



## Förderschwerpunkt

„Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019“

### Abschlussbericht

Projekttitle:	<b>Transversales Kompetenzmanagement für mehr Nachhaltigkeit im Fleischerhandwerk und in der Fleischindustrie</b>
Akronym:	TRANS-SUSTAIN
Laufzeit des Modellversuchs:	01.Mai 2018 bis 31. Oktober 2021
Berichtszeitraum:	01. Januar 2021 bis 31. Oktober 2021
Förderkennzeichen:	21BBNE2701 HTW Berlin 21BBNE2702 Universität Erfurt

**TRANS**  
**SUSTAIN**



**Zuwendungsempfänger:**

Hochschule für Technik und Wirtschaft HTW Berlin  
Fachbereich 3  
Treskowallee 8  
10318 Berlin

Universität Erfurt  
Erziehungswissenschaftliche Fakultät  
FB Berufspädagogik und Weiterbildung  
Nordhäuser Str. 63  
99089 Erfurt

**Autor/Autorin:**

Prof. Dr. Julia Schwarzkopf  
Prof. Dr. Kai Reinhardt  
Carolin Ermer

Claudia Müller  
Jens Reißland

Berlin, 15.11.2021

# Inhaltsverzeichnis

1. Allgemeine Angaben .....	4
1.1. Beteiligte Personen auf Seiten der Zuwendungsempfänger.....	4
1.2. Beteiligte Personen auf Seiten des BIBB .....	5
1.3 Beteiligte Praxispartner .....	6
1.4 Beteiligte Strategiepartner .....	7
1.5 Ziele des Modellversuchs .....	7
1.6 Zielgruppe(n) des Modellversuchs .....	8
2. Abstract .....	8
3. Arbeitsschritte und Methoden.....	9
4. Ergebnisse.....	11
4.1 Ergebnisse aus dem Modellversuch .....	11
4.2 Ergebnisse zu projektübergreifenden Zielen auf Programmebene des Förderschwerpunkts BBNE 2015-2019 .....	23
5. Kooperation und Synergie.....	25
6. Evaluation .....	26
7. Transfer .....	26
8. Fortschreibung des Verwertungsplans.....	27
8.1 Wirtschaftliche Erfolgsaussichten .....	27
8.2 Wissenschaftliche und/oder technische Erfolgsaussichten .....	28
8.3 Anschlussfähigkeit .....	28
9. Schlussfolgerungen aus der Projektarbeit.....	28
9.1 Lessons learned .....	28
9.2 Desiderate .....	29
10. Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen .....	30
10.1 Präsentationsmöglichkeiten für Nutzer .....	30
10.2 Wissenschaftliche Fachpublikationen .....	30
10.3 Publikationen für die Praxis.....	31
10.4 Präsentationen und Vorträge.....	31
10.5 Sonstiges.....	32
11. Soll-/Ist-Abgleich .....	32

# 1. Allgemeine Angaben

## 1.1. Beteiligte Personen auf Seiten der Zuwendungsempfänger

Name	Vorname	Institution	Funktion	E-Mail
Schwarzkopf	Julia	HTW Berlin	Projektleiterin	Julia.schwarzkopf@htw-berlin.de
Reinhardt	Kai	HTW Berlin	Projektleiter	Kai.reinhardt@htw-berlin.de
Ermer	Carolin	HTW Berlin	Wiss. Mitarbeiterin	Carolin.ermer@htw-berlin.de
Reißland	Jens	Uni Erfurt	Wiss. Mitarbeiter	Jens.reissland@uni-erfurt.de
Müller	Claudia	Uni Erfurt	Wiss. Mitarbeiterin	Claudia.mueller@uni-erfurt.de
Rühr	Laura	Uni Erfurt	Wiss. Hilfskraft	--

## 1.2. Beteiligte Personen auf Seiten des BIBB

Name	Vorname	Funktion	Telefon	E-Mail
Ansmann	Moritz	Programmleitung	0228 107 1528	moritz.ansmann@bibb.de
Tengler	Christa	Finanzen und Haushalt	0228 107 1519	tengler@bibb.de
Bazoune	Julia	Administration	0228 107 1663	bazoune@bibb.de
Gülkaya	Ülkü	Öffentlichkeitsarbeit	0228 107 1204	guelkaya@bibb.de
Hemkes	Barbara	Leiterin Arbeitsbereich 4.2 "Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche"	0228 107 1517	hemkes@bibb.de

### 1.3 Beteiligte Praxispartner

Name des Praxispartners (z. B. „Mustermann GmbH“, „Berufskolleg Musterstadt“, etc.)	Kategorisierung (z. B. Unternehmen, Bildungsträger, Berufsschule, Ausbildungsverbund, ÜBS, etc.)	Funktion im Modellversuch
Landfleischerei Jürgen Hildebrandt GmbH	Unternehmen/Betrieb	Experte und Beratung, Testbetrieb für erarbeitete Tools
Fleischerei Bauermeister	Unternehmen/Betrieb	Experte und Beratung, Testbetrieb für erarbeitete Tools
Die Thüringer Fleisch- & Wurstspezialitäten Rainer Wagner GmbH	Unternehmen/ Betrieb	Praxispartner mit Ausbilder; PersonalreferentIn und Auszubildende
Thüringer Landstolz - Fleisch- und Wurstwaren Schmalkalden GmbH Thüringen	Unternehmen/Betrieb	Praxispartner mit Ausbilder; PersonalreferentIn und Auszubildende
Fleischerei Erchinger	Unternehmen	Experten nachhaltige Fleischproduktion
Agrargenossenschaft Teichel e.G.	Unternehmen	Praxispartner mit Ausbilder; Geschäftsführer und Auszubildende
Berufsschule OSZ Neuruppin	Berufsschule	Teilnehmende Berufsschule, stellt ca. 23 Azubis für das Projekt zur Verfügung
Emil-Fischer-Schule	Berufsschule	Teilnehmende Berufsschule, stellt ca. 15 Azubis für das Projekt zur Verfügung
BS 1 Hannover	Berufsschule	Teilnehmende Berufsschule, stellt 14 Azubis zur Verfügung

## 1.4 Beteiligte Strategiepартner

Name des Strategiepартners (z. B. „Verband der [...]Berufe in Musterregion“, „IHK Musterbezirk“, etc.)	Kategorisierung (z. B. zuständige Stelle, Verband, Ministerium, Gewerkschaft, Verein, etc.)	Funktion im Modellversuch
ANGT e.V./ AGVT e.V.	Arbeitgeberverbände Thüringen	Strategischer Netzwerkpartner
Zentralstelle für Weiterbildung im Handwerk e.V.		Strategischer Netzwerkpartner
ELAN e.V.	Verein	Strategischer Netzwerkpartner
Zukunftsfähiges Thüringen e.V.	Verein	Strategischer Netzwerkpartner
NAThüringen		Strategischer Netzwerkpartner
Deutscher Fleischerverband		
Fleischer -Innung Berlin		

## 1.5 Ziele des Modellversuchs

Das Modellvorhaben „Trans-Sustain“ hatte zum Ziel, einen ganzheitlich und transversal angelegten Kompetenzrahmen zu entwickeln, zu erproben sowie die damit verbundenen kompetenzförderlichen Instrumente für kleine und mittlere Fleischerbetriebe, die sowohl Schlachtung oder Fleischverarbeitung als auch den Verkauf von Fleisch- und Wurstwaren praktizieren, zu liefern. Aus einer lernwissenschaftlichen Perspektive sollte geprüft werden, welche Formen der Kompetenzaktivierung angesichts steigender Komplexitäten in der Betriebspraxis geeignet sind, um die Nachteile linear gestalteter curricularer Personalentwicklung speziell im Kontext der Entwicklung von Nachhaltigkeitskompetenzen zu überwinden. Der Fokus lag auf der Erprobung neuer Methoden, mit denen diese Nachhaltigkeitskompetenzen entwickelt werden. Es wurden drei Teilziele verfolgt:

- Die Evaluation der Kompetenzen der handelnden Akteure,
- der Analyse der Inhaltsstrukturen im Kontext von Nachhaltigkeit sowie

- die Erprobung neuer Instrumente in der Praxis.

Mithilfe der Ergebnisse sollten Betriebe der Fleischwarenindustrie und des Fleischerhandwerks in die Lage zu versetzt werden, eigenverantwortlich, selbstgesteuert und zukunftsorientiert nachhaltigkeitsorientierte Kompetenzen ihrer Beschäftigten zu entwickeln. Im Zeitverlauf wurden, u.a. pandemiebedingt, die Methoden und Herangehensweisen der Erprobung angepasst. An den ursprünglichen Zielen wurde festgehalten.

### **1.6 Zielgruppe(n) des Modellversuchs**

Die Adressaten des Modellversuchs waren von vornherein, im Sinne der Organisationswissenschaften, relevante betriebliche „Change Agents“ in der fleischverarbeitenden Industrie/im Fleischerhandwerk.

Konkret richtet sich der Modellversuch:

- auf Seite der gestaltenden Akteure an betriebliche Ausbilder\*innen, Berufsschullehrer\*innen,
- auf Seite der Kompetenzentwicklung an betriebliche Auszubildende bzw. Berufsschüler\*innen im Fleischerhandwerk und in der fleischverarbeitenden Industrie,
- sowie weitere Multiplikator\*innen innerhalb der Branche.

Nicht explizit angesprochen werden im Modellversuch Ausbilder\*innen von Berufsschullehrer\*innen, jedoch können die Ergebnisse des Modellversuchs bzw. die entwickelten Ansätze prinzipiell auch in die Ausbildung von angehenden Berufsschullehrer\*innen oder auch Meister\*innen integriert werden.

## **2. Abstract**

Das Modellvorhaben „Trans-Sustain“ hatte zum Ziel, einen ganzheitlich und transversal angelegten Kompetenzrahmen zu entwickeln, zu erproben sowie die damit verbundenen kompetenzförderlichen Instrumente für kleine und mittlere Fleischerbetriebe, die sowohl Schlachtung oder Fleischverarbeitung als auch den Verkauf von Fleisch- und Wurstwaren praktizieren, zu liefern. Der Projektname Trans-Sustain ist ein Kunstname, der sowohl den Lern- und Qualifizierungs-Diskurs als auch die Diskussion um mehr Nachhaltigkeit in der Wertschöpfung adressiert.



### **3. Arbeitsschritte und Methoden**

Der Modellversuch verortet sich in der beruflichen Bildung und adressiert in erster Linie die dort tätigen Akteurinnen und Akteure. Im betrieblichen Teil der beruflichen Bildung werden Ausbilder\*innen als Schlüsselpersonen beschrieben. Dies gilt beispielhaft für die Debatte um Qualität in der beruflichen Bildung (Eckert et al. 2011) sowie in der aktuell geführten Diskussion um Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung - BBNE (Mohoric 2014).

#### **Nachhaltig Handeln - Ausbildungspersonal**

Das Ausbildungspersonal bestimmt maßgeblich die Bildungsinhalte sowie deren methodisch-didaktische Aufbereitung. Das Erzeugen beruflicher Handlungsfähigkeit (BBiG § 1 (2)), welche in Bezug auf BBNE nachhaltige Entwicklung als integrierten Bestandteil begreift, ist dabei das Ziel einer jeden Berufsausbildung. Bildungsinhalte müssen so aufbereitet werden, dass sie das Interesse der Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen wecken und zudem in deren Lebenswelt ansetzen. Das bedeutet, dass Modellversuche in der beruflichen Bildung Ausbilder\*innen sowie Auszubildende adressieren. Berufliche Bildung soll in diesem Fall dazu beitragen, nachhaltiges Denken und Handeln im betrieblichen Ausbildungsprozess zu verankern.

#### **Gestaltungsorientierte Forschung**

Methodisch orientiert sich Trans-Sustain an den Grundsätzen gestaltungsorientierter Forschung. In einem zyklisch-iterativen Prozess generieren Wissenschaft und Praxis gemeinsam Erkenntnisse und Ergebnisse. Diese werden in der Praxis erprobt und durch wissenschaftliche Theorien beschrieben. Grundsätzlich setzt ein solches Vorgehen die Bereitschaft von Praktiker\*innen zur Reflexion ihres eigenen Denkens und Handelns (vgl. Reimann 2017) sowie wissenschaftlicher Theorien (Beck 2015) voraus. Workshops werden dazu genutzt Wissen aufzubereiten und den teilnehmenden Ausbilder\*innen und Auszubildenden zur Verfügung zu stellen.

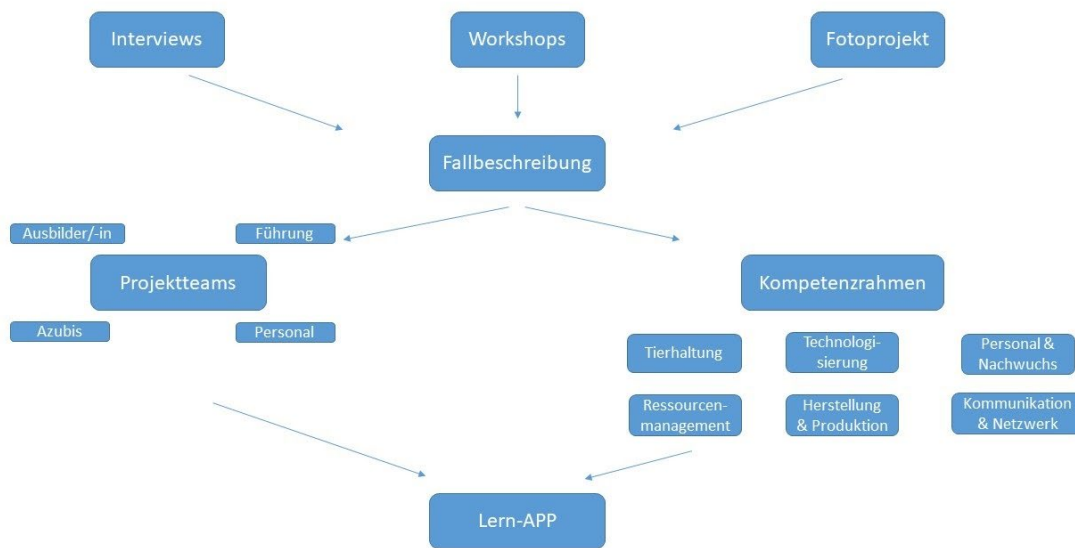


Abb. 1: Vorgehen im Modellversuch TRANS-SUSTAIN

Bei der Frage nach der Gestaltung des Modellansatzes wird der konzeptionelle Anspruch an die Umsetzung sowohl einer transversalen ausgerichteten Lernlandschaft als auch der Möglichkeit zur Modernisierung und Erneuerung der Kompetenzstrukturen im Bereich der Nachhaltigkeit berücksichtigt. Entsprechend gestaltet sich, wie in der Grafik zu sehen, der methodische Ansatz zur Umsetzung des Modellversuchs. In einem ersten Schritt wurden zur Eingrenzung der relevanten Kompetenzfelder im Nachhaltigkeitskontext in fleischverarbeitenden Betrieben unterschiedlicher Größe sowie mit verschiedenen Expert\*innen aus unterschiedlichen Bereichen der Wertschöpfung der Fleischwarenindustrie Interviews geführt. Diese wurden aufgezeichnet, transkribiert und inhaltsanalytisch (Kuckartz 2018) ausgewertet. Daraus wurden erste Zugänge zu den spezifischen Herausforderungen der Branche in Bezug auf die kompetente Umsetzung von Nachhaltigkeitsthemen generiert. Aus der Analyse resultieren die sechs Kompetenzfelder, welche in der Fleischwarenindustrie von besonderer Bedeutung sind und welche folglich im Modellversuch bearbeitet wurden:



Abb. 2: Kompetenzfelder im Modellversuch TRANS-SUSTAIN

## 4. Ergebnisse

### 4.1 Ergebnisse aus dem Modellversuch

Ziel des Modellversuches „TRANS-SUSTAIN“ war es, Betriebe der Fleischwarenindustrie und des Fleischerhandwerks in die Lage zu versetzen, eigenverantwortlich, selbstgesteuert und zukunftsorientiert nachhaltigkeitsorientierte Kompetenzen der Beschäftigten aufzubauen und damit ihr Geschäftsmodell robuster gegenüber den Anforderungen der Zukunft zu machen. Dabei wird von einem Paradigmenwechsel im Berufsfeld des Fleischerhandwerks und der -industrie ausgegangen. Zur Disposition steht die deterministische und formal geprägte

Qualifizierung der Auszubildenden im Berufsfeld mittels Ausbildungs-Curricula. Festgestellt werden konnte, dass die im Berufsfeld verankerten normativen Zielvorgaben den derzeitigen Entwicklungen im Nachhaltigkeitskontext und den damit verbundenen veränderten Anforderungen zur Ausbildung von Handlungskompetenzen nicht mehr gerecht werden.

Das Modellvorhaben ist von der Annahme ausgegangen, dass eine „transversale“ - also eine über den betrieblichen Kontext hinweg angelegte Kompetenzentwicklung der erforderlichen nachhaltigkeitsorientierten Outcome-Orientierung des Lernens im Fleischerhandwerk gerecht werden kann. Mittels eines „transversal“ angelegten Kompetenzentwicklungs-Ansatzes, wie er in diesem Modellvorhaben zugrunde lag, kann das deterministische Verständnis von der Entwicklung berufsfeldspezifischer Handlungskompetenzen, das sich einzig am isolierten Entwicklungskontext der ausbildenden Organisation orientiert, überwunden werden.

Anhand der Erkenntnisse aus der Dokumenten- und Literaturrecherche sowie den Ergebnissen aus unterschiedlichen qualitativen Interviews mit Expert\*innen aus Industrie, Handwerk, Bildung und Interessenvertretungen bestätigt sich die anfangs formulierte Vermutung, dass die Ausbildung im Berufsfeld des\*r Fleischers\*in heute keineswegs mehr als eine isolierte Auseinandersetzung des Lernenden mit einem spezifischen betrieblichen Kontext verstanden werden kann. Vielmehr finden sich schon heute in der Ausbildung ganz verschiedene Praktiken wieder, mit denen die Auszubildenden Zugang zu Wissen aus unterschiedlichen Kontexten des Berufsfeldes erhalten. Dies betrifft im Berufsfeld des\*r Fleischers\*in u.a.

- die verschiedenen Lernorte (Betrieb, Schule oder auch überbetriebliche Einrichtungen),
- die Lernformen (Präsenz, Labor...) oder auch
- die Praktiken der Vernetzung der Lernenden miteinander (u.a. Social Media).

Diese „Transversalität“, die der\*die Lernende in der Ausbildung zum\*r Fleischer\*in erlebt entspricht ganz der im Modelversuch vertretenen Auffassung nach einer „transversalen“ Kompetenzentwicklung. Diese bezieht unterschiedliche Optionen zur Interorisierung des beruflich notwendigen Wissens auf Grundlage von Curricula und Lernplänen sowie ergänzend Formen der nicht-formalisierten Kompetenzvermittlung mit ein. So wird Lernen in Teilen unabhängig von Lernsituation, Lernstufe oder Lernort. Die Kompetenzentwicklung der Lernenden im Berufsfeld kann also als „transversal“ bezeichnet werden, bei der Lernende

nicht nur curricular sich entwickeln, sondern auch spezifische Kompetenzen der Selbststeuerung entwickeln.

Diese Selbststeuerungskompetenzen werden in Zukunft im Berufsfeld des\*r Fleischers\*in an Bedeutung gewinnen. In Zukunft werden Aufgaben, Rollen und Entscheidungen der Lernenden temporär sein, was dazu führt, dass sie ihr Handeln an die Veränderungen der Umwelt anpassen (vgl. Wals/ Corcoran 2012). Aus der Perspektive des Modellversuchs kann bestätigt werden, dass es im Berufsfeld Tendenzen zur Auflösung eines rein qualifikatorischen Lernrahmens gibt und transversale Praktiken immer mehr Einzug halten.

Diese Ausgangslage liefert den idealen Entwicklungsraum, um über transversal angelegte Wege zur Entwicklung von mehr Nachhaltigkeitskompetenzen abseits bewährter qualifikatorischer Verfahren im Berufsfeld von Fleischer\*innen nachzudenken. Bei der Konstruktion des Lernmodells sowie der Entwicklung neuer Verfahren wird von zwei Annahmen ausgegangen, die die Lernumgebung der Lernenden in diesem Bereich prägen:

- Es besteht ein hohes Maß an Unsicherheit in der strategischen Nachhaltigkeitsausrichtung von Organisationen, insbesondere von kleinen und mittleren Fleischereien.
- Gleichzeitig haben diese Betriebe keine oder nur eingeschränkte Möglichkeiten, Nachhaltigkeit zu integrieren.

Demzufolge kann man in den Betrieben der fleischverarbeitenden Industrie von der Situation ausgehen, dass die sich immer schneller verändernden Umweltbedingungen der Industrie dazu führen werden, dass die Bewältigung der Themen der Nachhaltigkeit komplexer und damit weniger planbar werden. Gleichzeitig aber fehlt den meisten Betrieben die qualifikatorische und damit formalisierte Grundlage, um diese Themen flexibel und gezielt in den Ausbildungsstrukturen bzw. in der beruflichen Weiterbildung zu verankern und daraus Planungen zur Operationalisierung in Form einer Personalentwicklung abzuleiten.

Das Modellvorhaben liefert einen neuen Weg, um dieses Problem zu lösen und auf alternativem Weg Kompetenzen für nachhaltiges Handeln zu verankern. Eine Grundlage liefert die im Projekt entwickelte thematische Landkarte von Themen der Nachhaltigkeit. Diese Landkarte umfasst Entwicklungsbereiche, in denen Mitarbeitende in der Fleischverarbeitung in Zukunft stärker befähigt werden sollten, zu handeln. Zusammenfassen lassen sich die Themenbereiche zu einem Kompetenzmodell für nachhaltiges Handeln in der

Fleischverarbeitung. Das Kompetenzmodell bildet die Ausgangsbasis, damit Lernende sich innerhalb dieses Themenspektrums weiterentwickeln

Auf Basis der im Modellversuch entwickelten Ansätze, diskutierten Anforderungen und Desiderate konnten drei Bausteine für das Berufsfeld des Fleischers vorgestellt werden, die sich zu einem ganzheitlich angelegten Rahmen für transversale Kompetenzentwicklung verbinden lassen:

### **Baustein 1: Strukturelle Kompetenzlücken durch nachhaltigkeitsorientiertes Kompetenzmodell schließen**

Durch systematische Prüfung der in den formalen Bildungsinstrumenten im Fleischerberuf verankerten domänenspezifischen Wissenszielen konnte festgestellt werden, dass diese der Nachhaltigkeitsorientierung, die die betriebliche Realität erfordert, nicht gerecht werden. Diese Lücke wurde durch den Forschungsbaustein eines 6-gliedrigen Nachhaltigkeits-Kompetenzmodells geschlossen. Das Modell schließt so die Lücke zwischen dem beruflichen Bedarf an mehr Nachhaltigkeitsorientierung und den curricular im Berufsfeld verankerten Wissenszielen. Überführt wurden diejenigen Teilkompetenzen, die bislang nicht in den formalen Lernzielen verankert waren, die andererseits aber in der Praxis schon eine große Rolle spielen. Die so identifizierten Teilkompetenzen wurden in ein Gefüge von sechs Kompetenzfelder zusammengeführt. Mithilfe des Kompetenzgefüges können so unterschiedliche Ausprägungen der darin enthaltenen Teilkompetenzen dargestellt und auch diagnostizierbar gemacht werden.



Abb. 3: Kompetenzfelder im Modellversuch

Wie die Abbildung zeigt umfasst das Kompetenzmodell die folgenden Kompetenzfelder:

**1) Nutztierhaltung**

Dieses Kompetenzfeld umfasst Kompetenzen zur nachhaltigen Tierhaltung und schließt Kompetenzen für Tierwohl sowie Standards zur Haltung mit ein.

**2) Herstellung und Produktion**

Dieses Kompetenzfeld umfasst die Transparenz in allen Produktionsstufen der Fleischverarbeitung im Sinne der Nachhaltigkeit (from nose to tail).

**3) Ressourcenmanagement**

Dieses Kompetenzfeld umfasst alles vom Energiemanagement der Betriebsräume, Transport bis hin zu nachhaltigeren Verpackungsalternativen.

**4) Technologie**

Zu diesem Kompetenzfeld gehören neben der Technologisierung und Digitalisierung auch neue Distributions- und Kommunikationswege, innovative Verpackungsmaterialien, Prozessschritte oder Maschinen.

**5) Kommunikation und Netzwerk**

Dass Betriebe nachhaltig denken und handeln muss offen kommuniziert werden, u.a. an Stakeholder der Produktionsketten, Kommunen und Schulen.

## **6) Personal und Nachwuchs**

Dieses Kompetenzfeld umfasst vor allem die Nachwuchssicherung in der Branche. Den Nachwuchs sichern und Personal binden, bilden existentielle Themen für Fleischerbetriebe.

### **Baustein 2: Individuelle Kompetenzen jenseits normativer Zielgrößen im Berufsfeld identifizieren und zu intentionalen Kompetenzen synthetisieren**

Ein weiteres Ergebnis ist das erweiterte Verständnis von Kompetenz. Die meisten bisherigen Untersuchungen zur Kompetenzmodellierung stützen sich weitestgehend auf das Verständnis von Kompetenzen im Sinne handlungsrelevanter Schlüsselqualifikationen innerhalb eines abgegrenzten Berufsfeldes (vgl. Weinert 2001). Kompetentes Handeln wird als ein Zusammenspiel des deklarativen Wissens eines\*r Akteurs\*in in Verbindung mit motivationalen Prozessen sowie persönlichen Dispositionen aufgefasst. Es geht im Kern um das Kennen, Können und Wollen des\*r Akteurs\*in innerhalb einer spezifischen Berufsdomäne. Handlungskompetenz ist dabei oft mit beruflicher Leistungsfähigkeit gleichgesetzt. Mit Hilfe operativer Personalmanagement-Verfahren wird dann der Versuch unternommen, die Ausprägung dieser Leistungsmerkmale bei den Akteur\*innen zu „vermessen“. Im Modellversuch wurde im Kontext der Nachhaltigkeitsorientierung bewusst diese Handlungs- und Leistungsperspektive überwunden und Kompetenzen nicht mit tätigkeitsspezifischen Teilkompetenzen gleichgesetzt, sondern als intendierte Output-Zielorientierungen der Lernenden. Während das „Kennen-Können-Wollen“ der Akteure weitestgehend allein von ihren beruflichen sowie domänenspezifischen Fähigkeiten abhängt, sind es die „intentionalen Kompetenzen“, die sie erst in die Lage versetzen, zu Innovieren und nachhaltig zu handeln. Die intentionale Kompetenz wird von den Lernenden jedoch, so zeigen die Ergebnisse, außerhalb des Berufsfeldes entwickelt, was dazu führt, dass diese Kompetenzfelder nur selten Teil der formalisierten Wissensziele im Berufsfeld sind. Im Modellversuch werden, anders als bei formalisierten Wissenszielen, die Lernenden mit ihren vielen verschiedenen Handlungsmöglichkeiten in den Mittelpunkt gesetzt. Dies macht es möglich, bewusst über den beruflichen Kontext hinaus vorhandene intentionale Kompetenzen im Kontext der Nachhaltigkeit bei Lernenden zu identifizieren. Entwickelt wurde dazu ein



spezielles dialogorientiertes Vorgehen, mit dem zwischen Forschenden und Auszubildenden intentionale Kompetenzen systematisch identifiziert werden können, die außerhalb des Berufsfeldes eine Rolle spielen. Somit können bislang nicht berücksichtigte Kompetenzen des nachhaltigen Handelns bezogen auf die spezifische Lernsituation und den Lernort identifiziert und für weitere Entwicklungsthemen im Berufsfeld zugänglich gemacht werden. Aus Forschungsperspektive zählt dieses erweiterte Kompetenzverständnis zu den zentralen Ergebnissen des Modellvorhabens, da sich der Perspektivenwechsel auf die Entwicklung zukünftiger normativer Zielgrößen im Berufsfeld auswirken kann.

### **Baustein 3: Nachhaltigkeits-Kompetenzen bewusst aus verschiedenen Kontexten in den beruflichen Kontext transferieren**

Ein weiteres Ergebnis stellt das Instrumentarium dar, mit dem die intentionalen Kompetenzen der Nachhaltigkeit vom Individuum auf den beruflichen Kontext übertragbar werden. Dabei zeigen die Ergebnisse im Modellversuch, dass der Transfer von nachhaltigen Kompetenzen vom Individuum auf die Organisation innerhalb eines interaktiven Entwicklungsprozesses erfolgt. Die Entwicklung einer bestimmten Nachhaltigkeitskompetenz beim Individuum ist stets auch Teil eines Transferprozesses vom persönlichen in einen beruflichen Handlungskontext und kann davon nicht getrennt werden. Der\*die einzelne Lernende ist der\*die integrale, aktive und konstante Faktor im gesamten transversalen Synthetisierungs- und Transferprozess, also der Übertragung individueller nachhaltiger Kompetenz in den betrieblichen und ökonomischen Rahmen. Jede\*r Lernende verfügt dabei über ein unterschiedliches Vermögen sowie unterschiedliche Erfahrungen, nachhaltig zu handeln. Sobald ein\*e Akteur\*in nachhaltige Kompetenzen verinnerlicht hat, hat diese\*r auch das Potenzial, die nachhaltige Handlungsfähigkeit auf andere Lebensbereiche zu übertragen und dort anzuwenden.

Im Modellprojekt konnte die Erkenntnis gewonnen werden, dass ebenso wie die Struktur und Synthese auch der Transferprozess und die Übertragung auf andere Kontexte eine wesentliche Rolle spielt. Im Rahmen des Modellprojektes wurden verschiedene Instrumente konzipiert und getestet, die den Lernenden ermöglichen, auf positive Art und Weise Kompetenzen im Bereich der Nachhaltigkeit aus unterschiedlichen Lebensbereichen (Gesellschaft, Organisation, Persönlichkeit) zu transferieren. Ganzheitlich betrachtet wird so der Transfer von Nachhaltigkeits-Kompetenz erst ermöglicht. Insofern kann festgehalten werden, dass der

soziokulturelle Rahmen zum Transfer von Nachhaltigkeits-Kompetenz eine wichtige Rolle spielt.

Im Modellversuch konnten verschiedene Produkte entwickelt werden, die sich sowohl an das betriebliche Ausbildungspersonal als auch an die Auszubildenden der Fleischwirtschaft wenden. Die Produkte werden nachfolgend aufgeführt.

Die **Projekt – Homepage** ([www.transustain.de](http://www.transustain.de)), ist während der Projektlaufzeit entstanden. Diese dient vor allem dazu den Projektansatz zu transferieren. So sollen die Branche und damit auch das Berufsbild des Fleischers/ der Fleischerin für das Thema der Nachhaltigkeit sensibilisiert werden. Der Fokus der Homepage ist darauf gerichtet, aufzuzeigen, dass das Thema der Nachhaltigkeit und die Fleischwirtschaft durchaus zusammen gedacht werden können und sich nicht einander ausschließen.

Weiter wurde ein auf Präsenz ausgelegtes **Workshopkonzept** bestehend aus drei Entwicklungsstufen für Berufsschüler\*innen und zum Teil für die Berufsschullehrer\*innen entwickelt. Dieses Konzept wurde aufgrund der Pandemie ab Februar 2020 in ein reines Online-Format überführt. Dadurch ist zuerst eine dreiteilige Online-Workshop-Reihe für Auszubildende bzw. Berufsschüler\*innen entstanden. An den Workshops I und II konnten ca. 50 Berufsschüler\*innen teilnehmen. Diese wurden durch das Projektteam in Präsenz oder aber auch asynchron begleitet.

Es wurden App-Konzipierungen entwickelt, die die Lernenden in Workshop 1 an eine Auseinandersetzung mit dem Thema Nachhaltigkeit durch konkret aufgezeigte und diskutierte Schnittstellen im eigenen und persönlichen Lebens- und Lernbereich heranführen. Diese App-Konzipierungen (siehe auch weiter unten) sind keine vollwertigen Anwendungen, sondern wurden als „Dummie“ konzipiert.

Im darauffolgenden zweiten Workshop wurden die Themen der Nachhaltigkeit im eigenen Betrieb und in der Thematik Fleisch und Nachhaltigkeit gesellschaftsbezogen erarbeitet.

Im dritten Workshop, der aber aufgrund der Pandemie nicht abschließend evaluiert werden konnte, wurde im Sinne des hybriden Lernformats ein Erkundungsauftrag im eigenen Betrieb konzipiert, welcher die Berufsschüler\*innen und Auszubildenden dazu befähigt, zu eigenen Reflexionen zu Nachhaltigkeit im persönlichen Arbeitsumfeld und eigenen Betrieb zu erlangen.



Abb. 4 Workshop-Aufbau für Auszubildende/ Berufschüler\*innen

Der **Erkundungsauftrag** wurde für Auszubildende bzw. Berufsschüler\*innen sowie für Lehrende mit einem entsprechenden Moderationsleitfaden für die Durchführung und mögliche Auswertung konzipiert. Die Daten des Erkundungsauftrags sollten per „speakpipe“ erfasst werden. Eigentlich war eine Form der Visualisierung in Form von Fotos angedacht, da die Branche sehr sensibel darauf reagierte und die Pandemie dies schier unmöglich machte, wurde nach einer für Jugendliche interessanten alternativen Methode gesucht. Hierfür wurden die Jugendlichen gebeten die Plattform „speakpipe“ zu nutzen, in dem sie die Fragen mittels kurzer Audioaufnahmen anonymisiert beantworten konnten. Dafür wurde eigens ein padlet eingerichtet, auf dem alle wichtigen Informationen zum Modellversuch hinterlegt wurden ([https://padlet.com/caroe\\_/rtwtnpver40onepm](https://padlet.com/caroe_/rtwtnpver40onepm)). Es muss jedoch festgestellt werden, dass diese Form der Aktivierung von der Zielgruppe leider nicht genutzt worden ist.

---

Wir, Carolin, Jens und Claudia - sind das Projektteam von der HTW Berlin und der Uni Erfurt und führen, wie Du weisst, das Projekt „TRANS-SUSTAIN - Transversales Kompetenzmanagement für mehr Nachhaltigkeit in den Berufsbildern am Beispiel des Fleischerhandwerks und der Fleischwarenindustrie“ durch.  
Hier ist der 3. Workshop, der nun aufgrund von Corona etwas anders ausfällt, als geplant. Wir hoffen, dass er Dir trotzdem Spass macht!

Bitte beantworte die aufgeführten Fragen durch kurze Sprach- bzw. Audioaufnahmen, s. Link. Du musst nur diese Seite auf Deinem Handy öffnen und kannst Deine Inhalte dann dort direkt in „Speakpipe“ hineinsprechen.

[https://padlet.com/caroe\\_/rtwtnpver40onepm](https://padlet.com/caroe_/rtwtnpver40onepm)

---

### **Erkundungsauftrag für Azubis im Betrieb**

---

- 1) Was gefällt Dir in deinem Ausbildungsbetrieb richtig gut?!
- 2) Was gefällt Dir in deinem Ausbildungsbetrieb überhaupt nicht?
- 3) Was verbindest Du mit deinem Ausbildungsbetrieb als erstes?
- 4) Was ist Deiner Meinung nach nachhaltig in deinem Ausbildungsbetrieb?
- 5) Was sind für Dich allgemein Unternehmenswerte?
- 6) Wo zeigen sich die Unternehmenswerte in Deinem Ausbildungsbetrieb?

Vielen Dank für Deine Unterstützung und die Beantwortung der Fragen! 😊  
Bleib gesund und pass auf Dich auf! \_\_\_\_\_

Abb. 5: Erkundungsauftrag für Auszubildende bzw. Berufsschüler\*innen

Wie schon beschrieben wurde neben dem Erkundungsauftrag für die Auszubildenden auch ein Moderationsleitfaden für die Berufsschullehrer\*innen und die betrieblichen Ausbilder\*innen entwickelt. Dieser enthält relevante Informationen zur Anleitung des Erkundungsauftrages sowie Anregungen für eine mögliche Auswertungsform.

## Trans-Sustain Erkundungsauftrag für Auszubildende

### Begleitinformationen

Sehr geehrte Lehrkraft/ sehr geehrte\*r Ausbilder\*in,

vielen Dank für Ihre Bereitschaft, uns bei unserem Projekt zu unterstützen. Für den Ihnen jetzt vorliegenden Erkundungsauftrag, können Sie zwischen zwei Optionen der Auswertung wählen.

1. Schüler\*innen/ Auszubildende senden Audiodaten an das Projekt. Es erfolgt keine direkte Auswertung in der Schule/ Betrieb.
2. Schüler\*innen/ Auszubildende senden Audiodaten an das Projekt. Es erfolgt eine direkte Auswertung in der Schule/ Betrieb.

### Option 1

In diesem Fall müssen Sie nichts weiter tun, als den Erkundungsauftrag an ihre Schüler\*innen/ Auszubildenden weiterzuleiten. Bitte erinnern Sie diese auch von Zeit zu Zeit daran, den Auftrag zu erledigen. Je mehr Daten wir sammeln können, desto genauer wird unserer Analyse.

### Option 2

Nachdem ihre Schüler\*innen/ Auszubildenden den Erkundungsauftrag abgearbeitet haben, können Sie die Ergebnisse gemeinsam mit den Auszubildenden thematisieren. Um den Auswertungsprozess offen und diskursiv zu gestalten, wählen Sie bitte eine mündliche Form. Die gesammelten Erkenntnisse bzw. Ergebnisse sollten auch in einer geeigneten Form visualisiert werden.

- es bietet sich an, etwa 90 min zu planen
- sammeln Sie die Ergebnisse bspw. an einer Metaplanwand
  - am besten per Moderationskarten je Frage
- regen Sie ihre Schüler\*innen/ Auszubildenden dazu an, diese zu diskutieren
  - Was waren die Herausforderungen bei der Erarbeitung?
  - Womit haben die Schüler\*innen/ Auszubildenden nicht gerechnet?
  - Was hat sie überrascht?
  - Zeigen sich Widersprüche bei den gefundenen Antworten zu den Fragen? Wie könnten diese aufgelöst werden?
  - Möchten die Schüler\*innen/ Auszubildenden etwas ändern? Welche Handlungspotenziale sehen diese?
  - Können Sie theoretisch gemeinsam ein Projekt dazu durchführen?
  - Welche Lösungsideen können Sie generieren?
    - Ideenmanagement (6-3-5 Methode)
  - Entscheiden Sie sich für eine Idee.
    - Zielfindungsmethode (Polarkoordinatenmethode)
    - Ideenrealisierung

Abb.6: Begleitinformation für Berufsschullehrer\*innen und Ausbilder\*innen für Erkundungsauftrag

Basierend auf den Workshopinhalten wurden **drei Lernapp-Konzepte** („Quests“) mit einem entsprechenden Leitfaden für Berufsschullehrer\*innen entwickelt. Die Inhalte sind passend zur Zielgruppe der Auszubildenden/ Berufsschüler\*innen als zu bewertende App-Konzepte aufgebaut mit den dazu passenden Themen:

- Meatery (Gesellschaft)
- Meatup (Betrieb)
- ButcherScrolls (Persönlichkeit und Bildung)

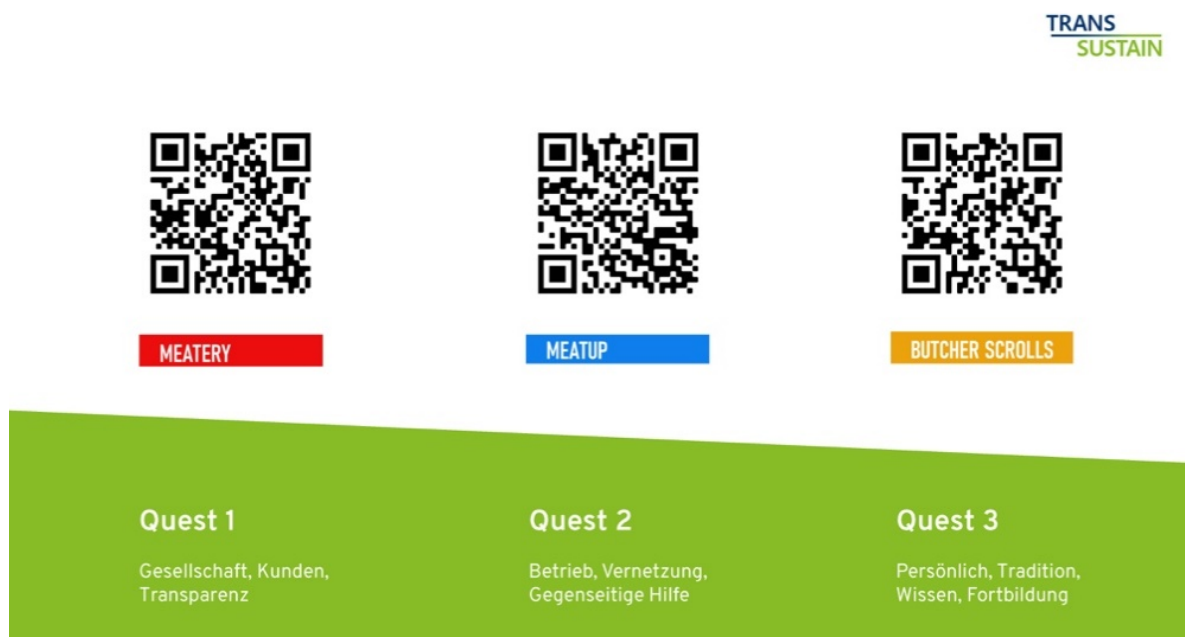


Abb. 7: App-Konzeptionen

Weiter wurden während des Berichtszeitraum **sechs Lernaufgaben für Auszubildende** in Anlehnung an die Merkmale eines nachhaltigen Lernortes (siehe Förderlinie II) entwickelt. Dafür wurde eine Matrix bestehend aus den Kategorien der ausgewerteten Interviews sowie der Ist-Analyse und dem Ausbildungsrahmenplan für Fleischer\*innen ausgebildet. Die Lernaufgaben sind ebenfalls an die im Projekt herausgestellten Kompetenzfelder angelehnt:

1. Tierhaltung,
2. Produktion,
3. Ressourcenmanagement,
4. Technologisierung,
5. Kommunikation,
6. Personal.

Jede Lernaufgabe enthält jeweils einen Handlungsleitfaden für das Ausbildungspersonal. Sie können jeweils einzeln angewandt werden oder auch zusammenhängend.

Alle entwickelten Produkte und zugehörigen Methoden wurden in eine **Handreichung „Nachhaltiger Ausbilden – in den Berufsbildern des Fleischerhandwerks und der Fleischwarenindustrie“** übernommen. Diese Handreichung umfasst alle Workshopkonzepte mit Anleitungen sowie alle sechs Lernaufgaben und ist so konzipiert, dass die Produkte in der betrieblichen aber auch berufsschulischen Ausbildungspraxis eingesetzt werden können.

#### ***4.2 Ergebnisse zu projektübergreifenden Zielen auf Programmebene des Förderschwerpunkts BBNE 2015-2019***

Bei der Strukturierung des Kompetenzmodells folgen wir der Auffassung von Erpenbeck und Heyse<sup>1</sup>. Diese differenzieren Handlungskompetenzen nach der Form der Selbstorganisationsdisposition. Im Fall des vorliegenden Kompetenzmodells erfolgt eine Unterscheidung nach Aktivitäts- und Handlungskompetenz, Fach- und Methodenkompetenz, Sozial- und Kommunikationskompetenz sowie personaler Kompetenz. Darin verankert ist die Auffassung, dass es sich bei Kompetenzen um Dispositionen zur Selbstorganisation menschlichen Handelns handelt - eine Auffassung, die das Modellvorhaben vertritt und die sich aus der Zusammenarbeit mit Betrieben und Praktikern entwickelte.

Im Unterschied zu anderen Konstrukten, wie Fertigkeiten, Skills, Wissen, Qualifikationen usw., sind Disposition Selbstorganisationsfähigkeiten des Einzelnen. Damit ist das Ergebnis des Handelns jeweils nur rückblickend bewertbar. Die Kompetenz steht damit im Zusammenhang mit der Performanz des Einzelnen. Bei den Kompetenzen geht es folglich nicht um routinemäßige Anforderungen im Berufsfeld, sondern weit mehr um schöpferische und kreative Bewältigung neuer Anforderung im Handeln.

---

<sup>1</sup> siehe: Erpenbeck, John & Rosenstiel, Lutz & Grote, Sven & Sauter, Werner. (2017). KODE® und KODE®X – Kompetenzen erkennen, um Kompetenzen zu entwickeln und zu bestärken.



Abb. 7: Kompetenzarten

Um die Einschätzung der Kompetenzen methodologisch gewährleisten zu können und damit die Möglichkeit zu eröffnen, Kompetenzdiagnostiken zu entwickeln, wurden bezogen auf die vier Kompetenzarten verschiedene Fähigkeiten zugeordnet. Diese sind in der Grafik näher beschrieben. Die Liste der Kompetenzen liefert einen ganzheitlichen Einblick in die zukünftigen Anforderungen im Berufsbild des Fleischers/ der Fleischerin im Kontext der Nachhaltigkeit. Operationalisierbar werden diese Kompetenzen durch die Festlegung verschiedener Handlungsfelder der Fleischer\*innen mittels sogenannter Handlungsanker. Für die Gruppe der Anforderungen im Bereich der personalen Kompetenz sind in der nachfolgenden Abbildung die jeweiligen Handlungsanker beispielhaft aufgeführt. Anhand derer wird kompetentes Handeln beobachtbar oder einschätzbar.



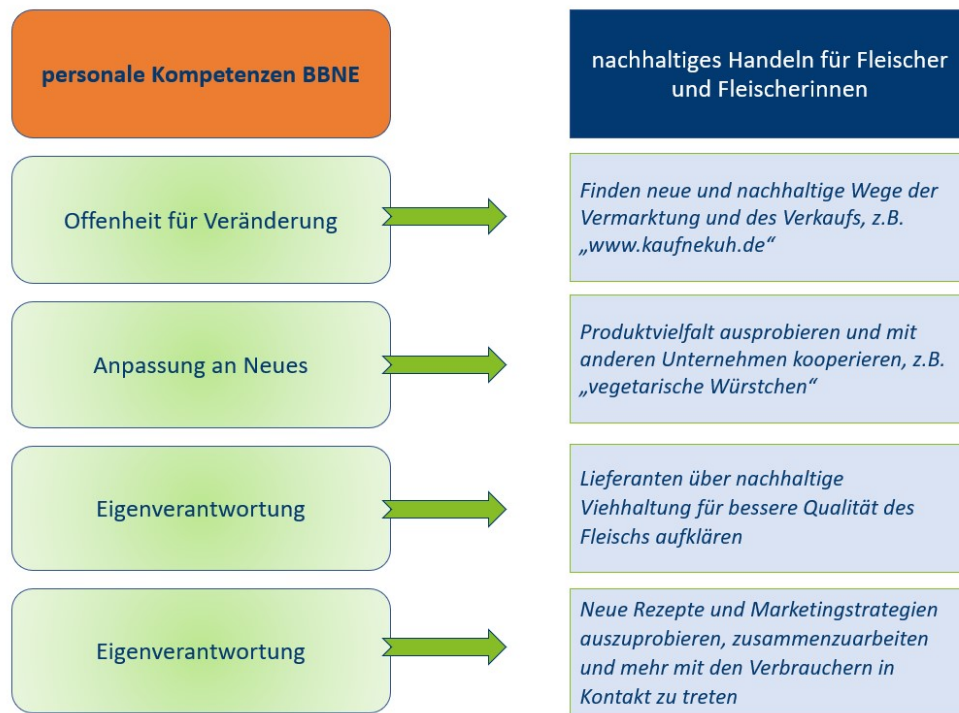


Abb. 8: Personale Kompetenzen mit beispielhaften Handlungsankern

## 5. Kooperation und Synergie

Innerhalb des Projekts wurden Kooperationen mit der Emil-Fischer-Schule (OSZ Ernährung und Lebensmittel) in Berlin, dem Oberstufenzentrum (OSZ) Neu-Ruppin in Brandenburg, sowie mit der Berufsbildenden Schule 2 in Hannover für das Land Niedersachsen eingegangen. In allen drei Schulen wurden die entwickelten Workshopkonzepte unter Einbeziehung der Auszubildenden erprobt. Dabei erwies sich der Lernort der Berufsschule für das Projekt insofern als günstig, da hier Auszubildende aus verschiedenen Betrieben erreicht werden konnten und eben insbesondere auch aus Betrieben, die sich z.B. außerhalb des berufsschulischen Kontextes nicht zu einer Beteiligung als Projektpartner am Modellversuch bereit erklärt hatten. Durch die Einbeziehung dieser Berufsschulen entstanden Synergien bei der Erprobung der entwickelten Tools durch die Auszubildenden. Ferner profitierte der Modellversuch darüber hinaus durch ein didaktisch-fachliches Feedback des schulischen Lehrpersonals welches in den beteiligten Berufsschulen unterstützend sowohl den Auszubildenden als auch als Ansprechpartner\*innen für den Modellversuch zur Verfügung standen. Hierbei muss das persönliche Engagement dieser Berufsschullehrer\*innen

hervorgehoben werden, welche trotz persönlicher Belastung in Zeiten des LockDowns mit einhergehendem Online-Unterricht dem Modellversuch für Rückfragen und Abstimmungen zur Verfügung standen.

## **6. Evaluation**

Um kritisch den Projektverlauf für unser Projekt zu skizzieren, ist es wichtig, vor allem auch die Situation in der Industrie selbst mit einzubeziehen. Nachhaltigkeit ist zwar ein Mittel, um Zukunftsfähigkeit zu generieren. Jedoch ist die Sensibilität und vor allem auch die verfügbaren Ressourcen, um dieses Thema systematisch in der Branche voranzutreiben, erst sehr gering ausgeprägt. Eine strategische Beobachtung aus unserem Modellversuch ist, dass es sich um einen Ansatz und ein Thema handelt welches innerhalb der gewählten Branche einen gewissen Pioniercharakter hat. Daher ergaben sich zu Beginn des Projekts durchaus Herausforderungen im Zugang zum Feld als solchem. Wir regen daher an zu diskutieren, ob zu Beginn von Projekten das BIBB die neu bewilligten Projekte in einer Art Vor-Ab Transfer vorstellt, um diesen Projekten ggf. zentral Zugang zu IHKs und HWKs zu ermöglichen, z.B. durch ein zentrales Mailing des BIBB an bereits bekannte Ansprechpartner. Dies würde ggf. mehreren Projekten den Zugang zum Feld ermöglichen und IHKs und HWKs hoffentlich ermutigen, auch Betriebe zur Teilnahme an solchen Modellprojekten zu ermuntern.

Im Rahmen des Projektmonitorings wurden 14-tägige Projektsitzungen via Videokonferenz abgehalten. Während der Produkterstellung wurde ein wöchentliches jourfixe etabliert. Anhand des Projektplanes bzw. Arbeitsplanes wurde so der Projektfortschritt kontrolliert.

## **7. Transfer**

Positiv ist festzustellen, dass die entwickelten Instrumente der digitalen Toolbox in unterschiedlichen Kontexten erprobt werden konnten und damit zum Transfer bereitstehen. Die Verbreitung bzw. die Information über das Vorhandensein dieser Tools muss nach finaler Fertigstellung noch einmal kommuniziert werden, z.B. über ein E-Mail Mailing oder einen Kurzbericht in einem entsprechenden Medium der Fleischbranche.

Letztendlich hat die kooperative Entwicklung der Tools mit unterschiedlichen Akteuren der Branche bereits Transfer initiiert, welcher jedoch noch verstetigt und verfestigt werden muss,

sowohl in Bezug auf einen dauerhaften als auch regional größeren Verteiler. Das gewählte Konzept hat insofern einen Transfer erlaubt, als dass die entwickelten Tools mit Auszubildenden erprobt werden konnte, was den Ansätzen eines vertikalen Transfers entspricht.

Eine Abschlussveranstaltung wäre geeignet gewesen als Auftakt für einen Transfer, insbesondere, um die verschiedenen entwickelten Tools einem bereiterem Publikum zugänglich zu machen. Pandemie-bedingt, insbesondere aufgrund der geringen zeitlichen Verfügbarkeit von Vertreter\*innen aus den Betrieben – auch in Bezug auf online-Veranstaltungen, konnte dies jedoch leider nicht realisiert werden. Wie unten weiter aufgeführt ergeben sich jedoch Ideen bzw. Möglichkeiten die entwickelten Produkte tiefergehend zu transferieren, so dass ein entsprechender Antrag auf Transfer bei einem anderen Fördermittelgeber geprüft wird, z.B. um Möglichkeiten der „realen“ Programmierung der entwickelten App-Konzepte zu prüfen und ggf. umzusetzen.

## **8. Fortschreibung des Verwertungsplans**

### ***8.1 Wirtschaftliche Erfolgsaussichten***

Die Projektnehmer\*innen planen keine Kommerzialisierung der entwickelten Inhalte. Die wirtschaftlichen Erfolgsaussichten sind indirekter Art, als dass Betriebe, oder anders (aus)bildendes Personal, die im Modellversuch entwickelten Materialien kostenfrei werden nutzen können. Dieses ausbildende Personal kann daher ohne den Aufwand von wirtschaftlichen Mitteln innovative Ansätze zur Vermittlung von Nachhaltigkeit in Berufen der Fleischverarbeitenden Industrie bzw. entsprechend im Handwerk einsetzen und anwenden.

Die innerhalb des Modellversuchs entwickelten Produkte stehen daher potenziell allen Interessierten zur Nutzung zur Verfügung, da der Zugang hier nicht beschränkt sein wird. Aus unserer Sicht ergibt sich dadurch Vorteil, dass das Angebot über die offene Nutzung potenziell allen Interessierten zur Verfügung steht und somit entsprechend Potenziale im Bereich der Nachhaltigkeit gehoben werden können. Die Wirtschaftlichkeit aus der erarbeiteten Lösung ergibt sich vor allen Dingen auf den Seiten der Nutzer\*innen, da diese auf diese kostenfrei zugreifen können, und zwar unabhängig von dem Betriebsort sowie der eigenen Vorbildung.

## ***8.2 Wissenschaftliche und/oder technische Erfolgsaussichten***

Die entwickelten Produkte sollen in weitere Datenbanken in Absprache mit dem Fördermittelgeber integriert werden und im Kontext der Verbreiterung bei relevanten Akteur\*innen auch über die Partner\*innen innerhalb des Projektes bekannt gemacht und verbreitet werden. Eine etwaige zukünftige Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen zur möglichen Weiterentwicklung wird geprüft. Es hat z.B. eine Berufsschule bereits Interesse gezeigt, die Produkte innerhalb eines Netzwerks für die Fleischerausbildung zu multiplizieren. Auch eine Verortung bei den Verbänden ist weiterhin denkbar.

Wissenschaftlich streben wir eine weitere Beschäftigung mit dem Themenfeld „Fleisch“ an, so dass wir davon ausgehen, die hier gewonnenen Erkenntnisse ggf. noch in weitere Publikationen mit einfließen lassen zu können.

## ***8.3 Anschlussfähigkeit***

In Bezug auf eine mögliche nächste Phase, welche weder zeitlich noch budgetär innerhalb der angepassten Projektlaufzeit realisiert werden konnte, wäre es denkbar, die erstellten App-Konzepte potenziell in reale Apps bzw. mindestens in Datenbanken zu überführen. Auch können im Anschluss an das Projekt die entwickelten Produkte in eine flächendeckende Implementierung überführt werden. Ein Antrag auf entsprechende Förderung wird geprüft werden.

# **9. Schlussfolgerungen aus der Projektarbeit**

## ***9.1 Lessons learned***

Letztendlich haben bedingt durch die Pandemie bestimmte Formate nicht durchgeführt werden können. Dies betrifft insbesondere die betrieblichen Workshopkonzepte mit dem betrieblichen Ausbildungspersonal. Die Hygienemaßnahmen und -standards wurden während der Pandemie, welche in die Projektlaufzeit fällt, so angepasst, dass eine direkte Zusammenarbeit vor Ort nicht möglich war.

Darüber hinaus erfolgte Pandemie-bedingt und in Abstimmung mit dem BIBB eine Veränderung der eingesetzten Methoden und Formate. Während wir hier in Bezug auf Praxisbesuche bei Betrieben und die Durchführung von Veranstaltungen mit und bei Betrieben weitestgehend verzichten mussten, konnten auf der anderen Seite neue, zu Beginn des Projekts so nicht angedachte, Workshop-Formate entwickelt werden, die sich in der Zukunft nun online oder alternativ in Präsenz durchführen werden lassen können.

Grundsätzlich wären wir gerne mehr und bei Betrieben vor Ort gewesen, was jedoch aufgrund der Pandemie und noch einmal gestiegenen Hygieneanforderungen leider nicht möglich war. Ferner würden wir in einem ähnlich gelagerten Projekt die Praxispartner in anderen geographischen Regionen innerhalb Deutschlands aussuchen. So zeigte es sich insbesondere, dass in der Region Berlin-Brandenburg die Ausbildung im Bereich der fleischverarbeitenden Industrie während der Projektlaufzeit relevanten organisationalen Veränderungen unterlag. Zwar waren diese nicht vorhersehbar, haben jedoch den Projektverlauf tendenziell negativ beeinflusst. Wir würden daher für ein ähnlich gelagertes Projekt stärker darauf achten, in welchen Regionen wir Partnerbetriebe suchen.

Positiv möchten wir an dieser Stelle die Zusammenarbeit mit den Berufsschulen hervorheben. Wir haben hier sehr engagierte Lehre\*innen und Auszubildende erlebt. Deren Feedback uns gezeigt hat, dass auch gerade die Auszubildenden sehr an den Themen der Nachhaltigkeit interessiert sind.

## **9.2 Desiderate**

Davon ausgehend, dass die Corona-Pandemie ein Ende findet, empfehlen wir für die Durchführung von Modellversuchen noch mehr Zeit für die Kommunikation mit Praxispartnern aufzuwenden und entsprechend einzuplanen. Ferner empfehlen wir für die Zukunft Präsenzformate und Online-Formate parallel zu integrieren bzw. von vornherein beide Ansätze zu berücksichtigen, da wir nicht davon ausgehen, dass es ein Zurück zum Status-Quo vor der Corona-Pandemie geben wird. So werden unserer Einschätzung nach in Zukunft z.B. Expert\*innen eher bereit sein ihr Wissen in Video-Konferenzen statt in persönlichen Treffen zu teilen.

Dabei sollten vermutlich die Bedürfnisse der Praxispartner zu Beginn eines Modellversuchs noch stärker herausgearbeitet und adressiert werden. Auch hierfür sollte man vermutlich mehr Zeit einplanen. Auch empfehlen wir eine stärkere über das BIBB organisierte Vernetzung

von Praxispartner mit den Modellversuchen, da in der Regel das BIBB den entsprechenden Praxispartnern bekannter ist als die dann jeweils neuen Modellversuche. Auch sollte man den Nutzen des Modellversuchs für die Praxispartner auch im Hinblick auf Zukunftsfähigkeit des Berufes stärker thematisieren. Hier kann jedoch nicht ausgeschlossen werden, dass den Projektbeteiligten die vorhandenen Möglichkeiten nicht hinlänglich bekannt waren.

## **10. Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen**

Der Modellversuch ist mit einer eigenen Homepage (<https://www.transustain.de/>) vertreten und wurde auch mehrfach auf den Internetseiten des BIBB und den beiden Hochschulen präsentiert.

### **10.1 Präsentationsmöglichkeiten für Nutzer**

Mögliche Nutzer können die Ergebnisse des Modellversuchs aktuell auf der Internetseite des Modellversuchs finden (<https://www.transustain.de/>). Ferner gehen wir davon aus, dass das BIBB z.B. die entwickelte Handreichung auf den Internetseiten des BIBB zur Verfügung stellen wird.

Es wird zum Ende des Projekts ein Mailing an relevante Partner\*innen erfolgen, um diese über die Ergebnisse des Projekts sowie die Nutzungsmöglichkeiten der entwickelten Tools zu informieren.

### **10.2 Wissenschaftliche Fachpublikationen**

Reißland, J./Müller, C./Reinhardt, K./Schwarzkopf, J./Ermer, C. (2020): Trans-Sustain – Transversales Kompetenzmanagement für mehr Nachhaltigkeit in den Berufsbildern des Fleischerhandwerks und der Fleischwarenindustrie, HiBiFo – Haushalt in Bildung & Forschung, 3-, S. 116-133

Reißland, J./Müller, C. (2020): Zukünftige Herausforderungen in der betrieblichen Ausbildung gestalten – Reflexivität als Grundlage für das betriebliche Ausbilderhandeln. In: *bwp@ Spezial 17: Zukunftsdiskurse – berufs- und wirtschaftspädagogische Reflexionen eines Modells für eine nachhaltige Wirtschafts- und Sozialordnung* hrsg. v. Slopinski, A./Panschar, M./Berding, F./Rebmann, K., 1-23.

URL: [https://www.bwpat.de/spezial17/reissland\\_mueller\\_spezial17.pdf](https://www.bwpat.de/spezial17/reissland_mueller_spezial17.pdf)

Ermer, C. / Schwarzkopf, J. / Reinhardt, K. (im Erscheinen). Trans-Sustain: Transversal Competency Management for Integrating Sustainability in the Vocational Education of German Butchers. In: Simões, C. / Stancu, A. / Grigore, G. (Hrsg.). Corporate Responsibility, Sustainability and Markets. Palgrave Macmillan

### **10.3 Publikationen für die Praxis**

Im Modellversuch wurde eine Handreichung mit dem Titel: „Nachhaltiger Ausbilden – in den Berufsbildern am Beispiel des Fleischerhandwerks und der Fleischwarenindustrie“ entwickelt. Diese wird nach der grafischen Bearbeitung und Fertigstellung auf den Internetseiten des Modellversuchs und des BiBBs abrufbar sein. Diese beinhalten u.a. auch die entwickelten Lernaufgaben mit den Begleitinformationen für die Ausbilder\*innen sowie entsprechendes Informationsmaterial.

Schwarzkopf, J. /Müller, C. /Ermer, C. /Reißland, J./Reinhardt, K. (2020): Nachhaltigkeit in der betrieblichen Ausbildung am Beispiel des Fleischerhandwerks. In: Foraus.de: Modellversuche und Projekte des BIBB Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. [https://www.foraus.de/de/themen/foraus\\_118683.php](https://www.foraus.de/de/themen/foraus_118683.php)

### **10.4 Präsentationen und Vorträge**

19.3.2020: Posterpräsentation auf der BilRes-Netzwerkkonferenz über das Projekt Trans-Sustain.

24.10.2019: Vortrag auf der 8th International Conference on Social Responsibility, Ethics and Sustainable Business, Braga, Portugal - Ermer, C. /Schwarzkopf, J.: TRANS-SUSTAIN: Tansversal Competence Management for Integrating Sustainability in the Apprenticeship of German Butchers.

10.09.2019: Zudem konnte die Universität Erfurt im Rahmen einer Veranstaltung von Renn.Mitte in Halle über das Projekt berichten.

## **10.5 Sonstiges**

An der HTW Berlin wurden erworbene Erkenntnisse und Ergebnisse des Modellversuchs inhaltlich so aufbereitet, dass diese in die Lehre im Bachelor-Studiengang BWL explizit mit einfließen. Damit soll eine Sensibilisierung der Studierenden für Themen der Nachhaltigkeit auch im Bereich des Fleischerhandwerks und der fleischverarbeitenden Industrie stattfinden. Weiter soll vor allem die Relevanz von Nachhaltigkeitsaspekten in der beruflichen Ausbildung und für die weitere Personalarbeit deutlich gemacht werden. Ziel ist es, den Studierenden aufzeigen zu können, dass auch in vermeintlich weniger nachhaltigen Branchen, ein entsprechendes Nachhaltigkeitsmanagement gelebt werden kann und muss.

## **11. Soll-/Ist-Abgleich**

Aufgrund der Corona-Pandemie ist vor allem der Zugang insbesondere zu unseren am Modellversuch beteiligten Partnerunternehmen faktisch unmöglich, was sich entsprechend negativ auf die ursprünglich geplante zeitliche Umsetzung des Modellversuchs und insbesondere auf die Teile, die in Betrieben durchgeführt werden sollen, auswirkte. Ein letzter Besuch bei einem betrieblichen Partner war in der 11. Kalenderwoche 2020 möglich. Danach waren im Berichtszeitraum aufgrund der erhöhten Hygienestandards und Zutrittsverbote für Dritte, Betriebsbesuche faktisch unmöglich. Weiter ist auch den Ausbilder\*innen, Personalverantwortlichen sowie Auszubildenden aktuell nicht gestattet, an Veranstaltungen – in dem Falle Workshops – außerhalb ihrer Betriebsstätte, teilzunehmen. Das wiederum erschwert bzw. macht die geplante Durchführung der Workshops mit den Betrieben unmöglich. Allerdings wurde uns seitens der Betriebe deutlich gemacht, dass sie auf eine Teilnahme in Form von Präsenzveranstaltungen nicht verzichten wollen. Letztendlich mussten jedoch aufgrund der anhaltenden Pandemie alle Umplanungen zur Durchführung von Präsenzveranstaltungen, welche mehrfach angegangen worden waren und entsprechend auch Kapazitäten innerhalb des Projektteams gebunden haben, ad Acta gelegt werden. Auch die geplanten Fotoaufträge bzw. Einbeziehung der Auszubildenden war im Berichtszeitraum nicht möglich. Insbesondere die Thüringer Betriebe berichteten, dass sie aufgrund der Pandemie eine sehr hohe Auftragslage und damit entsprechende Arbeitsbelastung aufwiesen. In Bezug auf unsere Partner in den Berufsschulen in Berlin, Brandenburg und Niedersachsen wurden die geplanten Aktivitäten in Präsenz aufgrund der Schulschließungen unterbrochen



bzw. konnten nicht begonnen werden. In Abstimmung mit den Berufsschulen wurden dann entsprechende Online-Angebote erarbeitet, damit es nicht zu einem weiteren Verzug kommt. Diese werden von den Projektnehmern als auch den Berufsschullehrer\*innen als positiv bewertet, da so ein weiteres, ursprünglich nicht angedachtes, Format und Ergebnis erprobt und entwickelt werden konnte. Dennoch hätten wir sehr gerne die Workshops auch in Präsenz durchgeführt, um etwaige Zwischentöne einzufangen, was letztendlich nur in Präsenz gelingt.