langfristig orientierte Weiterbildung in Unternehmen sind sehr differenziert ausgeprägt, in der Gesamtheit aber eher als zu gering einzuschätzen. Hauptgründe für eine bislang fehlende Beteiligung an Weiterbildung liegen aus Sicht der Unternehmen v.a. in der fehlenden Zeit oder der geringen Zahl an Beschäftigten. Grundsätzlich gilt hier: Je kleiner auf Basis der Beschäftigtenzahlen das Unternehmen ist, desto schwieriger ist die Organisation von Qualifizierung. Aus Sicht der Beschäftigten wird überwiegend ein fehlender Bedarf als Begründung für die bisherige Nicht-Beteiligung an Qualifizierung angeführt. Eine Ausnahmesituation

ergibt sich für Unternehmen und Beschäftigte im Bereich Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen. Ein zusätzliches Motiv, was die bislang unterbliebene Beteiligung an Qualifizierung in diesem Wirtschaftsbereich erklärt, liegt hier in den für Weiterbildung aufzuwendenden hohen Kosten.

### **Lösung und Umsetzung:**

Zur Erhöhung der Weiterbildungsbereitschaft sind – neben der bereits genannten verbesserten Information von Unternehmen über Angebot- und Anbieterspektrum sowie einer intensiven Weiterbildungsberatung – in erster Linie Maßnahmen geeignet, mit denen auch kleine Betriebe mit maximal 5 Beschäftigten Weiterbildungsangebote effektiv nutzen können, ohne dass hier in nennenswertem Maße die betrieblichen Abläufe leiden. Dies bedeutet in erster Linie die Organisation von Qualifizierungen im Betrieb und am Arbeitsplatz. Bestimmender Faktor für die Organisation der Qualifizierungen sind demnach die im Betrieb vorliegenden konkreten Rahmenbedingungen, oder anders ausgedrückt: Zeit, Ort und Dauer der Qualifizierung wird nicht von den Bildungsdienstleistern determiniert, sondern von den Unternehmen, die Weiterbildungsbedarf haben.

Wir empfehlen nachdrücklich die Nutzung der Projektförderung im Rahmen der Bekanntmachung des SMWA „Kooperation zur unternehmensübergreifenden Personalentwicklung und Fachkräftesicherung (Fachkräftenetzwerke)“. In der Regel branchenzentrierte Verbünde/Netzwerke aus Unternehmen und Bildungsdienstleistern mit dem Ziel, konkrete unternehmensspezifische Fragestellungen der Fachkräftegewinnung, der beruflichen Erstausbildung, der beruflichen Weiterbildung von Beschäftigten, dem Kompetenztransfer zwischen älteren und jüngeren Belegschaftsmitgliedern etc. zu lösen, können sich hier zusammenfinden, und erhalten nach degressiv gestalteten Fördersätzen über maximal 3 Jahre Zuschüsse zu den entstehenden Kosten des Netzwerkmanagements. Eine Förderung von Fachkräftenetzwerken ist momentan nur bis zum 30.06.2008 möglich. Die Fördersätze betragen für KMU 50 % (bei Förderung nach der KMU-Freistellungsverordnung, Großunternehmen [also solche mit mehr als 250 Beschäftigte] müssen dann ihre Aufwendungen selbst tragen). Alternativ ist auch die Förderung nach de-minimis möglich, hier mit degressiven Fördersätzen.

Gleichzeitig empfehlen wir insbesondere den Bildungsdienstleistern, die bislang vorwiegend fach- und branchenspezifische Qualifizierungen für Unternehmen und Beschäftigte der Bereiche Landwirtschaft/Gartenbau, Forstwirtschaft, Fischwirtschaft, Umwelttechnik/Umweltdienstleistungen sowie Hauswirtschaft angeboten haben, die „Kooperationsnetzwerke berufliche Weiterbildung“, zu nutzen. Die in den Kooperationsnetzwerken organisierten Bildungsdienstleister verfügen über das notwendige Know-how und über mittlerweile mehrjährige Erfahrungen in der bedarfsgerechten und flexiblen Organisation von betriebsspezifischen und arbeitsplatznahen Qualifizierungen. Die – auch im Rahmen der von uns durchgeführten Workshops mit relevanten Akteuren bestätigten – hohen bürokratischen Belastungen bei der Beantragung von Fördermitteln zur Durchführung ESF kofinanzierter Weiterbildung können hier zielführend deutlich eingegrenzt werden. Von Beantragung bis Bewilligung können Weiterbildungsprojekte über die Weiterbildungsnetzwerke in zwei bis max. vier Wochen umgesetzt werden.

Die Weiterbildungsbereitschaft von Unternehmen, und dies wurde in den im Rahmen dieser Studie durchgeführten Workshops ausdrücklich bestätigt, hängt in hohem Maße von der strikten Ori-

entierung von Weiterbildung und Qualifizierung am tatsächlichen unternehmerischen Bedarf ab, sowohl in fachlicher als auch in organisatorischer Hinsicht. Den aktuellen Weiterbildungsbedarf in den relevanten Branchen spiegeln die vorliegenden empirischen Ergebnisse (vgl. Übersicht 15) wider. Sie dürfen jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, dass Bedarfsorientierung immer auch permanente Bedarfsermittlung erfordert. Die Auswertungen haben letztendlich auch gezeigt, dass die Vielfalt der möglichen Weiterbildungsthemen in ihrer ganzen Breite von Unternehmen nachgefragt wird.

Hinsichtlich der Organisationsform zukünftiger Weiterbildungsangebote empfehlen wir indes dringend, die bisherige Praxis externer und seminaristischer Angebote bei Bildungsdienstleistern zu überdenken. Aus unterschiedlichen Untersuchungen ESF geförderter Weiterbildungsangebote für Beschäftigte ist bekannt, dass Qualifizierung umso größere Effekte auf betriebswirtschaftliche Kenngrößen wie Umsatz, Ertrag, Produktivität etc. entfaltet, je näher sie im Betrieb angesiedelt ist. Grundsätzlich sollte bei diesen Qualifizierungen ein Vorrang von arbeitsplatzbezogenen Angeboten vor externen Angeboten gelten.

Die Umsetzung der Agrarreform in der kommenden Förderperiode erfordert weit reichenden Wissensvorlauf, der bisher noch nicht in ausreichendem Maß in den Unternehmen der untersuchungsrelevanten Wirtschaftsbereiche vorhanden ist. Hierfür sind insbesondere Angebotspakete zu unterstützen, die das aktuelle Förderrecht und die einzuhaltenden europäischen Bundes- und Landesgesetze aktuell und verständlich (praxisbezogen) vermitteln.

#### **E4: Strukturelle Veränderungen im Weiterbildungsangebot**

##### **B e f u n d :**

Wie die quantitativen Untersuchungen gezeigt haben, wird die Vielfalt der möglichen Weiterbildungsthemen in ihrer ganzen Breite von Unternehmen nachgefragt wird. Daher wird es in Zukunft wichtig sein, dass Bildungsdienstleister verstärkt Mechanismen und Strukturen schaffen, mit denen es möglich ist, flexibel, betriebsspezifisch und zeitnah den auftretenden Weiterbildungsnotwendigkeiten zielgerichtet zu entsprechen.

##### **L ö s u n g   u n d   U m s e t z u n g :**

Die von uns vorgeschlagenen Instrumente – branchenspezifische Weiterbildungsanbieter- und Angebotsinformation, Einsatz von Projektkoordinatoren in den relevanten Wirtschaftsbereichen, Bildung von Fachkräftenetzwerken aus Unternehmen und Bildungsdienstleistern und Beteiligung an den Kooperationsnetzwerken berufliche Weiterbildung – stellen hierfür einen integrierten Lösungsansatz dar.

Dies bedeutet auch, dass von den klassischen Bildungsdienstleistern für Unternehmen aus den untersuchungsrelevanten Wirtschaftsbereichen eine höhere Flexibilität erwartet werden muss. Qualifizierungen sind inhaltlich und organisatorisch enger mit den Unternehmen abzustimmen. Ausschlaggebend sind die konkreten betrieblichen Rahmenbedingungen, an die Qualifizierungskonzepte und Organisationsmodelle der Qualifizierung entsprechend anzupassen sind. Wir emp-

fehlen ausdrücklich nicht die Fortführung der bisherigen Mechanismen, die zu einer bestimmten – bildungsträgerzentrierten – Angebotsform führen, bei der Unternehmen i.d.R. ihre betrieblichen Abläufe an Qualifizierungsangebote – in Form von Zeit und Ort sowie Inhalten – auszurichten haben.

Bislang ist das Weiterbildungsangebot – in besonderer Weise betrifft dies mit der Officialberatung die Unternehmen der Landwirtschaft – staatlich subventioniert und organisiert. Unsere Erhebungen haben gezeigt, dass eine fast ausschließliche Schwerpunktsetzung auf branchenspezifische Inhalte erfolgte, die für die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der betrachteten Unternehmen notwendige, aber keinesfalls hinreichende Bedingung ist. Es fehlt diesen Unternehmen ein systematischer Zugang zu Qualifizierung in Themen mit unternehmensstrategischer Bedeutung.

Vor dem Hintergrund, dass die klassischen ESF Bildungsträger ihre Kernkompetenzen in eben diesen unternehmensstrategischen Bereichen haben, die klassischen Bildungsdienstleister im Rahmen der Officialberatung sowie mit klarem branchenspezifischem Profil in den untersuchten Branchen aber eben diese unternehmensstrategischen Inhalte kaum vermitteln, liegt die Empfehlung einer verstärkten Kooperation beider Weiterbildungsstränge nahe. Auch hierzu – also zur Kombination der Stärken beider Weiterbildungsstränge - eignet sich die Bildung von Fachkräfte-netzwerken.

#### **E5: Erhöhung der Qualität von Weiterbildung durch Nutzung innovativer und flexibler Lehr- und Lernkonzepte**

##### **B e f u n d :**

Bisher findet die Wissensvermittlung fast ausschließlich mit klassischen Methoden (z.B. Informationsveranstaltungen, Seminare, seminaristische Lehrveranstaltungen etc.) statt. Auch diese einseitige – und von Unternehmen auch weitgehend akzeptierte – Form engt die Möglichkeiten effektiver Qualifizierungen ein. Zudem steigen die Ansprüche an die fachliche Qualität und den Praxisbezug von Weiterbildungen ständig.

##### **L ö s u n g   u n d   U m s e t z u n g :**

Wir empfehlen daher den verstärkten Einsatz moderner didaktischer Konzepte und Weiterbildungsmethoden, die arbeitsplatzbezogene Modelle, neue Medien, CBT und Weiterbildungscoaching miteinander verknüpfen. Auch auf die bereits bestehenden, aber nur selten genutzten Möglichkeiten der rotierenden Qualifizierung und anderer Modelle sei hier hingewiesen. Zu diskutieren wären ebenfalls Modelle wie die Einführung des Bildungsurlaubs (insbesondere als Signal/Symbol der gesellschaftlichen Wertschätzung von (Weiter-)Bildung. Der ESF bietet hier entsprechende Fördermöglichkeiten im Rahmen der Qualifizierungsförderung von Beschäftigten in sächsischen KMU.

Zur Verbesserung der Qualität und des Praxisbezuges sind kompakte, möglichst betriebsbezogene Themen, wobei hier „Top Know-how“ (auf europäischer Ebene) der Standard sein sollte, zu unterstützen. Dieser Anspruch erfordert eine entsprechende finanzielle Ausstattung.

**E6: Erhöhung der Effektivität von Weiterbildung notwendig****Befund:**

Trotz der von den Nutzer/innen, also Unternehmen und Beschäftigten überwiegend positiv beurteilten Weiterbildungsangebote – sind keine nennenswerten Effekte mit der Weiterbildungsbeteiligung auf strategische Größen der Unternehmensentwicklung verbunden. Die Nutzung von Weiterbildungsangeboten beeinflusst nur in geringem oder sehr geringen Maße die Stabilität von Arbeitsplätzen, die Schaffung neuer Arbeitsplätze, die Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität des Unternehmens und seiner Mitarbeiter/innen. Positive Auswirkungen auf Ertrags- und Umsatz- sowie Investitionsentwicklungen können ebenfalls nicht nachgezeichnet werden.

Vielmehr liegt der „Wert“ der bislang in Anspruch genommenen Qualifizierungen in erster Linie in der Erhöhung der allgemeinen Servicequalität und der Mitarbeiterqualifikation, z.T. auch in der Optimierung von betrieblichen Abläufen und – aus Sicht der Beschäftigten – in verantwortungsvollen Aufgaben. Sicherlich ist dies positiv zu werten, allerdings reichen die bislang erzielten Wirkungen eben nicht aus, um auf die von den Unternehmen aufgeführten strategischen Herausforderungen zielführend zu reagieren.

**Lösung und Umsetzung:**

Eine ganz ähnliche Erfahrung wurde bereits in der ESF Halbzeitbewertung mit Weiterbildungsangeboten gemacht, die sich an Beschäftigte in sächsischen KMU richteten und aus dem ESF sowie aus Landesmitteln gefördert wurden. Auch hier gingen - wenn auch aus anderen Gründen - die (geförderten) Qualifizierungsangebote nur unzureichend auf strategisch relevante Aspekte der Unternehmensführung ein, so dass keine nennenswerten Wirkungen auf zentrale Größen wie Umsatz-, Ertrags- und Beschäftigungsentwicklungen erfolgten. Vor diesem Hintergrund wurden zwischenzeitlich Logik und Umsetzung ESF geförderter Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte in dem Sinne umgestellt, dass betriebspezifische **und** unternehmensstrategiebezogene Qualifizierungen durchgeführt werden, d.h. beispielsweise, dass ein Thema wie Unternehmensführung nicht mit allgemeinen Inhalten vermittelt wird, sondern stets in engem Bezug zur betrieblichen Situation. Dies stützt unsere Empfehlung nach einer verstärkten Kooperation zwischen klassischen ESF Bildungsträgern einerseits und klassischen Bildungsträgern der Bereiche Landwirtschaft und Gartenbau, Forstwirtschaft, Fischwirtschaft, Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen sowie Hauswirtschaft.

**E7: Den Besonderheiten und der Vielfalt des ländlichen Raumes und der Differenziertheit der Unternehmen Rechnung tragen****Befund:**

Nachfrageumfang, Nachfragefrequenz, thematische Ausrichtung, Methoden der Wissensvermittlung u.a. zeigen sich entsprechend der spezifischen Produktions- und Unternehmensstrukturen sehr vielfältig. Weiterbildungsbedarf besteht zudem in Sachsen flächendeckend.

**Lösung und Umsetzung:**

Der vorherrschenden Vielfalt müssen zukünftige Weiterbildungsangebote adäquat entsprechen. Hierzu notwendig sind effiziente Weiterbildungsstrukturen, die sowohl die sektoralen Fachthemen als auch unternehmensstrategische Themen abdecken. Fachthemen dürften – wie in den quantitativen Ergebnissen dargestellt, vorwiegend in den Bereichen Produktionstechnik, Neue Technologien, Qualitätssicherung, branchenspezifische Inhalte, aber auch Arbeitsschutz und Arbeitssicherheit sowie rechtliche Neuregelungen - an Bedeutung zunehmen und sollten im Rahmen von Qualifizierungen auf aktuellstem Stand berücksichtigt werden.

Unternehmen sind in der Fläche in ganz Sachsen angesiedelt. Neben der thematischen Flexibilität ist deshalb auch die räumliche Flexibilität insbesondere für eine regional und arbeitsplatzbezogen orientierte Weiterbildung notwendig. Der ESF bietet hierfür bereits Fördermöglichkeiten im Rahmen der Qualifizierungsförderung von Beschäftigten in sächsischen KMU.

Um den Belangen des ländlichen Raumes zu entsprechen, wird für Unternehmen der untersuchten Branchen empfohlen: Die Förderung eines Projektmanagement bei Unternehmensumstrukturierungen sollte nicht an bevorstehende Entlassungen geknüpft werden, um die überwiegend langfristig angelegten Maßnahmen der Diversifizierung rechtzeitig unterstützen zu können.

Für Weiterbildungsmaßnahmen sollte weiterhin zur schnellen Reaktion auf natürliche Ereignisse der Zugang zum verkürzten Förderverfahren unabhängig vom Vorhandensein eines Fachkräfte-netzwerkes möglich sein.

## Literatur

- Arbeitsgruppe Prof. Winkel TU Dresden: „Bevölkerungsentwicklung im Freistaat Sachsen. Entwicklungsperspektiven für den ländlichen Raum. Handlungsbedarfe, Schlussfolgerungen, Modellprojekte“, Januar 2002.
- DIHK: IHK Unternehmensbarometer: Weiterbildung für die Wissensgesellschaft. Online-Befragung 2005.
- GSF Gesellschaft für Sozialwissenschaftliche Frauenforschung e.V. (n.v.), Analyse der Beschäftigungssituation von Absolventinnen/Absolventen hauswirtschaftlicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in Sachsen, Gutachten im Auftrag des Sächsischen Staatsministeriums für Umwelt und Landwirtschaft, Frankfurt am Main 2000.
- IHK, Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern: Monitoring 2005. Fachkräftebedarf der sächsischen Wirtschaft. Ergebnisse einer Umfrage der Landesarbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammer im Freistaat Sachsen und der Arbeitsgemeinschaft der Sächsischen Handwerkskammern.
- IHK-Bildungszentrum Dresden gGmbH: Jahresprogramm 2006. Chancen, Bildung, Perspektiven. Dresden, 2006.
- Institut für Arbeits- und Berufsforschung (IAB): Die Großen tun viel, die Kleinen nur wenig, in: IAB Materialien Ausgabe Nr. 2/2002.
- Institut für Arbeits- und Berufsforschung (IAB): Personalbewegung und Fachkräfterekrutierung. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005. In: IAB Forschungsbericht. Ergebnisse aus der Arbeit des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nr. 11/2006.
- Institut für Arbeits- und Berufsforschung (IAB): Langfristprojektion zur Entwicklung des Arbeitskräftebedarfs bis 2015, in: IAB Kurzbericht Ausgabe Nr. 10/2002.
- Institut für Berufspädagogik, Technische Universität Dresden (Hrsg.), Didaktisch-methodische Ansätze und Lösungen für KMU. Umsetzung von unternehmensindividueller Weiterbildung in Kleinunternehmen aus dem Bereich Natur+Umwelt – zielorientiertes Coaching initiiert selbstgesteuertes Lernen, Abschlussbericht des Modellversuchs „ZICONU“, Teil 2, Dresden 2006.
- ISG-Dresden Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik GmbH (Hrsg.), Halbzeitbewertung des Operationellen Programms zur Strukturfondsförderung des Freistaates Sachsen 2000-2006, Los 2: Halbzeitbewertung der Maßnahmen des Europäischen Sozialfonds, Schwerpunkt 4 des Operationellen Programms und Technische Hilfe des ESF, Endbericht, Dresden 2003.
- Mitteldeutscher Genossenschaftsverband (Raiffeisen/Schulze-Delitzsch) e.V.: Bildungsprogramm 2006.
- Regierungspräsidium Chemnitz: Zusammenfassung der Auswertungen des Weiterbildungsprogramms 2005/2006.
- Rural Extension Network in Europe: 3. NAC Seminar vom 08.-11.05.2006 in Reinhardtsgrima: Beratung als Bestandteil des Verbundsystems Agrarwissen. Ein Beitrag zur Entwicklung des ländlichen Raumes.
- Sächsische Akademie ländlicher Raum e.V.: Jahresberichte 2004, 2005.
- Sächsische Landesanstalt für Landwirtschaft: Weiterbildung Gartenbau. Pillnitzer Weiterbildungsveranstaltungen im Gartenbau 2006.
- Sächsische Landesstiftung Natur und Umwelt: Veranstaltungsprogramm 2006.
- Sächsische Landesstiftung Natur und Umwelt: Zukunftsworkshop Öko-Landbau Sachsen 2020, Veranstaltung A 18/2006.
- Sächsischer Landesbauernverband e.V.; Mitteldeutscher Genossenschaftsverband (Raiffeisen/Schulze-Delitzsch) e.V.: Gemeinsames Bildungsprogramm für den Agrarbereich 2005/06.
- Sächsisches Landeskuratorium Ländlicher Raum e.V.; Christlich-Soziales Bildungswerk Sachsen e.V.: Broschüre – Vorstellung, Ländlicher Raum und Soziales, etc.
- Sächsisches Staatsministerium des Innern (Hrsg.), Landesentwicklungsplan Sachsen 2003, Dresden 2003.
- Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft. Fachschulische Fortbildung. Berufe der Landwirtschaft, der Hauswirtschaft und des Gartenbaus. Dresden, 2005.

- Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft: Sächsischer Agrarbericht 2004. Dresden, 2004.
- Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit: Berichtssystem Weiterbildung 2003 – Sonderauswertung Sachsen.
- Staatliche Fortbildungsstätte Schloss Reinhardsgrμμα: Fortbildungsprogramm 2006.
- Statistisches Landesamt des Freistaates Sachsen (Hrsg.), Gemeinden im Freistaat Sachsen am 1. Januar 2006 nach Raumkategorien, Kamenz 2006.
- Verband Garten-, Landschafts- und Sportplatzbau Sachsen e.V.. Untersuchung zum Fachkräftebedarf in den gewerblichen Firmen des Garten- und Landschaftsbaus in Sachsen. Dresden 2003.

### *Internetseiten:*

- Bauernverband, Weiterbildungsoffensive, [www.bauernverband.de](http://www.bauernverband.de), 2006.
- Bildung für nachhaltige Entwicklung, [www.nawaro-bildung.de](http://www.nawaro-bildung.de), 2006.
- Bildungsmarkt Sachsen, <http://www.bildungsmarkt-sachsen.de>, Juni 2006.
- Bundesagentur für Arbeit, <http://www.berufenet.de>, Mai 2006.
- Bundesinstitut für Berufsbildung, Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung, [www.bibb.de](http://www.bibb.de), 2006.
- Deutsche Gesellschaft für Hauswirtschaft, [www.dghev.de](http://www.dghev.de), 2006.
- Deutsche Landwirtschafts-Gesellschaft e.V., [www.dlg.org](http://www.dlg.org), 2006.
- Sächsische Landesstiftung Umwelt und Natur, [www.lanu.org](http://www.lanu.org), 2006.
- Sächsisches Staatsministerium für Umwelt und Landwirtschaft, [www.smul.sachsen.de](http://www.smul.sachsen.de), 2006.
- Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft und Arbeit, Kooperationsnetzwerk berufliche Weiterbildung, Projektkoordinator, [www.smwa.sachsen.de](http://www.smwa.sachsen.de), 2006.
- Technische Universität Dresden, Qualitätsentwicklungssystem für Weiterbildungseinrichtungen., <http://www.qes-plus.de/qes/index.htm>, Juni 2006.
- Verband der Meisterinnen und Meister der Hauswirtschaft Sachsen e. V., [www.sa.verband-mdh.de](http://www.sa.verband-mdh.de), 2006.

## **Anlagen**

- A1:    Angebotssituation Weiterbildung, Auswahl Anbieter**
- A2:    Weiterbildungsveranstaltungen in den Landwirtschaftsämtern**
- A3:    Gesprächsleitfaden für Interviews im Rahmen der Fallstudien**
- A4:    Gesprächsleitfaden für vertiefende Fachinterviews**
- A5:    Oberbegriffen zugeordnete Antwortvarianten aus den Expertengesprächen**
- A6:    Erhebungsinstrumente für die schriftliche Befragung von Unternehmen und Beschäftigten**
- A7:    Fallstudien**
- A8:    Detaillierte quantitative Ergebnisse**

## **Angebotssituation Weiterbildung, Auswahl Anbieter**

### Bereich Landwirtschaft/Gartenbau/Forst/Fischerei

- Ämter für Landwirtschaft mit landwirtschaftlichen Fachschulen (Winterschulungen)
- Landesanstalt für Landwirtschaft
- sächsische Bauernverbände
- Lieferfirmen (Technik, Ausrüstung, Betriebsmittel, etc.)
- Bildungsgesellschaft des Sächsischen Landesbauernverbandes
- Mitteldeutscher Genossenschaftsverband
- Staatliche Fortbildungsstätte Schloss Reinhardtsgrimma (intern)
- private Bildungsunternehmen
- Experten
- berufsständische Verbände (z.B. Rinder- und Schweinezuchtverband, Braugersteverband, Landesfischereiverband, etc.)
- Landeskontrollverband
- Fachmessen
- landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft
- forstliche Fachschulen und Universitäten (z.B. Tharant)
- Forstwirtschaftliche Vereinigung in Sachsen e.V.
- Arbeitsgemeinschaft sächsischer Tierzuchtorganisationen
- Arbeitgeber- und Wirtschaftsverband des Garten-, Landschafts- und Sportplatzbaus

### weitere Bereiche ländlicher Raum

- LEB (ländliche Erwachsenenbildung) ehemals starker Akteur auch durch starke Förderung unterstützt, aber inzwischen im Anspruch etwas zurückgefahren
- berufsständische Angebote
- Landfrauenverband, Landjugend (wären theoretisch wichtige Partner, in der Praxis aber wenig Wirkung)
- Akademie ländlicher Raum (aber eher wenig im Angebot)
- Landesstiftung für Natur und Umwelt
- spezialisierte Träger im IT-Bereich
- Tagungen/Veranstaltungen/Kongresse zum Thema Ländliche Regionalentwicklung (z.B. Sächsischen Dorftage, Leader-Seminare, Europäische ARGE Ländlicher Raum etc.)
- Leader-Management
- Institute, die sich aus Universitäten ausgegliedert haben (z.B. Eipos)
- Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer
- private Unternehmen, z.B. Planungsbüros
- private Forschungsinstitute (spezifische Kompetenzen)
- Bildungszentrum der IHK und Handwerkskammer
- BSW (Bildungswerk der sächsischen Wirtschaft)

**Weiterbildungsveranstaltungen in den Landwirtschaftsämtern<sup>1</sup>**

| Landwirtschafts-<br>amt | Landwirtschaft          |                      | ökologische Landwirtschaft |                      | Erzeuger-Verbraucher-<br>Dialog |                      | Gartenbau               |                      | Gesamt                  |                      |
|-------------------------|-------------------------|----------------------|----------------------------|----------------------|---------------------------------|----------------------|-------------------------|----------------------|-------------------------|----------------------|
|                         | Anzahl<br>Veranstaltung | Anzahl<br>Teilnehmer | Anzahl<br>Veranstaltung    | Anzahl<br>Teilnehmer | Anzahl<br>Veranstaltung         | Anzahl<br>Teilnehmer | Anzahl<br>Veranstaltung | Anzahl<br>Teilnehmer | Anzahl<br>Veranstaltung | Anzahl<br>Teilnehmer |
| Plauen                  | 56                      | 1.627                | 9                          | 184                  | 7                               | 942                  | 4                       | 140                  | 76                      | 2.893                |
| Zwickau                 | 30                      | 1.377                |                            |                      | 3                               | k.a.                 |                         |                      | 33                      | 1.377                |
| Zwönitz                 | 81                      | 2.896                | 3                          | 32                   |                                 |                      |                         |                      | 84                      | 2.928                |
| Freiberg-Zug            | 69                      | 1.423                | 1                          | 21                   | 3                               | 243                  |                         |                      | 73                      | 1.687                |
| Mockrehna               | 49                      | 1.819                |                            |                      | 2                               |                      |                         |                      | 51                      | 1.819                |
| Rötha-Wurzen            | 65                      | 2.275                | 7                          | 246                  | 5                               | 3.067                | 18                      | 80                   | 95                      | 5.668                |
| Döbeln-Mittweida        | 80                      | 2.647                | 1                          | 200                  | 4                               | 175                  |                         |                      | 85                      | 3.022                |
| Großenhain              | 28                      | 415                  | 5                          | 92                   | 16                              | 835                  | 51                      | 895                  | 100                     | 2.237                |
| Pirna                   | 37                      | 1.032                |                            |                      |                                 |                      |                         |                      | 37                      | 1.032                |
| Niesky-Kamenz           | 34                      | 1.841                |                            |                      |                                 |                      |                         |                      | 34                      | 1.841                |
| Löbau                   | 66                      | 1.298                |                            |                      |                                 |                      | 15                      | 658                  | 81                      | 1.956                |
| <b>gesamt</b>           | <b>595</b>              | <b>18.650</b>        | <b>26</b>                  | <b>775</b>           | <b>40</b>                       | <b>5.262</b>         | <b>73</b>               | <b>1.115</b>         | <b>749</b>              | <b>26.460</b>        |

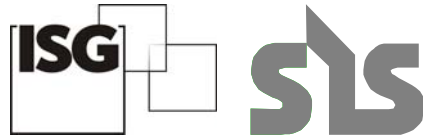
Quelle: RP Chemnitz, Juni 2006

<sup>1</sup> Veranstaltungsjahr (Schuljahr) 2005/2006

## Gesprächsleitfaden für Interviews im Rahmen der Fallstudien

### zum Forschungsvorhaben

zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf von Beschäftigten in Unternehmen der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft, des Gartenbaus, der ländlichen Hauswirtschaft sowie des Umweltschutzes



Für Rückfragen steht Ihnen  
bei der SLS zur Verfügung:

Melanie Knievel  
Tel: (03521) 4690 74  
Fax: (03521) 4690 13  
E-Mail: melanie.knievel@sls-net.de

## Anliegen der Studie

In Sachsen sind Unternehmen der Land-, Forst-, Fischereiwirtschaft, der ländlichen Hauswirtschaft und des Gartenbaus sowie Unternehmen im Bereich Umweltschutz **wichtige Arbeitgeber**. Eine Stärkung der Leistungsfähigkeit dieser Unternehmen auch im Bereich der Humanressourcen stellt daher ein wichtiges ökonomisches und soziales Anliegen dar.

Mit dieser Studie soll zum Einen der **fachliche Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf** der Beschäftigten und die nötige Anpassung ihrer Kompetenzen an die sich rasant verändernden Tätigkeitsanforderungen und Rahmenbedingungen der Arbeitswelt in den dargestellten untersuchungsrelevanten Branchen ermittelt werden. Im Einzelnen geht es dabei um: Aneignung neuester Erkenntnisse in Bezug auf Produkte, Dienstleistungen, Verfahren, Service, Unternehmens- und Mitarbeiterführung, Teamarbeit, Kommunikation, Netzwerkmanagement, Kundenorientierung, Weiterbildungsbereitschaft.

Neben der Bedarfsermittlung sollen auch Aspekte der **organisatorischen Rahmenbedingungen** und das Lernumfeld (Lernformen/Didaktik, Ort, Zeit) untersucht werden sowie der Umsetzung des Gelernten in die Arbeitspraxis.

Das **Ziel der Studie** ist, auf Grundlage der Bedarfsermittlung die Förderung von Bildungsmaßnahmen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF-Förderung) von der **trägerorientierten zur bedarfsorientierten Förderung** überzuleiten und damit die Sicherung und Schaffung von wettbewerbsfähigen Stellen im ersten Arbeitsmarkt im ländlichen Raum zu unterstützen.

### Zur Methodik:

- schriftliche Befragung bei Unternehmen und Beschäftigten aus den relevanten Wirtschaftszweigen (Bedarf, Rahmenbedingungen, Weiterbildungsverhalten und –Bildungsbereitschaft)
- vertiefende Fachinterviews mit relevanten Akteuren, Experten, Multiplikatoren, die v.a. Auskunft zu übergreifenden Fragestellungen auf überbetrieblicher Ebene geben können
- **kontextorientierte Fallstudien zur inhaltlichen Tiefenanalyse der konkreten Gegebenheiten hinsichtlich Weiterbildungsverhalten, tatsächlichem Bedarf, zukünftigen Herausforderungen**

| 1. Bezeichnung der Einrichtung, Name Gesprächspartner |  |
|-------------------------------------------------------|--|
|                                                       |  |
| 2. Adressdaten                                        |  |
| Anschrift                                             |  |
| Telefon und Fax<br>E-Mail<br>Homepage                 |  |

| 3. Wie wichtig ist Ihrer Ansicht nach Weiterbildung/Qualifizierung für Ihre Branche?                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>Ankreuzen auf einer Skala von 1-6</p> <div style="text-align: center;"> <span>1</span>-----<span>2</span>-----<span>3</span>-----<span>4</span>-----<span>5</span>-----<span>6</span> </div> <div style="display: flex; justify-content: space-between; margin-top: 5px;"> <span>sehr wichtig</span> <span>gar nicht wichtig</span> </div> <p>Bitte begründen Sie Ihre Meinung:</p> <div style="height: 250px;"></div> |

|                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>4.</b>                                                                                                                                                                                              | <b>Welche Weiterbildungsträger nehmen Sie in Anspruch?</b>                                                                  |
|                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                             |
| <b>5.</b>                                                                                                                                                                                              | <b>An welchen Weiterbildungsmaßnahmen haben die Mitarbeiter Ihres Unternehmens in den letzten zwei Jahren teilgenommen?</b> |
|                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                             |
| <b>6.</b>                                                                                                                                                                                              | <b>Für welche Themenbereiche sehen Sie Qualifizierungsbedarf für die Beschäftigten in Ihrem Unternehmen?</b>                |
| <p>inhaltlich/thematische Prioritäten („Top-Themen“):</p><br><br><br><br><br><br><br><br><br><br><p>Was wird Ihrer Ansicht nach zukünftig immer wichtiger?</p><br><br><br><br><br><br><br><br><br><br> |                                                                                                                             |
| <b>7.</b>                                                                                                                                                                                              | <b>Wie ermitteln Sie den konkreten Qualifizierungsbedarf für ihre Mitarbeiter?</b>                                          |
|                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                             |

**8. Sind Sie mit der Qualität und Quantität der Angebote der Weiterbildungsträger zufrieden?**

Wenn ja, was bewegt Sie zu dieser Einschätzung? Was läuft also gut?

Wenn nein, was läuft schief/nicht optimal?

Werden Praktika angeboten? Erfolgt ein Nachweis(Zertifikat) über die in der Qualifizierung erbrachten Leistungen der Teilnehmer/innen? Sind diese transparent und verwertbar?

**9. Welche organisatorischen Rahmenbedingungen halten Sie für gut?**

Organisationsform:

Zeit:

Ort:

|                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>10.</b>                                                                                                                                     | <b>Welchen Nutzen hatten die Weiterbildungen für das Unternehmen? Wie ermitteln Sie dies?</b>                                                                          |
|                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                        |
| <b>11.</b>                                                                                                                                     | <b>Pflegen Sie hinsichtlich der Weiterbildung Kontakte/Kooperationen mit anderen Unternehmen, Verbänden/Vereinen, Verwaltung, Agentur für Arbeit, Bildungsträgern?</b> |
|                                                                                                                                                |                                                                                                                                                                        |
| <b>12.</b>                                                                                                                                     | <b>Haben Sie Schwierigkeiten bei der Organisation öffentlich geförderter Weiterbildungsangebote?</b>                                                                   |
| <p>Wenn ja, welche Probleme treten konkret auf?<br/>(z.B. bzgl. finanzieller Eigenbeteiligung, Freistellung, betriebsinterne Organisation)</p> |                                                                                                                                                                        |

|            |                                                                                                                                                                                                                  |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>13.</b> | <b>Was sind aus Ihrer Sicht Faktoren, die die Aufgeschlossenheit von Unternehmen und Beschäftigten gegenüber einer <u>konsequenten</u> Weiterbildungsplanung beeinflussen (fördernde und hemmende Faktoren)?</b> |
|            |                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>14.</b> | <b>Versuchen Sie die Weiterbildungsbereitschaft und -tätigkeit in Ihrem Unternehmen zu erhöhen?</b>                                                                                                              |
|            |                                                                                                                                                                                                                  |
| <b>15.</b> | <b>Welche privaten Kofinanzierungsmöglichkeiten sehen Sie (zukünftig) für die berufsbegleitende Qualifizierung ihrer Mitarbeiter?</b>                                                                            |
|            |                                                                                                                                                                                                                  |

*Vielen Dank für das Gespräch ....*

*.... und bitte nicht vergessen, die statistischen Daten anzugeben (s. nächste Seite)*

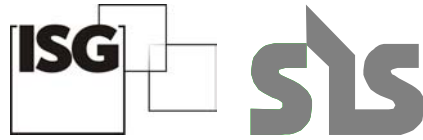
## Gesprächsleitfaden für vertiefende Fachinterviews

### zum Forschungsvorhaben

zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf von Beschäftigten in Unternehmen der Land-, Forst- und Fischereiwirtschaft, des Gartenbaus, der ländlichen Hauswirtschaft sowie des Umweltschutzes

#### Themenblöcke der Befragung

- Fragen zum Einstieg und zur Bedarfsermittlung
- Fragen zur Überleitung von trägerorientierter zu bedarfsorientierter Förderung
- Fragen zur Bildungsbeteiligung



Für Rückfragen steht Ihnen  
bei der SLS zur Verfügung:

Melanie Knievel  
Tel: (03521) 4690 74  
Fax: (03521) 4690 13  
E-Mail: melanie.knievel@sls-net.de

## Anliegen der Studie

In Sachsen sind Unternehmen der Land-, Forst-, Fischereiwirtschaft, der ländlichen Hauswirtschaft und des Gartenbaus sowie Unternehmen im Bereich Umweltschutz **wichtige Arbeitgeber**. Eine Stärkung der Leistungsfähigkeit dieser Unternehmen auch im Bereich der Humanressourcen stellt daher ein wichtiges ökonomisches und soziales Anliegen dar.

Mit dieser Studie soll zum Einen der **fachliche Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf** der Beschäftigten und die nötige Anpassung ihrer Kompetenzen an die sich rasant verändernden Tätigkeitsanforderungen und Rahmenbedingungen der Arbeitswelt in den dargestellten untersuchungsrelevanten Branchen ermittelt werden. Im Einzelnen geht es dabei um: Aneignung neuester Erkenntnisse in Bezug auf Produkte, Dienstleistungen, Verfahren, Service, Unternehmens- und Mitarbeiterführung, Teamarbeit, Kommunikation, Netzwerkmanagement, Kundenorientierung, Weiterbildungsbereitschaft.

Neben der Bedarfsermittlung sollen auch Aspekte der **organisatorischen Rahmenbedingungen** und das Lernumfeld (Lernformen/Didaktik, Ort, Zeit) untersucht werden sowie der Umsetzung des Gelernten in die Arbeitspraxis.

Das **Ziel der Studie** ist, auf Grundlage der Bedarfsermittlung die Förderung von Bildungsmaßnahmen aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF-Förderung) von der **trägerorientierten zur bedarfsorientierten Förderung** überzuleiten und damit die Sicherung und Schaffung von wettbewerbsfähigen Stellen im ersten Arbeitsmarkt im ländlichen Raum zu unterstützen.

#### Zur Methodik:

- schriftliche Befragung bei Unternehmen und Beschäftigten aus den relevanten Wirtschaftszweigen (Bedarf, Rahmenbedingungen, Weiterbildungsverhalten und –Bildungsbereitschaft)
- **vertiefende Fachinterviews mit relevanten Akteuren, Experten, Multiplikatoren, die v.a. Auskunft zu übergreifenden Fragestellungen auf überbetrieblicher Ebene geben können**
- kontextorientierte Fallstudien zur inhaltlichen Tiefenanalyse der konkreten Gegebenheiten hinsichtlich Weiterbildungsverhalten, tatsächlichem Bedarf, zukünftigen Herausforderungen

|                |
|----------------|
| <b>Bereich</b> |
|                |

*Fragen zum Einstieg und zur Bedarfsermittlung:*

|                                                              |  |
|--------------------------------------------------------------|--|
| <b>1. Bezeichnung der Einrichtung, Name Gesprächspartner</b> |  |
|                                                              |  |
| <b>2. Adressdaten</b>                                        |  |
| Anschrift                                                    |  |
| Telefon und Fax<br>E-Mail<br>Homepage                        |  |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>3. Was assoziieren Sie spontan mit dem Begriff Weiterbildung?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| <b>4. Wie wichtig ist Ihrer Ansicht nach Weiterbildung/Qualifizierung für Ihre Branche?</b>                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p>Ankreuzen auf einer Skala von 1-6</p> <p style="text-align: center;">             1                      2                      3                      4                      5                      6           </p> <p>             sehr wichtig <span style="float: right;">gar nicht wichtig</span> </p> <p>Bitte begründen Sie Ihre Meinung:</p> |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |

**5. Welches sind die für Ihre Branche wichtigsten Weiterbildungsträger (regional, überregional)?**

**6. Für welche Themenbereiche sehen Sie Qualifizierungsbedarf für die Beschäftigten in Ihrer Branche?**

inhaltlich/thematische Prioritäten („Top-Themen“):

Was wird Ihrer Ansicht nach zukünftig immer wichtiger?

**7. Wie ermitteln Sie den konkreten Qualifizierungsbedarf (für Mitarbeiter/Kunden)?**

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <b>8. Werden die genannten Themen in ausreichender Qualität und Quantität von Weiterbildungsträgern angeboten?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| <p>Wenn ja, was bewegt Sie zu dieser Einschätzung? Was läuft also gut?</p><br><br><br><br><br><br><br><br><br><br><p>Werden Praktika angeboten? Erfolgt ein Nachweis(Zertifikat) über die in der Qualifizierung erbrachten Leistungen der Teilnehmer/innen? Sind diese transparent und verwertbar?</p><br><br><br><br><br><br><br><br><br><br><p>Wenn nein, was läuft schief/nicht optimal?</p><br><br><br><br><br><br><br><br><br><br> |
| <b>9. Welche organisatorischen Rahmenbedingungen haben sich bewährt und/oder sollten zukünftig weiter verfolgt werden?</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
| <p>Organisationsform:</p><br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| <p>Zeit:</p><br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
| <p>Ort:</p><br><br><br><br><br><br><br><br><br><br>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |

**10. Wie stellt sich die Situation des gemeinsamen Vorgehens von Landwirten, Verbänden, öffentlicher Hand, Agentur für Arbeit und Bildungsträgern dar?**

**11. Gibt es aus Ihrer Sicht Schwierigkeiten bei der Organisation öffentlich geförderter Weiterbildungsangebote?**

Wenn ja, welche Probleme treten konkret auf?  
(z.B. bzgl. finanzieller Eigenbeteiligung, Freistellung, betriebsinterne Organisation)

**12. Fragen und Einschätzungen zum ESF Antrags- und Verwaltungsverfahren:**

Wie aufwändig schätzen Sie das Verfahren ein?

Wie bekannt sind Fördermöglichkeiten im Bereich der berufsbegleitenden Weiterbildung?

Welche konkreten Erfahrungen liegen Ihnen vor? (Organisation, Planung, Durchführung)

Ist die Beratung zu ESF-Fördermöglichkeiten für berufsbegleitende Qualifizierung ausreichend?  
Wo liegen Schwächen? Was sollte verbessert werden?

*Fragen zur Überleitung von trägerorientierter zu bedarfsorientierter Förderung:*

|                                                                                                                                            |                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|
| <b>13. Welche speziellen Bildungsdienstleister für die untersuchungsrelevanten Branchen gibt es? Welche Themenfelder werden abgedeckt?</b> |                         |
| spezielle Bildungsdienstleister                                                                                                            | abgedeckte Themenfelder |
|                                                                                                                                            |                         |
| <b>14. Welche anderen Bildungsdienstleister mit anderer (thematischer/zielgruppenbezogener) Ausrichtung bestehen in der Region?</b>        |                         |
|                                                                                                                                            |                         |

**15. Sind die Bildungsdienstleister in Weiterbildungsverbünde integriert? Inwieweit sind Sie in welche Fachkräftenetzwerke eingebunden?**

**16. Welche Rolle könnten Fachkräftenetzwerke und Weiterbildungsverbünde zukünftig spielen, hinsichtlich bedarfsgerechter und zielgruppenorientierter Angebote? Welche Voraussetzungen müssten geschaffen werden?**

**17. Wie stimmen sich die Bildungsdienstleister bei der Konzeption und Planung von Weiterbildungsangeboten ab?**

untereinander:

mit den Unternehmen:

mit der Verwaltung/öffentlichen Hand:

**18. Verfügen die Bildungsdienstleister über ausreichende und spezielle Kompetenzen zur Organisation und Durchführung arbeitsplatzbezogener Qualifizierung?**

Werden spezielle didaktische Konzepte eingesetzt? Welche didaktischen Konzepte sind sinnvoll?

**19. Welche Möglichkeiten haben Weiterbildungsdienstleister, auf kurzfristige Weiterbildungsbedarfe der Unternehmen mit geförderten Weiterbildungen zu reagieren? Was könnte diesbzgl. verbessert werden?**

- 20. Wie könnten die Kompetenzen von Weiterbildungsdienstleistern, die bisher v.a. Fachqualifizierungen im Bereich der Landwirtschaft anbieten, mit denen der „klassischen“ ESF Weiterbildungsträger zusammengeführt werden?**

*Fragen zur Bildungsbeteiligung*

- 21. Wie schätzen Sie die Aufgeschlossenheit von Unternehmen und Beschäftigten gegenüber einer konsequenten Weiterbildungsplanung ein?**

Was sind aus Ihrer Sicht fördernde und hemmende Faktoren?

**22. Machen Sie bitte Vorschläge, wie man die Weiterbildungsbereitschaft und –tätigkeit von Unternehmen und Beschäftigten erhöhen kann!**

Welche Voraussetzungen/Rahmenbedingungen müssten geschaffen werden?

**23. Bitte geben Sie Empfehlungen, wie zukünftig der Weiterbildungsbedarf flexibel und bedarfsbezogen in entsprechende Projekte „übersetzt“ werden kann.**

- 24. Welche privaten Kofinanzierungsmöglichkeiten bestehen zukünftig für die berufsbegleitende Qualifizierung von Beschäftigten in den untersuchungsrelevanten Branchen?**

Wie könnten diese aktiviert werden?

- 25. Kennen Sie gute Beispiele im Bereich der berufsbegleitenden Weiterbildung/Qualifizierung, die hinsichtlich organisatorischer und inhaltlicher Ausrichtung auf den ländlichen Raum Sachsens übertragbar sind? (national/international)**

*Vielen Dank für das Gespräch!*

**Frage: Was assoziieren Sie spontan mit dem Begriff Weiterbildung?**

**Zuordnung der Antworten unter Oberbegriffe**

Lebenslanges Lernen, Persönlichkeit:

- Lebenslanges Lernen
- permanenter Prozess
- Persönlichkeitsentwicklung
- Möglichkeit, fern der Alltagshektik, sich intensiv mit einer Thematik zu befassen
- sich Neuem öffnen
- beruflicher und persönlicher Blick in die Zukunft
- Wissenszuwachs und Erfahrungsaustausch
- fit sein für neue Aufgaben
- persönlicher Blick in die Zukunft
- persönliche Notwendigkeit (Rechtfertigung für Position als Führungskraft)
- persönliche Ebene
- persönlichkeitsorientierte Weiterbildung
- sich neuen Herausforderungen stellen
- Begegnung von Veränderungsprozessen in Beruf, Alltag, Gesellschaft
- Quereinstieg
- Aufstiegsfortbildung
- über neueste Entwicklungen informiert sein
- Selbststudium

Ökonomie:

- Personalentwicklung
- Fortschritt
- neue Technik
- dranbleiben am Markt
- Verbesserung der Leistungsfähigkeit
- am Bedarf ausrichten
- für Erfordernisse des Marktes fit machen
- Verbesserung der Arbeitserledigung
- ökonomischer Druck, keine Selbstbefriedigung
- Wettbewerbsfähigkeit erhalten und steigern
- Schritt halten mit dem technischen Fortschritt
- Innovation
- Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital eines Unternehmens
- rechtzeitiges Erkennen neuer Trends, um am Markt erfolgreich sein zu können

Vertiefung, Anknüpfung:

- Anknüpfung an Erstausbildung
- Qualifizierung auf den Grundberuf
- Anschluss an Berufsausbildung
- Aufbau auf bekannte Abschlüsse (Vertiefung)
- aufbauend auf den Grundkenntnissen
- ergänzende Informationen und Fähigkeiten für ein spezielles Fachgebiet
- Qualifizierung für die berufliche Tätigkeit für einen speziellen Zweck
- Bezug Theorie – Praxis:
- Verbindung von Theorie zur Praxis
- neue Erkenntnisse müssen ständig an die Praktiker herangetragen werden
- Verbindung mit beruflicher Praxis von entscheidender Bedeutung
- Fähigkeiten für den Beruf hinzulernen

Stellenwert:

- wird in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen (diese Bedeutung wird in ihrer Dimension von den Landwirten noch nicht voll wahrgenommen),
- Antragstellung für Weiterbildungsmaßnahmen wird immer komplizierter und bürokratischer

**Frage: Begründen Sie bitte Ihre Einschätzung zur Wichtigkeit von Weiterbildung für Ihre Branche.**

**Zuordnung der Antworten unter Oberbegriffe**

***Branche Landwirtschaft, Gartenbau (1), Forst (2), Fischerei (3)***

Ökonomie/Globalisierung

- man kann nur auf Dauer erfolgreich wirtschaften, wenn man fachlich am Ball bleibt
- ökonomischer Druck gerade bei Landwirtschaftsbetrieben, die sich dem internationalen Wettbewerb stellen können (also insbesondere konsolidierte Großbetriebe in Ostdeutschland)
- EU-Agrarpolitik ist sehr komplex, das muss beherrscht werden, auch um die maximale Förderung herauszuholen
- in der Forstwirtschaft ist die Abhängigkeit von den Fördermitteln zwar nicht so existenziell, haben aber doch Einfluss, weshalb man sich da permanent auf dem Laufenden halten muss (gilt insbesondere für Privatwaldbesitzer) **(2)**
- Forstwirtschaft in ökonomisch angespannter Lage **(2)**

Gesellschaftlicher Wandel, Tendenzen

- vielfältige Ansprüche, zunehmend auch von Seiten der Verbraucher
- gesellschaftlicher Wandel
- Qualitätssicherung und Erzeuger-Verbraucher-Dialog gewinnen an Bedeutung
- man muss sich immer höheren Anforderungen stellen
- neue Produkte kennen lernen und anbieten (Marketing und Verbraucherkontakt) **(1)**
- Fischwirtschaft mit engen Verbindungen zu Natur und Umweltschutz (diesen Anforderungen muss man gerecht werden) **(3)**
- energetische Aspekte gewinnen an Bedeutung **(2)**

Betriebsführung/Management

- der Generationswechsel in der Führungsebene wird genau in die Zeit fallen, wo wenig Schulabgänger zur Verfügung stehen
- das Führen eines Betriebes ist eine anspruchsvolle Managementaufgabe, die vernetztes Denken und Handeln erfordert
- fachliche Kompetenz ist insbesondere in der Führungsebene unabdingbar
- Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital eines Unternehmens **(3)**
- nur mit qualitativ hochwertiger Arbeit kann man langfristig Geld verdienen (spezielle Auftraggeber, Kundenbindung) **(1)**

fachlicher/technischer Fortschritt

- biologisch-technischer Fortschritt
- Veränderungen und Anforderungen bei den Arbeitsplätzen in der Landwirtschaft treten immer schneller ein und sind immer höher
- es kommen ständig neue Pflanzenschutzmittel auf den Markt (Marktüberblick, Hersteller) **(1)**
- neue, schnell voranschreitende Techniken (alles computergesteuert) **(1)**

hoher Spezialisierungsgrad

- notwendig durch hohen Spezialisierungsgrad der Branche
- bei Großbetrieben starke Notwendigkeit zur Weiterbildung, aufgrund ihres hohen Spezialisierungs- und Professionalisierungsgrades
- Fisch ist hochwertiges Lebensmittel und stellt höchste Ansprüche bzgl. Produktion und Vermarktung **(3)**

Soziale Kompetenzen

- soziale Kompetenz ist insbesondere in der Führungsebene unabdingbar
- Mitarbeiter sind das wichtigste Kapital eines Unternehmens **(3)**

„Motor“ für ländlichen Raum/volkswirtschaftliches Potenzial

- Rolle der Landwirtschaft für den ländlichen Raum (ökonomisch, sozial) muss mehr wahrgenommen werden, Landwirtschaft als "Antriebsfaktor" für den ländlichen Raum
- insbesondere im Privatwald liegt ein ungenutztes volkswirtschaftliches Potenzial (nicht nur aus energetischer Sicht) welches es zu aktivieren gilt **(2)**

***Branche Umweltschutz/Umwelttechnologie***

fachlicher/technischer Fortschritt

- aufgrund fortschreitender Technik
- Schritt halten mit dem technischen Fortschritt
- starker, täglich fortschreitender technischer Fortschritt
- biologisch-technischer Fortschritt
- schneller technologischer Fortschritt
- Technologieentwicklung

Ökonomie/Globalisierung

- Globalisierung erfordert interkulturellen Kompetenzen (z.B. Sprachen)
- Wettbewerbsfähigkeit erhalten
- der Umweltbereich ist gegenwärtig der Bereich mit den größten gesellschaftlichen Umwälzungen (Globalisierung, Technologieentwicklung, Innovation, zur Neige gehende Rohstoffe)
- immer mehr die Erkenntnis, dass Umwelt ein Wirtschaftsfaktor ist
- demographische Entwicklung und interkulturelle Herausforderungen erfordern Austausch und bieten Potenziale

Betriebsführung/Management

- wird oft unterschätzt, oftmals nur als wichtig erachtet, wenn rechtlicher Zwang/Druck besteht
- zielgruppenorientierte Aufbereitung ist wichtig, die kann von den Unternehmen oft nicht selbst erarbeitet werden
- Weitsicht ist nötig

Soziale Kompetenzen

- interne Kommunikation im Unternehmen funktioniert nicht immer, so dass eine externe Beratung nötig ist
- informelle Weiterbildung wird oft unterschätzt
- soziale Kompetenz ist insbesondere in der Führungsebene unabdingbar
- soziale Kompetenzen sind oftmals nicht vorhanden

Gesellschaftlicher Wandel, Tendenzen

- der Umweltbereich ist gegenwärtig der Bereich mit den größten gesellschaftlichen Umwälzungen (Globalisierung, Technologieentwicklung, Innovation, zur Neige gehende Rohstoffe)
- immer mehr die Erkenntnis, dass Umwelt ein Wirtschaftsfaktor ist
- demographische Entwicklung und interkulturelle Herausforderungen erfordern Austausch und bieten Potenziale

Rechtsvorschriften

- Rechtsvorschriften immer schnelllebig
- wird oft unterschätzt, oftmals nur als wichtig erachtet, wenn rechtlicher Zwang/Druck besteht
- wechselnde Rechtsvorschriften

***Branche übergreifend/ländlicher Raum***

fachlicher/technischer Fortschritt

- erforderlich durch die aktuelle fachliche Entwicklung,
- ohne Weiterbildung kein Fortschritt
- Berufsbilder ändern sich ständig
- Mithalten am Arbeitsmarkt

Ökonomie/Globalisierung

- Wirtschaftlichkeit
- Innovationen

Betriebsführung/Management

- frühzeitiges Erkennen (informiert werden) von Veränderungen
- Perspektiven erkennen und Entwicklungsprozesse einschätzen können

Soziale Kompetenzen

- private Dimension (Persönlichkeitsentwicklung)

Motor“ für ländlichen Raum

- Engagement hängt vom Bildungsstand ab: im Bereich der Regionalentwicklung: bottom-up-Ansatz ist nur ein Potenzial für die ländliche Entwicklung, wenn die Menschen dafür aufnahmebereit sind - diese Bereitschaft hängt auch vom Bildungsstand ab Rolle der

**Frage: Für welche Themenbereiche sehen Sie (gegenwärtig) Qualifizierungsbedarf für die Beschäftigten ihrer Branche (Top-Themen)? Was wird zukünftig immer wichtiger?**

**Zuordnung der Antworten unter Oberbegriffe**

***Branche Landwirtschaft, Gartenbau (1), Forst (2), Fischerei (3)***

Fachliche/technologische Inhalte

- betriebswirtschaftliche Themen, alles, was sich am Ende in Mark und Pfennig bemerkbar macht (Benchmarking, Ertragssteigerung, Tiergesundheit)
- fachliche Fortbildung
- Schulung als Fachmann
- fachtechnische Kompetenzen (Perfektionierungszwang)
- fachlich-produktionstechnische Inhalte (z.B. CC, Düngeverordnung, Grundwasserschutz, Futtermittelhygiene)
- landwirtschaftlicher Pflanzenschutz (aufgrund neuer Sortenvielfalt)
- Fragen der Bodenerosion (aufgrund zunehmender Sensibilität diesem Thema gegenüber)
- forstpraktische Arbeiten: Motorsägenlehrgänge für Privatwaldbesitzer (zunehmende Bedeutung von Holz als Energieträger) (2)
- Maschineneinsatz (Forstmaschinenlehrgänge), Arbeitsschutz (2)
- Forstfachlicher Bereich: Bodenschonendes Arbeiten, Pflegerichtlinien (2)
- für Privatwaldbesitzer forstliche Grundqualifikationen (2)
- Forsttechnik (2)
- Fischgesundheit, Tierseuchen (3)
- neueste Fachliteratur (3)
- Technikausstattung (3)
- fachliche Inhalte (1)
- zukünftig immer wichtiger/wünschenswert:*
  - *fachtechnische Kompetenzen (Perfektionierungszwang)*
  - *LKW-Führerschein (1)*

Betriebswirtschaft/Management

- Managementbereich (Betriebsführung, Personalmanagement, Nachwuchs)
- Schulung als Unternehmer
- konzeptionelles Denken und Planen (Betriebsmanagement)
- neue Produkte und Sortimentsentwicklung (1)
- neue Produkte, neues Sortiment (3)
- Profilierung des Unternehmens (z.B. Abgrenzung zu Bau- und Pflanzmärkten) (1)
- Terminisierung (1)
- ökonomischer Bereich (3)
- Marketing und Management (3)
- Betriebswirtschaft, Marketing (2)
- betriebswirtschaftliche Qualifizierung (1)
- zukünftig immer wichtiger/wünschenswert:*
  - *Gesamtmanagement von Betrieben (Stichwort Vollkostenrechnung)*
  - *in die Zukunft schauen, damit man sich rechtzeitig auf bestimmte Entwicklungen einstellen kann*
  - *Nutzen der Potenziale im Bereich Privatwald (mehr Holzverkauf) (2)*
  - *Arbeitsorganisation, Geschäftsführertätigkeiten (hinsichtlich anzustrebenden forstlicher betriebsgemeinschaften) (2)*

soziale Kompetenzen/Führungskompetenzen

- Führungskompetenzen, Mitarbeiterführung,
- Schulung als Ausbilder
- Führungsverhalten, Mitarbeiterführung
- soziale Kompetenzen: miteinander kommunizieren, Mitarbeiterführung, Stressbewältigung, Persönlichkeitstraining, Ausbildereignung
- Führungsverhalten, insbesondere Kommunikation (2)
- Führungsverhalten, insbesondere Betriebsnachfolge (1)
- zukünftig immer wichtiger/wünschenswert:*
  - *Hofnachfolge, neue Führungskräfte*
  - *soziale Themen (Hofnachfolge, Umgang/Motivation Lehrlinge*
  - *Nachfolge im Führungsbereich*

Anlage 5: Oberbegriffen zugeordnete Antwortvarianten aus den Expertengesprächen

- *Führungsverhalten, Mitarbeiterführung*
- *Personalführung, soziale Kompetenzen (1)*
- *Betriebsnachfolge (1)*
- *ganz wichtig: Führungskompetenzen (2)*
- *Betriebsnachfolge (3)*
- *Motivation/Einsatzbereitschaft (insbesondere Lehrlinge) (3)*

nachwachsende Rohstoffe/Energie

- Nutzung alternativer Energien zur Kostenersparnis (insbesondere für Gartenbau)
- Energie
- Energie, Nutzung regenerativer Energien (1)
- *zukünftig immer wichtiger/wünschenswert:*
  - *Energie*
  - *Bioenergie (s. Modulare Bildungsinitiative Bioenergie, Fachagrarwirt Bioenergie)*

EU-Förderung/Agrarpolitik

- aktuelle agrarpolitische Lage welche die zukünftige Betriebsentwicklung beeinflusst, also auch förder-technische Aspekte (Weiterbildung in der Funktion als Vorwarnsystem)
- neues Direktzahlungssystem (u.a. cross compliance)
- Fördersystematik
- cross Compliance, Handel Zahlungsansprüche, neue Förderrichtlinien, GaP
- *zukünftig immer wichtiger/wünschenswert:*
  - *ELER, UL*

Neue Medien/PC-Anwendungen

- IT/neue Medien speziell auf Landwirtschaft bezogen
- auf Landwirtschaft bezogenes Büromanagement
- Umgang mit und Einsatz von neuen Medien
- PC-Anwendungen (auch Standartwissen wie z.B. Excel - Generationsproblem)
- *zukünftig immer wichtiger/wünschenswert:*
  - *Umgang mit und Einsatz von neuen Medien*
  - *EDV-Einsatz und Handhabung (2)*
  - *Sensibilisierung zum Umgang mit Neuen Medien (2)*

Recht/Steuern

- Steuer
- Rechtsfragen, Steuer, Controlling
- Steuern (3)

Umwelt-/Naturschutz

- Pflanzenschutzmittel und Umweltwirkungen (1)
- neues Schutzgebietssystem (3)
- Erholungsaspekte (2)
- Landschaftspflege (3)

Nachhaltige ländliche Entwicklung

- *zukünftig immer wichtiger/wünschenswert:*
  - *gesellschaftliche Trends aufgreifen, bzw. entgegenwirken: Holz als heimischen und umweltscho-nenden Rohstoff ins Blickfeld rücken (2)*
  - *Umweltbildung (Waldpädagogik) (2)*

Öffentlichkeitsarbeit

- Öffentlichkeitsarbeit (wg. Ansprüche Verbraucher, geforderte Transparenz, Image Landwirtschaft in der Gesellschaft)
- Erzeuger-Verbraucher-Dialog (Erwartungshaltung der Bevölkerung immer höher, "tu Gutes und rede dar-über") - für junge Landwirte ist das eine Selbstverständlichkeit, die Generation über 50 J. empfindet die Öffentlichkeitsarbeit oftmals als "Störgröße"
- Direktvermarktung, Verkaufsschulung, Warenpräsentation (3)
- *zukünftig immer wichtiger/wünschenswert:*
  - *Erzeuger-Verbraucher-Dialog*
  - *Kundendialog (1)*
  - *Verarbeitung und Vermarktung (neue Produkte, Öffentlichkeitsarbeit, Kundengespräche, gute Kü-che) (3)*
  - *Bewusstseinsbildung der Verbraucher für Hintergründe Zertifizierung (2)*

## **Branche Umweltschutz/Umwelttechnologie**

### Fachliche/technologische Inhalte

- Umweltschutz- und technologische Aspekte sind in alle Bereiche integriert und gewinnen insgesamt an Bedeutung
- neueste Technologien
- Sprachen
- fachliche Fortbildung
- Fachthemen der existenziellen Grundlagen: Klimaschutz/Energie, Biodiversität, Hochwasserschutz, technischer Umweltschutz, Naturschutz (insbesondere mit Blick auf das Konfliktpotenzial)

#### *zukünftig immer wichtiger/wünschenswert:*

- *Fachthemen der existenziellen Grundlagen: Klimaschutz/Energie, Biodiversität, Hochwasserschutz, technischer Umweltschutz, Naturschutz (insbesondere mit Blick auf das Konfliktpotenzial)*

### Betriebswirtschaft/Management

- Qualitätsmanagement
- Managementbereich (Betriebsführung, Personalmanagement, Nachwuchs)

#### *zukünftig immer wichtiger/wünschenswert:*

- *Gesamtmanagement von Betrieben (Stichwort Vollkostenrechnung)*
- *in die Zukunft schauen, damit man sich rechtzeitig auf bestimmte Entwicklungen einstellen kann*

### soziale Kompetenzen/Führungskompetenzen

- Pädagogik (um Fachwissen an den Mann zu bringen)
- Führungsprozesse

#### *zukünftig immer wichtiger/wünschenswert:*

- *Sozialkompetenzen, Persönlichkeitstraining, Stressbewältigung, Kommunikation*
- *Führungskompetenzen, Mitarbeiterführung*
- *Führungsprozesse*
- *Nachfolge im Führungsbereich*
- *soziale Kompetenzen und ethische Standards*

### nachwachsende Rohstoffe/Energie

- Energieeffizienz

#### *zukünftig immer wichtiger/wünschenswert:*

- *Energie*

### EU-Förderung/Agrarpolitik

- Fördersystematik

#### *zukünftig immer wichtiger/wünschenswert:*

- *Umgang mit den unterschiedliche Rechtsvorschriften auf EU-Ebene*
- *ELER, UL*

### Recht/Steuern

- neue Gesetzlichkeiten
- Steuer

#### *zukünftig immer wichtiger/wünschenswert:*

- *Umgang mit den unterschiedlichen Rechtsvorschriften auf EU-Ebene*

### Umwelt-/Naturschutz

- Emissionsschutz, schonender Umgang mit den Ressourcen (Wasser, Boden, Luft)

#### *zukünftig immer wichtiger/wünschenswert:*

- *Lärmschutz*

Nachhaltige ländliche Entwicklung

- Bürgerbeteiligung,
  - ganzheitliches Denken
- zukünftig immer wichtiger/wünschenswert:*
- *Bürgerbeteiligung,*
  - *ganzheitliches Denken*

***Branche übergreifend/ländlicher Raum***

Fachliche/technologische Inhalte

- Erkenntnisse der angewandten Forschung
- Bezug Wissenschaft/Forschung zum Ländlichen Raum

Betriebswirtschaft/Management

- für alles was zur Existenzsicherung der Betriebe beiträgt:
- betriebswirtschaftliche Aspekte

soziale Kompetenzen/Führungskompetenzen

- ganzheitlicher Ansatz: auch soziale Kompetenzen und sozioökonomische Aspekte

nachwachsende Rohstoffe/Energie

- nachwachsende Rohstoffe (v.a. Energie)
- zukünftig immer wichtiger/wünschenswert:*
- *Energie, nachwachsende Rohstoffe*

EU-Förderung/Agrarpolitik

- Förderung
- cross compliance

Recht/Steuern

- Gesetze, Fachrecht

Nachhaltige ländliche Entwicklung

- Rolle/Stellung der Landwirtschaft allgemein
  - sustainable rural development
  - ländliche Neuordnung
  - Ländliche (Dorf-)Entwicklung unter dem Einfluss der demographischen Verhältnisse/Entwicklungen
  - Förderung der Zivilgesellschaft
  - Lobby für den Ländlichen Raum
- zukünftig immer wichtiger/wünschenswert:*
- *wie die zukünftige Rolle der Landwirtschaft aussehen sollte (Vision, Orientierung) in Zeiten globalisierter Märkte (wie Existenzsicherung erreichen?)*
  - *Bildungsberatung*
  - *verstärkter Einbezug der Landwirte in den Prozess der Regionalentwicklung*
  - *Eigeninitiative der Bevölkerung im ländlichen Raum*
  - *Aufbau einer Zivilgesellschaft, Bürgerengagement, Animation, Stärkung regionaler Identität*
  - *demographischer Wandel in all seinen Auswirkungen auf die Gesellschaft und speziell auf das Leben im ländlichen Raum (Einzelthemen z.B. Energie, Rückbau, Wohnformen)*

**Frage: Werden die genannten Themen in ausreichender Qualität und Quantität von Weiterbildungsträgern angeboten? Wenn nein, was läuft nicht optimal? Defizite**

**Zuordnung der Antworten unter Oberbegriffe**

fortschreitende fachspezifische Inkompetenz in Entscheidungsebene

- Personalabbau bedingt eine Ausdünnung von fachlichem Know-how und /Kompetenzen
- Rückzug auf rein hoheitliche Aufgaben, die mit reinem Verwaltungswissen abgehandelt werden
- fachspezifische Kenntnisse werden immer weniger (Bedeutungsüberschuss Juristen, Verwaltungsfachleute)
- Auswirkungen der Funktionalreform zu beachten
- diese Frage ist in der momentanen Situation (Funktionalreform) nicht in der zur Verfügung stehenden Zeit zu beantworten, zu viel im Umbruch, zu viel fachliche Inkompetenz im Entscheidungsprozess

vernachlässigte Themen

- über ESF kaum Angebote im landwirtschaftlichen Bereich und wenn, dann nicht für Fachkräfte
- der ländliche Raum wird nicht ausreichend auch in seinen sozialkulturellen Dimensionen gesehen, diese Themen spielen aber auch für die wirtschaftliche Entwicklung eine bedeutende Rolle (sind aber nicht lukrativ für rein ökonomisch orientierte Bildungsträger)
- der Bereich nachwachsende Rohstoffe steckt noch in den Kinderschuhen
- neue/kreative Wege bzgl. Methodik/Didaktik wären wünschenswert
- Persönlichkeitsweiterbildung wird nicht ausreichend thematisiert
- Erwerb LKW-Führerschein als gefördertes Modul nach der Ausbildung wird nicht gefördert

kaum „Top-Know how“

- Spezialisierung und Vermittlung von echtem Expertenwissen kann aber nicht geleistet werden, Weiterbildungsträger bieten keinen Schutz des Know-hows und kommen deshalb an die wirklich wichtigen Informationen gar nicht heran,
- ebenso wenig möglich ist die individuelle Spezialisierung am Arbeitsplatz
- eine wirklich bedarfsgerechte Weiterbildung kann nur von den Unternehmen selbst organisiert werden ("Importieren" von Experten, die arbeitsplatz- und unternehmensbezogen weiterbilden)

notgedrungene Orientierung an politischen Vorgaben

- abhängig von/orientiert an Weichenstellungen der Agrarpolitik, was nicht immer den tatsächlichen Bedürfnissen entspricht
- nicht immer nur bedarfsorientiert, da ein gewisser Bildungsauftrag erfüllt werden muss
- Kreis der Experte/Referenten etwas eingeschränkt, da politische Linie stimmen muss
- Zwang zur Extensivierung führt dazu, dass keine berufliche Herausforderung mehr besteht und damit wenig Bedarf an Weiterbildung gegeben ist

diffuse Bildungslandschaft

- die Bildungsindustrie für die Grundweiterbildung ist zu groß
- generelles Problem (der Officialberatung) ist, dass die ganze Vielfalt bedient werden muss, also unterschiedlichste Betriebsstrukturen - das ist ein Spagat, der kaum geleistet werden kann und man kann eben nicht alle Betriebe in einen Topf werfen
- von den Verbänden wird ein bunter Strauß von Veranstaltungen gebunden

Vernachlässigung bestimmter Zielgruppen

- bei Selbstfinanzierung: schwere Erreichbarkeit derjenigen, die Weiterbildung besonders nötig haben (in den Veranstaltungen sitzen überwiegend die bereits aufgeschlossenen und informierten)
- für bestimmte Zielgruppen zu wenig bedarfsgerechte Angebote (z.B. Mittlerer Dienst, Arbeiter)
- für große Zahl der Privatwaldbesitzer gibt es keine bedarfsgerechten Angebote für ihre grundqualifikation

„Missbrauch“ Beratung

- Kostenlose Veranstaltungen (Imageproblem: was nichts kostet, kann auch nicht viel wert sein)
- für kleine Betriebe bedeutet Officialberatung oftmals nur, dass das Amt Ihnen Arbeit abnimmt, also bei Aufgaben unterstützt, die ein professionell wirtschaftender Betrieb eigentlich allein können müsste

„Befindlichkeiten“/kontraproduktive Konkurrenz

- oftmals geht es aber gar nicht so sehr um fachliche Inhalte, sondern nur darum sich gegenseitig den Rang abzulaufen (insbesondere bei Infoveranstaltungen - wer bietet die "prominenteren" Redner/Politiker etc.), oft nur an Äußerlichkeiten aufgehängt, die gemeinsame Abstimmung der Angebote scheitert oftmals schon an persönlichen "Befindlichkeiten" und sinnlosem Konkurrenzdenken
- ungerechtfertigte „Angst“ der staatlichen Stellen vor Interessen/Aktivitäten berufsständischer Verbände

zu wenig Evaluierung

- für alle Weiterbildungsträger gilt: mehr Kontrolle, was die Angebote den Teilnehmern wirklich bringen

Verlust sächsischer universitärer Kompetenzen

- insgesamt bedauerlich, dass die universitäre Ausbildung in Sachsen abgeschafft wurde (kaum noch eigene Kompetenz, die Dozenten, die mit den regionalen Spezifika vertraut sind, "gehen langsam aus")
- Forschungskapazitäten werden runtergefahren, Verlust von Know-how

fehlender Wissenstransfer

- äußerst bedauerlich und mittelfristig gefährlich ist der fehlende Wissens- und Erfahrungstransfer von älteren auf jüngere Arbeitnehmer

keine flächendeckenden Angebote

- weiße Flecken bzgl. Weiterbildungseinrichtungen im ländlichen Raum

Interessenskonflikt Berater-Kontrolleur

- Interessenskonflikte: manchmal ist der Berater auch der Kontrolleur (Officialberatung)

zu wenig Nachfrage

- manche Themenbereiche, die nach fachlicher Einschätzung sehr relevant sind, werden kaum nachgefragt (z.B. Betriebsmanagement, Betriebsnachfolge)

**Frage: Werden die genannten Themen in ausreichender Qualität und Quantität von Weiterbildungsträgern angeboten?  
Wenn ja, was bewegt Sie zu dieser Einschätzung?**

**Zuordnung der Antworten unter Oberbegriffe**

Verknüpfung von Beratung, landwirtschaftlicher Praxis und sozioökonomischer Beratung

- Fachschulstruktur leistet gute Arbeit, auch wegen der Kopplung der landwirtschaftlichen Beratung mit dem Versuchswesen
- insgesamt werden die praxisorientierten Weiterbildungseinrichtungen überleben
- großer Vorteil ... ist die moderne Ausstattung (Lehrgarten, Technikhalle, Melkkabinett), die es ermöglicht, den Praxisbezug direkt vor Ort herzustellen

Vertrauensverhältnis und emotionaler Zugang zur Klientel

- großes Plus sind die persönlichen Kontakte zu den Landwirten, die man in der Regel nur so erreicht
- in der Officialberatung positiv ist der gute Kontakt und die aufgebaute Vertrauensbasis zwischen Ämtern und Landwirten

Qualitätsstandards/guter Ruf

- traditionsreiche und renommierte Einrichtung
- für den Bereich der Weiterbildung eine relative Alleinstellung ein

Fachkompetenz der Mitarbeiter

- die fachspezifischen Kompetenzen der Mitarbeiter
- verfügt über eigene hohe fachliche Kompetenz

kein kommerzieller Zwang

- positiv zudem die Kostenfreiheit (wenn kostenpflichtig wird sich die thematische Bandbreite stark reduzieren und man erreicht nur noch die Betriebe, die es sich leisten können)

Neutralität

- Vorteil auch, dass Neutralität besteht, man ist also niemandem verpflichtet

**Frage: Sind die Bildungsdienstleister in Weiterbildungsverbünde integriert?**

**Zuordnung der Antworten unter Oberbegriffe**

Ja:

- im Kooperationsverbund staatlicher Bildungsstätten
- im Aufbau: Netzwerk Ernährungserziehung mit Zielgruppe Schulen, Lehrer (Oberlausitz, Erzgebirge, Nordböhmen); Netzwerk Umweltbildung (Lanu als Partner)
- es gibt diverse Förderprogramme des SMWA (z.B. Fachkräftenetzwerk, Kooperationsnetzwerk berufliche Weiterbildung??)
- Internet-Bildungsportal Sachsen; Verbund Bildungsträger im ländlichen Raum
- insgesamt vielfältige Kooperationen/Kontakte, die nicht im einzelnen benannt werden können; z.B. Grundwasserforschungszentrum Dresden
- Bildungsnetzwerk für den ländlichen Raum
- Firmenverbund mit anderen Unternehmen (individuell und informell)
- Kooperationsvereinbarung mit der bayerischen Landesanstalt für Fischerei (Starnberg) zur Meisterausbildung (für bestimmte Ausbildungsinhalte Zusammenschluss aufgrund der geringen Teilnehmerzahlen, außerdem "über den Tellerrand schauen, Dozenten austauschen); Austausch und Zusammenarbeit mit dem Biosphärenreservat; Partner im Projekt "Lausitzer Fischwochen"
- Netzwerk Umweltbildung Sachsen (mit Qualitätsmanagement); modulares Bildungskonzept für den ländlichen Raum/Zusammenschluss von Bildungsträgern im ländlichen Raum (leider ist das Netzwerk auseinander gefallen, weil ESF-Kriterien geändert wurden); Netzwerk der sächsischen Agenda-Kommunen; Landesarbeitsgemeinschaft für Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung; Banu( ?)
- Arbeitskreis der Lehr- und Versuchsanstalten/Fachschulen der BRD; länderübergreifende enge Kooperation mit Lehr- und Versuchsanstalt Erfurt (wünschenswert für die Zukunft auch Kooperation mit Quedlinburg)
- Netzwerk Umweltbildung Lanu
- AGDW (Dachverband)
- Vereinigung der sächsischen Wirtschaft

nein:

- in keine
- nur informelle Kontakte
- nein, es handelt sich überwiegend um die normalen informellen Kontakte und teilweise gemeinsame Veröffentlichungen oder Weiterempfehlungen
- in keine, nur informelle Kontakte
- amtsübergreifende Veranstaltungen
- nein, nur informelle Kontakte
- nur in informelle Verbünde (z.B. Arbeitskreis der freie Bildungsträger im ländlichen Raum); themenbezogen vielfältige Kooperationspartner
- überwiegend informelle Kontakte/Kooperationen (mit Betrieben, Uni Leipzig etc.); Austausch mit Osteuropa (Praktikantenaustausch mit Fachschulen über Leonardo-Programm)
- überwiegend informelle Kontakte
- in keine
- relevante Verbünde sind nicht bekannt

weitere Anmerkungen:

- zahlreiche informelle Kontakte
- insgesamt kochen auf dem Bildungsmarkt zu viele ihr eigenes Süppchen und es gibt nur partielle Abstimmungen
- üblichen Kontakte informeller Art
- überwiegend informelle Beziehungen

**Frage: Welche Rolle können Weiterbildungsverbünde zukünftig spielen hinsichtlich bedarfsgerechter und zielgruppenorientierter Angebote?**

**Zuordnung der Antworten unter Oberbegriffe**

Skeptische Einschätzung: oberflächliche Zweckbündnisse in Konkurrenz

- Problem des "Futterneids": zu viele Angebote, zu wenig Fördermittel, zu wenig Nachfrage
- Netzwerke und Verbünde sind z.T. aus der "Not geboren", oftmals dienen sie auch als "Lockmittel" (vereinfachtes Förderverfahren im Rahmen eines Verbundes),
- insgesamt überwiegt der Konkurrenzgedanke (um Klienten, Know-How)
- über Verbünde kann nicht wirklich neues und spezielles Know-How vermittelt werden (Schutz von Know-How, gesundes Konkurrenzdenken)
- hängt von der Nachfrage ab, also von der Auftragslage der Unternehmen abhängig, nur wenn der Leistungsdruck hoch ist, schließt man sich mit anderen zusammen
- widerspricht eigentlich marktwirtschaftlicher Organisation (Konkurrenz)
- Mitgliedschaft in Verbünden ist oftmals nur "schmückendes Beiwerk", steht also mehr oder weniger nur auf dem Papier (Fördergelder sind z.T. an Mitgliedschaft geknüpft),
- trotz Verbundmitgliedschaft bleibt das Konkurrenzdenken bestehen, die Zusammenarbeit bleibt in den meisten Fällen oberflächlich
- dafür ist von Seiten der Verbund-/Netzwerkverantwortlichen eine enorm hohe Kompetenz nötig und vielfältige (auch persönliche) Beziehungen zu Fachexperten, die in der ganzen Breite fast nicht leistbar ist
- Verbünde sind oft nur auf die Außenwirkung bedacht, die sie erzielen, es sind Zweckbündnisse auf Zeit, Verbünde erhoffen sich politische und finanzielle Vorteile - es geht weniger um Inhalte
- Verbünde sind eigentlich nur noch eine zusätzlich dazwischen geschaltete Ebene; man muss nicht alles immer weiter institutionalisieren
- für private Bildungsträger wird es schwierig sein, seriöse Partner zu finden, da ihnen bisher das fachliche Know how fehlt, gegenüber der Klientel müssen Verbünde zudem nachweisen, dass sie über Know how aus der Praxis und nicht nur über angelesenes Wissen verfügen
- es müssen zudem die Emotionen der Klientel getroffen werden, sonst blizt man ab
- bringt wenig, Nutzen reduziert sich auf reine Beitragszahlung

positiver Einschätzung: Bündelung von Aufgaben und Kompetenzen:

- Verbünde sind ausbaufähig für Zwecke der Werbung und als Informationsplattform
- auch zukünftig von Bedeutung, insbesondere für gemeinsames Auftreten am Markt und gemeinsame Publikationen
- wichtig auch, damit nicht alle das Gleiche anbieten und sich Spezialrichtungen herausbilden und darstellen können
- für die Kunden könnte sich das in Verbünden zusammengefasste Angebot übersichtlicher darstellen und sie würden einen besseren Überblick bekommen
- für die Anbieter hätten Verbünde den Vorteil, nicht in der Masse unter zu gehen
- Vorteile sind: regionale Abstimmung, Kundengewinnung durch gemeinsamen Marktauftritt
- bessere Übersicht für Nutzer und Anbieter schaffen
- Verbünde/Netzwerke sind zum Einen für die Kunden von Vorteil, da sie eine Plattform/Institution darstellen, die Kompetenzen bündeln
- zum anderen wäre die Übernahme von technisch-organisatorischen Aufgaben durch einen Verbund/ein Netzwerk eine gute Entlastung für die Einzelunternehmen
- positiv können Verbünde aber dennoch wirken, nämlich um den Stellenwert der Bildung im ländlichen Raum zu betonen und zu dokumentieren (gemeinsames Auftreten, gemeinsames Handeln, darstellen, was man leistet)
- für Lobbyarbeit geeignet
- nur wenn konkreter Bedarf vorliegt, konkrete Aufgabenstellung nötig
- vorteilhaft, da besseres Erkennen von relevanten Themen durch fachlichen Austausch, zudem leichtere Gewinnung von Referenten und Austausch von Materialien
- breitere Thementaufstellung möglich

Weitere Anmerkungen:

- perspektivisch ist eine klare Aufgabenabstimmung nötig
- Qualitätsmanagement wäre eine wichtige Aufgabe
- von Seiten des AFL diesbzgl. und auch fachlich gerne mehr Aktivitäten, aber die Konkurrenz (der kostenlosen Officialberatung) zu anderen Bildungsträgern wirkt da hemmend
- entscheidend ist, dass renommierte Mitglieder und Partner mit dabei sind

**Frage: Wie stimmen sich die Bildungsdienstleister bei der Konzeption und Planung von Weiterbildungsangeboten ab?**

**Zuordnung der Antworten unter Oberbegriffe**

Informell/individuell

- gute, praxisorientierte Aufbereitung der Weiterbildungsinhalte
- wenn, dann informelle Abstimmung
- das kann so generell nicht gesagt werden, insgesamt aber ganz gut, einiges läuft zwar auch doppelt aber ein gewisser Wettbewerb ist nützlich
- angehalten, sich auf regionaler Ebene abzustimmen
- informelle Abstimmungen wie üblich
- das ist eine eher informelle Abstimmung, man bemüht sich natürlich nicht alles doppelt oder in Überschneidung anzubieten
- das wird intern im Rahmen des Firmenverbundes geregelt, d.h. Konzeption und Planung werden entsprechend der individuellen Kompetenzen (oder "Reihum" von den Beteiligten übernommen
- Informationen und Austausch mit Verbänden etc.
- überwiegend die üblichen informellen Abstimmungen
- allgemeiner Grundsatz: keine Konkurrenzveranstaltungen schaffen, obwohl manchmal auch Konkurrenzsituationen befruchtend sein können
- mit den Verbänden: Zusendung des Programms mit Bitte um Stellungnahme und Anregungen (kommt meist nicht viel, sehen es nicht als ihre Aufgabe an)
- in Einzelfällen individuelle Abstimmung mit Großbetrieben
- übliche informellen Abstimmungen
- gute Kontakte ermöglichen informelle Abstimmung

wenig/keine Abstimmung

- eher wenig, da es Konkurrenten sind (diese Situation wird sich noch verschärfen)
- Abstimmung ist nicht nötig
- bei Angeboten "von der Stange" erfolgt keine Abstimmung,
- überwiegend keine Abstimmung nötig, da eigenständige Angebote, für die es kaum Konkurrenz gibt
- relative Alleinstellung
- oftmals ist keine Abstimmung möglich oder nötig (zu hoher Aufwand, gesunde Konkurrenz)
- eigentlich kaum nötig, da Alleinstellung
- eigentlich arbeitet jeder für sich allein
- so viel wie eben nötig, nur auf die eigenen Angebote bezogen, hemmend wirkt Konkurrenzdenken zu staatlichen Anbietern
- nicht nötig

behördenintern

- behördeninterne Abstimmung
- behördeninterne Abstimmung
- übliche behördeninterne Abstimmung
- behördeninterne Abstimmung
- übliche behördeninterne Abstimmung
- übliche Behördeninterne Abstimmung
- behördeninterner Austausch

Verbünde/Netzwerke

- über Kooperationsnetzwerke
- Abstimmung teilweise auch möglich in Form von Kooperationsveranstaltungen (Teil 1 bei Bildungsträger A und Teil 2 bei Bildungsträger B)
- guter Ansatz ist das Netzwerk Umweltbildung der Lanu

**Frage: Wie schätzen Sie die Aufgeschlossenheit von Unternehmen und Beschäftigten gegenüber einer konsequenten Weiterbildungsplanung ein?**

**Zuordnung der Antworten unter Oberbegriffe**

Hoch:

- bei vergleichbaren Betrieben (*hoch professionell wirtschaftende Agrargenossenschaften*) hohe Aufgeschlossenheit (Betriebsgröße ist ein wichtiges Kriterium (kleiner Betriebe haben einfach zu wenig Zeit))
- allgemein hoch, wobei es natürlich individuell zu differenzieren gilt
- grundsätzlich hoch, da die Klientel (Privatwaldbesitzer) selbst erkannt hat, wie viel Wissen fehlt

gering:

- ganz allgemein: eher gering, Fachkräftemangel ist ein Indiz dafür
- Bildung als Investition wird oft nicht erkannt
- in der Realität eher nicht konsequent, sondern eng am aktuellen Bedarf orientiert
- eher aus der Notwendigkeit heraus
- insgesamt verfügt der Berufsstand aber über zu wenig Selbstkritik und deshalb sind noch viele Reserven bzgl. der Weiterbildung vorhanden
- individuell sehr unterschiedlich, aber insgesamt ausbaubedürftig
- Wenn die Teilnehmer da sind, hohe Motivation, aber im Gesamtzusammenhang gesehen, wird der Weiterbildung eine eher geringer Stellenwert beigemessen
- insgesamt ist die Klientel "etwas träge", da auch kein so hoher Druck wie in der Landwirtschaft besteht (weniger abhängig von Fördermitteln)
- etwas weniger aufgeschlossen sind Privatwaldbesitzer
- man lässt sich eher bedienen und wartet auf Informationen vom Amt

teils-teils

- teilweise Defizite
- teilweise Defizite
- überwiegend wird die Notwendigkeit erkannt, individuell kann das aber ganz unterschiedlich sein
- mittlere Ebene (die Entscheider) sind am meisten vertreten, die Ebene der Facharbeiter eher wenig
- bei Unternehmen, die wirtschaftlich erfolgreich sind, ist eine hohe Aufgeschlossenheit festzustellen (wird auch bereits praktiziert)
- hängt von den Führungskräften ab (Vorbildfunktion)
- Frage der Unrenemenskultur
- abhängig auch vom Wissen der Beschäftigten um Weiterbildungsmöglichkeiten (was ist überhaupt alles möglich und sinnvoll)
- die Veranstaltungen sind zwar im allgemeinen recht gut besucht, aber es ist nicht immer ein kontinuierlicher Prozess
- sehr differenziert
- es nehmen überwiegend die Betriebsleiter oder Familienmitglieder teil; Beschäftigte eher wenig, was auch damit zu tun hat, dass die Zahl der Beschäftigten in der Branche ganz gering ist (nur wenige Großbetriebe)
- hängt vom Angebot ab - es müssen Themen sein, die auf den Nägeln brennen
- ist themenbezogen, bei „Pflichtthemen“ (Verwaltungsvorschriften etc.) hoch
- man reagiert erst, wenn sich innovative Themenbereiche herumgesprochen haben (dann springt man auf den Zug auf)
- Bedarf wird erkannt, aber die Umsetzung erfolgt nur zögerlich

Weitere Anmerkungen:

- oftmals besteht überhaupt kein Fachkräftemangel, weshalb auch kein Weiterbildungsbedarf gegeben ist

**Frage: Was sind aus Ihrer Sicht fördernde und hemmende Faktoren hinsichtlich der Aufgeschlossenheit gegenüber einer konsequenten Weiterbildungsbereitschaft von Unternehmen und Beschäftigten?**

**Zuordnung der Antworten unter Oberbegriffe**

**Fördernde Faktoren**

Ökonomisch relevante Themen mit Praxisbezug, Transparenz

- bedarfsorientierte Angebote
- interessante Themen
- Sinn muss ersichtlich sein, qualitativ hochwertig
- erkennbarer Zusammenhang zum ökonomischen Ergebnis
- Pflichtnachweise
- ökonomischer Druck
- Veranstaltungen, die Neugierde wecken, aktuelle Themen, am konkreten Gegenstand, , transparente Beschreibung der Inhalte, so dass man genau weiß, was geboten wird)
- praxisorientierte und projektbezogene Angebote
- Umsetzbarkeit des Gelernten
- erkennbaren Nutzen/Mehrwert
- Angabe von Orientierungsgrößen

Unternehmenskultur

- Bildungsprofit (sicherer Arbeitsplatz, höhere Löhne)
- Freiwilligkeitsprinzip
- eigener Bildungsbeauftragter in größeren Unternehmen
- Zukuntorientiertheit von Betrieben
- Einstellung der Betriebsleiter
- Engagement der Führungsebene
- Qualifizierungsbereitschaft als Einstellungskriterium und Einfluss auf Gehaltsniveau
- Einbezug aller Ebenen im Betrieb
- Überprüfung, ob die Weiterbildung etwas gebracht hat (Möglichkeiten bieten für zeitnahe und direkten Austausch mit den Kollegen und der Führungsebene, Gefühl vermitteln, dass zugehört wird)
- Einstellung des Betriebsleiters
- Erfassung der Weiterbildungstätigkeit in Personalakte
- Weiterbildung als Belohnungssystem
- persönlichkeitsorientierte Aspekte bei dem Betriebsleiter

Ruf/Image

- seriöse, fachlich einschlägig bekannte und vertraute Partner (Zugpferde)
- exzellente Referenten- und Teilnehmerliste
- Einladung von Gleichgesinnten
- Renome, Image, Experten
- Qualität, guter Ruf

„atmosphärische“ Rahmenbedingungen

- viel Zeit für Diskussionen
- gutes Catering
- stimmige Rahmenbedingungen
- gute Atmosphäre/Klima in der Fachschule mit engagierten Beratern

Persönliche Einladung/Beziehungen

- persönliche und gezielte Ansprache und Einladung
- Empfehlungen, Beziehungen
- persönliche Einladung/Ansprache
- breite Informationen über Angebote

Betriebsgröße

- Großbetriebe mit geregelten Arbeitszeiten
- Großbetrieb

#### Lage/Standort

- gute Verkehrsanbindung
- in ganz Sachsen agierend, mit regionaler Anbindung ("fliegende Akademie")

#### Teilnahmegebühr

- geringe Teilnahmegebühr

#### **hemmende Faktoren**

##### Inhalte

- kein erkennbarer Zusammenhang zur Gewinnerzielung aufgrund politischer Rahmenbedingungen (z.B. Biodiesel: Diskussion um Besteuerung lässt Nachfrage nach Weiterbildung zu diesem Thema sinken)
- Veranstaltungen mit zu großer und zu heterogener Teilnehmerzahl
- agitatorische Inhalte
- sinnlose Einführungsvorträge (zumeist von Politikern)
- Pflichtveranstaltungen
- nicht vorhandenes Angebot

##### Unternehmenskultur

- gesellschaftspolitische Wertschätzung (kein Bildungsurlaub in Sachsen)
- gegenwärtigen Denk- und Verhaltensstrukturen (z.T. individuell, aber auch durch politische Weichenstellung gefördert)
- Verunsicherung über Perspektiven, deshalb lassen die Betriebe erst mal alles auf sich zukommen und reagieren dann kurzfristig
- mangelndes Bewusstsein dafür, welche Bedeutung Weiterbildung für die mittelfristige Existenzsicherung hat

##### Organisatorische Aspekte

- organisatorische Aspekte (z.B. Schichtdienst)
- organisatorische Aspekte (Ausfallzeiten)
- "Unabkömmlichkeit"
- hohe Arbeitsbelastung in der Landwirtschaft, also kaum freie Zeit
- Zeitfaktor, wenn nur im Nebenberuf ausgeübt wird

##### Individuelle/persönliche Aspekte

- "natürliche Trägheit" trotz Aufgeschlossenheit
- Mentalität (nicht von der Scholle weg, psychologische Mauern, Angst vor Neuem),
- Sprachbarriere (kaum Englischkenntnisse, hinderlich bei EU-Programmen Sokrates, Invent)
- Alter über 50

##### Finanzielles

- finanzielle Belastung
- finanzielle Belastung
- Kostenbelastung, wenn Arbeitskraft des Teilnehmers ausfällt

##### Lage/Standort

- wenig Angebote von Weiterbildung vor Ort
- aufgrund der enormen Spezialisierung sind die (...) Veranstaltungen vor Ort kaum noch organisierbar (Demonstrationsbetriebe liegen weit verstreut/haben lange Anfahrtswege)

##### Förderbürokratie

- Förderbürokratie
- langwieriges Förderverfahren bringt es mit sich, dass eine gewisse Unverbindlichkeit im Angebotskatalog bleibt (Träger können ihrer Klientel nicht immer verbindlich sagen, ob bestimmte Projekte zustande kommen)

##### Betriebsgröße

- kleine Betriebsgrößen

**Frage:           Machen Sie bitte Vorschläge, wie man die Weiterbildungsbereitschaft von Unternehmen und Beschäftigten erhöhen kann.**

**Zuordnung der Antworten unter Oberbegriffe**

kundenfreundliche Rahmenbedingungen/Betreuung

- gute, praxisorientierte Aufbereitung der Weiterbildungsinhalte
- die organisatorischen Rahmenbedingungen müssen stimmen
- viel Zeit für Diskussionen,
- gutes Catering
- wenig Bürokratie
- gute Betreuung
- stimmige Rahmenbedingungen
- gute Verkehrsanbindung
- gute organisatorische Rahmenbedingungen bieten
- in ganz Sachsen agierend, mit regionaler Anbindung
- Kundenfreundlichkeit der Bildungsträger (auf spezielle Anforderungen eingehen), die Teilnehmer müssen spüren, dass der Träger mit Engagement und Begeisterung bei der Sache ist

Unternehmenskultur/

- Einstellung der Führungskräfte muss stimmen
- Zukunftsorientiertheit von Betrieben
- Einstellung der Betriebsleiter
- Engagement der Führungsebene
- Qualifizierungsbereitschaft als Einstellungskriterium und Einfluss auf Gehaltsniveau
- Einbezug aller Ebenen im Betrieb
- Überprüfung, ob die Weiterbildung etwas gebracht hat (Möglichkeiten bieten für zeitnahe und direkten Austausch mit den Kollegen und der Führungsebene, Gefühl vermitteln, dass zugehört wird)
- individuelle Motive: Schaden vermeiden, Gewinn erzielen, dienen
- über die Betriebsleitung einwirken
- Erfassung der Weiterbildungstätigkeit in Personalakten

vertraute/renommierte Experten

- Referenten mit hohem Bekanntheitsgrad (Zugpferde)
- persönliche Kontakte ausspielen
- seriöse, fachlich einschlägig bekannte und vertraute Partner (Zugpferde)
- positives Image
- renommierte Referenten
- exzellente Referenten- und Teilnehmerliste
- Renome, Image, Experten
- Personen einsetzen, die hohe Kompetenz aufweisen und auch ausstrahlen, die Begeisterung wecken können und die emotionalen Zugang zur Klientel finden. Sind diese Voraussetzungen gegeben, bewirkt die Mund-zu-Mund-Propaganda, dass Veranstaltungen besucht werden
- Qualität, guter Ruf

Bedarfs- und praxisorientierte Inhalte

- prägnante und aktuelle Themen
- Effekt muss sichtbar sein (z.B. Gehalt)
- Sinn muss ersichtlich sein, qualitativ hochwertig
- bedarfsorientierte Themen (im Vorfeld befragen, was auf den Nägeln brennt)
- erkennbarer Zusammenhang zum ökonomischen Ergebnis
- Veranstaltungen, die Neugierde wecken, aktuelle Themen, am konkreten Gegenstand
- interessante und relevante Themen
- Aktualität
- Inhalte müssen effektiv und nutzbringend eingesetzt werden können

Einladung mit transparenten Informationen:

- im Vorfeld schon Transparenz der Angebote, d.h. Darstellung der genauen Inhalte und was es den Teilnehmern bringt
- persönliche Einladung/Ansprache
- Erinnerung
- Vorteile sichtbar machen
- ausführliche "Produktbeschreibung"
- transparente Beschreibung der Inhalte, so dass man genau weiß, was geboten wird
- individuelle Ansprachen
- Angabe von Orientierungsgrößen

gesellschaftspolitische Weichenstellung/Anerkennung

- Veränderung in den gegenwärtigen Denk- und Verhaltensstrukturen (z.T.. individuell, aber auch durch politische Weichenstellung gefördert)
- Bereitschaft steigt mit der Identifikation zur Region (Wille sich für "die Heimat" zu engagieren, etwas zu bewegen, tätig zu sein)
- gesellschaftspolitischer Stellenwert von Bildung erhöhen (Stellenwert und Wertschätzung des ländlichen Raumes und seiner Bewohner erhöhen)
- Anerkennung für Bildung/Weiterbildung nicht nur durch einmalige Aktionen dokumentieren ("Vereinsgold"....), sondern konsequente und langfristige Anerkennung

Bildungsberatung

- Vorhandensein von konkreten Ansprechpartnern/Bildungsbeauftragten (die auch nicht ständig wechseln)
- zielgerichtete Infos an die Unternehmen, was im Bereich der Weiterbildung alles möglich ist
- Appellieren an die Verantwortung der Unternehmen
- Bildungsberatung fördern und finanzieren (auf individuellen Bedarf und die dazu passenden Angebote bezogen)

Förderung

- gezielte Förderung
- Antragsweg vereinfachen
- geringe Teilnahmegebühr

Verpflichtung

- absolute Freiwilligkeit führt ins Chaos; damit verliert sich auch ein zu leistendes Standardniveau
- Pflichtnachweise

sonstige Bemerkungen

- Das ist das große Fragezeichen, man hat alles versucht, aber wer nicht will der will nicht. Die Guten in der Branche sind aufgeschlossen und deshalb auch wirtschaftlich erfolgreich.

**Frage:** **Wie können Kompetenzen von Weiterbildungsdienstleistern, die bisher v.a. Fachqualifizierungen im Bereich der Landwirtschaft anbieten, mit denen der „klassischen“ ESF-Weiterbildungsträger zusammengeführt werden?**

#### **Zuordnung der Antworten unter Oberbegriffe**

##### **Zusammenführung schwer erreichbar**

- die Bildungsdienstleister sind schwer zusammen zu führen, auch was das fachliche Niveau angeht
- viele Bildungsdienstleister des freien Marktes werden künstlich am Leben erhalten
- wichtig ist die fachliche Nähe zum Bildungsgegenstand und für bestimmte Themen auch die Nähe zur Regierung (Wissensvorsprung)
- insgesamt stehen sich aber zwei Positionen gegenüber
- es wird schwer zusammengeführt werden können, v.a. weil den ESF-Trägern die "Türöffnerfunktion" fehlt und die fachliche Spezialisierung in der Landwirtschaft so weit fortgeschritten ist, dass diese Träger das nicht leisten können
- die durch den Rückzug der Officialberatung entstandene Lücke wird wohl eher von der Industrie und den berufsständischen Verbänden gefüllt werden können
- schwer zusammenzuführen, da: ESF-Bildungsträger keine Ahnung von landwirtschaftlicher/forstwirtschaftlicher Praxis haben, Vertrauen der landwirtschaftlichen Klientel fehlt, reines Lehrbuchwissen von der Klientel nicht akzeptiert wird
- berufsständischen Organisationen sollten Aufgaben übernehmen
- "die Menschen müssen mitgenommen werden" - dies kann nur die Officialberatung leisten (kein finanzieller Druck), die Vielfalt der Landwirtschaft und des ländlichen Raumes steht auf dem Spiel
- Problem ist, dass den Landwirten über Jahre vermittelt wurde, dass Bildung umsonst ist, während überhaupt nicht vermittelt wurde, dass dies dem Sonderstatus des Ziel 1-Gebietes zu verdanken ist, das Bewusstsein, dass Weiterbildung was kostet muss erst entwickelt werden, mit dem Rückzug der kostenlosen Officialberatung fallen die Landwirte in ein tiefes Loch; das ist einerseits zwar selbst verschuldet (ein Teil der Betriebe organisiert Weiterbildung in eigener Verantwortung), aber andererseits auch ein unfaires politisches Verhalten (falsche politische Weichenstellung der vergangenen Jahre)
- Fachkompetenz lässt sich nicht so schnell übertragen; gleiches gilt für die persönlichen Kontakte und das aufgebaute Vertrauensverhältnis
- das nötige Fachwissen lässt sich nicht so schnell bei den anderen Anbietern bereitstellen
- großer Vorteil des bisherigen System: "Dreigestirn" aus Praxis, Verwaltung, hoheitlichen Aufgaben (dies ist ein Alleistungsmerkmal), Problem für andere Bildungsträger, dass sie an spezielles Wissen, welches aus hoheitlichen Aufgaben resultiert, gar nicht dran kommen
- berufliche Praxiserfahrung bei den Beratern ist nötig, sonst sind sie nicht glaubwürdig sind und von der Klientel nicht akzeptiert werden (auch persönliche Kontakte spielen dabei eine wichtige Rolle)
- der Großteil der Themen ist so fachspezifisch und anspruchsvoll, dass es fraglich ist, ob das die ESF-Bildungsträger leisten können
- bisheriger Vorteil ist die Vereinigung der drei Grundfunktionen: Hoheitsfunktion, Betreuung, Bewirtschaftung
- Kapazitäten bei Verbänden sind beschränkt (z.T. auch zu geringe Mitgliederzahl)
- Fachkompetenz der Verbände sehr speziell, sprechen damit nur ganz spezielle Klientel an, können nicht die ganze Bandbreite bedienen

##### **Zusammenführung durchaus sinnvoll und möglich**

- für die ESF-Träger spricht (...) ihre Kenntnisse mit den Modalitäten
- für Grundausbildung/Vermittlung von allgemeinen Kenntnissen könnten ESF Bildungsträger geeignet sein, für spezielles Fachwissen nicht
- das Kernproblem, das gelöst werden muss, ist die ungleiche Konkurrenz zwischen Officialberatung und anderen Bildungsdienstleistern (ESF=Davis, Officialberatung=Goliath) - eine sinnvolle Kooperation ist längst überfällig
- Generell durchaus möglich; zwar ist die Situation nach Rückzug der Officialberatung nicht mehr so komfortabel, aber warum sollten andere Träger nicht ebenso kompetent bestimmte Themen aufgreifen - der Erfolg oder Misserfolg am Markt wird das regeln
- die Marktmechanismen werden einsetzen und geforderte Kompetenzen werden sich herausbilden, es wird sich "die Spreu vom Weizen trennen", da Beratungsdienstleistung im landwirtschaftlichen/gärtnerischen Bereich ein hohes Maß an Kompetenz, Beziehungen, persönlichen Kontakten, emotionalen Zugang zur Klientel etc. erfordert
- in Teilbereichen könnten durchaus Kompetenzen zusammengeführt werden
- die besten werden sich durchsetzen
- berufsständische Verbände diesbzgl. mit hohem Potenzial

# Unternehmensbefragung

zum Qualifizierungs-  
und Weiterbildungsbedarf  
in Unternehmen der Landwirtschaft  
und des Gartenbaus



Für Rückfragen steht Ihnen  
bei der ISG zur Verfügung:

Liane Dolze, Kati Kellermann

Tel: (0351) 310 81 99

Fax: (0351) 310 81 90

1. In welchem Bereich der Landwirtschaft oder des Gartenbaus ist Ihr Betrieb tätig?  
(Bitte ordnen Sie Ihren Betrieb nur einem Bereich zu.)

## Pflanzenbau/Gartenbau

- ☐ Ackerbau  
☐ Gartenbau  
☐ Dauerkulturbau

ha LF: .....

## Tierhaltung

- ☐ Haltung von Rindern  
☐ Haltung von Schafen und Ziegen  
☐ Haltung von Pferden  
☐ Haltung von Schweinen  
☐ Haltung von Geflügel  
☐ Sonstige Tierhaltung

VE: .....

## Gemischte Landwirtschaft

- ☐ ..ohne ausgeprägten Schwerpunkt  
☐ ..mit Schwerpunkt Pflanzenbau  
☐ ..mit Schwerpunkt Gartenbau  
☐ ..mit Schwerpunkt Tierhaltung

ha LF: .....

VE: .....

## Erbringung von landwirtschaftlichen u. gärtnerischen Dienstleistungen

- ☐ ..für den Pflanzenbau  
☐ ..für den Gartenbau  
☐ ..für die Tierhaltung

## Anderer Bereich (Bitte nennen):

.....

2. In welchem Jahr wurde Ihr Betrieb gegründet?

Im Jahr: ..... (Bitte Gründungsjahr eintragen)

3. Betreiben Sie Ihren Betrieb im Haupterwerb oder Nebenerwerb?

☐ Haupterwerb ☐ Nebenerwerb

4. Wie viele Mitarbeiter hatte Ihr Betrieb jeweils zum Jahresende?  
(inkl. Geschäftsführung, Azubis, freie Mitarbeiter und Aushilfskräfte)

| Mitarbeiter                                                                 | 31.12.04 |        | 31.12.05 |        |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------|--------|----------|--------|
|                                                                             | Männer   | Frauen | Männer   | Frauen |
| Mitarbeiter insgesamt                                                       | .....    | .....  | .....    | .....  |
| <b>darunter:</b>                                                            |          |        |          |        |
| Tätige Unternehmer/Betriebsleiter/<br>Geschäftsführer                       | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Sozialversicherungspflichtig<br>Beschäftigte (mit Azubis, ohne Unternehmer) | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Honorarkräfte und nicht Sozial-<br>versicherungspflichtig Beschäftigte      | .....    | .....  | .....    | .....  |

5. Wie verteilen sich die in Frage 4 genannten Mitarbeiter zum Jahresende auf folgende Mitarbeitergruppen? (Bitte absolute Zahlen)

| Mitarbeiter                                                           | 31.12.04 |        | 31.12.05 |        |
|-----------------------------------------------------------------------|----------|--------|----------|--------|
|                                                                       | Männer   | Frauen | Männer   | Frauen |
| Führungskräfte, Manager,<br>Betriebsleiter                            | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Meister, Vorarbeiter                                                  | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Facharbeiter                                                          | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Un- und Angelernte (inkl. Aushilfen)                                  | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Azubis                                                                | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Durchschnittliche Zahl der Saison-<br>arbeitskräfte für 2004 und 2005 | .....    | .....  | .....    | .....  |

6. Wie oft nahmen Mitarbeiter Ihres Betriebes an arbeitsweltbezogener Qualifizierung und Weiterbildung teil?

☐ regelmäßig ☐ sporadisch ☐ gar nicht

7. Wie schätzen Sie die Weiterbildungsbereitschaft Ihrer Mitarbeiter ein?

☐ hoch ☐ mittelmäßig ☐ gering

8. Welchen Stellenwert misst Ihr Betrieb der Qualifizierung und Weiterbildung bei?

☐ hoch ☐ mittelmäßig ☐ gering

9. Haben Mitarbeiter aus Ihrem Betrieb in den Jahren 2004 und/ oder 2005 an inner- und/oder außerbetrieblichen Qualifizierungs-/ Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen? (inkl. Weiterbildung am Arbeitsplatz etc., aber ohne betriebliche Erstausbildung)

☐ Ja ..... Bitte weiter mit Frage 10

☐ Nein ..... Bitte weiter mit Frage 19

10. Wie viele Mitarbeiter haben in 2004 und/oder 2005 an inner- und/oder außerbetrieblichen Qualifizierungs-/Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen? (inkl. Weiterbildung am Arbeitsplatz etc., aber ohne betriebliche Erstausbildung)

| Teilnehmer                                 | 2004 | 2005 |
|--------------------------------------------|------|------|
| Insgesamt                                  |      |      |
| <b>darunter:</b>                           |      |      |
| Kommerzielle Weiterbildung                 |      |      |
| Staatlich geförderte Weiterbildung         |      |      |
| ESF <sup>1)</sup> geförderte Weiterbildung |      |      |
| Betriebsinterne Weiterbildung              |      |      |

1) Europäischer Sozialfonds

**11. Wie verteilen sich die Qualifizierungs- /Weiterbildungsteilnehmer insgesamt auf folgende Mitarbeitergruppen? (Bitte absolute Zahlen)**

| Mitarbeiter                             | 2004   |        | 2005   |        |
|-----------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|                                         | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| Führungskräfte, Manager, Betriebsleiter | .....  | .....  | .....  | .....  |
| Meister, Vorarbeiter                    | .....  | .....  | .....  | .....  |
| Facharbeiter                            | .....  | .....  | .....  | .....  |
| Un- und Angelernte (inkl. Aushilfen)    | .....  | .....  | .....  | .....  |
| Azubis                                  | .....  | .....  | .....  | .....  |
| Saisonarbeitskräfte                     | .....  | .....  | .....  | .....  |

**12. Aus welchem Anlass wurden die Qualifizierungen/Weiterbildungen organisiert? (Mehrfachantworten möglich)**

| Anlass                                       | 2004/2005                |
|----------------------------------------------|--------------------------|
| Betriebliche (Re-) Organisation              | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung von Fach- und Führungskräften | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung von Mitarbeitern              | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen         | <input type="checkbox"/> |
| Einsatz neuer Maschinen, EDV etc.            | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                     | <input type="checkbox"/> |

**13. In welcher Form wurden die Qualifizierungen/Weiterbildungen organisiert? (Mehrfachantworten möglich)**

| Organisationsform                                                                                   | 2004/2005                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Externe Lehrveranstaltungen (z.B. beim Bildungsträger)                                              | <input type="checkbox"/> |
| Interne Lehrveranstaltungen (im Betrieb)                                                            | <input type="checkbox"/> |
| Lernen in der Arbeitssituation (Unterweisung, Einarbeitung)                                         | <input type="checkbox"/> |
| Informationsveranstaltungen (Vorträge, Fachtagungen etc.)                                           | <input type="checkbox"/> |
| Selbstgesteuertes Lernen mit Medien (Selbstlernsoftware, Fachbücher, Hörkassetten, E-Learning etc.) | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt etc.                                                | <input type="checkbox"/> |
| Umschulungsmaßnahmen                                                                                | <input type="checkbox"/> |
| Rotierende Qualifizierung (Mehrere Mitarbeiter wurden nacheinander im selben Kurs qualifiziert)     | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels (Job Rotation)                                  | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit teilnehmerorientiertem Coaching                                                  | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit unternehmensorientiertem Coaching                                                | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                                                            | <input type="checkbox"/> |

**14a. Welches waren die 5 wichtigsten Themengebiete der Qualifizierungen/Weiterbildungen? (Bitte nennen Sie höchstens 5 Inhalte und geben Sie an, ob es sich um branchenübergreifende oder auf Ihre Branche ausgerichtete Lehrveranstaltungen handelte.)**

| Themengebiete      | 2004/2005                 |                          |
|--------------------|---------------------------|--------------------------|
|                    | branchen-<br>übergreifend | branchen-<br>spezifisch  |
| Produktionstechnik | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Logistik           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung       | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |

**Weiter Frage 14a**

| Themengebiete                          | 2004/2005                 |                          |
|----------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
|                                        | branchen-<br>übergreifend | branchen-<br>spezifisch  |
| Recht, Steuer-/ Rechnungswesen         | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                    | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Direktvermarktung           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung          | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                 | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Rhetorik etc.)   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Gartenbau                              | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Pflanzenbau (ohne Gartenbau)           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Tierzucht, -haltung                    | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Pflanzenschutz                         | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Ökologische Landwirtschaft             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Nachwachsende Rohstoffe                | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Ernährung                              | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Lebensmitteltechnologie                | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Tourismus im ländlichen Raum           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Naturschutz, Nachhaltigkeit            | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Cross Compliance                       | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| EDV                                    | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                          | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):               |                           |                          |

**14b. Bitte nennen Sie nun die genauen Qualifizierungs-/ Weiterbildungsinhalte. (z.B. Energie aus Biomasse, Gentechnik, GPS, Kaufmännische PC-Anwendungen, ELER etc.)**

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

**15. Wie schätzen Sie die Auswirkungen der in 2004/2005 durchgeführten Qualifizierungen/Weiterbildungen auf die folgenden Entwicklungen in Ihrem Betrieb ein? (Mehrfachantworten möglich)**

| Auswirkung der Weiterbildung auf:        | groß                     | mittel                   | gering                   |
|------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Erhöhung der Mitarbeiterqualifikation    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sicherung der Arbeitsplätze              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schaffung von Arbeitsplätzen             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Steigerung der Produktivität             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Steigerung des Umsatzes                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verbesserung der Qualität                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Erhöhung der Kundenzufriedenheit         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Steigerung der Mitarbeitermotivation     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Optimierung der betrieblichen Abläufe    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Flexibilisierung des Mitarbeiterinsatzes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Steigerung der Innovationsfähigkeit      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

16. Wie bewerten Sie alles in allem den Nutzen der zwischen 2004 und 2005 durchgeführten Qualifizierungen/Weiterbildungen für Ihren Betrieb?

| Nutzen der Qualifizierungen/<br>Weiterbildungen: | sehr hoch                |                          |                          |                          | gering                   |
|--------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

17. Bei Qualifizierungen/Weiterbildungen treten meist auch **Probleme** auf. Welche größeren Probleme gab es bei den in 2004/2005 durchgeführten Qualifizierungen/Weiterbildungen?  
(Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Terminprobleme bei der Freistellung von Mitarbeitern
- ☐ Betriebliche Besonderheiten wurden unzureichend berücksichtigt
- ☐ Zeitliche Abstimmung der Weiterbildung mit betrieblichen Erfordernissen
- ☐ Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Qualifizierung/ Weiterbildung
- ☐ Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsleitung und Mitarbeitern
- ☐ Praxisferne der Qualifizierungs-/ Weiterbildungsangebote
- ☐ Mangelnde Passfähigkeit des Weiterbildungsangebots
- ☐ Unzureichende Qualität des Schulungsmaterials, der Unterlagen etc.
- ☐ Zu hohe Kosten
- ☐ Mangelnde Flexibilität des Bildungsträgers
- ☐ Qualifizierungsangebote nicht auf den aktuellsten Stand
- ☐ Unzureichende Lehrausstattung (Räume, technische Ausstattung)
- ☐ Didaktisch unbefriedigende Präsentation der Lehrinhalte
- ☐ Mangelhafte praktische Organisation der Lehrveranstaltung
- ☐ Motivation der Mitarbeiter zur eigenen Weiterbildung nicht ausreichend
- ☐ Sonstige (Bitte nennen): .....

18. Wie wurden Sie auf die Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote aufmerksam?

- ☐ Durch den Bildungsanbieter
- ☐ Durch eine Zeitungsanzeige
- ☐ Durch Bekannte
- ☐ Andere: .....

weiter mit Frage 20

19. Wenn keine Qualifizierungen/Weiterbildungen durchgeführt wurden, was waren hierfür die Gründe?

| Gründe                        | trifft voll zu           | teils/teils              | trifft nicht zu          |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Zu hohe Kosten                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine Förderung               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine passenden Angebote      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kein Bedarf                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu hoher Organisationsaufwand | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu wenig Mitarbeiter          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schlechte Erfahrungen         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu wenig Zeit                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):      |                          |                          |                          |

20. Nachfolgend finden Sie eine Reihe typischer betrieblicher **Problemstellungen**. Bitte sagen Sie uns, wie problematisch diese im Zeitraum 2004 bis 2005 für Ihren Betrieb waren.

| Problemstellungen           | sehr                     | teils/teils              | nicht                    |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Schwieriger Marktzugang     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zugang zum Kapitalmarkt     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ungünstige Marktentwicklung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zunehmender Konkurrenzdruck | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Weiter Frage 20

| Problemstellungen                                          | sehr                     | teils/teils              | nicht                    |
|------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Kostenintensive Umweltauflagen                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hohe Personalkosten                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schlechte Zahlungsmoral                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Fehlende Finanzierungsmittel für Investitionen             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Veraltete Produktionsanlagen                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Noch nicht optimale betriebliche Organisation              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nicht ausreichende Motivation der Mitarbeiter              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu geringe Kapazitätsauslastung                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Unzureichender Vertrieb und Kundendienst                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ungünstige Einkaufsbedingungen                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Unzureichendes Finanz- und Rechnungswesen                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Produktions- und Dienstleistungsangebot nicht marktgerecht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

21. Bei welchen Mitarbeitern sehen Sie zukünftig großen, mittelmäßigen oder keinen Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf?

| Mitarbeiter                             | groß | mittel | kein |
|-----------------------------------------|------|--------|------|
| Führungskräfte, Manager, Betriebsleiter |      |        |      |
| Meister, Vorarbeiter                    |      |        |      |
| Facharbeiter                            |      |        |      |
| Un- und Angelernte (inkl. Aushilfen)    |      |        |      |
| Azubis                                  |      |        |      |
| Saisonarbeitskräfte                     |      |        |      |

22a. Auf welchen der folgenden Gebiete besteht in Ihrem Betrieb voraussichtlich zukünftig starker Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf? (Bitte geben Sie an, ob und bei welchen Themen Sie eine branchenspezifisch ausgerichtete Lehrveranstaltung bevorzugen)

| Themengebiete                          | 2006-2015                 |                          |
|----------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
|                                        | branchen-<br>übergreifend | branchen-<br>spezifisch  |
| Produktionstechnik                     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien                      | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung                     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung                     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Logistik                               | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit                      | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung                           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Recht, Steuer-/ Rechnungswesen         | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                    | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Direktvermarktung           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung          | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                 | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Rhetorik etc.)   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Gartenbau                              | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |

## Weiter Frage 22a

| Themengebiete                | 2006-2015                 |                          |
|------------------------------|---------------------------|--------------------------|
|                              | branchen-<br>übergreifend | branchen-<br>spezifisch  |
| Pflanzenbau (ohne Gartenbau) | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Tierzucht, -haltung          | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Pflanzenschutz               | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Ökologische Landwirtschaft   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Nachwachsende Rohstoffe      | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Ernährung                    | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Lebensmitteltechnologie      | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Tourismus im ländlichen Raum | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Naturschutz, Nachhaltigkeit  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Cross Compliance             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| EDV                          | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):     |                           |                          |

**22b. Bitte nutzen Sie die Gelegenheit und nennen Sie nun die genauen Themen, bei welchen Sie in Zukunft Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf sehen.** (z.B. Energie aus Biomasse, Gentechnik, GPS, Kaufmännische PC-Anwendungen etc.)

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

**23. Welche Organisationsform bevorzugen Sie für künftige Qualifizierungen/Weiterbildungen?** (Mehrfachantworten möglich)

| Organisationsform                                                                               | 2006-2015                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Externe Lehrveranstaltungen (z.B. beim Bildungsträger)                                          | <input type="checkbox"/> |
| Interne Lehrveranstaltungen (im Betrieb)                                                        | <input type="checkbox"/> |
| Lernen in der Arbeitssituation (Unterweisung, Einarbeitung)                                     | <input type="checkbox"/> |
| Informationsveranstaltungen (Vorträge, Fachtagungen etc.)                                       | <input type="checkbox"/> |
| Selbstgesteuertes Lernen mit Medien (Selbstlernsoftware, Fachbücher, Hörkassetten etc.)         | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt etc.                                            | <input type="checkbox"/> |
| Umschulungsmaßnahmen                                                                            | <input type="checkbox"/> |
| Rotierende Qualifizierung (Mehrere Mitarbeiter wurden nacheinander im selben Kurs qualifiziert) | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels (Job Rotation)                              | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit teilnehmerorientiertem Coaching                                              | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit unternehmensorientiertem Coaching                                            | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                                                        | <input type="checkbox"/> |

**24. Wie sollten die Qualifizierungen/Weiterbildungen zeitlich organisiert werden?** (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Vormittags                      ☐ Samstags  
☐ Nachmittags                      ☐ Sonntags  
☐ Abends
- ☐ Als Block an mehreren Tagen hintereinander, Maximal .....Tage hintereinander  
☐ In folgendem/n Monat/en: .....  
☐ Andere Form: .....

**25. Wie schätzen Sie Ihren Überblick über die arbeitsweltbezogenen Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote sowie über die Anbieter dieser Angebote ein?**

- Angebote: ☐ sehr gut    ☐ mittelmäßig    ☐ gering  
 Anbieter: ☐ sehr gut    ☐ mittelmäßig    ☐ gering

**26. Wird Ihr Betrieb die betrieblichen Qualifizierungen/Weiterbildungen in den nächsten Jahren – verglichen mit 2005 – ausweiten oder reduzieren?**

- ☐ leichte Ausweitung                      ☐ leichte Reduzierung  
☐ deutliche Ausweitung                      ☐ deutliche Reduzierung  
☐ keine Veränderung

**27. Haben Sie in den letzten 2 Jahren Dienstleistungen im Bereich Hauswirtschaft (z.B. landwirtschaftliche Haushaltshilfe) und/oder Umweltschutz (z.B. Energieberatung) in Anspruch genommen?** (Bitte beziehen Sie Ihre Antwort auf in Sachsen ansässige Dienstleister.)

| Dienstleistungen im Bereich | Ja                       | Nein                     |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Hauswirtschaft              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Umweltschutz                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Wenn ja, was für Dienstleistungen waren das?

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

Wenn nein, bitte weiter mit Frage 30

**28. Welche Erfahrungen haben Sie mit den sächsischen Anbietern von Dienstleistungen im Bereich Hauswirtschaft und/oder Umweltschutz hinsichtlich folgender Aspekte gemacht?** (Bitte bewerten Sie jede einzelne Kategorie.)

a) Erfahrungen mit Anbietern von Dienstleistungen im Bereich Hauswirtschaft

| hinsichtlich ..                              | gut                      | mittel                   | schlecht                 |
|----------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ..der Qualität der Dienstleistung            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..dem Service                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..der Kommunikationsfähigkeit                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..der Fachkenntnisse der Kontaktpersonen     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..der Dienstleistungsdarstellung (Marketing) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..den Maßnahmen zur Qualitätssicherung       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

b) Erfahrungen mit Anbietern von Dienstleistungen im Bereich Umweltschutz

| hinsichtlich ..                              | gut                      | mittel                   | schlecht                 |
|----------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ..der Qualität der Dienstleistung            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..dem Service                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..der Kommunikationsfähigkeit                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..der Fachkenntnisse der Kontaktpersonen     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..der Dienstleistungsdarstellung (Marketing) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..den Maßnahmen zur Qualitätssicherung       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

29a. Besteht bei den Beschäftigten der sächsischen Anbieter von Dienstleistungen, welche Sie in Anspruch genommen haben, Ihrer Einschätzung nach Qualifizierungs-/Weiterbildungsbedarf?

| Weiterbildungsbedarf                                    | Ja                       | Nein                     |
|---------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Anbieter von Dienstleistungen im Bereich Hauswirtschaft | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Anbieter von Dienstleistungen im Bereich Umweltschutz   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

29b. Auf welchem Gebiet sehen zukünftig besonderen Qualifizierungs-/Weiterbildungsbedarf? (Mehrfachantworten möglich)

| Weiterbildungsbedarf                                                            | von Dienstleistern im Bereich: |                          |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------|
|                                                                                 | Hauswirtschaft                 | Umweltschutz             |
| (Dienstleistungs-)technik                                                       | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien                                                               | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung                                                              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung                                                              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Logistik                                                                        | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit                                                               | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung                                                                    | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Recht, Steuer-/ Rechnungswesen                                                  | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                                                             | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Direktvermarktung                                                    | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde                                              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung                                                   | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                                                          | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen                                            | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                                                            | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement                                          | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Kommunikationsfähigkeit)                                  | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Fachspezifischer Weiterbildungsbedarf im Bereich Hauswirtschaft (Bitte nennen): | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Fachspezifischer Weiterbildungsbedarf im Bereich Umweltschutz (Bitte nennen):   | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Ökologische Landwirtschaft                                                      | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Nachwachsende Rohstoffe                                                         | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Ernährung                                                                       | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Lebensmitteltechnologie                                                         | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Tourismus im ländlichen Raum                                                    | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Naturschutz, Nachhaltigkeit                                                     | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| EDV                                                                             | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                                                                   | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                                        | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |

30. Welche Beschäftigungsentwicklung erwarten Sie in Ihrem Betrieb für 2006?

- ☐ leichte Erhöhung                      ☐ leichter Rückgang  
☐ deutliche Erhöhung                ☐ deutlicher Rückgang  
☐ keine Veränderung

31. Wie bewerten Sie die finanzielle Ertragslage Ihres Betriebes?

| Ertragslage                  | 2004                     | 2005                     | Prognose 2006            |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Sehr gut                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gut                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zufriedenstellend            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Den Betrieb gerade sichernd  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Langfristig nicht tragfähig  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Akute Gefahr für den Betrieb | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

32. Wie bewerten Sie die Umsatzentwicklung Ihres Betriebes?

| Umsatzentwicklung | 2003/2004                | 2004/2005                | Prognose 2006            |
|-------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Starker Anstieg   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leichter Anstieg  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine Veränderung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leichter Rückgang | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Starker Rückgang  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

33. Wie bewerten Sie die Investitionsentwicklung Ihres Betriebes?

Bitte beziehen Sie alle Investitionen – Gebäude, Anlagen, Transport etc. inkl. Leasing (bezogen auf den Anschaffungswert) – ein.

| Investitionsentwicklung | 2003/2004                | 2004/2005                | Prognose 2006            |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Starker Anstieg         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leichter Anstieg        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine Veränderung       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leichter Rückgang       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Starker Rückgang        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

34. Falls Sie Ihren Betrieb im Nebenerwerb betreiben, welche Zielsetzung verfolgen Sie mit dem Nebenerwerbsbetrieb? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Entwicklung zum Haupterwerb geplant  
☐ Entwicklung vom Nebenerwerb zum Haupterwerb steht kurz bevor  
☐ Hobby  
☐ Zusätzliche Einkommensquelle  
☐ Betrieb steht vor der Schließung

Herzlichen Dank für die Teilnahme an der Befragung.

# Unternehmensbefragung

zum Qualifizierungs-  
und Weiterbildungsbedarf  
in Unternehmen der Forstwirtschaft  
und Fischwirtschaft



Für Rückfragen steht Ihnen  
bei der ISG zur Verfügung:

Liane Dolze, Kati Kellermann

Tel: (0351) 310 81 99

Fax: (0351) 310 81 90

## 1. In welchem Bereich ist Ihr Betrieb tätig?

(Bitte ordnen Sie Ihren Betrieb nur einem Bereich zu.)

### Forstwirtschaft

- ☐ Forstwirtschaft
- ☐ Beratende Dienstleistungen: .....
- ☐ Dienstleistungen der praktischen Waldarbeit: .....
- ☐ Dienstleistungen der Holzverarbeitung
- ☐ Forstbauschulen
- ☐ Anderer Bereich (Bitte nennen): .....

ha LNF: .....

### Fischwirtschaft

- ☐ Fischerei
- ☐ Dienstleistungen für die Fischerei
- ☐ Anderer Bereich (Bitte nennen): .....

ha TN: .....

## 2. In welchem Jahr wurde Ihr Betrieb gegründet?

Im Jahr: ..... (Bitte Gründungsjahr eintragen)

## 3. Betreiben Sie Ihren Betrieb im Haupterwerb oder Nebenerwerb?

- ☐ Haupterwerb ☐ Nebenerwerb

## 4. Wie viele Mitarbeiter hatte Ihr Betrieb jeweils zum Jahresende? (inkl. Geschäftsführung, Azubis, freie Mitarbeiter und Aushilfskräfte)

| Mitarbeiter                                                                 | 31.12.04 |        | 31.12.05 |        |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------|--------|----------|--------|
|                                                                             | Männer   | Frauen | Männer   | Frauen |
| Mitarbeiter insgesamt                                                       | .....    | .....  | .....    | .....  |
| <b>darunter:</b>                                                            |          |        |          |        |
| Tätige Unternehmer/Betriebsleiter/<br>Geschäftsführer                       | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Sozialversicherungspflichtig<br>Beschäftigte (mit Azubis, ohne Unternehmer) | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Honorarkräfte und nicht Sozial-<br>versicherungspflichtig Beschäftigte      | .....    | .....  | .....    | .....  |

## 5. Wie verteilen sich die in Frage 4 genannten Mitarbeiter zum Jahresende auf folgende Mitarbeitergruppen? (Bitte absolute Zahlen)

| Mitarbeiter                                                           | 31.12.04 |        | 31.12.05 |        |
|-----------------------------------------------------------------------|----------|--------|----------|--------|
|                                                                       | Männer   | Frauen | Männer   | Frauen |
| Führungskräfte, Manager,<br>Betriebsleiter                            | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Meister, Vorarbeiter                                                  | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Facharbeiter                                                          | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Un- und Angelernte (inkl. Aushilfen)                                  | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Azubis                                                                | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Durchschnittliche Zahl der Saison-<br>arbeitskräfte für 2004 und 2005 | .....    | .....  | .....    | .....  |

## 6. Wie oft nahmen Mitarbeiter Ihres Betriebes an arbeitsweltbezogener Qualifizierung und Weiterbildung teil?

- ☐ regelmäßig ☐ sporadisch ☐ gar nicht

## 7. Wie schätzen Sie die Weiterbildungsbereitschaft Ihrer Mitarbeiter ein?

- ☐ hoch ☐ mittelmäßig ☐ gering

## 8. Welchen Stellenwert misst Ihr Betrieb der Qualifizierung und Weiterbildung bei?

- ☐ hoch ☐ mittelmäßig ☐ gering

## 9. Haben Mitarbeiter aus Ihrem Betrieb in den Jahren 2004 und/oder 2005 an inner- und/oder außerbetrieblichen Qualifizierungs-/Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen? (inkl. Weiterbildung am Arbeitsplatz etc., aber ohne betriebliche Erstausbildung)

- ☐ Ja ..... Bitte weiter mit Frage 10
- ☐ Nein ..... Bitte weiter mit Frage 19

## 10. Wie viele Mitarbeiter haben in 2004 und/oder 2005 an inner- und/oder außerbetrieblichen Qualifizierungs-/Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen? (inkl. Weiterbildung am Arbeitsplatz etc., aber ohne betriebliche Erstausbildung)

| Teilnehmer                                 | 2004 | 2005 |
|--------------------------------------------|------|------|
| Insgesamt                                  |      |      |
| <b>darunter:</b>                           |      |      |
| Kommerzielle Weiterbildung                 |      |      |
| Staatlich geförderte Weiterbildung         |      |      |
| ESF <sup>1)</sup> geförderte Weiterbildung |      |      |
| Betriebsinterne Weiterbildung              |      |      |

1) Europäischer Sozialfonds

**11. Wie verteilen sich die Qualifizierungs- /Weiterbildungsteilnehmer insgesamt auf folgende Mitarbeitergruppen? (Bitte absolute Zahlen)**

| Mitarbeiter                             | 2004   |        | 2005   |        |
|-----------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|                                         | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| Führungskräfte, Manager, Betriebsleiter | .....  | .....  | .....  | .....  |
| Meister, Vorarbeiter                    | .....  | .....  | .....  | .....  |
| Facharbeiter                            | .....  | .....  | .....  | .....  |
| Un- und Angelernte (inkl. Aushilfen)    | .....  | .....  | .....  | .....  |
| Azubis                                  | .....  | .....  | .....  | .....  |
| Saisonarbeitskräfte                     | .....  | .....  | .....  | .....  |

**12. Aus welchem Anlass wurden die Qualifizierungen/ Weiterbildungen organisiert? (Mehrfachantworten möglich)**

| Anlass                                       | 2004/2005                |
|----------------------------------------------|--------------------------|
| Betriebliche (Re-) Organisation              | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung von Fach- und Führungskräften | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung von Mitarbeitern              | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen         | <input type="checkbox"/> |
| Einsatz neuer Maschinen, EDV etc.            | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                     | <input type="checkbox"/> |

**13. In welcher Form wurden die Qualifizierungen/Weiterbildungen organisiert? (Mehrfachantworten möglich)**

| Organisationsform                                                                                   | 2004/2005                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Externe Lehrveranstaltungen (z.B. beim Bildungsträger)                                              | <input type="checkbox"/> |
| Interne Lehrveranstaltungen (im Betrieb)                                                            | <input type="checkbox"/> |
| Lernen in der Arbeitssituation (Unterweisung, Einarbeitung)                                         | <input type="checkbox"/> |
| Informationsveranstaltungen (Vorträge, Fachtagungen etc.)                                           | <input type="checkbox"/> |
| Selbstgesteuertes Lernen mit Medien (Selbstlernsoftware, Fachbücher, Hörkassetten, E-Learning etc.) | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt etc.                                                | <input type="checkbox"/> |
| Umschulungsmaßnahmen                                                                                | <input type="checkbox"/> |
| Rotierende Qualifizierung (Mehrere Mitarbeiter wurden nacheinander im selben Kurs qualifiziert)     | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels (Job Rotation)                                  | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit teilnehmerorientiertem Coaching                                                  | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit unternehmensorientiertem Coaching                                                | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                                                            | <input type="checkbox"/> |

**14a. Welches waren die 5 wichtigsten Themengebiete der Qualifizierungen/Weiterbildungen? (Bitte nennen Sie höchstens 5 Inhalte und geben Sie an, ob es sich um branchenübergreifende oder auf Ihre Branche ausgerichtete Lehrveranstaltungen handelte.)**

| Themengebiete      | 2004/2005                 |                          |
|--------------------|---------------------------|--------------------------|
|                    | branchen-<br>übergreifend | branchen-<br>spezifisch  |
| Produktionstechnik | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Logistik           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung       | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |

**Weiter Frage 14a**

| Themengebiete                                   | 2004/2005                 |                          |
|-------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
|                                                 | branchen-<br>übergreifend | branchen-<br>spezifisch  |
| Recht, Steuer-/ Rechnungswesen                  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Vermarktung                          | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde              | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung                   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                          | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen            | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                            | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement          | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Rhetorik etc.)            | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Waldbau                                         | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Standortkunde/Forsteinrichtung/Forstplanung     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Waldschutz (abiotisch und biotisch)             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Forstnutzung/Forstmaschineneinsatz/Forsttechnik | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Waldarbeit/Tarife                               | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Wege- und Brückenbau                            | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Forstliche Betriebswirtschaft/Haushalt/Steuern  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Forstvermehrungsgut und Pflanzenanzucht         | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fischerei                                       | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Speisefischzucht                                | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fischkrankheiten                                | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Gewässerschutz                                  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Natur- und Artenschutz, Umweltmonitoring        | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Cross Compliance                                | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| EDV                                             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                                   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                        |                           |                          |

**14b. Bitte nennen Sie nun die genauen Qualifizierungs-/ Weiterbildungsinhalte. (z.B. Kaufmännische PC-Anwendungen, E-LER, Hydraulik etc.)**

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

**15. Wie schätzen Sie die Auswirkungen der in 2004/2005 durchgeführten Qualifizierungen/Weiterbildungen auf die folgenden Entwicklungen in Ihrem Betrieb ein? (Mehrfachantworten möglich)**

| Auswirkung der Weiterbildung auf:        | groß                     | mittel                   | gering                   |
|------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Erhöhung der Mitarbeiterqualifikation    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sicherung der Arbeitsplätze              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schaffung von Arbeitsplätzen             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Steigerung der Produktivität             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Steigerung des Umsatzes                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verbesserung der Qualität                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Erhöhung der Kundenzufriedenheit         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Steigerung der Mitarbeitermotivation     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Optimierung der betrieblichen Abläufe    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Flexibilisierung des Mitarbeiterinsatzes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Steigerung der Innovationsfähigkeit      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

16. Wie bewerten Sie alles in allem den Nutzen der zwischen 2004 und 2005 durchgeführten Qualifizierungen/Weiterbildungen für Ihren Betrieb?

| Nutzen der Qualifizierungen/<br>Weiterbildungen: | sehr hoch                |                          |                          |                          | gering                   |
|--------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

17. Bei Qualifizierungen/Weiterbildungen treten meist auch **Probleme** auf. Welche größeren Probleme gab es bei den in 2004/2005 durchgeführten Qualifizierungen/Weiterbildungen?

(Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Terminprobleme bei der Freistellung von Mitarbeitern
- ☐ Betriebliche Besonderheiten wurden unzureichend berücksichtigt
- ☐ Zeitliche Abstimmung der Weiterbildung mit betrieblichen Erfordernissen
- ☐ Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Qualifizierung/ Weiterbildung
- ☐ Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsleitung und Mitarbeitern
- ☐ Praxisferne der Qualifizierungs-/ Weiterbildungsangebote
- ☐ Mangelnde Passfähigkeit des Weiterbildungsangebots
- ☐ Unzureichende Qualität des Schulungsmaterials, der Unterlagen etc.
- ☐ Zu hohe Kosten
- ☐ Mangelnde Flexibilität des Bildungsträgers
- ☐ Qualifizierungsangebote nicht auf den aktuellsten Stand
- ☐ Unzureichende Lehrausstattung (Räume, technische Ausstattung)
- ☐ Didaktisch unbefriedigende Präsentation der Lehrinhalte
- ☐ Mangelhafte praktische Organisation der Lehrveranstaltung
- ☐ Motivation der Mitarbeiter zur eigenen Weiterbildung nicht ausreichend
- ☐ Sonstige (Bitte nennen): .....

18. Wie wurden Sie auf die Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote aufmerksam?

- ☐ Durch den Bildungsanbieter
- ☐ Durch eine Zeitungsanzeige
- ☐ Durch Bekannte
- ☐ Andere: .....

weiter mit Frage 20

19. Wenn keine Qualifizierungen/Weiterbildungen durchgeführt wurden, was waren hierfür die Gründe?

| Gründe                        | trifft voll zu           | teils/ teils             | trifft nicht zu          |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Zu hohe Kosten                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine Förderung               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine passenden Angebote      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kein Bedarf                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu hoher Organisationsaufwand | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu wenig Mitarbeiter          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schlechte Erfahrungen         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu wenig Zeit                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):      |                          |                          |                          |

20. Nachfolgend finden Sie eine Reihe typischer betrieblicher **Problemstellungen**. Bitte sagen Sie uns, wie problematisch diese im Zeitraum 2004 bis 2005 für Ihren Betrieb waren.

| Problemstellungen           | sehr                     | teils/ teils             | nicht                    |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Schwieriger Marktzugang     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zugang zum Kapitalmarkt     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ungünstige Marktentwicklung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zunehmender Konkurrenzdruck | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Weiter Frage 20

| Problemstellungen                                          | sehr                     | teils/ teils             | nicht                    |
|------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Kostenintensive Umweltauflagen                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hohe Personalkosten                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schlechte Zahlungsmoral                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Fehlende Finanzierungsmittel für Investitionen             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Veraltete Produktionsanlagen                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Noch nicht optimale betriebliche Organisation              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nicht ausreichende Motivation der Mitarbeiter              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu geringe Kapazitätsauslastung                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Unzureichender Vertrieb und Kundendienst                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ungünstige Einkaufsbedingungen                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Unzureichendes Finanz- und Rechnungswesen                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Produktions- und Dienstleistungsangebot nicht marktgerecht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

21. Bei welchen Mitarbeitern sehen Sie zukünftig großen, mittelmäßigen oder keinen Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf?

| Mitarbeiter                             | groß                     | mittel                   | kein                     |
|-----------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Führungskräfte, Manager, Betriebsleiter | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Meister, Vorarbeiter                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Facharbeiter                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Un- und Angelernte (inkl. Aushilfen)    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Azubis                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Saisonarbeitskräfte                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

22a. Auf welchen der folgenden Gebiete besteht in Ihrem Betrieb voraussichtlich zukünftig starker Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf? (Bitte geben Sie an, ob und bei welchen Themen Sie eine branchenspezifisch ausgerichtete Lehrveranstaltung bevorzugen)

| Themengebiete                          | 2006-2015                 |                          |
|----------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
|                                        | branchen-<br>übergreifend | branchen-<br>spezifisch  |
| Produktionstechnik                     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien                      | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung                     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung                     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Logistik                               | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit                      | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung                           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Recht, Steuer-/ Rechnungswesen         | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                    | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Direktvermarktung           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung          | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                 | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Rhetorik etc.)   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Waldbau                                | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |

# Weiter Frage 22a

| Themengebiete                                   | 2006-2015                 |                          |
|-------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
|                                                 | branchen-<br>übergreifend | branchen-<br>spezifisch  |
| Standortkunde/Forsteinrichtung/Forstplanung     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Waldschutz (abiotisch und biotisch)             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Forstnutzung/Forstmaschineneinsatz/Forsttechnik | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Walдарbeit/Tarife                               | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Wege- und Brückenbau                            | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Forstliche Betriebswirtschaft/Haushalt/Steuern  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Forstvermehrungsgut und Pflanzenanzucht         | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fischerei                                       | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Speisefischzucht                                | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fischkrankheiten                                | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Gewässerschutz                                  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Natur- und Artenschutz, Umweltmonitoring        | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Cross Compliance                                | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| EDV                                             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                                   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                        |                           |                          |

22b. Bitte nutzen Sie die Gelegenheit und nennen Sie nun die genauen Themen, bei welchen Sie in Zukunft Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf sehen. (z.B. Kaufmännische PC-Anwendungen, E-LER, Hydraulik etc.)

- .....
- .....
- .....
- .....

23. Welche Organisationsform bevorzugen Sie für künftige Qualifizierungen / Weiterbildungen? (Mehrfachantworten möglich)

| Organisationsform                                                                               | 2006-2015                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Externe Lehrveranstaltungen (z.B. beim Bildungsträger)                                          | <input type="checkbox"/> |
| Interne Lehrveranstaltungen (im Betrieb)                                                        | <input type="checkbox"/> |
| Lernen in der Arbeitssituation (Unterweisung, Einarbeitung)                                     | <input type="checkbox"/> |
| Informationsveranstaltungen (Vorträge, Fachtagungen etc.)                                       | <input type="checkbox"/> |
| Selbstgesteuertes Lernen mit Medien (Selbstlernsoftware, Fachbücher, Hörkassetten etc.)         | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt etc.                                            | <input type="checkbox"/> |
| Umschulungsmaßnahmen                                                                            | <input type="checkbox"/> |
| Rotierende Qualifizierung (Mehrere Mitarbeiter wurden nacheinander im selben Kurs qualifiziert) | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels (Job Rotation)                              | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit teilnehmerorientiertem Coaching                                              | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit unternehmensorientiertem Coaching                                            | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                                                        | <input type="checkbox"/> |

24. Wie sollten die Qualifizierungen/Weiterbildungen zeitlich organisiert werden? (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Vormittags ☐ Samstags
- ☐ Nachmittags ☐ Sonntags
- ☐ Abends
- ☐ Als Block an mehreren Tagen hintereinander, Maximal .....Tage hintereinander
- ☐ In folgendem/n Monat/en: .....
- ☐ Andere Form: .....

25. Wie schätzen Sie Ihren Überblick über die arbeitsweltbezogenen Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote sowie über die Anbieter dieser Angebote ein?

- Angebote: ☐ sehr gut ☐ mittelmäßig ☐ gering  
 Anbieter: ☐ sehr gut ☐ mittelmäßig ☐ gering

26. Wird Ihr Betrieb die betrieblichen Qualifizierungen/Weiterbildungen in den nächsten Jahren – verglichen mit 2005 – ausweiten oder reduzieren?

- ☐ leichte Ausweitung ☐ leichte Reduzierung  
☐ deutliche Ausweitung ☐ deutliche Reduzierung  
☐ keine Veränderung

27. Haben Sie in den letzten 2 Jahren Dienstleistungen im Bereich Hauswirtschaft (z.B. Haushaltshilfe) und/oder Umweltschutz (z.B. Energieberatung) in Anspruch genommen?

(Bitte beziehen Sie Ihre Antwort auf in Sachsen ansässige Dienstleister.)

| Dienstleistungen im Bereich | Ja                       | Nein                     |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Hauswirtschaft              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Umweltschutz                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

Wenn ja, was für Dienstleistungen waren das?

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

Wenn nein, bitte weiter mit Frage 30

28. Welche Erfahrungen haben Sie mit den sächsischen Anbietern von Dienstleistungen im Bereich Hauswirtschaft und/oder Umweltschutz hinsichtlich folgender Aspekte gemacht? (Bitte bewerten Sie jede einzelne Kategorie.)

a) Erfahrungen mit Anbietern von Dienstleistungen im Bereich Hauswirtschaft

| hinsichtlich ..                              | gut                      | mittel                   | schlecht                 |
|----------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ..der Qualität der Dienstleistung            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..dem Service                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..der Kommunikationsfähigkeit                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..der Fachkenntnisse der Kontaktpersonen     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..der Dienstleistungsdarstellung (Marketing) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..den Maßnahmen zur Qualitätssicherung       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

b) Erfahrungen mit Anbietern von Dienstleistungen im Bereich Umweltschutz

| hinsichtlich ..                              | gut                      | mittel                   | schlecht                 |
|----------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| ..der Qualität der Dienstleistung            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..dem Service                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..der Kommunikationsfähigkeit                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..der Fachkenntnisse der Kontaktpersonen     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..der Dienstleistungsdarstellung (Marketing) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| ..den Maßnahmen zur Qualitätssicherung       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

29a. Besteht bei den Beschäftigten der sächsischen Anbieter von Dienstleistungen, welche Sie in Anspruch genommen haben, Ihrer Einschätzung nach Qualifizierungs-/Weiterbildungsbedarf?

| Weiterbildungsbedarf                                    | Ja                       | Nein                     |
|---------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Anbieter von Dienstleistungen im Bereich Hauswirtschaft | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Anbieter von Dienstleistungen im Bereich Umweltschutz   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

29b. Auf welchem Gebiet sehen zukünftig besonderen Qualifizierungs-/Weiterbildungsbedarf? (Mehrfachantworten möglich)

| Weiterbildungsbedarf                                                            | von Dienstleistern im Bereich: |                          |
|---------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------|
|                                                                                 | Hauswirtschaft                 | Umweltschutz             |
| (Dienstleistungs-)technik                                                       | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien                                                               | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung                                                              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung                                                              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Logistik                                                                        | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit                                                               | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung                                                                    | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Recht, Steuer-/ Rechnungswesen                                                  | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                                                             | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Direktvermarktung                                                    | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde                                              | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung                                                   | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                                                          | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen                                            | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                                                            | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement                                          | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Kommunikationsfähigkeit)                                  | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Fachspezifischer Weiterbildungsbedarf im Bereich Hauswirtschaft (Bitte nennen): | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Fachspezifischer Weiterbildungsbedarf im Bereich Umweltschutz (Bitte nennen):   | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Ökologische Landwirtschaft                                                      | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Nachwachsende Rohstoffe                                                         | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Ernährung                                                                       | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Lebensmitteltechnologie                                                         | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Tourismus im ländlichen Raum                                                    | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Naturschutz, Nachhaltigkeit                                                     | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| EDV                                                                             | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                                                                   | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                                        | <input type="checkbox"/>       | <input type="checkbox"/> |

30. Welche Beschäftigungsentwicklung erwarten Sie in Ihrem Betrieb für 2006?

- ☐ leichte Erhöhung                      ☐ leichter Rückgang  
☐ deutliche Erhöhung                ☐ deutlicher Rückgang  
☐ keine Veränderung

31. Wie bewerten Sie die finanzielle Ertragslage Ihres Betriebes?

| Ertragslage                  | 2004                     | 2005                     | Prognose 2006            |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Sehr gut                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gut                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zufriedenstellend            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Den Betrieb gerade sichernd  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Langfristig nicht tragfähig  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Akute Gefahr für den Betrieb | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

32. Wie bewerten Sie die Umsatzentwicklung Ihres Betriebes?

| Umsatzentwicklung | 2003/2004                | 2004/2005                | Prognose 2006            |
|-------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Starker Anstieg   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leichter Anstieg  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine Veränderung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leichter Rückgang | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Starker Rückgang  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

33. Wie bewerten Sie die Investitionsentwicklung Ihres Betriebes?  
Bitte beziehen Sie alle Investitionen – Gebäude, Anlagen, Transport etc. inkl. Leasing (bezogen auf den Anschaffungswert) – ein.

| Investitionsentwicklung | 2003/2004                | 2004/2005                | Prognose 2006            |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Starker Anstieg         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leichter Anstieg        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine Veränderung       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leichter Rückgang       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Starker Rückgang        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

34. Falls Sie Ihren Betrieb im Nebenerwerb betreiben, welche Zielsetzung verfolgen Sie mit dem Nebenerwerbsbetrieb? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Entwicklung zum Haupterwerb geplant  
☐ Entwicklung vom Nebenerwerb zum Haupterwerb steht kurz bevor  
☐ Hobby  
☐ Zusätzliche Einkommensquelle  
☐ Betrieb steht vor der Schließung

Herzlichen Dank für die Teilnahme an der Befragung.

# Befragung von Unternehmen

die vorrangig hauswirtschaftliche  
Leistungen anbieten

zum Qualifizierungs-  
und Weiterbildungsbedarf  
von Hauswirtschafter/innen



Für Rückfragen steht Ihnen  
bei der ISG zur Verfügung:

Liane Dolze, Kati Kellermann

Tel: (0351) 310 81 99

Fax: (0351) 310 81 90

1. In welchem Wirtschaftsbereich sind Sie tätig?  
(Bitte ordnen Sie sich nur einem Bereich zu.)

## Sozialwesen

- ☐ Jugendheime  
☐ Altenwohnheime, Altenpflegeheime  
☐ Einrichtungen zur Eingliederung und Pflege  
behinderter Menschen  
☐ Kirchliche Einrichtungen (Bitte nennen): .....  
☐ Kindertagesstätten  
☐ Hauswirtschaftliche Versorgung in landwirtschaftlichen  
Betrieben  
☐ Sonstige (Bitte nennen): .....

## Privathaushalte

- ☐ Erbringung von hauswirtschaftlichen Leistungen  
in privaten Haushalten (Bitte nennen): .....

## Hotel- und sonstiges Beherbergungsgewerbe

- ☐ Hotels  
☐ Jugendherbergen, Hütten  
☐ Erholungs- und Ferienheime

## Gastronomie, Catering

- ☐ Kantinen  
☐ Caterer  
☐ Sonstige (Bitte nennen): .....

2. In welchem Jahr wurde Ihr Betrieb/Ihre Einrichtung gegründet?

Im Jahr: ..... (Bitte Gründungsjahr eintragen)

3. Betreiben Sie Ihren Betrieb/Ihre Einrichtung im Voll- oder Nebenerwerb?

☐ Vollerwerb ☐ Nebenerwerb

4. Wie viele Mitarbeiter hatte Ihr Betrieb/Ihre Einrichtung jeweils zum Jah-  
resende? (inkl. Geschäftsführung, Azubis, freie Mitarbeiter und Aushilfskräfte)

| Mitarbeiter                                                                 | 31.12.04 |        | 31.12.05 |        |
|-----------------------------------------------------------------------------|----------|--------|----------|--------|
|                                                                             | Männer   | Frauen | Männer   | Frauen |
| Mitarbeiter insgesamt                                                       | .....    | .....  | .....    | .....  |
| <b>darunter:</b>                                                            |          |        |          |        |
| Tätige Unternehmer/ Betriebsleiter/<br>Geschäftsführer                      | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Sozialversicherungspflichtig<br>Beschäftigte (mit Azubis, ohne Unternehmer) | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Honorarkräfte und nicht Sozial-<br>versicherungspflichtig Beschäftigte      | .....    | .....  | .....    | .....  |

5. Wie verteilen sich die in Frage 4 genannten Mitarbeiter zum Jah-  
resende auf folgende Mitarbeitergruppen? (Bitte absolute Zahlen)

| Mitarbeiter                                | 31.12.04 |        | 31.12.05 |        |
|--------------------------------------------|----------|--------|----------|--------|
|                                            | Männer   | Frauen | Männer   | Frauen |
| Führungskräfte, Manager,<br>Betriebsleiter | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Meister, Vorarbeiter                       | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Facharbeiter                               | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Un- und Angelernte (inkl. Aushilfen)       | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Azubis                                     | .....    | .....  | .....    | .....  |

6. Wie verteilen sich die Hauswirtschafter/innen in Ihrem Betrieb/  
Ihrer Einrichtung insgesamt auf folgende Mitarbeitergruppen?  
(Bitte absolute Zahlen)

| Mitarbeiter                                | 2004   |        | 2005   |        |
|--------------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|                                            | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| Führungskräfte, Manager,<br>Betriebsleiter | .....  | .....  | .....  | .....  |
| Meister, Vorarbeiter                       | .....  | .....  | .....  | .....  |
| Facharbeiter                               | .....  | .....  | .....  | .....  |
| Un- und Angelernte (inkl. Aushilfen)       | .....  | .....  | .....  | .....  |
| Azubis                                     | .....  | .....  | .....  | .....  |

7. Wie oft nahmen Hauswirtschafter/innen Ihres Betriebes/Ihrer Einrich-  
tung an arbeitsweltbezogener Qualifizierung und Weiterbildung teil?

☐ Regelmäßig ☐ Sporadisch ☐ Gar nicht

8. Wie schätzen Sie die Weiterbildungsbereitschaft Ihrer Hauswirtschaf-  
ter/innen ein?

☐ Hoch ☐ Mittelmäßig ☐ Gering

9. Welchen Stellenwert misst Ihr Betrieb/Ihre Einrichtung generell  
der Qualifizierung und Weiterbildung bei?

☐ hoch ☐ mittelmäßig ☐ gering

10. Haben Hauswirtschafter/innen aus Ihrem Betrieb/Ihrer Einrichtung in  
den Jahren 2004 und/oder 2005 an inner- und/oder außerbetrieblichen  
Qualifizierungs-/Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen? (inkl.  
Weiterbildung am Arbeitsplatz etc., aber ohne betriebliche Erstausbildung)

☐ Ja ..... Bitte weiter mit **Frage 11**  
☐ Nein ..... Bitte weiter mit **Frage 19**

11. Wie viele Hauswirtschaftler/innen haben in 2004 und/oder 2005 an inner- und/oder außerbetrieblichen Qualifizierungs-/ Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen? (inkl. Weiterbildung am Arbeitsplatz etc., aber ohne betriebliche Erstausbildung)

| Teilnehmer                                 | 2004 | 2005 |
|--------------------------------------------|------|------|
| Insgesamt                                  |      |      |
| darunter:                                  |      |      |
| Kommerzielle Weiterbildung                 |      |      |
| Staatlich geförderte Weiterbildung         |      |      |
| ESF <sup>1)</sup> geförderte Weiterbildung |      |      |
| Betriebsinterne Weiterbildung              |      |      |

1) Europäischer Sozialfonds

12. Aus welchem Anlass wurden die Qualifizierungen/Weiterbildungen für Hauswirtschaftler/innen organisiert? (Mehrfachantworten möglich)

| Anlass                                       | 2004/2005                |
|----------------------------------------------|--------------------------|
| Betriebliche (Re-) Organisation              | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung von Fach- und Führungskräften | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung von Mitarbeitern              | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen         | <input type="checkbox"/> |
| Einsatz neuer Maschinen, EDV etc.            | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                     | <input type="checkbox"/> |

13. In welcher Form wurden die Qualifizierungen/Weiterbildungen organisiert für Hauswirtschaftler/innen? (Mehrfachantworten möglich)

| Organisationsform                                                                                   | 2004/2005                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Externe Lehrveranstaltungen (z.B. beim Bildungsträger)                                              | <input type="checkbox"/> |
| Interne Lehrveranstaltungen (im Betrieb)                                                            | <input type="checkbox"/> |
| Lernen in der Arbeitssituation (Unterweisung, Einarbeitung)                                         | <input type="checkbox"/> |
| Informationsveranstaltungen (Vorträge, Fachtagungen etc.)                                           | <input type="checkbox"/> |
| Selbstgesteuertes Lernen mit Medien (Selbstlernsoftware, Fachbücher, Hörkassetten, E-Learning etc.) | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt etc.                                                | <input type="checkbox"/> |
| Umschulungsmaßnahmen                                                                                | <input type="checkbox"/> |
| Rotierende Qualifizierung (Mehrere Mitarbeiter wurden nacheinander im selben Kurs qualifiziert)     | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels (Job Rotation)                                  | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit teilnehmerorientiertem Coaching                                                  | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit unternehmensorientiertem Coaching                                                | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                                                            | <input type="checkbox"/> |

- 14a. Welches waren die 5 wichtigsten Themengebiete der Qualifizierungen/ Weiterbildungen für Hauswirtschaftler/innen? (Bitte nennen Sie höchstens 5 Inhalte und geben Sie an, ob es sich um branchenübergreifende oder auf Ihre Branche ausgerichtete Lehrveranstaltungen handelte.)

| Themengebiete      | 2004/2005                 |                          |
|--------------------|---------------------------|--------------------------|
|                    | branchen-<br>übergreifend | branchen-<br>spezifisch  |
| Produktionstechnik | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Logistik           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung       | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |

#### Weiter Frage 14a

| Themengebiete                          | 2004/2005                 |                          |
|----------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
|                                        | branchen-<br>übergreifend | branchen-<br>spezifisch  |
| Recht, Steuer-/ Rechnungswesen         | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                    | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Direktvermarktung           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung          | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                 | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Rhetorik etc.)   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitsorganisation                    | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Ernährung                              | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Speisenzubereitung und Service         | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Hygiene                                | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Textilpflege                           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Raumpflege                             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Personenbetreuung                      | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Gartenbau                              | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Tourismus im ländlichen Raum           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Naturschutz, Nachhaltigkeit            | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| EDV                                    | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                          | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):               |                           |                          |

- 14b. Bitte nennen Sie nun die genauen Qualifizierungs-/ Weiterbildungsinhalte. (z.B. Vegetarische Ernährung, Hygiene in der Großküche, Direktvermarktung in der Landwirtschaft etc.)

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

15. Wie schätzen Sie die Auswirkungen der in 2004/2005 durchgeführten Qualifizierungen/Weiterbildungen für Hauswirtschaftler/innen auf die folgenden Entwicklungen in Ihrem Betrieb/Ihrer Einrichtung ein? (Mehrfachantworten möglich)

| Auswirkung der Weiterbildung auf:        | Groß                     | Mittel                   | Gering                   |
|------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Erhöhung der Mitarbeiterqualifikation    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sicherung der Arbeitsplätze              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schaffung von Arbeitsplätzen             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Steigerung der Produktivität             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Steigerung des Umsatzes                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verbesserung der Qualität                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Erhöhung der Kundenzufriedenheit         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Steigerung der Mitarbeitermotivation     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Optimierung der betrieblichen Abläufe    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Flexibilisierung des Mitarbeiterinsatzes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Steigerung der Innovationsfähigkeit      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

16. Wie bewerten Sie alles in allem den Nutzen der zwischen 2004 und 2005 durchgeführten Qualifizierungen/ Weiterbildungen für Hauswirtschaftler/innen für Ihren Betrieb/Ihre Einrichtung?

| Nutzen der Qualifizierungen/<br>Weiterbildungen: | sehr hoch                |                          |                          |                          | gering                   |
|--------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

17. Bei Qualifizierungen/Weiterbildungen treten meist auch **Probleme** auf. Welche größeren Probleme gab es bei den in 2004/2005 durchgeführten Qualifizierungen/Weiterbildungen für Hauswirtschaftler/innen? (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Terminprobleme bei der Freistellung von Mitarbeitern
- ☐ Betriebliche Besonderheiten wurden unzureichend berücksichtigt
- ☐ Zeitliche Abstimmung der Weiterbildung mit betrieblichen Erfordernissen
- ☐ Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Qualifizierung/ Weiterbildung
- ☐ Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsleitung und Mitarbeitern
- ☐ Praxisferne der Qualifizierungs-/ Weiterbildungsangebote
- ☐ Mangelnde Passfähigkeit des Weiterbildungsangebots
- ☐ Unzureichende Qualität des Schulungsmaterials, der Unterlagen etc.
- ☐ Zu hohe Kosten
- ☐ Mangelnde Flexibilität des Bildungsträgers
- ☐ Qualifizierungsangebote nicht auf den aktuellsten Stand
- ☐ Unzureichende Lehrausstattung (Räume, technische Ausstattung)
- ☐ Didaktisch unbefriedigende Präsentation der Lehrinhalte
- ☐ Mangelhafte praktische Organisation der Lehrveranstaltung
- ☐ Motivation der Mitarbeiter zur eigenen Weiterbildung nicht ausreichend
- ☐ Sonstige (Bitte nennen): .....

18. Wie wurden Sie auf die Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote für Hauswirtschaftler/innen aufmerksam?

- ☐ Durch den Bildungsanbieter
- ☐ Durch eine Zeitungsanzeige
- ☐ Durch Bekannte
- ☐ Andere: .....

weiter mit Frage 20

19. Wenn keine Qualifizierungen/Weiterbildungen für Hauswirtschaftler/innen durchgeführt wurden, was waren hierfür die Gründe?

| Gründe                        | trifft voll zu           | teils/ teils             | trifft nicht zu          |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Zu hohe Kosten                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine Förderung               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine passenden Angebote      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kein Bedarf                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu hoher Organisationsaufwand | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu wenig Mitarbeiter          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schlechte Erfahrungen         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu wenig Zeit                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):      |                          |                          |                          |

20. Nachfolgend finden Sie eine Reihe typischer betrieblicher **Problemstellungen**. Bitte sagen Sie uns, wie problematisch diese im Zeitraum 2004 bis 2005 für Ihren Betrieb/Ihre Einrichtung waren.

| Problemstellungen           | sehr                     | teils/ teils             | nicht                    |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Schwieriger Marktzugang     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zugang zum Kapitalmarkt     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ungünstige Marktentwicklung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

|                             |                          |                          |                          |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Zunehmender Konkurrenzdruck | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|

Weiter Frage 20

| Problemstellungen                                          | sehr                     | teils/ teils             | nicht                    |
|------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Kostenintensive Umweltauflagen                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hohe Personalkosten                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schlechte Zahlungsmoral                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Fehlende Finanzierungsmittel für Investitionen             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Noch nicht optimale betriebliche Organisation              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nicht ausreichende Motivation der Mitarbeiter              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu geringe Kapazitätsauslastung                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Unzureichender Vertrieb und Kundendienst                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ungünstige Einkaufsbedingungen                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Unzureichendes Finanz- und Rechnungswesen                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Produktions- und Dienstleistungsangebot nicht marktgerecht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

21. Bei welchen Hauswirtschaftler/innen sehen Sie zukünftig großen, mittelmäßigen oder keinen Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf?

| Mitarbeiter                             | groß | mittel | kein |
|-----------------------------------------|------|--------|------|
| Führungskräfte, Manager, Betriebsleiter |      |        |      |
| Meister, Vorarbeiter                    |      |        |      |
| Facharbeiter                            |      |        |      |
| Un- und Angelernte (inkl. Aushilfen)    |      |        |      |
| Azubis                                  |      |        |      |

22a. Auf welchen der folgenden Gebiete besteht in Ihrem Betrieb/Ihrer Einrichtung bei den Hauswirtschaftler/innen voraussichtlich **zukünftig starker Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf**? (Bitte geben Sie an, ob und bei welchen Themen Sie eine branchenspezifisch ausgerichtete Lehrveranstaltung bevorzugen)

| Themengebiete                          | 2006-2015                 |                          |
|----------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
|                                        | branchen-<br>übergreifend | branchen-<br>spezifisch  |
| Produktionstechnik                     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien                      | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung                     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung                     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Logistik                               | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit                      | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung                           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Recht, Steuer-/ Rechnungswesen         | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                    | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Direktvermarktung           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung          | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                 | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Rhetorik etc.)   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitsorganisation                    | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |

| Ernährung                      | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
|--------------------------------|---------------------------|--------------------------|
| <b>Weiter Frage 22a</b>        |                           |                          |
| Themengebiete                  | 2006-2015                 |                          |
|                                | branchen-<br>übergreifend | branchen-<br>spezifisch  |
| Speisenzubereitung und Service | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Hygiene                        | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Textilpflege                   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Raumpflege                     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Personenbetreuung              | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Gartenbau                      | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Tourismus im ländlichen Raum   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Naturschutz, Nachhaltigkeit    | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| EDV                            | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):       |                           |                          |

22b. Bitte nutzen Sie die Gelegenheit und nennen Sie nun die genauen Themen, bei welchen Sie in Zukunft Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf sehen. (z.B. Vegetarische Ernährung, Hygiene in der Großküche, Direktvermarktung in der Landwirtschaft etc.)

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

23. Welche Organisationsform bevorzugen Sie für künftige Qualifizierungen/Weiterbildungen von Hauswirtschaftler/innen? (Mehrfachantworten möglich)

| Organisationsform                                                                               | 2006-2015                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Externe Lehrveranstaltungen (z.B. beim Bildungsträger)                                          | <input type="checkbox"/> |
| Interne Lehrveranstaltungen (im Betrieb)                                                        | <input type="checkbox"/> |
| Lernen in der Arbeitssituation (Unterweisung, Einarbeitung)                                     | <input type="checkbox"/> |
| Informationsveranstaltungen (Vorträge, Fachtagungen etc.)                                       | <input type="checkbox"/> |
| Selbstgesteuertes Lernen mit Medien (Selbstlernsoftware, Fachbücher, Hörkassetten etc.)         | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt etc.                                            | <input type="checkbox"/> |
| Umschulungsmaßnahmen                                                                            | <input type="checkbox"/> |
| Rotierende Qualifizierung (Mehrere Mitarbeiter wurden nacheinander im selben Kurs qualifiziert) | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels (Job Rotation)                              | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit teilnehmerorientiertem Coaching                                              | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit unternehmensorientiertem Coaching                                            | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                                                        | <input type="checkbox"/> |

24. Wie sollten die Qualifizierungen / Weiterbildungen für Hauswirtschaftler/innen zeitlich organisiert werden? (Mehrfachantworten möglich)

- |                                                                                                       |                                   |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Vormittags                                                                   | <input type="checkbox"/> Samstags |
| <input type="checkbox"/> Nachmittags                                                                  | <input type="checkbox"/> Sonntags |
| <input type="checkbox"/> Abends                                                                       |                                   |
| <input type="checkbox"/> Als Block an mehreren Tagen hintereinander, Maximal .....Tage hintereinander |                                   |
| <input type="checkbox"/> In folgendem/n Monat/en: .....                                               |                                   |

☐ Andere Form: .....  
 25. Wie schätzen Sie Ihren Überblick über die arbeitsweltbezogenen Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote für Hauswirtschaftler/innen sowie über die Anbieter dieser Angebote ein?

- |           |                                   |                                      |                                 |
|-----------|-----------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------|
| Angebote: | <input type="checkbox"/> sehr gut | <input type="checkbox"/> mittelmäßig | <input type="checkbox"/> gering |
| Anbieter: | <input type="checkbox"/> sehr gut | <input type="checkbox"/> mittelmäßig | <input type="checkbox"/> gering |

26. Wird Ihr Betrieb/Ihre Einrichtung die betrieblichen Qualifizierungen/ Weiterbildungen in den nächsten Jahren – verglichen mit 2005 – ausweiten oder reduzieren?

- |                                               |                                                |
|-----------------------------------------------|------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> leichte Ausweitung   | <input type="checkbox"/> leichte Reduzierung   |
| <input type="checkbox"/> deutliche Ausweitung | <input type="checkbox"/> deutliche Reduzierung |
| <input type="checkbox"/> keine Veränderung    |                                                |

27. Welche Beschäftigungsentwicklung erwarten Sie in Ihrem Betrieb/Ihrer Einrichtung für 2006?

- |                                             |                                              |
|---------------------------------------------|----------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> leichte Erhöhung   | <input type="checkbox"/> leichter Rückgang   |
| <input type="checkbox"/> deutliche Erhöhung | <input type="checkbox"/> deutlicher Rückgang |
| <input type="checkbox"/> keine Veränderung  |                                              |

28. Wie bewerten Sie die finanzielle Ertragslage Ihres Betriebes/Ihrer Einrichtung?

| Ertragslage                  | 2004                     | 2005                     | Prognose 2006            |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Sehr gut                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gut                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zufriedenstellend            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Den Betrieb gerade sichernd  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Langfristig nicht tragfähig  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Akute Gefahr für den Betrieb | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

29. Wie bewerten Sie die Umsatzentwicklung Ihres Betriebes/Ihrer Einrichtung?

| Umsatzentwicklung | 2003/2004                | 2004/2005                | Prognose 2006            |
|-------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Starker Anstieg   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leichter Anstieg  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine Veränderung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leichter Rückgang | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Starker Rückgang  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

30. Wie bewerten Sie die Investitionsentwicklung Ihres Betriebes/Ihrer Einrichtung? Bitte beziehen Sie alle Investitionen – Gebäude, Anlagen, Transport etc. inkl. Leasing (bezogen auf den Anschaffungswert) – ein.

| Investitionsentwicklung | 2003/2004                | 2004/2005                | Prognose 2006            |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Starker Anstieg         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leichter Anstieg        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine Veränderung       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leichter Rückgang       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Starker Rückgang        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

31. Falls Sie Ihren Betrieb im Nebenerwerb betreiben, welche Zielsetzung verfolgen Sie mit dem Nebenerwerbsbetrieb? (Mehrfachantworten möglich)

- |                                                                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Entwicklung zum Vollerwerb geplant                          |
| <input type="checkbox"/> Entwicklung vom Nebenerwerb zum Vollerwerb steht kurz bevor |
| <input type="checkbox"/> Hobby                                                       |
| <input type="checkbox"/> Zusätzliche Einkommensquelle                                |
| <input type="checkbox"/> Betrieb/Einrichtung steht vor der Schließung                |

# Unternehmensbefragung

zum Qualifizierungs-  
und Weiterbildungsbedarf  
in Unternehmen der Umwelttechnik  
und Umweltdienstleistungen



Für Rückfragen steht Ihnen  
bei der ISG zur Verfügung:

Liane Dolze, Kati Kellermann

Tel: (0351) 310 81 99

Fax: (0351) 310 81 90

1. In welchem **Wirtschaftsbereich** ist Ihr Betrieb tätig?  
(Bitte ordnen Sie Ihren Betrieb nur einem Bereich zu.)

- ☐ Verarbeitendes Gewerbe  
☐ Ausführende Dienstleister  
☐ Beratende Dienstleister  
☐ Sonstige (Bitte nennen): .....

In welchem **Branchensegment** ist Ihr Betrieb genau tätig?

- ☐ Abfall- und Kreislaufwirtschaft (Recycling)  
☐ Altlasten-/Bodensanierung  
☐ Anlagen und Verfahren mit integrierter Umweltschutztechnik  
☐ Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik  
☐ Betriebliches Umweltmanagement  
☐ Brandschutz/Löschsysteme/Löschwasserrückhaltung  
☐ Contracting, Anlagenbetrieb, Wartung, Dienstleistungs-  
vermittlung (Makler)  
☐ Energieeinsparung, rationelle Energieerzeugung, und -  
verwendung, regenerative Energien  
☐ Gefahrgutumschlag  
☐ Lärminderung  
☐ Luftreinhaltung  
☐ Natur- und Landschaftsschutz  
☐ Planung/Konstruktion von umweltverträglichen Produkti-  
onsanlagen und -verfahren  
☐ Rückbau, Reinigung und Sanierung  
☐ Strahlenschutz/elektromagnetische Verträglich-  
keit/Elektromog  
☐ Ressourcenschonende Produktentwicklung  
☐ Verwerter, Entsorger, Transporteure  
☐ Wasserreinigung/-einsparung  
☐ Sonstige (Bitte nennen): .....

2. In welchem Jahr wurde Ihr Betrieb **gegründet**?

Im Jahr: ..... (Bitte Gründungsjahr eintragen)

3. Betreiben Sie Ihren Betrieb im **Vollerwerb** oder **Nebenerwerb**?

☐ Vollerwerb ☐ Nebenerwerb

4. Wie viele **Mitarbeiter** hatte Ihr Betrieb jeweils zum Jahresende?  
(inkl. Geschäftsführung, Azubis, freie Mitarbeiter und Aushilfskräfte)

| Mitarbeiter                                                                   | 31.12.04 |        | 31.12.05 |        |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------|--------|----------|--------|
|                                                                               | Männer   | Frauen | Männer   | Frauen |
| <b>Mitarbeiter insgesamt</b>                                                  | .....    | .....  | .....    | .....  |
| <b>darunter:</b>                                                              |          |        |          |        |
| Tätige Unternehmer/Betriebsleiter/ Ge-<br>schäftsführer                       | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Sozialversicherungspflichtig Beschäf-<br>tigte (mit Azubis, ohne Unternehmer) | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Honorarkräfte und nicht Sozial-<br>versicherungspflichtig Beschäftigte        | .....    | .....  | .....    | .....  |

5. Wie verteilen sich die in Frage 4 genannten **Mitarbeiter** zum Jah-  
resende auf folgende Mitarbeitergruppen? (Bitte absolute Zahlen)

| Mitarbeiter                                | 31.12.04 |        | 31.12.05 |        |
|--------------------------------------------|----------|--------|----------|--------|
|                                            | Männer   | Frauen | Männer   | Frauen |
| Führungskräfte, Manager,<br>Betriebsleiter | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Meister, Vorarbeiter                       | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Facharbeiter                               | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Un- und Angelernte (inkl. Aushilfen)       | .....    | .....  | .....    | .....  |
| Azubis                                     | .....    | .....  | .....    | .....  |

6. Wie oft nahmen Mitarbeiter Ihres Betriebes an arbeitsweltbezogener  
Qualifizierung und Weiterbildung teil?

☐ regelmäßig ☐ sporadisch ☐ gar nicht

7. Wie schätzen Sie die **Weiterbildungsbereitschaft** Ihrer Mitarbeiter ein?

☐ hoch ☐ mittelmäßig ☐ gering

8. Welchen Stellenwert misst Ihr Betrieb der Qualifizierung und Wei-  
terbildung bei?

☐ hoch ☐ mittelmäßig ☐ gering

9. Haben Mitarbeiter aus Ihrem Betrieb in den Jahren 2004 und/oder  
2005 an inner- und/oder außerbetrieblichen Qualifizierungs-  
/Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen? (inkl. Weiterbildung  
am Arbeitsplatz etc., aber ohne betriebliche Erstausbildung)

☐ Ja ..... Bitte weiter mit **Frage 10**

☐ Nein ..... Bitte weiter mit **Frage 19**

10. Wie viele **Mitarbeiter** haben in 2004 und/oder 2005 an inner-  
und/oder außerbetrieblichen Qualifizierungs-/Weiterbildungsmaß-  
nahmen teilgenommen? (inkl. Weiterbildung am Arbeitsplatz etc.,  
aber ohne betriebliche Erstausbildung)

| Teilnehmer                                 | 2004 | 2005 |
|--------------------------------------------|------|------|
| <b>Insgesamt</b>                           |      |      |
| <b>darunter:</b>                           |      |      |
| Kommerzielle Weiterbildung                 |      |      |
| Staatlich geförderte Weiterbildung         |      |      |
| ESF <sup>1)</sup> geförderte Weiterbildung |      |      |
| Betriebsinterne Weiterbildung              |      |      |

1) Europäischer Sozialfonds

**11. Wie verteilen sich die Qualifizierungs-/Weiterbildungsteilnehmer insgesamt auf folgende Mitarbeitergruppen? (Bitte absolute Zahlen)**

| Mitarbeiter                             | 2004   |        | 2005   |        |
|-----------------------------------------|--------|--------|--------|--------|
|                                         | Männer | Frauen | Männer | Frauen |
| Führungskräfte, Manager, Betriebsleiter | .....  | .....  | .....  | .....  |
| Meister, Vorarbeiter                    | .....  | .....  | .....  | .....  |
| Facharbeiter                            | .....  | .....  | .....  | .....  |
| Un- und Angelernte (inkl. Aushilfen)    | .....  | .....  | .....  | .....  |
| Azubis                                  | .....  | .....  | .....  | .....  |

**12. Aus welchem Anlass wurden die Qualifizierungen/Weiterbildungen organisiert? (Mehrfachantworten möglich)**

| Anlass                                       | 2004/2005                |
|----------------------------------------------|--------------------------|
| Betriebliche (Re-) Organisation              | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung von Fach- und Führungskräften | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung von Mitarbeitern              | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen         | <input type="checkbox"/> |
| Einsatz neuer Maschinen, EDV etc.            | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                     | <input type="checkbox"/> |

**13. In welcher Form wurden die Qualifizierungen/Weiterbildungen organisiert? (Mehrfachantworten möglich)**

| Organisationsform                                                                                   | 2004/2005                |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Externe Lehrveranstaltungen (z.B. beim Bildungsträger)                                              | <input type="checkbox"/> |
| Interne Lehrveranstaltungen (im Betrieb)                                                            | <input type="checkbox"/> |
| Lernen in der Arbeitssituation (Unterweisung, Einarbeitung)                                         | <input type="checkbox"/> |
| Informationsveranstaltungen (Vorträge, Fachtagungen etc.)                                           | <input type="checkbox"/> |
| Selbstgesteuertes Lernen mit Medien (Selbstlernsoftware, Fachbücher, Hörkassetten, E-Learning etc.) | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt etc.                                                | <input type="checkbox"/> |
| Umschulungsmaßnahmen                                                                                | <input type="checkbox"/> |
| Rotierende Qualifizierung (Mehrere Mitarbeiter wurden nacheinander im selben Kurs qualifiziert)     | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels (Job Rotation)                                  | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit teilnehmerorientiertem Coaching                                                  | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit unternehmensorientiertem Coaching                                                | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                                                            | <input type="checkbox"/> |

**14a. Welches waren die 5 wichtigsten Themengebiete der Qualifizierungen/Weiterbildungen? (Bitte nennen Sie höchstens 5 Inhalte und geben Sie an, ob es sich um branchenübergreifende oder auf Ihre Branche ausgerichtete Lehrveranstaltungen handelte.)**

| Themengebiete      | 2004/2005                 |                          |
|--------------------|---------------------------|--------------------------|
|                    | branchen-<br>übergreifend | branchen-<br>spezifisch  |
| Produktionstechnik | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Logistik           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit  | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung       | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |

**Weiter Frage 14a**

| Themengebiete                                              | 2004/2005                 |                          |
|------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
|                                                            | branchen-<br>übergreifend | branchen-<br>spezifisch  |
| Recht, Steuer-/Rechnungswesen                              | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                                        | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Direktvermarktung                               | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde                         | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung                              | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                                     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen                       | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                                       | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement                     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Rhetorik etc.)                       | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Betriebliches Umweltmanagement                             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Nutzen des Umweltschutzes als Marketingstrategie           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Umweltcontrolling                                          | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Betriebliche Kreislaufwirtschaft                           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Ökologische Landwirtschaft                                 | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Nachwachsende Rohstoffe                                    | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Anlagen und Verfahren mit integrierter Umweltschutztechnik | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Naturschutz, Nachhaltigkeit                                | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Cross Compliance                                           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| EDV                                                        | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                                              | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                   |                           |                          |

**14b. Bitte nennen Sie nun die genauen Qualifizierungs-/Weiterbildungsinhalte. (z.B. Kaufmännische PC-Anwendungen etc.)**

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

**15. Wie schätzen Sie die Auswirkungen der in 2004/2005 durchgeführten Qualifizierungen/Weiterbildungen auf die folgenden Entwicklungen in Ihrem Betrieb ein? (Mehrfachantworten möglich)**

| Auswirkung der Weiterbildung auf:        | groß                     | mittel                   | gering                   |
|------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Erhöhung der Mitarbeiterqualifikation    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sicherung der Arbeitsplätze              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schaffung von Arbeitsplätzen             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Steigerung der Produktivität             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Steigerung des Umsatzes                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verbesserung der Qualität                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Erhöhung der Kundenzufriedenheit         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Steigerung der Mitarbeitermotivation     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Optimierung der betrieblichen Abläufe    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Flexibilisierung des Mitarbeiterinsatzes | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Steigerung der Innovationsfähigkeit      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**16. Wie bewerten Sie alles in allem den Nutzen der zwischen 2004 und 2005 durchgeführten Qualifizierungen/Weiterbildungen für Ihren Betrieb?**

| Nutzen der Qualifizierungen/<br>Weiterbildungen: | sehr hoch                |                          |                          |                          | gering                   |
|--------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
|                                                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**17. Bei Qualifizierungen/Weiterbildungen treten meist auch Probleme auf. Welche größeren Probleme gab es bei den in 2004/2005 durchgeführten Qualifizierungen/Weiterbildungen?**  
(Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Terminprobleme bei der Freistellung von Mitarbeitern
- ☐ Betriebliche Besonderheiten wurden unzureichend berücksichtigt
- ☐ Zeitliche Abstimmung der Weiterbildung mit betrieblichen Erfordernissen
- ☐ Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Qualifizierung/Weiterbildung
- ☐ Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsleitung und Mitarbeitern
- ☐ Praxisferne der Qualifizierungs-/Weiterbildungsangebote
- ☐ Mangelnde Passfähigkeit des Weiterbildungsangebots
- ☐ Unzureichende Qualität des Schulungsmaterials, der Unterlagen etc.
- ☐ Zu hohe Kosten
- ☐ Mangelnde Flexibilität des Bildungsträgers
- ☐ Qualifizierungsangebote nicht auf den aktuellsten Stand
- ☐ Unzureichende Lehrausstattung (Räume, technische Ausstattung)
- ☐ Didaktisch unbefriedigende Präsentation der Lehrinhalte
- ☐ Mangelhafte praktische Organisation der Lehrveranstaltung
- ☐ Motivation der Mitarbeiter zur eigenen Weiterbildung nicht ausreichend
- ☐ Sonstige (Bitte nennen): .....

**18. Wie wurden Sie auf die Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote aufmerksam?**

- ☐ Durch den Bildungsanbieter
- ☐ Durch eine Zeitungsanzeige
- ☐ Durch Bekannte
- ☐ Andere: .....

weiter mit Frage 20

**19. Wenn keine Qualifizierungen/Weiterbildungen durchgeführt wurden, was waren hierfür die Gründe?**

| Gründe                        | trifft voll zu           | teils/teils              | trifft nicht zu          |
|-------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Zu hohe Kosten                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine Förderung               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine passenden Angebote      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kein Bedarf                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu hoher Organisationsaufwand | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu wenig Mitarbeiter          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schlechte Erfahrungen         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu wenig Zeit                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):      |                          |                          |                          |

**20. Nachfolgend finden Sie eine Reihe typischer betrieblicher Problemstellungen. Bitte sagen Sie uns, wie problematisch diese im Zeitraum 2004 bis 2005 für Ihren Betrieb waren.**

| Problemstellungen           | sehr                     | teils/teils              | nicht                    |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Schwieriger Marktzugang     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zugang zum Kapitalmarkt     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ungünstige Marktentwicklung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zunehmender Konkurrenzdruck | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**Weiter Frage 20**

| Problemstellungen                                          | sehr                     | teils/teils              | nicht                    |
|------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Kostenintensive Umweltauflagen                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Hohe Personalkosten                                        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schlechte Zahlungsmoral                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Fehlende Finanzierungsmittel für Investitionen             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Veraltete Produktionsanlagen                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Noch nicht optimale betriebliche Organisation              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Nicht ausreichende Motivation der Mitarbeiter              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu geringe Kapazitätsauslastung                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Unzureichender Vertrieb und Kundendienst                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ungünstige Einkaufsbedingungen                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Unzureichendes Finanz- und Rechnungswesen                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Produktions- und Dienstleistungsangebot nicht marktgerecht | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**21. Bei welchen Mitarbeitern sehen Sie zukünftig großen, mittel-mäßigen oder keinen Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf?**

| Mitarbeiter                             | groß | mittel | kein |
|-----------------------------------------|------|--------|------|
| Führungskräfte, Manager, Betriebsleiter |      |        |      |
| Meister, Vorarbeiter                    |      |        |      |
| Facharbeiter                            |      |        |      |
| Un- und Angelernte (inkl. Aushilfen)    |      |        |      |
| Azubis                                  |      |        |      |

**22a. Auf welchen der folgenden Gebiete besteht in Ihrem Betrieb voraussichtlich zukünftig starker Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf? (Bitte geben Sie an, ob und bei welchen Themen Sie eine branchenspezifisch ausgerichtete Lehrveranstaltung bevorzugen)**

| Themengebiete                                    | 2006-2015                 |                          |
|--------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
|                                                  | branchen-<br>übergreifend | branchen-<br>spezifisch  |
| Produktionstechnik                               | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien                                | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung                               | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung                               | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Logistik                                         | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit                                | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung                                     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Recht, Steuer-/Rechnungswesen                    | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                              | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Direktvermarktung                     | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde               | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung                    | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Rhetorik etc.)             | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Betriebliches Umweltmanagement                   | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Nutzen des Umweltschutzes als Marketingstrategie | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |

# Weiter Frage 22a

| Themengebiete                                              | 2006-2015                 |                          |
|------------------------------------------------------------|---------------------------|--------------------------|
|                                                            | branchen-<br>übergreifend | branchen-<br>spezifisch  |
| Umweltcontrolling                                          | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Betriebliche Kreislaufwirtschaft                           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Ökologische Landwirtschaft                                 | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Nachwachsende Rohstoffe                                    | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Anlagen und Verfahren mit integrierter Umweltschutztechnik | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Naturschutz, Nachhaltigkeit                                | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Cross Compliance                                           | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| EDV                                                        | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                                              | <input type="checkbox"/>  | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                   |                           |                          |

22b. Bitte nutzen Sie die Gelegenheit und nennen Sie nun die genauen Themen, bei welchen Sie in Zukunft Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf sehen. (z.B. Kaufmännische PC-Anwendungen etc.)

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

23. Welche Organisationsform bevorzugen Sie für künftige Qualifizierungs- und Weiterbildungen? (Mehrfachantworten möglich)

| Organisationsform                                                                               | 2006-2015                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Externe Lehrveranstaltungen (z.B. beim Bildungsträger)                                          | <input type="checkbox"/> |
| Interne Lehrveranstaltungen (im Betrieb)                                                        | <input type="checkbox"/> |
| Lernen in der Arbeitssituation (Unterweisung, Einarbeitung)                                     | <input type="checkbox"/> |
| Informationsveranstaltungen (Vorträge, Fachtagungen etc.)                                       | <input type="checkbox"/> |
| Selbstgesteuertes Lernen mit Medien (Selbstlernsoftware, Fachbücher, Hörkassetten etc.)         | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt etc.                                            | <input type="checkbox"/> |
| Umschulungsmaßnahmen                                                                            | <input type="checkbox"/> |
| Rotierende Qualifizierung (Mehrere Mitarbeiter wurden nacheinander im selben Kurs qualifiziert) | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels (Job Rotation)                              | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit teilnehmerorientiertem Coaching                                              | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit unternehmensorientiertem Coaching                                            | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                                                        | <input type="checkbox"/> |

24. Wie sollten die Qualifizierungs- und Weiterbildungen zeitlich organisiert werden? (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Vormittags ☐ Samstags
- ☐ Nachmittags ☐ Sonntags
- ☐ Abends
- ☐ Als Block an mehreren Tagen hintereinander, Maximal .....Tage hintereinander
- ☐ In folgendem/n Monat/en: .....
- ☐ Andere Form: .....

25. Wie schätzen Sie Ihren Überblick über die arbeitsweltbezogenen Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote sowie über die Anbieter dieser Angebote ein?

- Angebote: ☐ sehr gut ☐ mittelmäßig ☐ gering  
 Anbieter: ☐ sehr gut ☐ mittelmäßig ☐ gering

26. Wird Ihr Betrieb die betrieblichen Qualifizierungs- und Weiterbildungen in den nächsten Jahren – verglichen mit 2005 – ausweiten oder reduzieren?

- ☐ leichte Ausweitung ☐ leichte Reduzierung  
☐ deutliche Ausweitung ☐ deutliche Reduzierung  
☐ keine Veränderung

27. Welche Beschäftigungsentwicklung erwarten Sie in Ihrem Betrieb für 2006?

- ☐ leichte Erhöhung ☐ leichter Rückgang  
☐ deutliche Erhöhung ☐ deutlicher Rückgang  
☐ keine Veränderung

28. Wie bewerten Sie die finanzielle Ertragslage Ihres Betriebes?

| Ertragslage                  | 2004                     | 2005                     | Prognose 2006            |
|------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Sehr gut                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Gut                          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zufriedenstellend            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Den Betrieb gerade sichernd  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Langfristig nicht tragfähig  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Akute Gefahr für den Betrieb | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

29. Wie bewerten Sie die Umsatzentwicklung Ihres Betriebes?

| Umsatzentwicklung | 2003/2004                | 2004/2005                | Prognose 2006            |
|-------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Starker Anstieg   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leichter Anstieg  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine Veränderung | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leichter Rückgang | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Starker Rückgang  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

30. Wie bewerten Sie die Investitionsentwicklung Ihres Betriebes? Bitte beziehen Sie alle Investitionen – Gebäude, Anlagen, Transport etc. inkl. Leasing (bezogen auf den Anschaffungswert) – ein.

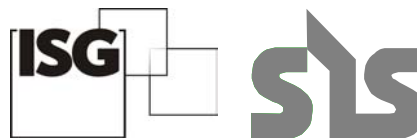
| Investitionsentwicklung | 2003/2004                | 2004/2005                | Prognose 2006            |
|-------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Starker Anstieg         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leichter Anstieg        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine Veränderung       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Leichter Rückgang       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Starker Rückgang        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

31. Falls Sie Ihren Betrieb im Nebenerwerb betreiben, welche Zielsetzung verfolgen Sie mit dem Nebenerwerbsbetrieb? (Mehrfachnennungen möglich)

- ☐ Entwicklung zum Vollerwerb geplant
- ☐ Entwicklung vom Nebenerwerb zum Vollerwerb steht kurz bevor
- ☐ Hobby
- ☐ Zusätzliche Einkommensquelle
- ☐ Betrieb steht vor der Schließung

# Unternehmensbefragung

zum Qualifizierungs-  
und Weiterbildungsbedarf  
Ihrer sächsischen Lieferanten



Für Rückfragen steht Ihnen  
bei der ISG zur Verfügung:  
Liane Dolze, Kati Kellermann  
Tel: (0351) 310 81 99  
Fax: (0351) 310 81 90

**1. In welchem Bereich der ersten Verarbeitungsstufe ist Ihr Betrieb tätig?**  
(Bitte ordnen Sie Ihren Betrieb nur einem Bereich zu.)

- ☐ Schlachten und Fleischverarbeitung
- ☐ Fischverarbeitung
- ☐ Obst- und Gemüseverarbeitung
- ☐ Herstellung von pflanzlichen und tierischen Ölen u. Fetten
- ☐ Milchverarbeitung
- ☐ Mahl- und Schalmühlen
- ☐ Mälzereien
- ☐ Herstellung von Futtermitteln
- ☐ Nachwachsende Rohstoffe
- ☐ Holzgewerbe
- ☐ Landhandel
- ☐ Sonstige (Bitte nennen):

.....

Bitte geben Sie noch die genaue Bezeichnung Ihres Wirtschaftsbereiches an:

.....

Hauptprodukt Ihres Betriebes: .....

Lagerkapazität (in t): .....

Verarbeitungskapazität (in t/a): .....

**2. Aus welchen Wirtschaftsbereichen der Land-, Forst-, Fischereiwirtschaft sowie des Gartenbaus stammen Ihre sächsischen Zulieferunternehmen?**

**Pflanzenbau/Gartenbau**

- ☐ Ackerbau
- ☐ Gartenbau
- ☐ Dauerkulturbau

**Tierhaltung**

- ☐ Haltung von Rindern
- ☐ Haltung von Schafen und Ziegen
- ☐ Haltung von Pferden
- ☐ Haltung von Schweinen
- ☐ Haltung von Geflügel
- ☐ Sonstige Tierhaltung

**Forstwirtschaft**

- ☐ Privatforsten
- ☐ Kommunalforst
- ☐ Staatsforst
- ☐ Sonstige (Bitte nennen):

.....

**Fischwirtschaft**

- ☐ Fischerei

**Anderer Bereich (Bitte nennen):**

.....

**3. Welche Erfahrungen haben Sie mit Ihren sächsischen Zulieferern hinsichtlich folgender Aspekte gemacht?** (Bitte bewerten Sie jede einzelne Kategorie.)

| Erfahrungen mit ..                                | gut                      | mittel                   | schlecht                 |
|---------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| der Produktqualität                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| dem Service                                       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| den Lieferzeiten (Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit) | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| den Fachkenntnissen der Kontaktpersonen           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| der Produktdarstellung (Marketing)                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| den Maßnahmen zur Qualitätssicherung              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

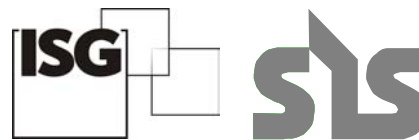
**4. Auf welchem Gebiet sehen Sie bei den Beschäftigten Ihrer sächsischen Zulieferunternehmen zukünftig besonderen Qualifizierungs-/Weiterbildungsbedarf?** (Mehrfachantworten möglich)

| Weiterbildungsbedarf                                                             |                          |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Produktionstechnik                                                               | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien                                                                | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung                                                               | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung                                                               | <input type="checkbox"/> |
| Logistik                                                                         | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit                                                                | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung                                                                     | <input type="checkbox"/> |
| Recht, Steuer-/ Rechnungswesen                                                   | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                                                              | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Direktvermarktung                                                     | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde                                               | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung                                                    | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                                                           | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen                                             | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                                                             | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement                                           | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Kommunikationsfähigkeit)                                   | <input type="checkbox"/> |
| Fachspezifischer Weiterbildungsbedarf im Bereich Landwirtschaft (Bitte nennen):  | <input type="checkbox"/> |
| Fachspezifischer Weiterbildungsbedarf im Bereich Gartenbau (Bitte nennen):       | <input type="checkbox"/> |
| Fachspezifischer Weiterbildungsbedarf im Bereich Forstwirtschaft (Bitte nennen): | <input type="checkbox"/> |
| Fachspezifischer Weiterbildungsbedarf im Bereich Fischwirtschaft (Bitte nennen): | <input type="checkbox"/> |
| Ökologische Landwirtschaft                                                       | <input type="checkbox"/> |
| Nachwachsende Rohstoffe                                                          | <input type="checkbox"/> |
| Ernährung                                                                        | <input type="checkbox"/> |
| Lebensmitteltechnologie                                                          | <input type="checkbox"/> |
| Tourismus im ländlichen Raum                                                     | <input type="checkbox"/> |
| Naturschutz, Nachhaltigkeit                                                      | <input type="checkbox"/> |
| EDV                                                                              | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                                                                    | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                                         | <input type="checkbox"/> |

Herzlichen Dank für die Teilnahme an der Befragung.

# Mitarbeiterbefragung

zum Qualifizierungs-  
und Weiterbildungsbedarf  
von Beschäftigten  
in Unternehmen der Landwirtschaft



Für Rückfragen steht Ihnen  
bei der ISG zur Verfügung:  
Liane Dolze, Kati Kellermann  
Tel: (0351) 310 81 99  
Fax: (0351) 310 81 90

## 1. Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

☐ Männlich ☐ Weiblich

## 2. In welchem Jahr sind Sie geboren? 19\_\_ \_\_

## 3. Welchen höchsten beruflichen Abschluss haben Sie und in welcher Position sind Sie tätig?

| Höchster beruflicher Abschluss                             | Position im Betrieb                              |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Kein beruflicher Abschluss        | <input type="checkbox"/> Un- und Angeleitete     |
| <input type="checkbox"/> Teilfacharbeiterabschluss         | <input type="checkbox"/> Facharbeiter            |
| <input type="checkbox"/> Lehre/ Betriebliche Ausbildung    | <input type="checkbox"/> Meister, Vorarbeiter    |
| <input type="checkbox"/> Techniker- oder Meisterabschluss  | <input type="checkbox"/> Führungskräfte, Manager |
| <input type="checkbox"/> Berufsfachschulabschluss          | <input type="checkbox"/> Azubi                   |
| <input type="checkbox"/> Fachschulabschluss                |                                                  |
| <input type="checkbox"/> Fachhochschulabschluss            |                                                  |
| <input type="checkbox"/> Hochschul-/ Universitätsabschluss |                                                  |
| <input type="checkbox"/> Sonstiger (Bitte nennen):         |                                                  |

## 4. Wie schätzen Sie die Weiterbildungsbereitschaft Ihres Betriebes ein?

☐ hoch ☐ mittelmäßig ☐ gering

## 5. Haben Sie in den Jahren 2004 und/oder 2005 an arbeitsweltbezogenen Qualifizierungs-/Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen? (inkl. Weiterbildung am Arbeitsplatz etc., aber ohne betriebliche Erstausbildung)

☐ Ja ..... Bitte weiter mit **Frage 6**  
☐ Nein ..... Bitte weiter mit **Frage 13**

## 6. Waren Sie zum Zeitpunkt der Qualifizierung/Weiterbildung ...

☐ .. in Ihrem jetzigen Betrieb beschäftigt  
☐ .. in einem anderen Betrieb der Branche ..... beschäftigt  
☐ .. arbeitslos (Bitte nennen)  
☐ .. Sonstige (Bitte nennen):  
 .....

## 7. Wo wurden die Qualifizierungs-/Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt? (Mehrfachantworten möglich)

☐ In unserem Betrieb  
☐ In einem anderen Betrieb  
☐ In einem Amt  
☐ Bei einem Bildungsträger/ einer Weiterbildungseinrichtung  
☐ Bei einer anderen Einrichtung (Bitte nennen):  
 .....

## 8a. Welches waren die 5 wichtigsten Themengebiete der Qualifizierungs-/Weiterbildungen? (Bitte geben Sie höchsten 5 Inhalte an)

| Themengebiete                                  | 2004 / 2005              |
|------------------------------------------------|--------------------------|
| Produktionstechnik                             | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien                              | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung                             | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung                             | <input type="checkbox"/> |
| Logistik                                       | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit                              | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung                                   | <input type="checkbox"/> |
| Recht, Steuer-/ Rechnungswesen                 | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                            | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Direktvermarktung                   | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde             | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung                  | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                         | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen           | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                           | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement         | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Kommunikationsfähigkeit) | <input type="checkbox"/> |
| Gartenbau                                      | <input type="checkbox"/> |
| Pflanzenbau (ohne Gartenbau)                   | <input type="checkbox"/> |
| Tierzucht, -haltung                            | <input type="checkbox"/> |
| Pflanzenschutz                                 | <input type="checkbox"/> |
| Ökologische Landwirtschaft                     | <input type="checkbox"/> |
| Nachwachsende Rohstoffe                        | <input type="checkbox"/> |
| Ernährung                                      | <input type="checkbox"/> |
| Lebensmitteltechnologie                        | <input type="checkbox"/> |
| Tourismus im ländlichen Raum                   | <input type="checkbox"/> |
| Naturschutz, Nachhaltigkeit                    | <input type="checkbox"/> |
| Cross Compliance                               | <input type="checkbox"/> |
| EDV                                            | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                                  | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                       |                          |

## 8b. Bitte nennen Sie nun die genauen Qualifizierungs-/Weiterbildungsinhalte? (z.B. Energie aus Biomasse, Gentechnik, GPS, Kaufmännische PC-Anwendungen etc.)

## 9. Wie bewerten Sie alles in allem den Nutzen der zwischen 2004 und 2005 durchgeführten Qualifizierungs-/Weiterbildungen?

| Nutzen der Qualifizierungs-/Weiterbildungen: | sehr hoch                |                          |                          |                          | gering                   |
|----------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                              | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| Für Sie persönlich                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Für Ihren Betrieb                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**10. Was hat sich durch die Teilnahme an der Qualifizierung/Weiterbildung für Sie persönlich geändert? (Mehrfachantworten möglich)**

| Änderungen                            | trifft voll zu           | teils/ teils             | trifft nicht zu          |
|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Bessere berufliche Qualifikation      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sicherer Arbeitsplatz                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bessere Aufstiegschancen              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verantwortungsvollerer Arbeitsplatz   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Interessanterer Arbeitsplatz          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Übernahme von Führungsaufgaben        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Höheres Einkommen                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mehr Einblick in betriebliche Abläufe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**11. Wie häufig haben Sie die in der Qualifizierung/Weiterbildung erworbenen Kenntnisse bei der Arbeit eingesetzt/ setzen diese ein?**

- ☐ sehr häufig    ☐ manchmal    ☐ so gut wie nie  
☐ häufig    ☐ selten

**12. Sie finden nun einige Aussagen zur Qualifizierung/Weiterbildung, an der Sie teilgenommen haben. Bitte kreuzen Sie bei jeder dieser Aussage an, ob diese „voll“, „teils/ teils“ oder „nicht“ zutrifft?**

| Aussagen                                                                   | trifft voll zu           | teils/ teils             | trifft nicht zu          |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Die Theorie wurde gut erklärt.                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Die Verbindung von Theorie und Praxis war gut organisiert.                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Das Lehrpersonal konnte gut erklären.                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Der Lehrgang war zu wenig an meine Vorkenntnisse angepasst.                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Der Veranstalter ist auf meine betriebs-spezifischen Belange eingegangen.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Der Veranstalter hat sich auch um meine persönlichen Belange gekümmert.    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Für die Weiterbildung standen ausreichend technische Geräte zur Verfügung. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Die Schulungsunterlagen waren gut zu verstehen.                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

weiter mit Frage 14

**13. Wenn Sie an keiner Qualifizierungen/Weiterbildungen teilgenommen haben, was waren hierfür die Gründe?**

| Gründe                                 | trifft voll zu           | teils/ teils             | trifft nicht zu          |
|----------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Kein Bedarf aus persönlicher Sicht     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kein Bedarf aus betrieblicher Sicht    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine passenden Angebote               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu hoher Organisationsaufwand für mich | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schlechte Erfahrungen                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Eigenbeteiligung an den Kosten         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu hohes „Freizeitopfer“               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):               |                          |                          |                          |

**14. Welche Organisationsform bevorzugen Sie für künftige Qualifizierungen/Weiterbildungen? (Mehrfachantworten möglich)**

| Organisationsform                                                                               | 2006-2015                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Externe Lehrveranstaltungen (z.B. beim Bildungsträger)                                          | <input type="checkbox"/> |
| Interne Lehrveranstaltungen (im Betrieb)                                                        | <input type="checkbox"/> |
| Lernen in der Arbeitssituation (Unterweisung, Einarbeitung)                                     | <input type="checkbox"/> |
| Informationsveranstaltungen (Vorträge, Fachtagungen etc.)                                       | <input type="checkbox"/> |
| Selbstgesteuertes Lernen mit Medien (Selbstlernsoftware, Fachbücher, Hörkassetten etc.)         | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt etc.                                            | <input type="checkbox"/> |
| Umschulungsmaßnahmen                                                                            | <input type="checkbox"/> |
| Rotierende Qualifizierung (Mehrere Mitarbeiter wurden nacheinander im selben Kurs qualifiziert) | <input type="checkbox"/> |

**Weiter Frage 14**

| Organisationsform                                                  | 2006-2015                |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Qualifizierung im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels (Job Rotation) | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit teilnehmerorientiertem Coaching                 | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit unternehmensorientiertem Coaching               | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                           | <input type="checkbox"/> |

**15a. Auf welchem Gebiet sehen Sie für sich persönlich Qualifizierungs-/Weiterbildungsbedarf? (Mehrfachantworten möglich)**

| Themengebiete                                  | 2006-2015                |
|------------------------------------------------|--------------------------|
| Produktionstechnik                             | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien                              | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung                             | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung                             | <input type="checkbox"/> |
| Logistik                                       | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit                              | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung                                   | <input type="checkbox"/> |
| Recht, Steuer-/ Rechnungswesen                 | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                            | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Direktvermarktung                   | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde             | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung                  | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                         | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen           | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                           | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement         | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Kommunikationsfähigkeit) | <input type="checkbox"/> |
| Gartenbau                                      | <input type="checkbox"/> |
| Pflanzenbau (ohne Gartenbau)                   | <input type="checkbox"/> |
| Tierzucht, -haltung                            | <input type="checkbox"/> |
| Pflanzenschutz                                 | <input type="checkbox"/> |
| Ökologische Landwirtschaft                     | <input type="checkbox"/> |
| Nachwachsende Rohstoffe                        | <input type="checkbox"/> |
| Ernährung                                      | <input type="checkbox"/> |
| Lebensmitteltechnologie                        | <input type="checkbox"/> |
| Tourismus im ländlichen Raum                   | <input type="checkbox"/> |
| Naturschutz, Nachhaltigkeit                    | <input type="checkbox"/> |
| Cross Compliance                               | <input type="checkbox"/> |
| EDV                                            | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                                  | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                       |                          |

**15b. Bitte nennen Sie nun die genauen Themen, bei welchen Sie künftig in Ihrem Arbeitsbereich Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf sehen? (z.B. Energie aus Biomasse, Gentechnik, GPS etc.)**

.....

.....

**16. Welchen Ort halten Sie für Qualifizierungen/ Weiterbildungen am geeignetsten? (Mehrfachantworten möglich)**

- ☐ Am eigenen Arbeitsplatz    ☐ In einem anderen Betrieb  
☐ In einem Amt    ☐ Bei einer Weiterbildungseinrichtung  
☐ Bei einer anderen Einrichtung (Bitte nennen): .....

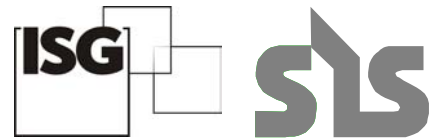
**17. Wie sollten die Qualifizierungen/Weiterbildungen Ihrer Meinung nach zeitlich organisiert werden? (Mehrfachantworten möglich)**

- ☐ Vormittags    ☐ Sonntags  
☐ Nachmittags    ☐ Als Block an mehreren Tagen hintereinander,  
☐ Abends    Max. ....Tage hintereinander  
☐ Samstags  
☐ Andere Form: .....

Herzlichen Dank für die Teilnahme an der Befragung.

# Mitarbeiterbefragung

zum Qualifizierungs-  
und Weiterbildungsbedarf  
von Beschäftigten in Unternehmen  
der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft



Für Rückfragen steht Ihnen  
bei der ISG zur Verfügung:  
Liane Dolze, Kati Kellermann  
Tel: (0351) 310 81 99  
Fax: (0351) 310 81 90

## 1. Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

☐ Männlich ☐ Weiblich

## 2. In welchem Jahr sind Sie geboren? 19 \_\_\_\_

## 3. Welchen höchsten beruflichen Abschluss haben Sie und in welcher Position sind Sie tätig?

| Höchster beruflicher Abschluss                             | Position im Betrieb                              |
|------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Kein beruflicher Abschluss        | <input type="checkbox"/> Un- und Angelernte      |
| <input type="checkbox"/> Teilfacharbeiterabschluss         | <input type="checkbox"/> Facharbeiter            |
| <input type="checkbox"/> Lehre/ Betriebliche Ausbildung    | <input type="checkbox"/> Meister, Vorarbeiter    |
| <input type="checkbox"/> Techniker- oder Meisterabschluss  | <input type="checkbox"/> Führungskräfte, Manager |
| <input type="checkbox"/> Berufsfachschulabschluss          | <input type="checkbox"/> Azubi                   |
| <input type="checkbox"/> Fachschulabschluss                |                                                  |
| <input type="checkbox"/> Fachhochschulabschluss            |                                                  |
| <input type="checkbox"/> Hochschul-/ Universitätsabschluss |                                                  |
| <input type="checkbox"/> Sonstiger (Bitte nennen):         |                                                  |

## 4. Wie schätzen Sie die Weiterbildungsbereitschaft Ihres Betriebes ein?

☐ hoch ☐ mittelmäßig ☐ gering

## 5. Haben Sie in den Jahren 2004 und/oder 2005 an arbeitsweltbezogenen Qualifizierungs-/Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen? (inkl. Weiterbildung am Arbeitsplatz etc., aber ohne betriebliche Erstausbildung)

☐ Ja ..... Bitte weiter mit **Frage 6**  
☐ Nein ..... Bitte weiter mit **Frage 13**

## 6. Waren Sie zum Zeitpunkt der Qualifizierung/Weiterbildung ...

☐ .. in Ihrem jetzigen Betrieb beschäftigt  
☐ .. in einem anderen Betrieb der Branche ..... beschäftigt  
☐ .. arbeitslos (Bitte nennen)  
☐ .. Sonstige (Bitte nennen):  
 .....

## 7. Wo wurden die Qualifizierungs-/Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt? (Mehrfachantworten möglich)

☐ In unserem Betrieb  
☐ In einem anderen Betrieb  
☐ In einem Amt  
☐ Bei einem Bildungsträger/ einer Weiterbildungseinrichtung  
☐ Bei einer anderen Einrichtung (Bitte nennen):  
 .....

## 8a. Welches waren die 5 wichtigsten Themengebiete der Qualifizierungen/Weiterbildungen? (Bitte geben Sie höchstens 5 Inhalte an)

| Themengebiete                                   | 2004 / 2005              |
|-------------------------------------------------|--------------------------|
| Produktionstechnik                              | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien                               | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung                              | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung                              | <input type="checkbox"/> |
| Logistik                                        | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit                               | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung                                    | <input type="checkbox"/> |
| Recht, Steuer-/ Rechnungswesen                  | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                             | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Direktvermarktung                    | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde              | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung                   | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                          | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen            | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                            | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement          | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Kommunikationsfähigkeit)  | <input type="checkbox"/> |
| Waldbau                                         | <input type="checkbox"/> |
| Standortkunde/Forsteinrichtung/Forstplanung     | <input type="checkbox"/> |
| Waldschutz (abiotisch und biotisch)             | <input type="checkbox"/> |
| Forstnutzung/Forstmaschineneinsatz/Forsttechnik | <input type="checkbox"/> |
| Waldarbeit/Tarife                               | <input type="checkbox"/> |
| Wege- und Brückenbau                            | <input type="checkbox"/> |
| Forstliche Betriebswirtschaft/Haushalt/Steuern  | <input type="checkbox"/> |
| Forstvermehrungsgut und Pflanzenzucht           | <input type="checkbox"/> |
| Fischerei                                       | <input type="checkbox"/> |
| Speisefischzucht                                | <input type="checkbox"/> |
| Fischkrankheiten                                | <input type="checkbox"/> |
| Gewässerschutz                                  | <input type="checkbox"/> |
| Natur- und Artenschutz, Umweltmonitoring        | <input type="checkbox"/> |
| Cross Compliance                                | <input type="checkbox"/> |
| EDV                                             | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                                   | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                        |                          |

## 8b. Bitte nennen Sie nun die genauen Qualifizierungs-/Weiterbildungsinhalte? (z.B. Kaufmännische PC-Anwendungen, Hydraulik etc.)

.....

## 9. Wie bewerten Sie alles in allem den Nutzen der zwischen 2004 und 2005 durchgeführten Qualifizierungen/Weiterbildungen?

| Nutzen der Qualifizierungen/<br>Weiterbildungen: | sehr hoch                |                          |                          |                          | gering                   |
|--------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| Für Sie persönlich                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Für Ihren Betrieb                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**10. Was hat sich durch die Teilnahme an der Qualifizierung/Weiterbildung für Sie persönlich geändert?** (Mehrfachantworten möglich)

| Änderungen                            | trifft voll zu           | teils/ teils             | trifft nicht zu          |
|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Bessere berufliche Qualifikation      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sicherer Arbeitsplatz                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bessere Aufstiegschancen              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verantwortungsvoller Arbeitsplatz     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Interessanter Arbeitsplatz            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Übernahme von Führungsaufgaben        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Höheres Einkommen                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mehr Einblick in betriebliche Abläufe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**11. Wie häufig haben Sie die in der Qualifizierung/Weiterbildung erworbenen Kenntnisse bei der Arbeit eingesetzt/ setzen diese ein?**

- ☐ sehr häufig    ☐ manchmal    ☐ so gut wie nie  
☐ häufig    ☐ selten

**12. Sie finden nun einige Aussagen zur Qualifizierung/Weiterbildung, an der Sie teilgenommen haben. Bitte kreuzen Sie bei jeder dieser Aussage an, ob diese „voll“, „teils/ teils“ oder „nicht“ zutrifft?**

| Aussagen                                                                   | trifft voll zu           | teils/ teils             | trifft nicht zu          |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Die Theorie wurde gut erklärt.                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Die Verbindung von Theorie und Praxis war gut organisiert.                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Das Lehrpersonal konnte gut erklären.                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Der Lehrgang war zu wenig an meine Vorkenntnisse angepasst.                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Der Veranstalter ist auf meine betriebs-spezifischen Belange eingegangen.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Der Veranstalter hat sich auch um meine persönlichen Belange gekümmert.    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Für die Weiterbildung standen ausreichend technische Geräte zur Verfügung. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Die Schulungsunterlagen waren gut zu verstehen.                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

weiter mit Frage 14

**13. Wenn Sie an keiner Qualifizierungen/Weiterbildungen teilgenommen haben, was waren hierfür die Gründe?**

| Gründe                                 | trifft voll zu           | teils/ teils             | trifft nicht zu          |
|----------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Kein Bedarf aus persönlicher Sicht     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kein Bedarf aus betrieblicher Sicht    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine passenden Angebote               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu hoher Organisationsaufwand für mich | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schlechte Erfahrungen                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Eigenbeteiligung an den Kosten         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu hohes „Freizeitopfer“               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):               |                          |                          |                          |

**14. Welche Organisationsform bevorzugen Sie für künftige Qualifizierungen/Weiterbildungen?** (Mehrfachantworten möglich)

| Organisationsform                                                                               | 2006-2015                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Externe Lehrveranstaltungen (z.B. beim Bildungsträger)                                          | <input type="checkbox"/> |
| Interne Lehrveranstaltungen (im Betrieb)                                                        | <input type="checkbox"/> |
| Lernen in der Arbeitssituation (Unterweisung, Einarbeitung)                                     | <input type="checkbox"/> |
| Informationsveranstaltungen (Vorträge, Fachtagungen etc.)                                       | <input type="checkbox"/> |
| Selbstgesteuertes Lernen mit Medien (Selbstlernsoftware, Fachbücher, Hörkassetten etc.)         | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt etc.                                            | <input type="checkbox"/> |
| Umschulungsmaßnahmen                                                                            | <input type="checkbox"/> |
| Rotierende Qualifizierung (Mehrere Mitarbeiter wurden nacheinander im selben Kurs qualifiziert) | <input type="checkbox"/> |

**Weiter Frage 14**

| Organisationsform                                                  | 2006-2015                |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Qualifizierung im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels (Job Rotation) | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit teilnehmerorientiertem Coaching                 | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit unternehmensorientiertem Coaching               | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                           | <input type="checkbox"/> |

**15a. Auf welchem Gebiet sehen Sie für sich persönlich Qualifizierungs-/Weiterbildungsbedarf?** (Mehrfachantworten möglich)

| Themengebiete                                   | 2006-2015                |
|-------------------------------------------------|--------------------------|
| Produktionstechnik                              | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien                               | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung                              | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung                              | <input type="checkbox"/> |
| Logistik                                        | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit                               | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung                                    | <input type="checkbox"/> |
| Recht, Steuer-/ Rechnungswesen                  | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                             | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Direktvermarktung                    | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde              | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung                   | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                          | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen            | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                            | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement          | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen                            | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Kommunikationsfähigkeit)  | <input type="checkbox"/> |
| Waldbau                                         | <input type="checkbox"/> |
| Standortkunde/Forsteinrichtung/Forstplanung     | <input type="checkbox"/> |
| Waldschutz (abiotisch und biotisch)             | <input type="checkbox"/> |
| Forstnutzung/Forstmaschineneinsatz/Forsttechnik | <input type="checkbox"/> |
| Waldarbeit/Tarife                               | <input type="checkbox"/> |
| Wege- und Brückenbau                            | <input type="checkbox"/> |
| Forstliche Betriebswirtschaft/Haushalt/Steuern  | <input type="checkbox"/> |
| Fischerei                                       | <input type="checkbox"/> |
| Speisefischzucht                                | <input type="checkbox"/> |
| Fischkrankheiten                                | <input type="checkbox"/> |
| Gewässerschutz                                  | <input type="checkbox"/> |
| Natur- und Artenschutz, Umweltmonitoring        | <input type="checkbox"/> |
| Cross Compliance                                | <input type="checkbox"/> |
| EDV                                             | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                                   | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                        |                          |

**15b. Bitte nennen Sie nun die genauen Themen, bei welchen Sie künftig in Ihrem Arbeitsbereich Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf sehen?** (z.B. Kaufmännische PC-Anwendungen, Hydraulik etc.)

**16. Welchen Ort halten Sie für Qualifizierungen/Weiterbildungen am geeignetsten?** (Mehrfachantworten möglich)

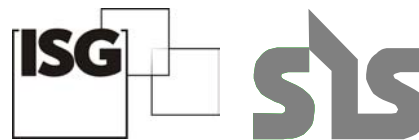
- ☐ Am eigenen Arbeitsplatz    ☐ In einem anderen Betrieb  
☐ In einem Amt    ☐ Bei einer Weiterbildungseinrichtung  
☐ Bei einer anderen Einrichtung (Bitte nennen): .....

**17. Wie sollten die Qualifizierungen/Weiterbildungen Ihrer Meinung nach zeitlich organisiert werden?** (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Vormittags    ☐ Sonntags  
☐ Nachmittags    ☐ Als Block an mehreren Tagen hintereinander  
☐ Abends    Max. ....Tage hintereinander  
☐ Samstags  
☐ Andere Form: .....

# Mitarbeiterbefragung

zum Qualifizierungs-  
und Weiterbildungsbedarf  
von Hauswirtschaftler/innen



Für Rückfragen steht Ihnen  
bei der ISG zur Verfügung:  
Liane Dolze, Kati Kellermann  
Tel: (0351) 310 81 99  
Fax: (0351) 310 81 90

## 1. Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

☐ Männlich

☐ Weiblich

## 2. In welchem Jahr sind Sie geboren? 19 \_\_\_\_

## 3. Welchen höchsten beruflichen Abschluss haben Sie und in welcher Position sind Sie tätig?

| Höchster beruflicher Abschluss                            | Position im Betrieb                              |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Kein beruflicher Abschluss       | <input type="checkbox"/> Un- und Angeleitete     |
| <input type="checkbox"/> Teilfacharbeiterabschluss        | <input type="checkbox"/> Facharbeiter            |
| <input type="checkbox"/> Lehre/ Betriebliche Ausbildung   | <input type="checkbox"/> Meister, Vorarbeiter    |
| <input type="checkbox"/> Techniker- oder Meisterabschluss | <input type="checkbox"/> Führungskräfte, Manager |
| <input type="checkbox"/> Berufsfachschulabschluss         | <input type="checkbox"/> Azubi                   |
| <input type="checkbox"/> Fachschulabschluss               |                                                  |
| <input type="checkbox"/> Fachhochschulabschluss           |                                                  |
| <input type="checkbox"/> Hochschul-/ Universitätsschluss  |                                                  |
| <input type="checkbox"/> Sonstiger (Bitte nennen):        |                                                  |

## 4. Wie schätzen Sie die Weiterbildungsbereitschaft Ihres Arbeitgebers ein?

☐ hoch

☐ mittelmäßig

☐ gering

## 5. Haben Sie in den Jahren 2004 und/oder 2005 an arbeitsweltbezogenen Qualifizierungs-/Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen? (inkl. Weiterbildung am Arbeitsplatz etc., aber ohne betriebliche Erstausbildung)

☐ Ja ..... Bitte weiter mit **Frage 6**
☐ Nein ..... Bitte weiter mit **Frage 13**

## 6. Waren Sie zum Zeitpunkt der Qualifizierung/Weiterbildung ...

- ☐ .. in Ihrem/Ihrer jetzigen Betrieb/Einrichtung beschäftigt  
☐ .. in einem anderen Betrieb/anderer Einrichtung der Branche ..... (Bitte nennen) beschäftigt

☐ .. arbeitslos

☐ .. Sonstige (Bitte nennen):  
.....

## 7. Wo wurden die Qualifizierungs-/Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt? (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ In unserem Betrieb/unserer Einrichtung  
☐ In einem anderen Betrieb/anderer Einrichtung  
☐ In einem Amt  
☐ Bei einem Bildungsträger/einer Weiterbildungseinrichtung  
☐ Sonstige (Bitte nennen):  
.....

## 8a. Welches waren die 5 wichtigsten Themengebiete der Qualifizierungen/ Weiterbildungen? (Bitte geben Sie höchstens 5 Inhalte an)

| Themengebiete                                  | 2004 / 2005              |
|------------------------------------------------|--------------------------|
| Produktionstechnik                             | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien                              | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung                             | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung                             | <input type="checkbox"/> |
| Logistik                                       | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit                              | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung                                   | <input type="checkbox"/> |
| Recht, Steuer-/ Rechnungswesen                 | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                            | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Direktvermarktung                   | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde             | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung                  | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                         | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen           | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                           | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement         | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Kommunikationsfähigkeit) | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitsorganisation                            | <input type="checkbox"/> |
| Ernährung                                      | <input type="checkbox"/> |
| Speisenzubereitung und Service                 | <input type="checkbox"/> |
| Hygiene                                        | <input type="checkbox"/> |
| Textilpflege                                   | <input type="checkbox"/> |
| Raumpflege                                     | <input type="checkbox"/> |
| Personenbetreuung                              | <input type="checkbox"/> |
| Gartenbau                                      | <input type="checkbox"/> |
| Tourismus im ländlichen Raum                   | <input type="checkbox"/> |
| Naturschutz, Nachhaltigkeit                    | <input type="checkbox"/> |
| EDV                                            | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                                  | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                       |                          |

## 8b. Bitte nennen Sie nun die genauen Qualifizierungs-/ Weiterbildungsinhalte? (z.B. Vegetarische Ernährung, Hygiene in der Großküche, Direktvermarktung in der Landwirtschaft etc.)

.....  
.....

## 9. Wie bewerten Sie alles in allem den Nutzen der zwischen 2004 und 2005 durchgeführten Qualifizierungen/Weiterbildungen?

| Nutzen der Qualifizierungen/<br>Weiterbildungen: | sehr hoch                |                          |                          |                          |                          | gering                   |                          |                          |                          |                          |
|--------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| Für Sie persönlich                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Für Ihren Betrieb                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**10. Was hat sich durch die Teilnahme an der Qualifizierung/Weiterbildung für Sie persönlich geändert?** (Mehrfachantworten möglich)

| Änderungen                            | trifft voll zu           | teils/ teils             | trifft nicht zu          |
|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Bessere berufliche Qualifikation      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sicherer Arbeitsplatz                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bessere Aufstiegschancen              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verantwortungsvoller Arbeitsplatz     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Interessanter Arbeitsplatz            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Übernahme von Führungsaufgaben        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Höheres Einkommen                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mehr Einblick in betriebliche Abläufe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**11. Wie häufig haben Sie die in der Qualifizierung/Weiterbildung erworbenen Kenntnisse bei der Arbeit eingesetzt/ setzen diese ein?**

- ☐ sehr häufig    ☐ manchmal    ☐ so gut wie nie  
☐ häufig    ☐ selten

**12. Sie finden nun einige Aussagen zur Qualifizierung/Weiterbildung, an der Sie teilgenommen haben. Bitte kreuzen Sie bei jeder dieser Aussage an, ob diese „voll“, „teils/ teils“ oder „nicht“ zutrifft?**

| Aussagen                                                                   | trifft voll zu           | teils/ teils             | trifft nicht zu          |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Die Theorie wurde gut erklärt.                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Die Verbindung von Theorie und Praxis war gut organisiert.                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Das Lehrpersonal konnte gut erklären.                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Der Lehrgang war zu wenig an meine Vorkenntnisse angepasst.                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Der Veranstalter ist auf meine betriebs-spezifischen Belange eingegangen.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Der Veranstalter hat sich auch um meine persönlichen Belange gekümmert.    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Für die Weiterbildung standen ausreichend technische Geräte zur Verfügung. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Die Schulungsunterlagen waren gut zu verstehen.                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

weiter mit Frage 14

**13. Wenn Sie an keiner Qualifizierung/Weiterbildung teilgenommen haben, was waren hierfür die Gründe?**

| Gründe                                 | trifft voll zu           | teils/ teils             | trifft nicht zu          |
|----------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Kein Bedarf aus persönlicher Sicht     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kein Bedarf aus betrieblicher Sicht    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine passenden Angebote               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu hoher Organisationsaufwand für mich | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schlechte Erfahrungen                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Eigenbeteiligung an den Kosten         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu hohes „Freizeitopfer“               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):               |                          |                          |                          |

**14. Welche Organisationsform bevorzugen Sie für künftige Qualifizierungen/Weiterbildungen?** (Mehrfachantworten möglich)

| Organisationsform                                                                               | 2006-2015                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Externe Lehrveranstaltungen (z.B. beim Bildungsträger)                                          | <input type="checkbox"/> |
| Interne Lehrveranstaltungen (im Betrieb)                                                        | <input type="checkbox"/> |
| Lernen in der Arbeitssituation (Unterweisung, Einarbeitung)                                     | <input type="checkbox"/> |
| Informationsveranstaltungen (Vorträge, Fachtagungen etc.)                                       | <input type="checkbox"/> |
| Selbstgesteuertes Lernen mit Medien (Selbstlernsoftware, Fachbücher, Hörkassetten etc.)         | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt etc.                                            | <input type="checkbox"/> |
| Umschulungsmaßnahmen                                                                            | <input type="checkbox"/> |
| Rotierende Qualifizierung (Mehrere Mitarbeiter wurden nacheinander im selben Kurs qualifiziert) | <input type="checkbox"/> |

**Weiter Frage 14**

| Organisationsform                                                  | 2006-2015                |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Qualifizierung im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels (Job Rotation) | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit teilnehmerorientiertem Coaching                 | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit unternehmensorientiertem Coaching               | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                           | <input type="checkbox"/> |

**15a. Auf welchem Gebiet sehen Sie für sich persönlich Qualifizierungs-/Weiterbildungsbedarf?** (Mehrfachantworten möglich)

| Themengebiete                                  | 2006-2015                |
|------------------------------------------------|--------------------------|
| Produktionstechnik                             | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien                              | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung                             | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung                             | <input type="checkbox"/> |
| Logistik                                       | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit                              | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung                                   | <input type="checkbox"/> |
| Recht, Steuer-/ Rechnungswesen                 | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                            | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Direktvermarktung                   | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde             | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung                  | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                         | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen           | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                           | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement         | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Kommunikationsfähigkeit) | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitsorganisation                            | <input type="checkbox"/> |
| Ernährung                                      | <input type="checkbox"/> |
| Speisenzubereitung und Service                 | <input type="checkbox"/> |
| Hygiene                                        | <input type="checkbox"/> |
| Textilpflege                                   | <input type="checkbox"/> |
| Raumpflege                                     | <input type="checkbox"/> |
| Personenbetreuung                              | <input type="checkbox"/> |
| Gartenbau                                      | <input type="checkbox"/> |
| Tourismus im ländlichen Raum                   | <input type="checkbox"/> |
| Naturschutz, Nachhaltigkeit                    | <input type="checkbox"/> |
| EDV                                            | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                                  | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                       |                          |

**15b. Bitte nennen Sie nun die genauen Themen, bei welchen Sie künftig in Ihrem Arbeitsbereich Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf sehen?** (z.B. Vegetarische Ernährung, Hygiene in der Großküche etc.)

.....

.....

.....

**16. Welchen Ort halten Sie für Qualifizierungen/Weiterbildungen am geeignetsten?** (Mehrfachantworten möglich)

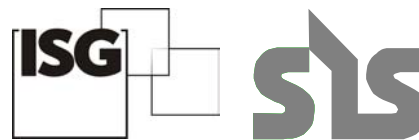
- ☐ Am eigenen Arbeitsplatz    ☐ In einem anderen Betrieb  
☐ In einem Amt    ☐ Bei einer Weiterbildungseinrichtung  
☐ Bei einer anderen Einrichtung (Bitte nennen): .....

**17. Wie sollten die Qualifizierungen/Weiterbildungen Ihrer Meinung nach zeitlich organisiert werden?** (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Vormittags    ☐ Sonntags  
☐ Nachmittags    ☐ Als Block an mehreren Tagen hintereinander,  
☐ Abends    Max. ....Tage hintereinander  
☐ Samstags  
☐ Andere Form: .....

# Mitarbeiterbefragung

zum Qualifizierungs-  
und Weiterbildungsbedarf  
von Beschäftigten in Unternehmen  
der Umwelttechnik und -dienstleistungen



Für Rückfragen steht Ihnen  
bei der ISG zur Verfügung:  
Liane Dolze, Kati Kellermann  
Tel: (0351) 310 81 99  
Fax: (0351) 310 81 90

## 1. Bitte geben Sie Ihr Geschlecht an.

☐ Männlich ☐ Weiblich

## 2. In welchem Jahr sind Sie geboren? 19 \_\_ \_\_

## 3. Welchen höchsten beruflichen Abschluss haben Sie und in welcher Position sind Sie tätig?

| Höchster beruflicher Abschluss                            | Position im Betrieb                              |
|-----------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Kein beruflicher Abschluss       | <input type="checkbox"/> Un- und Angeleitete     |
| <input type="checkbox"/> Teilfacharbeiterabschluss        | <input type="checkbox"/> Facharbeiter            |
| <input type="checkbox"/> Lehre/ Betriebliche Ausbildung   | <input type="checkbox"/> Meister, Vorarbeiter    |
| <input type="checkbox"/> Techniker- oder Meisterabschluss | <input type="checkbox"/> Führungskräfte, Manager |
| <input type="checkbox"/> Berufsfachschulabschluss         | <input type="checkbox"/> Azubi                   |
| <input type="checkbox"/> Fachschulabschluss               |                                                  |
| <input type="checkbox"/> Fachhochschulabschluss           |                                                  |
| <input type="checkbox"/> Hochschul-/ Universitätsschluss  |                                                  |
| <input type="checkbox"/> Sonstiger (Bitte nennen):        |                                                  |

## 4. Wie schätzen Sie die Weiterbildungsbereitschaft Ihres Betriebes ein?

☐ hoch ☐ mittelmäßig ☐ gering

## 5. Haben Sie in den Jahren 2004 und/oder 2005 an arbeitsweltbezogenen Qualifizierungs-/Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen? (inkl. Weiterbildung am Arbeitsplatz etc., aber ohne betriebliche Erstausbildung)

☐ Ja ..... Bitte weiter mit **Frage 6**  
☐ Nein ..... Bitte weiter mit **Frage 13**

## 6. Waren Sie zum Zeitpunkt der Qualifizierung/Weiterbildung ...

☐ .. in Ihrem jetzigen Betrieb beschäftigt  
☐ .. in einem anderen Betrieb der Branche ..... beschäftigt  
☐ .. arbeitslos (Bitte nennen)  
☐ .. Sonstige (Bitte nennen):  
 .....

## 7. Wo wurden die Qualifizierungs-/Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt? (Mehrfachantworten möglich)

☐ In unserem Betrieb  
☐ In einem anderen Betrieb  
☐ In einem Amt  
☐ Bei einem Bildungsträger/ einer Weiterbildungseinrichtung  
☐ Bei einer anderen Einrichtung (Bitte nennen):  
 .....

## 8a. Welches waren die 5 wichtigsten Themengebiete der Qualifizierungen/Weiterbildungen? (Bitte geben Sie höchstens 5 Inhalte an)

| Themengebiete                                              | 2004 / 2005              |
|------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Produktionstechnik                                         | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien                                          | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung                                         | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung                                         | <input type="checkbox"/> |
| Logistik                                                   | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit                                          | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung                                               | <input type="checkbox"/> |
| Recht, Steuer-/ Rechnungswesen                             | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                                        | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Direktvermarktung                               | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde                         | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung                              | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                                     | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen                       | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                                       | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement                     | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Kommunikationsfähigkeit)             | <input type="checkbox"/> |
| Betriebliches Umweltmanagement                             | <input type="checkbox"/> |
| Nutzen des Umweltschutzes als Marketingstrategie           | <input type="checkbox"/> |
| Umweltcontrolling                                          | <input type="checkbox"/> |
| Betriebliche Kreislaufwirtschaft                           | <input type="checkbox"/> |
| Ökologische Landwirtschaft                                 | <input type="checkbox"/> |
| Nachwachsende Rohstoffe                                    | <input type="checkbox"/> |
| Anlagen und Verfahren mit integrierter Umweltschutztechnik | <input type="checkbox"/> |
| Naturschutz, Nachhaltigkeit                                | <input type="checkbox"/> |
| EDV                                                        | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                                              | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                   |                          |

## 8b. Bitte nennen Sie nun die genauen Qualifizierungs-/Weiterbildungsinhalte? (z.B. Energie aus Biomasse, Gentechnik, GPS, Kaufmännische PC-Anwendungen etc.)

.....  
 .....

## 9. Wie bewerten Sie alles in allem den Nutzen der zwischen 2004 und 2005 durchgeführten Qualifizierungen/Weiterbildungen?

| Nutzen der Qualifizierungen/<br>Weiterbildungen: | sehr hoch                |                          |                          |                          | gering                   |
|--------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
|                                                  | 1                        | 2                        | 3                        | 4                        | 5                        |
| Für Sie persönlich                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Für Ihren Betrieb                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**10. Was hat sich durch die Teilnahme an der Qualifizierung/Weiterbildung für Sie persönlich geändert?** (Mehrfachantworten möglich)

| Änderungen                            | trifft voll zu           | teils/ teils             | trifft nicht zu          |
|---------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Bessere berufliche Qualifikation      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sicherer Arbeitsplatz                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Bessere Aufstiegschancen              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Verantwortungsvoller Arbeitsplatz     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Interessanter Arbeitsplatz            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Übernahme von Führungsaufgaben        | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Höheres Einkommen                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Mehr Einblick in betriebliche Abläufe | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

**11. Wie häufig haben Sie die in der Qualifizierung/Weiterbildung erworbenen Kenntnisse bei der Arbeit eingesetzt/ setzen diese ein?**

- ☐ sehr häufig    ☐ manchmal    ☐ so gut wie nie  
☐ häufig    ☐ selten

**12. Sie finden nun einige Aussagen zur Qualifizierung/Weiterbildung, an der Sie teilgenommen haben. Bitte kreuzen Sie bei jeder dieser Aussagen an, ob diese „voll“, „teils/ teils“ oder „nicht“ zutrifft?**

| Aussagen                                                                   | trifft voll zu           | teils/ teils             | trifft nicht zu          |
|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Die Theorie wurde gut erklärt.                                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Die Verbindung von Theorie und Praxis war gut organisiert.                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Das Lehrpersonal konnte gut erklären.                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Der Lehrgang war zu wenig an meine Vorkenntnisse angepasst.                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Der Veranstalter ist auf meine betriebs-spezifischen Belange eingegangen.  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Der Veranstalter hat sich auch um meine persönlichen Belange gekümmert.    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Für die Weiterbildung standen ausreichend technische Geräte zur Verfügung. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Die Schulungsunterlagen waren gut zu verstehen.                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

weiter mit Frage 14

**13. Wenn Sie an keiner Qualifizierungen/Weiterbildungen teilgenommen haben, was waren hierfür die Gründe?**

| Gründe                                 | trifft voll zu           | teils/ teils             | trifft nicht zu          |
|----------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Kein Bedarf aus persönlicher Sicht     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Kein Bedarf aus betrieblicher Sicht    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Keine passenden Angebote               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu hoher Organisationsaufwand für mich | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Schlechte Erfahrungen                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Eigenbeteiligung an den Kosten         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Zu hohes „Freizeitopfer“               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):               |                          |                          |                          |

**14. Welche Organisationsform bevorzugen Sie für künftige Qualifizierungen/Weiterbildungen?** (Mehrfachantworten möglich)

| Organisationsform                                                                               | 2005-2015                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Externe Lehrveranstaltungen (z.B. beim Bildungsträger)                                          | <input type="checkbox"/> |
| Interne Lehrveranstaltungen (im Betrieb)                                                        | <input type="checkbox"/> |
| Lernen in der Arbeitssituation (Unterweisung, Einarbeitung)                                     | <input type="checkbox"/> |
| Informationsveranstaltungen (Vorträge, Fachtagungen etc.)                                       | <input type="checkbox"/> |
| Selbstgesteuertes Lernen mit Medien (Selbstlernsoftware, Fachbücher, Hörkassetten etc.)         | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt etc.                                            | <input type="checkbox"/> |
| Umschulungsmaßnahmen                                                                            | <input type="checkbox"/> |
| Rotierende Qualifizierung (Mehrere Mitarbeiter wurden nacheinander im selben Kurs qualifiziert) | <input type="checkbox"/> |

**Weiter Frage 14**

| Organisationsform                                                  | 2006-2015                |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Qualifizierung im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels (Job Rotation) | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit teilnehmerorientiertem Coaching                 | <input type="checkbox"/> |
| Qualifizierung mit unternehmensorientiertem Coaching               | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                           | <input type="checkbox"/> |

**15a. Auf welchem Gebiet sehen Sie für sich persönlich Qualifizierungs-/Weiterbildungsbedarf?** (Mehrfachantworten möglich)

| Themengebiete                                              | 2006-2015                |
|------------------------------------------------------------|--------------------------|
| Produktionstechnik                                         | <input type="checkbox"/> |
| Neue Technologien                                          | <input type="checkbox"/> |
| Qualitätssicherung                                         | <input type="checkbox"/> |
| Prozessoptimierung                                         | <input type="checkbox"/> |
| Logistik                                                   | <input type="checkbox"/> |
| Arbeitssicherheit                                          | <input type="checkbox"/> |
| Finanzierung                                               | <input type="checkbox"/> |
| Recht, Steuer-/ Rechnungswesen                             | <input type="checkbox"/> |
| Fördermöglichkeiten                                        | <input type="checkbox"/> |
| Marketing, Direktvermarktung                               | <input type="checkbox"/> |
| Waren-, Produkt- und Verkaufskunde                         | <input type="checkbox"/> |
| Unternehmensführung, -planung                              | <input type="checkbox"/> |
| Einkommensalternativen                                     | <input type="checkbox"/> |
| Aufbau von Unternehmenskooperationen                       | <input type="checkbox"/> |
| Wertschöpfungsketten                                       | <input type="checkbox"/> |
| Mitarbeiterführung, Personalmanagement                     | <input type="checkbox"/> |
| Schlüsselkompetenzen (Kommunikationsfähigkeit)             | <input type="checkbox"/> |
| Betriebliches Umweltmanagement                             | <input type="checkbox"/> |
| Nutzen des Umweltschutzes als Marketingstrategie           | <input type="checkbox"/> |
| Umweltcontrolling                                          | <input type="checkbox"/> |
| Betriebliche Kreislaufwirtschaft                           | <input type="checkbox"/> |
| Ökologische Landwirtschaft                                 | <input type="checkbox"/> |
| Nachwachsende Rohstoffe                                    | <input type="checkbox"/> |
| Anlagen und Verfahren mit integrierter Umweltschutztechnik | <input type="checkbox"/> |
| Naturschutz, Nachhaltigkeit                                | <input type="checkbox"/> |
| EDV                                                        | <input type="checkbox"/> |
| Fremdsprachen                                              | <input type="checkbox"/> |
| Sonstige (Bitte nennen):                                   |                          |

**15b. Bitte nennen Sie nun die genauen Themen, bei welchen Sie künftig in Ihrem Arbeitsbereich Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf sehen?** (z.B. Energie aus Biomasse, Gentechnik, GPS etc.)

.....

.....

.....

**16. Welchen Ort halten Sie für Qualifizierungen/Weiterbildungen am geeignetsten?** (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Am eigenen Arbeitsplatz    ☐ In einem anderen Betrieb  
☐ In einem Amt    ☐ Bei einer Weiterbildungseinrichtung  
☐ Bei einer anderen Einrichtung (Bitte nennen): .....

**17. Wie sollten die Qualifizierungen/Weiterbildungen Ihrer Meinung nach zeitlich organisiert werden?** (Mehrfachantworten möglich)

- ☐ Vormittags    ☐ Sonntags  
☐ Nachmittags    ☐ Als Block an mehreren Tagen hintereinander,  
☐ Abends    Max. .... Tage hintereinander  
☐ Samstags  
☐ Andere Form: .....

Herzlichen Dank für die Teilnahme an der Befragung.

## Fallstudien

### Fallstudie Landwirtschaftsbetrieb (e.G.)

#### 1. Betriebsdaten

Branche: Ackerbau 2.500 ha Tierhaltung / Milchvieh 1.100 VE  
Mitarbeiter: insgesamt 79 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte  
(3 Führungskräfte, 8 Meister/Vorarbeiter, 68 Facharbeiter), Saisonarbeitskräfte 30

#### Umsatz- und Investitionsentwicklung:

Die Umsatz- und Ertragslage der letzten drei Jahre wird als gut bewertet. 2006 wird diese Situation durch steigende Energiepreise gedämpft. Rückwirkungen auf die Weiterbildung werden nicht erwartet. Größere Investitionen sind für 2007 geplant (Stallumbau, Biogasanlage).

#### 2. Bedeutung der Weiterbildung im Unternehmen

Die ständige Weiterbildung wird als wichtige Voraussetzung für den Erfolg des Unternehmens gesehen. Infolge des rasanten wissenschaftlich-technischen Fortschritts in der Landwirtschaft (neue Feldbearbeitungsmaschinen, neue Melktechnik, neue Pflanzenschutzmittel etc.) besteht ein ständiger Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiter. Mit den weiter fortschreitenden Anforderungen an die landwirtschaftlichen Unternehmen steigt auch der Weiterbildungsbedarf. Als grundlegendes Argument für die Bedeutung wird auch die dauerhafte Qualitätssicherung genannt. Dies bildet zunehmend eine Voraussetzung zum Bestehen am Markt und lässt sich u.a. nur über ständige Weiterbildung erreichen. Von den Mitarbeitern wird auch eigenständige Weiterbildung durch Medien (Agrarzeitschriften etc.) erwartet bzw. vorausgesetzt.

#### 3. Angebotssituation

Qualität und Quantität der Angebote werden in der Regel als zufrieden stellend beurteilt. Betont wird, dass dies stark vom jeweiligen Referenten (Leiter) der Weiterbildungsmaßnahme abhängt. Insofern regelt sich die Nutzung eines Angebotes, da nur auf solche Bildungsträger zugegriffen wird, mit denen positive Erfahrungen gemacht wurden.

Die Weiterbildungsmaßnahmen werden zum Teil mit Zertifikaten und Qualifizierungsnachweisen abgeschlossen (z. B. Mähdrescherlehrgang, Alfalaval-Melktechnik).

Das Unternehmen greift auf verschiedene Weiterbildungsdienstleister/Anbieter zurück: Staatliches Amt für Landwirtschaft, Sächsische Landesanstalt für Landwirtschaft (Köllitzsch), Landeskontrollverband, Regionalbauernverband, Verband landwirtschaftlicher Unternehmen (Prüfverband), Molkerei Leppersdorf, private Beratungsgesellschaften, Hersteller/Vertreiber landwirtschaftlicher Geräte und Maschinen, Presse/Internet.

#### 4. Bedarf an Weiterbildung

Der bisherige Bedarf zeigt sich stark produktionsorientiert, z.B. zu den Themen:

- neue Technik im Feldbau
- Pflanzenschutz
- Melktechnik und Tiergesundheit.

Künftige Schwerpunkte:

- neue Technologien sowie Maschinen und Geräte im Pflanzenbau
- ständige Weiterbildung in Maßnahmen und neuen Produkten des Pflanzenschutzes
- Qualitätsmanagement insbesondere in der Tierhaltung, z.B. Tiergesundheit (Melktechnik)

Erheblicher Qualifizierungsbedarf ergibt sich im Einzelnen aus veränderten Situationen, welche durch Investitionen (Rationalisierung der Produktion, Anschaffung neuer Technik etc.) entstehen. Im Wesentlichen laufen die Neuanschaffungen und die Qualifizierung und Weiterbildung der Mitarbeiter dann parallel einher. Auf Grund der erforderlichen Qualitätssicherung ist die Geschäftsführung an einem stetig hohen Qualifizierungsniveau der Mitarbeiter interessiert.

## **5. Finanzierungsfragen**

Kofinanzierungsmöglichkeiten werden vom Unternehmen eher nicht gesehen. Die Bereitschaft der Beschäftigten, sich an den Kosten für Weiterbildungsmaßnahmen zu beteiligen, ist aufgrund des geringen Lohnniveaus nicht vorhanden. Dies ist aus Sicht der Geschäftsführung auch verständlich. Unverständlich ist jedoch, weshalb erhebliche Mittel in Weiterbildungs- und Umschulungsmaßnahmen von Arbeitslosen fließen und Weiterbildungsmaßnahmen in der Landwirtschaft kaum unterstützt werden. Beispiel: Beschäftigter im Pflanzenbau könnte über die Wintermonate einen mehrwöchigen Lehrgang zu den zahlreichen relevanten Themen belegen, weil die Zeit dafür zur Verfügung steht; ohne Förderung vom Staat kann der Landwirtschaftsbetrieb diese finanzielle Belastung jedoch nicht tragen.

Zu hohe Kosten der Weiterbildungsmaßnahme stellen einen entscheidenden hemmenden Faktor gerade in der Landwirtschaft dar, weil in den vergangenen Jahren das Betriebsergebnis auf Grund der allgemein gestiegenen Kosten (z. B. Energiekosten) rückläufig ist.

## **6. Partner und Netzwerke**

Mit Verbänden, Vereinen und Bildungsträgern bestehen rege Kontakte bzw. mit privaten Bildungsunternehmen direkte Verträge. Verbindungen zu anderen landwirtschaftlichen Betrieben bestehen ohnehin, Erfahrungsaustausch erfolgt regelmäßig und wird zum Teil auch unter dem Dach des Regionalbauernverbandes organisiert.

## **7. Anforderungen aus Sicht des Unternehmens**

Für einen Landwirtschaftsbetrieb sind verschiedene Organisationsformen der Weiterbildungsangebote von Interesse. Im Pflanzenbau sollten die Lehrgänge/Seminare etc. möglichst auf 2-3 Tage am Stück konzentriert stattfinden und natürlich in Monaten, wo im Feldbau keine Arbeitsspitzen herrschen (möglichst Dezember bis März). Außerdem wäre eine relativ kurze Zeitspanne zwischen der theoretischen Ausbildung und der praktischen Anwendung des Gelernten wünschenswert (Beispiel: Seminar neuer Technologien zur Vermeidung von Verlusten bei der Aussaat in einen Zeitraum kurz vor Aussaatbeginn durchführen und nicht im November, weil dann der Praxisbezug fehlt und Einiges wieder in Vergessenheit gerät).

In der Tierproduktion (Beispiel Milchproduktion) ist eine Splitting der Seminare in einzelne Themenbereiche von 1-2 h, verteilt auf mehrere Wochen zweckmäßiger, weil die Facharbeiter nach ihrer Arbeitszeit (und nur dann sind diese Weiterbildungsmaßnahmen in der Regel möglich) diese Angebote sonst nicht belegen könnten.

Die Orte der Weiterbildungsmaßnahmen sollten vorzugsweise so gewählt werden, dass nicht zu lange Anfahrtszeiten anfallen. Verstärkt werden sollten auch praxisbezogene Seminare etc. vor Ort in einem landwirtschaftlichen Unternehmen der näheren Umgebung, an denen Mitarbeiter anliegender Betriebe teilnehmen könnten (wird z. T. von Herstellerfirmen und einigen privaten Dienstleistern praktiziert).

Schwierigkeiten bei der Organisation der Weiterbildungsangebote treten dann auf, wenn diese in die arbeitsintensive Zeit fallen (z. B. Feldbestellung oder Ernte im Pflanzenbau) oder die Entfernung vom Seminarort zu groß ist. Insofern ist eine rechtzeitige Planung erforderlich, um die betriebsinterne Organisation absichern zu können. Außerdem sind einige Weiterbildungsangebote sehr kostenintensiv - hier wird vom Unternehmen im vorab konsequent das Kosten- Nutzenverhältnis geprüft und abgewogen, ob eine Teilnahme sinnvoll und wirtschaftlich ist.

## **Fallstudie Gartenbaubetrieb**

### **1. Betriebsdaten**

Branche: Pflanzenbau/Gartenbau 10,63 ha

Mitarbeiter: 7 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte,  
(1 Führungskraft, 1 Meister/Vorarbeiter, 5 Facharbeiter), Saisonarbeitskräfte ca. 2

#### Umsatz- und Investitionsentwicklung:

Die finanzielle Ertragslage war bisher zufrieden stellend, für 2006/2007 wird ein Rückgang infolge gestiegener Kosten gesehen. Die langfristige Tragfähigkeit wird aber als noch gesichert genannt. Die wenigen Arbeitskräfte des kleinen Unternehmens sind intensiv in den Produktionsablauf eingebunden.

### **2. Bedeutung der Weiterbildung im Unternehmen**

Der Weiterbildung wird partiell Bedeutung beigemessen, insbesondere für die Bereiche Züchtung und Pflanzenschutzmittel. Infolge ständiger Weiterentwicklungen wird hier die permanente Weiterbildung als wichtig gesehen. Die Weiterbildungsbereitschaft wird als ausreichend benannt, eine Erhöhung der Bereitschaft als nicht erforderlich erachtet. Ein größerer Weiterbildungsumfang wird auf Grund der kleinen Betriebsgröße arbeitsorganisatorisch und finanziell problematisch beurteilt. Aus Zeitgründen muss man bereits jetzt z.B. auf die Teilnahme an längeren Praktika mit Zertifizierungsnachweis verzichten.

### **3. Angebotssituation**

Es werden Angebote folgender Dienstleister genutzt: Staatliches Amt für Landwirtschaft, Sächsische Landesanstalt für Landwirtschaft (Pillnitz), Landesverband Gartenbau (1 x jährlich), Sächsischer Gärtnertag in Bautzen (1 x jährlich). Im Weiteren spielen regelmäßige Veranstaltungen der Sächsischen Landesanstalt für Landwirtschaft eine Rolle: Frühjahr: Vorstellung neuer Züchtungen und Sorten, Herbst: Auswertung Balkonpflanzensaison, Winter: Vorstellung neuer Pflanzenschutzmittel. Die Qualität der Angebote der Landesanstalt wird als gut und bedarfsgerecht bewertet. Diese Angebote werden von Unternehmen wahrgenommen und genutzt. Die Angebotssituation für Gartenbaubetriebe ist weitaus breiter, aber für das Unternehmen nicht relevant.

### **4. Bedarf an Weiterbildung**

Als grundsätzlicher und ständiger Bedarf wird die Weiterbildung in Maßnahmen und neuen Produkten des Pflanzenschutzes genannt. Dieser Bedarf im Pflanzenschutz besteht insbesondere dann, wenn neue Gesetze, Richtlinien oder Mittel auf den Markt kommen. Bisher erfolgt hierzu regelmäßig eine schriftliche Information durch die Landesanstalt für Landwirtschaft. Dann wird konkret über die Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme entschieden.

### **5. Finanzierungsfragen**

Die finanziellen Belastungen werden in Grenzen gehalten, es wird auf die Teilnahme an kostenlosen Veranstaltungen orientiert. Aufgrund der stetig steigenden Kosten im Betrieb hat das Unternehmen keine Möglichkeit finanzielle Mittel für Weiterbildungsmaßnahmen auszugeben. Die Eigenbeteiligung der Mitarbeiter und Erschließung weiterer Finanzierungsquellen sind noch nicht Gegenstand von Überlegungen gewesen.

### **6. Partner und Netzwerke**

Mit Verbänden, Vereinen und Bildungsträgern bestehen keine Kontakte, allenfalls zum Berater des Staatlichen Amtes für Landwirtschaft. Dieser wird nach Bedarf gepflegt. Der Kontakt zu anderen Gartenbaubetrieben reduziert sich auf das Treffen beim Sächsischen Gärtnertag.

### **7. Anforderungen aus Sicht des Unternehmens**

Unter dem Zeitaspekt sind maximal halbtägige Seminare/Weiterbildungen wünschenswert und diese möglichst nicht in der arbeitsintensiven Zeit, sondern im Herbst und Winter.

## **Fallstudie Landwirtschaftsbetrieb im Nebenerwerb**

Vorbemerkung: Von den fünf angefragten Betrieben im Nebenerwerb (jeweils der Betriebsleiter allein im Nebenerwerb tätig) haben drei Betriebsleiter keinen Gesprächsbedarf gesehen, da für sie das Thema Weiterbildung nicht relevant ist und auch künftig keine Bedeutung haben wird. Dies dürfte ein erhebliches Spektrum von Nebenerwerbsbetrieben charakterisieren, sofern diese in absehbarer Zeit aufgegeben werden, Hofnachfolgen anstehen oder nur mit kleinem Bewirtschaftungsumfang (z.B. auf eigenen Flächen) laufen. Im folgenden wird ein Betrieb näher dargestellt.

### **1. Betriebsdaten**

Branche: Landwirtschaftsbetrieb im Nebenerwerb

Mitarbeiter: 1

### **2. Bedeutung der Weiterbildung im Unternehmen**

Es besteht auf Grund des wissenschaftlich-technischen Fortschritts in der Landwirtschaft (neue Feldbearbeitungsmaschinen, neue Pflanzenschutzmittel etc.) ein ständiger Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf. Bsp. aus eigener Erfahrung: Vor Jahren noch wurden die Flächen gepflügt, mittlerweile Umstieg u. a. aus Gründen des Erosionsschutzes auf pfluglose Bodenbearbeitung - dieser Erkenntnisstand ist der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen zu verdanken.

### **3. Angebotssituation**

Überwiegend werden Angebote des Staatlichen Amt für Landwirtschaft genutzt (1 x monatlich, zudem Fachvorträge von Mitarbeitern des Amtes und von Vertretern bestimmter Lieferfirmen).

Qualität und Quantität der Fachvorträge waren bisher immer gut und gaben keinen Anlass zu Kritik; an Praktika, welche z. B. ein Zertifikat als Abschluss haben, wird nicht teilgenommen, weil dies für den Betrieb nicht erforderlich ist.

### **4. Partner und Netzwerke**

Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen der Branche findet nur sporadisch statt (Stammtischgespräche im Anschluss an Weiterbildungsveranstaltungen).

### **5. Anforderungen aus Sicht des Unternehmens**

Aus Sicht eines Nebenerwerbslandwirts, welcher berufstätig ist, und erst nach "Dienstschluss" in seinem Betrieb arbeiten kann, sind Seminare und Schulungen an einem festen Tag im Monat nach 20.00 Uhr organisatorisch erst zu besuchen. In den Wintermonaten sieht dies etwas anders aus, dann könnten die Seminare bereits früher beginnen.

### **6. Nutzen von Weiterbildung**

Die Weiterbildungsmaßnahmen sind Voraussetzung für eine dauerhafte Qualitätssicherung und haben einen erheblichen Nutzen für den Landwirtschaftsbetrieb. In der Vergangenheit lässt sich dieser insbesondere an den gesunkenen Kosten durch gezielten und richtig dosierten Einsatz von Saatgut und Pflanzenschutzmitteln quantifizieren.

## Fallstudie Fisch- und Teichwirtschaftsbetrieb

### 1. Betriebsdaten

Branche: Fischwirtschaft 1700 ha TN

Mitarbeiter: 38 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte,  
(2 Führungskräfte, 8 Meister/Vorarbeiter, 25 Facharbeiter), 3 Auszubildende, Saisonarbeitskräfte zum Abfischen

Umsatz- und Investitionsentwicklung:

Die Umsatzentwicklung der letzten drei Jahre und die Prognosen bis 2007 sind leicht rückläufig. Die finanzielle Ertragslage wird als gerade ausreichend eingeschätzt. In der Beschäftigtenanzahl sind keine Veränderungen bis 2007 geplant.

### 2. Bedeutung der Weiterbildung im Unternehmen

Die Weiterbildung wird im Unternehmen als wichtig angesehen. Infolge des wissenschaftlich-technischen Fortschritts in der Fischwirtschaft (neue Sauerstoffeintragssysteme, neue Fütterungstechnik, neue Hältersysteme etc.) besteht ständiger Weiterbildungsbedarf der Mitarbeiter. Zur Verbesserung der wirtschaftlichen Situation sind weitere Rationalisierungen und Investitionen notwendig, die wiederum Weiterbildungen erfordern. Die Weiterbildungsbereitschaft der Belegschaft entspricht den betrieblichen Erfordernissen.

### 3. Angebotssituation

Das Unternehmen führt die meisten Schulungen der Mitarbeiter selbst durch (Qualitätsmanagement, neue Produktionsverfahren, Arbeitsschutz etc.), ansonsten werden Angebote der Landesanstalt genutzt. Die Qualität der Maßnahmen wird als gut eingeschätzt. Ausschlaggebend für diese Bewertung ist u.a. der Aspekt, dass das Unternehmen Einfluss auf die Themenauswahl nehmen kann. Somit lassen sich betriebsbezogene Weiterbildungen realisieren. Bei Seminaren der Landesanstalt werden Teilnahmebestätigungen bzw. Zertifikate ausgestellt.

### 4. Bedarf an Weiterbildung

Die Qualifizierungen der Mitarbeiter werden als den Anforderungen im Unternehmen entsprechend gesehen. Insofern besteht gegenwärtig kein Qualifizierungsbedarf. Der Weiterbildungsbedarf liegt bisher vor allem bzgl. der Verfahrens- und Produktionstechnik z.B.

- Qualitätsmanagement in der Fischproduktion, neue Produktionsverfahren, Arbeitsschutz. Die Schulungen hierzu werden vom Unternehmen selbst durchgeführt.
- neue Sauerstoffeintragssysteme, neue Fütterungstechnik, neue Hältersysteme Die Schulungen hierzu werden vom Unternehmen selbst durchgeführt.

Künftig wird der Weiterbildungsbedarf ebenfalls im Produktionsbereich liegen, z.B.

- neue Produktionsverfahren (Netzkäfiganlagen, "Teich in Teich" Aufzucht)
- Züchtung neuer, bisher in Deutschland nicht fischerwirtschaftlich genutzter Fischarten

### 5. Finanzierungsfragen

Die Suche nach Kofinanzierungsmöglichkeiten hat sich bisher nicht als Frage gestellt. Das Unternehmen übernimmt die notwendigen Finanzierungen. Schwierigkeiten bei der Organisation der Weiterbildungsangebote treten nicht auf, die Freistellung der Mitarbeiter zu diesen Veranstaltungen wird gewährleistet, Vertretungen werden innerbetrieblich organisiert. Eigenbeteiligungen der Mitarbeiter gibt es nicht.

### 6. Partner und Netzwerke

Kontakt zwischen den einzelnen Fischereibetrieben läuft innerhalb des Sächsischen Landesfischereiverbandes, welcher dann auch entsprechende Veranstaltungen zum Erfahrungsaustausch organisiert. An die Mitglieder dieses Verbandes werden regelmäßig schriftliche Informationen zu neuen Themen im Bereich der Fischwirtschaft versandt.

### 7. Anforderungen aus Sicht des Unternehmens

Keine grundlegenden Anforderungen, da die Schulungen der Landesanstalt passgerecht immer im Winter in Königswartha stattfinden und die eigenen Schulungen je nach Bedarf abgehalten werden.

## Fallstudie Forstbetrieb

### 1. Betriebsdaten

Branche: Forstliche Dienstleistungen 300 ha  
Mitarbeiter: 1 Betriebsleiter, 6 Beschäftigte

### 2. Bedeutung der Weiterbildung im Unternehmen

Weiterbildung erfährt in diesem Betrieb durch den Betriebsleiter eine hohe Wertschätzung. Auf Grund der ständigen Weiterentwicklung der Arbeitsmaschinen in der Forstwirtschaft (Harvester, Traglader etc.) besteht ein regelmäßiger Weiterbildungs- und Qualifizierungsbedarf des Unternehmers aber auch der Mitarbeiter, welche diese Maschinen in der Regel bedienen.

### 3. Angebotssituation

Der Betrieb nutzt ein relativ enges, spezialisiertes Spektrum (Forstamt Weißkollm (jetzt Kamenz), Landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft (Lehrgänge), Forstschule Morgenröte-Rautenkranz, Hersteller/Vertreiber forstwirtschaftlicher Geräte und Maschinen) Private Bildungsträger werden nicht in Anspruch genommen.

Die Qualität der Angebote wird als gut eingeschätzt.

### 4. Bedarf an Weiterbildung

Hier überwiegt die kurzfristige und arbeitsplatzorientierte Planung: so ist bei Neuanschaffung von Forstmaschinen ein Lehrgang zur Bedienung dieser Maschinen erforderlich, welche in der Regel aber kostenlos vom Hersteller durchgeführt werden. Der Qualifizierungsbedarf ergibt sich bei Investitionen (neue Maschinen etc.) von selbst. Außerdem besteht Qualifizierungsbedarf bei Neueinstellungen. Es wurde die Erfahrung gemacht, dass die gelernten Forstfacharbeiter zwar theoretische Kenntnisse im Umgang und der Bedienung mit Forstmaschinen besitzen, in der praktischen Anwendung im Wald jedoch erhebliche Defizite aufweisen. Deshalb wurde in der Vergangenheit bei Neueinstellungen die praktische Ausbildung an den jeweiligen Maschinen vor Ort vom Betriebsleiter selbst noch einmal übernommen.

### 5. Partner und Netzwerke

Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen der Branche findet nur sporadisch statt, man hilft sich zwar ab und zu auch mal gegenseitig, aber es besteht auch erhebliches Konkurrenzdenken. Insofern sind Informationen, die man gegenseitig austauscht, eher allgemeiner und nicht spezieller Natur.

### 6. Wünschenswerte organisatorische Rahmenbedingungen

Seminare und Schulungen sollten in den Wintermonaten stattfinden, weil sich die Arbeit im Forst dann nur auf die Stunden beschränkt, wo es hell ist. Am späten Nachmittag wären dann solche Veranstaltungen möglich. Kurze Anfahrtswege zum Schulungsort wären wünschenswert.

### 7. Nutzen von Weiterbildung

Im Allgemeinen haben die Weiterbildungsmaßnahmen keinen messbaren Erfolg für das Unternehmen. Ausgenommen sind hier spezielle Lehrgänge hinsichtlich der Bedienung von Forstmaschinen, welche in der Praxis (Baumfällarbeiten) dann zur Minimierung von Schäden an noch nicht hiebreifen Beständen beitragen und damit eine Qualitätsverbesserung darstellen.

## Fallstudie Umweltdienstleistungen (Recycling und Umwelt GmbH)

### 1. Betriebsdaten

Branche: Abfall- und Kreislaufwirtschaft (Recycling)

Mitarbeiter: 39 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte,  
(1 Führungskraft, 9 Meister/Vorarbeiter, 29 Facharbeiter)

Umsatz- und Investitionsentwicklung:

Die finanzielle Ertragslage wird als zufrieden stellend eingeschätzt. Im Ertrag und im Umsatz werden bis 2007 keine gravierenden Veränderungen gesehen. Die Investitionsentwicklung ist seit 2003 rückläufig und wird bis 2007 weiter zurückgehen, da die Investitionen entsprechend der absehbaren Aufträge getätigt sind. Demzufolge wird sich der investitionsgebundene Weiterbildungsbedarf gleichfalls rückläufig gestalten.

### 2. Bedeutung der Weiterbildung im Unternehmen

Die Bedeutung der Weiterbildung für die Unternehmensplanung wird als mittel bis weniger wichtig eingestuft. Das Unternehmen erwartet von seinen Mitarbeitern eine eigenverantwortliche, laufende Weiterbildung (Fachzeitschriften etc.). Der Nutzung von Weiterbildungsveranstaltungen wird teilweise kritisch gesehen und direkt hinsichtlich der Wirkung auf das Betriebsergebnis bewertet. Aufgrund gesetzlicher Anforderungen muss das Unternehmen zu Qualifizierungsnachweisen von Mitarbeitern vorgeschriebene Wiederholungsprüfungen bzw. –lehrgänge durchführen lassen, die den Betrieb kostenmäßig belasten und keinen unmittelbaren Effekt bringen. Insofern wird kritisiert, dass von Bildungsträgern angebotene Veranstaltungen oft Wiederholungslehrgänge sind, die auch teilweise praxisfern ausfallen (z.B. Gesetze und Vorschriften, die ein Facharbeiter in der betrieblichen Praxis nie benötigt). Es wird die Auffassung vertreten, dass derartige Weiterbildungsmaßnahmen im Unternehmen Kosten verursachen und in keiner Weise zur Effizienz und Erhöhung des Auftragsvolumens sowie des Betriebsergebnisses beitragen. Die Teilnahme an diesen (formalen) Weiterbildungsmaßnahmen wird als fragwürdig eingeschätzt. Besonders kritisch wurde festgestellt, dass diese erreichten Qualifizierungen und Zertifikate für Zuschlagserteilung bei Aufträgen keine Rolle spielen.

Ganz anders zeigt sich die Bewertung der so genannten Techniklehrgänge, die konkret die Produktionstechnik betreffen. Sie werden von privaten Bildungsträgern bzw. Herstellerfirmen durchgeführt und als Maßnahme zur Effizienzsteigerung im Unternehmen verstanden.

### 3. Angebotssituation

Als Weiterbildungsträger werden insbesondere in Anspruch genommen der TÜV Ostdeutschland, TÜV Sachsen, mehrere private Bildungsträger (im sicherheitstechnischen Bereich) und Hersteller/Vertreiber von Geräten und Maschinen. Mit den Angeboten des TÜV ist man besonders zufrieden.

Die Qualität der interessierenden Angebote ist gut (jedoch teilweise abhängig vom Leiter/Referenten der Maßnahme). Das Unternehmen plant seine Weiterbildungsmaßnahmen nach Referenzen anderer Unternehmen der Branche, die mit dem entsprechenden Bildungsträger gute Erfahrungen gemacht haben. Angebote mit Abschlusszertifikaten und Qualitätsnachweisen (bei mehrtätigen Lehrgängen) werden begrüßt.

### 4. Bedarf an Weiterbildung

Ein permanenter Bedarf besteht zur Erlangung von weiteren Kenntnissen und Fachinformationen bei Technologien und Geräten in der Umwelttechnik. Weiterhin im Bereich der Nutzung moderner Bürotechnik, insbesondere Anwendung PC (Diagnoseprogramme, Ersatzteilprogramme für Werkstattmitarbeiter und künftig auch im Bereich der Altlastensanierung). Der Bedarf erstreckt sich überwiegend auf fachspezifische Aspekte des Betriebes. Hierzu zählen z.B. Weiterbildungsmaßnahmen:

- Aufgaben des Entsorgungsbetriebes (Teilnehmer: Gefahrgutverantwortliche, Abfallverantwortliche)
- Sicherheitstechnische Aspekte
- Arbeiten in kontaminierten Bereichen
- Technik-/Elektronikschulungen (Hersteller führen diese Schulungen im Unternehmen vor Ort und kostenlos durch).

Grundsätzlich besteht Weiterbildungsbedarf bei der Nutzung neuer Technologien und Maschinen sowie bei Neueinstellung von Mitarbeitern.

#### **5. Finanzierungsfragen**

Die Finanzierung der Weiterbildung wird vollständig von Unternehmen getragen. Eine Eigenbeteiligung der Mitarbeiter wird von Seiten der Belegschaft eher abgelehnt, was vom Unternehmen aber akzeptiert wird.

Kofinanzierungsmöglichkeiten werden vom Unternehmen derzeit nicht gesehen.

#### **6. Partner und Netzwerke**

Erfahrungsaustausch mit anderen Unternehmen der Branche findet regelmäßig statt, sowohl auf Ebene der Geschäftsführer als auch der Facharbeiter. Regelmäßiger Kontakt besteht auch zum TÜV Sachsen.

#### **7. Anforderungen aus Sicht des Unternehmens**

Die Lehrgänge vom TÜV werden von der Zeit her so gelegt, wie dies die Unternehmen wünschen, d. h. es erfolgt eine vorherige Abstimmung mit mehreren Unternehmen der Branche und bei einer entsprechenden Anzahl an Teilnehmern wird der Schulungstermin festgelegt. Mehrtägige, konzentrierte Seminare werden dabei als zweckmäßiger als über Wochen verteilte stundenweise Veranstaltungen gesehen. Den Veranstaltungsort sollte man so wählen, dass längere Fahrzeiten vermeiden werden können.

Schwierigkeiten bei der Organisation der Weiterbildungsangebote treten nicht auf, weil die Veranstaltungen besucht werden, welche von Interesse sind. Der notwendige Zeitaufwand wird rechtzeitig im Betriebsablauf eingeplant. Die Kosten der Veranstaltungen werden vollständig vom Unternehmen getragen.

## Fallstudie Landwirtschaftlicher Betrieb

### 1. Betriebsdaten

Branche: Ackerbau 165 ha  
Mitarbeiter: 3 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte,  
2 Betriebsleiter, 1 Facharbeiter (Teilzeit))

#### Umsatz- und Investitionsentwicklung:

Die Umsatz- und Ertragslage der letzten drei Jahre wird als eher schlecht bewertet. Diese Situation sei v.a. den sinkenden Erzeugerpreisen und dem Verlust von Pachtland geschuldet. Größere Investitionen sind für 2007 nicht geplant.

### 2. Bedeutung der Weiterbildung im Unternehmen

Weiterbildung wird eine sehr hohe Bedeutung beigemessen (existenznotwendig), da das Arbeitsumfeld ständigen Veränderungen (Zulassungen, gesetzliche Vorgaben, Züchtung, technischer Fortschritt) unterworfen sei.

### 3. Angebotssituation

Qualität und Quantität der Angebote werden als zufrieden stellend beurteilt – man suche sich nämlich nur die Angebote heraus, die im Vorfeld bereits ihren Nutzen erkennen lassen, bzw. wo man aus Erfahrung wisse, dass die Teilnahme sich lohne. Der Betrieb nutzt ein breites Spektrum von Weiterbildungsmöglichkeiten und –Anbietern. Dies sind: Staatliches Amt für Landwirtschaft, Sächsische Landesanstalt für Landwirtschaft, Erzeugergemeinschaft, landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft, Steuerberatung, Hersteller/Vertreiber landwirtschaftlicher Geräte und Maschinen, Fachpresse und Internet, Messen.

### 4. Bedarf an Weiterbildung

Weiterbildungsbedarf sei im Betrieb permanent gegeben; das ständige „am Ball bleiben“ sei unabdingbar für die Existenzsicherung. Der Bedarf ergebe sich aus den alltäglichen Realitäten und Aktualitäten, was eine *langfristige* Weiterbildungsplanung erschwere. Allein die Führungsebene nimmt Weiterbildungsangebote wahr, soweit es die Zeit zulasse. Die vermittelten Inhalte werden dann intern an die Mitarbeiter weitergegeben. Inhaltlich orientieren sich die Prioritäten bei der Weiterbildung an den aktuellen Erfordernissen. Dies sind: Betriebsmanagement, Cross Compliance, Zertifizierung. Diese Inhalte bleiben auch zukünftig relevant.

### 5. Finanzierungsfragen

Der Kostenfaktor wird als ein entscheidendes Kriterium für die Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen genannt. Private Kofinanzierungsmöglichkeiten für die berufsbegleitende Weiterbildung werden v.a. darin gesehen, dass sich beispielsweise die Erzeugergemeinschaft intensiver einbringt. Eine weitere Möglichkeit wird in Unternehmenskooperationen gesehen.

### 6. Partner und Netzwerke

Ein Austausch hinsichtlich der Weiterbildung besteht v.a. mit dem Amt für Landwirtschaft sowie mit der Erzeugergemeinschaft (insbesondere im Rahmen eines Arbeitskreises, der vom Afl initiiert wurde).

### 7. Wünschenswerte organisatorische Rahmenbedingungen

Als besonders effektive Organisationsform wird das Treffen in Arbeitskreisen angesehen. Dort kämen Praktiker zu einem Erfahrungsaustausch in fairer und konstruktiver Atmosphäre zusammen. Die Dauer von Weiterbildungsveranstaltungen sollte einen Vormittag nicht überschreiten und es sollte eine gute Erreichbarkeit gegeben sein, d.h., ein Veranstaltungsort in der näheren Region ausgewählt werden.

### 8. Nutzen von Weiterbildung

Ein konkret messbarer Nutzen von Weiterbildung wird nicht gesehen – viel mehr diene die Weiterbildung der reinen Existenzsicherung – das Gefangensein in den vorgegeben politischen Rahmenbedingungen erzeugt in diesem Zusammenhang ein hohes „Frustpotential“. Manchmal seien zusätzliche Qualifikationen eine bloße Kostenbelastung, die man aber aufgrund unternehmerischer Weitsicht und Verantwortung trotzdem auf sich nähme, die sich aber aufgrund bestimmter Rahmenbedingungen, die das Unternehmen selbst nicht beeinflussen könne, nicht „bezahlt“ machen.

## Fallstudie Betrieb der 1. Verarbeitungsstufe (handwerkliche Mühle)

### 1. Betriebsdaten

Branche: handwerkliche Mühle 1000 t Jahresproduktion  
Mitarbeiter: 5 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte,  
(2 Führungskräfte, 3 Facharbeiter (davon 2 Teilzeitkräfte))

### 2. Bedeutung der Weiterbildung im Unternehmen

Weiterbildung wird eine sehr hohe Bedeutung beigemessen; insbesondere der Bereich des Qualitätsmanagements erlange aufgrund berechtigter Verbraucherinteressen (Stichwort Agrarskandale) zunehmend an Wichtigkeit. Hinzu kämen neue Techniken (Lärm, Staub, Explosionsschutz), Schutzverordnungen und Zertifizierungen, was eine ständige Bereitschaft zur Weiterbildung erforderlich mache.

### 3. Angebotssituation

Aufgrund der branchenspezifischen Besonderheit ist die Angebotssituation sehr übersichtlich: der mittel-deutsche Müllerbund e.V. ist der Hauptpartner (regelmäßige Information der Mitglieder, Müllereifachtagung). Für spezielle Themen werden nach Bedarf einzelne Beratungsfirmen hinzugezogen. Außerdem werden Fachpresse- und Literatur genutzt sowie diverse Fachmessen.

### 4. Bedarf an Weiterbildung

Die inhaltlichen Prioritäten in der Weiterbildung lagen in den vergangenen Jahren im Bereich der Betriebsoptimierung (HACCP), der ISO-Zertifizierung sowie der Schädlingsbekämpfung. Diese Themen spielen nach wie vor eine Rolle; hinzu komme - gegenwärtig aktuell - das Thema Schadstoffbelastung im Getreide sowie allgemeine Kraftfahrzeugschulung. Themen, die zukünftig immer mehr Bedeutung erlangen werden seien Energiemanagement, strategische Entscheidungen (elektronische Steuerungssysteme), unternehmerische Visionen sowie die transparente Produktion (Verbraucheransprüche, Regionalität)

### 6. Partner und Netzwerke

Ein Austausch hinsichtlich der Weiterbildung findet fast ausschließlich über die berufsständische Organisation statt. Mit dem Ministerium für Umwelt und Landwirtschaft und seinen nachgeordneten Behörden hätten sich diesbezüglich (bedauerlicherweise) so gut wie keine Kontakte aufgebaut – einzig über die Dorfentwicklung und den Bereich der ökologischen Produktion/Verarbeitung seien Berührungspunkte gegeben.

### 7. Wünschenswerte organisatorische Rahmenbedingungen

Eine gewisse Entkopplung vom Arbeitsort und damit vom Alltag wird als durchaus sinnvoll eingeschätzt. Der Kopf sei dadurch frei und aufnahmebereit für neue Erkenntnisse und den Austausch mit Kollegen. Eine zeitliche Präferenz könne nicht angegeben werden, das sei ganz individuell zu entscheiden; eine Entfernung von ca. 150 km sei durchaus akzeptabel.

### 8. Nutzen von Weiterbildung

Der Nutzen von Weiterbildung sei erkennbar in der Verbesserung der Produktqualität und daraus folgernd auch aus dem Feedback der Kunden. Zudem seien persönlichkeitsbezogene Verbesserungen spürbar, indem man etwa genauer Anweisungen erteilen könne, Beschwerden richtig bewerten könne und bei Unklarheiten gezielter wisse, wonach man fragen müsse – insgesamt also ein reibungsloserer Ablauf im Unternehmen zustande komme. Insgesamt zeige Weiterbildung ihren Nutzen darin, dass man überhaupt erfolgreich am Markt bestehe.

## Fallstudie Forstwirtschaftlicher Betrieb

### 1. Betriebsdaten

Branche: Forstwirtschaft, Haupterwerb, 1000 ha  
Mitarbeiter: 3 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte,  
(2 Führungskräfte, 1 Facharbeiter, 3 Honorarkräfte nach Bedarf, ebenfalls nach  
Bedarf Lohnunternehmen für forsttechnische Arbeiten

### 2. Bedeutung der Weiterbildung im Unternehmen

Weiterbildung sei generell und branchenübergreifend von hoher Bedeutung; im Unternehmen selbst bemisst sich die Bedeutung entsprechend des internen Wissensstandes der Beschäftigten.

### 3. Angebotssituation

Ein Großteil des Weiterbildungsbedarfs wird durch einen internen Wissensträger, einen Förster in Festanstellung abgedeckt. Daneben ist der Sächsische Waldbesitzerverband von Bedeutung, dessen Veranstaltungs- und Informationsprogramm nach gezielter Auswahl in Anspruch genommen wird. Weiterhin spielen der Grundbesitzerverband, der Verband ökologische Waldbewirtschaftung und der Austausch mit anderen forstwirtschaftlichen Unternehmen eine Rolle, sowie eine Vermarktungskooperation. Nicht zu unterschätzen hinsichtlich der Weiterbildung sei zudem die Fachliteratur.

### 4. Bedarf an Weiterbildung

Weiterbildung wird planmäßig überwiegend in der Führungsebene betrieben. Überwiegend ergibt sich der Qualifizierungsbedarf aus den alltäglichen Herausforderungen. Die wichtigsten Themen sind gegenwärtig Forsttechnik, Holzvermarktung, Steuerfragen, Arbeitsschutz, Umwelt- und Naturschutz. Zukünftig immer wichtiger werdende Themen werden im Freizeit- und Erholungsaspekt, im Brennholzverkauf und in der Zertifizierung (heimisches Holz) gesehen.

### 5. Finanzierungsfragen

Die Kosten von Weiterbildungsmaßnahmen seien ohne besondere Relevanz – für sinnvolle und wirklich wichtige Veranstaltungen sei man durchaus bereit, die entsprechenden Kosten zu tragen – an die Eigenverantwortung der Betriebe sei zu appellieren. Aber auch die Verantwortung der berufsständischen Verbände müsse deutlich betont werden.

### 6. Partner und Netzwerke

Hinsichtlich der Weiterbildung werden informelle Kontakte und Kooperationen gepflegt (alltäglicher Austausch) – in geregelten Bahnen findet dieser Austausch über die berufsständischen Verbände statt.

### 7. Wünschenswerte organisatorische Rahmenbedingungen

Es werden Veranstaltungen mit Theorie-Praxis-Bezug präferiert, wobei von entscheidender Wichtigkeit sei, dass die Teilnehmer auf einem vergleichbaren fachlichen Level sind. Bevorzugt werden zweitägige Veranstaltungen, da so ausreichend Zeit für Diskussionen und Kontaktpflege zur Verfügung stünde. Von Vorteil sei ein Veranstaltungsort in der Region; dies nicht nur aus Gründen der Bequemlichkeit, sondern auch aufgrund der fachlichen Orientierung an standörtlichen Gegebenheiten.

### 8. Nutzen von Weiterbildung

Gerade in der Forstwirtschaft sei der Nutzen von Weiterbildung nicht kurzfristig messbar. Nicht von ungefähr ist der Begriff der Nachhaltigkeit, der heute die gesellschaftspolitische Situation prägt, in der Forstwirtschaft geprägt worden. Der unmittelbare Nutzen von Weiterbildung läge vielmehr in kleinen, alltäglichen Verbesserungen des Arbeitsablaufes und in der Umstellung des eigenen Denkens.

## Fallstudie Unternehmen im Bereich Agro-Service

### 1. Betriebsdaten

Branche: ländliche Dienstleistungs- und Handelsgesellschaft GmbH  
Mitarbeiter: 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte,  
(darunter 2 Führungskräfte, 2 Auszubildende (Fachkraft Agrarservice))

### 2. Bedeutung der Weiterbildung im Unternehmen

Weiterbildung wird v.a. aufgrund des Fachkräftemangels eine hohe Bedeutung beigemessen; ein Großteil der Beschäftigten im Unternehmen hat keine branchenspezifische Ausbildung, sind also keine Fachkräfte und müssen sich deshalb das fachliche Hintergrundwissen aneignen. Neben diesem Faktor erlangt Weiterbildung aber auch aufgrund wechselnder und neuer Gesetzlichkeiten und Vorschriften Bedeutung.

### 3. Angebotssituation

Die regionalen Ämter für Landwirtschaft sind der wichtigste Ansprechpartner in Sachen Weiterbildung. In Anspruch genommen werden außerdem eine verbandsnahe Weiterbildungseinrichtung, Produktschulungen von Firmen, Messen sowie die landwirtschaftliche Berufsgenossenschaft.

### 4. Bedarf an Weiterbildung

In den vergangenen Jahren wurden Weiterbildungen in den Bereichen Arbeitsschutz, Cross Compliance und EMAS-Zertifizierung (Umweltmanagement) wahrgenommen. Dieses Themenspektrum ist nach wie vor relevant. Zukünftig wird der Blick insbesondere auf das Thema erneuerbare Energien gelenkt, v.a. bzgl. Kostenfaktor im eigenen Betrieb. Konkret geht es um die Umrüstung von Fahrzeugen. Führungsverhalten und die Auseinandersetzung mit technischen Neuerungen im High-Tech-Bereich werden als überlegenswerte Weiterbildungsinhalte für die Zukunft genannt.

### 5. Finanzierungsfragen

Hinsichtlich privater Kofinanzierungsmöglichkeiten wird betont, dass im Unternehmen selbst entsprechende Mittel zurückgestellt werden sollten, aber auch Hersteller und Produzenten könnten mehr in die Pflicht genommen werden.

### 6. Partner und Netzwerke

Als wichtigster Partner im Bereich der Weiterbildung wird der Agraoserviceverband Sachsen/Thüringen e.V. genannt sowie ein Zusammenschluss von Lohnbetrieben. Eine wichtige koordinierende Funktion wird dabei auch dem Sächsischen Landesbauernverband zugemessen.

### 7. Wünschenswerte organisatorische Rahmenbedingungen

Bezüglich der organisatorischen Rahmenbedingungen werden die eher klassischen Formen bevorzugt – das einzig entscheidende sei, dass die Inhalte „gut rübergebracht“ werden. Workshopartige Veranstaltungen werden nur für die Führungsebene als sinnvoll erachtet. Besondere Bedeutung wird dem fachlichen Austausch beigemessen und eine Schulung direkt am Arbeitsplatz (auch gemeinsam mit anderen Unternehmen) wird für bestimmte Arbeitsprozesse als optimal eingeschätzt. Bzgl. Zeit und Ort gibt es klare Präferenzen: halber Tag, nachmittags, Winterhalbjahr, im Territorium.

### 8. Nutzen von Weiterbildung

Aus der Resonanz der Kunden, d.h. der Kundenbindung ist der Nutzen von Weiterbildung ersichtlich. Ein weiterer Effekt ist, dass das von einigen Mitarbeitern erworbene Wissen intern im Unternehmen weitergegeben wird, so dass die beschäftigten im Unternehmen insgesamt profitieren.

## Fallstudie Betrieb der 1. Verarbeitungsstufe (Molkerei und Weichkäseerei)

### 1. Betriebsdaten

Branche: Molkerei und Weichkäseerei  
Mitarbeiter: 34 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte,  
(darunter 2 Führungskräfte, 5 geringfügig Beschäftigte)

### 2. Bedeutung der Weiterbildung im Unternehmen

Insbesondere in der Lebensmittelbranche sei der Fachkräftemangel besonders eklatant, was dazu führt, dass Quereinsteiger angelernt werden und das vorhandene Potenzial der Beschäftigten permanent weitergebildet werden müsse, da so gut wie kein „Input“ von außen ins Unternehmen käme. Zudem schreitet die Maschinenmodernisierung immer weiter fort, d.h. insbesondere die Computersteuerung erlange zunehmend Bedeutung.

### 3. Angebotssituation

Für Themen der Milchwirtschaft stellte sich die Angebotssituation in Sachsen eher schlecht dar – Oranienburg (Brandenburg) und v.a. Kempten (Allgäu) sind Veranstaltungszentren für milchwirtschaftliche Themen. Daneben werden Informationen über den Sächsischen Arbeitgeberverband (Lebensmittelunternehmen) und über den privaten bayerischen Milchwirtschaftsverband bezogen. Die Fachmesse INTERMOPRA stellt einen weiteren Anlaufpunkt dar.

### 4. Bedarf an Weiterbildung

Das Anlernen und die Weiterbildung von fachfremden Beschäftigten stellt eine Daueraufgabe dar; hierbei geht es v.a. um die Vermittlung von branchenspezifischem Hintergrundwissen. In diesem speziellen Hintergrund gewinnen auch die Themen Mitarbeiterführung und Kommunikation eine hohe Bedeutung. Für die Fachkräfte (insbesondere Laborantin) wird eine jährliche Weiterbildung als wünschenswert erachtet, könne aber nur selten realisiert werden, da die Veranstaltungsorte zu weit entfernt lägen und die Kosten u.a. dadurch (Übernachtung etc.) zu hoch wären. Zukünftige Weiterbildungsinhalte würden sich - neben einzelnen langfristigen Themenbereichen wie z.B. der Zertifizierung - aus den alltäglichen Gegebenheiten heraus ergeben.

### 5. Partner und Netzwerke

Als wichtigster Partner im Bereich der Weiterbildung werden die genannten berufsständischen Verbände genannt. Kontakte zur Agentur für Arbeit bestehen keine mehr, aufgrund mangelnden Feedbacks von Seiten der Agentur wurde eine Zusammenarbeit für sinnlos erachtet. Zum SMUL und seinen nachgelagerten Behörden bestehen im Bereich der Weiterbildung (leider) überhaupt keine Kontakte.

### 6. Wünschenswerte organisatorische Rahmenbedingungen

Aufgrund der Kosten- und Zeitintensität vieler klassischer Weiterbildungsveranstaltungen werden Schulungen direkt am Arbeitsplatz präferiert. Hier sei zudem ein Höchstmaß an Themen- und Zielgruppenorientierung zu erreichen (individuell). Für andere Formen der Weiterbildung wird für die Führungsebene ein zeitlicher Rahmen in den Abendstunden als wünschenswert angesehen, für die Beschäftigten eher in den Nachmittagsstunden; eine Entfernung des Veranstaltungsortes von 25 km wird als tolerabel benannt.

### 7. Nutzen von Weiterbildung

Ein direkter Nutzen von Weiterbildung sei schwer zu erfassen. Es seien bisher zu wenige Angebote wahrgenommen, als dass man eine diesbzgl. Bilanz ziehen könne. Insgesamt wird Weiterbildung als ein permanenter Prozess beschrieben, der in seiner Gesamtheit grundlegend für die Existenz des Unternehmens sei.

## Detaillierte quantitative Ergebnisse

### A Zur Methodik

Primäres Ziel der quantitativen Erhebungen bei kleinen und mittleren Unternehmen und deren Beschäftigten in den für die Untersuchung relevanten Wirtschaftsbereichen stellt die Ermittlung des tatsächlichen Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarfes als auch der erforderlichen Rahmenbedingungen für Qualifizierungen und Weiterbildungen wie Lernort, Lernformen, Zeit etc. dar. Neben diesem Ziel stand aber auch der Wunsch im Vordergrund, Erkenntnisse über Weiterbildungsverhalten sowie hemmende und fördernde Faktoren für eine Weiterbildungsbeteiligung zu gewinnen. Zusätzlich wurden ebenso von Empfängerunternehmen von Produkten und Dienstleistungen aus den zu untersuchenden Wirtschaftsbereichen Einschätzungen zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf ihrer Zulieferunternehmen ermittelt.

Grundlage der postalisch durchgeführten Befragung waren je ein Fragebogen für Unternehmen und Mitarbeiter der Bereiche (1) Landwirtschaft und Gartenbau, (2) Forst- und Fischwirtschaft, (3) Hauswirtschaft, (4) Umweltschutz sowie (5) ein Fragebogen für Empfängerunternehmen von Produkten und Dienstleistungen der Land-, Forst- und Fischwirtschaft (1. Verarbeitungsstufe), welche mit dem Auftraggeber abgestimmt wurden. Auf Basis der Anmerkungen wurde der Fragebogen überarbeitet und für die Befragung eingesetzt.<sup>8</sup>

Angeschrieben wurden insgesamt 4.509 kleine und mittlere Unternehmen, welche im ländlichen Raum oder im verdichteten Bereich im ländlichen Raum angesiedelt sind.<sup>9</sup> Jedes Unternehmen erhielt je einen Unternehmensfragebogen und, mit Ausnahme der 1. Verarbeitungsstufe, drei Mitarbeiterfragebögen.

Im Bereich Landwirtschaft und Gartenbau wurden von knapp 3.000 ermittelten Unternehmen in den relevanten Raumkategorien 2.495 Unternehmen, davon 1.467 Landwirtschaftsunternehmen und 1.028 Unternehmen aus dem Bereich Gartenbau, in die Befragung einbezogen. Im Rahmen der Wirtschaftszweige Forstwirtschaft und Fischwirtschaft wurden auf Grund der geringen Grundgesamtheiten mit 133 bzw. 73 Unternehmen im ländlichen Raum bzw. im verdichteten Bereich im ländlichen Raum eine Vollerhebung durchgeführt. Bei der Auswahl von Unternehmen mit hauswirtschaftlichen Leistungsbereichen wurden unterschiedliche Einrichtungen und Betriebe berücksichtigt. Es ist dabei zwischen bedarfswirtschaftlichen Einrichtungen und Betrieben, wie Pflegeheimen sowie erwerbswirtschaftlichen Einrichtungen und Betrieben, wie Hotels zu unterscheiden. Insgesamt wurden von ca. 2.650 ermittelten Einrichtungen und Unternehmen in den entsprechenden Raumkategorien 749 Einrichtungen und Betriebe mit hauswirtschaftlichem Leistungsspektrum angeschrieben. Einrichtungen des Gesundheitswesens sind nicht Gegenstand dieser Studie. Im Wirtschaftsbereich Umweltschutz wurden alle 809 ermittelbaren Unternehmen im ländlichen Raum sowie im verdichteten Bereich im ländlichen Raum schriftlich befragt, welche Produkte und/oder Dienstleistungen anbieten, die dem Schutz der Umwelt vor störenden Einflüssen oder Beeinträch-

<sup>8</sup> Muster der Fragebögen befinden sich im Anhang.

<sup>9</sup> Der Ausschluss von Unternehmen, welche im Verdichtungsraum ansässig sind, erfolgte auf Grundlage der Übersichten des Statistischen Landesamtes des Freistaates Sachsen, Kamenz, 2006, „Gemeinden im Freistaat Sachsen am 1. Januar 2006 nach Raumkategorien“, „Liste der sächsischen Orte mit PLZ“.

tigungen dienen. Weiterhin wurden 250 Unternehmen der ersten Verarbeitungsstufe angeschrieben.

Alle befragten Unternehmen erhielten zusammen mit den Fragebögen ein Begleitschreiben des Auftraggebers mit der Bitte um Unterstützung sowie Rücksendekuvverts mit Freimachungsvermerk, damit den Befragten keine Portokosten entstehen. Da ca. zweieinhalb Wochen nach Versand der Fragebögen eine eher unbefriedigende Brutto-Rücklaufquote von ca. 5% (auf Basis der angeschriebenen Unternehmen) erreicht werden konnte, wurden die Unternehmen nochmals im Rahmen einer zusätzlichen Nachfassaktion zur Teilnahme aufgefordert. Mit Hilfe der Nachfassaktion konnte die Gesamt-Brutto-Rücklaufquote mit 16% fast verdreifacht werden.

## B Ergebnisse der schriftlichen Erhebungen

### B.1 Vorbemerkung

Aus den insgesamt zur Verfügung stehenden Fragebögen wurden im Rahmen dieses Abschlussberichts insgesamt **721 Unternehmensfragebögen** einbezogen. Hiervon entfielen 129 Fragebögen auf Unternehmen der Umwelttechnik und der Umweltdienstleistungen, 429 Fragebögen auf Landwirtschaft und Gartenbau, 80 auf den Bereich Hauswirtschaft, 33 auf die Forstwirtschaft und Fischwirtschaft und 50 auf Unternehmen der sog. 1. Verarbeitungsstufe.

Die in den folgenden Kapiteln dargestellten Auswertungsergebnisse beziehen sich jedoch nicht auf die vorangestellten Zahlen, da ein Teil der schriftlich befragten Unternehmen eine Beteiligung an der Befragung ablehnte. Gründe, die ebenfalls zum Ausschluss von Fragebögen für Auswertungszwecke aus der Unternehmensbefragung führten, lagen des weiteren darin, dass der Betrieb aufgelöst wurde bzw. den Firmensitz verlagert hat oder zwischenzeitlich durch Umstrukturierungsmaßnahmen nicht mehr in den wirtschaftszweigspezifischen Fokus unseres Untersuchungsauftrages fiel. In einigen Fällen wurde der Fragebogen darüber hinaus auch genutzt, um allgemeine Kommentare zur Förderung von Land-, Forst- und Fischereibetrieben im Freistaat Sachsen durch die EU, den Bund und/oder den Freistaat grundsätzlich in Frage zu stellen oder einzelne Förderprogramme zu kritisieren. Diese Fragebögen sind zwar durchaus interessant, stehen jedoch für die eigentlichen Auswertungszwecke nicht zur Verfügung.

Dementsprechend fällt der Nettorücklauf, also die Zahl der effektiv für die Auswertung zur Verfügung stehenden und plausibel beantworteten Fragebögen, geringer aus. Von den insgesamt 408 auswertbaren Fragebögen aus der Unternehmensbefragung entfielen 77 auf Unternehmen der Umwelttechnik und der Umweltdienstleistungen, 186 Fragebögen auf die Landwirtschaft, 49 auf den Gartenbau, 36 auf den Bereich Hauswirtschaft, 13 auf die Forstwirtschaft, 9 auf die Fischwirtschaft und 38 auf Unternehmen der sog. 1. Verarbeitungsstufe.

Darüber hinaus standen aus der **Mitarbeiter/innenbefragung** 12 auswertbare Fragebögen aus dem Bereich Forstwirtschaft, 9 aus dem Bereich Fischwirtschaft, 65 Fragebögen aus dem Bereich Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen, 225 Fragebögen aus dem Bereich Landwirtschaft und Gartenbau sowie 42 Fragebögen von beschäftigten Hauswirtschaftler/innen in Unternehmen mit hauswirtschaftlichen Leistungsbereichen zur Verfügung. Insgesamt konnten somit 353 Mitarbeiter/innenfragebögen ausgewertet werden (vgl. Übersicht 1).

### Übersicht 1: Angeschriebene Unternehmen, Rücklauf sowie Netto-Rücklaufquoten nach Wirtschaftsbereichen

| Wirtschaftsbereich              | Stichprobe   |                | Netto-Rücklauf |               |              |
|---------------------------------|--------------|----------------|----------------|---------------|--------------|
|                                 | 1. Befragung | Nachfassaktion | Unternehmen    | Rücklaufquote | Beschäftigte |
| <b>Insgesamt</b>                | 4.509        | 4.269          | 408            | 9,0%          | 353          |
| <i>Darunter</i>                 |              |                |                |               |              |
| <b>Landwirtschaft</b>           | 1.467        | 1.372          | 186            | 12,7%         | 156          |
| <b>Gartenbau</b>                | 1.028        | 983            | 49             | 4,8%          | 69           |
| <b>Forstwirtschaft</b>          | 133          | 127            | 13             | 9,8%          | 12           |
| <b>Fischwirtschaft</b>          | 73           | 70             | 9              | 12,3%         | 9            |
| <b>Ländliche Hauswirtschaft</b> | 749          | 730            | 36             | 4,8%          | 42           |
| <b>Umweltschutz</b>             | 809          | 755            | 77             | 9,5%          | 65           |
| <b>1. Verarbeitungsstufe</b>    | 250          | 232            | 38             | 15,2%         | -            |

Quelle: ISG-Dresden, Befragung von Unternehmen und Beschäftigten 2006.

Im Folgenden wird im Sinne der Übersichtlichkeit eine Darstellungsform gewählt, in der zunächst die Auswertungsergebnisse nach den einzelnen Wirtschaftsbereichen – also Landwirtschaft und Gartenbau, Forst- und Fischwirtschaft, Umweltschutz, Hauswirtschaft sowie 1. Verarbeitungsstufe präsentiert werden.

## B.2 Ergebnisse der Befragung im Bereich Landwirtschaft und Gartenbau

### Struktur der befragten Unternehmen

Nach den Wirtschaftsbereichen differenziert, zeigen die Auswertungen der Unternehmensbefragung im Bereich Landwirtschaft/Gartenbau mit einem Anteil von 63 % aller antwortenden Unternehmen eine Dominanz von Unternehmen aus den Bereichen Pflanzenbau/Gartenbau. Ein deutlicher Schwerpunkt liegt hierbei bei den Ackerbaubetrieben, die – an allen Unternehmen – einen Anteil von 41 % aufweisen. Ebenfalls bedeutsam sind in der Befragung Unternehmen aus der gemischten Landwirtschaft mit einem Anteil von 25 %, wobei hier wiederum solche Unternehmen ohne ausgeprägten Schwerpunkt überwiegen. Vergleichsweise seltener vertreten sind hingegen Unternehmen der Tierhaltung (insgesamt 8 %) sowie Unternehmen, die landwirtschaftliche und gärtnerische Dienstleistungen erbringen mit 4 % (vgl. Übersicht 2).

Nach weiteren wirtschaftsstrukturellen Aspekten, wie dem Gründungsjahr, der Größe des Unternehmens, der Beschäftigtenzahl und -entwicklung oder der Intensität der Ausübung der wirtschaft-

**Übersicht 2: Verteilung der Unternehmen aus Landwirtschaft und Gartenbau auf Wirtschaftsbereiche – in % der befragten Unternehmen**

| Wirtschaftsbereich                                                                       | Zahl der Unternehmen | Anteil im Rücklauf in % |
|------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|
| <b>Pflanzenbau/Gartenbau, darunter:</b>                                                  | <b>147</b>           | <b>63</b>               |
| • Ackerbau                                                                               | 96                   | 41                      |
| • Gartenbau                                                                              | 42                   | 18                      |
| • Dauerkulturbau                                                                         | 9                    | 4                       |
| <b>Tierhaltung, darunter</b>                                                             | <b>18</b>            | <b>8</b>                |
| • Haltung von Rindern                                                                    | 8                    | 3                       |
| • Haltung von Schafen und Ziegen                                                         | 3                    | 1                       |
| • Haltung von Pferden                                                                    | 3                    | 1                       |
| • Haltung von Schweinen                                                                  | 2                    | 1                       |
| • Haltung von Geflügel                                                                   | 1                    | 0                       |
| • Sonstige Tierhaltung                                                                   | 1                    | 0                       |
| <b>Gemischte Landwirtschaft, darunter:</b>                                               | <b>60</b>            | <b>25</b>               |
| • ohne ausgeprägten Schwerpunkt                                                          | 25                   | 11                      |
| • mit Schwerpunkt Pflanzenbau                                                            | 15                   | 6                       |
| • mit Schwerpunkt Gartenbau                                                              | 1                    | 0                       |
| • mit Schwerpunkt Tierhaltung                                                            | 19                   | 8                       |
| <b>Erbringung von landwirtschaftlichen und gärtnerischen Dienstleistungen, darunter:</b> | <b>9</b>             | <b>4</b>                |
| • für den Pflanzenbau                                                                    | 2                    | 1                       |
| • für den Gartenbau                                                                      | 6                    | 3                       |
| • für die Tierhaltung                                                                    | 1                    | 0                       |
| <b>Anderer Bereich</b>                                                                   | <b>1</b>             | <b>0</b>                |
| • Winterdienst, Landschaftspflege                                                        | 1                    | 0                       |
| <b>Insgesamt</b>                                                                         | <b>235</b>           | <b>100</b>              |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 235 auswertbaren Fragebögen

lichen Tätigkeit als Haupt- oder Nebenerwerb differenziert, zeigen die Auswertungen folgende Befunde:

- **Intensität der Ausübung der wirtschaftlichen Tätigkeit:** Der überwiegende Teil der Befragten betreibt mit einem Anteil von 83 % das Unternehmen im Vollerwerb (Nebenerwerb: 18 %). Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch nach den Wirtschaftsbereichen: So sind alle Unternehmen, die landwirtschaftliche und gärtnerische Dienstleistungen erbringen, im Vollerwerb tätig. Der entsprechende Anteil liegt bei den Unternehmen im Pflanzen- bzw. Gartenbau bei 81 % (Nebenerwerb: 19 %) und bei den Unternehmen der gemischten Landwirtschaft bei 88 % (Nebenerwerb: 12 %). Dem gegenüber ergeben sich für den Anteil der Unternehmen im Vollerwerb im Bereich Tierhaltung vergleichsweise unterdurchschnittliche Werte: Hier geben 67 % der Befragten an, die wirtschaftliche Tätigkeit im Vollerwerb auszuüben, während es sich bei 33 % um Nebenerwerbsbetriebe handelt.

Als langfristige Zielsetzung wird von den Nebenerwerbsbetrieben in lediglich 15 % der Fälle angegeben, dass die Entwicklung zum Haupterwerbsbetrieb geplant sei, jedoch steht dies in keinem Fall unmittelbar bevor. Für 28 % der Nebenerwerbsbetriebe erfolgt die Ausübung der wirtschaftlichen Tätigkeit als Hobby, für das Gros der entsprechenden Unternehmen stellt der Nebenerwerbsbetrieb hingegen eine zusätzliche Einkommensquelle dar (48 %). In 3 % der Fälle steht der Nebenerwerbsbetrieb unmittelbar vor der Schließung.

- **Größe der Unternehmen:** Differenziert wurde für die Pflanzen- und Gartenbaubetriebe bei der Größenbetrachtung nach der Landwirtschaftsfläche, für Unternehmen der Tierhaltung nach dem Viehbestand und bei den Unternehmen der gemischten Landwirtschaft sowohl nach der landwirtschaftlichen Nutzfläche als auch nach dem Viehbestand. Auf dieser Basis lassen sich folgende Ergebnisse nachzeichnen:
  - 36 % der Pflanzen- und Gartenbaubetriebe verfügen über höchstens 100 ha an Landwirtschaftsfläche, bei weiteren 31 % liegt diese zwischen 101 und 250 ha. Für 23 % der befragten Unternehmen aus dem Wirtschaftsbereich Pflanzenbau/Gartenbau liegt eine Landwirtschaftsfläche zwischen 251 und 1.000 ha vor, während lediglich ein Zehntel der Betriebe über 1.000 ha aufweisen.
  - Für die Unternehmen der Tierhaltung lassen sich auf Grund der Spezialisierung dieser Unternehmen einerseits und der begrenzten Zahl an Antworten andererseits keine allgemeinen Aussagen treffen. Die Auswertung nach Art der Tierhaltung zeigt, dass von den Betrieben mit Rinderhaltung zwei über weniger als 100 Vieheinheiten verfügen und ein weiterer Betrieb mehr als 500 Tiere aufweist. Von den beiden Betrieben mit Schaf- und/oder Ziegenhaltung, welche Angaben zu Vieheinheiten machten, entfällt eines auf die Größenklasse „unter 100 Tiere“, das zweite auf die Größenklasse „über 500 Tiere“. Das Unternehmen mit Schweinehaltung verfügt über mehr als 1.000 und weniger als 2.000 Tiere, das Unternehmen mit Geflügelhaltung über mehr als 4.000 und weniger als 5.000 Tiere.
  - Bei den Unternehmen mit gemischter Landwirtschaft zeigt sich – nach der landwirtschaftlichen Nutzfläche differenziert – folgender Befund: 32 % verfügen über höchstens 100 ha an landwirtschaftlicher Nutzfläche, 13 % der Betriebe verfügen über eine landwirtschaftliche Nutzfläche zwischen 101 und 250 ha, 32 % entfallen auf die Größenklasse 251 bis 1.000 ha, und bei 23 % der Unternehmen liegt die landwirtschaftliche Nutzfläche bei über 1.000 ha.

Bezüglich des Viehbestands in Betrieben mit gemischter Landwirtschaft zeigt sich, dass 40 % über weniger als 100 Vieheinheiten, 18 % über 101 bis 250 Vieheinheiten, 18 % über 251 bis 500 Vieheinheiten und 24 % über mehr als 500 Vieheinheiten verfügen.
- **Gründungsjahr:** Der überwiegende Teil der Unternehmen – insgesamt 84 % - aus dem Wirtschaftsbereich Landwirtschaft und Gartenbau wurde zwischen 1990 und 2000 gegründet. Knapp ein Zehntel der Betriebe (9 %) bestand schon vor 1990, und bei insgesamt 7 % liegt das Gründungsjahr innerhalb der letzten 5 Jahre vor dem Befragungszeitpunkt. Dies bedeutet, dass in diesen Fällen von vergleichsweise jungen Unternehmen bzw. Existenzgründern gesprochen werden kann. Im engeren Sinne als Existenzgründer sind - nach gängiger Definition im Rahmen des Europäischen Sozialfonds - jedoch Unternehmen zu fassen, deren wirtschaftliche Tätigkeit nicht älter als zwei Jahre ist. Wird dieses Kriterium angelegt, so handelt es sich nur bei drei Unternehmen, also 0,4 % der Befragten um „echte“ Existenzgründungen.
- **Beschäftigtenzahl und Beschäftigungsentwicklung:** Abgefragt wurde im Rahmen der Befragung die Zahl der Beschäftigten zum 31.12.2005 sowie zur Darstellung der Beschäftigungsentwicklung auch der entsprechende Wert zum 31.12.2004. Übersicht 3 zeigt in diesem Zusammenhang zum einen, dass es sich hinsichtlich der Zahl an Mitarbeiter/innen bei den Un-

ternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus in der Mehrheit um Kleinst- und Kleinbetriebe handelt: Der Anteil der Unternehmen mit bis zu 10 Beschäftigten liegt bei 64 % im Jahr 2005.

**Übersicht 3: Zahl der in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus tätigen Beschäftigten am 31.12.2004 und 31.12.2005 insgesamt – Angaben in % der Unternehmen mit Beschäftigten in der entsprechenden Beschäftigtengrößengruppe**

| Beschäftigungsentwicklung insgesamt |                           |             |                             |                                                                             |             |
|-------------------------------------|---------------------------|-------------|-----------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------|
| Zahl der Beschäftigten              | Pflanzenbau/<br>Gartenbau | Tierhaltung | Gemischte<br>Landwirtschaft | Erbringung<br>landwirtschaftlicher und<br>gärtnerischer<br>Dienstleistungen | Insgesamt   |
| <b>2004</b>                         |                           |             |                             |                                                                             |             |
| 1-2                                 | 23                        | 17          | 24                          | 29                                                                          | 23          |
| 3-5                                 | 33                        | 33          | 21                          | 43                                                                          | 29          |
| 6-10                                | 13                        | 17          | 6                           | 14                                                                          | 12          |
| 11-25                               | 22                        | 33          | 31                          | 0                                                                           | 24          |
| 26-50                               | 4                         | 0           | 12                          | 14                                                                          | 7           |
| über 50                             | 5                         | 0           | 6                           | 0                                                                           | 5           |
| <b>Gesamt</b>                       | <b>100%</b>               | <b>100%</b> | <b>100%</b>                 | <b>100%</b>                                                                 | <b>100%</b> |
| <b>2005</b>                         |                           |             |                             |                                                                             |             |
| 1-2                                 | 21                        | 17          | 21                          | 29                                                                          | 21          |
| 3-5                                 | 37                        | 33          | 24                          | 29                                                                          | 31          |
| 6-10                                | 14                        | 17          | 6                           | 14                                                                          | 12          |
| 11-25                               | 21                        | 33          | 31                          | 14                                                                          | 25          |
| 26-50                               | 2                         | 0           | 9                           | 14                                                                          | 5           |
| über 50                             | 5                         | 0           | 9                           | 0                                                                           | 6           |
| <b>Gesamt</b>                       | <b>100%</b>               | <b>100%</b> | <b>100%</b>                 | <b>100%</b>                                                                 | <b>100%</b> |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 235 auswertbaren Fragebögen

Zum anderen wird deutlich, dass sich zwischen 2004 und 2005 lediglich marginale Veränderungen in der Zahl der Beschäftigten nachzeichnen lassen. Damit blieb bei den befragten Unternehmen die Zahl der Beschäftigten konstant. Einem Rückgang der Unternehmen mit 1 bis 2 Mitarbeiter/innen von 23 % auf 21 % stand eine Zunahme der Unternehmen mit 3 bis 5 Beschäftigten von 29 auf 31 % gegenüber.

Löst man sich von einer größenklassenbezogenen Betrachtung nach der Zahl der Beschäftigten und werden stattdessen die absoluten Beschäftigtenzahlen der Jahre 2004 und 2005 miteinander verglichen, lassen sich die oben gemachten Aussagen allerdings nicht bestätigen, denn insgesamt hatten die Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus Einbußen bei den Beschäftigtenzahlen zu verzeichnen. Allerdings zeigt sich bei der Betrachtung der einzelnen Wirtschaftsbereiche ein differenzierteres Bild:

In den befragten Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus waren Ende 2004 1.475 Mitarbeiter/innen – davon 1.003 Männer und 472 Frauen – beschäftigt. Ende 2005 sank insgesamt die Zahl der Beschäftigten um 0,7 % auf 1.465. Während sich die Zahl der beschäftigten Männer deutlich auf 962 reduzierte (- 4,1 %), stieg die der Frauen – ebenfalls deutlich – um 6,6 % auf 503. Beschäftigungsgewinne wurden zwischen 2004 und 2005 von Unternehmen des Pflanzen- und Gartenbau realisiert (+ 0,7 %) und im Bereich der Erbringung von

landwirtschaftlichen und gärtnerischen Dienstleistungen (+ 5,5 %). Bei geschlechtsspezifischer Betrachtung des Wirtschaftsbereiches Pflanzen- und Gartenbau wird deutlich, dass trotz des Beschäftigungsgewinns (+ 0,7 %) insgesamt die Zahl der männlichen Beschäftigten abgenommen (- 5,1 %) und die der weiblichen Beschäftigten zugenommen hat (um 12,8 %). Im Bereich Tierhaltung sank die Zahl der Beschäftigten um 4,3 % auf 90 und in der Gemischten Landwirtschaft um 0,9 % auf 580 (vgl. Übersicht 4).

**Übersicht 4: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus zwischen dem 31.12.2004 und dem 31.12.2005 nach Wirtschaftsbereichen und Geschlecht – Veränderungen in %**

| Wirtschaftsbereich                                                       | Männer       | Frauen       | Insgesamt    |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|
| • Pflanzenbau / Gartenbau                                                | - 5,1        | +12,8        | + 0,7        |
| • Tierhaltung                                                            | -10,0        | +2,3         | - 4,3        |
| • Gemischte Landwirtschaft                                               | - 3,3        | + 5,6        | - 0,9        |
| • Erbringung von landwirtschaftlichen und gärtnerischen Dienstleistungen | + 8,6        | +/-0         | + 5,5        |
| <b>Insgesamt</b>                                                         | <b>- 4,1</b> | <b>+ 6,6</b> | <b>- 0,7</b> |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 235 auswertbaren Fragebögen

Mit Blick auf 2006 wird von den befragten Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus überwiegend (d.h. zu 69 %) von einem Erhalt der bisherigen Beschäftigtenzahlen ausgegangen. Der von 18 % erwarteten leichten und von 4 % der Befragten prognostizierten deutlichen Abnahme der Mitarbeiter/innenzahl steht lediglich ein leichter Beschäftigungszuwachs in 9 % der Unternehmen entgegen.

- **Entwicklung und Prognose der finanziellen Ertragslage:** Hinsichtlich der Ertragslage zeigt sich für die Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus seit 2004 eine zunehmend schwieriger werdende Situation: Der Anteil der Unternehmen mit sehr guter und guter Entwicklung nimmt – einschließlich der Prognose für 2006 – im Zeitverlauf ab, während der Anteil von Unternehmen, in denen die wirtschaftliche Existenz gerade gesichert werden kann und solchen, bei denen langfristig keine wirtschaftliche Tragfähigkeit gegeben ist oder die sich bereits jetzt in akuter Existenzgefahr befinden, stetig steigt (vgl. Übersicht 5).

Für 2006 rechnen insgesamt 12 % der Unternehmen mit einer sehr guten oder guten Ertragsentwicklung (2004: 26 %), 45 % mit einer zufriedenstellenden Ertragslage (2004: 41 %), während 33 % eine gerade Existenz sichernde finanzielle Entwicklung erwarten (2004: 29 %). 8 % der Unternehmen sagen aus, dass der Betrieb langfristig nicht tragbar sei (2004: 3 %), und 2 % der Befragten sehen eine akute Gefahr für den Betrieb (2004: 1 %).

- **Umsatzentwicklung:** Einhergehend mit der Ertragsentwicklung zeichnet sich auch bei der Umsatzentwicklung eine Verschlechterung ab: So liegt der Anteil der Unternehmen, die für 2003/2004 einen starken bzw. leichten Anstieg der Umsätze verbuchen konnten, bei 27 %, für das Jahr 2006 gehen hingegen lediglich 21 % von einem Anstieg aus. Umgekehrt erhöht sich der Anteil der Unternehmen mit leichten oder starken Abnahmen der Umsätze deutlich von 19 % für das Jahr 2003/2004 auf 37 % für die Prognose im Jahr 2006 (vgl. Übersicht 6).

**Übersicht 5: Entwicklung der Ertragslage in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus 2004, 2005 und Prognose für 2006 – Angaben in %**

| Entwicklung der Ertragslage    | Angaben in % |      |               |
|--------------------------------|--------------|------|---------------|
|                                | 2004         | 2005 | Prognose 2006 |
| • Sehr gut                     | 5            | 2    | 1             |
| • Gut                          | 21           | 16   | 11            |
| • Zufriedenstellend            | 41           | 49   | 45            |
| • Den Betrieb gerade sichernd  | 29           | 28   | 33            |
| • Langfristig nicht tragfähig  | 3            | 4    | 8             |
| • Akute Gefahr für den Betrieb | 1            | 1    | 2             |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 214 auswertbaren Fragebögen

**Übersicht 6: Umsatzentwicklung in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus 2003/04, 2004/05 und Prognose für 2006 – Angaben in %**

| Umsatzentwicklung   | Angaben in % |           |               |
|---------------------|--------------|-----------|---------------|
|                     | 2003/2004    | 2004/2005 | Prognose 2006 |
| • Starker Anstieg   | 3            | 3         | 3             |
| • Leichter Anstieg  | 24           | 26        | 18            |
| • Keine Veränderung | 54           | 47        | 42            |
| • Leichter Rückgang | 16           | 21        | 25            |
| • Starker Rückgang  | 3            | 3         | 12            |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 214 auswertbaren Fragebögen

- **Investitionsentwicklung:** Gegenläufige Tendenzen zeichnen sich bei den Entwicklungen der Investitionstätigkeiten der befragten Unternehmen ab: Zwar erhöht sich zwischen 2003/2004 und 2006 der Anteil der Unternehmen mit einem starken Anstieg der Investitionen von 7 auf 12 %, gleichzeitig erhöhen sich jedoch auch die entsprechenden Anteile von Unternehmen mit leichtem oder starken Rückgang der Investitionstätigkeit. So lag der Anteil von Unternehmen mit leichtem Rückgang der Investitionen in 2003/2004 bei 8 %, wohingegen für 2006 insgesamt 13 % eine leichte Abnahme der Investitionstätigkeiten erwarten. Einen starken Rückgang bestätigen für 2003/2004 3 % der befragten Unternehmen aus Landwirtschaft und Gartenbau, während die Prognose für 2006 eine Reduktion bei 11 % der Unternehmen erwarten lässt (vgl. Übersicht 7).

**Übersicht 7: Investitionsentwicklung in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus 2003/04, 2004/05 und Prognose für 2006 – Angaben in %**

| Investitionsentwicklung | Angaben in % |           |               |
|-------------------------|--------------|-----------|---------------|
|                         | 2003/2004    | 2004/2005 | Prognose 2006 |
| • Starker Anstieg       | 7            | 7         | 12            |
| • Leichter Anstieg      | 25           | 26        | 23            |
| • Keine Veränderung     | 57           | 52        | 41            |
| • Leichter Rückgang     | 8            | 12        | 13            |
| • Starker Rückgang      | 3            | 3         | 11            |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 214 auswertbaren Fragebögen

### **Struktur der Beschäftigten**

Die in die Befragung einbezogenen Mitarbeiter/innen aus Landwirtschaft und Gartenbau verteilen sich mit 52 % auf Männer und mit 48 % auf Frauen. 37 % der Mitarbeiter/innen sind älter als 50 Jahre, 46 % entfallen auf die Altersgruppe der 30 bis 49-Jährigen, und bei 16 % handelt es sich um Mitarbeiter/innen unter 30 Jahre.

Lediglich 2 % der Befragten verfügt nicht über eine abgeschlossene Berufsausbildung. Bei 1 % besteht ein Teilfacharbeiterabschluss, 37 % verfügen über eine abgeschlossene Lehrausbildung, 9 % über Techniker- oder Meisterabschlüsse und 11 % über Berufsfachschulabschlüsse. Auf Mitarbeiter/innen mit Fachschulabschlüssen entfällt ein Anteil von 19 %, auf solche mit Hochschulabschlüssen insgesamt 22 %.

Der überwiegende Teil der Mitarbeiter/innen - insgesamt 48 % - ist in den Betrieben der Landwirtschaft und des Gartenbaus als Facharbeiter beschäftigt. Bei 25 % handelt es sich um Führungskräfte, Manager oder Betriebsleiter, bei 16 % um Meister oder Vorarbeiter, während Un- und Angelernte einen Anteil von 8 % und AZUBIs von 3 % erreichen.

### **Bisheriger Stellenwert von Weiterbildung und Weiterbildungsbeteiligung**

Die Auswertungen zum bisherigen Weiterbildungsengagement der Unternehmen aus der Landwirtschaft und dem Gartenbau deuten darauf hin, dass eine **kontinuierliche** Weiterbildung von Beschäftigten nicht umgesetzt wird. So sagen nur 18 % der Befragten aus, ihre Beschäftigten würden regelmäßig an arbeitsweltbezogenen Qualifizierungen teilnehmen. Lediglich rd. ein Fünftel der Befragten schätzen die Weiterbildungsbereitschaft ihrer Mitarbeiter/innen als hoch ein, und ein Anteil von 34 % der befragten Unternehmen misst der Qualifizierung und Weiterbildung einen hohen Stellenwert bei. Im Einzelnen lassen sich folgende Details festhalten:

- **Häufigkeit der Teilnahme von Mitarbeiter/innen an arbeitsweltbezogener Qualifizierung:** Über alle Unternehmen des Bereichs Landwirtschaft/Gartenbau betrachtet, besteht in 38 % der befragten Unternehmen keinerlei Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Übersicht 8). Überdurchschnittlich häufig findet dabei keine Weiterbildung für Beschäftigte im Pflanzenbau/Gartenbau (43 %) statt. Eine regelmäßige Teilnahme an Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten besteht durchschnittlich in 18 % der befragten Unternehmen, wobei ein unterdurchschnittlicher Wert für Unternehmen der gemischten Landwirtschaft festzustellen ist (14 %). Die Interpretation des Ergebnisses, nach dem nur in 8 % der Unternehmen der Tierhaltung eine regelmäßige Weiterbildungsbeteiligung stattfindet, sollte vor dem Hintergrund der für diesen Wirtschaftsbereich nur sehr geringen Anzahl von Antworten eher vorsichtig erfolgen.
- **Weiterbildungsbereitschaft der Mitarbeiter/innen:** Bei der Beurteilung der Weiterbildungsbereitschaft ihrer Mitarbeiter/innen dominiert über alle Befragten die Aussage, diese sei „mittelmäßig“ (56 %). Jeweils etwas mehr als ein Fünftel der Befragten sind der Auffassung, dass die Bereitschaft „hoch“ oder „gering“ ausgeprägt sei. Vergleichsweise häufig wird von Unternehmen des Pflanzenbaus/Gartenbaus eingeschätzt, die Weiterbildungsbereitschaft der Mitarbeiter/innen sei „hoch“ (27 %) (vgl. Übersicht 9).

**Übersicht 8: Häufigkeit der Teilnahme von Mitarbeiter/innen aus Betrieben der Landwirtschaft / des Gartenbaus an arbeitsweltbezogener Qualifizierung und Weiterbildung – in % der befragten Unternehmen**

| Wirtschaftsbereich                                                       | Häufigkeit der Teilnahme von Mitarbeiter/innen an arbeitsweltbezogener Qualifizierung / Weiterbildung in % |            |           |
|--------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|
|                                                                          | Regelmäßig                                                                                                 | Sporadisch | Gar nicht |
| • Pflanzenbau/Gartenbau                                                  | 20                                                                                                         | 37         | 43        |
| • Tierhaltung                                                            | 8                                                                                                          | 61         | 31        |
| • Gemischte Landwirtschaft                                               | 14                                                                                                         | 59         | 27        |
| • Erbringung von landwirtschaftlichen und gärtnerischen Dienstleistungen | 25                                                                                                         | 62         | 13        |
| <b>Insgesamt</b>                                                         | <b>18</b>                                                                                                  | <b>44</b>  | <b>38</b> |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 206 auswertbaren Fragebögen

**Übersicht 9: Einschätzung der Weiterbildungsbereitschaft der Mitarbeiter/innen durch die Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus – in % der befragten Unternehmen**

| Wirtschaftsbereich                                                       | Einschätzung der Weiterbildungsbereitschaft der Mitarbeiter/innen durch die Befragten - Angaben in % - |             |           |
|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|
|                                                                          | Hoch                                                                                                   | Mittelmäßig | Gering    |
| • Pflanzenbau/Gartenbau                                                  | 27                                                                                                     | 49          | 24        |
| • Tierhaltung                                                            | 8                                                                                                      | 67          | 25        |
| • Gemischte Landwirtschaft                                               | 16                                                                                                     | 66          | 18        |
| • Erbringung von landwirtschaftlichen und gärtnerischen Dienstleistungen | 14                                                                                                     | 72          | 14        |
| <b>Insgesamt</b>                                                         | <b>22</b>                                                                                              | <b>56</b>   | <b>22</b> |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 206 auswertbaren Fragebögen

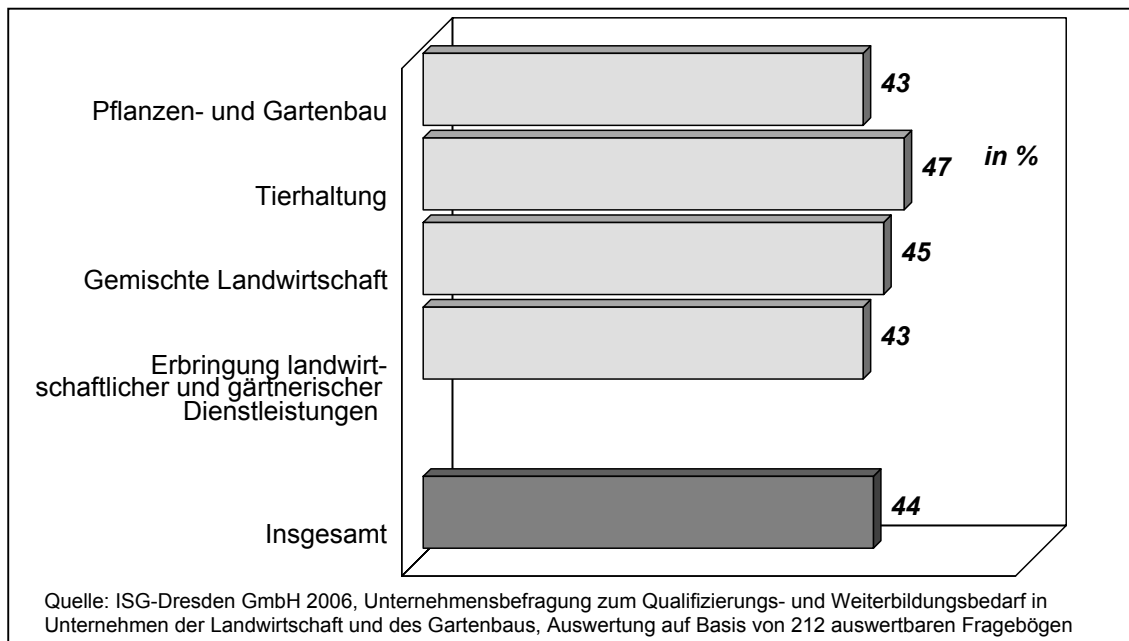
- **Stellenwert von Weiterbildung und Qualifizierung seitens der Unternehmen:** Ein etwas positiveres Bild zeigt sich bei der Auswertung der Frage, welchen Stellenwert die befragten Unternehmen selbst der Weiterbildung und Qualifizierung beimessen (vgl. Übersicht 10). Durchschnittlich bewertet ein Drittel der Befragten den Stellenwert von Weiterbildung und Qualifizierung für das eigene Unternehmen als hoch, wobei der entsprechende Wert für Unternehmen aus den Bereichen Erbringung landwirtschaftlicher und gärtnerischer Dienstleistungen überdurchschnittlich hoch ist (43 %). Gleichzeitig misst lediglich 19 % der Unternehmen der Weiterbildung und Qualifizierung einen geringen Wert bei. Überdurchschnittlich häufig trifft dies auf Unternehmen der Tierhaltung zu.

**Übersicht 10: Bewertung von Qualifizierung u. Weiterbildung durch die Unternehmen der Landwirtschaft u. des Gartenbaus – in % der befragten Unternehmen**

| Wirtschaftsbereich                                        | Bewertung des Stellenwerts von Weiterbildung/Qualifizierung durch die Unternehmen - Angaben in % - |             |           |
|-----------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|
|                                                           | Hoch                                                                                               | Mittelmäßig | Gering    |
| • Pflanzenbau/Gartenbau                                   | 37                                                                                                 | 45          | 18        |
| • Tierhaltung                                             | 33                                                                                                 | 42          | 25        |
| • Gemischte Landwirtschaft                                | 27                                                                                                 | 53          | 20        |
| • Erbringung von landwirtschaftlichen u. gärtnerischen DL | 43                                                                                                 | 43          | 14        |
| <b>Insgesamt</b>                                          | <b>34</b>                                                                                          | <b>47</b>   | <b>19</b> |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 206 auswertbaren Fragebögen

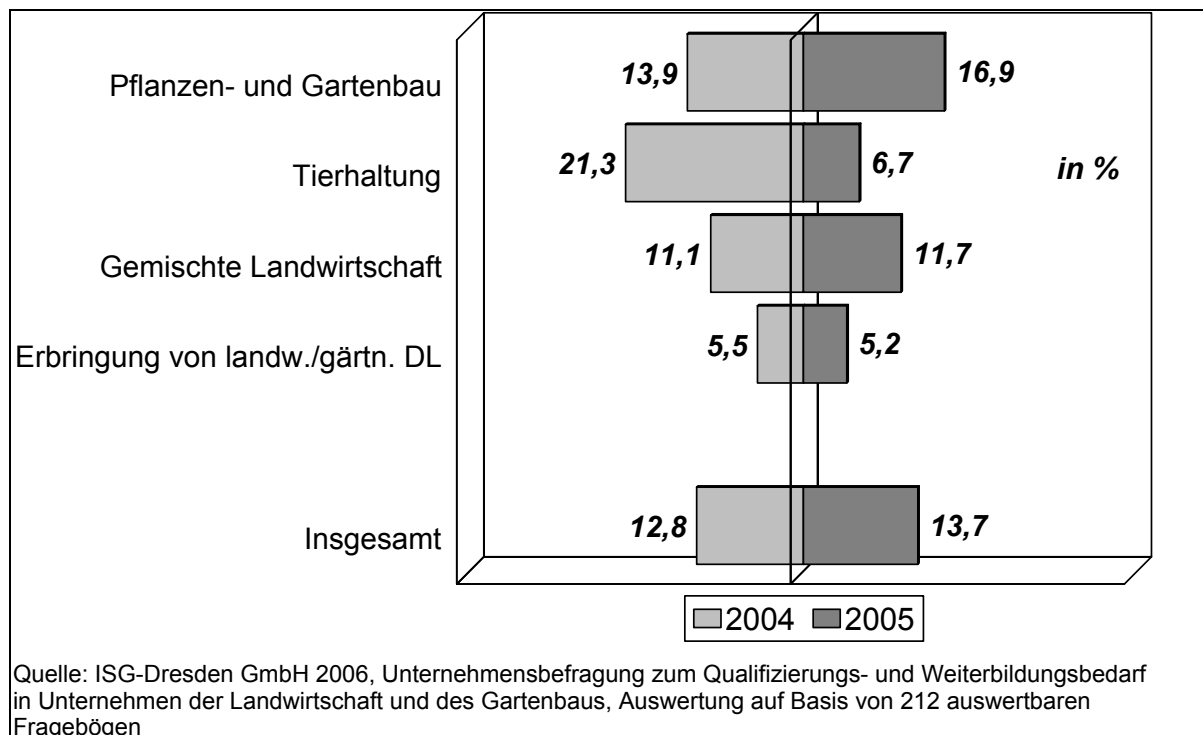
**Abbildung 1: Anteil der Unternehmen, deren Mitarbeiter/innen in 2004 und/oder 2005 an inner- oder außerbetrieblicher Weiterbildung/Qualifizierung teilgenommen haben**



Etwas skeptischer wird jedoch die Weiterbildungsbereitschaft der Unternehmen aus Sicht ihrer Beschäftigten bewertet: Hier sehen nur 20 % eine hohe und 58 % eine mittelmäßige Weiterbildungsbereitschaft ihres Arbeitgebers. 21 % der Beschäftigten sagen aus, dass die Weiterbildungsbereitschaft ihres Betriebs gering ausgeprägt sei.

Tatsächlich haben - auf Basis der Unternehmensangaben - in 2004 oder 2005 insgesamt 44 % aller befragten Unternehmen inner- und/oder außerbetriebliche Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote für ihre Mitarbeiter/innen genutzt. Überdurchschnittlich weiterbildungsaktiv zeigten sich hierbei Unternehmen der Tierhaltung (47 %), während die entsprechenden Anteile von Unternehmen anderer Wirtschaftsbereiche leicht (Pflanzen- und Gartenbau: 43 %, Gemischte Landwirtschaft: 45 %, Erbringung landwirtschaftlicher und gärtnerische Dienstleistungen: 43 %) unter dem Durchschnittswert lagen (vgl. Abbildung 1).

Bezogen auf die Zahl der Beschäftigten nahmen von allen befragten Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus in 2004 insgesamt 12,8 % und in 2005 insgesamt 13,7 % der Beschäftigten an Weiterbildungen und Qualifizierungen teil. Hinter diesem Durchschnittswert lassen sich jedoch nach dem Wirtschaftsbereich deutliche Unterschiede erkennen: So stieg der Anteil der Mitarbeiter/innen mit Weiterbildungsbeteiligung in den Unternehmen des Pflanzen- und Gartenbaus sowie der gemischten Landwirtschaft, während sich eine deutliche Abnahme bei den Unternehmen der Tierhaltung und eine geringfügige Reduktion bei Unternehmen ergab, die landwirtschaftliche und gärtnerische Dienstleistungen erbringen (vgl. Abbildung 2).

**Abbildung 2: Anteil der Mitarbeiter/innen mit Weiterbildungsbeteiligung in 2004 und 2005**

### Organisationsbezogene Merkmale der Weiterbildungen

Untersucht wurden im Rahmen der organisationsbezogenen Merkmale der bislang genutzten Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote die Aspekte des Zugangs zur Qualifizierung, des Anlasses für die Qualifizierung, der Form sowie der Inhalte der Weiterbildungen.

- Zugang zur Qualifizierung:** Drei Viertel (75 %) der an Weiterbildungen teilnehmenden Unternehmen aus der Landwirtschaft und dem Gartenbau wurden durch Informations- und Werbemaßnahmen der Bildungsträger auf bestehende Qualifizierungsangebote aufmerksam. Über Zeitungsanzeigen fanden 15 % der Befragten, über Bekannte insgesamt ein Zehntel zu den Weiterbildungen. Andere Zugangskanäle waren dem gegenüber mit 1 % vergleichsweise bedeutungslos.
- Anlass der Weiterbildungsbeteiligung:** Ausschlaggebend für die Nutzung von Weiterbildungsangeboten waren in erster Linie die allgemeine Notwendigkeit, die Qualifikation von Fach- und Führungskräften (55 % der Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung) sowie der Mitarbeiter/innen (48 %) an neue Erfordernisse anzupassen. Ebenfalls bedeutsam ist mit einem Anteil von 45 % der durch neue Technologien, maschinellen Anlagen etc. einerseits sowie mit 29 % der durch betriebliche (Re-)Organisationsprozesse andererseits induzierte Weiterbildungsbedarf, der zu entsprechenden Aktivitäten der Unternehmen führte. Dem gegenüber waren der Aufbau von Unternehmenskooperationen oder sonstige Gründe vergleichsweise selten Auslöser für Weiterbildungsaktivitäten (vgl. Übersicht 11).
- Form der Weiterbildungen:** Dominierende Weiterbildungsformen sind externe Lehrveranstaltungen, also Qualifizierungen bei Bildungsdienstleistern in seminaristischer Form sowie allgemeine Informationsveranstaltungen. 57 % der Unternehmen aus Landwirtschaft und Garten-

bau mit Weiterbildungsbeteiligung geben an, an externen Lehrveranstaltungen teilgenommen zu haben. Bei 60 % der Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung fand die Weiterbildung im Rahmen einer Informationsveranstaltung statt. Innerbetriebliche und arbeitsplatzbezogene Qualifizierungen wurden von gut einem Viertel der befragten Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung genutzt. 15 % nutzte selbstgesteuerte Lernmöglichkeiten, z.B. CBT – Computer Based Training. Andere Qualifizierungsformen – Umschulungsmaßnahmen, rotierende Qualifizierung, Qualifizierung im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels sowie Qualifizierung mit begleitendem Coaching von Mitarbeiter/innen und/oder Unternehmen – wurden dem gegenüber vergleichsweise selten genutzt (vgl. Übersicht 11).

**Übersicht 11: Anlass und Form genutzter Weiterbildungsangebote von Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus – in % der befragten Unternehmen**

| Anlass der Weiterbildung                               | Anteil der Unternehmen in %<br>Mehrfachantworten möglich |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| • Betriebliche (Re-)Organisation                       | 29                                                       |
| • Qualifizierung von Fach- und Führungskräften         | 55                                                       |
| • Qualifizierung von Mitarbeiter/innen                 | 48                                                       |
| • Aufbau von Unternehmenskooperationen                 | 8                                                        |
| • Einsatz neuer Maschinen, EDV                         | 45                                                       |
| • Sonstiger Anlass                                     | 2                                                        |
| Form der Weiterbildung                                 | Anteil der Unternehmen in %<br>Mehrfachantworten möglich |
| • Externe Lehrveranstaltungen                          | 57                                                       |
| • Interne Lehrveranstaltungen                          | 26                                                       |
| • Lernen in der Arbeitssituation                       | 27                                                       |
| • Informationsveranstaltungen                          | 60                                                       |
| • Selbstgesteuertes Lernen mit Medien                  | 15                                                       |
| • Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt      | 0                                                        |
| • Umschulungsmaßnahmen                                 | 2                                                        |
| • Rotierende Qualifizierung                            | 1                                                        |
| • Qualifizierung im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels  | 1                                                        |
| • Qualifizierung mit teilnehmerorientiertem Coaching   | 5                                                        |
| • Qualifizierung mit unternehmensorientiertem Coaching | 1                                                        |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 92 auswertbaren Fragebögen, d.h. Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung in 2004/2005

- **Inhalte und Themen der genutzten Weiterbildungsangebote:** Übersicht 12 zeigt, dass von den Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus vorwiegend branchenspezifische Fachqualifizierungen genutzt wurden. Dominierende Themen und Inhalte bei den branchenspezifischen Qualifizierungen bezogen sich auf die Aspekte:
  - Produktionstechnik (57 % der Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung in 2004/2005);
  - Arbeitssicherheit (45 %);
  - Qualitätssicherung (38 %);
  - Neue Technologien (34 %);
  - Pflanzenschutz (33 %);
  - Pflanzenbau ohne Gartenbau (30 %);
  - Cross Compliance (30 %);
  - Tierzucht, Tierhaltung (28 %);
  - Fördermöglichkeiten (27 %).

Bei branchenübergreifenden Inhalten waren die Aspekte Arbeitssicherheit (16 %) sowie Qualitätssicherung (11 %) hingegen Schwerpunktthemen der Qualifizierungen (vgl. Übersicht 12).

**Übersicht 12: Inhalte der in 2004/2005 von Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus genutzten Weiterbildungen – in % der befragten Unternehmen**

| Inhalte der Qualifizierung               | Branchenübergreifend | Branchenspezifisch |
|------------------------------------------|----------------------|--------------------|
| • Produktionstechnik                     | 9                    | 57                 |
| • Neue Technologien                      | 8                    | 34                 |
| • Qualitätssicherung                     | 11                   | 38                 |
| • Prozessoptimierung                     | 1                    | 7                  |
| • Logistik                               | 1                    | 9                  |
| • Arbeitssicherheit                      | 16                   | 45                 |
| • Finanzierung                           | 8                    | 17                 |
| • Recht, Steuer-/Rechnungswesen          | 8                    | 23                 |
| • Fördermöglichkeiten                    | 5                    | 27                 |
| • Marketing, Direktvermarktung           | 1                    | 13                 |
| • Waren-, Produkt- und Verkaufskunde     | 1                    | 8                  |
| • Unternehmensführung, -planung          | 1                    | 16                 |
| • Einkommensalternativen                 | 2                    | 8                  |
| • Aufbau von Unternehmenskooperationen   | 1                    | 7                  |
| • Wertschöpfungsketten                   | 0                    | 4                  |
| • Mitarbeiterführung, Personalmanagement | 0                    | 11                 |
| • Schlüsselkompetenzen                   | 1                    | 1                  |
| • Gartenbau                              | 3                    | 4                  |
| • Pflanzenbau (ohne Gartenbau)           | 2                    | 30                 |
| • Tierzucht, -haltung                    | 7                    | 28                 |
| • Pflanzenschutz                         | 3                    | 33                 |
| • Ökologische Landwirtschaft             | 4                    | 10                 |
| • Nachwachsende Rohstoffe                | 2                    | 15                 |
| • Ernährung                              | 1                    | 3                  |
| • Lebensmitteltechnologie                | 1                    | 3                  |
| • Tourismus im ländlichen Raum           | 0                    | 3                  |
| • Naturschutz, Nachhaltigkeit            | 2                    | 10                 |
| • Cross Compliance                       | 7                    | 30                 |
| • EDV                                    | 3                    | 14                 |
| • Fremdsprachen                          | 1                    | 4                  |
| • Sonstiges                              | 0                    | 0                  |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 92 auswertbaren Fragebögen, d.h. Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung in 2004/2005. Mehrfachantworten möglich: Jedes Unternehmen hatte die Möglichkeit, bis zu 5 Weiterbildungsthemen anzugeben, die in entsprechenden Qualifizierungen der Jahre 2004/2005 Gegenstand der Lehrveranstaltungen waren.

Auffallend ist bei diesen Auswertungsergebnissen die vergleichsweise geringe Relevanz von Themen mit unternehmensstrategischer Bedeutung: Mit Ausnahme der Qualitätssicherung stehen weder der Aufbau von Unternehmenskooperationen, noch die Unternehmensführung und -planung, der Auf- und Ausbau von Wertschöpfungsketten, Fragen der Mitarbeiterführung und der Personalwirtschaft nennenswert im Fokus bislang genutzter Weiterbildungen. Dies ist grundsätzlich nicht negativ zu werten, wenn gerade diese Aspekte bereits in der Geschäftspolitik der Unternehmen ausreichend verankert sind. Erfahrungen aus anderen Untersuchungen<sup>10</sup> zeigen jedoch, dass ge-

<sup>10</sup> Verwiesen sei an dieser Stelle beispielsweise auf die umfassenden empirischen Erhebungen bei KMU im Freistaat Sachsen im Rahmen der ESF Halbzeitbewertung, die deutlich zeigten, dass das Fehlen oder die mangelhafte Ausprägung strategischer Dimensionen in der Unternehmensführung die wirtschaftliche Entwicklung und die mittel- bis langfristige Stabilität und Beschäftigungsentwicklung von KMU behindert. Analysen bei Existenzgründer/innen zeigten zudem, dass überdurchschnittlich häufig „klassische“ Managementfehler für ein Ausscheiden aus dem Marktgeschehen verantwortlich waren. Dies gilt in erster Linie für Klein- und Kleinstunternehmen und erklärt sich i.d.R. dadurch, dass die Unternehmensleitung i.d.R. Multifunktionsträger sind, die sich auf Grund des

rade diese strategischen, für die langfristige Entwicklung von Unternehmen essentiellen Themen tendenziell weniger Aufmerksamkeit genießen als produktions- und technikbezogene Weiterbildungsinhalte, je kleiner das Unternehmen ist. Damit kann zwar kurzfristig auftretenden Problemsituationen effektiv entsprochen werden, eine nachhaltige Unternehmenspolitik gerät aber aus dem Blickwinkel der verantwortlichen Unternehmensleitungen.

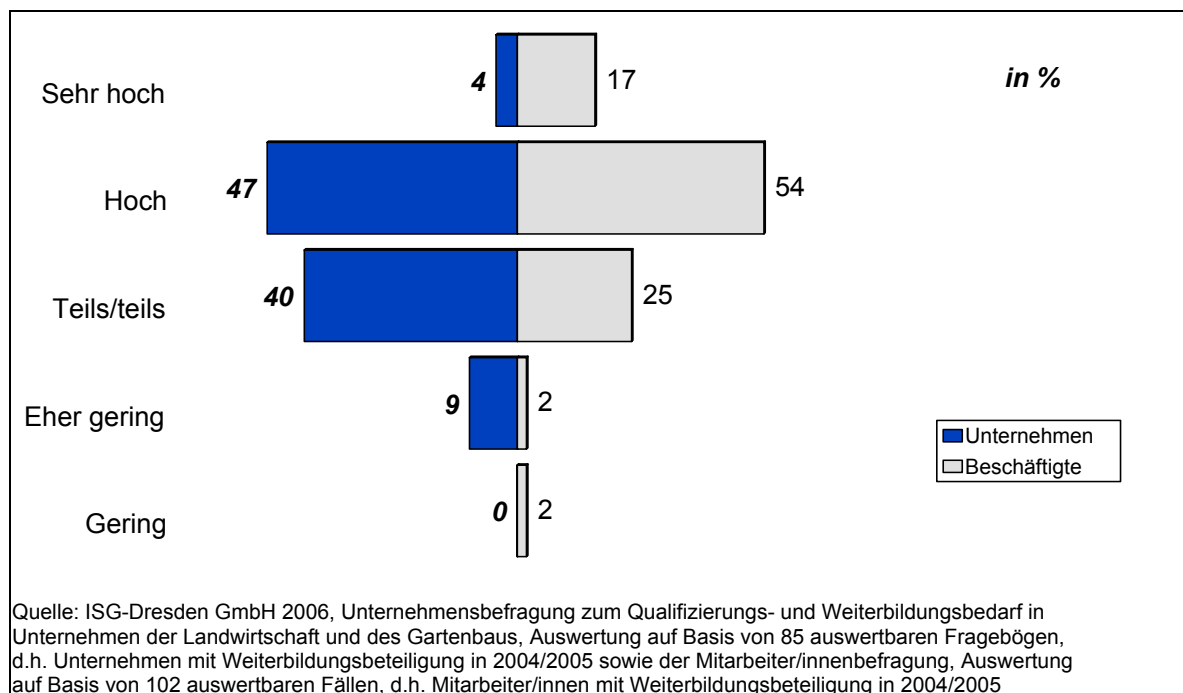
Bezüglich der bislang in Anspruch genommenen Qualifizierungen weisen die Aussagen der befragten Mitarbeiter/innen aus Unternehmen der Landwirtschaft tendenziell in die gleiche Richtung: Die Themengebiete Produktionstechnik, Arbeitssicherheit, Recht/Steuer- und Rechnungswesen sowie Pflanzenbau, Tierzucht und Tierhaltung, Pflanzenschutz erhielten jeweils Zustimmungswerte von mehr als 20 % aller in den Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus beschäftigten Personen mit entsprechender Weiterbildungsbeteiligung.

### **Bewertung von bisher in Anspruch genommenen Qualifizierungsangeboten**

Die Gesamtbewertung der in 2004 und 2005 von den Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus in Anspruch genommenen Weiterbildungsangebote fällt aus Unternehmenssicht überwiegend positiv aus. Fast die Hälfte der Befragten (47 %) bescheinigen einen hohen und 4 % einen sehr hohen Nutzen. Als eher gering wird der Nutzen von 9 % der Unternehmen bewertet. Kein Unternehmen vergab die Bewertung „gering“.

Auch die Bewertung des Nutzens durch die Beschäftigten mit Weiterbildungsbeteiligung fällt positiv aus: Hier sehen 71 % der Befragten entweder einen sehr hohen oder hohen Nutzen, und für lediglich 4 % war der Nutzen der Qualifizierung eher gering bzw. gering (vgl. Abbildung 3).

**Abbildung 3: Bewertung des Nutzens von durchgeführten Weiterbildungen**



zeitlichen Budgets und der Aufgabenvielfalt auf die Lösung operativer Probleme und Aufgaben und weniger auf die strategische Unternehmensführung konzentrieren (müssen).

Hinsichtlich der Effekte von genutzten Weiterbildungen auf Schlüsselgrößen der unternehmerischen Entwicklung fällt die Beurteilung der Qualifizierungen durch Unternehmen und Beschäftigte dem gegenüber verhaltener aus: Wichtige Effekte, die mit einer Weiterbildungsbeteiligung erreicht werden, liegen für die Unternehmen in erster Linie bei der Erhöhung der Qualität und konsequenterweise in der Steigerung der Kundenzufriedenheit – 87 bzw. 62 % der Befragten sahen hier große und mittlere Auswirkungen durch die Weiterbildungsbeteiligung.

**Übersicht 13: Bewertung von Qualifizierung und Weiterbildung durch die Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus – in % der befragten Unternehmen**

| Schlüsselgrößen                               | Bewertung der Auswirkungen von in Anspruch genommenen Qualifizierungen<br>- Angaben in % - |        |        |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
|                                               | Groß                                                                                       | Mittel | Gering |
| • Erhöhung der Mitarbeiterqualifikation       | 41                                                                                         | 49     | 10     |
| • Sicherung der Arbeitsplätze                 | 17                                                                                         | 36     | 47     |
| • Schaffung von Arbeitsplätzen                | 2                                                                                          | 7      | 91     |
| • Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit           | 31                                                                                         | 52     | 17     |
| • Steigerung der Produktivität                | 31                                                                                         | 57     | 12     |
| • Steigerung des Umsatzes                     | 16                                                                                         | 46     | 38     |
| • Verbesserung der Qualität                   | 52                                                                                         | 35     | 13     |
| • Erhöhung der Kundenzufriedenheit            | 22                                                                                         | 40     | 38     |
| • Steigerung der Mitarbeitermotivation        | 29                                                                                         | 49     | 22     |
| • Optimierung betrieblicher Abläufe           | 39                                                                                         | 49     | 12     |
| • Flexibilisierung des Mitarbeiterereinsatzes | 15                                                                                         | 58     | 27     |
| • Steigerung der Innovationsfähigkeit         | 10                                                                                         | 48     | 42     |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 92 auswertbaren Fragebögen, d.h. Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung in 2004/2005

Beschäftigungseffekte oder positive Effekte in der Umsatz- und Produktivitätsentwicklung sowie in der Innovationsfähigkeit sind i.d.R. eher selten auf die Weiterbildungsbeteiligung zurückzuführen (vgl. Übersicht 13).

Hinsichtlich der Probleme, die bei der Durchführung von Weiterbildungen auftreten können, dominieren mit 34 % bei allen befragten Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung die Terminprobleme bei der Freistellung von den Mitarbeitern. 30 % der Unternehmen geben an, dass die zeitliche Abstimmung der Weiterbildung mit den betrieblichen Erfordernissen ein Problem dargestellt hat. Zu hohe Kosten werden von 12 % der Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung genannt; ebenso spielen Probleme bei der Qualität der Weiterbildung aus Sicht der Unternehmen eine eher marginale Rolle (vgl. Übersicht 14).

Von den befragten Mitarbeiter/innen in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus wird hinsichtlich einzelner „Erfolgsgrößen“ der Qualifizierung in erster Linie darauf hingewiesen, dass sich durch die Teilnahme an Qualifizierungsangeboten die eigene berufliche Qualifikation verbessert (54 % der Befragten stimmten dieser Aussage voll zu) und sich der Einblick in die betrieblichen Abläufe erhöht habe (41 %). 38 % stimmen ferner der Aussage voll zu, im Anschluss an die Qualifikation eine verantwortungsvollere Aufgabe am Arbeitsplatz übernommen zu haben, lediglich 26 % sind hingegen der Auffassung, dass sich durch die Qualifizierung eine größere Arbeitsplatzsicherheit ergeben habe.

**Übersicht 14: Probleme bei durchgeführten Weiterbildungen aus Sicht der Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus - in % der befragten Unternehmen**

| Größere Probleme bei den durchgeführten Weiterbildungen                                     | Anteil der Unternehmen in % Mehrfachantworten möglich |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| • Terminprobleme bei der Freistellung von Mitarbeiter/innen                                 | 34                                                    |
| • Betriebliche Besonderheiten wurden unzureichend berücksichtigt                            | 20                                                    |
| • Zeitliche Abstimmung der Weiterbildung mit betrieblichen Erfordernissen                   | 30                                                    |
| • Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Qualifizierung/Weiterbildung | 22                                                    |
| • Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsleitung und Mitarbeiter/innen                  | 2                                                     |
| • Praxisferne der Qualifizierungs-/Weiterbildungsinhalte                                    | 5                                                     |
| • Mangelnde Passfähigkeit des Weiterbildungsangebots                                        | 4                                                     |
| • Unzureichende Qualität des Schulungsmaterials, der Unterlagen etc.                        | 2                                                     |
| • Zu hohe Kosten                                                                            | 12                                                    |
| • Mangelnde Flexibilität des Bildungsträgers                                                | 5                                                     |
| • Qualifizierungsangebote nicht auf dem aktuellsten Stand                                   | 8                                                     |
| • Unzureichende Lehrausstattung (Räume, technische Ausstattung)                             | 1                                                     |
| • Didaktisch unbefriedigende Präsentation der Lehrinhalte                                   | 5                                                     |
| • Mangelnde praktische Organisation der Lehrveranstaltung                                   | 2                                                     |
| • Motivation der Mitarbeiter zur eigenen Weiterbildung nicht ausreichend                    | 16                                                    |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 92 auswertbaren Fragebögen, d.h. Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung in 2004/2005

Besonders positiv – im Sinne der Qualität der in Anspruch genommenen Qualifizierungen – ist zu werten, dass die vermittelten Kenntnisse regelmäßig von den Beschäftigten eingesetzt werden. Dass 23 % der befragten Mitarbeiter/innen die erworbenen Qualifikationen sehr häufig und weitere 48 % häufig im Arbeitsprozess anwenden können, deutet auf eine große Praxisnähe bisher genutzter Weiterbildungsangebote hin. Lediglich 2 % der Befragten sagen aus, die erworbenen Kenntnisse so gut wie nie am Arbeitsplatz einzusetzen.

Aus der Analyse der Auswertungsergebnisse zur Bewertung ausgewählter Aspekte der in Anspruch genommenen Qualifizierungen zeigt sich, dass insbesondere die Qualität bzw. Verständlichkeit von Schulungsunterlagen, das technische Equipment sowie die Kompetenz der Weiterbilder bei der Erklärung theoretischer Inhalte von den Mitarbeiter/innen positiv bewertet wird. Nur 9 % der Beschäftigten aus Landwirtschaft und Gartenbau stimmen hingegen der Aussage voll zu, der Lehrgang sei zu wenig an die individuellen Vorkenntnisse angepasst gewesen (vgl. Übersicht 15).

**Übersicht 15: Bewertung ausgewählter Qualifizierungsaspekte von Mitarbeiter/innen mit Weiterbildungsbeteiligung aus Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus – in % der Beschäftigten mit Weiterbildungsteilnahme**

| Qualifizierungsaspekte                                                      | Anteil in % der Beschäftigten, die der Aussage „voll zustimmen“ |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| • Theorie wurde gut erklärt                                                 | 52                                                              |
| • Verbindung von Theorie und Praxis war gut organisiert                     | 36                                                              |
| • Lehrpersonal konnte gut erklären                                          | 40                                                              |
| • Lehrgang war zu wenig an meine Vorkenntnisse angepasst                    | 9                                                               |
| • Veranstalter ist auf die betriebspezifischen Belange eingegangen          | 30                                                              |
| • Veranstalter hat sich um meine persönlichen Belange gekümmert             | 25                                                              |
| • Für die Weiterbildung standen ausreichend technische Geräte zur Verfügung | 42                                                              |
| • Schulungsunterlagen waren gut zu verstehen                                | 55                                                              |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Befragung von Beschäftigten in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 102 auswertbaren Fragebögen, d.h. Beschäftigten mit Weiterbildungsbeteiligung in 2004/2005

### Gründe für die Nicht-Beteiligung an Qualifizierung

Werden Unternehmen danach gefragt, welche Gründe aus ihrer Sicht gegen eine Weiterbildung der Mitarbeiter/innen führen, werden i.d.R. die für Weiterbildungen aufzuwendenden hohen Finanzmittel aufgeführt. Dies ist für die befragten Unternehmen aus den Bereichen Landwirtschaft und Gartenbau nicht der Fall, mit einem Anteil von 25 % (der Antwortkategorie „stimme voll zu“) werden zu hohe Kosten als Ursache für die fehlende Weiterbildungsbeteiligung angegeben. Allerdings sieht gleichfalls ein Viertel der Befragten die unzureichende oder fehlende Förderung von Weiterbildung als relevante Größe dafür an, wenn keine Weiterbildungsangebote genutzt werden.

Eine fehlende Weiterbildungsbeteiligung lässt sich wesentlich stärker jedoch durch die kleinbetriebliche Struktur der Unternehmen erklären: So stimmen 46 % der Unternehmen der Aussage voll zu, sie hätten zu wenig Mitarbeiter/innen, darüber hinaus sagen 55 % der Befragten Unternehmen aus, dass Zeitknappheit die Nutzung von Weiterbildung erschwert.

Einen vergleichsweise geringen Erklärungswert für die Nicht-Beteiligung an Weiterbildung haben dem gegenüber Aspekte wie das Fehlen passender Angebote und schlechte Erfahrungen. Kritisch einzuschätzen ist indes der vergleichsweise hohe Zustimmungswert für einen möglicherweise nicht vorhandenen Bedarf an Qualifizierung: Immerhin 10 % der Befragten stimmen dieser Aussage voll zu sowie weitere 60% teilweise (vgl. Übersicht 16).

#### Übersicht 16: Gründe für die Nicht-Beteiligung an Qualifizierung der Unternehmen aus Landwirtschaft und Gartenbau – in % der befragten Unternehmen

| Gründe für Nicht-Beteiligung an Qualifizierung | Angaben in % der Unternehmen ohne Weiterbildungsbeteiligung- |             |                 |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|-------------|-----------------|
|                                                | Trifft voll zu                                               | Teils/teils | Trifft nicht zu |
| • Zu hohe Kosten                               | 25                                                           | 50          | 25              |
| • Keine Förderung                              | 25                                                           | 42          | 33              |
| • Keine passenden Angebote                     | 17                                                           | 66          | 17              |
| • Kein Bedarf                                  | 10                                                           | 60          | 30              |
| • Zu hoher Organisationsaufwand                | 25                                                           | 50          | 25              |
| • Zu wenig Mitarbeiter/innen                   | 46                                                           | 36          | 18              |
| • Schlechte Erfahrungen                        | 17                                                           | 17          | 66              |
| • Zu wenig Zeit                                | 55                                                           | 36          | 9               |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 92 auswertbaren Fragebögen.

Aus Sicht der Beschäftigten, die bislang noch keine Weiterbildungsangebote genutzt haben, sind hierfür in erster Linie der fehlende persönliche oder betriebliche Bedarf ausschlaggebend. 48 % bzw. 38 % der Mitarbeiter/innen ohne Weiterbildungsbeteiligung stimmten diesen Aussagen voll zu. Ebenfalls wichtig - mit einem Zustimmungswert von 34 bzw. 27 % - waren die bislang fehlende Existenz passfähiger Qualifizierungsangebote einerseits sowie ein zu hohes „Freizeitopfer“ andererseits.

### Strategische Herausforderungen der Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus

Strategische Herausforderungen für die Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus lassen sich möglicherweise mit Blick auf die Vergangenheit durch die Analyse bestehender und als besonders wichtig erachteter betrieblicher Problemsituationen ableiten. Daher wurde im Rahmen

der Befragung dem Aspekt solcher betrieblichen Problemsituationen in den vergangenen beiden Jahren nachgegangen.

Die Auswertung (vgl. Übersicht 17 ) zeigt, dass der Umgang mit gesetzesmäßig verankerten und kostenintensiven Auflagen (von 52 % der Befragten als „besonders problematisch“ in 2004/2005 bewertet), die ungünstige Marktentwicklung (45 %), hohe Personalkosten (32 %) sowie zunehmender Konkurrenzdruck (31 %) für die Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus besondere Herausforderungen und Schwierigkeiten beinhaltet.

Die Gegenüberstellung dieser Durchschnittswerte mit den wirtschaftsbereichsspezifischen Auswertungsergebnissen lässt teilweise Differenzen erkennen: der Wirtschaftsbereich der Erbringung von landwirtschaftlichen und gärtnerischen Dienstleistungen gibt mit 50 % der befragten Unternehmen als besonderes Problem den zunehmenden Konkurrenzdruck an. Auch leidet gerade dieser Wirtschaftsbereich unter hohen Personalkosten: 43 % der befragten Unternehmen geben an, dass dies ein großes betriebliches Problem darstelle.

**Übersicht 17: Betriebliche Problemstellungen in 2004/2005 in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus – in % der befragten Unternehmen**

| Betriebliche Problemstellungen in 2004/2005                  | Anteil der Unternehmen in % mit der Angabe „sehr problematisch“<br>- Mehrfachantworten möglich - |             |                             |                                                                |           |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------|
|                                                              | Pflanzenbau/<br>Gartenbau                                                                        | Tierhaltung | Gemischte<br>Landwirtschaft | Erbringung<br>von landwirtschaftlichen<br>und gärtnerischen DL | Insgesamt |
| • Schwieriger Marktzugang                                    | 15                                                                                               | 30          | 0                           | 0                                                              | 11        |
| • Zugang zum Kapitalmarkt                                    | 21                                                                                               | 29          | 15                          | 0                                                              | 19        |
| • Ungünstige Marktentwicklung                                | 49                                                                                               | 46          | 41                          | 33                                                             | 45        |
| • Zunehmender Konkurrenzdruck                                | 32                                                                                               | 56          | 21                          | 50                                                             | 31        |
| • Kostenintensive Umweltauflagen                             | 47                                                                                               | 50          | 65                          | 33                                                             | 52        |
| • Hohe Personalkosten                                        | 34                                                                                               | 50          | 24                          | 43                                                             | 32        |
| • Schlechte Zahlungsmoral                                    | 24                                                                                               | 13          | 10                          | 38                                                             | 20        |
| • Fehlende Finanzierung für Investitionen                    | 33                                                                                               | 30          | 23                          | 0                                                              | 29        |
| • Veralterte Produktionsanlagen                              | 17                                                                                               | 0           | 15                          | 0                                                              | 15        |
| • Noch nicht optimale betriebliche Organisation              | 11                                                                                               | 14          | 8                           | 0                                                              | 9         |
| • Nicht ausreichende Motivation der Mitarbeiter/innen        | 1                                                                                                | 0           | 10                          | 0                                                              | 4         |
| • Zu geringe Kapazitätsauslastung                            | 7                                                                                                | 0           | 5                           | 0                                                              | 6         |
| • Unzureichender Vertrieb u. Kundendienst                    | 10                                                                                               | 0           | 3                           | 0                                                              | 7         |
| • Ungünstige Einkaufsbedingungen                             | 6                                                                                                | 0           | 14                          | 0                                                              | 7         |
| • Unzureichendes Finanz- und Rechnungswesen                  | 5                                                                                                | 0           | 5                           | 0                                                              | 5         |
| • Produktions- und Dienstleistungsangebot nicht marktgerecht | 2                                                                                                | 0           | 3                           | 0                                                              | 2         |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 235 auswertbaren Fragebögen

Die aufgezeigten Problemfelder könnten insofern für zukünftige Qualifizierungen interessant sein, als dass bei inhaltlicher Verankerung entsprechender Themen in den Weiterbildungsangeboten Unternehmen in die Lage versetzt werden, adäquat auf diese Problemsituationen reagieren zu können. Bei Betrachtung dieser Problemstellungen fällt auf, dass es sich durchgängig nicht um ad-hoc lösbare, sondern um unternehmensstrategisch bedeutsame Bereiche handelt, die langfristig

Gegenstand einer vorausschauenden Unternehmenspolitik sein sollten. Fehlende oder falsche unternehmerische Entscheidungen und Reaktionen könnten dazu führen, dass die wirtschaftliche Existenz des Unternehmens in Frage gestellt wird. Dies soll an einem Beispiel verdeutlicht werden:

38 % der Unternehmen, die landwirtschaftliche und gärtnerische Dienstleistungen erbringen, sehen die schlechte Zahlungsmoral ihrer Abnehmer und Kunden als „sehr problematisch“ an. Offensichtlich häufen sich in diesen Unternehmen Fälle von Zahlungsverweigerung oder Zahlungsverzug. Die strategischen Antworten auf eine solche Problemstellung liegen in einem effizienten Forderungsmanagement und – bei „größeren“ Abnehmern und Kunden – in einer Beurteilung der wirtschaftlichen Situation dieser Abnehmer und Kunden. Mit anderen Worten sollte das Unternehmen, das landwirtschaftliche und gärtnerische Dienstleistungen anbietet, in der Lage sein, die Zahlungsfähigkeit des Abnehmers und Kunden vorab einzuschätzen, um ggf. bestehende Risiken zu vermeiden. Für Bildungsträger könnte dies beispielsweise bedeuten, zukünftig verstärkt Qualifizierungen zu Themen wie „Forderungsmanagement“ und „Beurteilung der Zahlungsfähigkeit und des Zahlungsverhaltens von Abnehmern und Kunden“ anzubieten.

Analog hierzu lassen sich zu den in Übersicht 17 von den befragten Unternehmen als besonders problematisch eingeschätzten Bereichen ebenfalls exemplarisch Weiterbildungsthemen definieren:

- Für die Bereiche *„Zugang zum Kapitalmarkt“* sowie *„Fehlende Finanzierungsmittel für Investitionen“* könnten dies Schulungen zur Investitionsrechnung, zu Angeboten von Förderbanken des Bundes und der Länder, aber auch zur überzeugenden Darstellung von Investitionsvorhaben gegenüber den Kreditinstituten sein.
- Für die Bereiche *„Ungünstige Marktentwicklung“* und *„zunehmender Konkurrenzdruck“* kämen thematische Weiterbildungen zu Markterschließung, Produkt- und Dienstleistungsdiversifizierung, zielgruppenspezifisches Marketing, Preisgestaltung, aber auch zu vertikalen und horizontalen Kooperationen etc. in Frage.
- Für den Bereich *„Zu hohe Personalkosten“* bieten sich dem gegenüber Qualifizierungsangebote im personalwirtschaftlichen Bereich an, in denen weitere Kenntnisse zur Mitarbeiterführung vermittelt werden, die zu einer höheren Produktivität der Mitarbeiter/innen führen.

### ***Zukünftiger Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsplanungen der Unternehmen***

Im Rahmen dieses Fragenkomplexes wurden die Unternehmen nach den Zielgruppen zukünftiger Weiterbildungen, den Inhalten sowie organisationsbezogenen Aspekten der Qualifizierungen befragt.

- **Organisationsform für zukünftige Weiterbildungen:** Im Vordergrund für zukünftige Qualifizierungen stehen aus Sicht der Unternehmen kurzfristige Informationsveranstaltungen (55 % der Befragten) sowie externe Qualifizierungen bei Bildungsträgern (34 %). Mit anderen Worten präferieren die befragten Unternehmen insgesamt, aber auch bezogen auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche, eher „klassische“ Weiterbildungsangebote. Arbeitsplatznahe Qualifizierungen – Qualifizierung im Betrieb sowie Lernen am Arbeitsplatz – werden von etwa einem Fünftel und selbstgesteuerte Weiterbildungsangebote von einem Zehntel der Befragten gewünscht (vgl. Übersicht 18).

Tendenziell gleichgerichtete Ergebnisse zeigen sich auf Basis der Auswertung der Mitarbeiter/innenbefragung: Hier präferieren 45 % der Beschäftigten zukünftig allgemeine Informationsveranstaltungen, 36 % externe Lehrveranstaltungen bei Bildungsdienstleistern, jeweils 27 % interne Lehrveranstaltungen im Betrieb bzw. Lernen in Arbeitssituationen. Andere Qualifizierungsformen waren auch hier von eher nachrangiger Bedeutung.

In diesem Zusammenhang relevant sind aus unserer Sicht Erfahrungen aus der ESF geförderter Weiterbildung von Beschäftigten in Klein- und Kleinstbetrieben des Freistaates Sachsen. Die ESF Halbzeitbewertung kam in 2003 zu dem Schluss, dass kurzfristige, individuell auf konkrete Bedarfssituationen von KMU abgestimmte Qualifizierungsangebote in den jeweiligen Unternehmen die höchsten direkten, d.h. kausalen Effekte auf eine spätere positive Beschäftigungs-, Ertrags-, Umsatz- und Produktivitätsentwicklung der Unternehmen haben. Bereits lange Zeit vorher wurden „klassische“ Schulungsangebote von den Bildungsdienstleistern durchgeführt und von den Unternehmen in Anspruch genommen. Allerdings wurden gerade hinsichtlich der dargestellten Schlüsselgrößen der unternehmerischen Entwicklung kaum nennenswerte Effekte erzielt, was u.a. mit der fehlenden Betriebsbezogenheit, den großen Teilnehmergruppen und anderen Organisationsaspekten in Zusammenhang gebracht werden konnte. Mit den Ergebnissen der Evaluation wurde für die ESF geförderten Weiterbildungen ab 2004 sukzessive dazu übergegangen, betriebsinterne und „maßgeschneiderte“ Qualifizierungen zu organisieren, die sich in qualitativer Hinsicht für die beteiligten Unternehmen und ihre Mitarbeiter/innen bewährt haben.

**Übersicht 18: Zukünftig von Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus gewünschte Organisationsform für Weiterbildung – in % der befragten Unternehmen**

| Gewünschte Organisationsform für zukünftige Weiterbildung | Pflanzenbau/<br>Gartenbau | Tierhaltung | Gemischte<br>Landwirtschaft | Erbringung von landwirtschaftlichen und gärtnerischen DL | Insgesamt |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------|-------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------|-----------|
| • Externe Lehrveranstaltungen                             | 33                        | 11          | 45                          | 22                                                       | 34        |
| • Interne Lehrveranstaltungen                             | 15                        | 22          | 27                          | 22                                                       | 19        |
| • Lernen in der Arbeitssituation                          | 18                        | 17          | 22                          | 22                                                       | 19        |
| • Informationsveranstaltungen                             | 52                        | 61          | 57                          | 67                                                       | 55        |
| • Selbstgesteuertes Lernen mit Medien                     | 13                        | 11          | 2                           | 11                                                       | 10        |
| • Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt         | 2                         | 6           | 2                           | 0                                                        | 2         |
| • Umschulungsmaßnahmen                                    | 4                         | 0           | 5                           | 0                                                        | 4         |
| • Rotierende Qualifizierung                               | 3                         | 0           | 3                           | 0                                                        | 3         |
| • Qualifizierung im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels     | 1                         | 6           | 3                           | 0                                                        | 2         |
| • Qualifizierung mit teilnehmerorientiertem Coaching      | 2                         | 0           | 2                           | 0                                                        | 2         |
| • Qualifizierung mit unternehmensorientiertem Coaching    | 4                         | 0           | 0                           | 11                                                       | 3         |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 235 auswertbaren Fragebögen

- **Zeitliche Staffelung der Qualifizierungen:** Qualifizierungen für die Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus sollten nach Einschätzung der Unternehmen entweder vormittags oder abends organisiert werden.

**Übersicht 19: Zukünftig von Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus gewünschte zeitliche Organisation für Weiterbildung – in % der befragten Unternehmen**

| Gewünschte zeitliche Form für zukünftige Weiterbildung | Pflanzenbau/<br>Gartenbau | Tierhaltung | Gemischte<br>Landwirtschaft | Erbringung<br>von landwirtschaftlichen<br>und gärtnerischen DL | Insgesamt |
|--------------------------------------------------------|---------------------------|-------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------|
| • Vormittags                                           | 18                        | 22          | 23                          | 22                                                             | 20        |
| • Nachmittags                                          | 8                         | 17          | 17                          | 11                                                             | 11        |
| • Abends                                               | 22                        | 28          | 22                          | 22                                                             | 23        |
| • Samstags                                             | 9                         | 0           | 8                           | 0                                                              | 8         |
| • Sonntags                                             | 4                         | 0           | 2                           | 0                                                              | 3         |
| • Als Block an mehreren Tagen hintereinander           | 20                        | 17          | 18                          | 22                                                             | 19        |
| • In bestimmten Monaten                                | 8                         | 0           | 7                           | 11                                                             | 7         |
| • Sonstige zeitlichen Vorstellungen                    | 0                         | 0           | 1                           | 0                                                              | 0         |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 235 auswertbaren Fragebögen

Ein Fünftel der Unternehmen befürwortet Qualifizierungen am Vormittag, 23 % der Befragten Unternehmen bevorzugt die Weiterbildung am Abend. Ein knappes Fünftel der Unternehmen gibt an, Qualifizierungen im Block – d.h. an mehreren Tagen hintereinander – zu organisieren. Empfohlen werden von den Unternehmen mit entsprechenden Angaben in diesem Bereich 3- bis 5tägige Veranstaltungen. Lediglich 7 % der Befragten - es handelt sich hier um Unternehmen des Ackerbaus, der Gemischten Landwirtschaft sowie um Unternehmen aus dem Bereich der Erbringung von landwirtschaftlichen und gärtnerischen Dienstleistungen - befürworten die Konzentration von Qualifizierungen auf bestimmte Monate. Wenn entsprechende Eingrenzungen vorgenommen werden, handelt es sich um die Wintermonate Januar und Februar (vgl. Übersicht 19).

Auch hier zeigen sich – wenn auch mit graduellen Unterschieden – weitgehende Übereinstimmungen zu der Einschätzung der befragten Mitarbeiter/innen: Mit einem Drittel der Nennungen werden Qualifizierungen im Vormittagsbereich (34 %) bzw. mit einem Viertel am Abend (25 %) befürwortet, während sich nur 15 % für die Organisation von Weiterbildungsveranstaltungen am Nachmittag aussprechen. Die Präferenz für eine Durchführung von Qualifizierung an Wochenendtagen ist bei den Mitarbeiter/innen – erwartungsgemäß – geringer ausgeprägt als bei den Unternehmen: 10 % sprechen sich für den Samstag und 2 % für den Sonntag als Qualifizierungstermin aus. Deutlich höhere Bedeutung als bei den Unternehmen genießt die Qualifizierung im Rahmen von mehrtägigen Blockveranstaltungen: Insgesamt 29 % der Beschäftigten befürworten eine entsprechende zeitliche Organisationsform.

- **Zielgruppen für Weiterbildung:** Zukünftige Qualifizierungen sollten sich nach Ansicht der befragten Unternehmen in erster Linie auf AZBUBIs konzentrieren. Insgesamt 52 % der Befragten gibt an, dass hier ein großer Qualifizierungsbedarf vorhanden ist. Ebenfalls relevant sind

Führungskräfte, Manager und Betriebsleiter (35 %) sowie Meister und Vorarbeiter (33 %). Dem gegenüber eher gering wird der Qualifizierungsbedarf von Facharbeiter, Un- und Angelernten sowie Saisonarbeitskräften eingestuft (vgl. Übersicht 20).

**Übersicht 20: Zukünftig zu qualifizierende Zielgruppen in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus – in % der befragten Unternehmen, die für die relevanten Mitarbeitergruppen einen großen Qualifizierungsbedarf sehen**

| Zukünftig zu qualifizierende Zielgruppen     | Pflanzenbau/<br>Gartenbau | Tierhaltung | Gemischte<br>Landwirtschaft | Erbringung<br>von landwirtschaftlichen<br>und gärtnerischen DL | Insgesamt |
|----------------------------------------------|---------------------------|-------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------------|-----------|
| • Führungskräfte,<br>Manager, Betriebsleiter | 37                        | 20          | 32                          | 50                                                             | 35        |
| • Meister, Vorarbeiter                       | 34                        | 20          | 35                          | 33                                                             | 33        |
| • Facharbeiter                               | 17                        | 0           | 24                          | 50                                                             | 19        |
| • Un- und Angelernte<br>(einschl. Aushilfen) | 9                         | 0           | 24                          | 50                                                             | 15        |
| • AZUBIs                                     | 49                        | 0           | 62                          | 100                                                            | 52        |
| • Saisonarbeitskräfte                        | 9                         | 0           | 18                          | 33                                                             | 10        |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 235 auswertbaren Fragebögen

- **Themen und Inhalte zukünftiger Qualifizierungen:** Auch bei der Analyse der zukünftigen Themen von Qualifizierungsangeboten für Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus zeigt sich aus Sicht der Unternehmen eine deutliche Präferenz für branchenspezifische Weiterbildungen. Der einzig nennenswerte Schwerpunkt, der hinsichtlich branchenübergreifender Themen relevant ist, besteht in Qualifizierungen zum Bereich der Einkommensalternativen mit einem Zustimmungswert in Höhe von 11 % aller befragten Unternehmen (vgl. Übersicht 21).

Bei den branchenspezifischen Qualifizierungen dominieren nach der Häufigkeit der Nennungen die Themen:

- Pflanzenbau (ohne Gartenbau): 32%;
- Pflanzenschutz: 32 %;
- Fördermöglichkeiten: 31 %;
- Produktionstechnik: 27 %;
- Cross Compliance: 26 %;
- Qualitätssicherung: 26 %;
- Tierzucht 26 %
- Neue Technologien: 25 %.

Die inhaltlichen Schwerpunktsetzungen werden durch die Aussagen der befragten Mitarbeiter/innen insgesamt bestätigt: Über 20 % der Beschäftigten sprechen sich für eine inhaltliche Fokussierung zukünftiger Weiterbildungsangebote auf Aspekte wie Produktionstechnik, neue Technologien, Recht/Steuer- und Rechnungswesen, Fördermöglichkeiten, Pflanzenbau, Tierzucht und Tierhaltung, Pflanzenschutz sowie Cross Compliance aus.

**Übersicht 21: Für zukünftige Weiterbildungen von Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus präferierte Inhalte - in % der befragten Unternehmen**

| Inhalte der Qualifizierung               | Branchenübergreifend | Branchenspezifisch |
|------------------------------------------|----------------------|--------------------|
| • Produktionstechnik                     | 6                    | 27                 |
| • Neue Technologien                      | 7                    | 25                 |
| • Qualitätssicherung                     | 5                    | 26                 |
| • Prozessoptimierung                     | 4                    | 13                 |
| • Logistik                               | 4                    | 4                  |
| • Arbeitssicherheit                      | 5                    | 15                 |
| • Finanzierung                           | 5                    | 14                 |
| • Recht, Steuer-/Rechnungswesen          | 6                    | 21                 |
| • Fördermöglichkeiten                    | 5                    | 31                 |
| • Marketing, Direktvermarktung           | 3                    | 14                 |
| • Waren-, Produkt- und Verkaufskunde     | 4                    | 9                  |
| • Unternehmensführung, -planung          | 5                    | 20                 |
| • Einkommensalternativen                 | 11                   | 19                 |
| • Aufbau von Unternehmenskooperationen   | 3                    | 11                 |
| • Wertschöpfungsketten                   | 4                    | 6                  |
| • Mitarbeiterführung, Personalmanagement | 4                    | 12                 |
| • Schlüsselkompetenzen                   | 4                    | 3                  |
| • Gartenbau                              | 2                    | 9                  |
| • Pflanzenbau (ohne Gartenbau)           | 3                    | 32                 |
| • Tierzucht, -haltung                    | 4                    | 26                 |
| • Pflanzenschutz                         | 3                    | 32                 |
| • Ökologische Landwirtschaft             | 3                    | 9                  |
| • Nachwachsende Rohstoffe                | 4                    | 22                 |
| • Ernährung                              | 3                    | 3                  |
| • Lebensmitteltechnologie                | 3                    | 3                  |
| • Tourismus im ländlichen Raum           | 4                    | 3                  |
| • Naturschutz, Nachhaltigkeit            | 3                    | 8                  |
| • Cross Compliance                       | 4                    | 26                 |
| • EDV                                    | 5                    | 15                 |
| • Fremdsprachen                          | 2                    | 5                  |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 235 auswertbaren Fragebögen

Auch diese Auswertung zeigt, dass Themen mit eher unternehmensstrategischem Charakter – also beispielsweise Unternehmensführung und -planung, Aufbau von Unternehmenskooperationen, Wertschöpfungsketten, Mitarbeiterführung und Personalmanagement – vergleichsweise selten im Fokus zukünftiger Weiterbildung für die befragten Unternehmen stehen. Diese fehlende Orientierung an betriebswirtschaftlichen Strategiethemen könnte einerseits damit erklärt werden, dass für entsprechende Qualifizierungen in den befragten Unternehmen eine lediglich unterdurchschnittliche Notwendigkeit besteht, da für ein strategisches Unternehmensmanagement bereits ausreichend Kompetenzen vorliegen. Gegen diese Einschätzung spricht allerdings, dass - entsprechend der Darstellung in Übersicht 17 - eine Reihe strategischer Herausforderungen bestehen die als sehr problematisch von den Unternehmen bewertet werden und mittel- bis langfristig ohne entsprechendes „Gegensteuern“ die wirtschaftliche Existenz der Unternehmen durchaus bedrohen könnten.

Hinsichtlich der zukünftigen Weiterbildungsbeteiligung kann grundsätzlich festgestellt werden, dass die Mehrheit der befragten Unternehmen der Landwirtschaft und des Pflanzenbaus im Vergleich zu 2005 keine nennenswerten Veränderungen vornehmen werden: 56 % der Befragten werden das bisherige Weiterbildungsengagement in bewährter Form fortführen. Der Anteil der Unternehmen,

die ihre Weiterbildungsaktivitäten deutlich oder leicht ausweiten werden, liegt bei insgesamt 41 %, während lediglich 3 % der Unternehmen ihre Weiterbildungsbeteiligung leicht bzw. deutlich einschränken werden (vgl. Übersicht 22).

**Übersicht 22: Einschätzung zur zukünftigen Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus im Vergleich zu 2005 – in % der befragten Unternehmen**

| Zukünftige Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zu 2005 | Pflanzenbau/<br>Gartenbau | Tierhaltung | Gemischte<br>Landwirtschaft | Erbringung von landwirtschaftlichen und gärtnerischen DL | Insgesamt |
|-----------------------------------------------------------|---------------------------|-------------|-----------------------------|----------------------------------------------------------|-----------|
| • Deutliche Ausweitung                                    | 2                         | 17          | 6                           | 0                                                        | 4         |
| • Leichte Ausweitung                                      | 39                        | 17          | 33                          | 57                                                       | 37        |
| • Keine Veränderung                                       | 55                        | 66          | 59                          | 43                                                       | 56        |
| • Leichte Reduktion                                       | 3                         | 0           | 2                           | 0                                                        | 2         |
| • Deutliche Reduktion                                     | 1                         | 0           | 0                           | 0                                                        | 1         |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus, Auswertung auf Basis von 179 auswertbaren Fragebögen

**Nutzung von Dienstleistungen der Hauswirtschaft und des Umweltschutzes durch Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus**

Aufgabe der Untersuchung war u.a. die Beantwortung der Frage, in welchem Ausmaß Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus Dienstleistungen in den Bereichen der Hauswirtschaft – hier handelt es sich beispielsweise um landwirtschaftliche Haushaltshilfen – sowie des Umweltschutzes – z.B. im Rahmen von Energieberatungen u.ä. – in Anspruch genommen haben, wie zufrieden sie mit der Qualität der Dienstleistungserbringung waren und welchen Qualifizierungsbedarf sie bei den Dienstleistern sehen. Auf Basis der Auswertungen zeigt sich folgendes Bild:

- Lediglich 2 % (4 Nennungen) der befragten Unternehmen aus Landwirtschaft und Gartenbau haben hauswirtschaftliche Dienstleistungen, weitere 10 % (18 Nennungen) hingegen Dienstleistungen aus dem Umweltschutzbereich in Anspruch genommen.
- Von den vier Unternehmen, die hauswirtschaftliche Dienstleistungen in Anspruch genommen haben, kann hinsichtlich der Qualität der erbrachten Dienstleistungen kein eindeutig positives oder negatives Bild gezeichnet werden. In allen abgefragten Kategorien<sup>11</sup> werden sowohl gute als auch schlechte Erfahrungen angegeben.
- Hinsichtlich der Qualität von umweltschutzbezogenen Dienstleistungen überwiegen tendenziell positive oder neutrale Einschätzungen der befragten Unternehmen aus Landwirtschaft und Gartenbau. Allerdings sind bei 12 Nennungen auch hier eindeutige Schlussfolgerungen im statistischen Sinn nicht zulässig. Unter diesen methodischen Einschränkungen deuten die Auswertungen darauf hin, dass insbesondere mit dem Service und der Qualität der Dienstleistung insgesamt sowie mit der Kommunikationsfähigkeit, den Fachkenntnissen überwiegend positive Erfahrungen gemacht worden sind.

<sup>11</sup> Vgl. Frage 28 a des Fragebogens „Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus“, S. 4

- Bezogen auf die Frage, ob in Unternehmen der Hauswirtschaft Qualifizierung notwendig sei, kann eine eindeutige Antwort gegeben werden: von den vier Unternehmen, die eine Leistung aus dem Bereich Hauswirtschaft in Anspruch genommen haben, sehen drei Unternehmen einen Weiterbildungsbedarf im Bereich Hauswirtschaft.
- Ein ähnliches Bild zeigt sich für die umweltschutzbezogenen Dienstleister: Hier sehen 13 befragte Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus (72 %) Qualifizierungsbedarf für die Beschäftigten der Umweltschutzdienstleister, während 4 dies verneinen. Hauptthema der empfohlenen Weiterbildungen für Unternehmen des Umweltschutzes liegen – in der Reihenfolge der Nennungen: neue Technologien (12 Nennungen), Prozessoptimierung (7 Nennungen), Finanzierung (7 Nennungen), Arbeitssicherheit (5 Nennungen) und Einkommensalternativen (5 Nennungen).

### B.3 Ergebnisse der Unternehmensbefragung im Bereich Forstwirtschaft und Fischwirtschaft

#### **Struktur der befragten Unternehmen**

Nach den Wirtschaftsbereichen differenziert, zeigen die Auswertungen der Unternehmensbefragung in der Forstwirtschaft und in der Fischwirtschaft folgende Verteilung:

- Auf die Forstwirtschaft i.e.S. entfielen 41 % der antwortenden Unternehmen (9 Nennungen);
- Dienstleistungen der praktischen Waldarbeit machen einen Anteil von 9 % (2 Nennungen) aus;
- Dienstleistungen der Holzverarbeitung sind mit 9 % (2 Nennungen) vertreten;
- Der Anteil der Fischerei liegt bei 36 % (8 Nennungen);
- Der Anteil der Dienstleistungen für Fischerei liegt bei 5 % (1 Nennung).

Hinsichtlich der Betriebsspezifika lassen sich folgende Aussagen treffen:

- **Intensität der Ausübung der wirtschaftlichen Tätigkeit:** Der Anteil der Unternehmen der Forstwirtschaft, die die unternehmerische Tätigkeit im Vollerwerb ausüben, liegt bei 92 %. Ausschließlich im Vollerwerb werden die Unternehmen der Fischwirtschaft betrieben. Bei dem im Nebenerwerb betriebenen Unternehmen der Forstwirtschaft ist keine Entwicklung zum Haupterwerb geplant. Vielmehr dient der Nebenerwerbsbetrieb als zusätzliche Einkommensquelle.
- **Größe der Unternehmen:** Zur Größenbestimmung wurden für die Unternehmen der Forstwirtschaft die land- und forstwirtschaftliche Nutzfläche und bei den Betrieben der Fischwirtschaft Angaben zur Teichnutzfläche abgefragt. Als Ergebnis ist festzuhalten, dass sich die **Forstwirtschaftsunternehmen** zu gleichen Teilen auf Unternehmen mit bis zu 500 ha an land- und forstwirtschaftlicher Nutzfläche sowie auf 1.000 bis 1.500 ha land- und forstwirtschaftlicher Nutzfläche verteilen. Bei den Unternehmen der **Fischwirtschaft** entfallen 13 % der Unternehmen auf eine Größenklasse bis zu 100 ha Teichnutzfläche, 25 % auf 101 bis 250 ha Teichnutzfläche und 63 % auf 251 bis 500 ha Teichnutzfläche.

- **Gründungsjahr:** Der überwiegende Teil der Unternehmen der **Forstwirtschaft** wurde vor 2001 gegründet, der Anteil dieser Unternehmen beträgt an den Forstbetrieben 69%. 31% der Forstwirtschaftsunternehmen wurden zwischen 2001 und 2004 gegründet, d.h. unter diesen Unternehmen befindet sich keine "echte" Existenzgründung, denn kein Unternehmen wurde innerhalb der letzten zwei Jahre vor dem Befragungszeitraum gegründet. Ein etwas anderes Bild zeigt die Auswertung für Betriebe der **Fischwirtschaft**: Das Gros der Gründungen (78 %) entfällt auf die Zeitspanne zwischen 1990 und 2000, und jeweils 11 % wurde 2001 und später sowie vor 1990 gegründet. „Echte“ Existenzgründungen in der oben dargestellten Definition liegen auch für die Betriebe der Fischwirtschaft nicht vor.
- **Beschäftigtenzahl und Beschäftigungsentwicklung:** Wie bereits für die Landwirtschaft und den Gartenbau, überwiegen auch bei den Unternehmen der Forstwirtschaft entsprechend der Beschäftigtenzahlen klein- und kleinstbetriebliche Strukturen. Lediglich ein Unternehmen der Forstwirtschaft verfügt über mehr als 50 Mitarbeiter/innen, während sich alle Unternehmen der Fischwirtschaft auf Betriebe mit weniger als 50 Mitarbeiter/innen konzentrieren. Ende 2005 lag indes der Anteil der Betriebe mit maximal fünf Beschäftigten in der Forstwirtschaft bei 80 %. In der Fischwirtschaft verfügten 2005 alle Unternehmen über mehr als fünf Mitarbeiter. 40 % der Unternehmen verfügten über 6-10 Mitarbeiter, 20 % über 11-25 Beschäftigte, und in der Beschäftigtengrößengruppe 26-50 fielen 40 % der Unternehmen der Fischwirtschaft.

Hinsichtlich der Beschäftigungsentwicklung sind in beiden Wirtschaftsbereichen Beschäftigungsgewinne zwischen Ende 2004 und Ende 2005 zu verzeichnen. So stieg – ausgelöst durch eine größere Betriebserweiterung – in den Unternehmen der Forstwirtschaft die Zahl der Mitarbeiter/innen um 8 %, in den Unternehmen der Fischwirtschaft zeigt sich ebenfalls ein Anstieg um 6 %.

Für 2006 rechnen Unternehmen aus beiden Wirtschaftsbereichen mit einer weiteren Verbesserung der Beschäftigungssituation: 31 % der Befragten aus der **Forstwirtschaft** erwarten eine leichte und weitere 8 % eine deutliche Erhöhung. Dem steht eine leichte Abnahme der Mitarbeiter/innenzahlen in 15 % der Unternehmen gegenüber, während von 46 % eine Beibehaltung des bisherigen Beschäftigungsniveaus erwartet wird. Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen der **Fischwirtschaft** rechnet für 2006 - mit einem Anteil von 89 % - nicht mit Veränderungen, und von 11 % der Unternehmen werden leichte Beschäftigungsgewinne prognostiziert.

- **Entwicklung und Prognose der finanziellen Ertragslage:** Hinsichtlich der Ertragslage zeigt sich für die Unternehmen der Forst- und Fischwirtschaft seit 2004 eine insgesamt positive Entwicklung: Der Anteil der Unternehmen mit sehr guter und guter Entwicklung steigt – einschließlich der Prognose für 2006 – im Zeitverlauf deutlich, während der Anteil von Unternehmen, in denen die wirtschaftliche Existenz gerade gesichert werden kann, etwas sinkt. Der Anteil der Unternehmen, der die Ertragslage als langfristig nicht sichernd einschätzt, stagniert. Allerdings steigt der Anteil der Unternehmen, die für ihren Betrieb in der Prognose für 2006 eine akute Gefahr sehen (vgl. Übersicht 23).

**Übersicht 23: Entwicklung der Ertragslage in Unternehmen der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft 2004, 2005 und Prognose für 2006 – Angaben in %**

| Entwicklung der Ertragslage    | Angaben in % |      |               |
|--------------------------------|--------------|------|---------------|
|                                | 2004         | 2005 | Prognose 2006 |
| • Sehr gut                     | 5            | 14   | 18            |
| • Gut                          | 29           | 35   | 23            |
| • Zufriedenstellend            | 37           | 23   | 27            |
| • Den Betrieb gerade sichernd  | 29           | 23   | 27            |
| • Langfristig nicht tragfähig  | 0            | 5    | 0             |
| • Akute Gefahr für den Betrieb | 0            | 0    | 5             |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft, Auswertung auf Basis von 22 auswertbaren Fragebögen

- **Umsatzentwicklung:** Einhergehend mit der Ertragsentwicklung zeichnet sich auch bei der Umsatzentwicklung eine Verbesserung ab: So liegt der Anteil der Unternehmen, die für 2003/2004 einen (starken) Anstieg der Umsätze verbuchen konnten, bei 20 %, für das Jahr 2006 gehen hingegen 43 % von einem (starken) Anstieg aus. Allerdings erhöht sich gleichzeitig auch der Anteil der Unternehmen mit leichten oder starken Abnahmen der Umsätze, und zwar von 10 % für das Jahr 2003/2004 auf 20 % für die Prognose im Jahr 2006 (vgl. Übersicht 24).

**Übersicht 24: Umsatzentwicklung in Unternehmen der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft 2003/04, 2004/05 und Prognose für 2006 – Angaben in %**

| Umsatzentwicklung   | Angaben in % |           |               |
|---------------------|--------------|-----------|---------------|
|                     | 2003/2004    | 2004/2005 | Prognose 2006 |
| • Starker Anstieg   | 5            | 5         | 19            |
| • Leichter Anstieg  | 15           | 43        | 24            |
| • Keine Veränderung | 70           | 33        | 37            |
| • Leichter Rückgang | 10           | 14        | 10            |
| • Starker Rückgang  | 0            | 5         | 10            |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft, Auswertung auf Basis von 22 auswertbaren Fragebögen

**Übersicht 25: Investitionsentwicklung in Unternehmen der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft 2003/04, 2004/05 und Prognose für 2006 – Angaben in %**

| Investitionsentwicklung | Angaben in % |           |               |
|-------------------------|--------------|-----------|---------------|
|                         | 2003/2004    | 2004/2005 | Prognose 2006 |
| • Starker Anstieg       | 10           | 14        | 27            |
| • Leichter Anstieg      | 38           | 32        | 23            |
| • Keine Veränderung     | 52           | 49        | 36            |
| • Leichter Rückgang     | 0            | 5         | 9             |
| • Starker Rückgang      | 0            | 0         | 5             |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft, Auswertung auf Basis von 22 auswertbaren Fragebögen

- **Investitionsentwicklung:** Wenig eindeutige Entwicklungen zeigen sich hinsichtlich der Investitionstätigkeiten in den Unternehmen der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft. So erhöht sich zwar zwischen 2003/2004 und 2006 der Anteil der Unternehmen mit einem starken Anstieg der Investitionen von 10 % auf 27 %, gleichzeitig erhöhen sich jedoch auch die entsprechenden Anteile von Unternehmen mit leichtem oder starken Rückgang der Investitionstätig-

keit. So lag der Anteil von Unternehmen mit leichtem Rückgang der Investitionen in 2003/2004 bei 0 %, wohingegen für 2006 insgesamt 9 % eine leichte Abnahme der Investitionstätigkeiten erwarten. Ein starker Rückgang für 2003/2004 wurde von keinem der befragten Unternehmen aus Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft bestätigt, während die Prognose für 2006 eine Reduktion bei 5 % der Unternehmen erwarten lässt (vgl. Übersicht 25).

### **Struktur der Beschäftigten**

Bei den in Unternehmen der Forstwirtschaft und Fischwirtschaft beschäftigten und an der Befragung teilnehmenden Mitarbeiter/innen handelt es sich in 86 % der Fälle um Männer und in 14 % der Fälle um Frauen. Ein Fünftel ist älter als 50 Jahre, 45 % entfallen auf die Altersgruppe 30 bis 49 Jahre, und bei den verbleibenden 35 % handelt es sich um Beschäftigte zwischen 20 und 29 Jahren. Alle Mitarbeiter/innen verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung, darunter 39 % mit einem Lehrabschluss, jeweils 11 % mit Techniker- oder Meisterabschluss sowie Berufsfachschulabschluss, 5 % mit Fachhochschulabschluss und 19 % mit Hochschulabschluss.

Bei den Beschäftigten handelt es sich in 58 % der Fälle um Facharbeiter/innen. Zu jeweils 11 % nahmen Meister und Vorarbeiter und Azubis sowie mit einem Anteil von 21 % Führungskräfte, Manager und Betriebsleiter an der Befragung teil.

### **Bisheriger Stellenwert von Weiterbildung und Weiterbildungsbeteiligung**

Die Auswertungen zum bisherigen Weiterbildungsengagement der Unternehmen aus der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft deuten - unter dem methodischen Vorbehalt der vergleichsweise geringen Zahl beantworteter Fragebögen - darauf hin, dass diese bei den Unternehmen der Forstwirtschaft höher ausgeprägt ist als bei den Unternehmen der Fischwirtschaft. Zwar beteiligten sich in 2004/2005 anteilig mehr Betriebe der Fischwirtschaft (56 % Zustimmungswert) an Qualifizierung als solche der Forstwirtschaft (39 %), allerdings nehmen Beschäftigte der Forstwirtschaft regelmäßiger an Weiterbildungsmaßnahmen teil und verfügen auch über eine höhere Weiterbildungsbereitschaft. Gleichzeitig wird die Bedeutung von Weiterbildung und Qualifizierung aus Sicht der Unternehmen der Forstwirtschaft höher eingeschätzt als durch die Betriebe der Fischwirtschaft (vgl. Übersicht 26).

Insgesamt positiv wird die Weiterbildungsbereitschaft der Betriebe aus Forst- und Fischwirtschaft aus Sicht der Beschäftigten bewertet: 19 % der Befragten schätzt die Weiterbildungsbereitschaft ihrer Arbeitgeber als hoch, 71 % schätzen die Weiterbildungsbereitschaft des Arbeitgebers als mittelmässig und 10 % als gering ein.

Bezogen auf die Zahl der Beschäftigten nahmen von allen befragten Unternehmen der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft in 2004 insgesamt 45 % und in 2005 insgesamt 46 % der Beschäftigten an Weiterbildungen und Qualifizierungen teil. Diese im Vergleich zu den Auswertungsergebnissen in den Bereichen Landwirtschaft und Gartenbau hohen Anteilswerte erklären sich in erster Linie mit den überdurchschnittlich hohen Weiterbildungsanteilen im Bereich Fischwirtschaft, wo in 2004 und 2005 umfangreiche Qualifizierungen für über die Hälfte aller Beschäftigten der befragten Betriebe durchgeführt wurden. Wird dieser „Ausreißereffekt“ vernachlässigt, und werden ausschließlich die Weiterbildungsquoten von Unternehmen der Forstwirtschaft betrachtet, so ist fest-

zustellen, dass hier in 2004 nur 15 % und in 2005 lediglich 16 % der Beschäftigten Qualifizierungsangebote genutzt haben.

**Übersicht 26: Ausgewählte Aspekte zur Weiterbildungsbeteiligung und zur Weiterbildungsbereitschaft in Betrieben der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft – in % der befragten Unternehmen**

| Wirtschaftsbereich | Häufigkeit der Teilnahme von Mitarbeiter/innen an arbeitsweltbezogener Qualifizierung/Weiterbildung in % |             |           |
|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|-----------|
|                    | Regelmäßig                                                                                               | Sporadisch  | Gar nicht |
| • Forstwirtschaft  | 8                                                                                                        | 46          | 46        |
| • Fischwirtschaft  | 0                                                                                                        | 62          | 38        |
| <b>Insgesamt</b>   | <b>5</b>                                                                                                 | <b>52</b>   | <b>43</b> |
| Wirtschaftsbereich | Einschätzung der Weiterbildungsbereitschaft der Mitarbeiter/innen durch die Befragten - Angaben in % -   |             |           |
|                    | Hoch                                                                                                     | Mittelmäßig | Gering    |
| • Forstwirtschaft  | 23                                                                                                       | 46          | 31        |
| • Fischwirtschaft  | 0                                                                                                        | 75          | 25        |
| <b>Insgesamt</b>   | <b>14</b>                                                                                                | <b>57</b>   | <b>29</b> |
| Wirtschaftsbereich | Bewertung des Stellenwerts von Weiterbildung/Qualifizierung durch die Unternehmen - Angaben in % -       |             |           |
|                    | Hoch                                                                                                     | Mittelmäßig | Gering    |
| • Forstwirtschaft  | 31                                                                                                       | 46          | 23        |
| • Fischwirtschaft  | 0                                                                                                        | 87          | 13        |
| <b>Insgesamt</b>   | <b>19</b>                                                                                                | <b>62</b>   | <b>19</b> |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft, Auswertung auf Basis von 22 auswertbaren Fragebögen

**Organisationsbezogene Merkmale der Weiterbildungen**

Sofern die Unternehmen aus Forstwirtschaft und Fischwirtschaft an Qualifizierung partizipiert haben, lassen sich hinsichtlich der abgefragten organisationsbezogenen Merkmale folgende Aussagen treffen:

- **Zugang zur Qualifizierung:** Wichtigster „Kanal“ für den Zugang der Unternehmen aus Forstwirtschaft und Fischwirtschaft zu Qualifizierung waren - mit einem Anteil von 75 % der Befragten - Aktivitäten der Bildungsträger, d.h. Unternehmen wurden hier direkt angesprochen und auf geplante Weiterbildungsangebote hingewiesen. Andere Zugangskanäle – Bekannte, Zeitungsanzeigen und sonstige – wurden lediglich von einzelnen befragten Unternehmen angegeben.
- **Anlass der Weiterbildungsbeteiligung:** Hauptursachen für die Beteiligung an Qualifizierung waren in beiden Wirtschaftsbereichen die allgemeine Notwendigkeit von Anpassungsqualifizierungen von Mitarbeiter/innen (70 %) sowie von Fach- und Führungskräften (60 %). 30 % der befragten Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung gaben an, dass die Einführung neuer Technologien und maschineller Anlagen der Anlass für die durchgeführte Weiterbildung und Qualifizierung war. Betriebliche (Re-)Organisationsprozesse waren hingegen von nachrangiger Bedeutung. Der Auf- und/oder Ausbau von Unternehmenskooperationen stellt – ebenfalls in beiden Wirtschaftsbereichen – keinen Grund für die Nutzung von Weiterbildungsangeboten dar.

- **Form der Weiterbildungen:** Insgesamt erfolgten die Qualifizierungen – mit annähernd gleicher Verteilung – als allgemeine Informationsveranstaltungen, als externe und interne Lehrveranstaltungen sowie als arbeitsplatzorientierte Weiterbildung. Andere Weiterbildungsformen waren nicht relevant.
- **Inhalte und Themen der genutzten Weiterbildungsangebote:** Sofern eine Weiterbildungsbeteiligung erfolgte, handelte es sich fast ausnahmslos um branchenspezifische Qualifizierungen. Bei den Themengebieten, zu denen mehr als zwei Nennungen vorliegen, handelt es sich um:

branchenspezifisch:

- Neue Technologien (6 Nennungen);
- Arbeitssicherheit (5 Nennungen);
- Produktionstechnik (4 Nennungen);
- Qualitätssicherung (4 Nennungen);
- Marketing/Direktvermarktung (3 Nennungen);
- Fischkrankheiten (3 Nennungen).

branchenübergreifend:

- Recht, Steuern und Rechnungswesen (3 Nennungen).

Wie bereits für die Bereiche Landwirtschaft und Gartenbau aufgeführt, hatten unternehmensstrategische Themen keine Relevanz oder waren nur in Einzelfällen Gegenstand genutzter Weiterbildungsangebote.

### ***Bewertung von bisher in Anspruch genommenen Qualifizierungsangeboten***

Die Gesamtbewertung der in 2004 und 2005 von den Unternehmen der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft in Anspruch genommenen Weiterbildungsangebote fällt positiv aus. 44 % der befragten Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung in 2004/2005 geben an, der Nutzen sei hoch gewesen, die verbleibenden 56 % bewerten den Nutzen als mittelmäßig.

Hinsichtlich der Effekte von genutzten Weiterbildungen auf die unternehmerischen Schlüsselgrößen zeigt Übersicht 27, dass sich in erster Linie mit der Qualifizierung von Mitarbeiter/innen die Qualität verbessert, die Kundenzufriedenheit erhöht und betriebliche Abläufe optimiert werden können. Überwiegend geringe Effekte sehen die befragten Unternehmen hingegen hinsichtlich der Schlüsselgrößen „Sicherung von Arbeitsplätzen“, „Schaffung von Arbeitsplätzen“ sowie „Steigerung der Innovationsfähigkeit“.

Aus Sicht der an Weiterbildung teilnehmenden Beschäftigten zeigt die Auswertung der Mitarbeiter/innenbefragung keine eindeutigen Effekte. Alle abgefragten Antwortpositionen erhielten jeweils eine Nennung, so dass hier eine Priorisierung nicht möglich ist. Darüber hinaus sagt insgesamt ein Drittel der befragten Mitarbeiter/innen mit Weiterbildungsbeteiligung aus, dass die in der Qualifizierung erworbenen Kenntnisse sehr häufig, häufig oder manchmal am Arbeitsplatz eingesetzt werden, so dass insgesamt davon ausgegangen werden kann, dass die Qualifizierungen einen vergleichsweise hohen Arbeitsplatzbezug aufwiesen.

### Übersicht 27: Bewertung von Qualifizierung und Weiterbildung durch die Unternehmen der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft – in % der befragten Unternehmen

| Schlüsselgrößen                             | Bewertung der Auswirkungen von in Anspruch genommenen Qualifizierungen<br>- Angaben in % - |        |        |
|---------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
|                                             | Groß                                                                                       | Mittel | Gering |
| • Erhöhung der Mitarbeiterqualifikation     | 38                                                                                         | 62     | 0      |
| • Sicherung der Arbeitsplätze               | 29                                                                                         | 0      | 71     |
| • Schaffung von Arbeitsplätzen              | 0                                                                                          | 13     | 87     |
| • Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit         | 11                                                                                         | 78     | 11     |
| • Steigerung der Produktivität              | 25                                                                                         | 50     | 25     |
| • Steigerung des Umsatzes                   | 0                                                                                          | 75     | 25     |
| • Verbesserung der Qualität                 | 44                                                                                         | 56     | 0      |
| • Erhöhung der Kundenzufriedenheit          | 44                                                                                         | 44     | 12     |
| • Steigerung der Mitarbeitermotivation      | 25                                                                                         | 25     | 50     |
| • Optimierung betrieblicher Abläufe         | 37                                                                                         | 37     | 26     |
| • Flexibilisierung des Mitarbeitereinsatzes | 0                                                                                          | 57     | 43     |
| • Steigerung der Innovationsfähigkeit       | 13                                                                                         | 25     | 62     |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Forst- und Fischwirtschaft, Auswertung auf Basis von 10 auswertbaren Fragebögen, d.h. Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung in 2004/2005

Wesentliche Probleme im Zusammenhang mit den in Anspruch genommenen Qualifizierungsangeboten – aufgeführt werden lediglich Problembereiche mit mehr als zwei Nennungen – liegen aus Sicht der Unternehmen bei der Freistellung der Mitarbeiter/innen zu Qualifizierungs- und Weiterbildungszwecken sowie bei der bislang unzureichenden Berücksichtigung betriebspezifischer Besonderheiten.

#### Gründe für die bisherige Nicht-Beteiligung an Qualifizierung

Eine Schwerpunktbildung für Ursachen einer Nicht-Beteiligung an Qualifizierung und Weiterbildung lässt sich für die Unternehmen der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft nicht vornehmen. Allen abgefragten Gründen wird in den (Einzel-)Fällen, in denen Aussagen vorliegen, zugestimmt. Einzige Ursache, die mehrfach genannt wird, ist der aus Sicht der nicht an Weiterbildung teilnehmenden Unternehmen der hierfür nicht gegebene Bedarf.

Bei den Beschäftigten ohne Weiterbildungsbeteiligung wurden für die bislang ausbleibende Weiterbildungsbeteiligung der aus persönlicher oder betrieblicher Sicht fehlende Bedarf sowie der Mangel an passenden Weiterbildungs- und Qualifizierungsangeboten angegeben.

#### Strategische Herausforderungen der Unternehmen der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft

Auch für die Unternehmen der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft wurden auf Basis der in der Vergangenheit relevanten betrieblichen Problemsituationen strategische Herausforderungen abgeleitet, die für zukünftige Weiterbildungsangebote wichtig sein könnten. Wie auch für die Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus konzentrieren sich die wesentlichen Schwierigkeiten - bezogen auf Felder, die von mehr als zwei Unternehmen als sehr problematisch eingeschätzt wurden - auf folgende Bereiche:

- Zunehmender Konkurrenzdruck (8 Nennungen/53 %);
- Hohe Personalkosten (6 Nennungen/40 %);
- Kostenintensive Umweltauflagen (4 Nennungen/27 %);
- Schlechte Zahlungsmoral (3 Nennungen/20 %);
- Schwieriger Marktzugang (3 Nennungen/20 %).

### **Zukünftiger Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsplanungen der Unternehmen**

Im Rahmen dieses Fragenkomplexes wurden die Unternehmen nach den Zielgruppen zukünftiger Weiterbildungen, den Inhalten sowie organisationsbezogenen Aspekten der Qualifizierungen befragt.

- **Organisationsform für zukünftige Weiterbildungen:** Präferiert werden auch von den Unternehmen der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft klassische Qualifizierungsformen – also externe Lehrveranstaltungen bei Bildungsträgern, Lernen in der Arbeitssituation – sowie allgemeine Informationsveranstaltungen. 41 % der befragten Unternehmen bevorzugen externe Lehrveranstaltungen, von 36 % wird das Lernen in der Arbeitssituation als zukünftige Qualifizierungsform befürwortet. Allgemeine Informationsveranstaltungen finden die Zustimmung von 32 % der Befragten. 23 % der Unternehmen favorisieren interne Lehrveranstaltungen im Betrieb. An allen anderen Qualifizierungsformen einschließlich der selbstlerngesteuerter Qualifizierungsangebote, rotierender Qualifikation etc. zeigen sich indes die befragten Unternehmen weniger interessiert.

Die Präferenzen der Unternehmen decken sich dabei weitestgehend mit denen der dort beschäftigten Mitarbeiter/innen: An erster Stelle werden hier allerdings als mögliche Organisationsform für zukünftige Weiterbildung Lernen in der Arbeitssituation und Informationsveranstaltungen genannt. An zweiter Stelle befürworten die Beschäftigten externe und interne Lehrveranstaltungen. Die übrigen Organisationsformen für Weiterbildungen und Qualifizierungen spielen eine untergeordnete Rolle.

- **Zeitliche Staffelung der Qualifizierungen:** Bezüglich der zeitlichen Organisation von Qualifizierungen werden - wie auch für die Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus nachgezeichnet - Qualifizierungen am Vormittag oder Abend von den befragten Unternehmen gewünscht. An aufeinanderfolgenden Tagen durchgeführte Qualifizierungen werden von 32 % der Befragten (7 Nennungen) befürwortet, wobei ein Zeitraum von 3 bis 5 Tagen favorisiert wird. Bei Konzentration der Qualifizierungen auf bestimmte Monate wird ebenfalls für die Monate Januar und Februar plädiert. Qualifizierung am Wochenende sollte im Wesentlichen auf den Samstag (5 Nennungen) beschränkt bleiben.

Aus Sicht der Mitarbeiter/innen werden die Einschätzungen der Unternehmen weitgehend bestätigt: Auch hier zeigt sich eine Präferenz für vormittägliche Qualifizierungen sowie für an mehreren Tagen hintereinander organisierten Weiterbildungen. Auf geringe Sympathie stößt dagegen die Organisation von Qualifizierungen am Wochenende.

- **Zielgruppen für Weiterbildung:** Zukünftige Qualifizierungen sollten sich nach Ansicht der befragten Unternehmen auf alle Mitarbeiter/innengruppen richten. Anders als bei den Unterneh-

men der Landwirtschaft und des Gartenbaus besteht in den Unternehmen der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft keine Präferenz für eine spezifische Zielgruppenorientierung.

- **Themen und Inhalte zukünftiger Qualifizierungen:** Auch bei der Analyse der zukünftigen Themen von Qualifizierungsangeboten für Unternehmen der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft zeigt sich eine deutliche Präferenz für branchenspezifische Weiterbildungen. Der einzige Schwerpunkt, der hinsichtlich branchenübergreifender Themen relevant ist, besteht in Qualifizierungen zum Bereich Marketing/Direktvermarktung mit fünf Nennungen.

Bei den branchenspezifischen Qualifizierungen dominieren nach der Häufigkeit der Nennungen die Themen:

- Neue Technologien (5 Nennungen);
- Waldarbeit/Tarife (5 Nennungen);
- Fischerei (5 Nennungen);
- Fischkrankheiten (5 Nennungen);
- Fördermöglichkeiten (4 Nennungen);
- Standortkunde, Forsteinrichtung, Forstplanung (4 Nennungen);
- Speisefischzucht (4 Nennungen).

Auch hier zeigt sich, dass Themen mit eher unternehmensstrategischem Charakter – also beispielsweise Unternehmensführung und -planung, Aufbau von Unternehmenskooperationen, Wertschöpfungsketten, Mitarbeiterführung und Personalmanagement – vergleichsweise selten im Fokus zukünftiger Weiterbildung für die befragten Unternehmen stehen.

Mit Bezug zur zukünftigen Weiterbildungsbeteiligung zeigen die Auswertungen, dass 61 % der befragten Unternehmen keine Veränderung im bisherigen Weiterbildungsengagement vornehmen werden. Dem gegenüber wird aller Voraussicht nach ein Drittel der Befragten die Weiterbildungsaktivitäten leicht ausweiten, 6 % werden sie reduzieren.

### ***Nutzung von Dienstleistungen der Hauswirtschaft und des Umweltschutzes durch Unternehmen der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft***

Von den befragten Unternehmen der Forstwirtschaft und Fischwirtschaft hat ein Unternehmen der Forstwirtschaft in 2004 und 2005 hauswirtschaftlichen Dienstleistungen in Anspruch genommen. Folgende Aspekte hinsichtlich der Erfahrung mit dem Anbieter wurden mit "gut" bewertet: Die Qualität der Dienstleistung, die Kommunikationsfähigkeit des Anbieters und die Fachkenntnisse der Kontaktpersonen. Es wird kein Qualifizierungsbedarf gesehen.

Lediglich ein Unternehmen aus der Fischwirtschaft und ein Unternehmen aus der Forstwirtschaft haben umweltschutzbezogene Dienstleistungen in Anspruch genommen. Erfahrungen zur Qualität der Dienstleistungen, zum Service etc. wurden nicht gemacht. Ein Qualifizierungsbedarf wird nicht gesehen.

## B.4 Ergebnisse der Befragungen in den Bereichen Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen

### Struktur der befragten Unternehmen

Nach den Wirtschaftsbereichen differenziert, zeigen die Auswertungen der Unternehmensbefragung im Bereich Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen mit einem Anteil von 59 % aller antwortenden Unternehmen eine Dominanz von Unternehmen aus dem Bereich Ausführende Dienstleister. Ein deutlicher Schwerpunkt liegt in diesem Wirtschaftsbereich bei den Branchen Energieeinsparung/rationelle Energieerzeugung/Verwendung regenerativer Energien mit 18 % und Brandschutz/Löschsysteme/-Löschwasserrückhaltung mit 13 %. Danach folgen mit jeweils 11 % im Wirtschaftsbereich Ausführende Dienstleister die Branchen Abfall- und Kreislaufwirtschaft und Verwerter/Entsorger/Transporteure.

### Übersicht 28: Verteilung der befragten Unternehmen der Bereiche Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen nach Wirtschaftsbereich und Branchensegmenten – in % der befragten Unternehmen

| <i>Wirtschaftsbereich/<br/>Branchensegment</i>                                | <i>Zahl der<br/>Betriebe</i> | <i>Anteil der<br/>Betriebe in %</i> |
|-------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|-------------------------------------|
| <b>Nach Wirtschaftsbereich:</b>                                               |                              |                                     |
| Ausführende Dienstleister                                                     | 45                           | 59                                  |
| Beratende Dienstleister                                                       | 25                           | 33                                  |
| Verarbeitendes Gewerbe (Produzenten)                                          | 6                            | 8                                   |
| <b>Insgesamt</b>                                                              | <b>76</b>                    | <b>100</b>                          |
| <b>Nach Branchensegment:</b>                                                  |                              |                                     |
| Energieeinsparung/rationelle Energieerzeugung/Verwend. regenerativer Energien | 20                           | 29                                  |
| Abfall- und Kreislaufwirtschaft                                               | 9                            | 13                                  |
| Brandschutz/Löschsysteme/ Löschwasserrückhaltung                              | 6                            | 8                                   |
| Verwerter, Entsorger, Transporteure                                           | 5                            | 7                                   |
| Altlasten/Bodensanierung                                                      | 4                            | 6                                   |
| Anlagen u. Verfahren mit integrierter Umweltschutztechnik                     | 4                            | 6                                   |
| Betriebliches Umweltmanagement                                                | 4                            | 6                                   |
| Contracting, Anlagenbetrieb, Wartung, Dienstleistungsvermittlung              | 4                            | 6                                   |
| Rückbau, Reinigung, Sanierung                                                 | 2                            | 3                                   |
| Wasserreinhaltung, Wassereinsparung                                           | 2                            | 3                                   |
| Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik                                          | 2                            | 3                                   |
| Natur- und Landschaftsschutz                                                  | 1                            | 2                                   |
| Planung/Konstruktion umweltverträglicher Produktionsanlagen                   | 1                            | 2                                   |
| Strahlenschutz, elektromagnetische Verträglichkeit, Elektromog                | 2                            | 3                                   |
| Gefahrgutumgang                                                               | 0                            | 0                                   |
| Lärminderung                                                                  | 0                            | 0                                   |
| Luftreinhaltung                                                               | 0                            | 0                                   |
| Sonstige                                                                      | 2                            | 3                                   |
| <b>Insgesamt</b>                                                              | <b>68</b>                    | <b>100</b>                          |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 77 auswertbaren Fragebögen, wobei nicht alle Unternehmen Aussagen zu allen Parametern getroffen haben.

Der Wirtschaftsbereich Beratende Dienstleister ist mit 33 % aller befragten Unternehmen vertreten. In diesem Wirtschaftsbereich dominieren die Branchen Energieeinsparung/rationelle Energieerzeugung/Verwendung regenerativer Energien mit 52 %, gefolgt von der Branche Betriebliches Umweltmanagement mit 12 %. Von einem Unternehmen wurde keine Angabe zum Wirtschaftsbereich gemacht, bei weiteren 9 Unternehmen fehlten Angaben zum Branchensegment (vgl. Übersicht 28).

Nach weiteren wirtschaftsstrukturellen Aspekten, wie dem Gründungsjahr, der Größe des Unternehmens, der Beschäftigtenzahl und -entwicklung oder der Intensität der Ausübung der wirtschaft-

lichen Tätigkeit als Haupt- oder Nebenerwerb differenziert, zeigen die Auswertungen folgende Befunde:

- **Intensität der Ausübung der wirtschaftlichen Tätigkeit:** Der überwiegende Teil der Befragten betreibt - mit einem Anteil von 92 % - das Unternehmen im Vollerwerb (Nebenerwerb: 8 %). Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch nach den Wirtschaftsbereichen: So sind 98 % aller Ausführenden Dienstleister im Vollerwerb tätig. Der entsprechende Anteil liegt bei den Beratenden Dienstleistungen bei 81 % (Nebenerwerb 19 %). Im Verarbeitenden Gewerbe sind alle Unternehmen im Vollerwerb tätig.

Als langfristige Zielsetzung wird von den Nebenerwerbsbetrieben in 67 % der Fälle angegeben, dass die Entwicklung zum Haupterwerb geplant sei. In keinem Fall der Nebenerwerbsbetriebe stand die Entwicklung zum Haupterwerb unmittelbar bevor. Für 17 % der Nebenerwerbsbetriebe erfolgt die Ausübung der wirtschaftlichen Tätigkeit als zusätzliche Einkommensquelle.

- **Gründungsjahr:** Der überwiegende Teil der Unternehmen - insgesamt 75 % - aus dem Wirtschaftsbereich Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen wurde zwischen 1990 und 2000 gegründet. 11 % der Betriebe bestanden bereits vor 1990, und bei insgesamt 13 % liegt das Gründungsjahr innerhalb der letzten 5 Jahre vor dem Befragungszeitpunkt. Dies bedeutet, dass in diesen Fällen von vergleichsweise jungen Unternehmen bzw. Existenzgründern gesprochen werden kann. Im engeren Sinne als Existenzgründer sind - nach gängiger Definition im Rahmen des Europäischen Sozialfonds - jedoch Unternehmen zu fassen, deren wirtschaftliche Tätigkeit nicht älter als zwei Jahre ist. Wird dieses Kriterium angelegt, so handelt es sich bei einem Unternehmen der Befragten um eine "echte" Existenzgründung.
- **Beschäftigtenzahl und Beschäftigungsentwicklung:** Abgefragt wurde im Rahmen der Befragung die Zahl der Beschäftigten zum 31.12.2005 sowie zur Darstellung der Beschäftigungsentwicklung auch der entsprechende Wert zum 31.12.2004. Über alle drei Wirtschaftsbereiche konzentriert sich 2004 die Zahl der Mitarbeiter bei 1-10 Mitarbeiter pro Unternehmen. Im Jahr 2004 verfügten 78 % der Unternehmen über nicht mehr als 10 Mitarbeiter; 2005 betrug dieser Anteil 77 %. Im Wirtschaftsbereich des Verarbeitenden Gewerbes gibt es 2005 unter den befragten Unternehmen keines, das mehr als 10 Mitarbeiter beschäftigt. Im Bereich der Ausführenden Dienstleister verfügen 2005 gut ein Viertel der befragten Unternehmen über mehr als 10 Mitarbeiter. Im Bereich der beratenden Dienstleistungen beschäftigen zwei Drittel der Unternehmen Mitarbeiter im Größenklassebereich von 6 bis 25 (vgl. Übersicht 29).

**Übersicht 29: Zahl der in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen tätigen Beschäftigten am 31.12.2004 und 31.12.2005 insgesamt – Angaben in % der Unternehmen mit Beschäftigten in der entsprechenden Beschäftigtengrößenklasse**

| Zahl der Beschäftigten | Anteil der Unternehmen in % |                              |                            |            |
|------------------------|-----------------------------|------------------------------|----------------------------|------------|
|                        | Verarbeitendes Gewerbe      | Ausführende Dienstleistungen | Beratende Dienstleistungen | Insgesamt  |
| <b>2004</b>            |                             |                              |                            |            |
| 1-2                    | 0                           | 0                            | 25                         | 4          |
| 3-5                    | 50                          | 45                           | 25                         | 42         |
| 6-10                   | 50                          | 30                           | 25                         | 32         |
| 11-25                  | 0                           | 15                           | 25                         | 14         |
| 26-50                  | 0                           | 5                            | 0                          | 4          |
| Über 50                | 0                           | 5                            | 0                          | 4          |
| <b>Gesamt</b>          | <b>100</b>                  | <b>100</b>                   | <b>100</b>                 | <b>100</b> |
| <b>2005</b>            |                             |                              |                            |            |
| 1-2                    | 0                           | 0                            | 34                         | 4          |
| 3-5                    | 75                          | 42                           | 0                          | 42         |
| 6-10                   | 25                          | 32                           | 33                         | 31         |
| 11-25                  | 0                           | 16                           | 33                         | 15         |
| 26-50                  | 0                           | 5                            | 0                          | 4          |
| Über 50                | 0                           | 5                            | 0                          | 4          |
| <b>Gesamt</b>          | <b>100</b>                  | <b>100</b>                   | <b>100</b>                 | <b>100</b> |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 77 auswertbaren Fragebögen

Zwischen 2004 und 2005 sank tendenziell die Beschäftigung in den befragten Unternehmen: 2004 waren in den befragten Unternehmen insgesamt 318 Mitarbeiter beschäftigt, 2005 sank die Zahl der Beschäftigten um 3 % auf 308. Hinsichtlich der Verteilung der Beschäftigung zwischen Männern und Frauen in den befragten Unternehmen zeichnet sich eine starke Konzentration zu Gunsten der männlichen Mitarbeiter ab. Im Bereich des Verarbeitenden Gewerbes waren 2004 70 % der Beschäftigten Männer, 2005 waren es 71 %. Bei den Ausführenden Dienstleistern waren bei den befragten Unternehmen im Jahre 2004 77 % und 2005 76 % der Mitarbeiter männlichen Geschlechts. Im Bereich der Beratenden Dienstleistungen ist die Verteilung etwas ausgewogener: Hier sind 2004 63 % der Beschäftigten Männer, für 2005 beträgt ihr Anteil 67 %.

Über alle Wirtschaftsbereiche hinweg betrachtet, zeigt sich in Bezug auf die erwartete Beschäftigungsentwicklung folgendes Bild: 14 % der befragten Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen erwarten eine leichte bzw. deutliche Erhöhung der Beschäftigtenzahlen für das Jahr 2006. Ein Zehntel der befragten Unternehmen hingegen erwartet einen leichten bzw. sogar einen deutlichen Rückgang der Beschäftigung. 75 % der Unternehmen erwarten für 2006 bei den Beschäftigtenzahlen keine Veränderung.

Betrachtet man die einzelnen Wirtschaftsbereiche, so zeigt sich ein etwas differenziertes Bild: Die Unternehmen des Verarbeitenden Gewerbes erwarten zum Befragungszeitpunkt keine Veränderung der Beschäftigung im Jahre 2006. Auch im Bereich der Ausführenden Dienstleister werden von 74 % der befragten Unternehmen keine Verschiebungen hinsichtlich der Beschäftigtenzahlen für 2006 vermutet. 12 % der Unternehmen dieses Wirtschaftsbereiches erwarten dagegen eine leichte Erhöhung, wobei 14 % der Unternehmen gleichzeitig mit einem leichten bzw. deutlichen Rückgang der Beschäftigung rechnen. Im Bereich der Bera-

tenden Dienstleistungen zeigt sich ein etwas positiveres Bild: 14 % der Unternehmen erwarten eine leichte und weitere 5 % sogar eine deutliche Erhöhung der Beschäftigung in 2006. Andererseits gehen auch hier 5 % der Unternehmen von einem leichten Rückgang der Mitarbeiter/innenzahlen aus. Die verbleibenden 76 % der Unternehmen geben an, dass 2006 mit keiner Veränderung des Beschäftigungsniveaus zu rechnen sei (vgl. Übersicht 30).

**Übersicht 30: Erwartete Beschäftigungsentwicklung in den Unternehmen der Umwelttechnik und der Umweltdienstleistungen für 2006 – in % der Unternehmen**

| Beschäftigungsentwicklung in 2006 | Wirtschaftsbereich – Angaben in % der Unternehmen |                           |                         |            |
|-----------------------------------|---------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------|------------|
|                                   | Verarbeitendes Gewerbe                            | Ausführende Dienstleister | Beratende Dienstleister | Insgesamt  |
| • Leichte Erhöhung                | 0                                                 | 12                        | 14                      | 12         |
| • Deutliche Erhöhung              | 0                                                 | 0                         | 5                       | 2          |
| • Keine Veränderung               | 100                                               | 74                        | 76                      | 75         |
| • Leichter Rückgang               | 0                                                 | 12                        | 5                       | 9          |
| • Deutlicher Rückgang             | 0                                                 | 2                         | 0                       | 2          |
| <b>Insgesamt</b>                  | <b>100</b>                                        | <b>100</b>                | <b>100</b>              | <b>100</b> |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 68 auswertbaren Fragebögen

- **Entwicklung und Prognose der finanziellen Ertragslage:** Hinsichtlich der Entwicklung der finanziellen Ertragslage seit 2004 bis zum Befragungszeitpunkt zeigt sich eine zunehmend schwieriger werdende Situation für Unternehmen der Umwelttechnik und der Umweltdienstleistungen: Im Jahr 2005 und auch in der Prognose für 2006 gibt es keinen Unternehmer, der eine sehr gute finanzielle Ertragslage zu verzeichnen hat (vgl. Übersicht 31). Auch der Anteil der Unternehmen, die sich in akuter Gefahr befinden, nimmt zu.

Für 2006 rechnen insgesamt 15 % der befragten Unternehmen mit einer guten finanziellen Ertragslage; kein Unternehmen erwartet eine sehr gute Ertragslage (2004: 16 % sehr gute/gute Ertragslage). Für 43 % der Unternehmen zeichnet sich in 2006 eine zufriedenstellende Ertragslage ab (2004: 38 %), während 30 % eine gerade den Betrieb sichernde Ertragslage prognostizieren (2004: 37 %). Dafür erhöhte sich die Zahl der Unternehmen, die für 2006 mit einer akuten finanziellen Gefahr für den Betrieb rechnen: Sie liegt bei 4 % (2004: 1%).

**Übersicht 31: Bewertung der finanziellen Ertragslage für 2004, 2005 und als Prognose 2006 durch die Unternehmen der Umwelttechnik und der Umweltdienstleistungen – in % der Unternehmen**

| Entwicklung der Ertragslage    | Angaben in % |      |               |
|--------------------------------|--------------|------|---------------|
|                                | 2004         | 2005 | Prognose 2006 |
| • Sehr gut                     | 3            | 0    | 0             |
| • Gut                          | 13           | 15   | 15            |
| • Zufriedenstellend            | 38           | 33   | 43            |
| • Den Betrieb gerade sichernd  | 36           | 40   | 30            |
| • Langfristig nicht tragfähig  | 9            | 11   | 8             |
| • Akute Gefahr für den Betrieb | 1            | 1    | 4             |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 71 auswertbaren Fragebögen

- **Umsatzentwicklung:** Einhergehend mit der Ertragsentwicklung zeichnet sich auch bei der Umsatzentwicklung eine Verschlechterung ab: So liegt der Anteil der Unternehmen, die für 2003/2004 einen starken Anstieg der Umsätze verbuchen konnten, bei 6 %, im Zeitraum 2004/2005 lag hier die Zahl lediglich bei 1 %, und für das Jahr 2006 prognostizieren die befragten Unternehmen auch nur mit einem Anteil von 1 % einen starken Anstieg der Umsätze (vgl. Übersicht 32). Im befragten Zeitraum steigt die Zahl der Unternehmen, die einen starken Rückgang der Umsätze verzeichnen: 2003/2004 liegt der Anteil dieser Unternehmen bei 4 %, für den Zeitraum 2004/2005 müssen 8 % der Unternehmen einen starken Rückgang der Umsätze verbuchen, und für das Jahr 2006 prognostizieren 9 % der Unternehmen einen starken Umsatzrückgang.

**Übersicht 32: Umsatzentwicklung in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen 2003/04, 2004/05 und Prognose für 2006 –in % der Unternehmen**

| Umsatzentwicklung   | Angaben in % |           |               |
|---------------------|--------------|-----------|---------------|
|                     | 2003/2004    | 2004/2005 | Prognose 2006 |
| • Starker Anstieg   | 6            | 1         | 1             |
| • Leichter Anstieg  | 16           | 15        | 31            |
| • Keine Veränderung | 60           | 57        | 42            |
| • Leichter Rückgang | 14           | 19        | 17            |
| • Starker Rückgang  | 4            | 8         | 9             |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen Auswertung auf Basis von 73 auswertbaren Fragebögen

- **Investitionsentwicklung:** Gegenläufige Tendenzen zeichnen sich bei der Entwicklung der Investitionstätigkeiten der befragten Unternehmen ab: Zwar erhöht sich zwischen 2003/2004 und 2006 der Anteil der Unternehmen mit einem starken oder leichten Anstieg der Investitionen von 19 % auf 24 %, gleichzeitig erhöhen sich jedoch in stärkerem Maße auch die entsprechenden Anteile von Unternehmen mit leichtem oder starkem Rückgang der Investitionstätigkeit (vgl. Übersicht 33). Im Zeitraum 2003/2004 verzeichneten 7 % der Unternehmen einen leichten bzw. starken Rückgang der Investitionen, für das Jahr 2006 prognostizieren 24 % der Unternehmen einen leichten bzw. starken Rückgang der Investitionen.

**Übersicht 33: Investitionsentwicklung in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen 2003/04, 2004/05 und Prognose für 2006 – Angaben in %**

| Investitionsentwicklung | Angaben in % |           |               |
|-------------------------|--------------|-----------|---------------|
|                         | 2003/2004    | 2004/2005 | Prognose 2006 |
| • Starker Anstieg       | 0            | 1         | 3             |
| • Leichter Anstieg      | 19           | 21        | 21            |
| • Keine Veränderung     | 74           | 67        | 52            |
| • Leichter Rückgang     | 1            | 4         | 14            |
| • Starker Rückgang      | 6            | 7         | 10            |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 74 auswertbaren Fragebögen

### Struktur der Beschäftigten

Bei den in Unternehmen der Umwelttechnik und der Umweltdienstleistungen beschäftigten und an der Befragung teilnehmenden Mitarbeiter/innen handelt es sich in 61 % der Fälle um Männer und in 39 % der Fälle um Frauen. 39 % der Beschäftigten sind älter als 50 Jahre, 50 % entfallen auf die Altersgruppe der 30- bis 49-Jährigen, und bei 11 % handelt es sich um Beschäftigte zwischen 20 und 29 Jahren. Alle an der Befragung teilnehmenden Mitarbeiter/innen verfügen über eine abgeschlossene Berufsausbildung, darunter 2 % mit einem Teilfacharbeiterabschluss, 24 % mit einer abgeschlossenen Lehrausbildung, 11 % mit Techniker- oder Meisterabschluss, 10 % mit Berufsfachschulabschluss, 8 % mit Fachschulabschluss und 46 % mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss.

Bei den Beschäftigten handelt es sich in 45 % der Fälle um Facharbeiter/innen. 14 % sind als Meister oder Vorarbeiter beschäftigt, weitere 38 % belegen Funktionen des höheren Managements als Führungskräfte oder Betriebsleiter. Lediglich 4 % sind auf un- und angelernten Arbeitsplätzen tätig.

### Bisheriger Stellenwert von Weiterbildung und Weiterbildungsbeteiligung

Die Auswertungen zum bisherigen Weiterbildungsengagement der Unternehmen aus den Bereichen Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen deuten darauf hin, dass von der Mehrheit der befragten Unternehmen eine kontinuierliche Weiterbildung umgesetzt wird. So sagen 61 % der befragten Unternehmen, dass ihre Mitarbeiter regelmäßig an arbeitsweltbezogenen Weiterbildungen und Qualifizierungen teilnehmen. 67 % der befragten Unternehmen schätzen die Weiterbildungsbereitschaft ihrer Mitarbeiter als hoch ein, und ein Anteil von 78 % der Unternehmen misst der Qualifizierung und Weiterbildung einen hohen Stellenwert bei. Im Einzelnen lassen sich folgende Details festhalten:

- **Häufigkeit der Teilnahme von Mitarbeiter/innen an arbeitsweltbezogener Qualifizierung:** Über alle Unternehmen des Bereichs Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen betrachtet, besteht in 61 % eine regelmäßige Weiterbildungsbeteiligung (vgl. Übersicht 34). Nur in 15 % der befragten Unternehmen findet keine Weiterbildung statt. Ein überdurchschnittlicher Wert der regelmäßigen Weiterbildungsbeteiligung findet sich im Bereich des Verarbeitenden Gewerbes mit 75 %. 24 % aller befragten Unternehmen führen sporadisch Weiterbildungen durch, wobei hier die Unternehmen der Beratenden Dienstleistungen mit 41 % dominieren.

**Übersicht 34: Häufigkeit der Teilnahme von Mitarbeiter/innen aus Betrieben der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen an arbeitsweltbezogener Qualifizierung und Weiterbildung – in % der befragten Unternehmen**

| Wirtschaftsbereich          | Häufigkeit der Teilnahme von Mitarbeiter/innen an arbeitsweltbezogener Qualifizierung / Weiterbildung in % |            |           |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|
|                             | Regelmäßig                                                                                                 | Sporadisch | Gar nicht |
| • Verarbeitendes Gewerbe    | 75                                                                                                         | 25         | 0         |
| • Ausführende Dienstleister | 63                                                                                                         | 17         | 20        |
| • Beratende Dienstleister   | 53                                                                                                         | 41         | 6         |
| <b>Insgesamt</b>            | <b>61</b>                                                                                                  | <b>24</b>  | <b>15</b> |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 62 auswertbaren Fragebögen

- **Weiterbildungsbereitschaft der Mitarbeiter/innen:** Bei der Beurteilung der Weiterbildungsbereitschaft ihrer Mitarbeiter/innen dominiert über alle befragten Unternehmen hinweg die Aussage, diese sei „hoch“ (67 %). Überdurchschnittlich häufig wird dabei eine hohe Weiterbildungsbereitschaft der Mitarbeiter/innen von Unternehmen aus dem Bereich der Beratenden Dienstleister bestätigt: 93 % der Unternehmen aus diesem Bereich geben eine hohe Weiterbildungsbereitschaft ihrer Beschäftigten an. Ein knappes Drittel aller befragten Unternehmen schätzt die Weiterbildungsbereitschaft als „mittelmäßig“ ein, und nur 3 % geben an, die Weiterbildungsbereitschaft sei „gering“ (vgl. Übersicht 35).

**Übersicht 35: Einschätzung der Weiterbildungsbereitschaft der Mitarbeiter/innen durch die Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen – in % der befragten Unternehmen**

| Wirtschaftsbereich          | Einschätzung der Weiterbildungsbereitschaft der Mitarbeiter/innen<br>- Angaben in % der Unternehmen - |             |          |
|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------|
|                             | Hoch                                                                                                  | Mittelmäßig | Gering   |
| • Verarbeitendes Gewerbe    | 25                                                                                                    | 75          | 0        |
| • Ausführende Dienstleister | 61                                                                                                    | 34          | 5        |
| • Beratende Dienstleister   | 93                                                                                                    | 7           | 0        |
| <b>Insgesamt</b>            | <b>67</b>                                                                                             | <b>30</b>   | <b>3</b> |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 60 auswertbaren Fragebögen

- **Stellenwert von Weiterbildung und Qualifizierung seitens der Unternehmen:** Ein ebenso positives Bild zeigt sich bei der Auswertung der Frage, welchen Stellenwert die befragten Unternehmen selbst der Weiterbildung und Qualifizierung beimessen (vgl. Übersicht 36). 78 % aller befragten Unternehmen messen der Weiterbildung und Qualifizierung einen hohen Stellenwert bei, wobei der entsprechende Wert für die Unternehmen der Beratenden Dienstleister mit 100 % außergewöhnlich hoch ist. Keines der befragten Unternehmen misst der Weiterbildung und Qualifizierung einen geringen Wert bei, und 22 % der befragten Unternehmen bestätigen einen mittelmäßigen Stellenwert.

**Übersicht 36: Bewertung von Qualifizierung und Weiterbildung durch die Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen – in % der befragten Unternehmen**

| Wirtschaftsbereich          | Bewertung des Stellenwerts von Weiterbildung / Qualifizierung<br>- Angaben in % der Unternehmen - |             |          |
|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------|----------|
|                             | Hoch                                                                                              | Mittelmäßig | Gering   |
| • Verarbeitendes Gewerbe    | 25                                                                                                | 75          | 0        |
| • Ausführende Dienstleister | 71                                                                                                | 29          | 0        |
| • Beratende Dienstleister   | 100                                                                                               | 0           | 0        |
| <b>Insgesamt</b>            | <b>78</b>                                                                                         | <b>22</b>   | <b>0</b> |

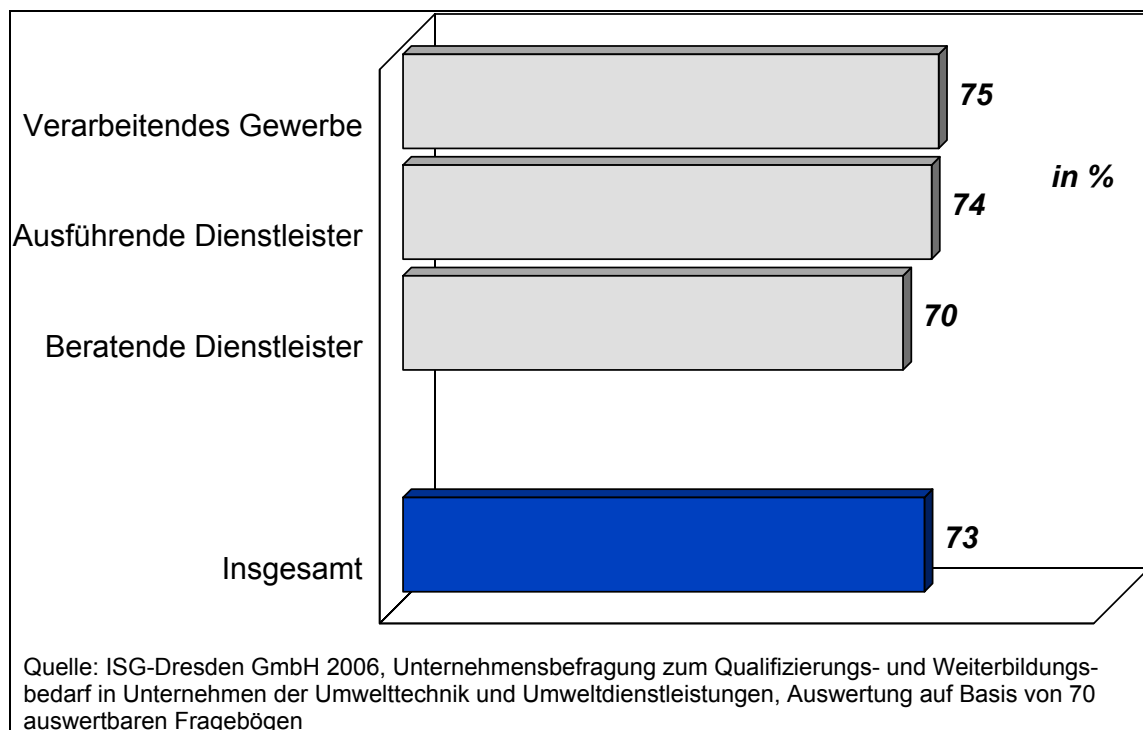
Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 69 auswertbaren Fragebögen

Etwas skeptischer, aber immer noch deutlich positiv, wird jedoch die Weiterbildungsbereitschaft der Unternehmen aus Sicht der in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistung beschäftigten Mitarbeiter/innen gesehen: 54 % bescheinigen ihren Arbeitgebern eine

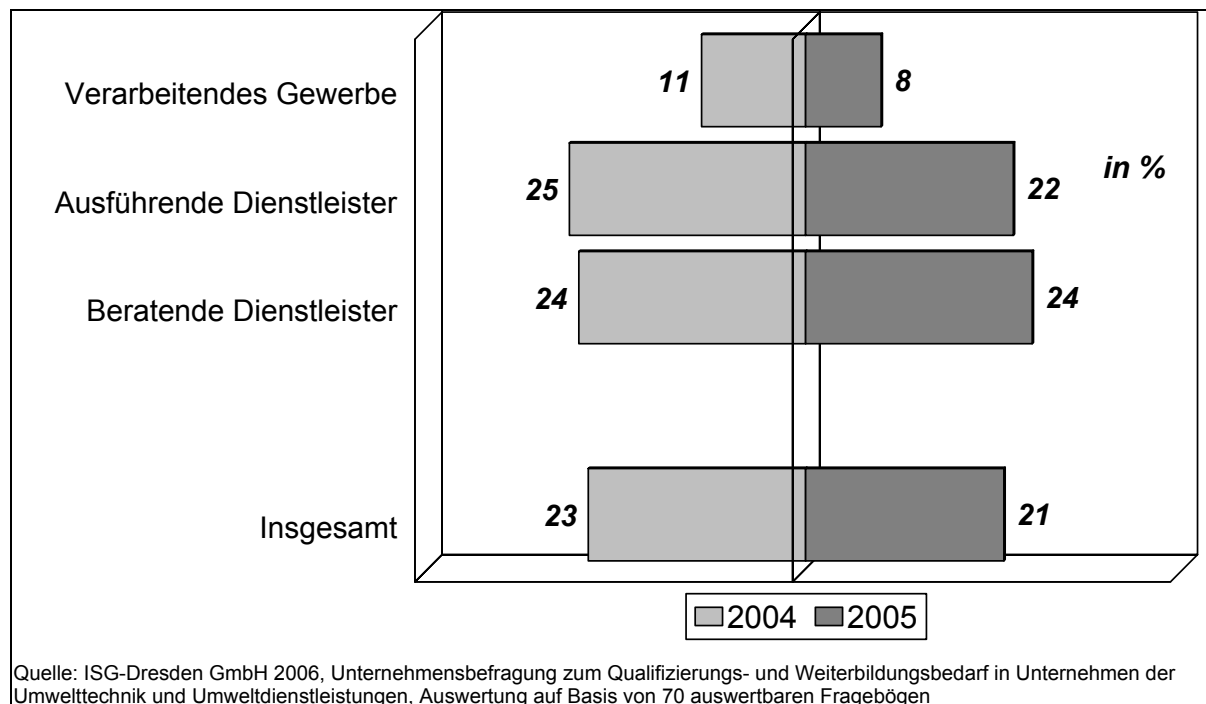
hohe und 38 % eine mittelmäßige Weiterbildungsbereitschaft. Lediglich 8 % der Beschäftigten sagen aus, die Weiterbildungsbereitschaft ihres Betriebs sei gering.

Tatsächlich haben in 2004 oder 2005 knapp drei Viertel aller befragten Unternehmen innen- und/oder außerbetriebliche Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote für ihre Mitarbeiter/innen genutzt. Im Bereich des Verarbeitenden Gewerbes nutzten 75 % der befragten Unternehmen die Weiterbildungsangebote im Jahr 2004 und/oder 2005. Für die Ausführenden Dienstleister lag der Anteil mit 74 % annähernd gleich hoch; bei den Beratenden Dienstleistern nutzten 70% die Weiterbildungsangebote im erfragten Zeitraum (vgl. Abbildung 4).

**Abbildung 4: Anteil der Unternehmen, deren Mitarbeiter/innen in 2004 und/oder 2005 an inner- oder außerbetrieblicher Weiterbildung/Qualifizierung teilgenommen haben**



Bezogen auf die Zahl der Beschäftigten nahmen von allen befragten Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen in 2004 insgesamt 23 % an Weiterbildung und in 2005 insgesamt 21 % der Beschäftigten an Qualifizierungen teil (vgl. Abbildung 5). Hinter diesem Durchschnittswert lassen sich jedoch nach dem Wirtschaftsbereich deutliche Unterschiede erkennen: So sank der Anteil der Mitarbeiter im Bereich Verarbeitendes Gewerbes, die an Weiterbildung und Qualifizierung teilgenommen haben, von 11 % im Jahr 2004 auf 8 % im Jahr 2005. Auch im Bereich der Ausführenden Dienstleister ist eine Abnahme der Weiterbildungsbeteiligung zu verzeichnen: Im Jahr 2004 belief sich der entsprechende Beschäftigtenanteil auf 25 %, in 2005 waren es hingegen nur noch 22 %. Allein im Bereich der Beratenden Dienstleister blieb der Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildung und Qualifizierung teilgenommen haben, konstant bei 24 %.

**Abbildung 5: Anteil der Mitarbeiter/innen mit Weiterbildungsbeteiligung in 2004 und 2005**

### Organisationsbezogene Merkmale der Weiterbildungen

Untersucht wurden im Rahmen der organisationsbezogenen Merkmale der bislang genutzten Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote die Aspekte des Zugangs zur Qualifizierung, des Anlasses für die Qualifizierung, der Form sowie der Inhalte der Weiterbildungen.

- Zugang zur Qualifizierung:** Über drei Viertel der befragten Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen gaben an, durch Informations- und Werbemaßnahmen der Bildungsträger auf bestehende Qualifizierungsangebote aufmerksam gemacht worden zu sein. Über Bekannte fanden 7 % der Befragten, über Zeitungsanzeige 5 % der Befragten zu den Weiterbildungen. Andere Zugangskanäle waren für die befragten Unternehmen ohne Bedeutung.
- Anlass der Weiterbildungsbeteiligung:** Ausschlaggebend für die Nutzung von Weiterbildungsangeboten waren in erster Linie die allgemeine Notwendigkeit, die Qualifikation von Fach- und Führungskräften (82 % der Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung) sowie der Mitarbeiter/innen (57 %) an neue Erfordernisse anzupassen. Ebenfalls bedeutsam ist mit einem Anteil von 24 % der durch neue Maschinen und EDV verursachte Weiterbildungsbedarf. In 22 % der Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung gab die betriebliche Reorganisation Anlass zur Weiterbildung. Demgegenüber ist der Aufbau von Unternehmenskooperationen als Anlass für Weiterbildungen und Qualifizierungen unbedeutend (vgl. Übersicht 37).
- Form der Weiterbildungen:** Dominierende Weiterbildungsformen sind externe Lehrveranstaltungen, also Qualifizierungen bei Bildungsdienstleistern in seminaristischer Form sowie allgemeine Informationsveranstaltungen. 84 % der Unternehmen aus Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen mit Weiterbildungsbeteiligung geben an, externe Lehrveranstaltungen genutzt

zu haben. Informationsveranstaltungen wurden von 59 % der befragten Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung genutzt. An innerbetrieblichen und arbeitssituationsbezogenen Qualifizierungen beteiligten sich jeweils etwa ein Viertel der Unternehmen. Qualitätszirkel, rotierende Qualifizierung, unternehmensorientiertes Coaching und teilnehmerorientiertes Coaching waren als Organisationsform bei den befragten Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung unbedeutend (vgl. Übersicht 37).

**Übersicht 37: Anlass und Form genutzter Weiterbildungsangebote von Unternehmen der Umwelttechnik und der Umweltdienstleistungen – in % der befragten Unternehmen**

| Anlass der Weiterbildung                               | Anteil der Unternehmen in %<br>Mehrfachantworten möglich |
|--------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| • Betriebliche (Re-)Organisation                       | 22                                                       |
| • Qualifizierung von Fach- und Führungskräften         | 82                                                       |
| • Qualifizierung von Mitarbeiter/innen                 | 57                                                       |
| • Aufbau von Unternehmenskooperationen                 | 8                                                        |
| • Einsatz neuer Maschinen, EDV                         | 24                                                       |
| • Sonstiger Anlass                                     | 2                                                        |
| Form der Weiterbildung                                 | Anteil der Unternehmen in %<br>Mehrfachantworten möglich |
| • Externe Lehrveranstaltungen                          | 84                                                       |
| • Interne Lehrveranstaltungen                          | 24                                                       |
| • Lernen in der Arbeitssituation                       | 26                                                       |
| • Informationsveranstaltungen                          | 59                                                       |
| • Selbstgesteuertes Lernen mit Medien                  | 12                                                       |
| • Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt      | 6                                                        |
| • Umschulungsmaßnahmen                                 | 0                                                        |
| • Rotierende Qualifizierung (Job Rotation)             | 2                                                        |
| • Qualifizierung im Rahmen eines Arbeitsplatzwechsels  | 0                                                        |
| • Qualifizierung mit teilnehmerorientiertem Coaching   | 2                                                        |
| • Qualifizierung mit unternehmensorientiertem Coaching | 6                                                        |
| • Sonstige                                             | 0                                                        |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umwelttechnik und der Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 51 auswertbaren Fragebögen, d.h. Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung in 2004/2005

- **Inhalte und Themen der genutzten Weiterbildungsangebote:** Die Inhalte der von den Unternehmen in 2004 und/oder 2005 genutzten Weiterbildungsangebote bezogen sich vor allem auf branchenspezifische Themen:
  - Qualitätssicherung (37 %);
  - Betriebliches Umweltmanagement (35 %);
  - Arbeitssicherheit (33 %);
  - Neue Technologien (29 %);
  - Mitarbeiterführung, Personalmanagement (24 %);
  - Recht, Steuer- und Rechnungswesen (20 %);
  - Nachwachsende Rohstoffe (20 %);
  - EDV (20 %).

Übersicht 38 zeigt in diesem Zusammenhang, dass sich die Themen bei den 2004/2005 durchgeführten Qualifizierungen und Weiterbildungen vor allem mit branchenspezifischen Inhalten beschäftigten. Bei den branchenspezifischen Inhalten dominierten Qualitätssicherung, betriebliches Umweltmanagement, Arbeitssicherheit, Neue Technologien, Mitarbeiterführung/Personalmanagement, Recht, Steuer- und Rechnungswesen, nachwachsende Rohstoffe und EDV. Branchenübergreifende Qualifizierungen konzentrierten sich auf die Bereiche Neue Technologien, Arbeitssicherheit, Qualitätssicherung, Recht, Steuer- und Rechnungswesen.

Auch für die Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen zeigen die Auswertungsbefunde eine geringe Relevanz unternehmensstrategischer Qualifizierungsthemen.

**Übersicht 38: Inhalte der in 2004/2005 von Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen genutzten Weiterbildungen – in % der befragten Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung**

| Inhalte der Qualifizierung                               | Branchenübergreifend | Branchenspezifisch |
|----------------------------------------------------------|----------------------|--------------------|
| • Produktionstechnik                                     | 6                    | 12                 |
| • Neue Technologien                                      | 20                   | 29                 |
| • Qualitätssicherung                                     | 10                   | 37                 |
| • Prozessoptimierung                                     | 4                    | 10                 |
| • Logistik                                               | 2                    | 2                  |
| • Arbeitssicherheit                                      | 16                   | 33                 |
| • Finanzierung                                           | 8                    | 6                  |
| • Recht, Steuer-/Rechnungswesen                          | 10                   | 20                 |
| • Fördermöglichkeiten                                    | 4                    | 16                 |
| • Marketing, Direktvermarktung                           | 4                    | 6                  |
| • Waren-, Produkt- und Verkaufskunde                     | 2                    | 8                  |
| • Unternehmensführung, -planung                          | 4                    | 14                 |
| • Einkommensalternativen                                 | 2                    | 6                  |
| • Aufbau von Unternehmenskooperationen                   | 0                    | 4                  |
| • Wertschöpfungsketten                                   | 0                    | 2                  |
| • Mitarbeiterführung, Personalmanagement                 | 8                    | 24                 |
| • Schlüsselkompetenzen                                   | 2                    | 8                  |
| • Betriebliches Umweltmanagement                         | 2                    | 35                 |
| • Nutzen Umweltschutz als Marketingstrategie             | 2                    | 10                 |
| • Umweltcontrolling                                      | 4                    | 10                 |
| • Betriebliche Kreislaufwirtschaft                       | 0                    | 4                  |
| • Ökologische Landwirtschaft                             | 0                    | 2                  |
| • Nachwachsende Rohstoffe                                | 4                    | 20                 |
| • Anlagen/Verfahren mit integrierter Umweltschutztechnik | 1                    | 6                  |
| • Naturschutz, Nachhaltigkeit                            | 2                    | 0                  |
| • Cross Compliance                                       | 0                    | 2                  |
| • EDV                                                    | 8                    | 20                 |
| • Fremdsprachen                                          | 4                    | 2                  |
| • Sonstiges                                              | 2                    | 0                  |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 51 auswertbaren Fragebögen, d.h. Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung in 2004/2005. Mehrfachantworten möglich: Jedes Unternehmen hatte die Möglichkeit, bis zu 5 Weiterbildungsthemen anzugeben, die in entsprechenden Qualifizierungen der Jahre 2004/2005 Gegenstand der Lehrveranstaltungen waren.

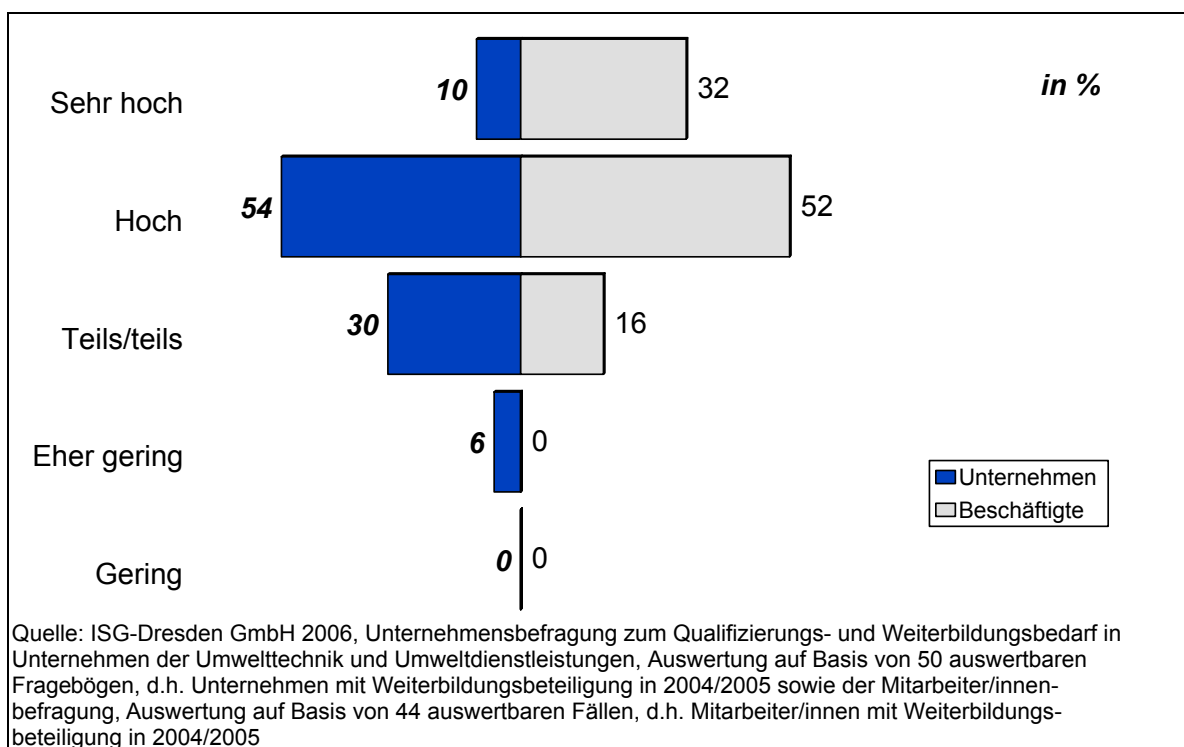
**Bewertung von bisher in Anspruch genommenen Qualifizierungsangeboten**

Die Gesamtbewertung der in 2004 und 2005 von den Unternehmen der Umwelttechnik und der Umweltdienstleistungen in Anspruch genommenen Weiterbildungsangebote fällt aus Unterneh-

menssicht überwiegend positiv aus. Auf einer Skala von 1 – 5, wobei 1 „sehr hoher Nutzen“ bedeutet und 5 „geringer Nutzen“, wird von 64 % der Unternehmen, die 2004/2005 an Weiterbildung und Qualifizierung teilgenommen haben, ein hoher bzw. sehr hoher Nutzen der Weiterbildungen bescheinigt. 30% der Unternehmen vergeben die dritte Beurteilungsstufe und bewerteten damit den Nutzen als „mittelmäßig“ (vgl. Abbildung 6).

Die positive Einschätzung der Betriebe wird insgesamt von den Beschäftigten mit Weiterbildungsteilnahme bestätigt: Hier sehen – so die Ergebnisse der Mitarbeiter/innenbefragung – insgesamt 32 % einen sehr hohen und 52 % einen hohen Nutzen. Weitere 16 % werten den Nutzen als mittelmäßig, und keiner der an Qualifizierung teilnehmenden Mitarbeiter/innen zieht einen geringen oder sehr geringen Nutzen aus seiner/ihrer Weiterbildungsbeteiligung.

**Abbildung 6: Bewertung des Nutzens von durchgeführten Weiterbildungen**



Hinsichtlich der Effekte von genutzten Weiterbildungen auf Schlüsselgrößen der unternehmerischen Entwicklung fällt die Beurteilung der Qualifizierungen dem gegenüber etwas verhaltener aus: Die große Mehrheit der befragten Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung kann keine Beschäftigungseffekte auf Grund der Weiterbildung verzeichnen (vgl. Übersicht 39). Auch andere betriebswirtschaftliche Schlüsselgrößen, die zu einer Verbesserung der finanziellen Ertragslage beitragen könnten (wie Steigerung der Produktivität, Steigerung des Umsatzes und der Innovationsfähigkeit) werden durch die Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen nicht wesentlich positiv beeinflusst. Wichtige Effekte, die mit einer Weiterbildungsbeteiligung erreicht werden, liegen dem gegenüber aus Sicht der Unternehmen v.a. in der Erhöhung der Mitarbeiterqualifikation (55 % der Unternehmen sagen aus, die Auswirkungen der Qualifizierung seien groß gewesen) und der Wettbewerbsfähigkeit (44 %), der Verbesserung der Qualität (51 %), der Erhöhung der Kundenzufriedenheit (52 %) und der Steigerung der Mitarbeitermotivation (43 %).

Überraschend ist der Befund, dass einerseits 84 % der Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung angeben, durch die Qualifizierungen eine große oder mittlere Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit zu erfahren, sich aber andererseits durch die Qualifizierungen kein nennenswerter Effekt auf die Steigerung des Umsatzes bzw. auf die Schaffung von Arbeitsplätzen zu ergeben scheint. Auch bewirkt die Erhöhung der Kundenzufriedenheit durch die Qualifizierungen keine nennenswerte Verbesserung der Umsatzentwicklung. Dieser scheinbare Widerspruch könnte allerdings zumindest teilweise durch die eher verhaltenen Prognosen zur Ertrags- und Umsatzentwicklung in der Branche erklärbar sein, durch die ggf. positive Effekte der Weiterbildung durch wirtschaftliche Rahmenbedingungen überlagert werden.

**Übersicht 39: Bewertung der Auswirkungen von Qualifizierung und Weiterbildung durch die Unternehmen der Umwelttechnik und der Umweltdienstleistungen – in % der befragten Unternehmen**

| Schlüsselgrößen                               | Bewertung der Auswirkungen von in Anspruch genommenen Qualifizierungen<br>- Angaben in % - |        |        |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
|                                               | Groß                                                                                       | Mittel | Gering |
| • Erhöhung der Mitarbeiterqualifikation       | 55                                                                                         | 42     | 3      |
| • Sicherung der Arbeitsplätze                 | 34                                                                                         | 41     | 25     |
| • Schaffung von Arbeitsplätzen                | 4                                                                                          | 19     | 77     |
| • Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit           | 44                                                                                         | 40     | 16     |
| • Steigerung der Produktivität                | 24                                                                                         | 38     | 38     |
| • Steigerung des Umsatzes                     | 16                                                                                         | 32     | 52     |
| • Verbesserung der Qualität                   | 51                                                                                         | 44     | 5      |
| • Erhöhung der Kundenzufriedenheit            | 52                                                                                         | 32     | 16     |
| • Steigerung der Mitarbeitermotivation        | 43                                                                                         | 27     | 30     |
| • Optimierung betrieblicher Abläufe           | 24                                                                                         | 52     | 24     |
| • Flexibilisierung des Mitarbeiterereinsatzes | 21                                                                                         | 32     | 47     |
| • Steigerung der Innovationsfähigkeit         | 25                                                                                         | 53     | 22     |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 51 auswertbaren Fragebögen, d.h. Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung in 2004/2005

Bei der Bewertung einzelner Aspekte der durchgeführten Qualifizierungen geben nur 4 % der weiterbildungsbeteiligten Unternehmen an, dass die Qualifizierungsinhalte nicht aktuell waren. Weiterhin bescheinigen nur 2 % der entsprechenden Unternehmen, dass die Qualifizierungsinhalte über eine schlechte Passfähigkeit zu den betrieblichen Belangen verfügten. Ebenfalls für eine gute Qualität der Weiterbildungsangebote spricht der geringe Anteil von Unternehmen, die auf eine ungenügende Präsentationstechnik (4 %) oder eine mangelhafte Lehrausstattung (2 %) hinweisen.

Dem gegenüber gestaltet sich die Freistellung von Mitarbeiter/innen für Fortbildungszwecke als schwierig (33 %). Fehlende zeitliche Möglichkeiten für Weiterbildungs- und Qualifizierungszwecke werden von ca. einem Fünftel der Unternehmen als problematisch eingeschätzt. Größte Schwierigkeit – und dies unterscheidet Unternehmen der Umwelttechnik und der Umweltdienstleistungen von Unternehmen der anderen in die Befragungen einbezogenen Wirtschaftsbereiche – ist mit einem Zustimmungswert von 45 % der Unternehmen die zu hohe Kostenbelastung bei Beteiligung an Qualifizierungsmaßnahmen (vgl. Übersicht 40).

Aus Sicht der Mitarbeiter/innen in Unternehmen der Umwelttechnik und der Umweltdienstleistungen tragen die Qualifizierungen schwerpunktmäßig zu einer Erhöhung der beruflichen Qualifikation – 64 % der Mitarbeiter/innen mit Weiterbildungsbeteiligung stimmen dieser Antwort voll zu –, einem

größeren Überblick über betriebliche Abläufe (42 %) sowie zu insgesamt interessanteren und verantwortungsvolleren Arbeitsplatztätigkeiten (mit einem Zustimmungswert von 39 % bzw. 40 %). Von 33 % der Befragten wird zudem der Aussage zugestimmt, die Qualifizierungsbeteiligung hätte die Stabilität des Arbeitsplatzes erhöht. Andere Wirkungsgrößen waren dem gegenüber eher wenig bedeutsam.

**Übersicht 40: Probleme bei durchgeführten Weiterbildungen aus Sicht der Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen - in % der befragten Unternehmen**

| Größere Probleme bei den durchgeführten Weiterbildungen                                     | Anteil der Unternehmen in %<br>Mehrfachantworten möglich |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|
| • Terminprobleme bei der Freistellung von Mitarbeiter/innen                                 | 33                                                       |
| • Betriebliche Besonderheiten wurden unzureichend berücksichtigt                            | 6                                                        |
| • Zeitliche Abstimmung der Weiterbildung mit betrieblichen Erfordernissen                   | 22                                                       |
| • Schwierigkeiten bei der Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Qualifizierung/Weiterbildung | 12                                                       |
| • Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsleitung und Mitarbeiter/innen                  | 4                                                        |
| • Praxisferne der Qualifizierungs-/Weiterbildungsinhalte                                    | 14                                                       |
| • Mangelnde Passfähigkeit des Weiterbildungsangebots                                        | 2                                                        |
| • Unzureichende Qualität des Schulungsmaterials, der Unterlagen etc.                        | 4                                                        |
| • Zu hohe Kosten                                                                            | 45                                                       |
| • Mangelnde Flexibilität des Bildungsträgers                                                | 12                                                       |
| • Qualifizierungsangebote nicht auf dem aktuellsten Stand                                   | 4                                                        |
| • Unzureichende Lehrausstattung (Räume, technische Ausstattung)                             | 2                                                        |
| • Didaktisch unbefriedigende Präsentation der Lehrinhalte                                   | 4                                                        |
| • Mangelnde praktische Organisation der Lehrveranstaltung                                   | 0                                                        |
| • Motivation der Mitarbeiter zur eigenen Weiterbildung nicht ausreichend                    | 6                                                        |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 51 auswertbaren Fragebögen, d.h. Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung in 2004/2005

Als Erfolg der Qualifizierungen kann darüber hinaus gewertet werden, dass die dort vermittelten Kenntnisse von 38 % der befragten Mitarbeiter/innen sehr häufig und von 42 % häufig im Arbeitsprozess eingesetzt werden. Lediglich 2 % sagen aus, dass die vermittelten Qualifikationen selten zum Tragen kommen.<sup>12</sup> Insgesamt kann also auch hier von einer großen Praxisnähe der in Anspruch genommenen Qualifizierungen ausgegangen werden.

Aus der Analyse der Auswertungsergebnisse zur Bewertung ausgewählter Aspekte der in Anspruch genommenen Qualifizierungen zeigt sich, dass insbesondere die Qualität bzw. Verständlichkeit von Schulungsunterlagen, das technische Equipment sowie die Kompetenz der Weiterbildner bei der Erklärung theoretischer Inhalte von den Mitarbeiter/innen positiv bewertet wird. Nur 9 % der Beschäftigten aus Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen stimmen hingegen der Aussage voll zu, der Lehrgang sei zu wenig an die individuellen Vorkenntnisse angepasst gewesen (vgl. Übersicht 41).

<sup>12</sup> Die Antwortkategorie „manchmal“ bestätigten 18 % der Beschäftigten.

**Übersicht 41: Bewertung ausgewählter Qualifizierungsaspekte von Mitarbeiter/innen mit Weiterbildungsbeteiligung aus Unternehmen der Umwelttechnik und der Umweltdienstleistungen - in % der Beschäftigten mit Weiterbildungsteilnahme**

| Qualifizierungsaspekte                                                      | Anteil in % der Beschäftigten mit Weiterbildungsbeteiligung, die der Aussage „voll zustimmen“ |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| • Theorie wurde gut erklärt                                                 | 65                                                                                            |
| • Verbindung von Theorie und Praxis war gut organisiert                     | 46                                                                                            |
| • Lehrpersonal konnte gut erklären                                          | 52                                                                                            |
| • Lehrgang war zu wenig an meine Vorkenntnisse angepasst                    | 9                                                                                             |
| • Veranstalter ist auf die betriebspezifischen Belange eingegangen          | 40                                                                                            |
| • Veranstalter hat sich um meine persönlichen Belange gekümmert             | 35                                                                                            |
| • Für die Weiterbildung standen ausreichend technische Geräte zur Verfügung | 72                                                                                            |
| • Schulungsunterlagen waren gut zu verstehen                                | 81                                                                                            |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Befragung von Beschäftigten in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 43 auswertbaren Fragebögen, d.h. Beschäftigten mit Weiterbildungsbeteiligung in 2004/2005

**Gründe für die bisherige Nicht-Beteiligung an Qualifizierung**

Die Gründe für eine Nicht-Beteiligung an Qualifizierung und Weiterbildung der befragten Unternehmen sind:

- Zu hohe Kosten (6 Nennungen mit "trifft voll zu");
- Wenig Mitarbeiter (4 Nennungen mit "trifft voll zu");
- Zu wenig Zeit (2 Nennungen mit "trifft voll zu");
- Keine Förderung (1 Nennung mit "trifft voll zu").

Die von den Mitarbeitern aufgeführten Gründe für eine Nichtbeteiligung an einer Weiterbildung sind: 67 % begründen ihre bisherige Weiterbildungsabstinenz mit der hohen Eigenbeteiligung an den Qualifizierungskosten. Weiterhin relevant sind der fehlende persönliche und betriebliche Weiterbildungsbedarf mit Zustimmungswerten von 39 % bzw. 50 %.

**Strategische Herausforderungen der Unternehmen der Umwelttechnik und der Umweltdienstleistungen**

Mit Blick auf die in der Vergangenheit von den Unternehmen der Umwelttechnik und der Umweltdienstleistungen als besonders wichtig eingeschätzte betriebliche Problemsituationen lassen sich mit Blick auf zukünftige Weiterbildungsthemen folgende Schlussfolgerungen ziehen: Die befragten Unternehmen leiden in besonderem Maße unter sich ungünstig entwickelnden Marktbedingungen. Von 48 % der befragten Unternehmen wird angegeben, dass die ungünstige Marktentwicklung problematisch ist, und 37 % sehen besondere betriebliche Schwierigkeiten durch den zunehmenden Konkurrenzdruck. Für zukünftige Weiterbildungsangebote könnten konsequenterweise thematische Schwerpunktsetzungen auf den Bereich der Unternehmensführung, des Controllings, aber

auch der Markterschließung die Unternehmen unterstützen, auf schwierige wirtschaftliche Entwicklungen besser als in der Vergangenheit zu reagieren. Themen könnten in diesem Zusammenhang auch die Besetzung von Marktnischen in dem entsprechenden Branchensegment sein oder die Erschließung neuer Märkte durch Unternehmenskooperationen.

**Übersicht 42: Betriebliche Problemstellungen in 2004/2005 in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen – in % der befragten Unternehmen**

| Betriebliche Problemstellungen in 2004/2005                  | Anteil der Unternehmen in % mit der Angabe „sehr problematisch“<br>- Mehrfachantworten möglich - |                           |                         |           |
|--------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------------------|-----------|
|                                                              | Verarbeitendes Gewerbe                                                                           | Ausführende Dienstleister | Beratende Dienstleister | Insgesamt |
| • Schwieriger Marktzugang                                    | 0                                                                                                | 17                        | 44                      | 28        |
| • Zugang zum Kapitalmarkt                                    | 33                                                                                               | 15                        | 29                      | 14        |
| • Ungünstige Marktentwicklung                                | 60                                                                                               | 45                        | 54                      | 48        |
| • Zunehmender Konkurrenzdruck                                | 20                                                                                               | 41                        | 27                      | 37        |
| • Kostenintensive Umweltauflagen                             | 25                                                                                               | 15                        | 13                      | 15        |
| • Hohe Personalkosten                                        | 40                                                                                               | 38                        | 0                       | 30        |
| • Schlechte Zahlungsmoral                                    | 60                                                                                               | 51                        | 40                      | 48        |
| • Fehlende Finanzierung für Investitionen                    | 25                                                                                               | 36                        | 10                      | 28        |
| • Veraltete Produktionsanlagen                               | 0                                                                                                | 4                         | 0                       | 3         |
| • Noch nicht optimale betriebliche Organisation              | 0                                                                                                | 4                         | 13                      | 5         |
| • Nicht ausreichende Motivation der Mitarbeiter/innen        | 0                                                                                                | 7                         | 0                       | 5         |
| • Zu geringe Kapazitätsauslastung                            | 0                                                                                                | 7                         | 9                       | 9         |
| • Unzureichender Vertrieb und Kundendienst                   | 0                                                                                                | 4                         | 13                      | 5         |
| • Ungünstige Einkaufsbedingungen                             | 25                                                                                               | 8                         | 0                       | 8         |
| • Unzureichendes Finanz- und Rechnungswesen                  | 0                                                                                                | 0                         | 0                       | 8         |
| • Produktions- und Dienstleistungsangebot nicht marktgerecht | 0                                                                                                | 13                        | 44                      | 8         |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 77 auswertbaren Fragebögen

Die Gegenüberstellung dieser Durchschnittswerte lässt zwischen den Wirtschaftsbereichen teilweise Differenzen erkennen: Die Unternehmen der Ausführenden Dienstleister leiden besonders unter dem zunehmenden Konkurrenzdruck, wohingegen dieser Aspekt in den Wirtschaftsbereichen des Verarbeitenden Gewerbes und der Beratenden Dienstleister keine herausragende Rolle spielt. Allen drei Wirtschaftsbereichen gemeinsam ist, dass die ungünstige Marktentwicklung und die schlechte Zahlungsmoral ein besonders großes betriebliches Problem darstellen.

Der Aspekt der schlechten Zahlungsmoral ist für 48 % der befragten Unternehmen insgesamt ein betriebliches Problem, weshalb hier ein möglicher Ansatzpunkt für Weiterbildungen liegt.

**Zukünftiger Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsplanungen der Unternehmen**

Im Rahmen dieses Fragenkomplexes wurden auch die Unternehmen der Umwelttechnik und der Umweltdienstleistungen nach den Zielgruppen zukünftiger Weiterbildungen, den Inhalten sowie organisationsbezogenen Aspekten der Qualifizierungen befragt. Auf Basis der Auswertungen lassen sich folgende Aussagen zusammenfassen:

- **Organisationsform für zukünftige Weiterbildungen:** Im Vordergrund für zukünftige Qualifizierungen stehen aus Sicht der Unternehmen externe Lehrveranstaltungen (62 % der Befragten) sowie Informationsveranstaltungen (60 %). Mit anderen Worten präferieren die befragten Unternehmen insgesamt, aber auch bezogen auf die einzelnen Wirtschaftsbereiche, eher „klassische“ Weiterbildungsangebote. Arbeitsplatznahe Qualifizierungen wie Qualifizierung im Betrieb werden von 21 % der Unternehmen bevorzugt, Lernen in der Arbeitssituation von 31 % (vgl. Übersicht 43).

**Übersicht 43: Zukünftig von Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen gewünschte Organisationsform für Weiterbildung – in % der befragten Unternehmen**

| Gewünschte Organisationsform für zukünftige Weiterbildung      | Verarbeitendes Gewerbe | Ausführende Dienstleister | Beratende Dienstleister | Insgesamt |
|----------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|-------------------------|-----------|
| • Externe Lehrveranstaltungen                                  | 50                     | 71                        | 50                      | 62        |
| • Interne Lehrveranstaltungen                                  | 0                      | 27                        | 15                      | 21        |
| • Lernen in der Arbeitssituation                               | 33                     | 33                        | 27                      | 31        |
| • Informationsveranstaltungen                                  | 17                     | 69                        | 54                      | 60        |
| • Selbstgesteuertes Lernen mit Medien                          | 17                     | 16                        | 15                      | 16        |
| • Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt              | 17                     | 7                         | 8                       | 8         |
| • Umschulungsmaßnahmen                                         | 0                      | 4                         | 4                       | 4         |
| • Rotierende Qualifizierung                                    | 0                      | 0                         | 0                       | 0         |
| • Qualifizierung im Rahmen Arbeitsplatzwechsels (Job-Rotation) | 0                      | 0                         | 0                       | 0         |
| • Qualifizierung mit teilnehmerorientiertem Coaching           | 0                      | 7                         | 4                       | 5         |
| • Qualifizierung mit unternehmensorientiertem Coaching         | 0                      | 9                         | 4                       | 7         |
| • Sonstiges                                                    | 0                      | 0                         | 4                       | 1         |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 77 auswertbaren Fragebögen

Die Aussagen der Unternehmen werden durch die der beschäftigten Mitarbeiter/innen im Wesentlichen bestätigt: Auch hier werden in erster Linie externe Lehrveranstaltungen als Organisationsform zukünftiger Weiterbildungen bevorzugt (65 % der Beschäftigten), darüber hinaus auch das Lernen in konkreten Arbeitssituationen (37 %), allgemeine Informationsveranstaltungen (43 %) und interne Lehrveranstaltungen (39 %). Andere Qualifizierungsformen werden wie auch von den Unternehmen kaum empfohlen.

- **Zeitliche Staffelung der Qualifizierungen:** Fast die Hälfte der befragten Unternehmen wünscht eine Qualifizierung als Block an mehreren Tagen hintereinander. Betrachtet man die einzelnen Wirtschaftsbereiche, so ist auch in jedem Wirtschaftsbereich die Qualifizierung im Block, d.h. an mehreren aufeinander folgenden Tagen, die am häufigsten genannte zeitliche Variante. Hier werden am stärksten Veranstaltungen von drei bis fünf Tagen Dauer bevorzugt. Ein Viertel der befragten Unternehmen insgesamt empfiehlt die Qualifizierung am Nachmittag und ein knappes Viertel die Qualifizierung am Abend (vgl. Übersicht 44). Lediglich 9 % der befragten Unternehmen bevorzugen eine Qualifizierung am Vormittag (hier vor allem Unterneh-

men aus dem Bereich Beratende Dienstleistungen), und nur 3 % der Unternehmen wünschen eine Qualifizierung am Sonntag. Ein Zehntel der befragten Unternehmen - in erster Linie solche aus dem Verarbeitenden Gewerbe - bevorzugt die Qualifizierung in bestimmten Monaten. Dabei sind für die Unternehmen vor allem die Wintermonate interessant.

**Übersicht 44: Zukünftig von Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen gewünschte zeitliche Organisation für Weiterbildung – in % der befragten Unternehmen**

| Gewünschte zeitliche Organisation für zukünftige Weiterbildung | Verarbeitendes Gewerbe | Ausführende Dienstleister | Beratende Dienstleister | Insgesamt |
|----------------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|-------------------------|-----------|
| • Vormittags                                                   | 0                      | 9                         | 12                      | 9         |
| • Nachmittags                                                  | 0                      | 33                        | 15                      | 25        |
| • Abends                                                       | 17                     | 22                        | 27                      | 23        |
| • Samstags                                                     | 17                     | 27                        | 27                      | 26        |
| • Sonntags                                                     | 0                      | 2                         | 4                       | 3         |
| • Als Block an mehreren Tagen hintereinander                   | 50                     | 44                        | 39                      | 43        |
| • In bestimmten Monaten                                        | 17                     | 11                        | 0                       | 8         |
| • Sonstige zeitlichen Vorstellungen                            | 0                      | 5                         | 4                       | 4         |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 77 auswertbaren Fragebögen

Analog zu den Aussagen der Unternehmen werden auch von den Mitarbeiter/innen Lehrveranstaltungen im Block besonders stark befürwortet: knapp die Hälfte aller Befragten wünschen eine entsprechende Ausgestaltung der Qualifizierungen an mehreren aufeinander folgenden Tagen, wobei eine Kursdauer von 2 bis 5 Tagen dominiert. 19 % der befragten Mitarbeiter befürwortet eine Qualifizierung am Samstag. Bezogen auf die Tageszeit besteht eine Präferenz für Veranstaltungen am Abend (28 %) gegenüber solchen am Nachmittag (22 %) oder am Vormittag (14 %). Andere zeitliche Organisationsmodelle spielen hingegen für Beschäftigte der Betriebe aus Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen keine Rolle.

**Übersicht 45: Zukünftig zu qualifizierende Zielgruppen in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen – in % der befragten Unternehmen, die für die relevanten Mitarbeitergruppen einen großen Qualifizierungsbedarf sehen**

| Zukünftig zu qualifizierende Zielgruppen in % | Verarbeitendes Gewerbe | Ausführende Dienstleister | Beratende Dienstleister | Insgesamt |
|-----------------------------------------------|------------------------|---------------------------|-------------------------|-----------|
| • Führungskräfte, Manager, Betriebsleiter     | 33                     | 30                        | 44                      | 33        |
| • Meister, Vorarbeiter                        | 25                     | 15                        | 75                      | 32        |
| • Facharbeiter                                | 0                      | 30                        | 25                      | 28        |
| • Un- und Angelernte (einschl. Aushilfen)     | 0                      | 44                        | 0                       | 33        |
| • AZUBIs                                      | 0                      | 89                        | 100                     | 75        |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 77 auswertbaren Fragebögen

- **Zielgruppen für Weiterbildung:** Zukünftige Qualifizierungen sollten sich nach Ansicht der befragten Unternehmen auf alle Zielgruppen konzentrieren. Bei der Betrachtung der Zustimmungswerte über alle Unternehmen hinweg wird deutlich, dass keine mögliche Zielgruppe besonders herausgestellt wird. Der hohe Zustimmungswert für die Qualifizierung Auszubildender

im Bereich der Beratenden Dienstleister (100 %) ergibt sich auf Grund einer geringen Anzahl von Nennungen (1 Nennung) der Auszubildenden insgesamt und sollte auf Grund seiner geringen Aussagekraft vernachlässigt werden. Hingegen besitzt die Zustimmung der Ausführenden Dienstleister mit einem Anteil von 89 % für einen großen Weiterbildungsbedarf bei den Azubis mehr Aussagekraft, denn er stützt sich auf 8 Nennungen in diesem Wirtschaftsbereich.

- **Themen und Inhalte zukünftiger Qualifizierungen:** Auch bei der Analyse der zukünftigen Themen von Qualifizierungsangeboten für Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen zeigt sich eine deutliche Präferenz für branchenspezifische Weiterbildungen. Der einzig nennenswerte Schwerpunkt, der hinsichtlich branchenübergreifender Themen relevant ist, besteht in Qualifizierungen im Bereich der neuen Technologien mit einem Zustimmungswert in Höhe von 14 % aller befragten Unternehmen (vgl. Übersicht 46).

**Übersicht 46: Für zukünftige Weiterbildungen von Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen präferierte Inhalte - in % der befragten Unternehmen**

| Inhalte der Qualifizierung                                | Branchenübergreifend | Branchenspezifisch |
|-----------------------------------------------------------|----------------------|--------------------|
| • Produktionstechnik                                      | 3                    | 7                  |
| • Neue Technologien                                       | 14                   | 30                 |
| • Qualitätssicherung                                      | 3                    | 27                 |
| • Prozessoptimierung                                      | 3                    | 8                  |
| • Logistik                                                | 3                    | 10                 |
| • Arbeitssicherheit                                       | 3                    | 18                 |
| • Finanzierung                                            | 0                    | 10                 |
| • Recht, Steuer-/Rechnungswesen                           | 12                   | 13                 |
| • Fördermöglichkeiten                                     | 9                    | 18                 |
| • Marketing, Direktvermarktung                            | 7                    | 7                  |
| • Waren-, Produkt- und Verkaufskunde                      | 4                    | 9                  |
| • Unternehmensführung, -planung                           | 1                    | 12                 |
| • Einkommensalternativen                                  | 9                    | 14                 |
| • Aufbau von Unternehmenskooperationen                    | 8                    | 13                 |
| • Wertschöpfungsketten                                    | 0                    | 3                  |
| • Mitarbeiterführung, Personalmanagement                  | 7                    | 7                  |
| • Schlüsselkompetenzen                                    | 4                    | 5                  |
| • Betriebliches Umweltmanagement                          | 5                    | 14                 |
| • Nutzen des Umweltschutz als Marketingstrategie          | 9                    | 25                 |
| • Umweltcontrolling                                       | 3                    | 7                  |
| • Betriebliche Kreislaufwirtschaft                        | 4                    | 7                  |
| • Ökologische Landwirtschaft                              | 1                    | 3                  |
| • Nachwachsende Rohstoffe                                 | 7                    | 20                 |
| • Anlagen/Verfahren mit integrierter Umweltschutz-technik | 7                    | 4                  |
| • Naturschutz, Nachhaltigkeit                             | 5                    | 7                  |
| • Cross Compliance                                        | 1                    | 1                  |
| • EDV                                                     | 10                   | 25                 |
| • Fremdsprachen                                           | 8                    | 5                  |
| • Sonstiges                                               | 0                    | 0                  |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 77 auswertbaren Fragebögen

Bei den branchenspezifischen Qualifizierungen dominieren nach der Häufigkeit der Nennungen die Themen:

- Neue Technologien (30 %);
- Qualitätssicherung (27 %);

- Nutzen des Umweltschutz als Marketingstrategie (25 %)
- EDV (25 %);
- Nachwachsende Rohstoffe (20 %);
- Arbeitssicherheit (18 %);
- Fördermöglichkeiten (18 %).

Die aufgezeigten und für die Unternehmen als vergleichsweise wichtig eingestufteten Weiterbildungsthemen werden auch von den befragten Beschäftigten der Unternehmen im Bereich Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen in den Vordergrund gestellt. Zustimmungswerte von über 20 % wurden für die Themengebiete Neue Technologien, Nachwachsende Rohstoffe sowie EDV erreicht. Darüber hinaus wurde auch auf den Bereich Recht/Steuer- und Rechnungswesen als Weiterbildungsthema hingewiesen.

Hinsichtlich der zukünftigen Weiterbildungsbeteiligung kann grundsätzlich festgestellt werden, dass die Mehrheit der befragten Unternehmen der Umwelttechnik und der Umweltdienstleistungen im Vergleich zu 2005 keine nennenswerten Veränderungen vornehmen werden: 71 % der Befragten werden das bisherige Weiterbildungsengagement in bewährter Form fortführen. Der Anteil der Unternehmen, die ihre Weiterbildungsaktivitäten leicht ausweiten, liegt bei insgesamt 23 %, während lediglich 5 % der Unternehmen ihre Weiterbildungsbeteiligung leicht bzw. deutlich einschränken werden (vgl. Übersicht 47).

**Übersicht 47: Einschätzung zur zukünftigen Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen der Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen im Vergleich zu 2005 – in % der befragten Unternehmen**

| Zukünftige Weiterbildungsbeteiligung im Vergleich zu 2005 | Verarbeitendes Gewerbe | Ausführende Dienstleister | Beratende Dienstleister | Insgesamt |
|-----------------------------------------------------------|------------------------|---------------------------|-------------------------|-----------|
| • Deutliche Ausweitung                                    | 0                      | 0                         | 4                       | 1         |
| • Leichte Ausweitung                                      | 25                     | 22                        | 25                      | 23        |
| • Keine Veränderung                                       | 75                     | 72                        | 67                      | 71        |
| • Leichte Reduktion                                       | 0                      | 4                         | 4                       | 4         |
| • Deutliche Reduktion                                     | 0                      | 2                         | 0                       | 1         |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf in Unternehmen der Umweltschutztechnik und Umweltdienstleistungen, Auswertung auf Basis von 77 auswertbaren Fragebögen

## B.5 Ergebnisse der Unternehmensbefragung bei Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Dienstleistungsangebot zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf von Hauswirtschaftler/innen

### Struktur der befragten Unternehmen

Nach den Wirtschaftsbereichen differenziert, zeigen die Auswertungen der Befragung von Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Dienstleistungsangebot einen Schwerpunkt bei den Unternehmen des Sozialwesens. Der Anteil liegt hier bei 44 %. Das Hotel- und sonstiges Beherbergungsgewerbe – darunter u.a. auch Pensionen – machen einen Anteil von 25 % aus. Knapp ein Viertel der Befragten (23 %) entfällt auf den Bereich Gastronomie und Catering, worunter auch Gaststätten, Gartenlokale und Restaurants gefasst werden. Auf die Erbringung von hauswirtschaftlichen Leistungen in privaten Haushalten entfiel dem gegenüber ein Anteil von 8 % (vgl. Übersicht 48).

### Übersicht 48: Verteilung der Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Dienstleistungsangebot auf Wirtschaftsbereiche – in % der befragten Unternehmen

| Wirtschaftsbereich                                                           | Zahl der Unternehmen | Anteil im Rücklauf in % |
|------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|
| <b>Sozialwesen, darunter:</b>                                                | <b>16</b>            | <b>44</b>               |
| • Jugendheime                                                                | 0                    | 0                       |
| • Altenwohnheime, Altenpflegeheime                                           | 5                    | 13                      |
| • Einrichtungen zur Eingliederung und Pflege von Menschen mit Behinderungen  | 4                    | 11                      |
| • Kirchliche Einrichtungen                                                   | 1                    | 3                       |
| • Kindertagesstätten                                                         | 0                    | 0                       |
| • Hauswirtschaftliche Versorgung in Betrieben                                | 2                    | 6                       |
| • Sonstige                                                                   | 4                    | 11                      |
| <b>Erbringung von hauswirtschaftlichen Leistungen in privaten Haushalten</b> | <b>3</b>             | <b>8</b>                |
| <b>Hotel- und sonstiges Beherbergungsgewerbe, darunter</b>                   | <b>9</b>             | <b>25</b>               |
| • Hotels                                                                     | 8                    | 22                      |
| • Jugendherbergen, Hütten                                                    | 0                    | 0                       |
| • Erholungs- und Ferienheime                                                 | 1                    | 3                       |
| <b>Gastronomie und Catering, darunter:</b>                                   | <b>8</b>             | <b>23</b>               |
| • Kantinen                                                                   | 1                    | 3                       |
| • Caterer                                                                    | 1                    | 3                       |
| • Sonstige                                                                   | 6                    | 17                      |
| <b>Insgesamt</b>                                                             | <b>36</b>            | <b>100</b>              |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf von Hauswirtschaftler/innen in Unternehmen, die hauswirtschaftliche Leistungen anbieten, Auswertung auf Basis von 36 auswertbaren Fragebögen

Hinsichtlich weiterer betriebsstruktureller Variablen lassen sich folgende Differenzierungen ableiten:

- **Intensität der Ausübung der wirtschaftlichen Tätigkeit:** Der überwiegende Teil der Befragten betreibt mit einem Anteil von 79 % das Unternehmen im Vollerwerb (Nebenerwerb: 21 %). Deutliche Unterschiede zeigen sich jedoch nach den einzelnen Wirtschaftsbereichen: So werden mit Anteilswerten von 94 % bzw. 86 % überdurchschnittlich häufig Unternehmen des Sozialwesens sowie der Gastronomie und des Caterings als Haupterwerbsbetriebe geführt, wohingegen die Hälfte der Unternehmen im Hotel- und sonstigen Beherbergungsgewerbe auf Nebenerwerbsbetriebe entfällt. Von den drei Unternehmen, die hauswirtschaftliche Leistungen

in privaten Haushalten erbringen, handelt es sich bei zwei um einen Vollerwerbs- und bei dem dritten um einen Nebenerwerbsbetrieb.

Für alle bislang als Nebenerwerbsbetriebe geführten Unternehmen steht keine unmittelbare oder mittel- bzw. langfristige Umstellung auf eine Haupterwerbsexistenz bevor. Vielmehr handelt es sich um Unternehmungen, mit denen ein zusätzliches Einkommen erzielt wird bzw. um solche, die als Hobby bestehen.

- **Gründungsjahr:** Der überwiegende Teil der Unternehmen mit hauswirtschaftlichen Leistungen – insgesamt 76 % - wurde zwischen 1990 und 2000 gegründet. 9 % der Betriebe bestand schon vor 1990, und bei insgesamt 15 % liegt das Gründungsjahr innerhalb der letzten 5 Jahre vor dem Befragungszeitpunkt. Hierunter befindet sich kein Unternehmen, dass als Existenzgründer im engeren Sinne gefasst werden kann bzw. das nicht weniger als zwei Jahre vor dem Zeitpunkt der Befragung wirtschaftlich aktiv ist.
- **Beschäftigtenzahl und Beschäftigungsentwicklung:** Auch bei der Befragung von Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Dienstleistungsangebot wurde die Zahl der Beschäftigten zum 31.12.2005 sowie zur Darstellung der Beschäftigungsentwicklung auch der entsprechende Wert zum 31.12.2004 ermittelt. Die Auswertungen zeigen, dass im Jahre 2004 38% der Unternehmen Kleinbetriebe waren, d.h. mit einer Beschäftigtenzahl von höchstens 10 Mitarbeitern. 2005 lag dieser Anteil bei den befragten Unternehmen bei 43%.

In den befragten Unternehmen waren Ende 2004 364 Mitarbeiter/innen - darunter 112 Männer und 252 Frauen - beschäftigt. Ende 2005 sank insgesamt die Zahl der Beschäftigten auf 339 (- 6,9 %). Vom Beschäftigungsabbau waren sowohl Männer (Rückgang um 1,8 %) als auch Frauen (- 9,1 %) betroffen. Bezogen auf die Wirtschaftsbereiche waren große Beschäftigungseinbußen im Sozialwesen (- 7,1 %) und eine deutliche Beschäftigungsabnahme im Hotel- und Beherbergungswesen (- 23,1) zu verzeichnen. Dem gegenüber blieb die Zahl der Beschäftigten im Wirtschaftsbereich Privathaushalte konstant und erhöhte sich um 33 % im Gastronomie- und Catering-Bereich.

Nach der Beschäftigungsentwicklung für das laufende Jahr (2006) gefragt, gehen die Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsangebot im Wesentlichen von einer Beibehaltung des Status quo aus: Durchschnittlich 63 % der Betriebe rechnen nicht mit einer Veränderung, 21 % hingegen mit einer leichten Erhöhung der Mitarbeiter/innenzahlen. Dem stehen Aussagen von 13 % der Befragten gegenüber, die von einer leichten Abnahme und von weiteren 4 %, die von einer deutlichen Abnahme der Beschäftigung in 2006 ausgehen.

- **Entwicklung und Prognose der finanziellen Ertragslage:** Bezogen auf die Ertragslage der befragten Unternehmen zeichnen sich keine eindeutigen Trends ab (vgl. Übersicht 49). Einerseits verringert sich der Anteil der Unternehmen mit guter Ertragsentwicklung (2004: 22 %; Prognose 2006: 11 %), gleichzeitig geht aber auch der Anteil der Betriebe zurück, deren Bestand langfristig nicht gesichert ist (2004: 19 %; Prognose 2006: 7 %).

**Übersicht 49: Entwicklung der Ertragslage in Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsangebot 2004, 2005 und Prognose für 2006 – Angaben in %**

| Entwicklung der Ertragslage    | Angaben in % |      |               |
|--------------------------------|--------------|------|---------------|
|                                | 2004         | 2005 | Prognose 2006 |
| • Sehr gut                     | 0            | 0    | 0             |
| • Gut                          | 22           | 14   | 11            |
| • Zufriedenstellend            | 29           | 35   | 39            |
| • Den Betrieb gerade sichernd  | 26           | 41   | 39            |
| • Langfristig nicht tragfähig  | 19           | 10   | 7             |
| • Akute Gefahr für den Betrieb | 4            | 0    | 4             |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf von Hauswirtschaftler/innen in Unternehmen, die hauswirtschaftliche Dienstleistungen anbieten, Auswertung auf Basis von 36 auswertbaren Fragebögen

- **Umsatzentwicklung:** Einhergehend mit der Ertragsentwicklung zeichnet sich auch bei der Umsatzentwicklung kein eindeutiger Trend ab: So liegt der Anteil der Unternehmen, die für 2003/2004 einen Anstieg der Umsätze verbuchen konnten, bei 29 %, für das Jahr 2006 gehen hingegen mit 24 % etwas weniger Befragte von einem Anstieg aus. Ebenfalls rückgängig ist der Anteil der Unternehmen, die einen Rückgang erwarten bzw. verbuchen mussten, und zwar von 36 % in 2003/2004 auf 24 % in 2006 (vgl. Übersicht 50).

**Übersicht 50: Umsatzentwicklung in Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsangebot 2003/04, 2004/05 und Prognose für 2006 – Angaben in %**

| Umsatzentwicklung   | Angaben in % |           |               |
|---------------------|--------------|-----------|---------------|
|                     | 2003/2004    | 2004/2005 | Prognose 2006 |
| • Starker Anstieg   | 0            | 3         | 0             |
| • Leichter Anstieg  | 29           | 40        | 24            |
| • Keine Veränderung | 35           | 27        | 52            |
| • Leichter Rückgang | 25           | 17        | 14            |
| • Starker Rückgang  | 11           | 13        | 10            |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf von Hauswirtschaftler/innen in Unternehmen, die hauswirtschaftliche Dienstleistungen anbieten, Auswertung auf Basis von 36 auswertbaren Fragebögen

- **Investitionsentwicklung:** Demgegenüber zeigen sich eindeutige Ergebnisse hinsichtlich der Entwicklung der Investitionen. Im Zeitverlauf geht der Anteil der Unternehmen mit leichtem oder starkem Ausbau der Investitionstätigkeiten deutlich zurück, und zwar von 30 % in 2003/2004 auf 18 % in 2006. Gleichzeitig erhöht sich der Anteil der Betriebe, in denen es zu einer leichten oder deutlichen Reduzierung der Investitionen kommt. Während in 2003/2004 lediglich in 23 % der Unternehmen die Investitionen leicht oder stark zurückgingen, liegt der entsprechende Anteil für 2006 bei 43 % (vgl. Übersicht 51).

**Übersicht 51: Investitionsentwicklung in Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsangebot 2003/04, 2004/05 und Prognose für 2006 – Angaben in %**

| Investitionsentwicklung | Angaben in % |           |               |
|-------------------------|--------------|-----------|---------------|
|                         | 2003/2004    | 2004/2005 | Prognose 2006 |
| • Starker Anstieg       | 4            | 7         | 0             |
| • Leichter Anstieg      | 26           | 24        | 18            |
| • Keine Veränderung     | 47           | 38        | 39            |
| • Leichter Rückgang     | 4            | 7         | 18            |
| • Starker Rückgang      | 19           | 24        | 25            |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Unternehmensbefragung zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf von Hauswirtschaftler/innen in Unternehmen, die hauswirtschaftliche Dienstleistungen anbieten, Auswertung auf Basis von 36 auswertbaren Fragebögen

### **Struktur der Beschäftigten**

Bei den an der Befragung teilnehmenden Hauswirtschaftler/innen handelt es sich in 86 % der Fälle um Frauen und 14 % der Fälle um Männer. Der überwiegende Teil der Beschäftigten (66 %) ist 50 Jahre und älter, 27 % entfallen auf die Altersklasse von 30 bis 49 Jahren, und lediglich 7 % sind jünger als 30 Jahre.

Anders als beispielsweise bei den Beschäftigten der Forstwirtschaft und der Fischwirtschaft befinden sich unter den Beschäftigten auch solche ohne Berufsabschluss. Diese machen an allen Beschäftigten einen Anteil von 3 % aus. Auf Mitarbeiter/innen mit Lehrabschlüssen entfallen 36 %, auf solche mit Berufsfachschulabschlüssen oder Fachschulabschlüssen 11 % bzw. 36 %. Der Anteil der Beschäftigten mit Fachhochschul- oder Hochschulabschlüssen liegt bei 14 %.

### **Bisheriger Stellenwert von Weiterbildung und Weiterbildungsbeteiligung**

Im Unterschied zu den unter Kapitel B.2 bis B.4 dargestellten Unternehmensbefragungen wurde im Rahmen der Auswertungen der Befragung von Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Dienstleistungsangebot differenziert der Frage nachgegangen, ob und in welcher Intensität bislang die dort beschäftigten Hauswirtschaftler/innen an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. Das heißt, dass sich die Einschätzungen der befragten Unternehmen nicht auf alle dort beschäftigten Mitarbeiter/innen, sondern nur auf eine Teilgruppe beziehen.

Die Analysen zeigen, dass die Beteiligung von Hauswirtschaftler/innen an Qualifizierung und Weiterbildung insgesamt gering ist: 71 % der befragten Unternehmen sagen aus, dass die bei ihnen beschäftigten Hauswirtschaftler/innen in 2004 oder 2005 nicht an Weiterbildung teilgenommen haben. Lediglich 29 % - in der Regel sind dies die Unternehmen des Sozialwesens - bejahen dies.

Sofern Weiterbildung von den befragten Unternehmen für die Beschäftigten insgesamt organisiert bzw. durchgeführt wird – insgesamt sind dies 9 Unternehmen – erfolgt kaum eine Berücksichtigung der Hauswirtschaftler/innen bei Qualifizierungs- und Weiterbildungsaktivitäten: Nur zwei der befragten Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung geben an, dass Hauswirtschaftler/innen regelmäßig (1 Nennung) oder sporadisch (1 Nennung) an Weiterbildung teilnehmen.

Die bislang nur geringe Teilnahme von Hauswirtschaftler/innen an Qualifizierung lässt sich in erster Linie auf eine mangelnde Weiterbildungsbereitschaft der beschäftigten Hauswirtschaftler/innen, und nur zu einem geringen Anteil mit einem fehlenden oder gering ausgeprägten Bewusstsein der Unternehmen für die Bedeutung von Qualifizierung erklären: Immerhin 37 % der Befragten geben an, dass der Betrieb der Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeitern einen hohen Stellenwert beimisst, für 43 % der Befragten wird die Bedeutung von Qualifizierung als mittelmäßig eingestuft. Weitere 20% der befragten Unternehmen sagen aus, der Stellenwert von Qualifizierung und Weiterbildung sei gering. Dieser Befund wird durch die Aussagen der Beschäftigten im Rahmen der Mitarbeiter/innenbefragung bestätigt: Insgesamt sehen 62 % der Beschäftigten eine hohe und rund 32 % eine mittelmäßige Weiterbildungsbereitschaft ihres Arbeitgebers. 6 % der befragten Beschäftigten sagen aus, die Weiterbildungsbereitschaft des Betriebes sei gering. Dem gegenüber weisen 37 % der befragten Unternehmen auf eine nur geringe Bereitschaft der bei ihnen beschäftigten Hauswirtschaftler/innen hin, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen. 37 % attestieren ihren Mitarbeiter/innen eine mittelmäßige und 26 % eine hohe Weiterbildungsbereitschaft.

### **Organisationsbezogene Merkmale der Weiterbildungen**

Untersucht wurden im Rahmen der organisationsbezogenen Merkmale der bislang genutzten Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote die Aspekte des Zugangs zur Qualifizierung, des Anlasses für die Qualifizierung, der Form sowie der Inhalte der Weiterbildungen.

- **Zugang zur Qualifizierung:** Auch bei Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsspektrum erfolgt der Zugang zu Qualifizierung und Weiterbildung im Wesentlichen über die Bildungsdienstleister (71 % der Befragten mit Weiterbildungsbeteiligung). Zeitungsanzeigen und Bekannte gaben jeweils in 14 % der Fälle Hinweise auf Qualifizierungsangebote.
- **Anlass der Weiterbildungsbeteiligung:** Wesentlich für die Nutzung von Weiterbildungsangeboten für die beschäftigten Hauswirtschaftler/innen waren für die Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsangebot betriebliche (Re-)Organisationsprozesse (56 % der Unternehmen mit Weiterbildungsbeteiligung). Relevant war der Bedarf nach einer allgemeinen Anpassungsqualifizierung für Mitarbeiter/innen (56 %). Neue maschinelle Anlagen, EDV-bezogene Innovationen u.ä. waren in 22 % der Fälle ausschlaggebend für die Nutzung von Weiterbildungsangeboten.<sup>13</sup>
- **Form der Weiterbildungen:** Anders als in den Wirtschaftsbereichen der Landwirtschaft und des Gartenbaus sowie der Forstwirtschaft und Fischwirtschaft stehen externe Qualifizierungen bei Bildungsdienstleistern nicht im Vordergrund der Qualifizierung von Hauswirtschaftler/innen in Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsangebot: Hauptform der Qualifizierungen waren hingegen interne Lehrveranstaltungen im Unternehmen (67 %). Ebenfalls bedeutsam – jeweils mit Zustimmungswerten in Höhe von 56 % - waren allgemeine Informationsveranstaltungen sowie Qualitätszirkel, Werkstattzirkel und Lernwerkstätten. Das Lernen in konkreten Arbeitssituationen wurde in 44 % der Weiterbildungen praktiziert, wohingegen externe Lehrveranstaltungen bei den Bildungsdienstleistern (mit einem Zustimmungswert von 22 %) oder

<sup>13</sup> Mehrfachantworten waren bei der Beantwortung dieser Frage möglich.

selbstgesteuertes Lernen mit Medien (22 %) vergleichsweise weniger bedeutsam waren. Andere Qualifizierungsformen wurden nicht durchgeführt.

- **Inhalte und Themen der genutzten Weiterbildungsangebote:** Auch bei der Qualifizierung und Weiterbildung von Hauswirtschafter/innen stehen i.d.R. branchenspezifische Weiterbildungen im Vordergrund. Dominierende Themen und Inhalte für die Qualifizierung von Hauswirtschafter/innen lagen hierbei auf folgenden Gebieten, wobei ausschließlich Themen berücksichtigt wurden, auf die mehr als zwei Nennungen entfielen:
  - Hygiene (6 Nennungen);
  - Arbeitssicherheit (5 Nennungen);
  - Raumpflege (5 Nennungen);
  - Qualitätssicherung (5 Nennungen);
  - Ernährung (4 Nennungen);
  - Personenbetreuung (4 Nennungen).

### ***Bewertung von bisher in Anspruch genommenen Qualifizierungsangeboten***

Die Gesamtbewertung der in 2004 und 2005 von den Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsangebot für die Qualifizierung von Hauswirtschafter/innen in Anspruch genommenen Weiterbildungsangebote fällt gemischt aus. Zwei Unternehmen vergeben bei der Bewertung des Nutzens das Urteil „eher gering“, zwei Unternehmen die Beurteilung „eher hoch“, während fünf Unternehmen unentschieden sind.

Die wesentlichen Effekte, die mit der Teilnahme der beschäftigten Hauswirtschafter/innen erreicht werden, liegen in erster Linie in der Erhöhung der Kundenzufriedenheit (4 Unternehmen bestätigen hier große Effekte) sowie der Verbesserung der Qualität (4 Nennungen). Immerhin drei Befragte sehen gleichzeitig große Effekte bei der Sicherung der Arbeitsplätze.

Im Gegensatz zu den Unternehmen bewerten die Beschäftigten die durchgeführten Qualifizierungen deutlich positiver: So sagen 50 % der Mitarbeiter/innen aus, der persönliche Nutzen sei sehr hoch, weitere 17 % bescheinigen einen hohen persönlichen Nutzen. Lediglich 4 % der Befragten geben einen eher geringen Nutzen an, 29 % sind unentschieden und vergeben die Beurteilung „teils/teils“.

Hinsichtlich der Bewertung von Einzelaspekten der in Anspruch genommenen Weiterbildungen beurteilen die Beschäftigten v.a. positiv, dass theoretische Themen gut präsentiert und erklärt wurden, die Schulungsunterlagen gut verständlich waren, für die Weiterbildung ausreichend technische Geräte zur Verfügung standen und die Verbindung von Theorie und Praxis gut organisiert war. Alle anderen Kriterien zur Beurteilung erhielten hingegen geringere Zustimmungswerte (vgl. Übersicht 52).

**Übersicht 52: Bewertung ausgewählter Qualifizierungsaspekte von Mitarbeiter/innen mit Weiterbildungsbeteiligung in Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsspektrum – in % der Beschäftigten mit Weiterbildungsteilnahme**

| Qualifizierungsaspekte                                                      | Anteil in % der Beschäftigten mit Weiterbildungsbeteiligung, die der Aussage „voll zustimmen“ |
|-----------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|
| • Theorie wurde gut erklärt                                                 | 67                                                                                            |
| • Verbindung von Theorie und Praxis war gut organisiert                     | 63                                                                                            |
| • Lehrpersonal konnte gut erklären                                          | 50                                                                                            |
| • Lehrgang war zu wenig an meine Vorkenntnisse angepasst                    | 6                                                                                             |
| • Veranstalter ist auf die betriebspezifischen Belange eingegangen          | 50                                                                                            |
| • Veranstalter hat sich um meine persönlichen Belange gekümmert             | 35                                                                                            |
| • Für die Weiterbildung standen ausreichend technische Geräte zur Verfügung | 71                                                                                            |
| • Schulungsunterlagen waren gut zu verstehen                                | 69                                                                                            |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Befragung von Beschäftigten in Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsangebot, Auswertung auf Basis von 26 auswertbaren Fragebögen, d.h. Beschäftigten mit Weiterbildungsbeteiligung in 2004/2005

Als Effekte der Qualifizierungen werden von den Mitarbeiter/innen in erster Linie die Verbesserung der beruflichen Qualifikationen, die Sicherung des Arbeitsplatzes sowie ein verantwortungsvollerer und interessanterer Arbeitsplatz in den Vordergrund gestellt, wohingegen andere Ergebnisse vergleichsweise selten bzw. bestenfalls in Einzelfällen angegeben wurden.

Als besondere Problembereiche bei den in Anspruch genommenen Qualifizierungen für Hauswirtschaftler/innen werden von den befragten Unternehmen an erster Stelle Terminprobleme bei der Freistellung von Mitarbeiter/innen (5 Nennungen), Schwierigkeiten bei der zeitlichen Abstimmung der Weiterbildungen mit den betrieblichen Erfordernissen (3 Nennungen) sowie zu hohe Kosten (4 Nennungen) von den befragten Unternehmen herausgestellt. Andere Aspekte spielten keine oder nur in Einzelfälle eine Rolle.

**Gründe für die bisherige Nicht-Beteiligung an Qualifizierung**

Werden die Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsangebot danach gefragt, aus welchen Gründen bislang keine Weiterbildung der bei ihnen beschäftigten Hauswirtschaftler/innen durchgeführt wurde, werden alle angegebenen Antwortvorgaben als Begründung herangezogen, ohne dass hieraus bestimmte Gewichtungen abgeleitet werden könnten. Das heißt, dass keine der im Fragebogen genannten Bereiche „Alleinerklärungsgehalt“ besitzt und die individuelle Entscheidung, sich nicht an Weiterbildung zu beteiligen, unterschiedliche Gründe hat.

Aus Sicht der Beschäftigten ohne bisherige Weiterbildungsbeteiligung war hierfür der bislang noch fehlende betriebliche (3 Nennungen) oder persönliche Bedarf (5 Nennungen) ausschlaggebend.

**Strategische Herausforderungen der Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsspektrum**

Strategische Herausforderungen für die Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsspektrum, die Ansatzpunkte für zukünftige Weiterbildungsinhalte liefern, ergeben sich in erster Linie aus der Personalkostenhöhe - 69 % der Befragten stimmen der Aussage zu, dass die Höhe der Perso-

nalausgaben sehr problematisch ist -, dem zunehmenden Konkurrenzdruck (Zustimmungswert: 29 %) sowie der ungünstigen Marktentwicklung (27 %).

### **Zukünftiger Weiterbildungsbedarf und Weiterbildungsplanungen**

Hinsichtlich der Zielgruppen, den Inhalten sowie ausgewählten organisationsbezogenen Aspekten zukünftiger Qualifizierungen für Hauswirtschaftler/innen lassen sich folgende Befunde aus der Datenauswertung zusammenfassen:

- **Organisationsform für zukünftige Weiterbildungen:** Betriebsspezifische Organisationsformen der Weiterbildung sollten bei zukünftigen Qualifizierungen aus Sicht der Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsspektrum im Vordergrund stehen. Interne Lehrveranstaltungen im Betrieb (8 Nennungen) sowie das Lernen in der Arbeitssituation (6 Nennungen), Informationsveranstaltungen (6 Nennungen), daneben aber auch externe Lehrveranstaltungen bei Bildungsdienstleistern (5 Nennungen) und Qualitätszirkel, Werkstattzirkel und Lernwerkstätten (5 Nennungen) werden von den Unternehmen als Hauptformen für zukünftige Weiterbildungen hervorgehoben. Drei Nennungen entfallen auf das selbstgesteuerte Lernen mit Medien. Andere Weiterbildungsformen werden nicht oder nur in Einzelfällen genannt.

Diese Schwerpunktsetzungen aus Unternehmenssicht decken sich mit den Empfehlungen der Beschäftigten: Präferiert werden auch hier interne Lehrveranstaltungen im Betrieb (17 Nennungen) sowie das Lernen in der konkreten Arbeitssituation (12 Nennungen). Ebenfalls relevant sind externe Lehrveranstaltungen bei Bildungsdienstleistern (9 Nennungen), allgemeine Informationsveranstaltungen und Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstätten mit jeweils 9 Nennungen.

- **Zeitliche Staffelung der Qualifizierungen:** Qualifizierungen für Hauswirtschaftler/innen aus Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsangebot sollten – und dies unterscheidet die Aussagen aus diesem Wirtschaftsbereich von denen der in den vorangehenden Kapiteln dargestellten Bereiche – in erster Linie nachmittags durchgeführt werden. Auf die Organisation am Nachmittag entfallen 6 Nennungen durch die Unternehmen, auf Vormittags- oder Abendveranstaltungen hingegen 2 bzw. 3 Nennungen. Für die zeitliche Gestaltung im Blockunterricht sprechen sich – mit ebenfalls 3 Nennungen – ebenfalls vergleichsweise wenig Unternehmen aus. Immerhin 4 Unternehmen bevorzugen die Organisation der Qualifizierungen am Samstag.

Nur teilweise decken sich die Einschätzungen der Unternehmen mit denen der Beschäftigten: Zwar liegt bei den Beschäftigten ebenfalls eine eindeutige Präferenz auf am Nachmittag organisierte Qualifizierungen (12 Nennungen), deutlich höheres Gewicht als bei den Unternehmen haben jedoch Qualifizierungen am Vormittag (9 Nennungen) sowie Qualifizierungen im Blockunterricht (9 Nennungen). Erwartungsgemäß findet sich keine bzw. sehr wenig Bereitschaft für die Teilnahme an Qualifizierungen an Wochenendtagen.

- **Zielgruppen für Weiterbildung:** Zukünftige Qualifizierungen für Hauswirtschaftler/innen sollten sich aus Sicht der befragten Unternehmen in erster Linie auf Auszubildende sowie Un- und Angelernte konzentrieren. Insgesamt 50% bzw. 33 % der Befragten geben an, dass hier ein

großer Qualifizierungsbedarf bestehe. Andere Gruppen von Hauswirtschafter/innen stehen hingegen nicht im Fokus zukünftiger Qualifizierungen.

- **Themen und Inhalte zukünftiger Qualifizierungen:** Auch bei der Analyse der zukünftigen Themen von Qualifizierungsangeboten für Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus zeigt sich eine klare Schwerpunktbildung bei branchenspezifischen Weiterbildungen. Der einzige Fokus branchenübergreifender Qualifizierungen bezieht sich auf die Bereiche Ernährung (4 Nennungen), Raumpflege (3 Nennungen) und Marketing/Direktvermarktung (3 Nennungen). Bei den branchenspezifischen Qualifizierungen dominieren nach der Häufigkeit der Nennungen die Themen:
  - Hygiene (8 Nennungen);
  - Personenbetreuung (6 Nennungen);
  - Ernährung (5 Nennungen);
  - Arbeitssicherheit (5 Nennungen);
  - Qualitätssicherung (4 Nennungen);
  - Fördermöglichkeiten (4 Nennungen);
  - Arbeitsorganisation (4 Nennungen);
  - Textilpflege (4 Nennungen);
  - Raumpflege (3 Nennungen).

Mit Blick auf die künftige Weiterbildungsbeteiligung zeigen die Auswertungen, dass im Vergleich zur derzeitigen Nutzung von Qualifizierungsangeboten keine nennenswerten Veränderungen zu erwarten sind: Knapp über die Hälfte der Unternehmen wird die Weiterbildungsaktivitäten weder ausweiten noch einschränken. 35 % der Befragten rechnen hingegen mit einer leichten Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung, während knapp ein Zehntel eine deutliche Reduzierung angibt.

## **B.6 Ergebnisse der Unternehmensbefragung bei Unternehmen der 1. Verarbeitungsstufe zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf der sächsischen Lieferanten**

Als zusätzliche Erhebung wurde eine Befragung bei Unternehmen der sog. 1. Verarbeitungsstufe durchgeführt. Das Ziel dieser schriftlichen Erhebung bestand darin, den Weiterbildungsbedarf der Lieferanten aus dem Freistaat Sachsen für die Unternehmen der 1. Verarbeitungsstufe abzubilden. Ein solches Vorgehen – also der indirekte Erkenntnisgewinn – ist nicht ganz unproblematisch, denn er setzt von den Befragten voraus, dass diese genaue Kenntnisse über Andere haben, über die sie – z.B. hinsichtlich des Weiterbildungsbedarfs – Einschätzungen und Beurteilungen abgeben.

Da über den Kenntnisstand der Unternehmen der 1. Verarbeitungsstufe, über mögliche Qualifizierungsbedarfe der entsprechenden Lieferanten keinerlei Informationen vorliegen, weisen wir auf die im methodischen Sinn eingeschränkte Aussagefähigkeit der im weiteren Verlauf dargestellten Auswertungsergebnisse mit Bezug zu den sächsischen Lieferanten hin.

### Struktur der befragten Unternehmen der 1. Verarbeitungsstufe

Nach Wirtschaftsbereichen differenziert, dominieren bei den Unternehmen der 1. Verarbeitungsstufe solche aus dem Holzgewerbe (31 %). Ebenfalls relevant mit einem Anteil von 13 % sind Unternehmen der Futtermittelherstellung und mit jeweils etwa 10 % Obst- und Gemüseverarbeitung, Mahl- und Schalmühlen und der Landhandel (vgl. Übersicht 53).

### Übersicht 53: Verteilung der Unternehmen der 1. Verarbeitungsstufe auf Wirtschaftsbereiche – in % der befragten Unternehmen

| Wirtschaftsbereich                                            | Zahl der Unternehmen | Anteil im Rücklauf in % |
|---------------------------------------------------------------|----------------------|-------------------------|
| • Schlachten und Fleischverarbeitung <sup>1)</sup>            | 2                    | 5                       |
| • Fischverarbeitung <sup>2)</sup>                             | 1                    | 3                       |
| • Obst- und Gemüseverarbeitung                                | 4                    | 10                      |
| • Herstellung von pflanzlichen und tierischen Ölen und Fetten | 1                    | 3                       |
| • Milchverarbeitung <sup>3)</sup>                             | 1                    | 3                       |
| • Mahl- und Schalmühlen                                       | 4                    | 10                      |
| • Mälzereien                                                  | 1                    | 3                       |
| • Herstellung von Futtermitteln                               | 5                    | 13                      |
| • Nachwachsende Rohstoffe                                     | 2                    | 5                       |
| • Holzgewerbe <sup>4)</sup>                                   | 12                   | 31                      |
| • Landhandel                                                  | 4                    | 11                      |
| • Sonstige                                                    | 1                    | 3                       |
| <b>Insgesamt</b>                                              | <b>38</b>            | <b>100</b>              |

<sup>1)</sup> Einschließlich Rossschlachtereien und Geflügelschlachtereien. <sup>2)</sup> Einschließlich Fischräuchereien. <sup>3)</sup> Einschließlich Molkereien. <sup>4)</sup> Einschließlich Sägewerke. Verarbeitet wird in diesen Betrieben die gesamte Bandbreite relevanter Produkte, darunter u.a. Mehl, Käse, Salat, Sauerkraut, Apfelsaft, Leinöl, Malzextrakt, Mischfutter, Geflügel, Räucherfisch, Paletten und Schnittholz sowie Bauholz.

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Befragung von Unternehmen der 1. Verarbeitungsstufe zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf der sächsischen Lieferanten, Auswertung auf Basis von 38 auswertbaren Fragebögen

Hinsichtlich weiterer struktureller Merkmale der Unternehmen der 1. Verarbeitungsstufe lassen sich folgende Aussagen treffen:

- **Lagerkapazität:** 26 % der Befragten weisen eine Lagerkapazität von maximal 100t auf. Bei 26 % liegt die Lagerkapazität zwischen 101 und 500t. Jeweils 21 % der befragten Betriebe weisen eine Lagerkapazität von 501 bis 1.000t bzw. 1001 bis 1.500t auf. 5 % der Betriebe verfügen über eine Lagerkapazität von über 1500t.
- **Verarbeitungskapazität:** 50 % der Unternehmen der 1. Verarbeitungsstufe verfügen über eine Verarbeitungskapazität von maximal 1.000 t/a. 30 % der Unternehmen weisen eine Verarbeitungskapazität von 1001 t/a bis 5000 t/a. Jeweils 10 % der Unternehmen verfügen über eine Verarbeitungskapazität von 5000 bis 10.000 t/a und 10.001 bis 25.000 t/a.

### Übersicht 54: Verteilung der Unternehmen der sächsischen Lieferanten auf Wirtschaftsbereiche – in % der befragten Unternehmen

| Wirtschaftsbereich                        | Zahl der Unternehmen | Anteil im Rücklauf in % |
|-------------------------------------------|----------------------|-------------------------|
| <b>Pflanzenbau / Gartenbau, darunter:</b> | <b>18</b>            | <b>47</b>               |
| • Ackerbau                                | 15                   | 39                      |
| • Gartenbau                               | 3                    | 8                       |
| • Dauerkulturbau                          | 0                    | 0                       |
| <b>Tierhaltung, darunter:</b>             | <b>3</b>             | <b>9</b>                |
| • Haltung von Rindern                     | 1                    | 3                       |
| • Haltung von Schafen und Ziegen          | 0                    | 0                       |
| • Haltung von Pferden                     | 1                    | 3                       |
| • Haltung von Schweinen                   | 0                    | 0                       |
| • Haltung von Geflügel                    | 1                    | 3                       |
| • Sonstige Tierhaltung                    | 0                    | 0                       |
| <b>Forstwirtschaft, darunter:</b>         | <b>12</b>            | <b>31</b>               |
| • Privatforsten                           | 11                   | 28                      |
| • Kommunalforst                           | 0                    | 0                       |
| • Staatsforst                             | 1                    | 3                       |
| • Sonstige                                | 0                    | 0                       |
| <b>Fischwirtschaft / Fischerei</b>        | <b>2</b>             | <b>5</b>                |
| <b>Anderer Bereich<sup>1)</sup></b>       | <b>3</b>             | <b>8</b>                |
| <b>Insgesamt</b>                          | <b>38</b>            | <b>100</b>              |

<sup>1)</sup> Darunter u.a. Lagerwirtschaft/Handel, Mälzereien, Lebensmittel- und Gemüsehandel sowie ohne Angabe.

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Befragung von Unternehmen der 1. Verarbeitungsstufe zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf der sächsischen Lieferanten, Auswertung auf Basis von 38 auswertbaren Fragebögen

### Zukünftiger Weiterbildungsbedarf bei Beschäftigten der sächsischen Zulieferunternehmen

Im Vordergrund zukünftiger Qualifizierungen für die Beschäftigten in sächsischen Lieferantenbetrieben sollten nach Einschätzung der Befragten Themen wie Qualitätssicherung (29 % der Zustimmungswerte), Neue Technologien (21 %), Fördermöglichkeiten (18 %) sowie Produktionstechnik, Marketing und Direktvermarktung, Aufbau von Unternehmenskooperationen und Lebensmitteltechnologie im Vordergrund stehen. Andere Qualifizierungsthemen wurden zwar ebenfalls genannt, hatten allerdings geringere Zustimmungswerte (vgl. Übersicht 56).

### Übersicht 55: Erfahrungen der Unternehmen der 1. Verarbeitungsstufe mit ausgewählten Aspekten der sächsischen Lieferanten – Angaben in % der Unternehmen der 1. Verarbeitungsstufe

| Erfahrungen hinsichtlich folgender Bereiche     | Angaben in % |        |          |
|-------------------------------------------------|--------------|--------|----------|
|                                                 | Gut          | Mittel | Schlecht |
| • Produktqualität                               | 54           | 46     | 0        |
| • Service                                       | 44           | 56     | 0        |
| • Lieferzeiten (Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit) | 53           | 47     | 0        |
| • Fachkenntnisse der Kontaktperson              | 63           | 31     | 6        |
| • Produktdarstellung (Marketing)                | 23           | 67     | 10       |
| • Maßnahmen der Qualitätssicherung              | 42           | 55     | 3        |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Befragung von Unternehmen der 1. Verarbeitungsstufe zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf der sächsischen Lieferanten, Auswertung auf Basis von 38 auswertbaren Fragebögen

**Übersicht 56: Für zukünftige Weiterbildungen von Beschäftigten in Unternehmen der sächsischen Lieferanten präferierte Inhalte - in % der befragten Unternehmen der 1. Verarbeitungsstufe**

| Inhalte der Qualifizierung für Beschäftigte sächsischer Lieferanten | Anteil in % der Unternehmen der 1. Verarbeitungsstufe |
|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------|
| • Produktionstechnik                                                | 13                                                    |
| • Neue Technologien                                                 | 21                                                    |
| • Qualitätssicherung                                                | 29                                                    |
| • Prozessoptimierung                                                | 5                                                     |
| • Logistik                                                          | 11                                                    |
| • Arbeitssicherheit                                                 | 11                                                    |
| • Finanzierung                                                      | 5                                                     |
| • Recht, Steuer-/Rechnungswesen                                     | 5                                                     |
| • Fördermöglichkeiten                                               | 18                                                    |
| • Marketing, Direktvermarktung                                      | 13                                                    |
| • Waren-, Produkt- und Verkaufskunde                                | 11                                                    |
| • Unternehmensführung, -planung                                     | 8                                                     |
| • Einkommensalternativen                                            | 3                                                     |
| • Aufbau von Unternehmenskooperationen                              | 18                                                    |
| • Wertschöpfungsketten                                              | 8                                                     |
| • Mitarbeiterführung, Personalmanagement                            | 5                                                     |
| • Schlüsselkompetenzen (Kommunikationsfähigkeit)                    | 3                                                     |
| • Fachspezifische Weiterbildung im Bereich Landwirtschaft           | 0                                                     |
| • Fachspezifische Weiterbildung im Bereich Gartenbau                | 3                                                     |
| • Fachspezifische Weiterbildung im Bereich Forstwirtschaft          | 0                                                     |
| • Fachspezifische Weiterbildung im Bereich Fischwirtschaft          | 0                                                     |
| • Ökologische Landwirtschaft                                        | 3                                                     |
| • Nachwachsende Rohstoffe                                           | 8                                                     |
| • Ernährung                                                         | 0                                                     |
| • Lebensmitteltechnologie                                           | 13                                                    |
| • Tourismus im ländlichen Raum                                      | 3                                                     |
| • Naturschutz, Nachhaltigkeit                                       | 8                                                     |
| • EDV                                                               | 8                                                     |
| • Fremdsprachen                                                     | 3                                                     |
| • Sonstiges                                                         | 0                                                     |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Befragung von Unternehmen der 1. Verarbeitungsstufe zum Qualifizierungs- und Weiterbildungsbedarf der sächsischen Lieferanten, Auswertung auf Basis von 38 auswertbaren Fragebögen

## **B.7 Informationsstand der Unternehmen zu Qualifizierungsangeboten und Bildungsdienstleistern**

Abschließend gehen wir in einer vergleichenden Darstellung auf den Kenntnis- und Informationsstand der sächsischen Unternehmen aus Landwirtschaft und Gartenbau, Forstwirtschaft und Fischwirtschaft, Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen sowie Unternehmen mit hauswirtschaftlichem Leistungsangebot ein.

Übersicht 57 zeigt hierzu insofern eindeutige Befunde, als dass der Anteil von sehr gut über Angebote und Anbieter informierte Unternehmen aus den relevanten Wirtschaftsbereichen im Vergleich zu den gering informierten Unternehmen etwa halb so groß ist. Mit anderen Worten bedeutet dies, dass weder über Angebotsspektrum, noch über die Bildungsanbieter selbst ausreichend Informationen vorliegen. 14,6 % bzw. 12,8 % der befragten Unternehmen sagen aus, ihr Kenntnisstand über die Qualifizierungsangebote bzw. über die Bildungsdienstleister sei sehr gut. Besonders selten sahen sich Unternehmen der Landwirtschaft und des Gartenbaus sowie Unternehmen mit haus-

wirtschaftlichem Leistungsangebot sehr gut informiert. Von letzteren stuft kein Unternehmen seinen Kenntnisstand zu Anbieter- und Angebotsstruktur als sehr gut ein.

Überdurchschnittlich häufig geben dem gegenüber Unternehmen aus Umwelttechnik und Umweltdienstleistungen an, sie seien sehr gut informiert. Umgekehrt stufen besonders häufig Unternehmen der Forst- und Fischwirtschaft ihren Kenntnisstand als gering ein: Hier geben 37,5 % der Unternehmen einen geringen Kenntnisstand über die Angebote an, gegenüber einem Durchschnittswert von 24,9 %. Bei dem Überblick über die Anbieter verfügen 40,0 % über geringe Kenntnisse, gegenüber einem Durchschnittswert von 25,5 %.

**Übersicht 57: Überblick der Unternehmen über Weiterbildungsangebote und Bildungsdienstleister – in % der befragten Betriebe (Selbsteinschätzung der Betriebe)**

| Wirtschaftsbereich                                                              | Überblick über Angebote |             |             | Überblick über Anbieter |             |             |
|---------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-------------|-------------|-------------------------|-------------|-------------|
|                                                                                 | Sehr gut                | Mittelmäßig | Gering      | Sehr gut                | Mittelmäßig | Gering      |
| <b>Landwirtschaft und Gartenbau, darunter:</b>                                  | <b>8,5</b>              | <b>64,0</b> | <b>27,5</b> | <b>7,4</b>              | <b>63,3</b> | <b>29,3</b> |
| Pflanzen- und Gartenbau                                                         | 9,7                     | 61,3        | 29,0        | 7,8                     | 60,0        | 32,2        |
| Tierhaltung                                                                     | 0,0                     | 50,0        | 50,0        | 0,0                     | 50,0        | 50,0        |
| Gemischte Landwirtschaft                                                        | 9,3                     | 69,8        | 20,9        | 9,8                     | 70,7        | 19,5        |
| Erbringung von landwirtschaftlichen und gärtnerischen Dienstleistungen          | 0,0                     | 85,7        | 14,3        | 0,0                     | 83,3        | 16,7        |
| <b>Forst- und Fischwirtschaft, darunter:</b>                                    | <b>12,5</b>             | <b>50,0</b> | <b>37,5</b> | <b>13,3</b>             | <b>46,7</b> | <b>40,0</b> |
| Forstwirtschaft                                                                 | 10,0                    | 70,0        | 20,0        | 11,1                    | 66,7        | 22,2        |
| Fischwirtschaft                                                                 | 16,7                    | 16,7        | 66,6        | 16,7                    | 16,7        | 66,6        |
| <b>Unternehmen mit hauswirtschaftlichen Leistungen, darunter:</b>               | <b>0,0</b>              | <b>71,4</b> | <b>28,6</b> | <b>0,0</b>              | <b>69,2</b> | <b>30,8</b> |
| <b>Unternehmen des Umweltschutzes und der Umweltdienstleistungen, darunter:</b> | <b>31,4</b>             | <b>52,9</b> | <b>15,7</b> | <b>26,5</b>             | <b>60,3</b> | <b>13,2</b> |
| Verarbeitendes Gewerbe                                                          | 25,0                    | 75,0        | 0,0         | 25,0                    | 75,0        | 0,0         |
| Ausführende Dienstleistungen                                                    | 37,8                    | 44,4        | 17,8        | 31,8                    | 54,6        | 13,6        |
| Beratende Dienstleistungen                                                      | 19,0                    | 66,7        | 14,3        | 15,0                    | 70,0        | 15,0        |
| <b>Insgesamt</b>                                                                | <b>14,6</b>             | <b>60,5</b> | <b>24,9</b> | <b>12,8</b>             | <b>61,7</b> | <b>25,5</b> |

Quelle: ISG-Dresden GmbH 2006, Befragung von Unternehmen aus Landwirtschaft und Gartenbau, Forstwirtschaft und Fischwirtschaft, Umweltschutz und Umweltdienstleistungen sowie von Unternehmen mit hauswirtschaftlichen Leistungen, Auswertung auf Basis von 253 auswertbaren Fragebögen