

Fröbel, Anke; Grothe, Anja; Longmuß, Jörg

Working Paper

Qualifizierung von Betriebs-, Personalräten und Beschäftigten zur Umsetzung von Ressourceneffizienz in Unternehmen

Arbeitspapier, No. 237

Provided in Cooperation with:

The Hans Böckler Foundation

Suggested Citation: Fröbel, Anke; Grothe, Anja; Longmuß, Jörg (2011) : Qualifizierung von Betriebs-, Personalräten und Beschäftigten zur Umsetzung von Ressourceneffizienz in Unternehmen, Arbeitspapier, No. 237, Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/116696>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.

Arbeitspapier **237**

237

Anke Fröbel

Anja Grothe | Jörg Longmuß

**Qualifizierung von Betriebs-,
Personalräten und
Beschäftigten zur Umsetzung
von Ressourceneffizienz
in Unternehmen**

Arbeitspapier 237

Anke Fröbel
Anja Grothe | Jörg Longmuß

**Qualifizierung von Betriebs-, Personalräten
und Beschäftigten zur Umsetzung
von Ressourceneffizienz in Unternehmen**

Fröbel, Anke, Diplom Kauffrau (FH), wissenschaftliche Mitarbeiterin bei SUSTAINUM e.V. – Institut für zukunftsfähiges Wirtschaften Berlin an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin, Publikationen zum Thema Kompetenzentwicklung im Bereich Nachhaltigkeit.

Grothe, Anja, Prof. Dr., Professorin für Nachhaltigkeitsmanagement an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin und Vereinsvorsitzende von SUSTAINUM e.V. – Institut für zukunftsfähiges Wirtschaften Berlin an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin, Zahlreiche Publikationen zu den Themen: Nachhaltigkeit in Unternehmen, Kompetenzentwicklung im Nachhaltigkeitsbereich, Umweltmanagement, Kreative Seminarmethoden im Umweltbereich.

Longmuß, Jörg, Dr.-Ing., Mitglied im Vereinsvorstand von SUSTAINUM e.V. – Institut für zukunftsfähiges Wirtschaften Berlin an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin, zahlreiche Publikationen zu den Themen: Projektmanagement, Netzwerkmoderation, Netzwerkarbeit, Gestaltung von Studiengängen.

Impressum

Herausgeber: Hans-Böckler-Stiftung
Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf
Telefon (02 11) 77 78-593
Fax (02 11) 77 78-4593
E-Mail: Marc-Schietinger@boeckler.de

Redaktion: Dr. Marc Schietinger, Leiter des Referats 1
der Abteilung Forschungsförderung

Produktion: Setzkasten GmbH, Düsseldorf

Düsseldorf, November 2011

Vorwort

Die Verringerung des Verbrauchs der natürlichen Ressourcen und damit auch eine Verbesserung betrieblicher Ressourceneffizienz ist eine der großen Herausforderungen des 21. Jahrhunderts. Dementsprechend hat die Anzahl einschlägiger Initiativen auf politischer, wissenschaftlicher und betrieblicher Ebene in den letzten Jahren deutlich zugenommen. Auch in den Gewerkschaften wird das Thema zunehmend aufgegriffen, da Ressourceneffizienz langfristig eine hohe Arbeitsplatzrelevanz haben wird. Der DGB und das DGB Bildungswerk untersuchten die praktische Relevanz und Wirkung des Themas mit dem Projekt KoReBB „Kooperationsprojekt Ressourceneffizienz für Betriebsräte und Beschäftigte“. In diesem Projekt wurden Beschäftigte und Betriebsräte mehr als zwei Jahre zu Ressourceneffizienz und ihrer betrieblicher Relevanz qualifiziert. SUSTAINUM unterstützte das Projekt seit Januar 2010 durch eine projektbegleitende Evaluierung.

Kurzfassung

Ein wichtiger Ansatz, um Umweltschutz und Ressourceneffizienz in Unternehmen umsetzen zu können, ist eine Beteiligung der Beschäftigten und des Betriebsrates an der notwendigen wirtschaftlicheren Gestaltung von Arbeits- und Ablaufprozessen. Hier setzte das Projekt „KoReBB: Kooperationsprojekt Ressourceneffizienz für Betriebsräte und Beschäftigte“ des DGB Bundesvorstands und des DGB Bildungswerks an, das durch das Bundesumweltministerium von Mai 2008 bis April 2011 gefördert wurde.

In diesem Projekt wurden Beschäftigte und Betriebsräte durch Informationsveranstaltungen sowie betriebsinterne und überbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen für das Thema Ressourceneffizienz sensibilisiert.

SUSTAINUM – Institut für zukunftsfähiges Wirtschaften Berlin¹ führte – gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung – von Januar 2010 bis Mai 2011 die begleitende Evaluation des Projektes KoReBB durch. Das Institut prüfte die Zielsetzungen und das Erreichen der geplanten Ergebnisse von KoReBB. Zusätzlich unterstützte SUSTAINUM die Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter bei dem kompetenzorientierten Aufbau der Qualifizierungsmodule und erstellte mit diesen gemeinsam ein Soll-Profil für umweltaktive Betriebsräte. Die Ergebnisse und Empfehlungen sind im Abschlussbericht zusammenfassend dargestellt.

¹ Die Institute IRIS – Institut für Ressourcenschonung, Innovation und Sustainability e.V. an der HWR Berlin und fhochx – Institut für zukunftsfähiges Wirtschaften haben im März 2010 fusioniert und heißen seit März 2011 SUSTAINUM. Projektleitung: Prof. Dr. Anja Grothe, Durchführung: Anke Fröbel und Mitarbeit: Dr. Jörg Longmuß.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	3
Kurzfassung.....	4
0 Einleitung.....	6
0.1 Hintergrund.....	6
0.2 Projekt KoReBB.....	7
1 Aufgaben der Evaluation.....	10
2 Vorgehensweise der Evaluation	12
3 Methoden der Evaluation	13
4 Ergebnisse Informationsveranstaltungen.....	15
4.1 Qualitative Bewertung der Informationsveranstaltungen.....	16
4.2 Auswertung der Fragebögen	19
4.3 Zielgruppenspezifische und gezielte Nachauswertung.....	33
5 Ergebnisse Qualifizierungen.....	36
5.1 Evaluation der Module	36
5.2 Evaluation der Schulungen.....	39
6 Ergebnisse Öffentlichkeitsarbeit.....	49
7 Durchführung eines KODE®/KODE®X-Workshops.....	51
8 Fazit.....	53
8.1 Interpretation der Ergebnisse	53
8.2 Empfehlungen	56
9 Danksagung.....	59
10 Literaturverzeichnis	60
11 Anhang	61
11.1 Anhang 1: Beobachtungsprotokoll.....	61
11.2 Anhang 2: Endversion des Fragebogens	65
11.3 Anhang 3: Leitfaden zur telefonischen Nachbefragung.....	74
11.4 Anhang 4: Übersicht Informationsveranstaltungen	75
11.5 Anhang 5: Übersicht Qualifizierungsmaßnahmen	78
Über die Hans-Böckler-Stiftung	79

0 Einleitung

0.1 Hintergrund

Im Rahmen seiner Umweltpolitik hat das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (BMU) 2007 das Ziel formuliert, bis zum Jahr 2020 den Ressourcenverbrauch zu halbieren und Deutschland zur ressourceneffizientesten Volkswirtschaft weltweit auszubauen.¹ In diesem Zusammenhang bezeichnet der Begriff „Ressourcen“ die „natürlichen Ressourcen“: Boden (mit allen mineralischen Rohstoffen, fossilen Energieträgern etc.), Wasser und Luft, einschließlich der Biosphäre. Im betrieblichen Kontext bedeutet eine Steigerung der Ressourceneffizienz, das gleiche Produktionsergebnis bzw. die gleiche Dienstleistung mit weniger Naturverbrauch (Ressourcen) zu erbringen und so den Ressourcenverbrauch ohne Verlust an Wertschöpfung und Wohlstand einer Gesellschaft möglichst weitgehend zu senken. Dies betrifft den effizienten Einsatz von Materialien, Wasser und Energie ebenso wie die sparsame Nutzung von Flächen.²

Ressourceneffizienzsteigerungen sind einerseits wichtige Maßnahmen für den Umweltschutz und verbessern andererseits durch ihre Kostenreduzierungspotenziale und potenziellen Innovationswirkungen die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Ressourceneinsparungen sind ein Schlüssel zum nachhaltigen Wirtschaften. Über die Hälfte der Kosten im verarbeitenden Gewerbe entfallen auf Material, Energie und Rohstoffe, die Lohnkosten hingegen liegen unter 25 Prozent. Somit können erhebliche Spielräume für die effizientere Nutzung von Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffen, Energie und Wasser vermutet werden, die es besonders unter Aspekten der Beschäftigungssicherheit auszuschöpfen gilt.³

Die Gewerkschaften, für die die Beschäftigungssicherung einen sehr hohen Stellenwert hat, sehen sich zunehmend mit dem Problem konfrontiert, dass Preissteigerungen bei Ressourcen häufig zum Abbau von Arbeitsplätzen führen. Eine Ressourcenwende kann qualitatives Wachstum, neue Arbeitsplätze und Geschäftsfelder schaffen und einen Beitrag zur Verringerung des Klimawandels leisten. Durch effizienten Ressourceneinsatz können Wachstums- und Beschäftigungsimpulse ausgelöst werden und sogar das Schaffen neuer Arbeitsplätze wird möglich. Zusätzlich hat das Betriebsverfassungsgesetz den betrieblichen Umweltschutz stärker in den Fokus der Mitwirkungsrechte der Betriebsräte gestellt. Umweltschutz zählt zu den allgemeinen Aufgaben von Betriebsräten sowie zu den wirtschaftlichen Angelegenheiten, die der Wirtschaftsausschuss mit dem Unternehmer berät und über die er den Betriebsrat informiert. Umweltschutz kann auch in Betriebsvereinbarungen geregelt und als Thema auf Betriebsversammlungen diskutiert werden.⁴

1 Vgl. Bundesumweltministerium 2011

2 Vgl. Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie 2011

3 Vgl. Bundesumweltministerium 2011

4 Vgl. Bundesministerium der Justiz in Zusammenarbeit mit Juris GmbH 2001.

0.2 Projekt KoReBB

Ein wichtiger Ansatz, um Umweltschutz und Ressourceneffizienz in Unternehmen umsetzen zu können, ist die Beteiligung der Beschäftigten und des Betriebsrates, weil sie ihre Arbeitsplätze am besten kennen. Hier setzte das Projekt „KoReBB: Kooperationsprojekt Ressourceneffizienz für Betriebsräte und Beschäftigte“ des DGB Bundesvorstands und des DGB Bildungswerks BUND an, das durch das Bundesumweltministerium von Mai 2008 bis April 2011 gefördert wurde.

Oberste Zielsetzung des Projektes war es, alle bestehenden Möglichkeiten und Spielräume zur effektiven Nutzung von Rohstoffen, Materialien und Energie auszuloten und den dadurch erlangten wirtschaftlichen Vorteil zum Erhalt von Arbeitsplätzen zu verwenden. Um das zu erreichen, sollten Beschäftigte und Betriebsräte durch Informationsveranstaltungen und betriebsinterne wie auch überbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen für das Thema Ressourceneffizienz sensibilisiert und als Multiplikatoren für eine betriebliche Umsetzung gewonnen werden. Im Vordergrund stand der beteiligungsorientierte Ansatz, also die Einbeziehung der Beschäftigten als Experten für ihren Arbeitsplatz. Mit dieser Zielgruppe wurden Potentiale zur Senkung von Material- und Energiekosten herausgearbeitet.

Das Hauptziel des Projekts ist mit den ursprünglich daran anknüpfenden weitergehenden Zielsetzungen in der nachfolgenden Tabelle dargestellt. Allerdings veränderten sich die Zielsetzungen im Projektverlauf, die überarbeiteten Ziele finden sich in der rechten Tabellenspalte. Einige der anknüpfenden Zielsetzungen fielen weg.

Tabelle 1: Zielsetzungen im Projekt KoReBB

	Ursprüngliche Ziele	Veränderte Ziele
	Hauptziel	Hauptziel
Zielsetzungen	Die Entwicklung eines Weiterbildungskonzepts zur Ressourceneffizienz in drei Branchen auf verschiedenen Ausbildungsniveaus – ECVET-konform – erproben und wenn möglich zum Projektende eine ggf. vom BMU zertifizierbare modulare Ausbildung „Ressourceneffizienzbeauftragter“ anbieten.	Die Entwicklung eines Weiterbildungskonzepts zur Ressourceneffizienz in verschiedenen Branchen auf unterschiedlichen Ausbildungsniveaus erproben und wenn möglich zum Projektende modulare Ausbildungsmodule im Bereich „Ressourceneffizienz“ anbieten.
	Teilziele	Teilziele
	A. Beteiligung der Interessenvertretung an Prozessen betrieblicher Ressourceneffizienz.	A. Beteiligung der Interessenvertretung an Prozessen betrieblicher Ressourceneffizienz.
	B. Einbeziehung der Beschäftigten durch Qualifizierung und Beteiligung.	B. Aktive Einbeziehung der Beschäftigten durch Qualifizierung und Beteiligung.
	C. Im Ergebnis verfügen die Beschäftigten über das entsprechende Know-How, um Energie- und Materialeffizienz an ihrem Arbeitsplatz zu thematisieren, umzusetzen und Verbesserungsprozesse initiieren zu können.	C. Im Ergebnis verfügen die Beschäftigten über das entsprechende Know-How, um Energie- und Materialeffizienz an ihrem Arbeitsplatz zu thematisieren, umzusetzen und Verbesserungsprozesse initiieren zu können.
	D. Zertifizierung der Sach- und Fachkunde: ‚Betriebliche EffizienzexpertIn‘ für Beschäftigte.	/
	E. Den Teilnehmer und Teilnehmerinnen der Qualifizierungen wird durch die Vergabe eines Zertifikates deren Sach- und Fachkunde und damit ihre Kompetenz in Fragen der arbeitsplatznahen Ressourceneffizienz bestätigt.	/
	F. Innovative Prozesse werden angestoßen und tragen zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes bei.	F. Innovative Prozesse werden angestoßen und tragen zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes bei.
	G. Aufbau von Netzwerken und Schaffung eines breiten Infopools.	G. Aufbau von Netzwerken und Schaffung eines breiten Infopools.
	H. Material- und Energieeffizienz sowie umweltpolitische Zielsetzungen werden auf betrieblicher Ebene thematisiert.	H. Material- und Energieeffizienz sowie umweltpolitische Zielsetzungen werden auf betrieblicher Ebene thematisiert.
I. Transfer in kontinuierliche (Bildungs-)Prozesse.	I. Transfer in kontinuierliche (Bildungs-)Prozesse.	

Quelle: Eigene Darstellung

Folgende Materialien sollten im Verlauf des Projektes erstellt werden:

- Projektauftritt innerhalb des Internetauftritts des DGB Bildungswerk und auf Internetseiten beteiligter Partner
- Qualifizierungskonzepte/-curricula für diverse Zielgruppen und auf unterschiedlichem Niveau
- Dokumentation (Print und Digital) der diversen Workshops und Qualifizierungseinheiten
- Daraus zusammengestellt drei Broschüren/Veröffentlichungen
- Breiter Infopool
- Zertifikat „Betrieblicher Effizienzexperte“
- Abschlussdokumentation/Bericht⁵

Nach der Veränderung der Projektziele entfiel die Erstellung des Zertifikats „Betrieblicher Effizienzexperte“.

5 Vgl. DGB Bildungswerk e.V. 2008

1 Aufgaben der Evaluation

SUSTAINUM evaluierte – gefördert durch die Hans-Böckler-Stiftung - projektbegleitend ab 01.01.2010 bis 31.05.2011 das Projekt KoReBB. Unterstützt wurde SUSTAINUM durch den Projektbeirat, der auf den Beiratssitzungen die Arbeit von SUSTAINUM bewertete und Verbesserungsvorschläge einbrachte. Die begleitende Evaluation diente der systematischen Überprüfung der durch das Projekt KoReBB verfolgten Ziele und Ergebnisse bzw. deren Wirkungen, damit Prozesse und Abläufe durch evaluierende Impulse unterstützt und ggf. verbessert werden konnten. Ein Teil der durchgeführten Maßnahmen (Workshops, Qualifizierungen etc.) und entwickelten Materialien (Qualifizierungskonzepte und -curricula) wurden kontinuierlich dokumentiert und ausgewertet und daraus Handlungsempfehlungen für die nächsten Projekt-schritte abgeleitet.

SUSTAINUM (ehemals IRIS e.V.) hatte im Dezember 2009 von der Hans-Böckler-Stiftung den Auftrag zur Evaluation erhalten. Da das Projekt KoReBB sich im Projektverlauf an sich bietende Chancen und Entwicklungen im Umfeld anpasste, reagierte auch SUSTAINUM im Evaluationsprozess flexibel (jeweils nach Absprache mit der Böckler Stiftung) auf die Projektveränderungen. Zum Evaluationsstart im Januar 2010 lief das KoReBB-Projekt bereits seit mehr als anderthalb Jahren. In dieser Zeit hatte sich das Vorhaben des DGB Bildungswerks in einigen Punkten geändert und weiterentwickelt. Die Partner verständigten sich in einem Memorandum of Understanding über die Präzisierung des Evaluationsauftrags darauf, dass im Rahmen der Evaluierung folgende Punkte bearbeitet werden sollen:

- Qualitative Bewertung der durchgeführten und noch stattfindenden Informationsveranstaltungen, angepasst an die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten des Projektes.
- Auswertung der Fragebögen, die auf den Informationsveranstaltungen ausgegeben wurden.
- Ergänzung und Weiterentwicklung der bestehenden Fragebögen für zukünftige Veranstaltungen und deren Auswertung, ggf. auch anderer Formen der Rückmeldung.
- Zielgruppenspezifische und gezielte Nachauswertung der Veranstaltungen.
- Durchführung eines KODE®/KODE®X-Workshops⁶ mit den KoReBB-Projektmitarbeitern und Projektmitarbeiterinnen, um diese Methode vorzustellen und dann, ggf. angepasst an die Zielgruppen, zur Auswertung von Qualifizierungsmaßnahmen einzusetzen.
- Punktuelle inhaltliche Unterstützung bei der Konzipierung der Qualifizierungsmodule.
- Evaluation der Qualifizierungsmodule.

6 KODE® und KODE®X sind Kompetenzmessverfahren, die im Kapitel 4: „Methoden der Evaluierung“ näher beschrieben werden.

- Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit von KoReBB zur Förderung des Transfers. Anregungen zur Gestaltung der Internetdarstellung, um Interesse bei den Arbeitnehmern, Betriebsräten und Unternehmen zu wecken.
- Durchführung einer oder mehrerer Fallstudien in einem kooperierenden Unternehmen, bei dem eine Pilotschulung durchgeführt wird.
- Unterstützung beim Netzwerkaufbau.

Es war leider nicht möglich im Rahmen der Evaluierung eine Fallstudie durchzuführen, da die Schulungen erst zum Ende des Projektes stattfanden. Um Umsetzungen überprüfen zu können, sollte wenigstens ein halbes bis ein Jahr Zeit nach den Schulungen vergangen sein.

2 Vorgehensweise der Evaluation

Die Schritte des Vorgehens sind im nachfolgenden Zeitplan abgebildet.

Abb.01: Zeitplan

Zeitplan	Monate																
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
Evaluationsschwerpunkte/Aufgaben																	
Informationsveranstaltungen																	
Auswertungen der Dokumentationen der Informationsveranstaltungen auf der KoReBB-Internetseite																	
Erstellung und Anpassung des Beobachtungsprotokolls für die Informationsveranstaltungen																	
Beobachtungen von Informationsveranstaltungen																	
Auswertung aller durchgeführten Informationsveranstaltungen																	
Übearbeitung und Weiterentwicklung des Fragebogens																	
Fragebogenauswertung der Informationsveranstaltungen																	
Qualifizierungsmodule																	
Recherche von Unternehmensinitiativen, Projekten, Schulungen zu Ressourceneffizienz																	
Analyse des Seminarangebots des DGB Bildungswerk im Bereich Umwelt																	
Evaluation von Qualifizierungsmodulen																	
Evaluation von Schulungen																	
Umsetzung der Kompetenzorientierung																	
KODE@/KODE@X																	
Durchführung eines KODE@/KODE@X-Workshops																	
Erstellung eines Soll-Profiles für umweltaktive Betriebsprofile																	
Kompetenzmessungen der Schulungsteilnehmenden																	
Unterstützung bei der Öffentlichkeitsarbeit																	
Analyse aller KoReBB-Veröffentlichungen (Internetdarstellung, Flyer und Broschüren)																	
Dokumentationen																	
Präsentationen auf Beiratssitzungen																	
Zwischenbericht																	
Veröffentlichung																	
Abschlussbericht																	

[Quelle: Eigene Darstellung]

3 Methoden der Evaluation

Die Evaluation folgte dem methodischen Vorgehen empirischer Sozialforschung, indem sowohl quantitative als auch qualitative Verfahren eingesetzt wurden. Die verschiedenen Methoden wurden entsprechend den Evaluationszielen ausgewählt und angewendet.

Zur Durchführung der Evaluation wandte SUSTAINUM folgende Methoden an:

Dokumentenanalyse

Ein Teil der im Projekt erstellten Dokumente wurde kontinuierlich analysiert und entsprechende Verbesserungsvorschläge abgeleitet.

Beobachtungen

Die Projektmitarbeiter und Projektmitarbeiterinnen von SUSTAINUM beobachteten Informationsveranstaltungen sowie Pilotschulungen. Dies fand in Form von nicht teilnehmenden Beobachtungen statt, was bedeutet, dass die Beobachterin oder der Beobachter selbst kein Teil des zu beobachtenden Geschehens war.⁷

Auswertung von Fragebögen

Es wurden die Fragebögen der Informationsveranstaltungen und Schulungsmaßnahmen von SUSTAINUM mit der Statistiksoftware SPSS Statistics ausgewertet.

Leitfadengestützte Telefoninterviews

Es wurden leitfadengestützte Telefoninterviews mit Teilnehmenden der Informationsveranstaltungen, die die Fragebögen ausgefüllt hatten, durchgeführt.

Kompetenzdiagnose und -bewertung mit KODE®

Es wurde das Instrument KODE® (Kompetenzdiagnostik und Entwicklung) eingesetzt. Mit diesem konnten zunächst die Kompetenzen ermittelt werden, über welche die Teilnehmenden vor den Weiterbildungsmaßnahmen verfügten und der Kompetenzzuwachs nach Durchführung der Weiterbildung überprüft werden.

⁷ Vgl. Dieckmann 2006, S. 469 f.

Entwicklung von Soll-Kompetenzen mit KODE®X

Die Anwendung des KODE®-Messverfahrens kann durch den Kompetenzexplorer KODE®X erweitert werden. Ein Anforderungsprofil für umweltaktive Betriebsräte wurde erstellt, in dem die notwendigen Soll-Kompetenzen für eine erfolgreiche Umsetzung von Umweltmaßnahmen im Betrieb festgehalten sind.

Dokumentation und Präsentation der Evaluationsergebnisse

Auf zwei Beiratssitzungen und der Ergebnistagung von KoReBB präsentierte SUSTAINUM den Projektbeteiligten im Sinne einer formativen Evaluierung Vorgehensweise und Zwischenergebnisse. Außerdem erhielten die Projektmitarbeiter und Projektmitarbeiterinnen von KoReBB Protokolle der Beobachtungen und Auswertungen von Informationsveranstaltungen und Schulungen. Zudem erhielten sie neben der Analyse und Bewertung auch Handlungsempfehlungen, um auf der Mikroebene weitere Schritte umzusetzen. Zum Projektende wurden die Evaluationsergebnisse im Abschlussbericht zusammengefasst, Veröffentlichungen in zielgruppengerechten Zeitschriften und Internetpublikationen werden angestrebt.

4 Ergebnisse Informationsveranstaltungen

Zur Evaluierung der Informationsveranstaltungen wurden zwei Methoden angewendet:

- quantitative Auswertung der ausgegebenen Fragebögen
- personengestützte Beobachtung

Im Projektantrag des DGB Bildungswerks vom März 2008 an das BMU waren zwei verschiedene Workshopreihen geplant:

Tabelle 2: Geplante Workshopreihen im Projekt KoReBB

Workshopreihe 1	Workshopreihe 2
Überregional und branchenübergreifend mit Experten und Expertinnen, je 20-40 TN (BR, Vertrauensleute (VL), Unternehmensvertreter und Unternehmensvertreterinnen) zur Ermittlung der Handlungsbedarfe und Aktionsschwerpunkte	Regional und branchenspezifisch mit Experten und Expertinnen je 20-40 TN, BR, Vertrauensleute (VL), Unternehmensvertreter und Unternehmensvertreterinnen) zur Ermittlung der Handlungsbedarfe und Aktionsschwerpunkte
Infoworkshops mit pädagogisch-didaktischem Konzept Dokumentation (Print und digital) Auswertung und branchenübergreifendes Wissensforum	Branchenspezifische Veranstaltungen mit pädagogisch- didaktischem Konzept Dokumentation (Print und digital) Auswertung und branchenübergreifendes Wissensforum

Quelle: Eigene Darstellung

Aufgrund von Veränderungen der Rahmenbedingungen gegenüber der ursprünglichen Antragsidee im KoReBB-Projekt sowie der zu diesem Zeitpunkt eingetretenen Finanzkrise zum Projektstart stellten viele Unternehmen ihre Betriebsräte für die o.a. geplanten Workshops nicht frei, wodurch die geplanten Workshopreihen in dieser Form nicht durchgeführt werden konnten. Das KoReBB-Projektteam setzte sich als neues Ziel, deutschlandweit so viele Informationsveranstaltungen wie möglich durchzuführen und somit eine große Anzahl von Betriebsräten, Betriebsrätinnen und Beschäftigten für das Thema Energie- und Ressourceneffizienz zu sensibilisieren und für die geplanten Qualifizierungen zu gewinnen. Letzteres Ziel wurde später aufgrund fehlender Personalressourcen geändert. Um möglichst viele Betriebsräte, Betriebsrätinnen und Beschäftigte im gesamten Bundesgebiet zu erreichen, wurden folgende Arten von Informationsveranstaltungen durchgeführt:

- Informationsveranstaltungen in Kooperation mit Gewerkschaften
- Informationsveranstaltungen mit anderen Partnern
- Präsentationen auf themenspezifischen Messen
- Teilnahme an themenspezifischen Seminaren des DGB Bildungswerkes

Eine Übersicht mit den KoReBB-Informationsveranstaltungen sowie Seminaren und Betrieben, in denen das Projekt vorgestellt wurde, findet sich in Anhang 4.⁸ Dort sind

⁸ Weitere Informationen zu den Veranstaltungen können bei SUSTAINUM angefragt werden.

diejenigen Veranstaltungen, auf denen die Fragebögen ausgeteilt wurden, dunkler hinterlegt.

4.1 Qualitative Bewertung der Informationsveranstaltungen

SUSTAINUM konnte während der Evaluation an den Informationsveranstaltungen am 11.02.2010 in Frankfurt Main und am 3.6.2010 in Wolfenbüttel als Beobachter teilnehmen. Um die Veranstaltungen so objektiv wie möglich zu bewerten, wurde ein standardisiertes Beobachtungsprotokoll⁹ vom Evaluationsteam in Abstimmung mit einem KoReBB-Projektmitarbeiter entwickelt.

Die Ziele des standardisierten Beobachtungsprotokolls waren:

Überprüfung, ob die Informationsveranstaltungen die Erreichung der im Projekt KoReBB verfolgten Ziele unterstützen:

- Sind die Anzahl und Auswahl der Teilnehmenden (TN) gut gewählt?
- Sind die „richtigen Personen“ Teilnehmende der Veranstaltungen (siehe Teilnehmerliste)?
- War die Ausrichtung der Veranstaltung allgemein attraktiv für die Zielgruppe (Inhalt/Aufbau, Atmosphäre/Stimmung, Medieneinsatz, Partizipation der Teilnehmenden (TN), passende „Sprache“)?
- War die Vorstellung von KoReBB attraktiv für die Zielgruppe (Berücksichtigung der Interessen der TN, Nutzen für TN direkt, Praxisbeispiele, Argumentations-/Überzeugungsargumente für BR/ Beschäftigte, transparente und attraktive Teilnahmebedingungen)?
- Wurden durch die Informationsveranstaltungen Teilnehmende/Unternehmen für die Durchführung der Qualifizierungsmodule gewonnen?
- Können die Teilnehmenden für die Bedeutung/Wichtigkeit des Themas Material- und Energieeffizienz sensibilisiert werden?
- In welcher Art und Weise erfolgt eine Partizipation und Mitwirkung der Interessensvertreter und Interessensvertreterinnen?
- Findet eine kontinuierliche Verbesserung der Veranstaltungen statt, um die Ziele zu erreichen?
- Werden festgestellte Verbesserungsmöglichkeiten in der folgenden Veranstaltung berücksichtigt?
- Erfolgt die Anwendung teilnehmerorientierter Methoden (Diskurse, Workshops, Zukunftswerkstätten) in den Veranstaltungen? (für Informationsveranstaltungen nicht mehr relevant, nur noch für die Schulungen)

9 Siehe Anhang 1.

Nach jeder Veranstaltung wurde das Beobachtungsprotokoll ausgewertet und geprüft:

- ob die gesetzten Ziele der Veranstaltung durch das DGB Bildungswerk erzielt wurden.
- welche Verbesserungsmöglichkeiten es für diese Veranstaltungen gibt. Diese wurden zeitnah dem KoReBB-Projektteam mitgeteilt.

Die Auswertung des Beobachtungsprotokolls wurde mit einem KoReBB-Mitarbeiter durchgesprochen. Bei der nächsten Veranstaltung wurde durch eine SUSTAINUM-Mitarbeiterin beobachtet, ob die vorgeschlagenen Verbesserungen umgesetzt wurden. Hiermit sollte sichergestellt werden, dass ein kontinuierlicher Verbesserungsprozess stattfindet. Die Auswertung der Ergebnisse erfolgte in einer tabellarischen Übersicht. Das Beobachtungsprotokoll konnte auf zwei Veranstaltungen angewendet werden. Die Ergebnisse der ausgewerteten Protokolle sind der nachfolgenden Tabelle zu entnehmen.

Tabelle 3: Auswertung der Beobachtungsprotokolle der Informationsveranstaltungen

11.2.2010: Frankfurt Main „Mut zur Nachhaltigkeit“ in der Europäischen Akademie der Arbeit an der Universität		
TN: ca. 40 zukünftige Gewerkschaftsfunktionäre		SUSTAINUM erhielt keine TN-Listen der Infoveranstaltungen vom DGB Bildungswerk.
Beurteilung und Auswertung der Informationsveranstaltung (IV)/Ergebnisse	Verbesserungsvorschläge von SUSTAINUM	Umsetzung der Verbesserungsvorschläge durch KoReBB auf nächster Informationsveranstaltung?
Attraktivität der IV allgemein: Gesamteindruck: gut und passender Rahmen Vortrag und Podiumsdiskussion zu Nachhaltigkeit spannend Ca. 1/3 der TN nach Pause gegangen, teils Unruhe junger Zuhörer und Zuhörerinnen Kurze Partizipationsmöglichkeiten der TN in Fragerunde Medieneinsatz: Ordner mit Programm, Flyer von KoReBB und Fragebogen	Es gab keinen Hinweis von den KoReBB-Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen auf einen Fragebogen. Es gibt keine weiteren Verbesserungsvorschläge zu diesem Punkt, da die IV gut zu KoReBB gepasst hat und attraktiv ausgerichtet wurde.	
Sensibilisierung für Nachhaltigkeit erfolgt aufgrund der spannenden Beiträge und der allgemeinen Praxisbeispiele zu Nachhaltigkeit und Ressourceneffizienz	Mehr Möglichkeit für die Teilnehmenden sich aktiv in die Veranstaltung einzubringen. Mehr Betonung der Absicht, durch Ressourceneffizienz Arbeitsplätze zu sichern.	Ein Projektmitarbeiter von KoReBB versicherte, dass auf der nächsten Infoveranstaltung mehr Zeit für Diskussionen/Fragen eingeräumt werden würde.

<p>KoReBB-Projekt – Attraktivität/ TN-Gewinnung:</p> <p>Präsentation: 5-10min: Ziel: Beschäftigungssicherung durch Qualifizierung, Anpassung bestehender Module für Unternehmen, Branchen/Qualifizierungsniveaus</p> <p>Erwähnt: „das Projekt sucht Pilotunternehmen“</p> <p>keine neuen Interessenten für Qualifizierung gewonnen</p>	<p>Nutzen für Zielgruppe deutlicher herausstellen (z.B. Praxisbeispiele aufzeigen)</p> <p>Attraktive, transparente Teilnahmebedingungen schildern und Möglichkeiten der Anmeldung nennen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ abschließend nach IV aktiv zur TN aufrufen und als Ansprechpartner persönlich vor Ort zur Verfügung stehen, deutlich sichtbar, möglichst an einem Info-stand; ■ Anmeldemöglichkeit über ausgelegten Fragebogen ■ Flyer mit Teilnahmebedingungen 	<p>Im Nachgang an die Veranstaltung, wurde SUSTAINUM vom KoReBB-Projektleiter vermittelt, dass es aufgrund von Personalengpässen kein Projektziel mehr ist, neue TN für KoReBB-Schulungen zu gewinnen.</p> <p>Ziel war hier zukünftige Gewerkschaftsfunktionäre (die eingeladen waren) für die Wichtigkeit des Themas zu sensibilisieren, damit sie es später in ihrer Funktion berücksichtigen.</p>
--	---	--

Quelle: Eigene Darstellung

Tabelle 4: Auswertung der Beobachtungsprotokolle der Informationsveranstaltungen

<p>3.6.2010, Ostfalia Hochschule für angewandte Wissenschaften Wolfenbüttel „Ressourceneffizienz trotz Krise“</p>		
<p>TN: ca. 20 TN davon ca. 12-15 Betriebsräte (BR)</p>		
<p>Beurteilung und Auswertung der Informationsveranstaltung (IV)/Ergebnisse</p>	<p>Verbesserungsvorschläge von SUSTAINUM</p>	<p>Umsetzung der Verbesserungsvorschläge durch KoReBB auf nächster Informationsveranstaltung?</p>
<p>Attraktivität der IV allgemein: Gesamteindruck der IV: gut und passender Rahmen, viel Bezugnahme zur Betriebsratsarbeit. Kurze Partizipationsmöglichkeiten der TN nach Vortrag und Talkrunde durch Frage-runde. Zwei Praxisworkshops. Medieneinsatz: Mappe mit Programm, Fragebogen, Leitfaden für BR, KoReBB Flyer, Infomaterial über Seminarangebot des DGB BW On Tour.</p>	<p>Es erfolgte keine Bitte vom KoReBB-Team, die Fragebögen auszufüllen.</p> <p>Keine weiteren Verbesserungsvorschläge, da die IV gut die Notwendigkeit von Energie- und Ressourceneffizienz im Rahmen der Betriebsratsarbeit dargestellt hat .</p>	

Sensibilisierung zu Ressourceneffizienz erfolgt aufgrund der spannenden Beiträge, der Talkrunde und der allgemeinen Praxisbeispiele zu Nachhaltigkeit und Ressourceneffizienz	Keine Verbesserungsvorschläge, da sehr praxisnahe Darstellung des Themas für BR und diese wirkten sehr interessiert. Die meisten haben aktiv mit Fragen und Beiträgen teilgenommen.	
---	---	--

Quelle: Eigene Darstellung

4.2 Auswertung der Fragebögen

4.2.1 Ergänzung und Weiterentwicklung der bestehenden Fragebögen

Für die Auswertung der Informationsveranstaltungen wurden vom DGB Bildungswerk Fragebögen entwickelt und seit September 2009 eingesetzt. SUSTAINUM erhielt die Fragebögen im Mai 2010 und evaluierte diese daraufhin.

Unter Berücksichtigung der vom DGB Bildungswerk formulierten Ziele wurde der KoReBB-Fragebogen „Umweltschutz und Ressourceneffizienz in Unternehmen aus Sicht von Betriebsräten und Beschäftigten“ im ersten Schritt dahingehend untersucht, ob er ausreichend zielführend ist.

Ziele des Fragebogens des DGB Bildungswerkes waren die folgenden:

- Ist-Stand des vorhandenen Wissens über Material- und Energieeffizienz abfragen
- Verbesserungsvorschläge für die Informationsveranstaltungen einholen
- Weiterbildungsbedarf erheben
- Themensensibilisierung erheben
- Anpassung der Qualifizierungs- und Unterstützungsangebote an die Bedürfnisse der Befragten

Insgesamt war der KoReBB-Fragebogen, der vor Start des Evaluationsprojektes genutzt wurde, passend zu den Zielen erstellt. Er wurde durch SUSTAINUM weiterentwickelt. Es sollten dadurch weitere Erkenntnisse des Ist-Standes zu „Material- und Energieeffizienz“ in den Unternehmen erhalten werden. Hierbei wurden einige Antwortmöglichkeiten erweitert bzw. in ihrer Abstufung angepasst (bspw. durch die Antwortmöglichkeit „weiß nicht“, „teils“ und „kaum/ gar nicht“). Ebenso wurden wichtige inhaltliche Aspekte in Absprache mit dem DGB Bildungswerk ergänzt und der Fragebogen erweitert, mit dem Ziel, die Attraktivität und die Gewinnung von Teilnehmenden zu evaluieren.

Folgende zusätzliche Ziele verfolgte SUSTAINUM mit der Fragebogen-erweiterung:

- Motivation/ Grund der Teilnahme an der IV ermitteln,
- Attraktivität der IV erheben,
- Überzeugungskraft der IV für die Teilnahme am KoReBB-Projekt ermitteln,

Für einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess der Präsentation von KoReBB und des Veranstaltungsrahmens wurde bei allen Fragen gezielt nach Verbesserungsvorschlägen bzw. nach einer Begründung der getroffenen Antworten gefragt. Somit kann einerseits quantitativ ein Meinungsbild erfasst werden, aber auch durch offene Fragen qualitativ analysiert werden. Der Erweiterungsteil¹⁰ dient ebenso dazu, die Ergebnisse des Beobachtungsprotokolls objektiver zu gestalten und die subjektive Wahrnehmung der Beobachterinnen von SUSTAINUM zu verifizieren.

Der erweiterte und überarbeitete Fragebogen wurde auf der Veranstaltung am 03.06.2010 in Wolfenbüttel als Pretest eingesetzt, um diesen auf Verständlichkeit, Sinnhaftigkeit und Nutzen zu prüfen. Danach erfuhr das Evaluationsteam, dass aufgrund fehlender Personalkapazitäten die Akquisition weiterer Teilnehmender an Schulungen nicht mehr zu den Zielen im KoReBB-Projekt gehörte. Die Fragen im Teil II des Fragebogens wurden daher nicht in der Auswertung berücksichtigt. Auch fanden keine weiteren Informationsveranstaltungen statt. So kam der überarbeitete Fragebogen nur einmal zum Einsatz. Es erfolgte eine nochmalige Überarbeitung des Fragebogens nach der Beiratssitzung (September 2010), auf der wichtige Verbesserungsvorschläge hervorgebracht wurden. Diese Version kann für ein Folge- oder ein anderes Projekt des DGB Bildungswerkes zum Thema Ressourceneffizienz genutzt werden und findet sich im Anhang 2.

4.2.2 Auswertung der Fragebögen zu den Informationsveranstaltungen

Insgesamt wurden auf sechs Informationsveranstaltungen Fragebögen ausgegeben, an denen ca. 172 Personen teilnahmen. Davon haben 61 Personen die Fragebögen ausgefüllt. Das entspricht einer Rücklaufquote von etwa 36 Prozent.¹¹

¹⁰ Fragebogen: Siehe Anhang 2.

¹¹ Die Veranstaltungen finden sich in der Tabelle "Übersicht der Informationsveranstaltungen im Anhang 4 (dunkelgrau hinterlegt).

SUSTAINUM nahm an zwei Veranstaltungen, auf denen die Fragebögen ausgegeben wurden, teil. Dabei wurde beobachtet, dass die Teilnehmenden nicht auf die Fragebögen hingewiesen wurden bzw. nicht darum gebeten wurden, diese auszufüllen. Dadurch kann die geringe Rücklaufquote erklärt werden. Ein wichtiger Verbesserungsvorschlag lautet daher, explizit auf die Fragebögen hinzuweisen und um das Ausfüllen zu bitten.

Die Auswertungen der Fragebögen zeigen die nachfolgenden Ergebnisse. Zunächst wurden von den Teilnehmenden Daten ihrer Unternehmen abgefragt.

Branchenzugehörigkeit

Auf dem Fragebogen gab es folgende Auswahlmöglichkeiten hinsichtlich der Branche, in denen die Befragten tätig sind:

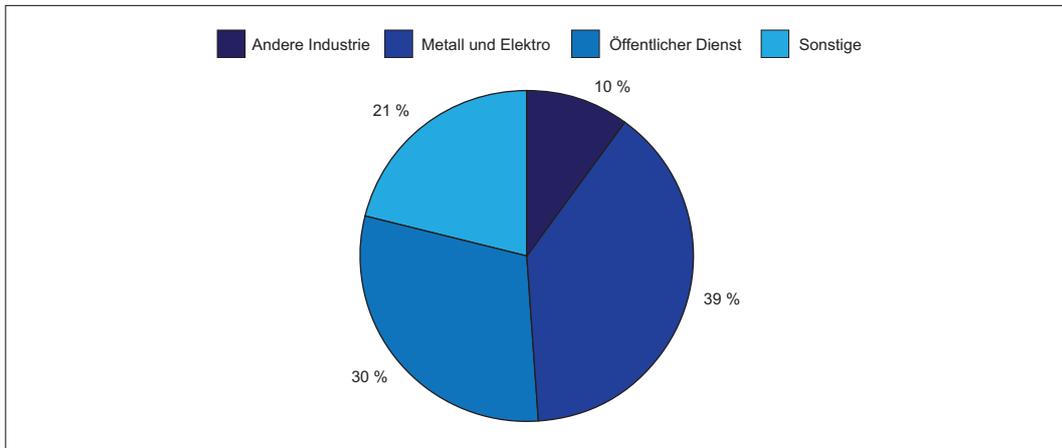
Tabelle 5: Gruppierung der Branchenzugehörigkeit

Kategorie	Metall und Elektro	Andere Industrien	Öffentlicher Dienst	Sonstige
Branchen	Metall und Elektro	Energie	öffentlicher Dienst	alle anderen
	Maschinenbau	IT-Industrie		
	Auto	Chemie		
	Eisen	Holz und Kunststoff		
	Stahl			

[Quelle: Eigene Darstellung]

Die Branchenzugehörigkeit der Personen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, gestaltet sich folgendermaßen:

Abb.02: Branchenstruktur gruppiert



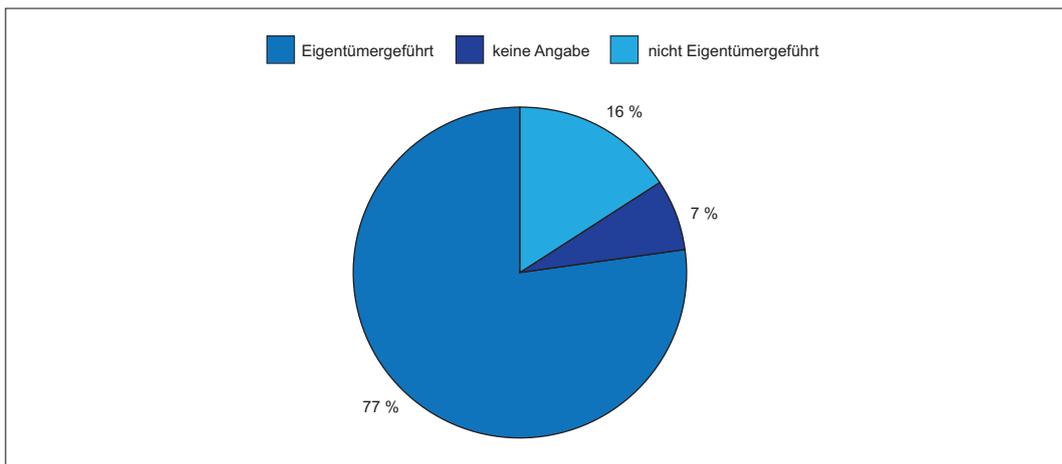
[Quelle: Eigene Darstellung]

Die Grafik zeigt, dass die meisten Befragten aus dem Bereich „Metall und Elektro“ (ca. 39%) und die zweitgrößte Gruppe (ca. 30 %) aus dem öffentlichen Dienst kommen. Ca. 10 Prozent der Teilnehmenden stammen aus anderen Industriezweigen und ca. 20 Prozent sind aus sonstigen Bereichen.

Eigentümerstruktur

77 Prozent der Befragten sind in Betrieben beschäftigt, die *nicht eigentümergeführt* sind, und 16 Prozent kommen aus eigentümergeführten Unternehmen (siehe Abbildung 3).

Abb.03: Eigentümerstruktur

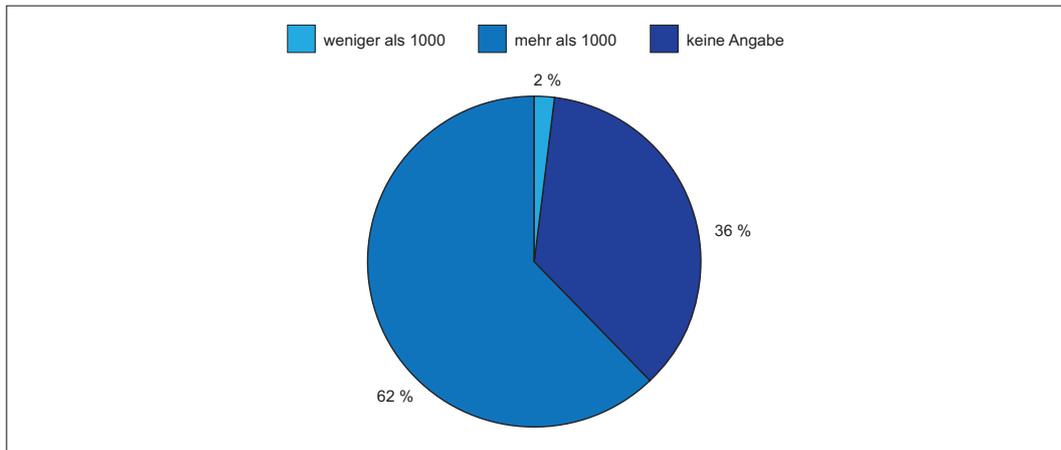


[Quelle: Eigene Darstellung]

Betriebsgröße

62 Prozent der Befragten arbeiten in Betrieben mit mehr als 1.000 Beschäftigten, 36 Prozent in Betrieben mit weniger als 1.000 Beschäftigten.

Abb.04: Betriebsgröße



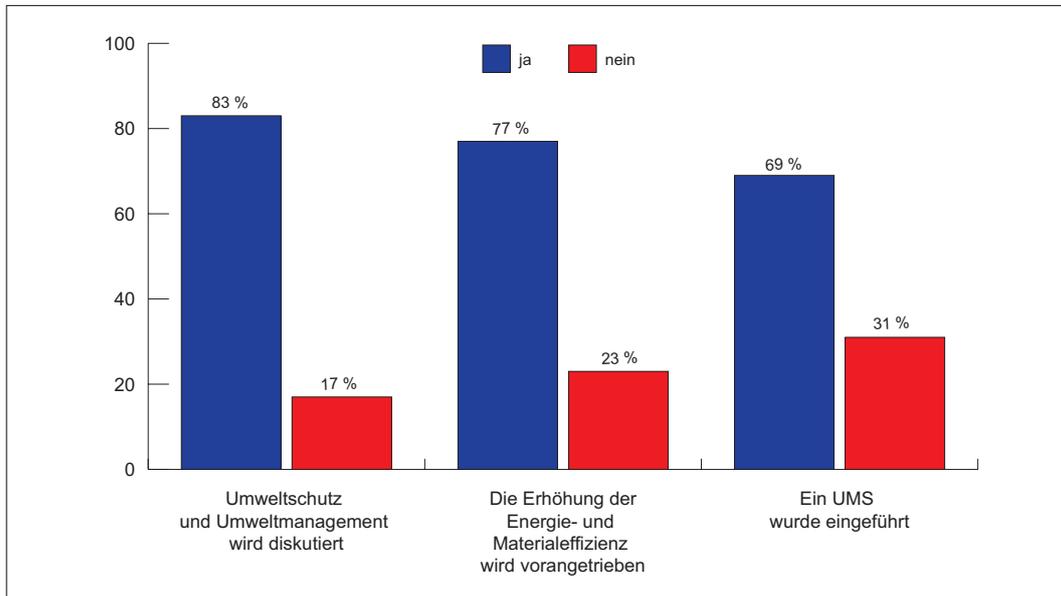
[Quelle: Eigene Darstellung]

Frage 1: Relevanz von Umweltschutz, Energie- und Materialeffizienz im Unternehmen

Nach Abfrage ihrer Unternehmensdaten wurden die Teilnehmenden dazu befragt, welche Rolle die Themen Umweltschutz, Energie- und Materialeffizienz in ihrem Unternehmen spielen. Sie sollten dabei zu den folgenden Maßnahmen eine Aussage treffen:

- Über Umweltschutz und Umweltmanagement wird diskutiert.
- Die Erhöhung der Energie- und Materialeffizienz wird vorangetrieben.
- Ein Umweltmanagementsystem wurde eingeführt.
- Das Umweltmanagement ist zertifiziert nach EMAS, ISO.

Abb.05: Relevanz von Umweltschutz, Energie- und Materialeffizienz im Unternehmen



[Quelle: Eigene Darstellung]

Mehr als zwei Drittel der Befragten bejaht die jeweiligen Aussagen: „Über Umweltschutz und Umweltmanagement wird diskutiert“ (83%) und „die Erhöhung der Energie- und Materialeffizienz wird vorangetrieben“ (77%). Ein Umweltmanagementsystem wurde bei 34 Unternehmen (69%) eingeführt. Davon haben 7 Betriebe das Umweltmanagementsystem nach EMAS¹²aufgebaut und 22 Betriebe sich nach der DIN ISO 14001 zertifizieren lassen und einer ein „sonstiges“ Umweltmanagementsystem. Zwei Unternehmen haben sowohl EMAS als auch ISO 14001 implementiert.

12 Das Gemeinschaftssystem für das freiwillige Umweltmanagement und die Umweltbetriebsprüfung (Eco-Management and Audit Scheme, EMAS) ist ein von den Europäischen Gemeinschaften 1993 entwickeltes Instrument für Unternehmen, die ihre Umweltleistung verbessern wollen. (Umweltgutachterausschuss (UGA) 2011)

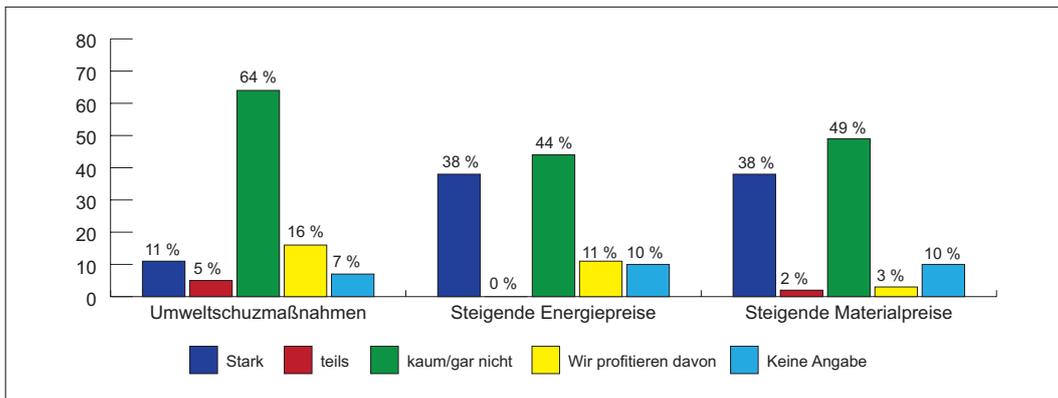
Die Werte zeigen, dass in 83 Prozent der Unternehmen über Umweltschutz- und Umweltmanagement diskutiert wird, knapp 80 Prozent der Betriebe treiben Energie- und Materialeffizienz schon voran. Die hier schon vorhandenen Kenntnisse und Erfahrungen sollten für Schulungen und Qualifizierungen in den Betrieben genutzt werden. Die Grafik zeigt aber auch, dass für fast 20 Prozent das Thema Ressourceneffizienz am Arbeitsplatz neu ist. Hier besteht Schulungsbedarf.

Mehr als die Hälfte der Befragten arbeitet in Unternehmen mit einem oder mehreren Umweltmanagementsystemen. Die Einführung von Umweltmanagementsystemen zeigt, dass schon unternehmerische Aktivitäten im Umweltschutz stattgefunden haben. Entsprechende Vorkenntnisse der Beschäftigten und des Betriebes bei der Umsetzung von Ressourceneffizienz sollten in die Qualifizierungen einbezogen werden. Bei den Qualifizierungsmaßnahmen muss darauf geachtet werden, dass die Teilnehmenden entsprechend ihrem unterschiedlichen Kenntnisstand geschult werden.

Frage 2: Gefährden Umweltschutz, Energie-, und Materialpreise Arbeitsplätze?

In der zweiten Frage wurden die Teilnehmenden befragt, ob aus ihrer Sicht steigende Anforderungen des Umweltschutzes sowie steigende Energie- und Materialpreise Arbeitsplätze in ihrem Unternehmen gefährden. Die Befragten bewerteten jeweils einzeln „Umweltschutzmaßnahmen“, „Steigende Energiepreise“ und „Steigende Materialpreise“.

Abb.06: Gefährden Umweltschutz, Energie-, und Materialpreise Arbeitsplätze?



[Quelle: Eigene Darstellung]

Die Grafik zeigt, dass fast zwei Drittel der Befragten Umweltschutzmaßnahmen nicht als Gefährdung für Arbeitsplätze sehen. Sie zeigt außerdem, dass 16% dadurch eine Gefährdung sehen und die gleiche Zahl meint, sie profitieren davon. Hingegen stellen steigende Energie- und Materialpreise für 38 Prozent der Teilnehmenden eine Bedrohung von Arbeitsplätzen da. Fast die Hälfte sieht aber auch Arbeitsplätze durch Preissteigerungen von Energie und Material als kaum oder gar nicht bedroht.

Die Antworten zeigen, dass Umweltschutzmaßnahmen kaum als Gefährdung für Arbeitsplatzabbau angesehen werden und für 16 Prozent zur Arbeitsplatzsicherheit oder sogar -schaffung beitragen können. Eine Bedrohung von Arbeitsplätzen durch steigende Energie- und Materialpreise sieht nur circa ein Drittel der Befragten.

Die Grundannahme des KoReBB-Projektes, dass die Umsetzung von Energie- und Materialeffizienz Arbeitsplätze sichern kann, spiegelt sich hier nur zum Teil wieder. Dabei ist jedoch zu beachten, dass es sich bei den Antworten um subjektive und nicht durch Zahlen belegte Unternehmensdaten der Befragten handelt. Außerdem spiegelt sich hier möglicherweise eine Zuversicht wieder, die sich aus bereits begonnenen Aktivitäten des Unternehmens speist.

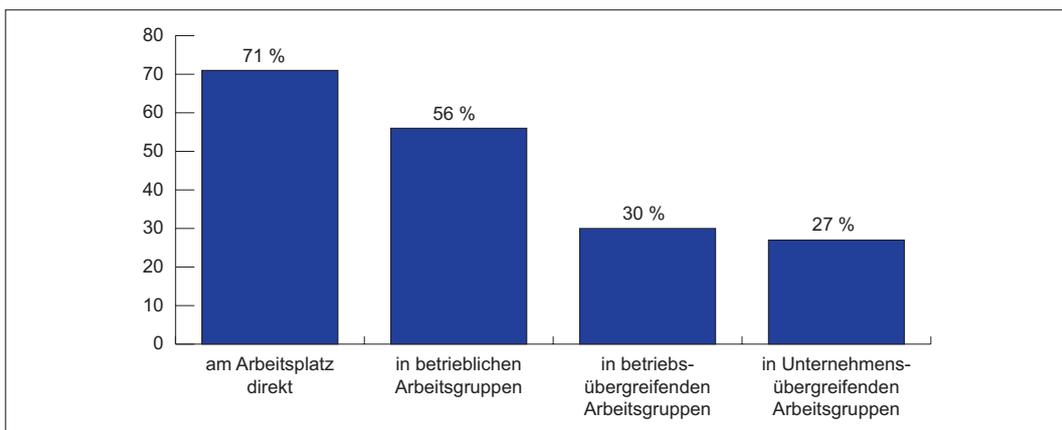
Frage 3: Schätzen des Energie- und Ressourcenverbrauchs

Frage drei (Schätzung des Energiekostenanteils, des Materialkostenanteils, der Personalkosten und sonstiger Kosten) wurde nur von wenigen Befragten beantwortet. Daher wurde diese Frage nicht in der Auswertung berücksichtigt.

Frage 4: Einbezug von Beschäftigten im Unternehmen zur Energie- und Materialeffizienz

Die vierte Frage zielte darauf ab, ob sie als Beschäftigte in die Maßnahmen zum effizienten Einsatz von Material und Energie einbezogen werden. Mehr als zwei Drittel (71%) werden direkt am Arbeitsplatz in Ressourceneffizienzmaßnahmen einbezogen, mehr als die Hälfte (56%) in betrieblichen Arbeitsgruppen und jeweils knapp 30 Prozent in betriebsübergreifenden bzw. unternehmensübergreifenden Arbeitsgruppen.

Abb.07: Einbezug von Beschäftigten im Unternehmen zur Energie- und Materialeffizienz



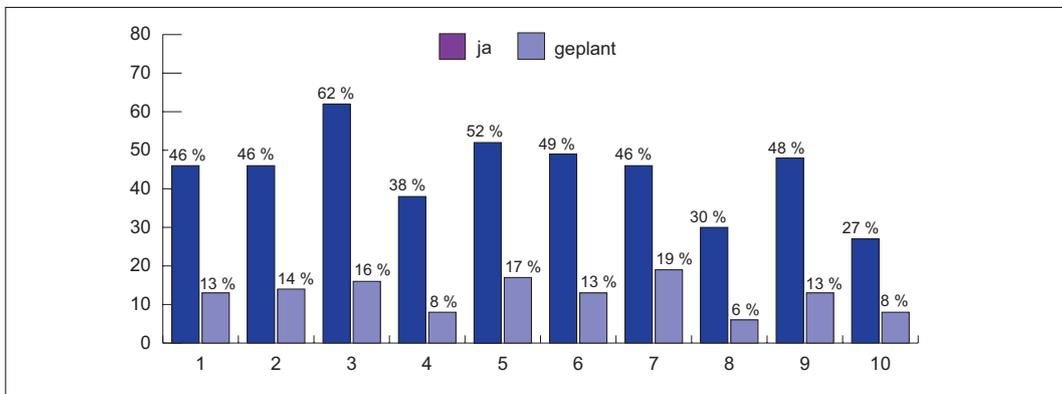
[Quelle: Eigene Darstellung]

Die Antworten spiegeln wieder, dass die Beschäftigten vor allem an ihrem Arbeitsplatz zur Umsetzung von Energie- und Materialeffizienz einbezogen werden. Genau dieses sollten die Qualifizierungsmodule noch verstärken, um arbeitsplatznahe Kompetenzen im Bereich Ressourceneffizienz aufzubauen. Die Auswertung zeigt auch, dass die Umsetzung von Energie- und Materialeffizienz in verschiedenen Arbeitsgruppen eine wichtige Rolle spielt. Somit sollten in den Schulungen auch sozial-kommunikative Kompetenzen wie beispielsweise Teamkompetenz, Kommunikationskompetenz und Konfliktkompetenz gestärkt werden.

Frage 5: Welche Einsparstrategien werden in Ihrem Unternehmen angewendet?

Bei der fünften Frage wurden die Teilnehmenden nach den Strategien gefragt, die in ihren Unternehmen angewendet werden oder in Planung sind, um Ressourcen effizienter einzusetzen. Dabei gab es neun Auswahlmöglichkeiten, die in der Legende aufgeführt sind. Auffällig ist, dass viele der Maßnahmen bereits durchgeführt werden. Mit 62 Prozent finden am häufigsten kontinuierliche Verbesserungsprozesse statt, am seltensten finden sich Investitionen in unternehmenseigene Energieversorgung. Dies ist auch kaum geplant. Knapp 20 Prozent streben hingegen die gezielte Sanierung bzw. den Bau neuer Unternehmensgebäude an.

Abb.08: Einsparstrategien in Unternehmen



[Quelle: Eigene Darstellung]

Legende	
1	Erstellung von Unternehmensrichtlinien für den Umgang mit Energie und Materialien
2	Schaffung von Anreizen zur Konstruktion, Einkauf oder Vertrieb energie- bzw. materialeffizienter Komponenten, Maschinen, Anlagen usw.
3	Einführung eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses
4	Durchführung einer Schwachstellenanalyse
5	Systematische Erfassung aller Verbräuche im Betrieb
6	Abschluss langfristiger Verträge beim Einkauf von Energie und Rohstoffen
7	Gezielte Sanierung bzw. Bau neuer Unternehmensgebäude
8	Investition in unternehmenseigene Energieversorgung (z.B. Kraft-/Wärme-Kopplung)
9	Investition in sparsamere Produktionsmittel
10	Verlagerung an kostengünstigere Standorte

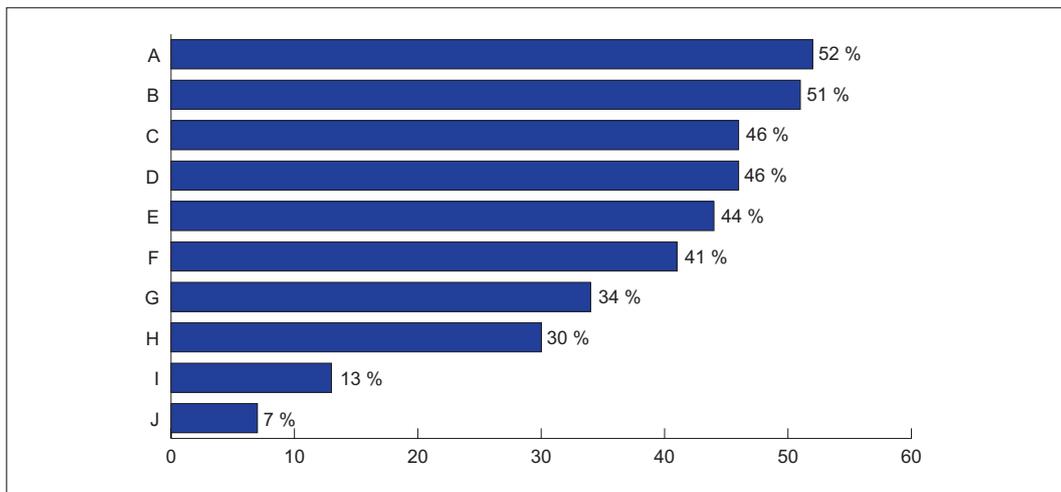
Positiv zu bewerten ist, dass alle Strategien bereits Anwendung in den Unternehmen finden. Dennoch steckt in der weiteren Umsetzung viel Potenzial, da die meisten Maßnahmen in weniger als der Hälfte der Unternehmen angewendet werden. Es wird zudem vergleichsweise selten angegeben, dass geplant ist, die Strategien zukünftig einzuführen.

Frage 6: Qualifizierungs- und Informationsbedarfe

In der sechsten Frage wurden die Beschäftigten über ihren Qualifizierungs- und Informationsbedarf im Bereich Umweltschutz, Energieeinsparung und Materialeffizienz befragt. Sie konnten zwischen folgenden Antwortmöglichkeiten wählen:

Legende	
A	Prozesse erkennen, bewerten und verändern können, um Ressourceneffizienz zu steigern
B	Erneuerbare Energien und alternative Energietechniken in Unternehmen nutzen
C	Umweltschutz und Ressourceneffizienz am eigenen Arbeitsplatz
D	Green IT – Ressourcen sparen bei der EDV
E	Grundinformation: Umweltschutz- und Ressourceneffizienzmöglichkeiten beteiligungsorientiert umsetzen
F	Energetische Gebäudesanierung für Unternehmensgebäude
G	Betriebliche Situationen unter Aspekten des Ressourcenverbrauchs und der -kosten einschätzen können
H	Kennzahlen im Betrieb entwickeln – Spielräume für Ressourceneffizienz erschließen
I	Contracting – worauf ist zu achten?
J	Sonstige

Abb.09: Themen über die im Unternehmen genauer informiert und qualifiziert werden sollte



[Quelle: Eigene Darstellung]

Die Abbildung zeigt, dass mehr als die Hälfte der Personen sich Qualifizierungen zur Nutzung von erneuerbaren Energien im Unternehmen wünschen. Sie möchten außerdem Prozesse kennen und analysieren, mit denen Ressourceneffizienz gesteigert werden kann. Für fast die Hälfte der Befragten sind sowohl Umweltschutz und Ressourceneffizienz am eigenen Arbeitsplatz, Green IT als auch Grundinformationen zu beteiligungsorientierter Umsetzung von Umweltschutz und Ressourceneffizienz von hoher Relevanz. Energetische Gebäudesanierung und die Einschätzung von Kosten des Ressourcenverbrauchs unter Aspekten der betrieblichen Situation sind für mehr als ein Drittel (41% und 34%) wichtige Themen. Contracting spielt für die hier Befragten nur eine geringe Rolle (7%).

Die Themen

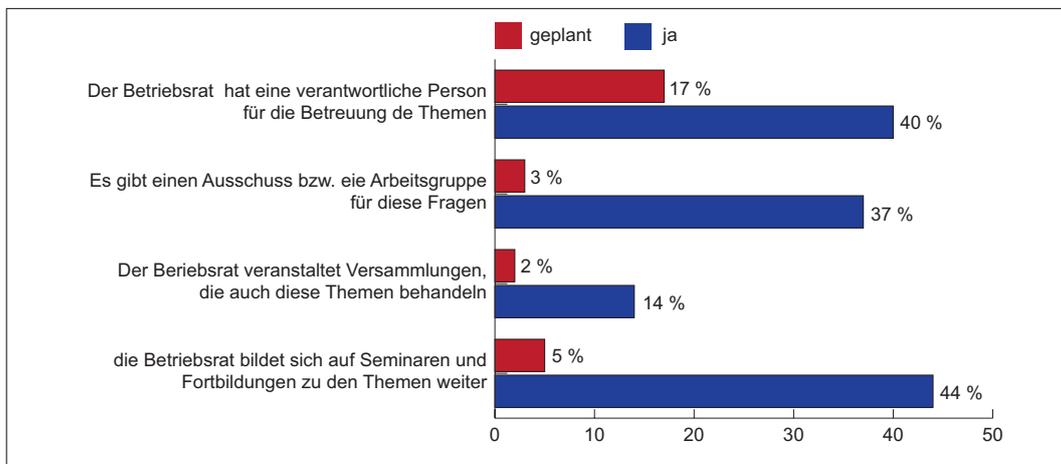
- Grundinformation Umweltschutz- und Ressourceneffizienzmöglichkeiten beteiligungsorientiert umsetzen;
- Prozesse erkennen, bewerten und verändern können, um Ressourceneffizienz zu steigern;
- Betriebliche Situation unter Aspekten des Ressourcenverbrauchs und der -kosten einschätzen können;
- Kennzahlen im Betrieb entwickeln – Spielräume für Ressourceneffizienz erschließen
- Umweltschutz und Ressourceneffizienz am eigenen Arbeitsplatz

sind bereits in den von KoReBB entwickelten Modulen integriert. Das kann als positiv bewertet werden, da vor allem diese Themen gewünscht werden. Die anderen gewünschten Themen sollte das DGB Bildungswerk in weitere Module aufnehmen. Anzumerken ist, dass sich möglicherweise die Befragten noch ganz andere Themen wünschen. Es gab aber bei der Frage keine Möglichkeit selbst Themen anzuführen.

Frage 7: Umgang des Betriebsrates mit Umweltschutz, Ressourcen- und Energieeffizienz

In dieser Frage sollten die Teilnehmenden beantworten, wie der Betriebsrat mit den Themen Umweltschutz, Material- und Energieeffizienz umgeht.

In fast der Hälfte (44%) der befragten Betriebe bildet sich der Betriebsrat auf Seminaren und Fortbildungen zum Thema weiter. Bei 40 Prozent hat er eine verantwortliche Person für die Betreuung der Themen festgelegt und bei 37 Prozent gibt es einen Ausschuss bzw. eine Arbeitsgruppe zu Fragen des Umweltschutzes bzw. der Ressourceneffizienz. Thematische Versammlungen des Betriebsrates gibt es bisher erst wenige (14%).

Abb.10: Umgang des Betriebsrates mit Umweltschutz, Ressourcen- und Energieeffizienz

[Quelle: Eigene Darstellung]

Hier ist zunächst anzumerken, dass in einer Frage drei Aspekte gleichzeitig abgefragt wurden, was zu ungenauen Aussagen führen kann. Außerdem ist Energieeffizienz ein Teil der Ressourceneffizienz, was hier missverständlich formuliert ist. Die Auswertung zeigt, dass die Themen Umweltschutz und Ressourceneffizienz bereits in den Betriebsräten angekommen sind. Allerdings ist dabei auch zu berücksichtigen, dass circa zwei Drittel der Befragten im Umweltschutzbereich aktiv sind. Der Umweltschutzbereich setzt sich aus Betriebsräten zusammen, die seit mehreren Jahren das Thema Umweltschutz aktiv in ihren Betrieben umsetzen. Eine Aufschlüsselung nur zum Thema Ressourceneffizienz wäre hier sinnvoll gewesen, da Umweltschutz nicht immer Ressourceneffizienz umfassen muss.

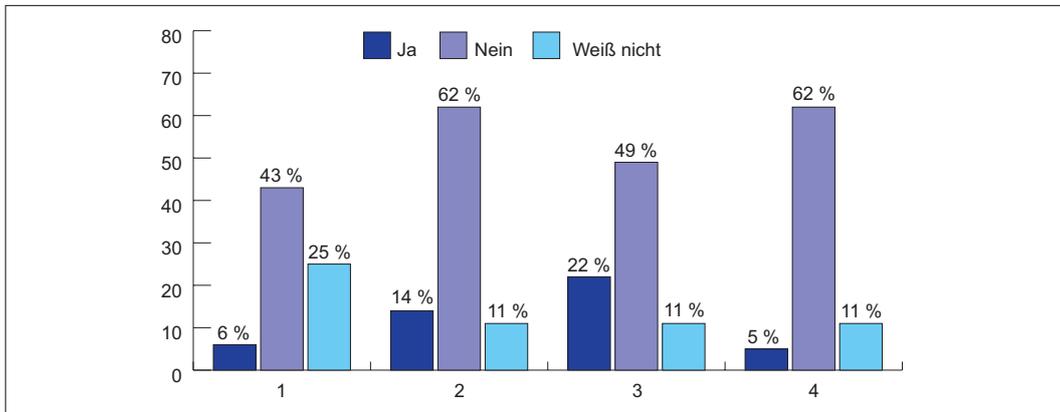
Außerdem kann abgelesen werden, dass fast die Hälfte der Betriebsräte schon Fortbildungen im Umweltschutzbereich besucht und fast genauso oft mindestens eine verantwortliche Person für diesen Themenbereich hat. Es mangelt jedoch noch an entsprechenden Veranstaltungen, die von den Betriebsräten selbst durchgeführt werden. Hier kann das DGB Bildungswerk ansetzen und Betriebsräte gezielt unterstützen.

Frage 9: Probleme und Konflikte bei Umweltschutz, Energie- und Materialeffizienz

Am Ende des Fragebogens sollten sich die Teilnehmenden dazu äußern, welche Probleme bzw. Konflikte sie im Zusammenhang mit den Themen Umweltschutz, Energie- und Ressourceneffizienz im Unternehmen sehen.

,

Abb.11: Probleme und Konflikte bei Umweltschutz, Energie- und Materialeffizienz



[Quelle: Eigene Darstellung]

Legende	
1	Es ist kaum Spielraum für die Steigerung von Material- und Energieeffizienz vorhanden.
2	Steigende Energie- und Materialpreise sind für den Betrieb nicht relevant.
3	Unsere Produktion belastet die Umwelt ohnehin wenig.
4	Zuviel Umweltschutz kostet unsere Arbeitsplätze.

Die Grafik zeigt (wie auch aus Frage 2 abgeleitet werden kann), dass nach Meinung der befragten Personen Umweltschutz keine Arbeitsplätze kostet. Nur insgesamt fünf Prozent der Befragten sind dieser Meinung.

Es ist hier anzunehmen, dass bei den durchgeführten Veranstaltungen vorrangig bereits Umweltschutz-Interessierte (unter anderem 1/3 aus dem Umweltschutzbereich) teilnahmen. Solche Personen sehen wahrscheinlich eher keine Konflikte zwischen Umweltschutz und Arbeitsplatzsicherheit.

Statistische Zusammenhänge

Nachdem die einzelnen Fragen ausgewertet wurden, überprüfte SUSTAINUM, ob es Korrelationen gibt zwischen den Antworten auf die jeweiligen Fragen und der Branche sowie der Betriebsgröße der Befragten. Hierbei wurden die Branche in nicht „öffentlichen Dienst“ und „öffentlichen Dienst“ unterteilt. Fast zwei Drittel der Befragten kamen nicht aus dem öffentlichen Dienst.

Nach Analyse und Untersuchung¹³ aller Fragen konnte statistisch kein signifikanter statistischer Zusammenhang zwischen der Branche bzw. der Betriebsgröße und den Antworten der ausgewerteten Fragebögen festgestellt werden. Es kann lediglich eine

13 Mit dem Statistikprogramm SPSS wurden bei allen Fragen hinsichtlich der gruppierten Branchen und der Anzahl der Beschäftigten in den Betrieben der Kontingenzkoeffizient sowie die Signifikanz berechnet.

Tendenz abgelesen werden, dass in öffentlichen Unternehmen bisher weniger umweltrelevante Maßnahmen umgesetzt werden.

Das bedeutet, dass unabhängig von Branche und Betriebsgröße der Bedarf und die aktuelle Situation hinsichtlich Energie-Materialeffizienz vergleichbar sind. Deshalb ist es sinnvoll, dass es für Maßnahmen zur Steigerung betrieblicher Ressourceneffizienz einen breiten Ansatz gibt, übergreifend über Branchen und Betriebsgrößen.

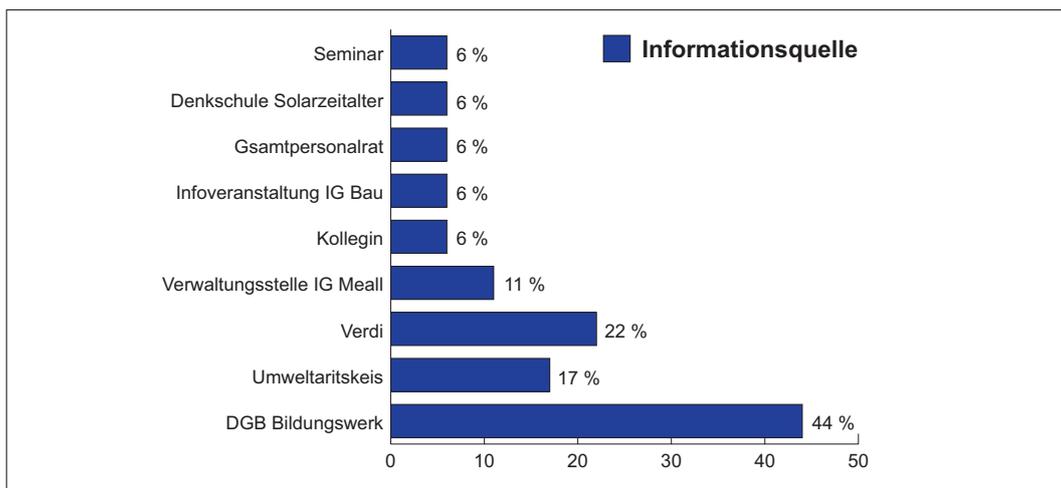
4.3 Zielgruppenspezifische und gezielte Nachauswertung

Auf der Beiratssitzung im September 2010 wurde von den Beiratsmitgliedern, der Wunsch geäußert, dass SUSTAINUM bei den Teilnehmenden der Informationsveranstaltungen telefonisch nachfragt, ob sie Interesse an Qualifizierungen haben. Da SUSTAINUM keine Listen aller Teilnehmenden der Informationsveranstaltungen vorlagen, konnten nur diejenigen befragt werden, die ihre Kontaktdaten auf den ausgefüllten Fragebögen angegeben hatten. Insgesamt nahmen ca. 172 Personen an den 6 Veranstaltungen teil, auf denen überhaupt Fragebögen ausgeteilt wurden. 61 füllten die Fragebögen aus und 23 gaben ihre Kontaktdaten an. Von diesen konnten 17 Personen telefonisch erreicht werden. Der Leitfaden für die telefonische Nachbefragung findet sich in Anhang 3.

Die Antworten auf die Fragen gestalteten sich wie folgt:

Frage 1: Wie sind Sie auf die Veranstaltungen aufmerksam geworden?

Abb. 12: Informationsquelle



[Quelle: Eigene Darstellung]

Fast die Hälfte der Befragten wurde auf die Veranstaltungen durch die Öffentlichkeitsarbeit des DGB Bildungswerkes aufmerksam. Jeweils circa ein Fünftel durch Verdi (22%) und durch den Umweltschutzbund (17%). Auch durch die IG Metall konnten 11% erreicht werden.

Die Zahlen zeigen, dass das DGB Bildungswerk gute Öffentlichkeitsarbeit geleistet hat. Allerdings könnte die Verbreitung über die Gewerkschaften noch stärker aktiviert werden.

Frage 2. War für Sie das Thema der Veranstaltung der hauptsächliche Grund, dass Sie an der Veranstaltung teilgenommen haben oder gab es eher (andere) betriebliche Gründe?

13 Teilnehmende besuchten die Veranstaltung hauptsächlich aus Eigeninteresse am Thema. Zwei Personen betonten hierbei, dass für sie vor allem Umweltschutz sehr wichtig sei. Ein Befragter besuchte die Veranstaltung aus betrieblichen Gründen, um am Firmengeschehen und dessen inhaltlichen Gestaltung mehr mitwirken zu können. Für einen war der Referent ausschlaggebender Grund für den Besuch der Veranstaltung.

Frage 3. Konnten Sie durch die vermittelten Inhalte der Veranstaltung konkrete Auswirkungen an Ihrem Arbeitsplatz oder Zuhause feststellen?

Sechs Teilnehmende konnten durch die vermittelten Inhalte der Veranstaltung konkrete Auswirkungen an Ihrem Arbeitsplatz feststellen. Sie machten dazu folgenden Aussagen:

- Dadurch konnten Vergleiche gezogen werden = Ist und Soll in der eigenen Firma und in anderen Firmen.
- Vorhandene Ideen wurden im Bereich Beleuchtung & Belüftung verstärkt umgesetzt.
- Gewonnene Anregungen der Veranstaltungen konnten in der Nebentätigkeit im Rahmen der Betriebsratsarbeit umgesetzt werden. Es wurde daraufhin ein Arbeitskreis „Umwelt & Nachhaltigkeit“ gebildet.

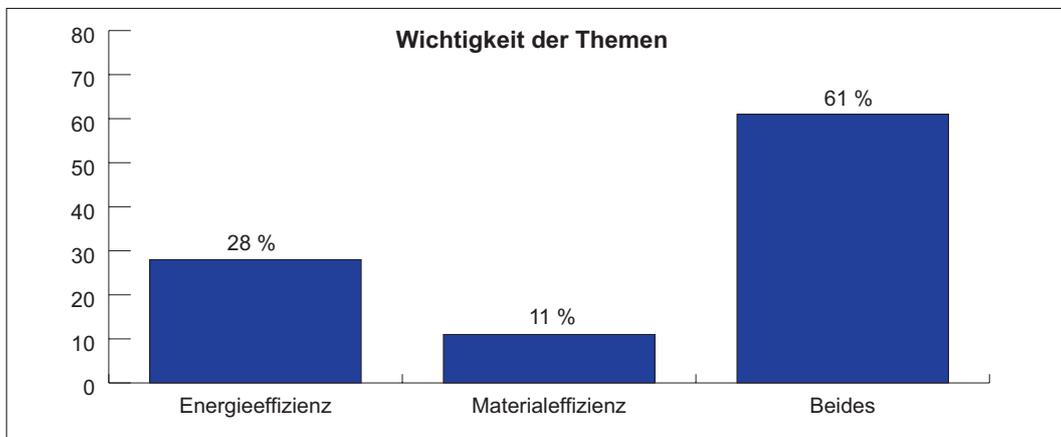
Drei Teilnehmende konnten durch die vermittelten Inhalte der Veranstaltung konkrete Auswirkungen im privaten Bereich feststellen. Sie machten keine konkreten Angaben, was sie geändert haben. Sechs Befragte konnten durch die vermittelten Inhalte der Veranstaltung keine konkreten Auswirkungen im betrieblichen und privaten Bereich feststellen. Eine Person war selbst Referent und kannte die Inhalte somit schon.

Frage 4: Haben Sie Interesse an weiteren Schulungen zum Thema Ressourceneffizienz bzw. anderen Umweltthemen? Wenn ja, haben Sie schon eine konkrete Veranstaltung „ins Auge gefasst“?

Insgesamt haben 13 Personen Interesse an Schulungen zu Material und Energieeffizienz. Sieben Personen davon haben aber noch keine Auswahl getroffen. Für weitere vier davon sind die Treffen des Umweltausschusses als Weiterbildung ausreichend. Zwei haben als Themen Alpenpolitik Stiftung und Energieprogramm vorgeschlagen. Zwei Personen haben gar kein Interesse und ein Befragter momentan nicht.

Frage 5: Was ist für Sie am wichtigsten? Energie- oder Materialeffizienz?

Abb. 13: Präferenz bei Energie- oder Materialeffizienz



[Quelle: Eigene Darstellung]

Für mehr als die Hälfte sind die beiden Themen Energie- und Materialeffizienz wichtig. Für fast ein Drittel ist das Thema Energieeffizienz wichtiger.

Möglicherweise finden mehr Befragte Energieeffizienz wichtiger als Materialeffizienz, da in den letzten Jahren das Thema Energieeinsparung sehr präsent. Beide Themen sollten in Qualifizierungen berücksichtigt werden.

5 Ergebnisse Qualifizierungen

SUSTAINUM hat fünf Schulungen evaluiert. Die Übersicht dazu findet sich in Tabelle 6 (Kapitel 6.2). Alle weiteren durchgeführten Schulungen sind in Anhang 5 aufgeführt.

5.1 Evaluation der Module

SUSTAINUM unterstützte die Projektmitarbeiter und Projektmitarbeiterinnen von KoReBB punktuell und inhaltlich bei der Konzipierung von Qualifizierungsmodulen. SUSTAINUM erhielt vom DGB Bildungswerk folgende Qualifizierungsmodule zur Evaluation:

- Grundmodul Ressourceneffizienz im Betrieb
- Kennzahlen ermitteln
- Umweltschutz und wirtschaftliche Angelegenheit
- Schulungen Georgsmarienhütte (GMH)

Bei dem ersten aufgeführten Modul gab es keine praktische Erprobung, an der SUSTAINUM teilnehmen konnte. Bei der Durchführung der anderen drei Module war jeweils eine SUSTAINUM-Mitarbeiterin als Beobachterin bei den Schulungen anwesend (Auswertungen siehe 6.2). Das Konzept der GMH-Schulungen enthält viele Aspekte des Themas Ressourceneffizienz im Betrieb. Somit wurden indirekt Teile des Grundmoduls Ressourceneffizienz im Betrieb in ihrer praktischen Erprobung evaluiert.

Bei allen Modulen überprüfte SUSTAINUM Fragestellungen¹⁴, die sich am Hauptziel des KoReBB-Projekts: „Entwicklung eines Weiterbildungskonzeptes zur Ressourceneffizienz in unterschiedlichen Branchen auf verschiedenen Qualifizierungsniveaus anzubieten“ orientierten.

- Werden die Teilnehmenden mit ihren Kenntnissen in das Thema einbezogen?
- Ist das Weiterbildungskonzept branchen- und zielgruppenspezifisch entwickelt worden?
- Werden den Teilnehmenden Methoden zur Überwindung von Dilemmasituationen zwischen den Interessensvertretern und Interessensvertreterinnen/Beschäftigten und Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen bezüglich ihrer Aufgabenzuständigkeit im Bereich Ressourcenmanagement angeboten?
- Werden Kreativitätsmethoden eingesetzt, damit die Teilnehmenden selbständig neue Ideen entwickeln können, um die Energie- und Materialeffizienz weiter zu optimieren?

Analog zu den von KoReBB gesetzten Unterzielen der Qualifizierungen wurden außerdem folgende Fragestellungen geprüft:

¹⁴ Die Fragestellungen wurden hier analog zu den geänderten Projektzielen von KoReBB angepasst.

A. Beteiligung der Interessenvertretung an Prozessen betrieblicher Ressourceneffizienz

- In welcher Art und Weise erfolgt eine Partizipation und Mitwirkung der Interessensvertreter und Interessensvertreterinnen?
- Erfolgt die Anwendung teilnehmerorientierter Methoden (z.B. Diskurse, Workshops, Zukunftswerkstätten o.ä.)?
- Akzeptieren die Interessensvertreter und Interessensvertreterinnen ihre neuen Aufgabenbereiche?
- Wie werden die Schnittstellen der Betriebsratsarbeit unter dem neuen Blickwinkel der Ressourceneffizienz wahrgenommen und optimiert?
- Wie wird auf Dilemmasituationen vorbereitet?
- Wurden branchenspezifische, unterschiedliche Erfordernisse im Mitwirkungsprozess berücksichtigt?

B. Aktive Einbeziehung der Beschäftigten durch Qualifizierung und Beteiligung

- Wurden die Arbeitsplatzkenntnisse der Beschäftigten einbezogen?
- Werden Ideen und Vorschläge der Beschäftigten aufgegriffen?
- Wird das Einbringen von Ideen durch die Betriebsleitung gefördert?
- Wurden branchenspezifische, unterschiedliche Besonderheiten ausreichend berücksichtigt?

Die Evaluationsergebnisse des Moduls „Ressourceneffizienz im Betrieb“ wurden tabellarisch analog zu den Fragestellungen dokumentiert und direkt mit einem KoReBB-Mitarbeiter ausgewertet. Verbesserungsvorschläge wurden abgestimmt und entsprechend umgesetzt.

Zusammengefasst kann festgehalten werden, dass die Teilnehmenden im Modul „Ressourceneffizienz im Betrieb“ mit ihren Kenntnissen in das Thema durch Diskussionen im Plenum einbezogen werden. Partizipative und teilnehmerorientierte Methoden finden sich in verschiedenen Einzel- und Gruppenarbeiten. Die Lernenden können auch Ideen und Vorschläge einbringen. Fragestellungen, die die Umsetzung in den Unternehmen betreffen, konnten hier nicht geprüft werden. Dazu müsste eine Fallstudie nach der Durchführung der Module in den Betrieben stattfinden. Das Modul ist branchen- und zielgruppenübergreifend aufgebaut.

In die anderen Module wurden die Verbesserungsvorschläge direkt während der Teilnahme an den Schulungen eingearbeitet und sind in den veröffentlichten Broschüren einsehbar. Die Evaluationsergebnisse zu den Schulungen finden sich im nächsten Abschnitt.

Ein weiterer Schwerpunkt der Evaluation von SUSTAINUM war die Überprüfung der Kompetenzorientierung der Lernmodule, denn Ziel der Qualifizierungen im Projekt KoReBB war es, dass die Teilnehmenden nach den Weiterbildungsmaßnahmen Einsparungen von Energie und Material selbstständig in ihren Betrieben umsetzen können. Um das zu erreichen, ist die Vermittlung reinen Fachwissens nicht ausreichend. Vielmehr müssen die Schulungsteilnehmenden Kompetenzen erwerben, die sie dazu befähigen, ressourceneffizient zu handeln. Kompetenzen werden als Voraussetzungen verstanden, selbstorganisiert in neuen und komplexen Situationen und angesichts neuer Herausforderungen handeln zu können. Sie sind also nicht gleichzusetzen mit Fertigkeiten, Wissen und Qualifikationen, sondern schließen diese Elemente mit ein. Darüber hinaus umfassen Kompetenzen das Beachten von Regeln, Werten und Normen.¹⁵ Es gibt verschiedene Einteilungen von Kompetenzen. SUSTAINUM orientiert sich an der Einteilung nach Erpenbeck und Heyse:¹⁶

Personale Kompetenzen bedeuten sich selbst einschätzen zu können, produktive Einstellungen, Werthaltungen, Motive und Selbstbilder zu entwickeln und eigene Begabung, Motivation, Leistungsvorsätze entfalten zu können und sich innerhalb wie außerhalb der Arbeit kreativ zu entwickeln. Diese Kompetenz wird auch oft als „Selbstkompetenz“ bezeichnet.

- *Fachlich-methodische Kompetenzen* bedeuten, aktiv und gesamtheitlich selbst organisiert handeln zu können. Handlungen können erfolgreich durch eigene Fähigkeiten, Erfahrungen und Motivation realisiert werden.
- *Sozial-kommunikative Kompetenzen* bedeuten, dass Wissen sinnorientiert eingeordnet und bewertet werden kann und Methoden selbst kreativ weiter entwickelt und gestaltet werden können.
- *Aktivitäts- und umsetzungsorientierte Kompetenzen* bedeuten, dass kommunikativ und kooperativ selbst organisiert gehandelt werden kann. Speziell geht es dabei um die kreative Auseinandersetzung mit Anderen, sich gruppen- und beziehungsorientiert zu verhalten und neue Pläne, Aufgaben und Ziele zu entwickeln.

Durch eine kompetenzorientierte Lernzielformulierung können Kompetenzen der Teilnehmenden in verschiedenen Abschnitten und Kontexten der beruflichen Qualifizierung gemessen werden, so dass eine spezifische und gezielte Weiterentwicklung möglich wird. Als Grundlage für die Auswahl der Kompetenzen nutzte SUSTAINUM das Kompetenzmessverfahren KODE®.¹⁷ Festzustellen ist, dass die in den KoReBB-Modulen vermittelten Kompetenzen sich zum überwiegenden Teil aus Fachkompetenzen zusammensetzen. Der Erwerb von sozialen Kompetenzen wurde in den Schulungen nur wenig umgesetzt. Um als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Betrieb erfolgreich zu sein und das Thema Ressourceneffizienz wirklich selbstorganisiert umsetzen zu können, benötigen Betriebsräte und Beschäftigte neben ihren Fachkompetenzen

15 Vgl. Erpenbeck, von Rosenstiel (Hg.) 2007, S. XII.

16 Vgl. Erpenbeck, von Rosenstiel (Hg.) 2007, S. XII.

17 Prof. Dr Anja Grothe und Anke Fröbel sind lizenzierte KODE® und KODE®X-TrainerInnen. Weitere Informationen zu den Verfahren finden sich auf <http://www.competenzia.de>.

besonders aktivitäts- und handlungsorientierte, personale und sozial-kommunikative Kompetenzen, einschließlich der Verantwortungskompetenz.

Außerdem wurden die Inhalte und Methoden der Module nicht angepasst, was jedoch notwendig wäre, um die Kompetenzen zu vermitteln. Im Lernmodul, das für den Bereich Stahl im KoReBB-Projekt entwickelt wurde, sind die Lernziele als Kompetenzen umformuliert.¹⁸

5.2 Evaluation der Schulungen

In Abstimmung mit den KoReBB-Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen und den entsprechenden Unternehmen, in denen die Schulungen stattfanden, wurden die Methoden zur Evaluation der Durchführung der Qualifizierungsmodule wie folgt ausgewählt:

Tabelle 6: Evaluierete Qualifizierungsmaßnahmen und Evaluationsmethoden

Qualifizierungsmaßnahmen	Evaluationsmethoden
16.10.2010, Modul „Kennzahlen ermitteln“ im Rahmen der Industriemeisterausbildung (Hannover)	Nicht teilnehmende Beobachtung mit standardisiertem Beobachtungsprotokoll
26.09.-01.10.2010, Betriebsratsschulung „Umweltschutz und wirtschaftliche Angelegenheiten“, Hamburg	Nicht teilnehmende Beobachtung mit standardisiertem Beobachtungsprotokoll Auswertung der Fragebögen Kompetenzmessung zu Beginn der Schulung mit KODE® und Kompetenzmessung mit KODE®X drei Monate nach der Schulung (anhand des Soll-Profiles für umweltaktive Betriebsräte)
13. und 14.11.2010 „Qualifizierungsworkshop“ Firma: Tellervision	Auswertung der Fragebögen
17.01.2011, 33 Schulungen für Beschäftigten, „Fit für das Ressourcenmanagement!“, Georgsmarienhütte verschiedene Bereiche, Bereich Instandhaltung	Nicht teilnehmende Beobachtung mit standardisiertem Beobachtungsprotokoll von drei Veranstaltungen Auswertung der Fragebögen

Quelle: Eigene Darstellung

Qualifizierung „Kennzahlen ermitteln“ im Rahmen der Industriemeisterausbildung am 16.10.2010

Im Rahmen der Industriemeisterausbildung führte ein KoReBB-Mitarbeiter am 16.10.2010 das Modul „Kennzahlen ermitteln“ von 7:30 - 13:00 Uhr in Hannover durch. Dabei konnte SUSTAINUM ein Beobachtungsprotokoll führen.

¹⁸ Dieses Modul ist in den Broschüren von KoReBB einsehbar.

Das Eingehen auf Interessen der Teilnehmenden, die Darstellung von Praxisbeispielen und des Nutzens für die Teilnehmenden wurden als sehr gut beurteilt. Auch die Aufbereitung des Seminars und die Sprache waren sehr zielgruppengerecht und das Interesse der Teilnehmenden erschien sehr hoch. Die zielgruppengerechte Aufbereitung wurde als weniger gut bewertet, da viele Teilnehmenden bereits vorher sehr gut über das Thema informiert waren. Die Dozenten an der Berufsschule hätten vorher über den Wissensstand der Teilnehmenden zum Thema befragt werden sollen, so hätte man ggf. die Zeit besser nutzen können und damit Wiederholungen vermieden. Die zum Teil schwankende Aufmerksamkeit kann auch darin begründet liegen, dass einige Aspekte Wiederholungen waren. Es kann aber auch daran liegen, dass die Veranstaltung an einem Samstag (berufsbegleitend) stattfand und einige Lernende aufgrund der hinter sich liegenden Arbeitswoche unaufmerksamer waren. Der Einbezug und die Mitgestaltung durch die Teilnehmenden erfolgten in Form von Diskussionen. Weitere interaktive Methoden für die Teilnehmenden wurden nicht angewandt, was mit der kurzen Seminardauer begründet werden kann.

26.09.-01.10.2010, Betriebsratsschulung „Umweltschutz und wirtschaftliche Angelegenheiten“, Hamburg

Vom 26.09. - 01.10.2010 führte ein KoReBB-Mitarbeiter die Schulung „Umweltschutz und wirtschaftliche Angelegenheiten“ für drei Betriebsräte aus zwei unterschiedlichen Betrieben im Schulungszentrum des DGB Bildungswerkes Hamburg Sasel durch. Vom 27.09. bis zur Ende der Schulung war eine Mitarbeiterin von SUSTAINUM anwesend. Sie beobachtete während der Zeit die Teilnehmenden, führte eine erste Kompetenzmessung (Erhebung des Ist-Standes) durch und wertete am Ende die ausgefüllten Fragebögen aus.

Fragebogenauswertung der Schulung „Umweltschutz und wirtschaftliche Angelegenheiten“ (UBW)

Zwei Teilnehmende waren zufrieden mit dem Seminar und der/die andere Teilnehmende nur mittelmäßig zufrieden; der Wohlfühlfaktor wurde mit gut und ausreichend bewertet. Das begründet sich vor allem darin, dass die Teilnehmenden nicht zufrieden mit dem Seminarraum und den technischen Gegebenheiten waren. Die Schulungen fanden die gesamte Woche in einem Kellerraum des Seminarzentrums statt. Dadurch war in den Pausen wenig Kontakt zu den Teilnehmenden anderer Seminare möglich und die Beleuchtungssituation schlecht. Außerdem merkten sie an, dass die PP-Präsentation ansprechender aufgebaut werden sollte. Der Informationsgehalt wurde jeweils von sehr gut bis befriedigend bewertet. Diese unterschiedliche Einschätzung kann in den verschiedenen Vorkenntnissen und Erwartungen begründet liegen. Die Wichtigkeit der Seminarinhalte sowie den Meinungs- und Erfahrungsaustausch bewerteten zwei Personen mit sehr gut und eine/r mit gut. Die Angemessenheit der Methoden fand eine/r sehr

gut, die anderen beiden gut. Die Auswahl der Seminarmaterialien wurden mit gut (1 Nennung) bis mittelmäßig (zwei Nennungen) bewertet. Die Zielführung des Seminars wurde von allen mit gut bewertet.

Abb. 14: Fragebogenauswertung (UBW)

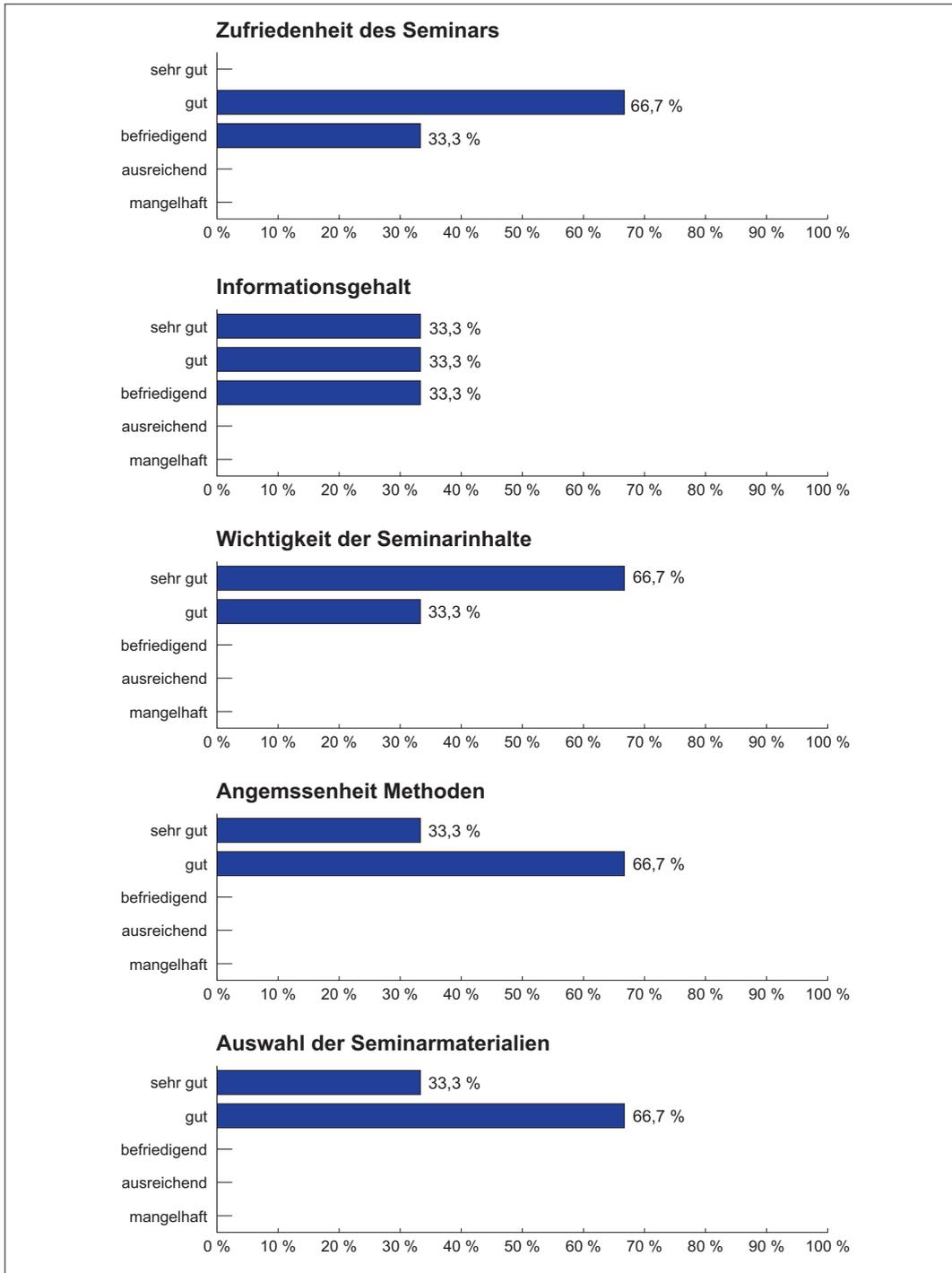
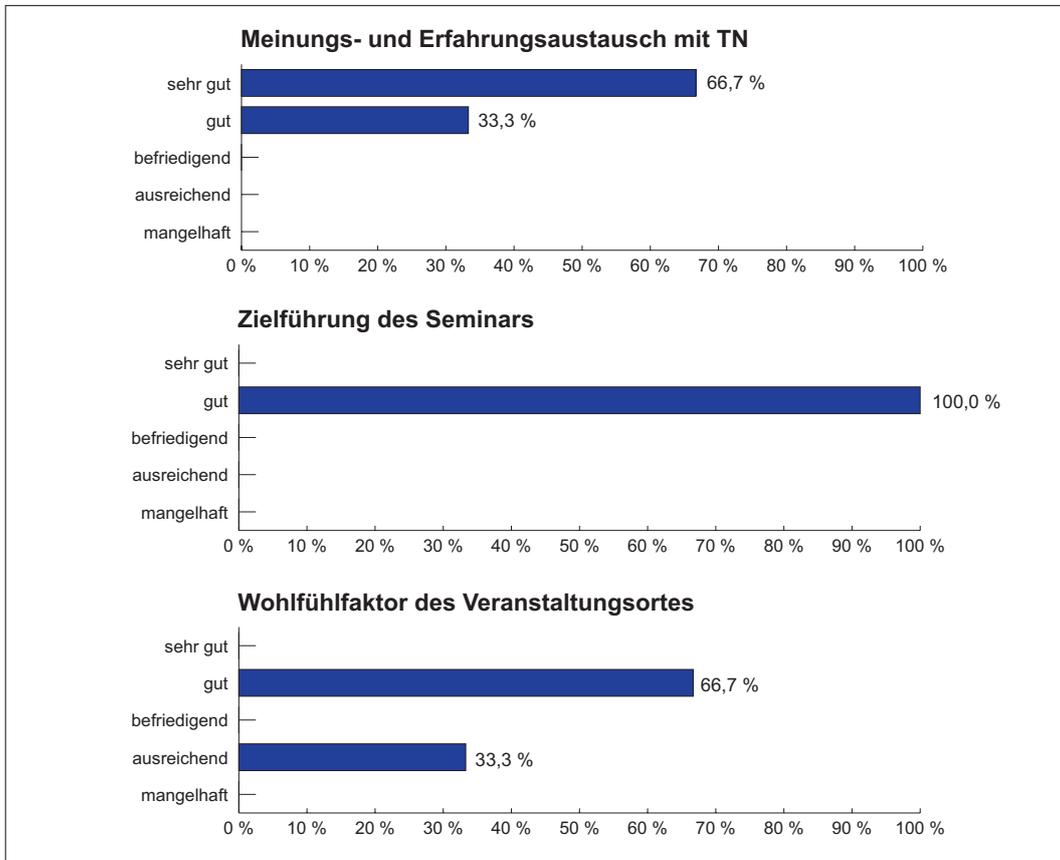


Abb. 14: Fragebogenauswertung (UBW) (Fortsetzung)



[Quelle: Eigene Darstellung]

Beobachtung

Die Auswertung der Fragebögen spiegelt auch den Eindruck aus der Beobachtung wieder. Alle drei Teilnehmenden wirkten während des Seminars aufmerksam und interessiert. Sie beteiligten sich aktiv am Seminar, wozu ihnen in verschiedenen Gruppenarbeiten und Diskussionen Möglichkeiten gegeben wurden. Als Präsentationsmittel wurden Metaplanwände, PowerPoint-Präsentation, Filme und Flipcharts verwendet.

Die Veranstaltung wurde zielgruppengerecht gestaltet, indem immer wieder Wünsche der Teilnehmenden berücksichtigt und ein Bezug zu den Unternehmen und der Betriebsratsarbeit stattfand. Es erfolgte ein reger Austausch und das Seminar war analog zu den Wünschen der Teilnehmenden flexibel aufgebaut.

Kompetenzmessung mit KODE®

In der einwöchigen Schulung „Umweltschutz und wirtschaftliche Angelegenheiten (UBW)“ im September 2010 in Hamburg wandte SUSTAINUM das Kompetenzmessverfahren KODE® an. Die Lernenden bewerteten hierbei ihre Kompetenzen in einer

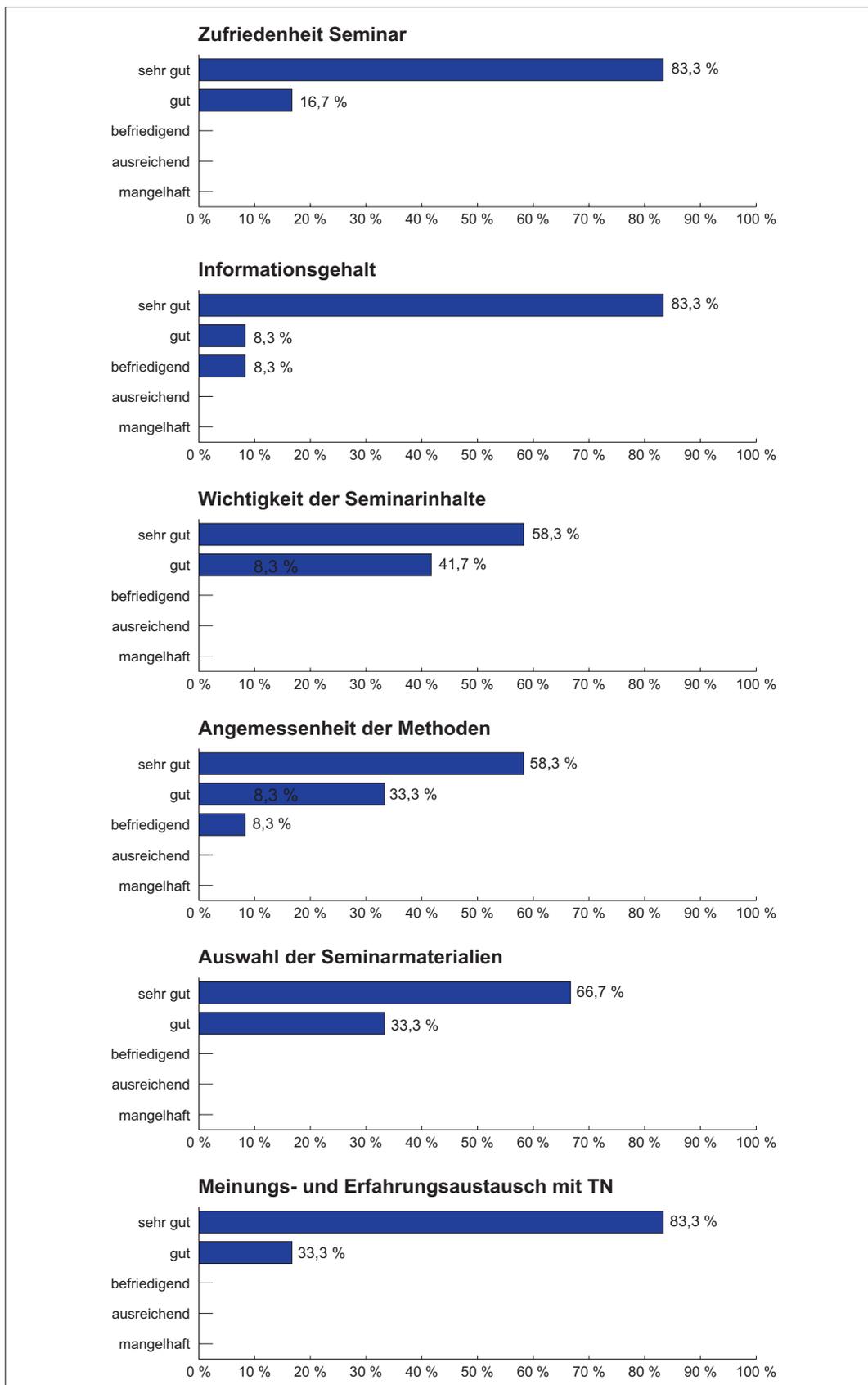
Selbsteinschätzung, Auswertungsgespräche fanden einzeln statt. Dadurch erhielten die Betriebsräte ein erstes Gefühl, was Kompetenzorientierung bedeutet und welche Kompetenzen sie bisher in ihrer Arbeit genutzt haben. Außerdem erhielten sie Anregungen für die Umsetzung von Kompetenzen in ihren Betrieben.

Schulungen Tellervision

Am 13. und 14.11.2011 führte eine KoReBB-Mitarbeiterin einen „Qualifizierungsworkshop“ in der Firma Tellervision durch. Zielgruppe waren hier Geringerqualifizierte. Eine Beobachtung durch SUSTAINUM-Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen lehnte die Geschäftsführung von Tellervision ab. SUSTAINUM erhielt im Anschluss die vom DGB Bildungswerk ausgegebenen zwölf ausgefüllten Fragebögen der Teilnehmenden.

Die Auswertung der Fragebögen zeigt, dass mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden (ca. 83%) sehr zufrieden mit dem Seminar waren, den Informationsgehalt und auch den Meinungs- und Erfahrungsaustausch mit den anderen Teilnehmenden als sehr gut bewerteten. Etwas mehr als die Hälfte (ca. 58%) der Personen beurteilten sowohl die Wichtigkeit der Seminarinhalte als auch die Angemessenheit der Methoden als sehr gut. Außerdem fanden ca. 67 Prozent die Auswahl der Seminarmaterialien als auch die Zielführung des Seminars sehr gut. Positiv ist festzuhalten, dass auf den Fragebögen die Bewertungskriterien „ausreichend“ und „mangelhaft“ gar nicht ausgewählt wurden. Die genauen Zahlen sind nachfolgender Grafik zu entnehmen.

Abb. 15: Fragebogenauswertung der Schulung der Firma Tellervision



[Quelle: Eigene Darstellung]

Insgesamt kann aufgrund der Fragebogenauswertungen die Seminarendurchführung als sehr gut beurteilt werden. Allerdings wurden die Zielsetzungen wie Partizipation der Teilnehmenden und die Umsetzung der vermittelten Inhalte im Unternehmen nach dem Seminar nicht auf dem Fragebogen abgefragt.

Schulungen für Beschäftigte, „Fit für das Ressourcenmanagement!“ in Georgsmarienhütte (GMH)



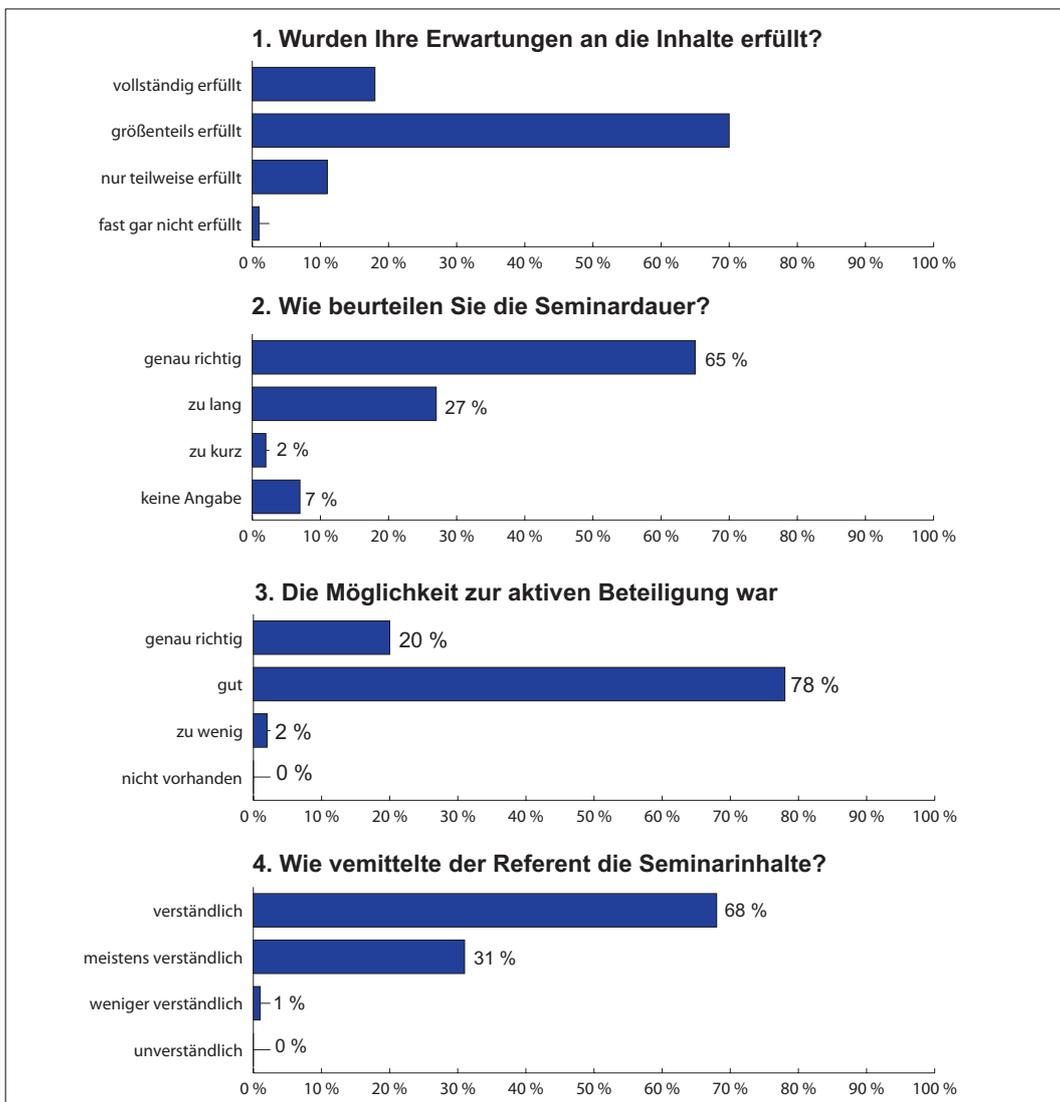
Im Stahlunternehmen Georgsmarienhütte wurden 33 Schulungen (gemäß unseren Informationen) jeweils an einem Tag von 8 bis 15 bzw. 16 Uhr durchgeführt. Auf diesen Schulungen füllten insgesamt 669 Teilnehmenden die Fragebögen aus. An drei Schulungen nahm außerdem eine SUSTAINUM-Mitarbeiterin als Beobachterin teil. Allgemein wurde auf allen drei beobachteten Schulungen fest-

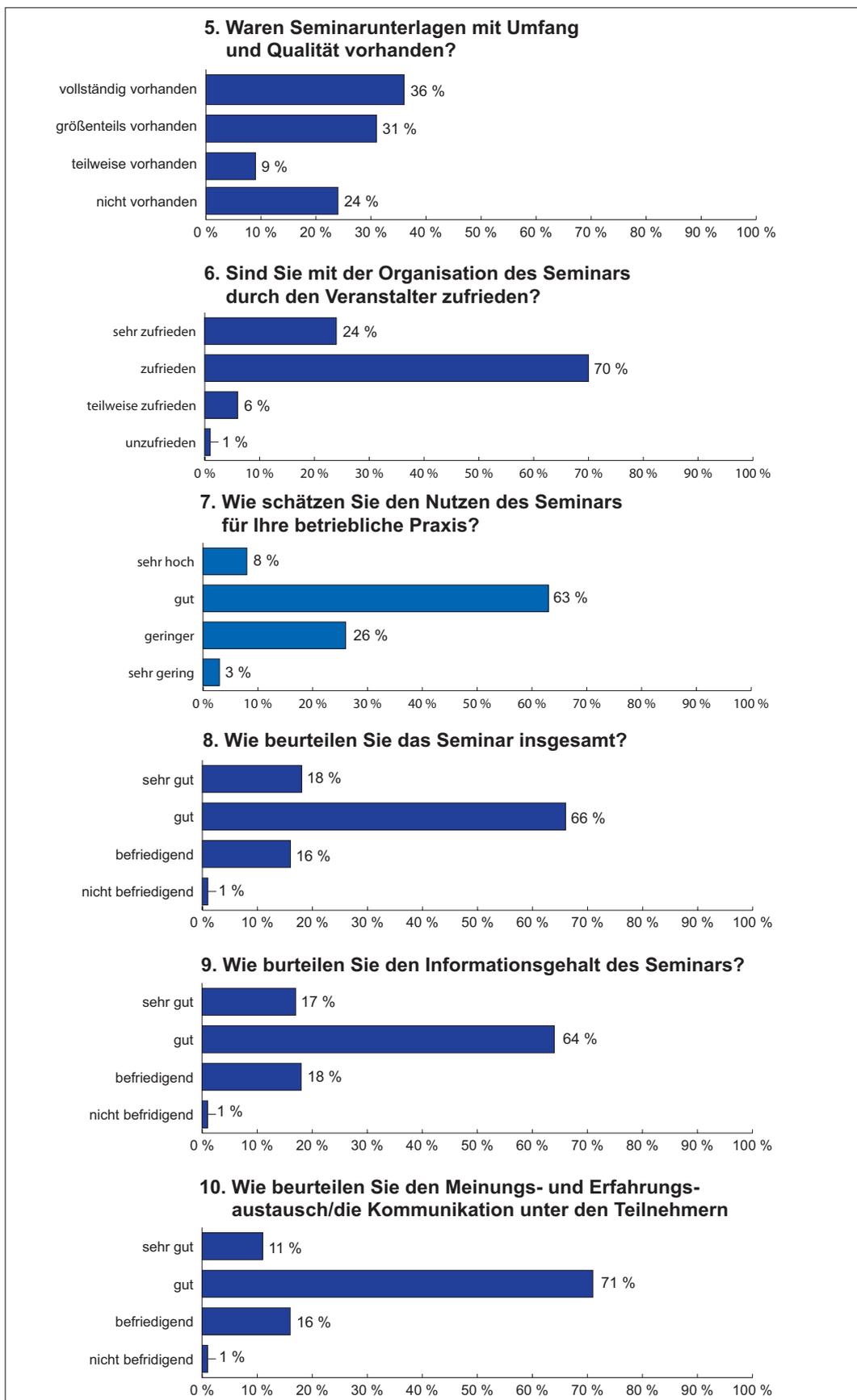
gestellt, dass partizipative Methoden angewandt und von den Dozenten auf Fragen und Hinweise eingegangen wurden. Als Medien setzten die Dozenten PowerPoint, Metplanwände, Flipchart und Filme ein. Es wurde immer wieder Bezug auf die Arbeitsbereiche der Beschäftigten im Stahlwerk genommen und sehr spezifisch auf das Unternehmen eingegangen. Einige Teilnehmenden haben die Emotionslosigkeit der Dozenten angemerkt.

Die Auswertung der ersten Schulung für 29 Beschäftigte aus dem Bereich Instandhaltung zeigt, dass einige sehr interessiert wirkten und andere eher weniger. Die Teilnehmenden waren überwiegend aufmerksam, aber sehr passiv. Sie agierten von sich aus wenig aktiv. An der zweiten Schulung, die beobachtet wurde, nahmen 16 Personen (Arbeiter, Meister, Auszubildende) aus dem Walzwerk und anderen Bereichen des Stahlwerks teil, außerdem der Energiemanagementbeauftragte der Georgsmarienhütte. Dieser hielt auch selbst einen Vortrag zum Energiemanagement in GMH und regte die Teilnehmenden sehr an, ihn zu unterstützen. An diesem Tag wirkten die Teilnehmenden sehr aufmerksam, interessiert und nahmen aktiv an Diskussionen teil. Die Möglichkeiten zum Fragenstellen wurden intensiv genutzt. An der dritten beobachteten Veranstaltung nahmen 23 Personen aus verschiedenen Bereichen der Verwaltung teil. Diese Teilnehmenden verfügten schon über mehr Grundwissen zum Thema Energie- und Materialeffizienz als die anderen Gruppen. Daher wünschten sich einige tiefer in das Thema und vor allem ihre Bereiche spezieller einzusteigen. Dies wurde aber durch die Dozenten nicht ermöglicht.

Die Auswertung der Fragebögen zeigt, dass die Mehrzahl der Seminarteilnehmenden die Seminardauer als genau richtig (65%) und die Vermittlung der Seminarinhalte durch die Referenten als verständlich beurteilte (68%). Die Erwartungen an die Inhalte wurden für 70 Prozent zum Großteil erfüllt und genauso viele waren mit der Organisation des Seminars durch den Veranstalter zufrieden. 66 Prozent beurteilten das Seminar insgesamt und dessen Informationsgehalt (64%) mit gut. Die Möglichkeiten der aktiven Beteiligung und der Meinungs- und Erfahrungsaustauschs unter den Teilnehmenden beurteilten die Mehrheit (78% und 71%) ebenfalls mit gut. Den Nutzen des Seminars für ihre betriebliche Praxis schätzen fast zwei Drittel (63%) als gut ein. (siehe nachfolgende Abb.)

Abb. 16: Fragebogenauswertung der Schulungen in Georgsmarienhütte





Insgesamt kann festgehalten werden, dass die Schulungen noch zielgruppenspezifischer für die einzelnen Bereiche durchgeführt werden müssten. Die Teilnahme des Energiemanagementbeauftragten (als interne Person, also einer von „ihnen“) wurde als sehr positiv bewertet, da sich die Beschäftigten dadurch mehr eingebunden fühlten. Den Dozenten fehlten umfassende interne Kenntnisse des Unternehmens.

6 Ergebnisse Öffentlichkeitsarbeit

Um die Öffentlichkeitsarbeit von KoReBB unterstützen zu können, war es zunächst notwendig, den Status quo der Öffentlichkeitsarbeit zu erfassen. Dies erfolgte im Rahmen eines Erstgespräches am 4.6.2010. Dabei wurde vorbereitend ein Gesprächsleitfaden erstellt, der wichtige Aspekte der Öffentlichkeitsarbeit und deren Berücksichtigung seitens KoReBB erfasste.

Folgende Kriterien wurden dabei besprochen und untersucht:

- Ziele der Öffentlichkeitsarbeit
- Vorgehen bei der Konzeption
- Zielgruppe
- Kernbotschaften
- Strategie
- Bereits getätigte und geplante Maßnahmen
- Erfolgskontrolle
- Budget

Zusammenfassend ließ sich im Gespräch feststellen, dass die Ziele der Öffentlichkeitsarbeit die Folgenden sind:

- Sensibilisierung für das Thema und Aufklärung bei Betriebsräten und Angestellten,
- Förderung des Transfers (erfolgreiche Vermarktung),
- Anregungen zur Gestaltung der Internetdarstellung, um Interesse bei den Arbeitnehmern, Betriebsräten und Unternehmen zu wecken.

Aufgrund fehlender finanzieller Ressourcen (Budget, Personal, Zeit) beschränkte sich die Öffentlichkeitsarbeit jedoch auf folgende Maßnahmen:

- Informationsveranstaltungen: Es fanden verschiedene Veranstaltungen/ Vorträge/ Seminare in unterschiedlichen Städten und Kooperationen statt.
- Flyer zum KoReBB-Projekt sowie zu den einzelnen Veranstaltungen: Zusätzlich geplant sind einzelne Flyer zu den Qualifizierungsmodulen/ Seminaren sowie eine umfangreiche Abschlussdokumentation.
- Eingebettete Internetdarstellung des KoReBB-Projektes unter <http://www.dgb-bildung.de/korebb>. Da diese funktional stark begrenzt war sowie einen geringen Informationsgehalt und somit nur wenig Attraktivität hatte, wurde im Sommer 2010 eine neue Internetseite <http://umwelt.betriebsratsqualifizierung.de/> realisiert.

Um das Ziel „Sensibilisierung für das Thema Ressourceneffizienz“ zu erreichen und auch potentielle Teilnehmende für die Qualifizierungen nach der Pilotphase des KoReBB-Projektes zu gewinnen (Förderung des Transfers), sind eine Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit und des Marketing wichtig. Diese Intensivierung war jedoch aufgrund unzureichender Ressourcen (laut Aussage eines KoReBB-Mitarbeiters) nicht zu realisieren. Aufgrund dessen ist der erfolgreiche Transfer (anschließende erfolgreiche Vermarktung) wenn, dann nur eingeschränkt möglich. Da das Ziel Teilnehmende für Schulungen zu akquirieren, wegfiel, war die Relevanz der Öffentlichkeitsarbeit nicht mehr so hoch.

7 Durchführung eines KODE®/KODE®X-Workshops

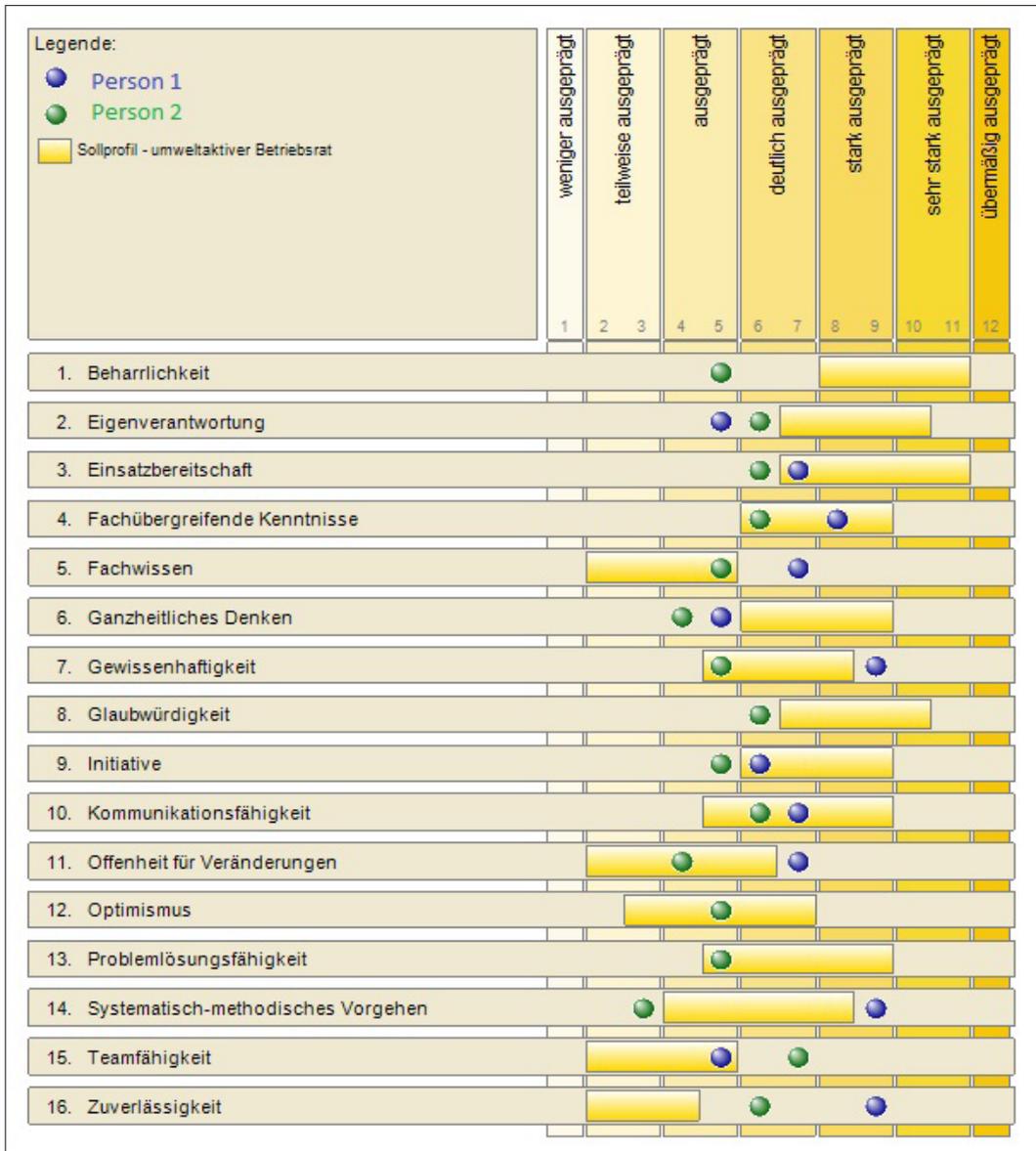
Aufgaben- und stellenspezifische Anforderungsprofile sind ein unterstützendes Instrument, um erforderliche Kompetenzen herauszuarbeiten und gezielt weiterzuentwickeln. Es kann ein so genanntes Soll-Profil erstellt und dieses dann mit dem gemessenen Ist-Profil verschiedener Personen(gruppen) verglichen werden. Aus der Differenz zwischen Ist und Soll können dann entsprechende Kompetenzentwicklungsmaßnahmen abgeleitet werden. Sustainum nutzt dafür das KODE®X-Verfahren.

Im Rahmen der Evaluation wurde ein Soll-Anforderungsprofil für umweltaktive Betriebsräte erstellt. Im ersten Schritt entwickelten die KoReBB-Projektmitarbeiter und Projektmitarbeiterinnen in einem von SUSTAINUM angeleiteten Strategieworkshop die erforderlichen Kompetenzen, die Betriebsräte benötigen, um Umweltschutzmaßnahmen erfolgreich in ihren Betrieben umsetzen zu können. Dieses Profil wurde mit dem Umweltarbeitskreis der Betriebsräte analysiert, diskutiert und angepasst. Dort stieß die Erstellung eines solchen Anforderungsprofils nicht nur auf Zustimmung. Einige Betriebsräte kannten diese Instrumente von ihren Arbeitgebern und befürchteten, dass im Falle einer Verbreitung eines solchen Profils in ihren Unternehmen engagierten Betriebsräten, wenn sie die geforderten Kompetenzen nicht nachweisen können, eine Mitarbeit am Thema Umweltschutz verwehrt werden könnte. Ziel der Erstellung eines Anforderungsprofils im Rahmen von KoReBB war es hingegen, eine Grundlage zu schaffen, die Kompetenzen der Betriebsräte, die sich im Umweltbereich engagieren möchten, gezielter weiterzuentwickeln. Nach der ausführlichen Diskussion über Ziele und Möglichkeiten dieses Instruments und Perspektiven seines Einsatzes in der Qualifizierung im Kontext Umweltschutz wurde im Ergebnis ein Anforderungsprofil erstellt, das auch von der Mehrheit des Arbeitskreises getragen wird.

Das erstellte Anforderungsprofil kann vom DGB Bildungswerk genutzt werden, um die Qualifizierungsmodule im Umweltbereich so aufzubauen, dass diese Kompetenzen vermittelt werden. Durch Kompetenzmessungen vor und nach den Schulungen kann der Kompetenzzuwachs der Teilnehmenden überprüft werden. Durch weitere Kompetenzmessungen in größeren Abständen kann der Erfolg der Schulungen auch in der betrieblichen Praxis kontinuierlich geprüft und stetig weiterentwickelt werden.

Zwei Teilnehmende der Schulung „Umweltschutz und wirtschaftliche Angelegenheiten“ bewerteten ihre Kompetenzen drei Monate nach der Weiterbildung mit dem KODE®X-Verfahren anhand des erstellten Soll-Profiles „umweltaktiver Betriebsrat“ (siehe nachfolgende Grafik).

Abb. 17: Kompetenzmessung mit KODE®X nach UBW-Schulung



[Quelle: Eigene Darstellung]

Die Messung zeigt, dass einige Kompetenzen der zwei Schulungsteilnehmenden sehr gut ausgeprägt sind, das heißt, sie liegen „im geforderten Kompetenzfenster“ bzw. sogar rechts davon (also über dem Notwendigen). Wiederum andere Kompetenzen sollten noch gezielt weiterentwickelt werden. In weiteren Modulen/Schulungen sollten soziale Kompetenzen wie Beharrlichkeit, Eigenverantwortung, Einsatzbereitschaft, ganzheitliches Denken, Glaubwürdigkeit und bei einer Person systematisch-methodisches Vorgehen trainiert werden. Anzumerken ist, dass diese Einschätzung eine reine Selbsteinschätzung darstellt. Somit sind die Ergebnisse subjektiv und können nur durch Fremdeinschätzungen verifiziert werden.

8 Fazit

Insgesamt zeigen die Ergebnisse der Evaluation des KoReBB-Projektes, dass eine erste Sensibilisierung von Beschäftigten und Betriebsräten für das Thema Ressourceneffizienz erfolgte. Durch das KoReBB-Projekt konnten hinsichtlich der Vermittlung von Ressourceneffizienz für Unternehmen wertvolle Erfahrungen gesammelt werden, und das schon zu einem Zeitpunkt, als das Thema Ressourceneffizienz noch nicht eine so große Rolle spielte wie heute. Diese Erfahrungen sollten jetzt für ein Folgeprojekt genutzt werden.

Ein Problem für die Evaluierung war es, dass wichtige Informationen aus dem KoReBB-Team oft erst sehr spät (und manchmal gar nicht) bei SUSTAINUM eintrafen. Dadurch konnten nicht annähernd alle Veranstaltungen und Qualifizierungen evaluiert werden. Zudem war es schwierig (manchmal auch gar nicht möglich), alle für die Evaluation relevanten Materialien zu erhalten, wie beispielsweise einen Teil der Qualifizierungsmodule. Die Evaluationsergebnisse spiegeln somit nur einen Ausschnitt des Gesamtprojektes wider.

8.1 Interpretation der Ergebnisse

Informationsveranstaltungen

Deutschlandweit fand eine Vielzahl von Informationsveranstaltungen¹⁹ statt, die in Kooperation mit Gewerkschaften und anderen Partnern durchgeführt wurden. Zusätzlich präsentierte sich KoReBB auf themenspezifischen Messen oder Seminaren des DGB Bildungswerkes. Insgesamt nahmen daran circa 600 Personen teil. Bei manchen Veranstaltungen war die Anzahl der Teilnehmenden allerdings sehr gering und einige der geplanten Informationsveranstaltungen mussten aufgrund von wenigen Anmeldezahlen abgesagt werden.

Zwei Informationsveranstaltungen konnten von SUSTAINUM beobachtet werden. Es ist anzunehmen, dass dort durch die unterschiedlichen, interessanten Veranstaltungsformate, gut gewählten Referenten und deren Bezugnahme auf die Arbeitsbedingungen und -umgebung der Teilnehmenden eine erste Sensibilisierung erfolgte. Auf der ersten der beiden beobachteten Veranstaltungen stand allerdings lediglich das Thema Nachhaltigkeit im Fokus, bei der anderen Veranstaltung ging es ausschließlich um Ressourceneffizienz. Es kann nicht beurteilt werden, ob damit die relevanten Zielgruppen erreicht wurden, da SUSTAINUM die Teilnehmerlisten der Veranstaltungen nicht zur Verfügung gestellt wurden. Es ist festzuhalten, dass das KoReBB-Projekt nur sehr kurz präsentiert wurde. Das Ziel, durch die Einsparung von Ressourcen Arbeitsplätze zu sichern, wurde dabei nicht deutlich hervorgehoben.

¹⁹ Eine Übersicht aller Informationsveranstaltungen findet sich im Anhang 4.

Die Stichprobe der ausgewerteten Fragebögen war mit 61 Befragten leider so klein, dass verallgemeinernde Schlussfolgerungen nur als Tendenz angesehen werden können.

Eine Auswertung der Fragebögen zeigt, dass sich die Mehrzahl der Betriebe, aus denen die Teilnehmenden kamen, bereits mit Energie- und Materialeffizienz beschäftigt. Diese dort vorhandenen Kenntnisse der Beschäftigten, Interessensvertretern und Interessensvertreterinnen sollten in Schulungsmaßnahmen genutzt werden. Ersichtlich wurde auch, dass weniger als die Hälfte der Befragten einen Zusammenhang zwischen steigenden Energie- und Materialpreisen und der Gefährdung von Arbeitsplätzen sieht. Vor allem Betriebsräten sollte dieser noch deutlicher gemacht werden, da der Erhalt von Arbeitsplätzen eine ihrer Kernaufgaben ist. Überprüft wurde auch, ob es einen Zusammenhang zwischen der Unternehmensgröße und der Branche zu den Aussagen gab. Es gab keinen statistisch signifikanten Zusammenhang; lediglich die geringe Tendenz, dass in nicht öffentlichen Unternehmen bisher mehr Umweltschutzmaßnahmen umgesetzt werden, war abzulesen. Daraus kann geschlussfolgert werden, dass das Thema Ressourceneffizienz übergreifend in verschiedenen Branchen und unterschiedlich großen Unternehmen wichtig ist.

Anzumerken ist, dass ein Drittel der Befragten aus dem Umweltarbeitskreis für Betriebsräte kommt. Es handelt sich also um Personen, die sich zum Teil schon seit mehreren Jahren aktiv um Umweltschutz in ihren Betrieben bemühen. Bei dieser Zielgruppe ist von einer positiveren Einstellung zu Umweltschutzmaßnahmen auszugehen, weswegen auch eine größere Aufgeschlossenheit für Ressourceneffizienz anzunehmen ist. Diese Besonderheit der Teilnehmergruppe macht es zusätzlich schwierig, die Ergebnisse aussagekräftig zu verallgemeinern. Außerdem ist zu beachten, dass es sich bei den Antworten um subjektive Einschätzungen der Teilnehmenden und nicht um in ihren Unternehmen erhobene Daten handelt. Insgesamt zeigte die Auswertung aber, dass die Befragten die Umsetzung von Energie- und Materialeffizienz als wichtig ansehen. Auch eine telefonische Nachbefragung (die allerdings nur in einer kleinen Stichprobe erfasst wurden) ergab, dass die Mehrzahl der Teilnehmenden der Informationsveranstaltungen an Schulungen zu Energie- und Materialeffizienz Interesse hat.

Qualifizierungen

Insgesamt blieb die Zahl der durchgeführten Schulungen, der Teilnehmenden und der Interessenten stark hinter den Erwartungen des KoReBB-Projektes zurück. Das kann verschiedene Gründe haben, etwa mangelnde Akquisitionstätigkeit wegen fehlender Personalkapazitäten, die geringe Akzeptanz des Themas zum Projektbeginn und die im Jahr 2008 begonnene Finanzkrise (wegen der weniger finanzielle Ressourcen zur Verfügung standen). Die Zusammenarbeit des DGB Bildungswerkes mit den Gewerkschaften gestaltete sich ebenfalls schwierig, was die Akquisition von Teilnehmenden verkomplizierte.

Bei den Qualifizierungsmodulen, die SUSTAINUM evaluierte, wurde als Verbesserungsmöglichkeit vorgeschlagen, Lernziele als Kompetenzen zu formulieren. Festzuhalten ist, dass die in den KoReBB-Modulen vermittelten Kompetenzen zum überwiegenden Teil Fachkompetenzen sind. Der Erwerb sozialer Kompetenzen ist in den Modulen noch nicht vorgesehen. Um als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren im Betrieb erfolgreich zu sein und das Thema Ressourceneffizienz wirklich selbstorganisiert umsetzen zu können, brauchen Betriebsräte und Beschäftigte neben Fachkompetenzen aber auch aktivitäts- und handlungsorientierte, personale und sozial-kommunikative Kompetenzen. Besonders wichtig sind für sie die Aktivitäts- und Handlungskompetenzen einschließlich der Übernahme von Verantwortung. Die Inhalte und Methoden der Module konnten im Projektverlauf nicht mehr an die neu formulierten kompetenzorientierten Lernziele angepasst werden.

Mit den bestehenden Modulen wurden Schulungen für Beschäftigte in Unternehmen (z.B. Georgsmarienhütte, Tellervision) durchgeführt. Ergebnisse aus den Unternehmen selbst, wie dort die Umsetzung von Energie- und Ressourceneffizienz am Arbeitsplatz erfolgte, liegen nicht vor. Fünf Schulungen konnten durch SUSTAINUM-Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen beobachtet werden. Die Teilnehmenden kamen aus unterschiedlichen Branchen und sind in verschiedenen Positionen (Betriebsräte, angehende Meister, Beschäftigte aus verschiedenen Bereichen des Stahlunternehmens Georgsmarienhütte) tätig. Dabei ist positiv hervorzuheben, dass viele partizipative Methoden angewandt wurden und die Teilnehmenden dem Thema Ressourceneffizienz aufgeschlossen gegenüberstanden. Teilweise fehlten den Schulungen aber eine zielgruppengerechte Aufbereitung und mehr Bezug zum beruflichen Arbeitsumfeld der Teilnehmenden. Je mehr die Teilnehmenden einen solchen Bezug feststellen konnten, umso aktiver brachten sie sich ein. Die Schulungen in Georgsmarienhütte zeigten, dass dort vor allem durch den Einbezug eines firmeninternen Experten – des Energiemanagementbeauftragten – die Motivation der Teilnehmenden gesteigert wurde.

Öffentlichkeitsarbeit

Durch fehlende Ressourcen im KoReBB-Projekt fand eine Öffentlichkeitsarbeit nur in geringem Umfang statt. Im KoReBB-Projekt entstanden folgende Broschüren:

- Band 1 „Ressourceneffizienz – kleiner Aufwand mit großer Wirkung“
Untertitel: Von der Idee zum Praxisprojekt,
- Band 2 „Ressourceneffizienz – kleiner Aufwand mit großer Wirkung“
Untertitel: Qualifizierungsmodule (genauer Text noch im Satz),
- Band 3 „Ressourceneffizienz – kleiner Aufwand mit großer Wirkung“
Untertitel: Hinweise für Trainer und Trainerinnen (genauer Text noch im Satz),
sowie ein Internetauftritt: <http://umwelt.betriebsratsqualifizierung.de/>.

Für eine zukünftige Umsetzung einer verbesserten Ressourceneffizienz ist es wichtig, dass ein Netzwerk aufgebaut wird. SUSTAINUM konnte beim Netzwerkaufbau be-

hilflich sein und hat beispielweise den Kontakt zu Ökoprofit Deutschland hergestellt, die die vom DGB-Bildungswerk erstellten Module in den Ökoprofit-Club integrieren wollten. Aufgrund der Personalengpässe beim DGB-Bildungswerk ist die praktische Umsetzung dieses Angebots bislang nicht erfolgt.

KODE®/KODE®X-Soll-Profil

Ein Soll-Profil für „umweltaktive Betriebsräte“ wurde gemeinsam mit den KoReBB-Mitarbeitern, Mitarbeiterinnen und dem Umweltarbeitskreis entwickelt. Die dort priorisierten Kompetenzen können für Lernziele in Qualifizierungen des DGB Bildungswerks zum Umweltschutz als Grundlage genutzt werden.

8.2 Empfehlungen

Auf der Beiratssitzung am 6. Juni 2011 wurde der Entwurf des Abschlussberichtes von SUSTAINUM vorgestellt und dort gemeinsam Empfehlungen für das DGB Bildungswerk sowie für ein mögliches Folgeprojekt erarbeitet.

Es wird empfohlen, dass das DGB Bildungswerk die Teilnehmenden der Informationsveranstaltungen aktiv für Qualifizierungen zum Thema Energie- und Ressourceneffizienz akquiriert, da sonst der Effekt dieser Veranstaltungen nicht zielführend genutzt wurde. Gestützt wird dies dadurch, dass eine erste telefonische Nachbefragung von Teilnehmenden dieser Veranstaltungen durch SUSTAINUM zeigte (wenn auch nur anhand einer kleiner Stichprobe), dass die Mehrzahl Interesse an Schulungen zu Energie- und Materialeffizienz hat.

Um jedoch auch Beschäftigte, Interessensvertreter und Interessensvertreterinnen zu erreichen, die bisher kein Interesse an dem Thema haben, sollte in einem Folgeprojekt geprüft werden, ob nicht möglicherweise andere Zugangskanäle aussichtsreicher sein könnten, wie etwa Präsentationen auf Betriebsratssitzungen und Betriebsversammlungen. Zu empfehlen ist außerdem der Einbezug von Mitgliedsgewerkschaften und gewerkschaftlichen Initiativen (z.B. „Besser statt Billiger“) in das Projektdesign, die Antragsstellung und den Beirat.

Sinnvoll für die Gewinnung von Pilotbetrieben wäre es, Direktakquisition zu betreiben und nicht zuerst Informationsveranstaltungen zu veranstalten. Beispielsweise zeigte sich in den Ökoprofit-Projekten in Sachsen und Berlin, dass Informationsveranstaltungen schlecht zur Akquisition geeignet sind, sondern eine direkte (persönliche) Nachfrage erfolgen muss. Ganz lässt sich im Interesse einer Netzwerkbildung und ersten Sensibilisierung auf Informationsveranstaltungen zwar eher nicht verzichten, aber ein gezieltes Nachfassen könnte sehr viel zielführender sein. Wichtig ist, dass in der Öffentlichkeitsarbeit eines möglichen Folgeprojektes die Besonderheit und das Alleinstellungsmerkmal des Projekts stärker herausgestellt werden. Alleinstellungsmerkmal des Projekts ist es, dass der Zugang zum Thema Ressourceneffizienz über Arbeitnehmer,

Arbeitnehmerinnen und ihre Interessensvertreter und Interessensvertreterinnen erfolgt und diese geschult werden.

Zusätzlich müsste systematischer an die Akquisition von Betriebsräten herangegangen und diese stärker fokussiert werden. In vielen Betriebsräten fehlt immer noch ein klares Bild über den Zusammenhang von Ressourceneffizienz und innerbetrieblicher Mitbestimmung. Daher muss nicht nur Interesse geweckt, sondern Betriebsräte müssen auch aktiviert werden. Deren Bereitschaft dazu wurde zu Projektbeginn überschätzt. Die Akzeptanz des Themas ist inzwischen gestiegen, wobei der tatsächliche Bedarf auf Betriebsratsebene noch unklar ist. Auch müsste die tatsächliche Wirkung von Ressourceneffizienz auf die Arbeitsplatzrelevanz untersucht werden. Hier ist auch anzuraten, zu Projektbeginn eine Befragung von Betriebsräten durchzuführen.

Eine weitere mögliche Strategie zur Verbreitung des partizipativen Ansatzes zur Steigerung von Ressourceneffizienz wäre es, Berater, Beraterinnen und Beratungsunternehmen für Betriebsräte anzusprechen und als Multiplikatoren einzubeziehen. Dies kann vermutlich am sinnvollsten zu einem Zeitpunkt geschehen, an dem bereits eine Fokussierung auf bestimmte Branchen oder Unternehmen erfolgt ist.

Für die Akquisition sollten ausreichend Ressourcen zur Verfügung stehen und auch Personen verantwortlich sein, die Kompetenzen diesbezüglich mitbringen. Gleichzeitig ist eine Intensivierung des Marketings und der Öffentlichkeitsarbeit notwendig. Hierbei kann auch der Film genutzt werden, der zurzeit vom DGB Bildungswerk gemeinsam mit dem Bundesumweltministerium produziert wird.

Vorschläge für zukünftige Qualifizierungen

Es hat sich gezeigt, dass durch eine Einbeziehung von „Internen“ Motivation und Interesse und in Folge die Identifikation mit dem Thema Ressourceneffizienz stark gesteigert werden können. Somit sollten in Qualifizierungsmaßnahmen möglichst auch interne Verantwortliche einbezogen werden oder es sollte den Dozenten und Dozentinnen vorher ein tiefergehender Einblick in die Arbeitsprozesse gewährt werden. Erfahrungen aus anderen Projekten zeigen, dass ein starker Branchen- und Regionalbezug ebenfalls Bereitschaft und Interesse verstärkt.

Konkrete Betriebsfallstudien sollten vor der Durchführung der Schulungen als auch im Nachhinein Ergebnisse und Effekte durch die Multiplikatorenschulungen zeigen, um sie auf andere Betriebe übertragen zu können und um Ergebnisse messbar zu machen. Als Resultat sollten Antworten auf die Frage angestrebt werden, wie durch eine partizipative Umsetzung von Ressourceneffizienz Arbeitsplätze gesichert werden können. Die vom Evaluierungsteam entwickelten kompetenzorientierten Lernziele und das Soll-Profil für „umweltaktive Betriebsräte“ können als Grundlage genutzt werden, um Kompetenzen der Teilnehmenden solcher Qualifizierungen zu messen und um Schulungen künftig kompetenzorientiert aufzubauen. Hier ist an eine Kombination aus

den bekannten Fachmodulen in Verbindung mit der Durchführung betrieblicher Projekte und z.B. arbeitsplatzorientiertem Coaching oder (unternehmensübergreifenden) Lern tandems zu denken. Es kommt also nicht nur darauf an Neues zu lernen, man muss auch das Können dafür erwerben, das Gelernte umzusetzen und Andere dafür zu begeistern.

9 Danksagung

Wir möchten uns für die Förderung der Evaluation durch die Hans-Böckler-Stiftung sowie für die gute Zusammenarbeit mit Marc Schietinger und Karin Klaus bedanken. Außerdem danken wir Heike Kauls vom DGB Bundesvorstand für ihr Engagement und die Unterstützung, die sie uns während der Laufzeit des Projektes gegeben hat. Wir bedanken uns auch bei Andrea Hasenberger (DGB Bundesvorstand), bei unserem Projektbeirat für seine Beiträge und seine Unterstützung unserer Arbeit sowie bei den KoReBB-Projektmitarbeitern und Projektmitarbeiterinnen Jürgen Hoffmann, Claudia Steffens, Ingo Rauhut und Evelyn Rief für die kooperative Zusammenarbeit. Auch unseren Praktikantinnen und studentischen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Janine Kowalla, Nora Kasparick und Diego Cabrera danken wir für ihre engagierte Mitarbeit im Evaluationsprojekt.

10 Literaturverzeichnis

Bundesministerium der Justiz in Zusammenarbeit mit Juris GmbH [2011]: Betriebsverfassungsgesetz in der Fassung der Bekanntmachung vom 25. September 2001, www.juris.de [25.05.2011]

Bundesumweltministerium [2011]: Ressourceneffizienz, http://www.bmu.de/wirtschaft_und_umwelt/ressourceneffizienz/allgemein/doc/39059.php [15.05.2011]

DGB Bildungswerk e. V. [2008]: Betriebsratsqualifizierung – Kompetenzzentrum Betrieblicher Umweltschutz, Umweltpolitik und Nachhaltige Entwicklung „Projekt KoReBB“

Diekmann, Andreas [2006]: Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen, 16. Auflage, Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg

Erpenbeck, John; Rosenstiel, Lutz von (Hg.) [2007]: Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis. 2. überarb. und erw. Aufl. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.

Umweltgutachterausschuss (UGA) beim Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit [2011]: Was ist EMAS?, <http://www.emas.de/ueber-emas/was-ist-emas/> [05.06.2011]

Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, ENergie (2011): Netzwerk Ressourceneffizienz, http://www.netzwerk-ressourceneffizienz.de/to_know/kurz_amp_knapp/index.html [03.05.2011]

uns ein Feedback zum KoReBB-Projekt zu geben. Außerdem geben wir Ihnen auf der letzten Seite des Fragebogens die Möglichkeit, sich bei Interesse für die KoReBB-Qualifizierungen anzumelden. Die Teilnahme ist in der Pilotphase bis zum Ende der Projektlaufzeit (30. April 2011) kostenfrei für Unternehmen. Für Rückfragen, Anregungen und Anmerkungen stehen wir gerne zur Verfügung. Nehmen Sie einfach Kontakt mit uns auf!

Das KoReBB-Team

Ingo Rauhut, Jürgen Hoffmann, Claudia Steffens, Evelyn Rief

DGB Bildungswerk e.V., Kompetenzzentrum Umwelt & Nachhaltigkeit

Hans-Böckler-Strasse 39; 40476 Düsseldorf

Telefon: 0211/4301-270 Telefax: 0211/4301-507

E-Mail: evelyn.rief@dgb-bildungswerk.de

Wir bedanken uns für Ihre Unterstützung!

Branchenzugehörigkeit <input type="checkbox"/> Metall- u. Elektro <input type="checkbox"/> Maschinenbau <input type="checkbox"/> Auto <input type="checkbox"/> Eisen und Stahl <input type="checkbox"/> Energie <input type="checkbox"/> IT-Industrie <input type="checkbox"/> Chemie <input type="checkbox"/> Bergbau <input type="checkbox"/> Öffentlicher Dienst <input type="checkbox"/> Holz und Kunststoff <input type="checkbox"/> Sonstiges:	Eigentümerstruktur (Zutreffendes bitte ankreuzen)			
	Eigentümer-geführt	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> weiß nicht
	Unternehmensgruppe	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> weiß nicht
	Kapital-Investor	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> weiß nicht
Zahl der Arbeitsplätze (Betriebsgröße)		Betriebszugehörigkeit (Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantwort möglich)		
<input type="checkbox"/> 20-49 <input type="checkbox"/> 50-99 <input type="checkbox"/> 100-199 <input type="checkbox"/> 200-499	<input type="checkbox"/> 500-999 <input type="checkbox"/> 1000-1999 <input type="checkbox"/> Mehr als 2000	<input type="checkbox"/> Betriebsrat <input type="checkbox"/> ArbeitnehmerIn <input type="checkbox"/> Gewerkschaftsmitglied <input type="checkbox"/> Geschäftsführung		
Geschlecht	<input type="checkbox"/> weiblich	<input type="checkbox"/> männlich		

Umweltschutz und Ressourceneffizienz in Ihrem Unternehmen

1. Welche Rolle spielen die Themen Umweltschutz, Energie- und Materialeffizienz in Ihrem Unternehmen?				
Über Umweltschutz und Umweltmanagement wird diskutiert	<input type="checkbox"/> stark	<input type="checkbox"/> teils	<input type="checkbox"/> gar nicht	<input type="checkbox"/> weiß nicht
Die Erhöhung der Energie- und Materialeffizienz wird vorangetrieben	<input type="checkbox"/> stark	<input type="checkbox"/> teils	<input type="checkbox"/> gar nicht	<input type="checkbox"/> weiß nicht
Ein Umweltmanagementsystem wurde eingeführt	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> geplant	<input type="checkbox"/> weiß nicht
Das Umweltmanagement wird ausgerichtet nach:	<input type="checkbox"/> EMAS	<input type="checkbox"/> ISO 14001	<input type="checkbox"/> sonstiges:	<input type="checkbox"/> weiß nicht
Ein Qualitätsmanagement wurde eingeführt	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> geplant	<input type="checkbox"/> weiß nicht
Das Qualitätsmanagement wird ausgerichtet nach:	<input type="checkbox"/> EFQM/TQM	<input type="checkbox"/> ISO 9001	<input type="checkbox"/> sonstiges:	<input type="checkbox"/> weiß nicht

2. Gefährden aus Ihrer Sicht die im Folgenden aufgeführten Faktoren Arbeitsplätze in Ihrem Unternehmen?					
(Zutreffendes bitte ankreuzen)	stark	teils	kaum	gar nicht	wir profitieren davon
Umweltschutzmaßnahmen	<input type="checkbox"/>				
Steigende Energiepreise	<input type="checkbox"/>				
Steigende Materialpreise	<input type="checkbox"/>				

3. Werden die Beschäftigten Ihres Unternehmens in die Maßnahmen zum effizienten Einsatz von Energie und Materialien einbezogen?				
(Zutreffendes bitte ankreuzen)	ja	nein	teils	weiß nicht
Am Arbeitsplatz direkt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In betrieblichen Arbeitsgruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In betriebsübergreifenden Arbeitsgruppen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

In unternehmensübergreifenden Arbeitskreisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aus welchen Abteilungen sind diese Beschäftigten?				

4. Werden die folgenden Maßnahmen in Ihrem Unternehmen angewendet?				
(Zutreffendes bitte ankreuzen)	ja	nein	geplant	weiß nicht
Ideen/Wissensmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kontinuierlicher Verbesserungsprozess	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Systematische, regelmäßige Erfassung aller Verbräuche im Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durchführung einer Schwachstellenanalyse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Erstellung von Unternehmensrichtlinien für den Umgang mit Energie und Materialien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abschluss langfristiger Verträge beim Einkauf von Energie und Rohstoffen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Investition in sparsamere Produktionsmittel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Investitionen in unternehmenseigene Energieerzeugung (z. B. Kraft-/Wärme-Kopplung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gezielte Sanierung bzw. Bau neuer Unternehmensgebäude	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verlagerung an kostengünstigere Standorte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Zu welchen Themen sollte Ihrer Meinung nach in Ihrem Unternehmens(-bereichen) für Umweltschutz, Energieeinsparung und Materialeffizienz genau informiert und qualifiziert werden?				
(gewünschte Themen bitte ankreuzen)				
Grundinformationen: Umweltschutz- und Ressourceneffizienzmöglichkeiten beteiligungsorientiert umsetzen				<input type="checkbox"/>

Prozesse erkennen, bewerten und verändern können, um Ressourceneffizienz zu steigern	<input type="checkbox"/>
Betriebliche Situation unter Aspekten des Ressourcenverbrauchs und der -kosten einschätzen können	<input type="checkbox"/>
Kennzahlen im Betrieb entwickeln – Spielräume für Ressourceneffizienz erschließen	<input type="checkbox"/>
Umweltschutz und Ressourceneffizienz am eigenen Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>
Green IT – Ressourcen sparen bei der EDV	<input type="checkbox"/>
Energetische Gebäudesanierung für Unternehmensgebäude	<input type="checkbox"/>
Erneuerbare Energien und alternative Energietechniken in Unternehmen nutzen	<input type="checkbox"/>
Contracting – worauf ist zu achten?	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	<input type="checkbox"/>

6. Wie geht der Betriebsrat mit den Themen Material- und Energieeffizienz um?				
(Zutreffendes bitte ankreuzen)	ja	nein	geplant	weiß nicht
Die Themen werden in Betriebsrats-sitzungen behandelt / besprochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Betriebsrat hat eine verantwortliche Person für diese Themen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es gibt einen Ausschuss bzw. eine Arbeitsgruppe für diese Themen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Betriebsrat veranstaltet Ver-sammlungen, in denen diese Themen behandelt werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Betriebsrat bildet sich auf Semina-ren und Fortbildungen zu den Themen weiter.				

7. Schätzen Sie bitte den Zeitaufwand des Betriebsrats für den Umgang mit den Themen Material- und Energieeffizienz.	weiß nicht
Über alle Betriebsratsmitglieder insgesamt (Stunden pro Woche):	<input type="checkbox"/>
Über alle für das Thema zuständige BR-Mitglieder insgesamt (Stunden pro Woche):	<input type="checkbox"/>
Wie viele Mitglieder hat der Betriebsrat?	<input type="checkbox"/>

8. Welche Potenziale, Probleme bzw. Konflikte sehen Sie im Zusammenhang mit den Themen Energie- und Materialeffizienz in Ihrem Unternehmen?				
(Zutreffendes bitte ankreuzen)	ja	nein	teils	weiß nicht
Es ist noch Spielraum für die Steigerung von Material- und Energieeffizienz vorhanden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Steigende Energie- und Materialpreise sind für den Betrieb von Bedeutung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Produktion belastet die Umwelt ohnehin wenig, weshalb es hier kein Einsparpotenzial mehr gibt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Umsetzung von Energie- und Materialeffizienz kann Arbeitsplätze sichern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Nun möchten wir noch wissen, wie Ihnen die Veranstaltung gefallen hat. Außerdem können Sie sich auf der letzten Seite des Fragebogens für die kostenlose Teilnahme am Projekt anmelden.

Informationsveranstaltung und KoReBB-Projekt

1. Warum nehmen Sie heute an der Informationsveranstaltung teil? (Zutreffendes bitte ankreuzen)	
<input type="checkbox"/> Ich muss teilnehmen/Dienstanweisung	<input type="checkbox"/> Ich möchte neue Kontakte knüpfen
<input type="checkbox"/> Mich interessiert das Thema	<input type="checkbox"/> Ich möchte Arbeitskollegen/ Bekannte treffen
<input type="checkbox"/> Um Anregungen zu bekommen, wie ich stärker Energie- und Materialeffizienz im Unternehmen umsetzen kann.	<input type="checkbox"/> Sonstiges:

2. Wie gut hat Ihnen die Veranstaltung gefallen?			
<input type="checkbox"/> Sehr gut	<input type="checkbox"/> gut	<input type="checkbox"/> nicht gut	<input type="checkbox"/> überhaupt nicht
Bitte begründen Sie Ihre Aussage.			
Verbesserungsvorschläge:			

3. Wie gut hat Ihnen der Medieneinsatz gefallen (Vortrag, Präsentation, Flyer, Infomaterialien etc.)?			
<input type="checkbox"/> Sehr gut	<input type="checkbox"/> gut	<input type="checkbox"/> nicht gut	<input type="checkbox"/> überhaupt nicht
Bitte begründen Sie Ihre Aussage.			
Verbesserungsvorschläge:			

4. Finden Sie die angebotenen KoReBB-Schulungen interessant?	
<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein

5. Werden Sie die Teilnahme an KoReBB-Qualifizierungen in Ihrem Unternehmen der Geschäftsführung vorschlagen?		
<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> vielleicht

6. Werden Sie die Teilnahme an den KoReBB-Qualifizierungen in Ihrem Unternehmen dem Betriebsrat vorschlagen?		
<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> vielleicht

7. Wie hoch schätzen Sie Ihren eigenen Nutzen ein, wenn Sie für Ihr Unternehmen an der KoReBB-Qualifizierung teilnehmen würden?					
<input type="checkbox"/> sehr hoch	<input type="checkbox"/> hoch	<input type="checkbox"/> mittel-mäßig	<input type="checkbox"/> gering	<input type="checkbox"/> kein Nutzen	<input type="checkbox"/> weiß nicht

8. Wie hoch schätzen Sie den Nutzen <u>für Ihr Unternehmen</u> ein, wenn die dort Beschäftigten und Betriebsräte an den KoReBB-Qualifizierungen teilnehmen würde?					
<input type="checkbox"/> sehr hoch	<input type="checkbox"/> hoch	<input type="checkbox"/> mittel-mäßig	<input type="checkbox"/> gering	<input type="checkbox"/> kein Nutzen	<input type="checkbox"/> weiß nicht

9. Wie schätzen Sie die Realisierbarkeit der KoReBB-Qualifizierung in Ihrem Unternehmen ein?					
<input type="checkbox"/> sehr hoch	<input type="checkbox"/> hoch	<input type="checkbox"/> mittel-mäßig	<input type="checkbox"/> gering	<input type="checkbox"/> kein Nutzen	<input type="checkbox"/> weiß nicht

10. Wie beurteilen Sie den Beitrag der KoReBB-Schulungen hinsichtlich der Arbeitsplatzsicherung, wenn das Projekt in Ihrem Unternehmen durchgeführt werden würde?					
<input type="checkbox"/> sehr hoch	<input type="checkbox"/> hoch	<input type="checkbox"/> mittel-mäßig	<input type="checkbox"/> gering	<input type="checkbox"/> kein Nutzen	<input type="checkbox"/> weiß nicht

11. Ich bin an der Teilnahme interessiert. Gern möchte ich mit den KoReBB-Verantwortlichen eine mögliche Teilnahme besprechen und freue mich über eine Kontaktaufnahme. (Ihre Kontaktdaten können Sie dazu auf der nächsten Seite ergänzen).					
<input type="checkbox"/> ja		<input type="checkbox"/> nein		<input type="checkbox"/> vielleicht	

Auf der nächsten Seite können Sie zusätzlich Ihr Interesse für die Befragungsergebnisse, Angebote und für Workshops bekunden, die vom DGB Bildungswerk angeboten werden.

Ihre Angaben werden selbstverständlich vertraulich behandelt.

Für Forschungs- und Veröffentlichungszwecke werden die Kontaktdaten von den Fragebögen getrennt.

Kontaktdaten	Ansprechpartner/in:
	Betrieb:
	Straße:
	PLZ / Ort:
	Tel.:
	E-Mail:
<input type="checkbox"/> Bitte senden Sie mir die Befragungsergebnisse sowie andere Unterstützungsangebote und Einladungen zu Workshops zu.	

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

11.3 Anhang 3: Leitfaden zur telefonischen Nachbefragung

Leitfaden für ein telefonisches Interview mit den Teilnehmenden der
Informationsveranstaltungen im Rahmen der Evaluierung des KoReBB-Projektes

1. Kurze Einleitung und Vorstellung von SUSTAINUM

- Sie haben teilgenommen, an der Veranstaltung vom DGB Bildungswerk, die Teil des Projektes Energie- und Ressourceneffizienz für Betriebsräte und Beschäftigte war. Wir im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung als SUSTAINUM evaluieren das Projekt.
- Um das Projekt und zukünftige Maßnahmen/Veranstaltungen optimal auf Ihre Bedürfnisse abzustimmen, würden wir Ihnen gern (abgestimmt mit dem DGB Bildungswerk) einige Fragen stellen! Ist das jetzt möglich? (Wenn nicht, können wir einen Telefontermin vereinbaren?)

2. Fragen von SUSTAINUM

- Wie sind Sie damals auf die Veranstaltung.... aufmerksam geworden?
- War für Sie das Thema der Veranstaltung der hauptsächliche Grund, dass sie an der Veranstaltung teilgenommen haben oder gab es eher (andere) betriebliche Gründe?
- Konnten Sie durch die vermittelten Inhalte der Veranstaltung, konkrete Auswirkungen an ihrem Arbeitsplatz oder zuhause feststellen?
- Haben Sie Interesse an weiteren Schulungen zum Thema Energie- und Materialeffizienz/anderen Umweltthemen? Wenn ja, haben Sie schon eine konkrete Veranstaltung „ins Auge gefasst“?
- Was ist für Sie am wichtigsten? Energie- oder Materialeffizienz?

11.4 Anhang 4: Übersicht Informationsveranstaltungen

Tabelle 5: Informationsveranstaltungen im Projekt KoReBB

Veranstaltungsname	Veranstalter	Datum	Ort
Verdi-Ökologieseminar „Umwelt- und Klimaschutz: Umweltbewusstes Handeln in Betrieb und Haushalt“	ver.di	05.-08.05. 2008	Sylt
KoReBB-Auftaktveranstal- tung. „Ressourceneffizienz im Betrieb: Ein innovatives Feld für Betriebsräte“	BMU, DGB Bildungs- werk e.V., DGB	16.05.2008	Hannover
Projektpräsentation	DGB Bielefeld	30.05.2008	Bielefeld
Projektpräsentation	Kiel ver.di mti	14.06.2008	Kiel
Projektpräsentation	DGB Region Ostwest- falen-Lippe	21.08.2008	Bielefeld
„Ressourceneffizienz für Betriebsräte und Beschäf- tigte. Vorteile nachhaltigen Wirtschaftens an konkreten Beispielen. Betrieblicher Umweltschutz I.“	DGB Bildungswerk	25.09.2008	Hattingen
Projektpräsentation	DGB Region Ostwest- falen-Lippe	14.10.2008	Bielefeld
„Ressourceneffizienz für Betriebsräte und Beschäf- tigte. Vorteile nachhaltigen Wirtschaftens an konkreten Beispielen. 18. Treffen der betrieblichen Umweltarbeits- kreise.“	DGB Bildungswerk	21.10.2008	Amberg
EnergieArena OWL	Energie Impuls OWL	06.11. 2008	Bad Salzuflen
Projektpräsentation	Firma Karmann	02.12.2008	Osnabrück
Projektpräsentation	AFA NRW	04.12.2008	Duisburg
Workshop „Ressourcen- effizienz“	ver.di mti Nord	06.12. 2008	Kiel
Energie- und Material- effizienz		06.03.2009	Hamburg
Workshop „Energieeffizienz“	ver.di	07.03.2009	Kiel
Tagung „Aus weniger mehr machen!“	DGB BW, Nordrhein Westfälische Ernährungs- Wirtschaft Sozialpartner- projekt e.V.	18.03.2009	Düsseldorf
Projektpräsentation	Krankenhaus Idar- Oberstein	23.03.2009	Idar-Oberstein

ver.di mti Seminar „Umweltbewusstes Handeln im Betrieb und Haushalt“	ver.di mti	25.-29.05. 2009	Sylt
Seminar „Ressourceneffizienz“ [TN: 16, Rücklauf: 11]	DGB Bildungswerk	20.-25.09. 2009	Starnberg
„Nachhaltigkeit trotz(t) Krise“ [TN: ca. 50, Rücklauf: 13]	DGB Bildungswerk, Abteilung Umwelt und Nachhaltigkeit, zusammen mit der DenkSchule für das Solarzeitalter e.V.	24.09.2009	Stuttgart
Projektpräsentation	NEW'S Branchenernährungstag	30.09.2009	Nicht bekannt
Projektpräsentation	UAK	27.10.2009	Hattingen
Tagung „Ressourceneffizient handeln – Beschäftigung sichern! Gewerkschaftliche Ansätze und Umsetzungshilfen“ [TN: 25, Rücklauf: 17]	DGB Bildungswerk	29.10.2009	Düsseldorf
„Ressourceneffizienz am Arbeitsplatz“	Energie Impuls OWL	05.11. 2009	Bad Salzuflen
„Wenn das Wasser baden geht. Vom Umgang mit der Ressource Wasser.“	DGB Bildungswerk	29.11.– 04.12.2009	Starnberg
„Gut, sauber und fair: Kann Konsumverhalten nachhaltiges Wirtschaften fördern?“	DGB Bildungswerk	06.-11.12. 2009	Starnberg
Treffen mit Betriebsräten des Klinikums Idar-Oberstein	Klinikum Idar-Oberstein, DGB Bildungswerk	15.12.2009	Idar-Oberstein
„Ressourceneffizient Handeln im Klinikum Idar-Oberstein“	Institut für angewandtes Stoffstrommanagement	21.01.2010	Idar-Oberstein
Workshop „Auswirkungen der Finanz- und Wirtschaftskrise auf betrieblicher Ebene“	DGB Bildungswerk	06.02.2010	Eupen
Informationsveranstaltung „Mut zur Nachhaltigkeit“ [TN: ca. 40, Rücklauf: 0]	DGB Bildungswerk in Kooperation mit der Europäischen Akademie der Arbeit, der Hessischen Landeszentrale für politische Bildung und dem Land Hessen	11.02.2010	Frankfurt am Main
„Innovativ denken – Beschäftigung sichern“	KoReBB und ver.di Nord	20.02.2010	Lübeck

Regionalveranstaltung „Ressourceneffizienz im Maschinen- und Anlagenbau“	KoReBB und IG Metall Verwaltungsstelle Siegen	25.02.2010	Siegen
„Wind – Sonne – Biomasse: Können Atomkraft, Kohle und Co. Durch erneuerbare Energien ersetzt werden?“ [TN: 21, Rücklauf: 17]	DGB Bildungswerk	21.-26.03. 2010	Starnberg
Projektpräsentation	DGB Bildungswerk	20.04.2010	Georgsmarienhütte
Fachtagung auf der Hannovermesse: „Wege zum ökologischen Umbau der Industriegesellschaft“	IG Metall Niedersachsen-Sachsen-Anhalt	22.04.2010	Hannover
Veranstaltung „Ressourceneffizienz – Chancen und Strategien für Betriebsrat und Arbeitskreis“	DGB Bildungswerk	23.-25.04. 2010	Hattingen
Vorstellung des Projekts Ressourceneffizienz im Betriebsrat der Salzgitter Service und Technik GmbH [TN: 19, Rücklauf: 15]	DGB Bildungswerk	27.04.2010	Salzgitter
mti-Energie- und Ressourceneffizienz	ver.di mti Nord	04.05.2010	Kiel
„Ressourceneffizienz in Verwaltung, Schulen und Krankenhäusern“	KoReBB und ver.di Nord	31.05.2010	Rostock
Regionalveranstaltung IG Metall Salzgitter / Wolfenbüttel: „Ressourceneffizienz trotz Krise“ [TN: ca. 20, Rücklauf: 6)	KoReBB, DGB Bildungswerk, Ostfalia Hochschule Wolfenbüttel	03.06.2010	Wolfenbüttel
Projektpräsentation	ver.di Brandenburg	16.06.2010	Brandenburg
Projektpräsentation	Firma Kurz	18.06.2010	Saulbach-Rosenberg
UB1 Betrieblicher Umweltschutz	DGB Bildungswerk	20.-25.06. 2010	Hamburg
Projektpräsentation	DGB Bildungswerk	26.08.2010	Georgsmarienhütte
„Wenn das Wasser baden geht...“	DGB Bildungswerk	05.-10.09. 2010	Starnberg
20. Treffen der betrieblichen Umweltschutzzirkel	DGB Bildungswerk	19.-24.09. 2010	Berlin
„Umweltschutz und wirtschaftliche Angelegenheiten/ Betriebswirtschaft“	DGB Bildungswerk	26.09.-01.10. 2010	Hamburg

UB1 Betrieblicher Umweltschutz	DGB Bildungswerk	31.10.-05.11.2010	Starnberg
„Auto, Flugzeug, Bahn...“	DGB Bildungswerk	09.-12.11.2010	Hattingen

Dunkler hinterlegt sind diejenigen Veranstaltungen, auf denen die Fragebögen ausgelegt oder ausgeteilt wurden.

11.5 Anhang 5: Übersicht Qualifizierungsmaßnahmen

Tabelle 6: Qualifizierungsmaßnahmen im Projekt KoReBB

Art der Qualifizierung	Datum	Ort
VA UB1 Betrieblicher Umweltschutz I	20.03.-25.03.2011	Hattingen
Qualifizierungsmaßnahme in Georgsmarienhütte	22.03.2011	Osnabrück
Workshop Ressourceneffizienz für Beschäftigte: Hausmeister	04.04.2011	Landkreis Teltow-Fläming, Luckenwalde
Workshop Ressourceneffizienz für Entscheidungsträger und Multiplikatoren in Beschaffung und Verwaltung	07.04.2011	Landkreis Teltow-Fläming, Luckenwalde
IGM-GEOMAR, Workshop „Ressourceneffizienz Handeln in der Arbeitswelt“	11.04.2011	Osnabrück
Flughafen München GmbH	14.04.2011	München
Die Ausschussarbeit des BR im Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz	20.04.2011	Nicht bekannt

Über die Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung ist das Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Gegründet wurde sie 1977 aus der Stiftung Mitbestimmung und der Hans-Böckler-Gesellschaft. Die Stiftung wirbt für Mitbestimmung als Gestaltungsprinzip einer demokratischen Gesellschaft und setzt sich dafür ein, die Möglichkeiten der Mitbestimmung zu erweitern.

Mitbestimmungsförderung und -beratung

Die Stiftung informiert und berät Mitglieder von Betriebs- und Personalräten sowie Vertreterinnen und Vertreter von Beschäftigten in Aufsichtsräten. Diese können sich mit Fragen zu Wirtschaft und Recht, Personal- und Sozialwesen oder Aus- und Weiterbildung an die Stiftung wenden. Die Expertinnen und Experten beraten auch, wenn es um neue Techniken oder den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutz geht.

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung forscht zu Themen, die für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Bedeutung sind. Globalisierung, Beschäftigung und institutioneller Wandel, Arbeit, Verteilung und soziale Sicherung sowie Arbeitsbeziehungen und Tarifpolitik sind die Schwerpunkte. Das WSI-Tarifarchiv bietet umfangreiche Dokumentationen und fundierte Auswertungen zu allen Aspekten der Tarifpolitik.

Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK)

Das Ziel des Instituts für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK) in der Hans-Böckler-Stiftung ist es, gesamtwirtschaftliche Zusammenhänge zu erforschen und für die wirtschaftspolitische Beratung einzusetzen. Daneben stellt das IMK auf der Basis seiner Forschungs- und Beratungsarbeiten regelmäßige Konjunkturprognosen vor.

Forschungsförderung

Die Stiftung vergibt Forschungsaufträge zu Mitbestimmung, Strukturpolitik, Arbeitsgesellschaft, Öffentlicher Sektor und Sozialstaat. Im Mittelpunkt stehen Themen, die für Beschäftigte von Interesse sind.

Studienförderung

Als zweitgrößtes Studienförderungswerk der Bundesrepublik trägt die Stiftung dazu bei, soziale Ungleichheit im Bildungswesen zu überwinden. Sie fördert gewerkschaftlich und gesellschaftspolitisch engagierte Studierende und Promovierende mit Stipendien, Bildungsangeboten und der Vermittlung von Praktika. Insbesondere unterstützt sie Absolventinnen und Absolventen des zweiten Bildungsweges.

Öffentlichkeitsarbeit

Mit dem 14tägig erscheinenden Infodienst „Böckler Impuls“ begleitet die Stiftung die aktuellen politischen Debatten in den Themenfeldern Arbeit, Wirtschaft und Soziales. Das Magazin „Mitbestimmung“ und die „WSI-Mitteilungen“ informieren monatlich über Themen aus Arbeitswelt und Wissenschaft. Mit der Homepage www.boeckler.de bietet die Stiftung einen schnellen Zugang zu ihren Veranstaltungen, Publikationen, Beratungsangeboten und Forschungsergebnissen.

Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39 Telefon: 02 11/77 78-0
40476 Düsseldorf Telefax: 02 11/77 78-225



www.boeckler.de

**Hans Böckler
Stiftung**

Fakten für eine faire Arbeitswelt.