



## Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019“

### Abschlussbericht

Projekttitel:	INEBB – Integration von Nachhaltiger Entwicklung in die Berufsbildung
Akronym:	INEBB
Laufzeit des Modellversuchs:	01.04.2016 – 31.03.2019
Berichtszeitraum:	01.04.2016 – 31.03.2019
Förderkennzeichen:	21BBNE11

Projektlogo:



Logos Zuwendungsempfänger:



Bundesvereinigung  
Nachhaltigkeit

**comkomm**  
Unternehmenskommunikation  
und Markenführung GmbH



Institut für Zukunftsorientierte ArbeitsGestaltung  
gemeinnützige Gesellschaft mit beschränkter Haftung (gGmbH)

#### Zuwendungsempfänger:

Bundesvereinigung Nachhaltigkeit e.V.  
Kottbusser Damm 25, 10967 Berlin

Comkomm Unternehmenskommunikation und  
Markenführung GmbH  
Prenzlauer Allee 36 G, 10405 Berlin

Institut für  
Zukunftsorientierte ArbeitsGestaltung gGmbH  
Immermannstr. 28, 39108 Magdeburg

#### Autor/Autorin:

Kim-Isabel Kienle  
Malena Pfeiffer  
Ursula Voßwinkel  
Martin Wittau, M.A.

Berlin, 08.04.2019

# Inhaltsverzeichnis

Inhaltsverzeichnis .....	2
1. Allgemeine Angaben .....	4
1.1. Beteiligte Personen auf Seiten der Zuwendungsempfänger .....	4
1.2. Beteiligte Personen auf Seiten des BIBB .....	4
1.3. Beteiligte Praxispartner .....	4
1.4. Beteiligte Strategiepartner .....	5
1.5. Ziele des Modellversuchs .....	6
1.6. Zielgruppe(n) des Modellversuchs .....	6
2. Abstract .....	7
3. Arbeitsschritte und Methoden.....	7
3.1. Ausgangslage und Ansatz .....	7
3.1.1. Bedarfe erkennen.....	7
3.1.2. Ansatz – Verbundpartner erarbeiten modulares Weiterbildungskonzept .....	8
3.1.3. Erfolgreiche Erprobung des Weiterbildungskonzepts .....	9
3.1.4. Qualitätssicherung und Kooperation mit der IHK Magdeburg .....	9
3.2. INEBB-Weiterbildung – didaktisches Konzept.....	10
3.2.1. Curriculum mit kompetenzorientierten Lern- und Arbeitsaufgaben.....	11
3.2.2. Modellhaftes Lernen mit visuellem Storytelling .....	11
3.2.3. Handlungsfelder der Nachhaltigkeit im Handel .....	12
3.2.4. Nachhaltigkeitsorientierte Unternehmensführung als Konzept.....	13
3.3. Bezug zu den Schwerpunkten der Modellversuche/Methodik .....	13
3.3.1. Modul E – Einführung in das Thema Nachhaltigkeit .....	13
3.3.2. Modul 1 – Strategie.....	14
3.3.3. Modul 2 – Prozessmanagement.....	17
3.3.4. Modul 3 – Umwelt.....	18
3.3.5. Modul 4 – Gesellschaft.....	20
3.4. Strukturelle Verankerung des Modellversuch INEBB in die Berufsbildungspraxis .....	23
3.4.1. Interne Evaluierung des Modellprojekts.....	24
3.4.2. Vernetzung in der Region.....	25
3.4.3. Adaption des Curriculums .....	25
4. Ergebnisse .....	26
4.1. Ergebnisse aus dem Modellversuch.....	26
4.1.1. Beschreibung der ursprünglichen Zielsetzung .....	26
4.1.2. Kriterien der Zielerreichung .....	27

4.2.	Ergebnisse zu projektübergreifenden Zielen auf Programmebene des Förderschwerpunkts BBNE 2015-2019.....	32
4.2.1.	Nachhaltigkeits-Trends und Kompetenzen im kaufmännischen Sektor.....	33
5.	Kooperation und Synergie.....	35
6.	Evaluation.....	37
7.	Transfer .....	39
8.	Fortschreibung des Verwertungsplans.....	40
8.1.	Wirtschaftliche Erfolgsaussichten .....	40
8.2.	Wissenschaftliche und/oder technische Erfolgsaussichten.....	40
8.3.	Anschlussfähigkeit .....	41
8.4.	Schutzrechte .....	41
9.	Schlussfolgerungen aus der Projektarbeit .....	42
9.1.	Lessons learned .....	42
9.2.	Desiderate .....	42
10.	Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen .....	44
10.1.	Präsentationsmöglichkeiten für Nutzer .....	44
10.2.	Wissenschaftliche Fachpublikationen .....	44
10.3.	Publikationen für die Praxis.....	44
10.4.	Präsentationen und Vorträge.....	44
10.5.	Sonstiges.....	45

## 1. Allgemeine Angaben

### 1.1. Beteiligte Personen auf Seiten der Zuwendungsempfänger

(inkl. aller Mitarbeitenden)

Name	Vorname	Institution	Funktion	E-Mail
Wittau	Martin	Bundesvereinigung Nachhaltigkeit e.V.	Koordinator	martin.wittau@bvng.org
Osanmaz	Meryem	Bundesvereinigung Nachhaltigkeit e.V.	Proj.Assistenz	meryem.osanmaz@bvng.org
Kienle	Kim	Bundesvereinigung Nachhaltigkeit e.V.	Wiss. MAin	kim.kienle@bvng.org
Pfeiffer	Malena	Bundesvereinigung Nachhaltigkeit e.V.	Proj.-MAin	malena.pfeiffer@bvng.org
Lambini	Cosmas	Bundesvereinigung Nachhaltigkeit e.V.	Proj.-MA	cosmas.lambini@bvng.org
Lemberg	Christian	Bundesvereinigung Nachhaltigkeit e.V.	Finance	christian.lemborg@bvng.org
Angerstein	Ralph	IZAG gGmbH	Proj.Verantw. IZAG	r.angerstein@izag-gmbh.eu
Voßwinkel	Ursula	Comkomm GmbH ab <u>15.05.2017</u>	Proj.Verantw. CK	vosswinkel@comkomm-berlin.de

### 1.2. Beteiligte Personen auf Seiten des BIBB

Name	Vorname	Funktion	Telefon	E-Mail
Melzig	Christian	Programmleitung	0228 107 2543	srbeny@bibb.de
Dr. Fernández Caruncho	Verónica	Programmleitung	0228 107 1124	fernandez@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
PLANTANERA Rio Sixaola S.A.(PRS)   BriBri – Talamanca /Costa Rica	Unternehmen	Int. Praxispartner

Achilles Elektrotechnik, Hessen (Berßel)	Unternehmen	Praxispartner
Angerstein Elektro-, Sanitär-, Heiztechnik, Blankenburg	Unternehmen	Praxispartner
ASM Autoservice Meißner, Blankenburg	Unternehmen	Praxispartner
EDEKA Palatz-Bier, Blankenburg	Unternehmen	Praxispartner
Elbkirche Magdeburg	Vereinigung	Praxispartner
Europäischer Bildungsverbund e.V., Magdeburg	Bildungsträger	Praxispartner
Friseurteam DD Müller, Bernburg (Saale)	Unternehmen	Praxispartner
Hermes Fulfilment GmbH, Hal-densleben	Unternehmen	Praxispartner
Inner•Life•Coaching Oschersleben	Unternehmen	Praxispartner
MACO Möbel Vertriebs GmbH, Magdeburg	Unternehmen	Praxispartner
Magdeburger Verkehrsbetriebe GmbH & Co KG, Magdeburg	Unternehmen	Praxispartner
MAM Maschinen- & Anlagenbau Magdeburg GmbH	Unternehmen	Praxispartner
Moco Service - IT-Systemhaus im Harz, Blankenburg	Unternehmen	Praxispartner
SeG Automobil GmbH Petersberg OT Sennewitz (Halle)	Unternehmen	Praxispartner
Silbitz Group Staßfurt AWS GmbH, Staßfurt	Unternehmen	Praxispartner
SKET EDV GmbH Magdeburg	Unternehmen	Praxispartner

#### 1.4. Beteiligte Strategiepartner

<b>Name des Strategiepartners</b> (z. B. „Verband der [...]Berufe in Musterregion“, „IHK Musterbezirk“, etc.)	<b>Kategorisierung</b> (z. B. zuständige Stelle, Verband, Ministerium, Gewerkschaft, Verein, etc.)	<b>Funktion im Modellversuch</b>
Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Sachsen-Anhalt e. V.	Verband	Multiplikator
INQA- Initiative Neue Qualität der Arbeit Netzwerke Sachsen-Anhalt	Netzwerk	Multiplikator, Transferpartner auf regionaler Ebene
IHK Nürnberg	Kammer	Didaktischer Austausch IHK CSR-Manager
IHK Magdeburg	Kammer	Zertifizierungspartner, Multiplikator
IHK Bildungsakademie Magdeburg GmbH	Bildungsträger	Weiterbildung, Transferpartner

Offensive Mittelstand (INQA-Netzwerk)	Netzwerk	Multiplikator, Transferpartner auf Bundes-Ebene
Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE)	Bundesregierung	Didaktischer Austausch Deutscher Nachhaltigkeitskodex
RENN (Regionale Netzstelle Nachhaltigkeitsstrategie) Sachsen-Anhalt	Netzwerk	Inhaltlicher Austausch Nachhaltigkeitsnetzwerke
Stiftung Mittelstand-Gesellschaft-Verantwortung	Netzwerk	Multiplikator, Transferpartner auf Bundes-Ebene

### **1.5. Ziele des Modellversuchs**

Dieses Vorhaben diente der Entwicklung eines Weiterbildungsangebotes einschließlich Curriculum und IHK-Zertifizierung. Modellsektor war der Fachbereich Groß-/Außen-/Einzelhandel. Die für diesen Modellversuch ausgewählte Modellregion war Sachsen-Anhalt.

Die Ergebnisse des Vorhabens sollten über die institutionelle Einbindung in das Weiterbildungsangebot von IHKen, das INQA-Netzwerk (über den Verbundpartner IZAG) sowie als eigenes Weiterbildungsangebot sowohl sektoral (andere Berufsbilder, Handwerk), als auch bundesweit verbreitet und verwertet werden.

Inhaltlich lag der Schwerpunkt von Curriculum und IHK-Zertifizierung in der

- eigenen Kompetenzentwicklung des Bildungspersonals
- Befähigung zur Vermittlung von Kompetenzen im Bereich Nachhaltiger Entwicklung,
- Vermittlung von Fähigkeiten zur Erkennung eigener Verantwortung und Handlungsmöglichkeiten im Hinblick auf nachhaltige Aspekte im Berufsfeld
- Vermittlung von Fähigkeiten zur Erkennung von Lösungserfordernissen und zur Steigerung der Problemlösungskompetenz/Handlungskompetenz

Ziel des didaktischen Konzepts war es, globale Herausforderungen und ihre Interdependenzen aufzuzeigen, um die Selbstwirksamkeit und Lösungsorientierung des eigenen Handelns begreifbar zu machen. Das entwickelte Curriculum orientiert sich dabei an didaktischen Leitlinien für die BBNE.

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

Zielgruppe dieses Vorhabens war Bildungspersonal in der betrieblichen Beruflichen Bildung (Unternehmerinnen/Unternehmer, Personalverantwortliche, Ausbildungsverantwortliche, etc.).

Darüber hinaus profitierten Auszubildende in den beteiligten Unternehmen durch die Entwicklung von exemplarischen Lernmoduln, die unternehmensrelevante Aspekte Nachhaltige Entwicklung im spezifischen Berufsfeld deutlich und für die betriebliche Praxis nutzbar machen.

## 2. Abstract

Zunehmende Globalisierung der Wertschöpfungsketten und wachsende öffentliche Wahrnehmung der Unternehmensverantwortung für die gesamte Kette fordern Unternehmen neu heraus. Dies erfordert eine betriebliche Kompetenzbildung für Nachhaltige Entwicklung bereits in der Ausbildung. Durch die Schlüsselrolle als Mittler zwischen Produzenten und Konsumenten kommt v.a. dem Handel besondere Bedeutung zu.

Das Ziel von INEBB war die Befähigung des betrieblichen Bildungspersonals im Handel zur Vermittlung der Kompetenzen Nachhaltiger Entwicklung. Als Multiplikatoren wurden sie durch ein Weiterbildungsangebot mit IHK-Zertifikat in die Lage versetzt, globale Herausforderungen und ihre Wechselwirkungen an konkreten Beispielen aufzuzeigen und die Aufmerksamkeit der Auszubildenden auf nachhaltiges Handeln im betrieblichen Alltag zu fokussieren. Dafür wurde neben der inhaltlichen Aufbereitung für das betriebliche Bildungspersonal auch Unterweisungs-Material für die Auszubildenden zur Verfügung gestellt.

Für das Weiterbildungsangebot wurde ein didaktisches und methodisches Konzept entwickelt (u.a. mit Storytelling-Elementen, das mit zwei Pilotgruppen außerordentlich erfolgreich erprobt und ausgewertet worden ist. Das im Zusammenhang mit der Weiterbildung neu entwickelte IHK-Lehrgangszertifikat „Fachkraft Ausbildung für nachhaltige Entwicklung (IHK)“ wurde Anfang 2018 bundesweit erstmals übergeben.

## 3. Arbeitsschritte und Methoden

### 3.1. Ausgangslage und Ansatz

#### 3.1.1. Bedarfe erkennen

Sachsen-Anhalt ist stark vom Mittelstand geprägt, darunter viele Traditionsunternehmen. Besonders in den ländlichen Regionen verzeichnen ausbildende Unternehmen einen akuten Azubi- und Fachkräftemangel. Verstärkt wird diese Situation noch durch den demografischen Wandel. Denn in den neunziger Jahren hat Sachsen-Anhalt wie kaum ein anderes Bundesland junge Fachkräfte durch Abwanderung verloren. Hinzu kommt die digitale Transformation, die besonders KMU vor große Herausforderungen stellt. Es geht also um eine zukunftsfähige Positionierung vieler KMU, um für junge Menschen wieder attraktiver zu werden. Hierzu bedarf es neuer Strategien für eine nachhaltige Wirtschaftsweise, die eine hochwertige berufliche Aus- und Weiterbildung einschließt

Das Projekt widmete sich zwei Problemen: Einerseits dem demographischen Wandel in Sachsen-Anhalt mit seinen gravierenden Folgen des Fachkräftemangels. Und andererseits der strukturellen Verankerung der Leitidee der nachhaltigen Entwicklung in die berufliche Ausbildung des Berufes der Kaufleute im Groß- und Außenhandel.

#### ***Ausbildungsrahmenpläne auf Bezüge zur Nachhaltigkeit geprüft***

Welche Kompetenzen benötigen Kaufleute, um bei einer nachhaltigen Entwicklung ihres Unternehmens mitwirken zu können? Bei welchen der zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten ist bereits das Thema Nachhaltigkeit verankert? Um diese Fragen beantworten zu können, überprüften die Experten die Ordnungsmittel, die Ausbildungsrahmenpläne für Kaufleute im Einzel-, Groß- und Außenhandel. Zunächst wurde nach typischen Signalwörtern und deren Verortung ge-

fahndet. Das Ergebnis war besonders in den Ausbildungsrahmenplänen für **Kaufleute im Groß- und Außenhandel**<sup>1</sup> ernüchternd:

Es finden sich zwar Begriffe wie Umweltschutz, Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz, ökologische Gesichtspunkte bei Verpackungen und Logistik, aber der Begriff Nachhaltigkeit kommt nicht vor. Im Teil handelspezifische Logistik heißt es z. B. unter d): „*Schnittstellen zu Herstellern, Lieferanten und Wiederverkäufern sowie Schwachstellen der Wertschöpfungskette analysieren, Fehlerquellen beseitigen und Prozesse optimieren*“. Nachhaltige Lösungen zu suchen wäre an dieser Stelle eine wünschenswerte Kompetenz gewesen. Ebenso beim Wareneinkauf kein Verweis. Dort heißt es z. B. unter b) lediglich: „*Angebote insbesondere hinsichtlich Art, Beschaffenheit, Qualität, Menge, Preis, Verpackungskosten, Lieferzeit, Liefer- und Zahlungsbedingungen vergleichen*.“ Obwohl die Beschaffung eine wesentliche Aufgabe von Kaufleuten ist, werden an dieser Stelle ökologische und wirtschaftsethische Aspekte nicht in Betracht gezogen.

Die Analyse der Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten im Ausbildungsrahmenplan der **Einzelhandelskaufleute**<sup>2</sup> ergab, dass hier zum Teil Bezüge zum nachhaltigen Handeln vorhanden sind. Der Begriff Nachhaltigkeit wird acht Mal genannt und ist vor allem im Marketing verortet. So heißt es z. B. im Abschnitt: Beratung von Kunden in komplexen Situationen unter b): „*Kunden über qualitäts- und preisbestimmende sowie über nachhaltigkeitsbezogene Merkmale und über Verwendungsmöglichkeiten der Artikel und Sorten informieren*“. Solche Formulierung werfen die Frage auf: Was aber sollen Auszubildende und Auszubildende unter Nachhaltigkeit verstehen? Und welchen Nutzen haben Kunden und Gesellschaft davon? Im Abschnitt Einzelhandelsprozesse h) heißt es: „*zur Umsetzung betrieblicher Nachhaltigkeitsziele beitragen*“. Allerdings stellt sich die Frage, wie die Auszubildenden dies erlernen sollen und was darunter zu verstehen ist.

Das Thema Umweltschutz wird in einem gesonderten Abschnitt behandelt und nicht in den Kontext des nachhaltigen Handelns gestellt. So entsteht der Eindruck, dass Nachhaltigkeit etwas Zusätzliches ist und nicht als etwas Integratives verstanden wird.

### 3.1.2. Ansatz – Verbundpartner erarbeiten modulares Weiterbildungskonzept

Das Modellprojekt INEBB – Integration nachhaltiger Entwicklung in die Berufsbildung – hatte das Ziel, die Ausbildung mit nachhaltigkeitsorientierten Handlungskompetenzen zu stärken. Die Verbundpartner (Bundesvereinigung Nachhaltigkeit e. V., comkomm Unternehmenskommunikation und Markenführung GmbH sowie das Institut für zukunftsorientierte Arbeitsgestaltung GmbH) erarbeiteten gemeinsam ein modulares Weiterbildungskonzept für kaufmännische Berufe, das mit einem IHK-Zertifikat abgeschlossen werden kann.

Es vermittelt betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern Handlungswissen, das sich



<sup>1</sup> vgl. Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann im Groß- und Außenhandel/zur Kauffrau im Groß- und Außenhandel vom 14. Februar 2006 (BGBl. I S. 409)

<sup>2</sup> Verkäufer- und Einzelhandelskaufleuteausbildungsverordnung vom 13. März 2017 (BGBl. I S. 458), die durch Artikel 1 der Verordnung vom 1. Juni 2017 (BGBl. I S. 1503) geändert worden ist



an den Leitlinien Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE)<sup>3</sup> ausgerichtet. Inhaltlich orientiert sich das Curriculum am Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).

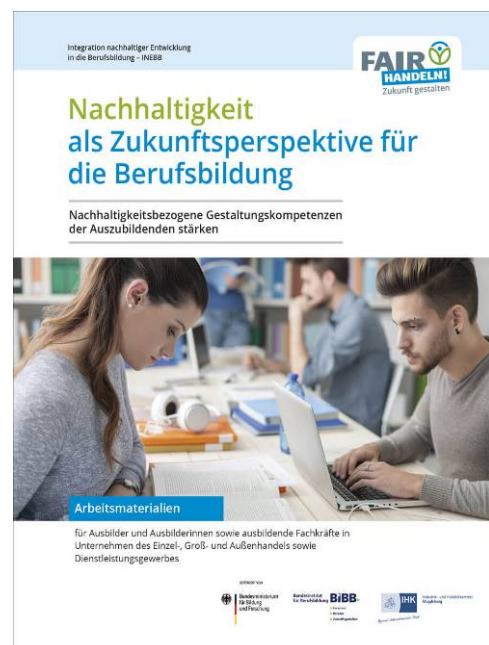
Der DNK ist mit seinen 4 Kategorien (siehe Abb. rechts) nicht nur ein anerkannter Berichtsstandard für berichtspflichtige große börsennotierte Unternehmen, sondern dient insbesondere kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) als Orientierung für eine nachhaltige Wirtschaftsweise.

Gemeinsam mit dem Verbundpartner *IZAG und der IHK Magdeburg* wurden ausbildende Unternehmen für die Weiterbildung gewonnen. Um deren konkrete Bedürfnisse, Wünsche und Ziele besser kennen zu lernen, wurden die potenziellen Firmen noch während der Konzeptionsphase besucht. Die dort gewonnenen Erkenntnisse bildeten eine wesentliche Grundlage für den Praxisbezug des Curriculums. Im Rahmen von Kick-off-Veranstaltungen in der IHK Magdeburg konnten sich dann interessierte Firmen einen persönlichen Eindruck von den geplanten Seminaren verschaffen und sich dafür anmelden (Link: [https://youtu.be/zciDLN\\_KOPk](https://youtu.be/zciDLN_KOPk)).

### 3.1.3. Erfolgreiche Erprobung des Weiterbildungskonzepts

Zur praktischen Erprobung des Weiterbildungskonzeptes wurden in der Modellregion Sachsen-Anhalt 2017 und 2018 in einem Zeitraum von jeweils drei Monaten zwei Pilotveranstaltungen durchgeführt.

An der Weiterbildung nahmen je neun Unternehmen teil. Ausbilderinnen und Ausbilder sowie ausbildende Fachkräfte in Unternehmen des Einzel-, Groß- und Außenhandels sowie im Dienstleistungsgewerbe erlangten im Rahmen der Seminare neue Einsichten und Impulse. Sie erwarben Wissen und Kompetenzen über nachhaltiges Wirtschaften und erkannten globale Zusammenhänge. Die Teilnehmenden kamen sowohl aus inhabergeführten kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) als auch aus großen Firmen mit bis zu 50 Auszubildenden. Sie übernahmen die Rolle von Multiplikatoren im eigenen Betrieb und gaben in den Selbstlernphasen ihr erworbenes Wissen an ihre Auszubildenden weiter.



Eine Arbeitsmappe (siehe Abb. oben) mit interaktiven Arbeitsmaterialien als „Werkzeugkasten“ unterstützte sie dabei.

### 3.1.4. Qualitätssicherung und Kooperation mit der IHK Magdeburg

Als sehr konstruktiv erwies sich, den Kooperationspartner IHK Magdeburg mit dem Geschäftsbereich Berufsbildung von Beginn an in die Entwicklung des Curriculums einzubinden, um die Voraussetzungen für die Erteilung eines IHK-Zertifikats (siehe Abb. rechts) zu erfüllen:

<sup>3</sup> Vgl. Vollmer, Thomas; Kuhlmeier, Werner: Strukturelle und curriculare Verankerung der Beruflichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. In: Kuhlmeier, Werner; Mohoric, Andrea; Vollmer, Thomas (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Modellversuche 2010 – 2013: Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke. Bielefeld 2014, S. 205ff.

- Teilnahme an sechs Präsenztagen innerhalb von drei Monaten (mind. 80% Anwesenheit)
- Nutzung der Arbeitsmappe mit thematischen Info-, Arbeits- und Aufgabenblättern, die sich an den Rahmenlehrplänen der Auszubildenden orientieren und angestrebte Kompetenzen ausweisen.
- Weitergabe des Erlernten an die Auszubildenden und Entwicklung eigener Projektideen im Unternehmen.
- Abschluss der Weiterbildung mit einem Multiple-Choice-Test am letzten Seminartag (mind. 80 Prozent richtige Antworten).

Basis bei der Konzipierung des **IHK-Zertifikatslehrgangs „Fachkraft Ausbildung für nachhaltige Entwicklung (IHK)“** bildeten die Qualitätskriterien des DIHK und die Checkliste „Qualität beruflicher Weiterbildung“ des Bundesinstituts für berufliche Bildung (BiBB). Eine Evaluation des Modellprojekts sowie die wissenschaftliche Begleitung durch die Universität Hamburg erfüllten weitere Qualitätsanforderungen.



### 3.2. INEBB-Weiterbildung – didaktisches Konzept

Ein zentrales Ziel der BBNE ist das Erlangen nachhaltigkeitsbezogener Handlungskompetenzen in beruflichen Handlungssituationen. Das INEBB-Konzept hat sich bei der Gestaltung des Curriculums am Kompetenzmodell von Hahne/Kutt (2003)<sup>4</sup> mit seinen sechs Kernkompetenzen (siehe Abb. unten) orientiert. Diese bilden die Grundlage der Lern- und Arbeitsaufgaben:

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Systematisches, vernetztes Denken, Verfügbarkeit von berufsübergreifendem Wissen und seine Anwendung in konkreten Situationen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fähigkeit im Umgang mit Komplexität, die prinzipiell durch das Zusammenwirken ökonomischer, ökologischer und soziokultureller Komponenten bei nachhaltigkeitsbezogenen Verhalten besteht.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Verstehen kreislaufwirtschaftlicher Strukturen und Lebenszyklen.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Soziale Sensibilität, interkulturelle Kompetenz und Bereitschaft zu globaler Perspektive individuellen Handelns.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Kommunikations- und Beratungskompetenz zur Gestaltung von Netzwerken sowie Fähigkeit zum konstruktiven Umgang mit Konflikten und scheinbaren Widersprüchen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Werteorientierung im Zusammenhang mit nachhaltiger Entwicklung, wie Wirtschaftsethik, Solidarität, Toleranz, Verantwortungsbewusstsein.</li> </ul>

<sup>4</sup> Hahne, K./ Kutt, K. (2003): Entwurf für einen Orientierungsrahmen "Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung". In: BMBF (Hrsg.): Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung - Erste bundesweite Fachtagung, S. 176

Diesen sechs Kernkompetenzen sind Teilkompetenzen zugeordnet, die in Verbindung mit den Lerninhalten für Kaufleute in beruflichen Handlungssituationen stehen. Diese Teilkompetenzen finden sich in den thematischen Arbeitsblättern wieder und haben einen konkreten Bezug zu den Ausbildungsrahmenplänen.

### 3.2.1. Curriculum mit kompetenzorientierten Lern- und Arbeitsaufgaben

Das Curriculum verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz, um bei den Ausbilderinnen und Ausbildern das Verständnis für die Gesamtzusammenhänge im Unternehmen zu fördern und nachhaltiges Handeln zu ermöglichen. Eine gute Grundlage hierfür bildet der Deutsche Nachhaltigkeitskodex mit seinen 20 Kriterien. Von dieser Grundlage ausgehend gliedert das Curriculum sich in die fünf Module:

- E Einführung in das Thema Nachhaltigkeit,
- M1 Strategie,
- M2 Prozessmanagement,
- M3 Umwelt und
- M4 Gesellschaft

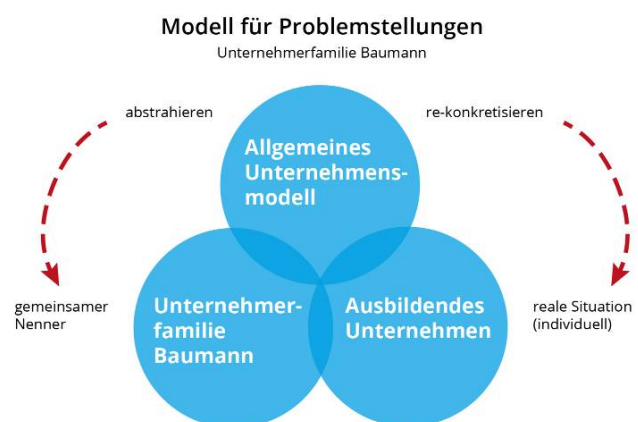
Das **Modul Einführung** legt den Schwerpunkt auf die Bewusstseinsbildung. Die **Module 1 bis 4** orientieren sich an konkreten beruflichen Handlungsfeldern und Handlungssituationen, die domänenspezifisch für die kaufmännische Ausbildung relevant sind. Es wurden jeweils didaktisch begründete Schwerpunkte gesetzt.

Eine wichtige Arbeitsgrundlage zur Durchführung der Seminare ist ein durchdachter Verlaufsplan (Mikroplanung), der sich durch wechselnde Sozialformen und Methodenvielfalt auszeichnet. Er enthält die Lernziele und Teilkompetenzen, den Seminarverlauf sowie die vorgesehenen Methoden und Medien. Mit den darin konzipierten Lern- und Arbeitsaufgaben erwerben die Teilnehmenden nicht nur fachliches Wissen, sondern auch Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Selbstkompetenz. Dieses Rüstzeug hilft ihnen, selbstständig Lösungswege für komplexe Aufgaben zu finden, anzuwenden und zu reflektieren. Damit stärken sie unmittelbar ihre eigene berufliche Handlungskompetenz und verbessern die Qualität der betrieblichen Ausbildung.

### 3.2.2. Modellhaftes Lernen mit visuellem Storytelling

Die Lern- und Arbeitsaufgaben wurden auf der Grundlage der didaktischen Leitlinien für BBNE<sup>5</sup> entwickelt. Sie weisen lern- und erlebnisförderliche Merkmale auf und motivieren Interaktionen unter den Teilnehmenden.

Es wurden Lernsituationen entlang konkreter beruflicher Handlungssituationen gestaltet, die auf die berufliche Praxis übertragen werden können und die verschiedene Perspektiven ermöglichen.



Die Grundlage hierfür bildet das Modell für Problemstellungen: von der Abstraktion branchenspezifischer Schlüsselprobleme über ein konkretes Beispiel hin zur eigenen Situation.

<sup>5</sup> Vollmer/Kuhlmeier, 2014, S. 204ff.

Eigens hierfür wurde für das situierte Lernen das Szenario einer typischen Unternehmerfamilie aus Sachsen-Anhalt kreiert (Familie Baumann), die zwei Generationen und zwei Handelssektoren abbildet. Die handelnden Personen haben charakteristische Merkmale und agieren authentisch und zuweilen humorvoll.



Die jeweiligen typischen Situationen dienen dazu, ein Problem zu erkennen, zu bewerten und im Sinne der Nachhaltigkeit Lösungen zu finden. Im Hinblick auf die Kompetenzentwicklung geht es darum, mit Dilemmata, Konflikten und Widersprüchen zwischen ökonomischen, sozialen, ökologischen und globalen Aspekten konstruktiv umzugehen.

Das Prinzip des modellhaften Lernens zieht sich mit entsprechenden Situationen durch alle Module und fördert die Problemlösekompetenz sowie ganzheitliches Denken. Ergänzt werden die situativen Stories der Familie Baumann mit zahlreichen Best-Practice- bzw. Bad-Practice-Beispielen, spielerischen Elementen sowie mit praktischen Übungen.

### 3.2.3 Handlungsfelder der Nachhaltigkeit im Handel

In jeder Branche gibt es domänenspezifische Unterschiede für nachhaltiges Handeln. Kaufleute bspw. können Einfluss auf die gesamte Wertschöpfungskette nehmen, aber auch das Kaufverhalten ihrer Kundschaft beeinflussen.

Die fünf Handlungsfelder im Handel (siehe Abb. rechts) geben Orientierung, welche Aspekte der Nachhaltigkeit es genau sind, die die Geschäftstätigkeit bzw. das Kerngeschäft im Handel beeinflussen.

Bedeutsam aber sind vor allem die globalen Auswirkungen des Kerngeschäfts auf Umwelt und Gesellschaft und umgekehrt.



Die Teilnehmenden lernen in diesem Zusammenhang das strategische Werkzeug der Wesentlichkeitsanalyse kennen. Am Beispiel der Familie Baumann werden deren wesentliche Nachhaltigkeitsthemen bestimmt, die auch die Erwartungen ihrer Anspruchsgruppen (Stakeholder) berücksichtigen (z. B. Kunden, Lieferanten, Nachbarn, Belegschaft oder Verbraucher- und Umweltschutzorganisationen). Mithilfe von Arbeits- und Aufgabenblättern können diese Übungen gemeinsam mit den Auszubildenden auf das eigene Unternehmen übertragen werden.

Diese Kenntnisse und Fähigkeiten sind Voraussetzung für ein grundlegendes Nachhaltigkeitsverständnis in kaufmännischen Berufen.

### 3.2.4. Nachhaltigkeitsorientierte Unternehmensführung als Konzept

Ein Grundpfeiler der Weiterbildung ist, das Bewusstsein für eine nachhaltige Unternehmensführung (siehe Abb. rechts) zu fördern.

Die Teilnehmenden lernen an zahlreichen Beispielen, dass Nachhaltigkeit und Gewinnerzielung nicht im Widerspruch stehen, sondern sogar Wettbewerbsvorteile bringen können.



Es geht darum, eine Balance zwischen den Dimensionen der Nachhaltigkeit herzustellen. Sie lernen das Drei-Säulen-Modell kennen: wird eine Säule vernachlässigt, wird das Gebäude instabil. Die Schonung der Umwelt und der menschliche Umgang sind folglich gleichwertig mit den wirtschaftlichen Zielen anzusehen.

### 3.3. Bezug zu den Schwerpunkten der Modellversuche/Methodik

Die ausgewählten Lernaufgaben aus dem Curriculum demonstrieren, wie sich Lücken in der kaufmännischen Ausbildung in Bezug auf nachhaltiges Handeln schließen lassen.

#### 3.3.1. Modul E – Einführung in das Thema Nachhaltigkeit

Der Begriff Nachhaltigkeit ist fast immer positiv besetzt. Das machen sich auch Unternehmen im Marketing und im Vertrieb zunutze. Aber versteht jeder dasselbe darunter? Begriffe wie Ökologie, Effizienzsteigerung, Umwelt- und Klimaschutz oder Corporate Social Responsibility (CSR), Generationengerechtigkeit und viele mehr werden synonym gebraucht. Im Modul Einführung geht es um die Begriffsklärung und die Einordnung in den globalen Kontext der UN-Agenda 2030 sowie in die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie. Die Teilnehmenden lernen den DNK als Instrument der Nachhaltigkeitsberichterstattung und als Orientierungsrahmen für nachhaltiges Wirtschaften kennen.

#### Lernaufgabe: Die Ressourcen der Welt für alle!

Mit einem Ressourcenspiel<sup>6</sup> wird das Thema Nachhaltigkeit emotional vermittelt, indem Herz und Verstand gleichermaßen angesprochen werden. Es stärkt die Kernkompetenzen:

- Soziale Sensibilität, interkulturelle Kompetenz und Bereitschaft zu globaler Perspektive individuellen Handelns
- Fähigkeit im Umgang mit Komplexität, die prinzipiell durch das Zusammenwirken ökonomischer, ökologischer und soziokultureller Komponenten bei nachhaltigkeitsbezogenen Verhalten besteht.

#### Was wird gelernt?

Die Teilnehmenden erleben spielerisch durch einen Perspektivwechsel die ungerechte weltweite Verteilung der Ressourcen. Vor dem Spielstart wird die Frage gestellt, wer jemanden kennt, der seinen Heimatort verlassen hat, um anderswo zu arbeiten. Es werden die Gründe und Rahmenbedingungen diskutiert sowie der Frage nachgegangen, was ein gutes Leben ausmacht. Danach werden die persönlichen Bedürfnisse auf Karten vermerkt und reflektiert.

<sup>6</sup> Spielanleitung und Downloads unter [www.inebb.org](http://www.inebb.org)

Die Mitspielenden erhalten dann eine Länderkarte und versetzen sich in eine Person dieses Landes. Rote Karten symbolisieren reiche und gelbe arme Länder. Nach einer Denkpause wird klar, dass alle Menschen gleiche Grundbedürfnisse haben und ihnen die gleichen Ressourcen zustehen müssten.

Symbolisch dafür bekommen alle Mitspielenden vier Bonbons, mit denen die Inanspruchnahme der Ressourcen veranschaulicht wird. Danach werden die Vermögensverteilung und der ökologische Fußabdruck erläutert als Flächenmaß für die Nutzung der global verfügbaren Ressourcen zur Sicherung der Lebensgrundlagen der Weltbevölkerung. Damit soll verdeutlicht werden: Wenn alle Menschen auf der Erde so leben wollten, wie die Bevölkerung in Deutschland, wären die Ressourcen von drei Erden erforderlich.



Auf der Basis des Ressourcenverbrauchs der einzelnen Staaten stellen die Mitspielenden nun die Realität nach, indem diejenigen mit roten Karten den Mitspielenden mit den gelben Karten die Bonbons wegnehmen, um auf ihre Verbrauchszahl zu kommen. Sie reflektieren ihre Gefühle und erkennen, dass ungleicher Ressourcen- und Umweltverbrauch und damit die Produktionsweisen sowie unsere Konsumgewohnheiten global zu großen Ungerechtigkeiten führen.



Es wird deutlich, dass die Natur als Lebensgrundlage gefährdet ist und Nachhaltigkeit keine Grenzen kennt. Anhand von Charts und Erklärvideos werden die 17 globalen Ziele der UN für nachhaltige Entwicklung erläutert. Damit soll verdeutlicht werden, dass es eines starken Engagements aller gesellschaftlichen Akteure bedarf (Videobotschaft von Alexander Gerst aus dem All). Zum Abschluss lernen die Teilnehmenden die Definition von Nachhaltigkeit kennen und können diese vom Begriff Generationengerechtigkeit abgrenzen. Das Thema Ressourcen wird im Modul „Umwelt“ (M3) erneut aufgegriffen und interaktiv vertieft.

### 3.3.2. Modul 1 – Strategie

Der Komplex Strategie mit seinen vier Kriterien bildet die Basis des Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Auch wenn Ausbilderinnen und Ausbilder nicht direkt an strategischen Entscheidungen beteiligt sind, wird ihnen dieses Wissen im Modul 1 recht umfassend vermittelt. Es gehört in diesem Vorhaben zum Grundgerüst eines soliden Nachhaltigkeitsverständnisses.

In anschaulichen Situationen verfolgen die Teilnehmenden, wie sich die Familie Baumann nachhaltiger positionieren will, welche Ziele sie sich setzt und dabei die gesamte Wertschöpfungskette in den Blick nimmt. Sie erleben, welchen Herausforderungen sich die Baumanns stellen und welche Zielkon-

flikte dabei auftreten. Die Lerninhalte wie die Kurzpräsentation der eigenen Firma (Elevator Pitch)<sup>7</sup>, die Positionierungsstrategie, die Leitbildentwicklung, die Unternehmenskultur sowie die Wertschöpfungs- und Lieferkette werden neben interaktiven Elementen auch mit vielen praxisorientierten Aufgabenblättern vermittelt.

Zum Modul „Strategie“ gehört auch die Auseinandersetzung mit Trends und mit Komplexität, die vernetztes Denken und Handeln erfordert. Da nachhaltiges Handeln persönlich und in Unternehmen eng mit einer Bewusstseinsbildung verbunden ist, erfolgt die Einführung mit dem Thema „Werte bestimmen das Handeln“. Die beiden nachfolgenden Lernaufgaben bilden einen Grundstock des Moduls „Strategie“ und stärken folgende Kernkompetenzen:

- Soziale Sensibilität, interkulturelle Kompetenz und Bereitschaft zu globaler Perspektive individuellen Handelns
- Werteorientierung im Zusammenhang mit nachhaltiger Entwicklung, wie Wirtschaftsethik, Solidarität, Toleranz, Verantwortungsbewusstsein.

### Lernaufgabe: Werte bestimmen das Handeln.

Strategische Entscheidungen werden von Menschen getroffen und basieren auf einem Wertegerüst. Unternehmen als Teil der Gesellschaft orientieren sich an allgemeinen Grundwerten und geben sich eine innere Verfassung in Form eines Leitbildes. Das System aller Werte ist aber nicht widerspruchsfrei. So wird nachhaltiges Wirtschaften und Gewinnerzielung oft als Widerspruch gesehen.

### Was wird gelernt?

An der Situation und Problemstellung der Familie Baumann wird deutlich, in welches Dilemma Unternehmen geraten können und dass es zumeist verschiedene Handlungsoptionen gibt. Als Einstieg in das Thema Werte diskutieren die Teilnehmenden zunächst in Form einer Partnerarbeit, wie sie in der Lage von Frank Baumann handeln würden. Die Lösungsvorschläge werden im Plenum diskutiert und bewertet: Welche im Sinne der Nachhaltigkeit sind vertretbar? Und warum hat das eigene lokale Handeln globale Auswirkungen?



Die Teilnehmenden sollen erkennen, dass oft nur als Schutzbehauptung vor Verantwortung geäußert wird, dass der Wert des Wohlstands im Widerspruch zum Wert Nachhaltigkeit stehe. Am Beispiel der Familie Baumann soll deutlich werden, dass ein solches Konkurrenzverhalten nur scheinbar existiert und aufgelöst werden kann. Die Teilnehmenden reflektieren Lösungsansätze an weiteren Best- und Bad-Practice-Beispielen und berichten über eigene Erfahrungen. In Zusammenhang mit der Leitbildentwicklung lernen die Teilnehmenden auch die Grundsätze des Ehrbaren Kaufmanns und den Unterschied zum Nachhaltigkeitsmanagement als ganzheitlichen Ansatz kennen.

### Lernaufgabe: Persönliche Werte bestimmen und mit Werten der Azubis vergleichen.

<sup>7</sup> Ein Elevator Pitch ist eine Methode, um Ideen präzise zu formulieren und somit auf den Punkt zu bringen. Der Ersteller des Pitch (von engl. „to pitch in“, etwas einwerfen) wird gezwungen, den Nutzen seiner Idee für die Zielgruppe herauszuarbeiten. Der Kerngedanke basiert auf dem Szenario, eine wichtige Person in einem Aufzug (engl. „elevator“) zu treffen und diese dann während der (kurzen) Dauer einer Aufzugsfahrt von einer Idee, einem Projekt, einem Unternehmen und vor allem von deren Wert überzeugen zu können.

Jeder Mensch hat ein persönliches Leitbild. Ob privat oder beruflich – Menschen treffen Entscheidungen auf der Grundlage ihrer persönlichen Werte. Werte sind Haltungen und äußern sich im Verhalten. Je bewusster sich Individuen mit ihren Wertvorstellungen auseinandersetzen, umso klarer können sie ihre Haltung, besonders in Konfliktsituationen vertreten.

### Was wird gelernt?

Um die persönlichen Werte zu veranschaulichen, eignet sich ein digitales Bewertungstool wie z. B. Mentimeter sehr gut, in dem eine Wordcloud entsteht. Die Teilnehmenden geben in ihr Smartphone fünf ihrer wichtigsten Werte ein. Es entsteht eine Wordcloud (Abb. unten links). Eine anschließende Wiederholung des Versuchs mit Auszubildenden (Abb. unten rechts) bietet dann einen Vergleich und ist eine gute Ausgangslage für Gespräche über Werte und Unternehmenskultur. In einem Pilotversuch rückte der Wert Ehrlichkeit klar in den Fokus beider Befragungen.



### Lernaufgabe: Umgang mit Komplexität: Zukunftsbild entwickeln

Die Kernaussage lautet: Unternehmen, die innovativ sind und Herausforderungen aufgeschlossen angehen, sichern ihre Zukunftsfähigkeit. Dies setzt fundierte Entscheidungen voraus. Deshalb führt an vernetztem systemischen Denken und Handeln kein Weg vorbei. Dafür muss strategische Kompetenz erworben werden:

- Fähigkeit im Umgang mit Komplexität, die prinzipiell durch das Zusammenwirken ökonomischer, ökologischer und soziokultureller Komponenten bei nachhaltigkeitsbezogenen Verhalten besteht.

### Was wird gelernt?

Nach dem Modell für Problemstellungen kommt zunächst wieder die Familie Baumann ins Spiel. Sohn Marcus spürt am Umsatzrückgang im Verbrauchermarkt die Folgen des demografischen Wandels und die Konkurrenz der Onlinehändler. Für ihn stellen sich die Fragen: Wie kann er sein Geschäft mit innovativen Ideen zukunftsfähig machen? Sind Lieferservice und Onlineshop die richtige Lösung? Worin besteht das Problem? Es geht demnach um die Megatrends Globalisierung, Digitalisierung, Demografischer Wandel, Urbanisierung und nicht zuletzt um den Klimawandel.



In dieser Lernaufgabe geht es darum zu erkennen, dass Megatrends, wie z. B. Digitalisierung und demografischer Wandel komplexe Probleme darstellen, die sich allein mit linearem Denken nicht lösen lassen. Die Teilnehmenden lernen anhand praktischer Übungen die Merkmale komplexer und nicht komplexer Probleme kennen. Sie können so erkennen, dass Marcus vor einem komplexen



Problem steht, dessen Faktoren er näher bestimmen muss. Zunächst sollte er sich grundlegend mit der Zukunft seines Verbrauchermarktes auseinandersetzen und dabei viele Warum-Fragen stellen.

Es folgt eine praktische Übung: Mit einem Megatrend-Quick-Check und dem Einsatz von Megatrendkarten leiten die Teilnehmenden nun Mikrotrends ab: Welche haben konkret Einfluss auf Marcus Verbrauchermarkt? Und welche individuelle Zukunftsfrage muss sich Marcus stellen?

Diese Arbeitsaufgabe bildet einen wichtigen Teilaspekt für eine zukunftsfähige nachhaltige Positionierungsstrategie: Sie führt die Teilnehmenden immer wieder zur Ausgangsfrage zurück, wie lassen sich ökonomische Ziele mit ökologischen und sozialen Aspekten vereinbaren, um wettbewerbsfähig zu sein. Die Teilnehmenden beantworten nun in Einzelarbeit die Frage, wie sie sich die Zukunft ihres Unternehmens in fünf bzw. in zehn Jahren vorstellen und welche Wünsche sie haben. Im Plenum werden die Entwürfe vorgestellt. Dieses Thema wird in der Selbstlernphase mit den Auszubildenden vertieft.



### 3.3.3. Modul 2 – Prozessmanagement

Im Deutschen Nachhaltigkeitskodex umfasst der Teil Prozessmanagement sechs Kriterien, die beschreiben, wie Nachhaltigkeit im Unternehmen effizient und systematisch gemanagt wird. In der Weiterbildung wird ein besonderer Schwerpunkt auf die Planung und Umsetzung von Innovationen und auf die Wechselbeziehung zwischen Unternehmen und seinen relevanten Stakeholdern gelegt.

#### Lernaufgabe: Mit Innovationen zukunftsfähig werden

Innovationen setzen grundlegende Kenntnisse und Erfahrungen voraus, die bereits in der Ausbildung vermittelt werden müssen. Diese Lernaufgabe knüpft unmittelbar an die vorangegangene – Zukunftsbild entwickeln – an. Mit dieser beispielhaften Arbeitsaufgabe wird folgende Kernkompetenz gestärkt:

- **Systematisches, vernetztes Denken, Verfügbarkeit von berufsübergreifendem Wissen und seine Anwendung in konkreten Situationen.**

#### Was wird gelernt?

Die Teilnehmenden hinterfragen zunächst, welche Auswirkungen Onlineshop und Lieferservice auf die Prozesse im Verbrauchermarkt haben werden: Um welche Art Innovation handelt es sich hier? Dabei hilft das Arbeitsblatt „Mit Innovationen zukunftsfähig werden“. Es enthält Übungsaufgaben und vermittelt Grundinformationen über die zwei Arten der Innovationen: Radikale (revolutionäre Entwicklung) und inkrementelle (schrittweise Weiterentwicklung).

Weil Innovationen Investitionen erfordern und auch Risiken bergen, müssen sie gut geplant werden. Dabei sollte jede technische und prozessorientierte Innovation auch immer im Einklang mit der gesellschaftlichen Weiterentwicklung stehen. Wie realistisch ist Marcus Idee, Onlineshop und Lieferservice aufzubauen? Welche Schritte muss er gehen? Die Teilnehmenden ermitteln zunächst die Kernkompetenzen der Akteure und lernen die Faktoren der Umfeldanalyse kennen.

Mit der Methode der Stärken-Schwächen-Analyse (SWOT-Analyse genannt) ermitteln die Teilnehmenden die Risiken und Chancen und schätzen ein, ob Marcus seinen Plan umsetzen kann. Diese

Methode kann mittels Online-Tool und den Arbeitsblättern in der Selbstlernphase vertieft werden. Die Teilnehmenden berichten, wie sie in ihrem Unternehmen die digitale Transformation erleben und welche unmittelbaren Auswirkungen dies auf Prozesse und Arbeitskultur hat bzw. haben wird.

#### **Lernaufgabe: Anspruchsgruppen – Geben und nehmen**

Die Teilnehmenden setzen sich in dieser Lernaufgabe nun intensiver mit den Anspruchsgruppen/Stakeholdern auseinander und erfahren, welche Wechselbeziehungen bestehen. Es geht um die Stärkung der Kompetenz zur Partizipation, die kollektive Entscheidungsprozesse fördern sollen. Folgende Kernkompetenz wird gestärkt:

- **Kommunikations- und Beratungskompetenz zur Gestaltung von Netzwerken sowie Fähigkeit zum konstruktiven Umgang mit Konflikten und scheinbaren Widersprüchen.**

#### **Was wird gelernt?**

Die Teilnehmenden kommen durch Anwendung einer SWOT-Analyse zum Schluss, dass Marcus weitere Überlegungen anstellen muss, ehe er sein ehrgeiziges Projekt vorantreiben kann. Die Vision, ein modernes Dienstleistungszentrum zu entwickeln, könnte auch mit kommunalen Zielen übereinstimmen. Die Teilnehmenden lernen zunächst alle Anspruchsgruppen kennen und analysieren, welche für Marcus in Hinblick auf sein Vorhaben relevant sind und welche Interessen und Ansprüche mit seinen übereinstimmen. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen richten ihr Augenmerk zu sehr auf den Absatz- und Beschaffungsmarkt und übersehen die Bedeutung der übrigen Anspruchsgruppen.

Die Teilnehmenden verstehen, dass man für die Umsetzung von Projekten mit gesellschaftlicher Relevanz geeignete Partner braucht. Dabei sind eine gute Kommunikation und Vernetzung hilfreich und gewinnbringend für beide Seiten. Im Modul „Gesellschaft“ wird dieser Gedanke im Themenfeld Nachhaltigkeitskommunikation vertiefend aufgegriffen.

### **3.3.4. Modul 3 – Umwelt**

In diesem Modul geht es um die ökologischen Aspekte der Nachhaltigkeit und um den betrieblichen Umweltschutz. Welche natürlichen Ressourcen werden verbraucht? Werden Treibhausgase bilanziert? Und wie können selbstgesetzte Ziele im Ressourcenmanagement erreicht werden? Diese Themen sind zwar als Umweltbildung in den Ausbildungsrahmenplänen für Kaufleute enthalten, werden aber isoliert behandelt. Es kommt jedoch darauf an, die Auswirkungen betrieblichen Handelns im globalen Kontext besser zu verstehen. Dabei spielen Klimaschutz und Ressourceneffizienz eine entscheidende Rolle.

#### **Lernaufgabe: Der ökologische Fußabdruck**

Diese Lernaufgabe knüpft an das Ressourcenspiel im Einführungsteil an und stärkt neben der Kompetenz zum moralischen Handeln folgende Kernkompetenz:

- **Systematisches, vernetztes Denken, Verfügbarkeit über berufsübergreifendes Wissen und seine Anwendung in konkreten Situationen**

#### **Was wird gelernt?**

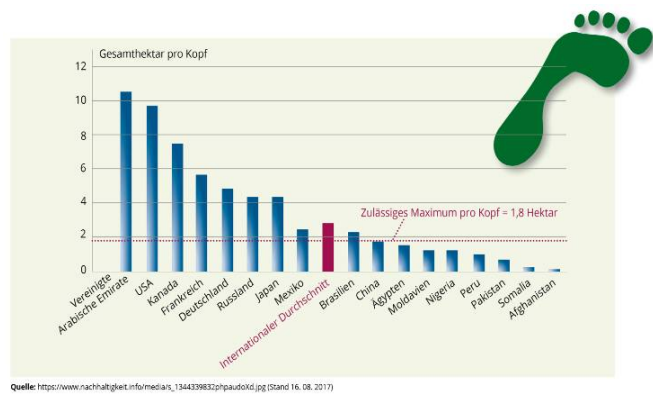
Die Teilnehmenden haben in der Einführung den ökologischen Fußabdruck bereits kennen gelernt. Nun wenden sie ihn an und berechnen ihren eigenen Fußabdruck mithilfe eines Online-Tools. Entsprechende Arbeitsblätter enthalten Grundlagenwissen und Aufgaben für die Azubis. Weitere Online-Tools sind der ökologische Rucksack zur Ressourcenschonung und der ökologische Handabdruck. Die Teilnehmenden sollen motiviert werden, im persönlichen und im beruflichen Kontext Einfluss auf

den Ressourcenverbrauch zu nehmen. Mit Videos und praktischen Beispielen wird der globale Kontext vertieft, wie z. B. Klimawandel und die Flüchtlingsbewegungen.

### Lernaufgabe: Potenziale erkennen

Diese Lernaufgabe besteht aus zwei Komplexen und beschäftigt sich mit Themen des Handlungsfelds Energie und Ressourcen. Sie stärkt folgende Kernkompetenzen:

- Verstehen kreislaufwirtschaftlicher Strukturen und Lebenszyklen.
- Systematisches, vernetztes Denken, Verfügbarkeit von berufsübergreifendem Wissen und seine Anwendung in konkreten Situationen.



### Was wird gelernt?

Weil die Ressourcen der Welt begrenzt sind (Ressourcenspiel), muss der absolute Ressourceneinsatz reduziert werden. Nachdem geklärt ist, was unter dem Begriff natürliche Ressourcen zu verstehen ist, überlegen die Teilnehmenden, welche in ihrem Unternehmen verbraucht werden und welche den größten Anteil ausmachen. Die Antworten werden auf Karten gesammelt.

Im Plenum wird diskutiert, welche qualitativen und quantitativen Ziele sich das Unternehmen für seine Ressourceneffizienz, den Einsatz erneuerbarer Energien und der Verringerungen von CO<sub>2</sub>-Emissionen setzt.



### Lernaufgabe: Selbstlernphase

Gemeinsam mit den Auszubildenden sollen in den Selbstlernphasen Einsparpotenziale ermittelt und bewertet werden. Zum Lernfeld Energie und Ressourcen gehört auch das Bekanntmachen des erfolgreichen Qualifizierungsprojekts der IHK „Vom Azubi zum Energiescout“. Entsprechende Arbeitsblätter und das aktuelle Angebot der IHK unterstützen diese Initiative. Ein weiteres Kapitel ist der Umgang mit den Einsparpotenzialen.

### Was wird gelernt?

Zum Basiswissen gehören Begriffe wie Effizienz (Nutzen-Aufwand-Verhältnis), Konsistenz (Haltbarkeit) und Suffizienz (ausreichend). Suffizienz berücksichtigt natürliche Grenzen und Ressourcen und plädiert für einen möglichst geringen Rohstoffverbrauch. Es wird verdeutlicht, dass die Begriffe in Hinblick auf Nachhaltigkeit strategisch gemeinsam betrachtet werden und sich sinnvoll ergänzen. Denn Effizienz und Suffizienz sind nicht frei von Rebound-Effekten (Bumerang-Effekt). Eine effizientere moderne Heizung z. B. erzeugt prinzipiell eine Einsparung, die aber eine Erhöhung der Heiztemperatur zur Folge haben kann, was den positiven Effekt jedoch wieder aufheben würde. Oder niedrige Preise bei Textilien führen zu mehr Konsum. Einsparungen können damit wieder verpuffen. Es gibt viele verschiedene Arten von Rebound-Effekten. Beispiele dafür werden im Plenum erarbeitet und diskutiert.

### Lernaufgabe: Verantwortung übernehmen – ne

Das Thema Verpackungen ist für den Handel wesentlich und birgt für die Kreislaufwirtschaft großes Potenzial. Mit dem neuen Verpackungsgesetz müssen Hersteller von Verpackungen mehr Verantwortung übernehmen. Ziel ist es, das Recycling – aber auch die Vermeidung – von Verpackungsabfällen noch stärker zu fördern. Mit dieser Lernaufgabe wird folgende Kernkompetenz gestärkt:



- Verstehen kreislaufwirtschaftlicher Strukturen und Lebenszyklen.

Kundinnen und Kunden achten nicht nur auf die Herkunft der Waren, auf fairen Handel, Gütesiegel, sondern auch auf die Verpackungen. Denn die Herstellung von Verpackungen ist stets mit großen Umweltbelastungen verbunden.

#### Was wird gelernt?

An Beispielen werden zunächst die Folgen des Verpackungsmülls verdeutlicht, allem voran Plastik in den Meeren, auch in Form von Mikroplastik. Es werden die Strategien zur Vermeidung, zur Minimierung und zur Wiederverwendung von Verpackungen im Handel an konkreten Beispielen besprochen. Die Teilnehmenden lernen, dass das Vermeiden von Verpackungen die größten Effekte bringt, danach kommen die Wiederverwendung und das Recycling.

Die Teilnehmenden benennen Verpackungen aus ihrem Unternehmen und bewerten diese nach Recycelbarkeit und umweltgerechter Entsorgung. Sie lernen Alternativen zu Kunststoffverpackungen kennen und setzen sich mit umweltgerechtem Verpackungsmaterial und deren Zielen auseinander. Sie lernen, dass Verpackungen wichtige Wertstoffe sind, die wieder in den Stoffkreislauf zurückzuführen sind. Besonders Verpackungen aus Kunststoff müssen nicht nur sparsam und sinnvoll eingesetzt werden, sondern auch frei von giftigen Chemikalien sein, damit sie sortenrein recycelt werden können. Anhand von Videos wird das Prinzip der Kreislaufwirtschaft verdeutlicht. An Best-Practice-Beispielen lernen die Teilnehmenden CO<sub>2</sub>-neutrale Verpackungen und solche aus nachwachsenden Rohstoffen sowie innovative Verpackungslösungen kennen.

Mit dem Verzicht des Handels auf die kostenlose Abgabe der Plastiktüten wird auch ein Zielkonflikt sichtbar, wenn stattdessen Papiertüten verwendet werden. Auch Verfahren wie biologisch abbaubare Kunststoffe oder nicht recycelbare Verbundstoffe werden kritisch betrachtet. Zum Abschluss diskutieren die Teilnehmenden anhand von Best-Practice alternative nachhaltige Lösungen und Modelle wie z. B. Share-Produkte oder Geschäftsmodell Unverpackt-Geschäft. Ausbilderinnen und Ausbilder werden motiviert, durch eigenes nachhaltiges Alltagshandeln Ressourcen zu schonen und ihre Azubis ebenfalls dazu anzuhalten.

#### 3.3.5. Modul 4 – Gesellschaft

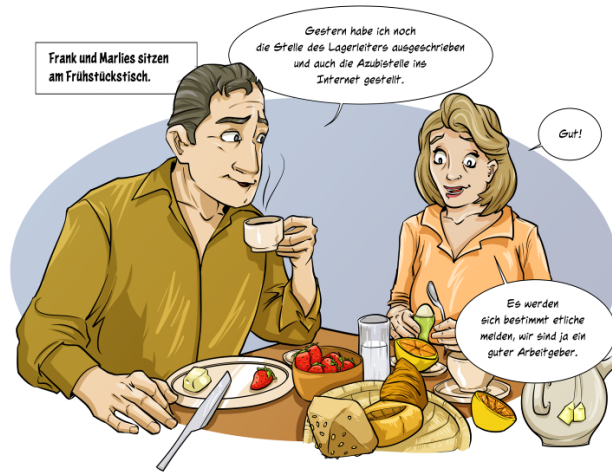
In diesem Modul geht es um soziale Themen der Nachhaltigkeit, die für Unternehmen bedeutsam sind. Im Curriculum wurden Schwerpunkte gesetzt, die insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen wichtig sind. Angesichts demografischer Veränderungen werden Themen vertieft, die sich mit dem Azubi- und Fachkräftemangel beschäftigen und wie man diesem Trend begegnen kann. Unternehmen sind aber auch Teil der Gesellschaft und müssen nicht nur Standards und Gesetze einhalten, sondern sollten auch einen Beitrag für das Gemeinwesen leisten. Sie sind in der Region

verankert und tragen somit Mitverantwortung für eine nachhaltige zukunftsfähige Entwicklung. Es wird der Frage nachgegangen, wie man gesellschaftliches Engagement und Nachwuchsförderung verknüpfen kann. Eng verbunden sind damit auch die Themen Kommunikation mit den Stakeholdern und wie man mit echten nachprüfbaren „grünen“ Aktivitäten das sogenannte Greenwashing vermeiden kann.

### Lernaufgabe: Arbeitgebermarke entwickeln – Azubigewinnung und Betreuung

Diese Lernaufgabe knüpft an das Modul Strategie, insbesondere am Leitbild und seinen Werten an. Mit dieser Lernaufgabe wird folgende Kernkompetenz gestärkt:

- Werteorientierung im Zusammenhang mit nachhaltiger Entwicklung, wie Wirtschaftsethik, Solidarität, Toleranz, Verantwortungsbewusstsein.
- Systematisches, vernetztes Denken, Verfügbarkeit über berufsübergreifendes Wissen und seine Anwendung in konkreten Situationen



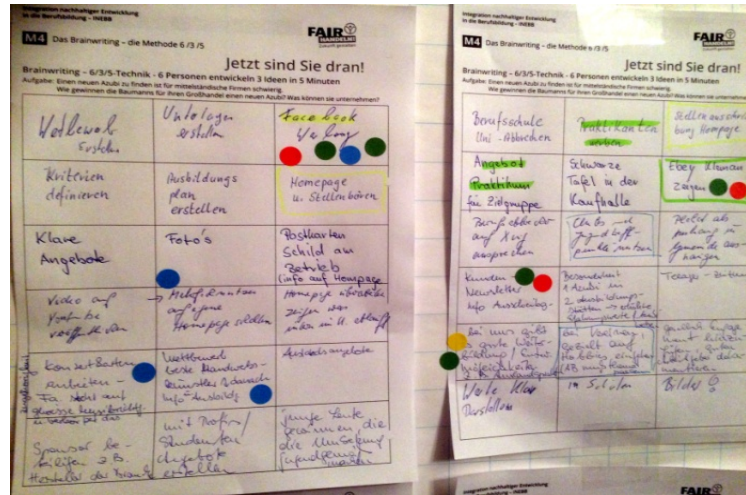
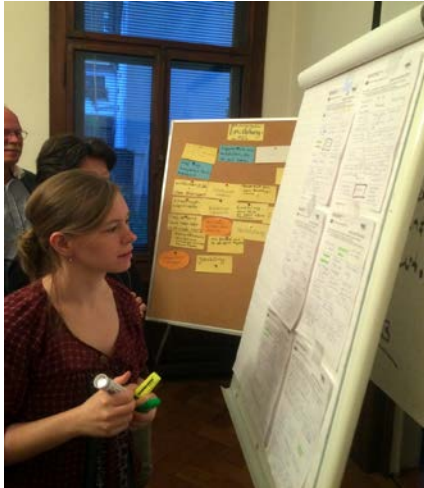
### Was wird gelernt?

Als Einstieg wird zur Sensibilisierung eine spielerische Improvisation gewählt, die an den bereits geübten Elevator Pitch aus Modul 1 anknüpft. Jeder Teilnehmende spielt folgende Situation vor: „Ich stehe auf dem Hamburger Fischmarkt. Es regnet und ich soll potenziellen Azubis kurz erklären, was meine Firma zu bieten hat.“ Nach dieser Übung schreiben die Teilnehmenden ihre Erwartungen an einen guten Arbeitgeber auf. Danach bewertet jeder sein Unternehmen und stellt Vorzüge und ggf. Defizite fest.

Anhand von Studien und Marktforschung erfahren die Teilnehmenden, welche Wünsche und Bedürfnisse Jugendliche in Hinblick auf einen künftigen Arbeitgeber haben.

Sie diskutieren über den Wandel im Arbeitsmarkt und tauschen sich aus. Denn heute suchen sich nicht mehr Firmen ihre Azubis aus, sondern umgekehrt. Ausgelöst wurde diese Kehrtwende durch den demografischen Wandel und den steigenden Trend zum Studium. Da auch die Baumanns auf der Suche von Auszubildenden sind, sollen die Teilnehmenden sie mit geeigneten Ideen unterstützen. Sie lernen die Methode Brainwriting 6/3/5<sup>8</sup> kennen und wenden diese Technik an. Nach 30 Minuten werden die Ergebnisse in Gruppenarbeit ausgewertet und themenweise farbig geclustert. Die besten Ideen werden ermittelt und auf ihre Umsetzung geprüft bzw. weiterentwickelt (siehe Abb. nächste Seite).

<sup>8</sup> Brainwriting ist eine Methode zur Ideensammlung. Anders als Brainstorming können Nutzende in Ruhe Ideen sammeln und verschriftlichen. Brainwriting wird überall dort eingesetzt, wo es um Ideenentwicklung in Gruppen geht. Die Bezeichnung „Methode 635“ ergibt sich aus den optimal sechs Gruppenmitgliedern, die je drei erste Ideen produzieren und danach fünfmal jeweils drei erste beziehungsweise daraus abgeleitete Ideen weiterentwickeln (sechs Teilnehmende, je drei Ideen, fünfmal weiterreichen). Mit dieser Methode können üblicherweise innerhalb von 30 Minuten maximal 108 Ideen entstehen: 6 Teilnehmer × 3 Ideen × 6 Durchläufe.



Die Teilnehmenden erkennen: wer geeignete Azubis rekrutieren will, muss sich mit seinen Stärken am Arbeitsmarkt vorteilhaft positionieren und dies auch zeigen. Doch nur wenn sich die Auszubildenden mit ihrem Unternehmen identifizieren und eine gute Perspektive haben, werden sie positiv über ihr Unternehmen berichten und die Arbeitgebermarke nach außen stärken. Die Teilnehmenden erhalten Anregungen, wie sie ihre Auszubildenden als Markenbotschafter im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements für die Nachwuchsgewinnung einbinden können. Geeignet sind Aktivitäten in Sportvereinen, in Schulen und anderen gesellschaftlichen Organisationen sowohl in der Freizeit als auch während der Arbeitszeit.

In einem Erfahrungsaustausch diskutieren die Ausbilderinnen und Ausbilder, wie sie die Ausbildungsqualität insgesamt verbessern und Azubis individuell fördern können. Das sind z. B. ein wertschätzender Umgang, Fehlerkultur, flexible Arbeitszeiten, Weiterbildung, betriebliches Vorschlagswesen oder Spielräume für Eigenverantwortung. An dieser Stelle werden auch Anregungen für Azubi-Projekte diskutiert. Die Teilnehmenden lernen, dass eine Arbeitgebermarke nur dann glaubhaft entwickelt werden kann, wenn es eine übergreifende Strategie gibt, die sich über alle Geschäftsbereiche erstreckt.

### Lernaufgabe: Nachhaltigkeits-Kommunikation und Greenwashing

Diese Lernaufgabe knüpft unmittelbar an die vorangegangene an und vertieft Wissen aus dem Modul Positionierungsstrategie. Es werden folgende Kernkompetenzen gestärkt:

- **Kommunikations- und Beratungskompetenz zur Gestaltung von Netzwerken sowie Fähigkeit zum konstruktiven Umgang mit Konflikten und scheinbaren Widersprüchen.**  
**Werteorientierung im Zusammenhang mit nachhaltiger Entwicklung, wie Wirtschaftsethik, Solidarität, Toleranz, Verantwortungsbewusstsein.**

### Was wird gelernt?

Die Teilnehmenden sollen lernen, dass eine Firmen-Homepage ein wichtiges Leitmedium in der Nachhaltigkeitskommunikation ist. Diese dient nicht nur der Absatzwerbung, sondern sollte auch einen Bereich für die Kommunikation mit den übrigen Stakeholdern beinhalten und Einblicke in die Arbeitswelt geben. Auch soziale Medien spielen dabei eine wichtige Rolle.

Als Einstieg in das Thema bewerten die Teilnehmenden die Karriereseiten der Homepages sowie entsprechende Printmedien aller anwesenden Firmen. Für die Bewertung verwenden sie das Aufgabenblatt aus der Arbeitsmappe mit den Bewertungskriterien. Nach dem Durchlauf werden die einzelnen Websites aufgerufen und im Plenum ausgewertet. Positive Aspekte, Anregungen und Defizite

werden jeweils diskutiert und vom Betreffenden aufgenommen. Die Bewertungsbögen zu den einzelnen Websites dienen als Gedankenstütze, um im Unternehmen Verbesserungen anzuregen.

Die Teilnehmenden tauschen sich auch darüber aus, welche Bedeutung die sozialen Medien im Rahmen der Arbeitgeberkommunikation spielen und wie man die Auszubildenden sinnvoll einbinden kann. Im zweiten Teil der Lernaufgabe werden zur Vertiefung Best-Practice und Bad-Practice-Beispiele anderer Unternehmen präsentiert und bewertet.

### Was wird gelernt?

Die Teilnehmenden verstehen, dass Nachhaltigkeitskommunikation eng mit den Unternehmenszielen und einer nachhaltigen Unternehmensführung verknüpft ist. Sie ist kein Marketinginstrument, sondern soll Vertrauen in die Unternehmensführung aufbauen, indem sie die Interessen der Stakeholder im Blick hat. Dazu ist ein Perspektivwechsel erforderlich.

Die Teilnehmenden lernen am Beispiel der Baumanns den Begriff Greenwashing (also sich Grünwaschen) kennen, der das Gegenteil von Nachhaltigkeitskommunikation ist. Greenwashing betreibt, wer zu Unrecht nachhaltiges Engagement für sich in Anspruch nimmt. Oft wird z. B. einfaches Sponsoring, was nicht mit dem Kerngeschäft verbunden ist, mit echtem gesellschaftlichem Engagement verwechselt und medienwirksam in Szene gesetzt.



Der Weg zu einer nachhaltig orientierten

Unternehmensführung ist weit und beginnt mit kleinen Schritten. Die Teilnehmenden lernen, dass Vertrauen und Glaubwürdigkeit nur von innen nach außen entwickelt werden können. Oft klafft noch eine Lücke zwischen selbstdefiniertem Anspruch und den Strukturen oder der Umsetzung im Unternehmen. Wie damit umgehen? Die Teilnehmenden erkennen, dass man mit einer transparenten Kommunikation auch Defizite oder ungelöste Probleme ansprechen kann.

Wichtig ist, im Leitbild also nur solche Ziele und Versprechen zu machen, die der Überprüfung Stand halten.

### 3.4. Strukturelle Verankerung des Modellversuch INEBB in die Berufsbildungspraxis

Die Weiterbildung „Integration nachhaltiger Entwicklung in die Berufsbildung“ wurde von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern sehr gut angenommen. Die sechs Präsenztage gaben allen Teilnehmenden einen Überblick über die Kriterien des DNK und motivierten sie, ihre erworbenen Kenntnisse und Kompetenzen in der beruflichen Ausbildung umzusetzen. Besonders der Praxisbezug des Seminars gab den Ausbilderinnen und Ausbildern viele Impulse, die sie erst im Laufe des Ausbildungsjahres nach und nach umsetzen wollen. Besonders geschätzt wurden der Erfahrungsaustausch und die Vernetzung während und nach den Seminaren.

Das INEBB-Team erhielt durch die Evaluierung der Seminare, aber auch durch den direkten Austausch mit den Teilnehmenden wichtige Erkenntnisse, die bei der Überführung des Modellprojekts in die reguläre Weiterbildungspraxis berücksichtigt werden.

### 3.4.1. Interne Evaluierung des Modellprojekts

Die interne Evaluation ist ein wichtiger Bestandteil der BBNE-Qualitätskriterien. Das Evaluierungskonzept für den INEBB-Modellversuch orientiert sich am Modell zur Evaluierung von betrieblichen Weiterbildungen nach Kirkpatrick (2006)<sup>9</sup>. Das Weiterbildungskonzept wurde in zwei Pilotierungsphasen erprobt und evaluiert. Diese Vorgehensweise ermöglichte jeweils eine Anpassung der Lerninhalte und der Arbeitsmaterialien an die Bedürfnisse der Teilnehmenden.

Das Evaluationskonzept ist vierstufig angelegt und bildet die Entwicklung der Fach-, Sozial-, und Selbstkompetenzen ab:

**Die erste Ebene** der Evaluation erfasst das Feedback der Teilnehmenden zum Abschluss eines jeden Seminartags und fragt unmittelbar ihre Einschätzung ab wie:

- zur Didaktik „konnten die Inhalte anschaulich vermittelt werden?“;
- zu den Dozentinnen „sind diese auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden eingegangen?“;
- zu den Inhalten „hatten die Inhalte einen klaren Praxisbezug?“

**Ergebnis:** Die Teilnehmenden schätzten die Dozentinnen allgemein als sehr kompetent ein. Allerdings wurde auf dieser Evaluationsebene im zweiten Pilotversuch sichtbar, dass Auszubildende inhabergeführter Unternehmen andere Bedürfnisse haben, als hauptberufliche Ausbilder großer Unternehmen. Denn im Gegensatz zur ersten Seminar-Staffel war die Teilnehmerstruktur vielschichtiger. So interessierten sich nicht nur inhabergeführte Firmen für das Seminar, sondern vor allem große Unternehmen, die zum Teil über fünfzig junge Menschen ausbilden und ihr Ausbildungspersonal mit einer nachhaltigkeitsorientierten Weiterbildung qualifizieren wollten.

Die unterschiedlichen Bedürfnisse und Erwartungen der Teilnehmenden wurden nach dem allgemeinen Einführungsteil deutlich: Die hauptberuflichen Ausbilder und Ausbilderinnen wünschten sich vor allem praxisbezogene Handlungsanleitungen und Methodenkompetenz, die sie im beruflichen Alltag mit ihren Auszubildenden einsetzen können. Denn ihre Einflussmöglichkeiten auf strategische Entscheidungen sind begrenzt und stehen deshalb nicht an erster Stelle. Im Gegensatz dazu zeigten die Ausbilder und Ausbilderinnen inhabergeführter Firmen Interesse an allen 20 Themen des DNK, da sie durchaus einen gewissen Einfluss auf strategische Entscheidungen haben. Aufgrund der Evaluation jedes Seminartages konnten die Dozentinnen die Mikroplanung anpassen und die Bedürfnisse aller gut erfüllen.

**Die zweite Ebene** bildet die Entwicklung der Fachkompetenzen in Form eines Abschlusstests ab. Der Multiple-Choice-Test muss zur Erreichung des IHK-Zertifikats mit 80% richtigen Antworten bestanden werden. Ergänzt wird diese Prüfung durch eine unmittelbare Feedbackabfrage der Teilnehmenden zum Schwierigkeitsgrad, Verständlichkeit der Aufgabenstellungen und Bezug zu den Seminarinhalten.

**Ergebnis:** Obwohl der Abschlusstest von den Seminarteilnehmenden als zu schwierig eingestuft wurde, bestanden ihn alle mit hohen Prozentzahlen. Offenbar hatten sie fachlich mehr hinzugelernt, als sie selbst eingeschätzt hatten.

**Die dritte Ebene** der Evaluation verfolgt das Ziel betriebliche Verhaltensänderungen, die im Rahmen der Weiterbildung angestrebt werden, zu erfassen. Die Erhebung bezieht sowohl die teilnehmenden Auszubildenden als auch ihre Auszubildenden (Azubis) mit ein.

---

<sup>9</sup> Kirkpatrick, D. L. & Kirkpatrick, J. D. (2006). Evaluating training programs: the four levels (3rd ed.). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc.



### **Ergebnis:**

Die (Vorher-/Nachher-) Befragung zeigte, dass in einem Großteil der Unternehmen die Themen der Weiterbildung in die betriebliche Ausbildung aufgenommen wurden. Dies zeigte sich vor allem im Austausch über Werte und Unternehmensleitbild, Arbeitgebermarke, Ressourcenverbräuche sowie Digitalisierung. Darüber hinaus setzten verschiedene Betriebe die erkannten Herausforderungen in Projekte um. So wurden Auszubildende in die Überprüfung der Lieferkette des Kernprodukts mit einbezogen; ein weiterer Betrieb führte einen „Tag der Nachhaltigkeit“ durch, an dem die Auszubildenden in einem Unternehmensrundgang eine betriebliche Bestandsaufnahme durchführten und einige Aktivitäten umsetzten. Die übrigen Unternehmen machten unterschiedliche Angaben, die sich nicht immer mit den Aussagen der Azubis deckten und ergaben kein klares Bild.

**Die vierte Ebene** dient der Transferevaluation. Hier wird im Rahmen eines standardisierten Modells abgefragt, inwieweit die tatsächliche Tätigkeit im Job mit den Seminarinhalten übereinstimmt, ob Vorgesetzte bei der Umsetzung genügend unterstützen und ob die nötigen Zeitressourcen hierfür vorhanden sind.

### **Ergebnis:**

Die Mehrzahl der Auszubildenden fühlte sich in der Umsetzung der Seminarinhalte von ihren Vorgesetzten unterstützt, allerdings sehen sie eine Herausforderung in den zeitlichen Ressourcen hierfür. Leider gaben zwei Teilnehmende an, dass die letzten beiden Kriterien in ihrem Betrieb nicht erfüllt werden; eine betriebliche Implementierung der Seminarinhalte wird in diesen Unternehmen längerfristig nicht stattfinden.

## **3.4.2. Vernetzung in der Region**

Nach erfolgreicher Erprobung des INEBB-Weiterbildungskonzeptes kann nun die Implementierung in das reguläre Angebot der IHK bzw. der DIHK erfolgen. Hierfür ist eine langfristige und verlässliche Planung erforderlich. Potenzielle Unternehmen müssen vom Nutzen einer sechstägigen Weiterbildung überzeugt werden, was eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit möglichst vieler Akteure erforderlich macht. Von Anbeginn des Projektes engagierte sich deshalb der Verbundpartner, Institut für Zukunftsorientierte Arbeitsgestaltung IZAG, in Sachsen-Anhalt um eine nachhaltige Vernetzung. Eingebunden wurden assoziierte Partner wie die Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbände Sachsen-Anhalt, die INQA Initiative Neue Qualität der Arbeit sowie der Kooperationspartner IHK Magdeburg.

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass persönliche Begegnungen mit Unternehmen im Rahmen von Netzwerk- und Kick-off- Veranstaltungen gute Möglichkeiten für eine Akquise bieten. Daran soll angeknüpft werden. Um die Attraktivität der Weiterbildung zu erhöhen, wollen die Verbundpartner bei der IZAG eine Poolbetreuung für Unternehmen anbieten. Bereits während der Weiterbildung haben Ausbilderinnen und Ausbilder vom Erfahrungsaustausch profitiert und den Wunsch geäußert, diesen Dialog weiterführen zu wollen. Das Konzept der **Poolbetreuung** bietet zudem eine gute Plattform, viele Multiplikatoren zu erreichen und das Seminarangebot bekannter zu machen.

## **3.4.3. Adaption des Curriculums**

Das Curriculum ist zwar auf die Branchen Einzel-, Groß- und Außenhandel zugeschnitten, hat aber auch die kaufmännische Bildung insgesamt im Blick. Die Weiterbildung kann deshalb für weitere kaufmännische Berufe bedarfsgerecht adaptiert **werden**.

Der modulhafte Aufbau des Curriculums bietet genügend Spielraum, bestimmte Schwerpunkte zu setzen, praxisorientierte Bedürfnisse zu befriedigen, aber auch erweiterte Zielgruppen einzubeziehen. Eine gute Basis hierfür ist das Projektmanagementwissen, das als **zentraler Aspekt in allen Lern- und Arbeitsaufgaben verankert ist**.

Mit einer Auswahl von Lerninhalten ist auch eine Weiterbildung von Trainern und Multiplikatoren im Innovationsmanagement, Personalmanagement, Marketing und Kommunikation sowie im Beschaffungswesen möglich.

## 4. Ergebnisse

### 4.1. Ergebnisse aus dem Modellversuch

#### 4.1.1. Beschreibung der ursprünglichen Zielsetzung

Der Arbeitsplan sah eine Stufenentwicklung hin zum Endprodukt einer modellhaften Weiterbildung mit IHK-Zertifikat vor:

- Analytische Vorarbeit (Notwendigkeit in den Modellunternehmen, bereits eingeführte Nutzung von Aspekten Nachhaltiger Entwicklung in der betrieblichen Ausbildung, Anknüpfungspunkte innerhalb der betrieblichen Ausbildung aus unternehmerischer Sicht)
- Entwicklung der Weiterbildung (Didaktik, Methodik, Mikroplanung, Umsetzung im betrieblichen Ausbildungsablauf, Zertifizierungsprozess mit der IHK Magdeburg)
- Erste Erprobungsphase (Wirksamkeit der didaktischen Methoden, inhaltliche Abdeckung der behandelten Aspekte, Senkung des Abstraktionsgrades, Grad der Implementierung in betriebliche Ausbildung, Abdeckung unternehmerischer Bedarfe)
- Interne Evaluierung
- Anpassung der Weiterbildung
- Zweite Erprobung (Überprüfung der didaktischen und methodischen Stringenz, erneute interne Evaluierung)
- Endprodukt
- Entwicklung eines Verwertungskonzeptes

Theoretische Grundlage dieses Entwurfs bilden (angelehnt an die Vorgaben des BBNE) die von der Bundesvereinigung Nachhaltigkeit als Arbeitsgrundlage etablierte Definition des Begriffes "Nachhaltigkeit" sowie deren fünf Komponenten Nachhaltiger Entwicklung:

- globale Gerechtigkeit,
- dauerhafte Umweltverträglichkeit,
- zukunftsfähige wirtschaftliche Entwicklung,
- die wirksame Einbindung von Menschen in Entscheidungsfindungs- und Beteiligungsprozesse sowie die
- Berücksichtigung treibender oder bremsender kultureller Besonderheiten.

Diese galt es anhand konkreter Arbeitsprozesse zu thematisieren und Vorschläge der Implementierung bzw. technischer Innovationen zu vermitteln. Ziel dieses Vorgehens war eine nachhaltig ausgerichtete Beschäftigungsfähigkeit („Sustainemployability“)<sup>10</sup> zu entwickeln.

Dabei kommt dem Berufsbildungspersonal eine besondere Vorbildfunktion des Bildungspersonals im Hinblick auf verantwortungsbewusstes Handeln/Entrepreneurship zu.

Inhaltlich lag der Schwerpunkt von Curriculum und IHK-Zertifizierung in der

---

<sup>10</sup> Vgl. Deutsche UNESCO- Kommission e.V : Strategiepapier der Arbeitsgruppe "Berufliche Aus- und Weiterbildung" in der UN-Dekade "Bildung für nachhaltige Entwicklung: Vom Projekt zur Struktur, Bonn 2014, S.6

- eigenen Kompetenzentwicklung des Bildungspersonals
- Befähigung zur Vermittlung von Kompetenzen im Bereich Nachhaltiger Entwicklung,
- Vermittlung von Fähigkeiten zur Erkennung eigener Verantwortung und Handlungsmöglichkeiten im Hinblick auf nachhaltige Aspekte im Berufsfeld
- Vermittlung von Fähigkeiten zur Erkennung von Lösungserfordernissen und zur Steigerung der Problemlösungskompetenz/Handlungskompetenz

durch

- Schaffung eines hierfür ausgelegten Curriculums für eine 10-tägige Weiterbildung
- das Aufzeigen neuer didaktische und methodische Möglichkeiten der Wissensvermittlung/ blended learning
- Praxisbeispiele für die Anwendung im Unterricht
- Erfolgreiche Erprobung des Curriculums
- Etablierung eines Weiterbildungsangebotes bei der IHK und im INQA-Berater-Netzwerk

Ziel des didaktischen Konzepts ist es, globale Herausforderungen und ihre Interdependenzen aufzuzeigen, um die Selbstwirksamkeit und Lösungsorientierung des eigenen Handelns begreifbar zu machen. Hierzu zählt im Bereich des Einzel-/Groß-/Außenhandels

- eine faire und nachhaltige Gestaltung der Arbeitsprozesse (faire und menschenwürdige Arbeitsbedingungen, nachhaltiges Wirtschaften in Form von Corporate Social Responsibility (CSR), Community Supported Agriculture (CSA))<sup>11</sup>,
- Ressourceneffizienz und Ressourcenschonung (Materialeffizienz, erneuerbare Energien, Energieeffizienz und nachwachsende Rohstoffe),
- Innovationsaspekte (Weiterentwicklung in der Liefer- und Absatzkette, nachhaltige Beschaffung)

Das zu entwickelnde Curriculum orientiert sich dabei an didaktischen Leitlinien für die BBNE<sup>12</sup>:

- konkrete berufliche Handlungsfelder und Handlungssituationen
- spezifische Perspektiven Nachhaltiger Entwicklung als didaktische Analysekatoren
- Ergänzung von berufspädagogisch-didaktischen durch eine Nachhaltigkeitsperspektive
- Sinnvoller Einsatz didaktisch begründeter Schwerpunkte
- Berücksichtigung aller Dimension von Nachhaltigkeit

#### 4.1.2. Kriterien der Zielerreichung

Festgelegtes Kriterium	Zielerreichung	✓○
1. Entwicklung eines Curriculums für die Weiterbildung von beruflichem Bildungspersonal	Die Entwicklung des Curriculums gestaltete sich anfangs wenig stringent und vollzog sich entlang mehrerer Angelpunkte:  a) Die ursprüngliche Idee der Entwicklung entlang der Lieferkette einer Banane aus Costa Rica erwies sich als nicht tragfähig genug, um die Produktvielfalt im Handel abzudecken. Dies ist jedoch notwendig, um den persönlichen Bezug zu Produkten aus dem betrieblichen Umfeld der Pilotgruppen herzustellen und den Abstraktionsgrad zu reduzieren.	✓

<sup>11</sup> Vgl. Deutsche UNESCO- Kommission e.V : Strategiepapier der Arbeitsgruppe "Berufliche Aus- und Weiterbildung" in der UN-Dekade "Bildung für nachhaltige Entwicklung: Vom Projekt zur Struktur, Bonn 2014, S.10.

<sup>12</sup> Vgl. Vollmer, Thomas; Kuhlmeier, Werner (2014): S. 205ff.

	<p>b) Daher wurden in einem nächsten Schritt zunächst weitere Produktalternativen ergänzt: ein Elektro-, ein Kosmetik- und ein Textilartikel. Eine interne Zwischenevaluation ergab, dass dies die Entwicklung von 4 verschiedenen Weiterbildungsszenarien erfordert hätte und dennoch nicht allgemein anwendbar gewesen wäre. Aus diesem Grunde wurde diese Entwicklungsidee verworfen.</p>	
	<p>c) In einem dritten Schritt wurden verschiedene Berichtsreports/-standards daraufhin untersucht, ob sich das Curriculum entlang solcher Standards entwickeln ließe. Im Ergebnis dieser Untersuchung und von Gesprächen mit zahlreichen Akteuren aus der Wissenschaft und dem Umfeld großer Unternehmen wurde begonnen, das Curriculum entlang der Kriterien der ISO 26000 auszuarbeiten. Eine erneute Überprüfung brachte jedoch zum Vorschein, dass die - im unternehmerischen Kontext kleinerer und mittlerer Unternehmen (KMU) - gewünschte einfache Handhabung nicht zu bewerkstelligen war. Die ISO 26000 wies durch zahlreiche Kern- und Unterabschnitte eine zu hohe Komplexität der Gliederung auf, die im beabsichtigten Format der Weiterbildung nicht zu behandeln gewesen wäre. Daher wurde auch diese Entwicklungsidee verworfen.</p> <p>d) Dennoch war die Idee zur Nutzung eines Berichtsstandards als Grundlage für das Curriculum zielführend: in einem vierten und finalen Schritt wurde auf einen bereits etablierten Standard zurückgegriffen, der vom Deutschen Rat für Nachhaltige Entwicklung (RNE) vor einigen Jahren eingeführt wurde: der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) mit seinen einfach vermittelbaren 20 Kategorien. Diese sind in 4 unterschiedliche Strukturmerkmale gegliedert, die alle Aspekte (strategische wie operative) der Unternehmensführung abdecken und auch für KMU ohne besondere Organisationsstruktur relativ handhabbar sind.</p> <p>Auf der Grundlage des DNK wurde die Weiterbildung daraufhin aufgebaut. Parallel zur Entwicklungsarbeit wurde im Jahr 2017 von der Bundesregierung die Pflicht zur nicht-finanziellen Berichterstattung, das sog. „CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz“ eingeführt, das auf einer entsprechenden EU-Regelung beruht (EU-Richtlinie 2014/95/EU). Es verpflichtet große, nicht-börsenorientierte Unternehmen zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.</p> <p>Aus diesem Grunde war die Nutzung des DNK als Grundlage der Weiterbildung umso sinnvoller, da damit über das Ausbildungspersonal und die Auszubildenden auch sichergestellt werden kann, dass KMU in der Lieferkette solcher berichtspflichtiger Unternehmen in die Lage versetzt werden, ihren Teil zum Reporting beizutragen. Sie werden durch die Weiterbildung hierauf vorbereitet und kennen den DNK.</p>	
2. Erprobung und Anpassung	<p>Bereits die erste Erprobung im Zeitraum Oktober bis November 2017 führte zu hervorragenden Ergebnissen und Feedback. Die hiernach durchgeführte Evaluierung war die Grundlage für die dann ab Januar 2018 durchgeführte Optimierung des Weiterbildungs-Konzeptes.</p>	✓

<p>3. Zertifizierung der Weiterbildung durch ein IHK-Zertifikat</p>	<p>Insgesamt hat sich schon in der ersten Erprobung durch die vorherigen Anstrengungen eine qualitativ derart hochwertige Weiterbildung ergeben, dass die hohen Qualitätsstandards der IHK Magdeburg eingehalten wurden und dies im Januar 2018 zur Zertifizierung zur „Fachkraft Ausbildung für nachhaltige Entwicklung (IHK)“ geführt hat.</p> <p>Diese Zertifizierung ergänzt die bereits über die IHK Nürnberg angebotene Weiterbildung „CSR-Manager/in (IHK)“ in idealer Weise: während der „CSR-Manager/in (IHK)“ wie schon im Namen erwähnt die strategische Management-Ebene (und dort eher Einzelpersonen) adressiert, richtet sich die Weiterbildung „Fachkraft Ausbildung für nachhaltige Entwicklung (IHK)“ an die operative Ebene im Unternehmen (Ausbildungsverantwortliche) mit dem Schwerpunkt Kompetenzentwicklung in der betrieblichen Berufsbildung. Es umfasst daher im Wege der Teilnahme ein breites (auch künftiges) Mitarbeitenden-Spektrum im Rahmen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. In größeren Unternehmen werden sich beide Angebote sinnvoll ergänzen.</p> <p>Im Unterschied zum „CSR-Manager“ ist die Weiterbildung „Fachkraft Ausbildung für nachhaltige Entwicklung“ jedoch gerade für Unternehmen nutzbar, die sich keine oder kaum strukturelle Unternehmensorganisation gegeben haben oder leisten können, bzw. nicht explizit eine/n CSR-Manager/in etablieren können. Dies ist insbesondere für die künftige Entwicklung im Hinblick auf Lieferbeziehungen zu größeren (CSR-berichtspflichtigen) Unternehmen von Bedeutung. Andererseits dürfte dies Unternehmen auch darauf vorbereiten, dass potenziell die Beteiligung an öffentlichen Ausschreibungen an den „Nachweis“ nachhaltiger Unternehmensführung geknüpft wird.</p> <p>Mit der Weiterbildung werden auch kleinere und kleinste Unternehmen hierauf vorbereitet, was ihnen auch künftig umfassende Marktbeteiligung ermöglicht. Die Orientierung liegt daher klar an den künftigen Erfordernissen von möglichen Berichtspflichten oder Nachweisen, auf die die Unternehmen vorbereitet werden können. Daher nutzt die Weiterbildung die Kategorien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex als maßgeblichen Leitfaden.</p>	<p>✓</p>
<p>4. Anwendung neuer didaktischer und methodischer Möglichkeiten</p>	<p>Durch die Aufnahme einer frisch ausgebildeten Berufsschullehrerin in das Entwicklungsteam haben die neuesten didaktischen Möglichkeiten Eingang in das Weiterbildungskonzept gefunden, die die Didaktik der Beruflichen Bildung für Nachhaltige Entwicklung abrundeten. Die curriculare Entwicklung folgte der sog. „<b>Hamburger Curriculumsstrategie</b>“<sup>13</sup>. Sie gliedert sich in Ihrem Vorgehen in eine curriculare Analyse der Ordnungsmittel, der didaktischen Sequenzierung, der Makroplanung der Lernhandlungen und der Mikroplanung der Veranstaltungen.</p>	<p>✓</p>

<sup>13</sup> Vgl. „Lernfeldübergreifende Kompetenzdimensionen als gemeinsamer Gegenstand curriculärer Entwicklungsarbeit von Praxis und Wissenschaft“ Tramm, Tade; Casper, Marc; In: Didaktik der beruflichen Bildung. Selbstverständnis, Zukunftsperspektiven und Innovationsschwerpunkte. Tramm, Tade; Casper, Marc; Schlömer, Tobias; Bertelsmann Verlag; Bielefeld 2018; (S.89-113); S. 92 f.

	<p><u>Analyse der Ordnungsmittel:</u>  Ausgehend vom dem Ausbildungsrahmenlehrplan des Einzel-, sowie des Groß-, und Außenhandelskaufmanns/-frau wurden die Anknüpfungspunkte für BBNE identifiziert und in Kompetenzzelformulierungen und Entwicklungsaufgaben übertragen. An einem konkreten Beispiel verdeutlicht, bedeutet dies: im Ausbildungsrahmenplan des Groß- und Außenhandelskaufmanns/-frau ist unter Abschnitt 1, 1.5. Umweltschutz – „Zur Vermeidung betriebsbedingter Umweltbelastungen im beruflichen Einwirkungsbereich beitragen, insbesondere...“ - dieser in der Beruflichen Bildung verankert.</p> <p><u>Didaktische Sequenzierung &amp; Makroplanung der Lernhandlung:</u>  Die curriculare Entwicklungslogik folgt dem modularen Aufbau des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK). Hierbei wird die Intention der einzelnen, sich hieraus ableitenden <b>Lernfelder</b> unter dem Abschnitt „Umwelt“ in einer Strukturplanung veranschaulicht. Diese beinhaltet weiterhin die Teilsequenzen des Lernfeldes in Form von Aufgaben bzw. Problemstellungen sowie ihre curriculare Funktion.</p> <p>Die Veranschaulichung dieser Herausforderungen erfolgt anhand von <b>problemorientierten Szenarien in Form von visuellem Storytelling</b>. Eigens hierfür wurde eine typische Unternehmerfamilie Baumann aus Sachsen-Anhalt im Bereich Groß- und Einzelhandel entwickelt. Mit dem Modell für Problemstellungen wird vom allgemeinen Unternehmensmodell der abstrakte Inhalt zunächst mit der Familie Baumann veranschaulicht und dann auf das eigene Unternehmen der Teilnehmenden übertragen. Die Herausforderungen/Dilemmata werden so erlebbar und als betriebliche Lernsituation bzw. Entwicklungsaufgabe für nachhaltige Entwicklung identifiziert.</p> <p>Die <b>Anschlussfähigkeit</b> der Berufsbildposition „Umweltschutz“ findet sich im Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) im Kriterium 11 „Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen“ wieder. Die hierzu entwickelnden Kompetenzen stellen folgende</p> <p><u>(Fach-)Kompetenzen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnehmende sind in der Lage, mit einem digitalen Tool ihren eigenen ökologischen Fußabdruck auszurechnen</li> <li>• Teilnehmende können die Ressourcen benennen, die in ihrem Unternehmen /durch ihre unternehmerische Tätigkeit verbraucht werden</li> <li>• Teilnehmende können Einflussmöglichkeiten auf den Ressourcenverbrauch nennen.</li> </ul> <p>und die <u>(Selbst-)Kompetenz</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Teilnehmende sind in der Lage, Ressourcenverbräuche zu identifizieren und Maßnahmen zu deren Senkung vorzuschlagen dar.</li> </ul> <p><u>Curriculare Funktion/ Begründung:</u>  Um den Teilnehmenden den persönlichen Verbrauch von Ressourcen bewusst zu machen, wird der ökologische Fußabdruck vorgestellt.</p>	
--	---	--

	<p>Durch die Berechnung ihres individuellen Fußabdrucks werden die Teilnehmenden persönlich angesprochen und für ihren Ressourcenverbrauch sensibilisiert. Es wird Ihnen aufgezeigt, welche Ressourcen durch ihr persönliches Verhalten in Anspruch genommen werden. In einem zweiten Schritt erfolgt die <b>Sensibilisierung</b> für ihre unternehmerische Tätigkeit. In diesem Zusammenhang werden auch die Erdüberlastung und die Nicht-Erreichung der Klimaziele angesprochen, um einen aktuellen und nationalen Bezug herzustellen.</p> <p>In der Strukturplanung wurde das entsprechende Szenario wie folgt angelegt: die thematische Ausgangssituation des Szenarios stellt ein Meeting im Großhandel der Familie Baumann dar. Hier wurde darüber diskutiert, wie der Handel nachhaltiger werden könnte. Im Zuge seiner Vorab-Recherche hatte der Auszubildende Tim ein Programm zur Errechnung des ökologischen Fußabdrucks entdeckt und fordert nun den Lagerleiter Uwe auf, es doch auch auszuprobieren.</p> <p><u>Mikroplanungen der Präsenz-Veranstaltungen:</u> Im Rahmen der Mikroplanungen der einzelnen Veranstaltungen wurden die Zusammenhänge zwischen Inhalten, didaktischen Konzepten, Methoden und Medien dargestellt (eine vollständige Abbildung aller Aspekte der Mikroplanung finden Sie im Anhang). Der Erarbeitung der Mikroplanungen wurden die didaktischen Analysekriterien der BBNE<sup>14</sup> sowie darauf aufbauend, die didaktischen Leitlinien für BBNE zu Grunde gelegt.</p> <p>Die didaktischen Leitlinien für BBNE kommen dadurch zur Geltung, dass die „Auswirkung auf andere – lokal, regional und global“ durch die persönliche Anwendung des ökologischen Fußabdrucks erfahrbar wird.</p> <p>Die Thematik wird durch Inhalte des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) und über Videos und Best Practice vertieft, so dass die Auseinandersetzung mit den „Handlungsstrategien: Suffizienz, Effizienz und Rebound“, „Produktlebenszyklen und Prozessketten“ sowie „Soziale, ökologische und ökonomische Aspekte mit ihren Wechselbezügen, Widersprüchen und Dilemmata“ hieran anknüpfen.</p>	
5. Positive Evaluation	Das Evaluationskonzept wurde in Anlehnung an das „4 Stufen“-Modell Kirkpatrick <sup>15</sup> entwickelt. Jede dieser Stufen setzt hierbei einen anderen Fokus auf die Qualitätssicherung, welche wie folgt ausgestaltet wurde. Die Details sind unter Punkt 6. Evaluation beschrieben.	✓

<sup>14</sup> Vgl. „Leitlinien für die didaktische Gestaltung der Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung an Beispielen aus Ernährung und Hauswirtschaft“ Kastrup, Julia; Kuhlmeier, Werner; In: Haushalt in Bildung und Forschung 2 (2013); (S. 55-65). S. 57

<sup>15</sup> Vgl. „Evaluating Training Programs – The Four Levels“ Donald L. Kirkpatrick, James D. Kirkpatrick; 3<sup>rd</sup> Edition; Berret-Koehler Publishers, Inc., San Francisco; 2006.

6. Video-Tutorials für die Nutzung in der betrieblichen Ausbildung und der betrieblichen Praxis durch das Bildungspersonal und Auszubildende	Die ursprünglich angedachten sog. „Video-Tutorials“ haben sich als unpassend für die Nutzung im Rahmen der Weiterbildung herausgestellt und wurden ersetzt:  inhaltlich hat sich der illustrative Einsatz einer virtuellen Unternehmerfamilie (Familie Baumann) bewährt, die sich - ähnlich solcher Ansätze von Personæ im DesignThinking-Prozess - hervorragend als Rollenmodelle eignen und einen persönlichen Bezug der Teilnehmenden zur Thematik herstellen sowie die Vorstellungskraft anregen.	✓
7. Entwicklung eines Verwertungs- und Vertriebskonzeptes	Siehe Details unter Punkt 7. Transfer.	✓
8. Etablierung eines permanentes Weiterbildungsangebotes an der IHK Magdeburg	Die regionale Verbreitung und die institutionelle Verankerung der Projektergebnisse sieht eine Aufnahme des Curriculums in das Weiterbildungsangebot der IHK Magdeburg vor. Hier standen die Verhandlungen zum Ende der Projektlaufzeit vor dem Abschluss.  Eine u.a. noch zu klärende Frage ist das Anforderungsprofil für und die Ausbildung von Dozenten der Weiterbildung. Aufgrund der äquivalenten Strukturen der IHKs besteht nach Abschluss des Modellversuchs die Möglichkeit des Transfers auf weitere Kammern. Im Rahmen der bundesweiten "Initiative Neue Qualität der Arbeit" können bundesweit innerbetriebliche Weiterbildungen für das Bildungspersonal angeboten werden.	○

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

Junge Menschen müssen zu vernetztem und ganzheitlichen Denken befähigt werden, um komplexe Probleme erkennen und lösungsorientiert handeln zu können. Für verantwortungsvolles Handeln ist aber auch der Erwerb von Konflikt- und Beziehungsfähigkeit wichtig. Denn richtig im Sinne der Nachhaltigkeit zu handeln wird auch immer von Widersprüchen und Abwägungen begleitet. Das heißt, nachhaltiges Wirtschaften erfordert Sozialkompetenz als Teil des beruflichen Handelns. Neben dem Erlangen von Fachkenntnissen sind also übergreifende Kenntnisse und Erfahrungen bei der Lösung von Problemen erforderlich.

Lernerfahrungen sind immer dann besonders wirksam und nachhaltig, wenn die Auszubildenden sie durch schöpferische Mitwirkung an betrieblichen Aufgaben gewinnen können. Das Seminar und die interaktiv gestalteten Arbeitsmaterialien wollen Gestaltungsmöglichkeiten aufzeigen und die Teilnehmenden motivieren, gemeinsam mit den Auszubildenden im Unternehmen Projekte im Sinne der Nachhaltigkeit anzustoßen. So können Auszubildende abseits von eingefahrenen Arbeits- und Prozessroutinen erste Lernerfahrungen machen, indem sie Handlungsalternativen, -zusammenhänge und -wirkungen erkennen. Sie erlangen somit Gestaltungskompetenz, die sie dazu befähigt, ökologische, gesellschaftliche sowie ökonomische Verhältnisse nachhaltiger Entwicklung zu erkennen und zu reflektieren.



#### 4.2.1. Nachhaltigkeits-Trends und Kompetenzen im kaufmännischen Sektor

In Anlehnung an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) wird eine strategischen Verankerung von Nachhaltigkeitsaspekten in den Betrieben angestrebt, so dass zunächst grundlegende bzw. übergreifende Kompetenzen entwickelt werden sollten.

Hierzu zählt eine grundlegende Klärung der Werthaltungen (u.a. im Abgleich mit der Agenda 2030 und dem SDG8), auf deren Grundlage später die Positionierung des Unternehmens überprüft werden kann. In diesem Rahmen wird von den Auszubildenden erwartet, dass sie die **Methoden der Stärken-Schwächen-Analyse kennen** sowie die aktuelle **Positionierung des Unternehmens** durch das Markenrad von Esch ermitteln können.

Auf der Grundlage dieser Ist-Positionierung kann nun (ausgehend vom Wertediskurs) über die Soll-Positionierung des Betriebs gesprochen werden. An dieser Stelle wird von den Auszubildenden erwartet, die **relevanten Anspruchsgruppen/Stakeholder des Unternehmens zu kennen** sowie **aktuelle "Nachhaltigkeits-Trends" bewerten** und diese in eine **Wesentlichkeitsanalyse umsetzen** zu können. Im Folgenden werden die "Nachhaltigkeits-Trends" entlang der "übergeordneten" Megatrends dargestellt:

##### **Globalisierung:**

Die zentrale Herausforderung des Einzel-, Groß-, und Außenhandels besteht an dieser Stelle im Lieferkettenmanagement, zu welchem folgende "Nachhaltigkeits-Trends" den Anstoß geben.

##### Verbraucherinnen und Verbraucher:

legen zunehmend größeren Wert auf die ökologische und soziale Nachhaltigkeit von Produkten. An dieser Stelle kann sowohl der zuwachsende Marktanteil der Bioprodukte im Lebensmittelhandel, als auch die Aussage einer unserer Seminarteilnehmer, dass die Kunden inzwischen häufiger Informationen über die Herstellung von Produkten wünschen, angeführt werden. Die Herausforderung des Einzel-, Groß-, und Außenhandels besteht somit darin, auf die Veränderungen der Kundenwerte/-wünsche zu reagieren.

Hierzu sollten die Auszubildenden die Kompetenz erlangen, Informationen über Siegel und Labels einzuholen (bspw. Siegelklarheit.de) und diese an ihre Kunden weitergeben zu können. Ebenso sollten Best-Practice-Beispiele im Rahmen der Einkaufsentscheidungen und deren Imagegewinn bekannt sein (bspw. die Entscheidung der Edeka-Gruppe, Nestlé Produkte aufgrund der dahinterstehenden Unternehmenspolitik aus dem Sortiment auszuschließen).

##### Medien und Nichtregierungsorganisationen:

sensibilisieren Verbraucherinnen und Verbraucher dafür, ob ein Unternehmen die Menschenrechte achtet und Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange berücksichtigt.

Neben der bereits angesprochenen "Siegel - Kompetenz" sollten die Auszubildenden darüber hinaus sowohl die ILO Kernarbeitsnormen als auch die 10 Punkte des UN Global Compact kennen, um diese Mindestanforderungen an Unternehmen als Maßstab für ihre eigene Bewertung heranziehen zu können. Zudem sollten die Auszubildenden den Begriff des "Greenwashing" kennen und die Konsequenzen des daraus resultierenden Imageverlustes einschätzen können.

##### Politische Rahmenbedingungen:

Die Verabschiedung des "CSR-Umsetzungsrichtliniengesetz" verpflichtet Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern, die von öffentlichem Interesse und kapitalmarktorientiert sind, eine jährliche Nachhaltigkeits-Berichterstattung zu leisten. Diese Maßgabe betrifft allerdings auch alle Unternehmen, die Teil der Lieferkette eines verpflichteten Unternehmens sind oder werden möchten. Ebenso

sind seit der Verabschiedung der Nationalen Nachhaltigkeitsstrategie die Anforderung an die Transparenz der Lieferkette eines Unternehmens im Rahmen von öffentlichen Ausschreibungen deutlich gestiegen. Hinzu kam das Inkrafttreten des Nationalen Aktionsplans "Wirtschaft und Menschenrechte", welcher ebenfalls die Transparenz der Lieferkette eines Unternehmens in den Fokus nimmt.

Vor dem Hintergrund sich verändernder politischer Rahmenbedingungen sollten sich die Auszubildenden schon frühzeitig mit dem Thema der Nachhaltigkeitsberichterstattung auseinandersetzen. Hierzu sollte die Grundstruktur der vier Module des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) mit ihren thematischen Schwerpunkten bekannt sein.

#### Investoren:

Das Vorhandensein einer nachvollziehbaren Nachhaltigkeitsstrategie wird inzwischen von vielen Investoren mit einer Senkung von Risiken gleichgesetzt, wodurch bessere Kreditkonditionen zu erzielen sind. Im Falle größerer Unternehmen erfolgen mitunter die Nachhaltigkeitsprüfungen von potentiellen Investoren direkt (bspw. in Form einer CDP (Carbon Disclosure Projekt) - Abfrage), so dass es an dieser Stelle im Interesse des Unternehmens ist, die "externen Effekte" der Unternehmenstätigkeit selbst zu kennen. Die hier zu erlangenden Kompetenzen umfassen die Kenntnisse vom Vorgehen in der Lieferantenabfrage sowie die verschiedenen Möglichkeiten, Monitorings durchzuführen.

#### **Digitalisierung:**

In den Sektoren des Einzel-, Groß-, und Außenhandels kann sie in Form der Digitalisierung von Geschäftsprozessen auftreten und somit zum Rückgang des Ressourcenverbrauches des Unternehmens beitragen. Ebenso stehen durch die Digitalisierung im Handel die Eröffnung neuer Vertriebswege (bspw. Onlinehandel) bereit sowie sie auch in die grundsätzliche Neuausrichtung eines Geschäftsmodells einfließen kann (bspw. Konzept der sogenannten "Smart-ups").

Der nachhaltigkeitsorientierte Umgang mit diesem Megatrend setzt zunächst die Erfüllung der oben - als übergreifend zugeordneten Kompetenzen - voraus, wobei gerade die Entscheidung über die Digitalisierungsstrategie eine gute Kenntnis der Anspruchsgruppen/Stakeholder voraussetzt sowie deren Nachhaltigkeitsbelange mit in die Wesentlichkeitsanalyse zu integrieren sind. Zusätzlich sollten die Auszubildenden für alle drei genannten Digitalisierungsformen inkrementelle sowie radikale Innovationen unter Nachhaltigkeitsaspekten (Best Practice) benennen können.

#### **Klimawandel:**

Der Klimawandel stellt für die Unternehmen des Einzel-, Groß-, und Außenhandels eine große Herausforderung dar. Diese reicht von Ernteauffällen im Lebensmittelhandel, bis hin zu logistischen Herausforderungen für IT Unternehmen, die im Falle von Starkregen nicht mehr auf die örtliche Infrastruktur zurückgreifen können. Neben all den absolut relevanten ökologischen und sozialen Folgekosten des Klimawandels, stellt er also auch ein unmittelbar ökonomisches Risiko für den Einzel-, Groß-, und Außenhandel dar. Gleichzeitig wird dieser durch die vorherrschenden Produktions-, und Transportbedingungen des Handels zu einem der Hauptemittenten des klimawärmenden Treibhausgases CO<sub>2</sub> gezählt.

In diesem Rahmen sollten sich die Auszubildenden zunächst ihres persönlichen Verbrauchs/ihrer persönlichen ökologischen Fußabdrucks sowie dem ihres Unternehmens bewusst werden. Dieser sollte unter dem Effizienz- und Suffizienz Gedanken kritisch reflektiert werden. Ebenfalls ist es an dieser Stelle für die Auszubildenden relevant, das Phänomen der "Rebound Effekte" zu verstehen und mit eigenen Worten wiedergeben zu können.

### **Demografischer Wandel:**

Dieser stellt den Einzel-, Groß-, und Außenhandel unserer Modellregion Sachsen-Anhalt vor zwei Herausforderungen: Zum einen tritt durch den demografischen Wandel eine strukturelle Veränderung in der eher ländlich geprägten Region ein, zum anderen besteht ein weitreichender Fachkräftemangel.

Ersteres stellt den Handel vor die Herausforderung neue Liefer-/Mobilitätskonzepte zu entwickeln, um somit auch den Teil der Bevölkerung erreichen zu können, der nicht mehr in der Lage ist, selbstständig zum nächsten Supermarkt zu gelangen. Letzteres fordert den Arbeitgeber auf, sich als erfolgreiches Unternehmen im Sinne der gesellschaftlichen Verantwortung zu präsentieren.

Diese beiden Punkte gehen in ihrer Nachhaltigkeitsorientierung Hand-in-Hand - wird doch ein Betrieb letzten Endes nicht an seinen Botschaften, sondern an seinen unternehmerischen Handlungen gemessen.

An dieser Stelle gilt es (sofern noch nicht geschehen) herauszufinden, welchen gesellschaftlichen Nutzen ein Unternehmen über den Kern seiner Geschäftstätigkeit hinaus haben kann. Hierzu ist eine gute Kenntnis der Anspruchsgruppen/Stakeholder in allen Regionen, in denen das Unternehmen tätig ist, notwendig. Darüber hinaus sollten die Auszubildenden die Kriterien des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) für die gesellschaftliche Verantwortung eines Unternehmens kennen sowie deren Inhalte mit eigenen Worten beschreiben können.

## **5. Kooperation und Synergie**

Vernetzungen konnten innerhalb der Fachtreffen des BIBB durchgeführt werden. Mit den Projekten FOENAKO und Pro-DEENLA bestand regelmäßiger Austausch. Darüber hinaus haben wir einen Beratungskontakt zwischen der IHK Magdeburg und ANLIN hergestellt, der Aspekte der IHK-Zertifizierung umfasste. Unsere Mitarbeiterin Malena Pfeiffer arbeitete zudem gleichfalls im Projekt NAUZUBI mit.

Außerhalb der Förderlinien war das Projekt wie folgt präsent:

### **2016**

- ▶ „Nachhaltigkeitswende - Deutschland auf dem Weg zum Pionierland?“ (26. April 2016 - Konrad-Adenauer-Stiftung Berlin)
- ▶ „Jump-Starting the SDGs: Natural Resources and Sustainable Consumption and Production“ (2.-4.Mai 2016 - BMEL)
- ▶ Jahrestagung Rat für Nachhaltige Entwicklung (31. Mai 2016)
- ▶ „Umweltfestival am Brandenburger Tor“ (5. Juni 2016 - Grüne Liga Berlin)
- ▶ „Woche der Umwelt 2016“ (7.- 8. Juni 2016 – Deutsche Bundesstiftung Umwelt)
- ▶ „BNE-Agenda-Kongress 2016 Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (11.-12. Juli 2016)
- ▶ „Besten-Ehrung der Energie Scouts 2016“ (27.-28. Juni 2016 - Mittelstandsinitiative Energie und Klimaschutz, DIHK)
- ▶ „Umwelt 3.0. – Das Festival zur Zukunft der Umwelt“ (10. September 2016 – BMUB)
- ▶ ZEIT Konferenz Energie & Klimaschutz (29. September 2016)
- ▶ „Impulse für Nachhaltigkeit – Berliner Forum 2016“ (7. November 2016 – Econsense & UN Global Compact)
- ▶ „Conference Decarbonisation and Resource Efficiency“ (8. November 2016 – Umweltbundesamt)
- ▶ „Global Sustain Circular Economy Forum“ (8. November 2016 – Deutscher Bundestag)
- ▶ „European Resources Forum 2016“ (9.-10. November 2016 - Umweltbundesamt)

- ▶ „Nationales Ressourcenforum 2016“ (11. November 2016)
- ▶ 2. Treffen des Partnernetzwerks „Berufliche Aus- und Weiterbildung“ (11. November 2016, BMBF)
- ▶ „6. Runder Tisch Bildung für nachhaltige Entwicklung Brandenburg“ (21. November 2016 – Brandenburgisches Umweltministerium)
- ▶ „4. Sitzung des Aktionsbündnisses Klimaschutz“ (24. November 2016 - BMUB)

## 2017

- ▶ „Festveranstaltung 30 Jahre europäische Zusammenarbeit in der Bildung“ (24. Januar 2017 EU-Kommission/BMBF)
- ▶ „Konstituierendes Treffen des nationalen Netzwerks für nachhaltigen Konsum“ (27. Januar 2017 – BMUB)
- ▶ Nationale Konferenz „Umsetzung nachhaltiger Konsum in Deutschland“ (23. März 2017 – BMUB, BMZ, BMJV)
- ▶ „UN PAGE Ministerial Conference - Partnership for Action on Green Economy (27.-28. März 2017 – BMUB, UNEP, UNDP, UNIDO, UNITAR, ILO)
- ▶ „Forschungsgipfel 2017“ (28. März 2017 - Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft)
- ▶ „Festveranstaltung 30 Jahre europäische Zusammenarbeit in der Bildung“ (24. Januar 2017 EU-Kommission/BMBF)
- ▶ „Konstituierendes Treffen des nationalen Netzwerks für nachhaltigen Konsum“ (27. Januar 2017 – BMUB)
- ▶ Bundesverband Mittelständische Wirtschaft | Jahresempfang (13. Februar 2017)
- ▶ Nationale Konferenz „Umsetzung nachhaltiger Konsum in Deutschland“ (23. März 2017 – BMUB, BMZ, BMJV)
- ▶ „UN PAGE Ministerial Conference - Partnership for Action on Green Economy (27.-28. März 2017 – BMUB, UNEP, UNDP, UNIDO, UNITAR, ILO)
- ▶ „Forschungsgipfel 2017“ (28. März 2017 - Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft)
- ▶ Making the Planetary Boundaries Concept Work | International Conference on the Practical Implications for Society, Economy and Politics (24.-25. April 2017)
- ▶ 13. BMBF-Forum für Nachhaltigkeit (09.-10. Mai 2017)
- ▶ 17. Jahreskonferenz des Rates für Nachhaltige Entwicklung (29. Mai 2017)
- ▶ RNE Konferenz DNK und Berichtspflicht (30. Mai 2017)
- ▶ World Circular Economy Forum 2017, Helsinki (05.-07. Juni 2017)
- ▶ G7 workshop on Sustainable Consumption and Production Patterns in the context of 2030 Agenda implementation and towards G7 collaborative activities (20. Juni 2017)
- ▶ World Food Convention (22. Juni 2017)
- ▶ Auftaktkonferenz des Dialogforums „Wirtschaft macht Klimaschutz“ (30. Juni 2017)
- ▶ ZEIT KONFERENZ Energie & Klimaschutz (17. Oktober 2017)
- ▶ Konferenz Evonik-Perspektiven | Effizienz gewinnt – Intelligente Ressourcennutzung (19. Oktober 2017)
- ▶ Umweltbundesamt - Workshop „Soziale Innovationen für nachhaltigen Konsum kommunal stärken“ (03. November 2017)
- ▶ Dialogue on Sustainability 2017 | WFI – Ingolstadt School of Management (17.-18. November 2017)
- ▶ Jahreskonferenz 2017 | Stiftung 2° (22. November 2017)
- ▶ BNE-Agendakonferenz 2017 (27-28. November 2017)
- ▶ 2. Netzwerktreffen des nationalen Netzwerks für nachhaltigen Konsum (12. Dezember 2017)

## 2018

- ▶ Kongress „Gemeinsam Zukunft wachsen lassen/Ein Gesellschaftsvertrag für Landwirtschaft, Umwelt und Verbraucher“ | BMUB (16. Januar 2018)
- ▶ Treffen des Partnernetzwerks „Berufliche Aus- und Weiterbildung“ (06. Februar 2018, BMBF)
- ▶ 1. Runder Tisch Nachhaltigkeit und Kleinstunternehmen | Handwerkskammer Berlin (07. März 2018)
- ▶ Int. UN-SDG-Konferenz Bonn (21.-23. März 2018)
- ▶ Auftaktveranstaltung "Der Einzelhandel packt's an. Die HDE Effizienz- und Klimaschutzoffensive" (17.04.2018 BMU)
- ▶ Tagesspiegel Fachforum Ländlicher Raum (17. Mai 2018)
- ▶ Konferenz „Brain Power for Sustainable Development“ der Leopoldina – Nationale Akademie der Wissenschaften (13. Juni 2018)
- ▶ Jahreskonferenz 2018 der Initiative Chefsache (18. Juni 2018)
- ▶ Jahrestreffen Partnernetzwerke BNE (20. Juni 2018, BMBF)
- ▶ Konferenz Generation Nachhaltigkeit?! / HU-Campus Adlershof (28. Juli 2018)
- ▶ ZEIT KONFERENZ Energie & Klimaschutz (04. September 2018)
- ▶ 2. Runder Tisch Nachhaltigkeit + Kleinstunternehmen (05. September 2018)
- ▶ ZEIT Wirtschaftsforum „Besser handeln“ Hamburg (27. September 2018)
- ▶ 3. Nationales Netzwerktreffen Nachhaltiger Konsum (05. November 2018)
- ▶ Jahreskonferenz 2018 | Stiftung 2° (08. November 2017)
- ▶ Treffen des Partnernetzwerks „Berufliche Aus- und Weiterbildung“ (10. Dezember 2018, BMBF)
- ▶ Fachworkshop „Gemeinsam für Toleranz und Vielfalt in der Berufsbildung“ Magdeburg (13. Dezember 2018)
- ▶ Vorstellung INEBB auf int. Erasmus+-Treffen Magdeburg (18. Dezember 2018)

## 2019

- ▶ Fachkonferenz „Reallabore, Citizen Science, Service Learning & Co. -Transformative Bildung für eine Nachhaltige Entwicklung“ | Wuppertal-Institut (22. Januar 2019)
- ▶ Vorstellung INEBB bei AG Transfer Offensive Mittelstand | BMAS Bonn (24. Januar 2019)
- ▶ 3. Runder Tisch Nachhaltigkeit + Kleinstunternehmen (20. Februar 2019)
- ▶ InnoVET-Informationsveranstaltung des BIBB Hamburg (27. Februar 2019)
- ▶ Vorstellung INEBB auf Projekttreffen „Moderne Meisterausbildung Plus“ (06. März 2019)
- ▶ 28. Plenumssitzung der Offensive Mittelstand (04. April 2019)
- ▶ 15. BMBF-Forum für Nachhaltigkeit (13.-14. Mai 2019)
- ▶ Projekttreffen MoMaPlus | Vorstellung konkretes Konzept Integration Modul Nachhaltigkeit in die Meisterausbildung (22. Mai 2019)

## 6. Evaluation

Das Evaluationskonzept wurde in Anlehnung an das „4 Stufen“- Modell Kirkpatrick's<sup>16</sup> entwickelt. Jede dieser Stufen setzt hierbei einen anderen Fokus auf die Qualitätssicherung, welche wie folgt ausgestaltet wurde:

### Stufe 1 – Reaktion:

Die Evaluation der Stufe 1 erfasst die Zufriedenheit der Seminarteilnehmer im unmittelbaren Anschluss an die jeweils durchgeführte Weiterbildungsveranstaltung. Das Ziel dieser Ebene ist es, noch während der laufenden Semindurchführung die Inhalte und Methoden an die Bedarfe/Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen.

<sup>16</sup> Vgl. „Evaluating Training Programs – The Four Levels“ Donald L. Kirkpatrick, James D. Kirkpatrick; 3<sup>rd</sup> Edition; Berrett-Koehler Publishers, Inc., San Francisco; 2006.

Hierzu werden Fragen nach der Relevanz der Inhalte und Beispiele für den beruflichen Alltag, der Nachvollziehbarkeit der inhaltlichen Vermittlung sowie die Zufriedenheit mit den Interaktionen zwischen Teilnehmenden und Dozenten, abgefragt. Der Fragebogen der Stufe 1 enthält 17 Items, die sich wiederum zu den drei Skalen „Inhalt“, „Dozent“ und „Didaktik“ zusammenfassen lassen.

#### Stufe 2 – Wissen:

Diese Evaluationsebene stellt den Erfolg in der Vermittlung der angestrebten Fachkompetenzen fest. Die hier überprüften Fachkompetenzen wurden zu Beginn der Weiterbildungskonzeption erarbeitet und bilden einen Teil der zu erreichenden nachhaltigkeitsorientierten Gestaltungskompetenzen.

Diese Wissensabfrage findet als Single-Choice-Test im Rahmen des letzten Weiterbildungstages statt. Im Aufbau werden hier fünf thematische Blöcke entsprechend der vier Module des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) sowie einer zur übergeordneten (Fach-) Kompetenzbildung abgefragt. Diese fünf Blöcke gliedern sich wiederum in vier Unterfragen, die den vier Lernzielen - Reproduktion, Reorganisation, Transfer und Problemlösendes Denken - entsprechen.

Der Single-Choice-Test ist Teil der Abschlussprüfung der IHK Weiterbildung „Fachkraft Ausbildung für nachhaltige Entwicklung (IHK)“; ein Bestehen setzt 80% richtige Antworten voraus.

#### Stufe 3 – Verhalten:

Die Evaluationsstufe 3 bildet das Äquivalent zu der vorangegangenen Ebene 2. An dieser Stelle wird die Erreichung der angestrebten Sozial- und Selbstkompetenzen erfasst, welche den verbliebenen Teil der nachhaltigkeitsorientierten Gestaltungskompetenzen darstellen.

Diese Abfrage erfolgt in Form einer Selbst- und einer Fremdeinschätzung, wobei die/der Ausbilder/in sich selbst und ein/e Auszubildende/r den/die Ausbilder/in bewertet. Der Fragebogen beinhaltet, neben den 12 Fragen zu den bereits erwähnten Sozial- und Selbstkompetenzen, einleitend 5 Fragen zur Einschätzung des Handlungsspielraums der Ausbilderin/des Ausbilder sowie 6 Fragen zu den Kriterien der „entwicklungsförderlichen Bedingungen der moralischen Urteilsfähigkeit“ von Lempert.<sup>17</sup> Die Befragung wird in einem Prä-/Posttestverfahren durchgeführt, umso Veränderungen, die durch die Weiterbildung erfolgt sein könnten, zu erfassen.

#### Stufe 4 – Transfer:

Die Evaluation der Transfererfolge wird aufgrund ihrer Komplexität in verschiedenen Schritten verfolgt:

in einem ersten Schritt wurde per Online-Befragung erfasst, welche Maßnahmen im Rahmen der Weiterbildung in den Praxispartnerbetrieben durchgeführt wurden und welche längerfristigen Veränderungen daraus resultiert sind.

Der zweite Schritt stellte eine Abfrage im Rahmen des Lerntransfer Modells GLTSI<sup>18</sup> dar. Hierbei werden 3 Wirkkomplexe unterschieden, die sich aus der Motivation der Teilnehmer, den Umfeld-, bzw. Arbeitsbedingungen und den Möglichkeiten zum Lerntransfer zusammensetzen. Während die ersten beiden thematischen Schwerpunkte die allgemeinen Faktoren, wie Motivation zum Lerntransfer und Unterstützung durch Vorgesetzte/Kollegen erfassen, befasst sich letzterer mit spezifischen Faktoren, die sich auf die zu evaluierende Weiterbildung beziehen. Hierunter werden die Möglichkeit der Wissensanwendung, die persönlichen Transferkapazitäten, das Transferdesign sowie die Training-Job-Übereinstimmung gefasst.

<sup>17</sup> Vgl. „Moralische Sozialisation im Beruf – Bedingungsvarianten und –konfigurationen, Prozessstrukturen, Untersuchungsstrategien“ Lempert, Wolfgang; In: Zeitschrift für Sozialforschung und Erziehungssoziologie 13 (1993), 1, S. 2-35; S. 26 f.

<sup>18</sup> Vgl. „Das deutsche Lerntransfer-System-Inventar (GLTSI): Psychometrische Überprüfung der deutschsprachigen Version“ Kauffeld, S.; Bates, R.; Holton E.F.; Müller, C; In: Zeitschrift für Personalpsychologie; 7 (2); S. 50-69.

In einem dritten Schritt wird die Dokumentation der betriebsinternen Projekte, die im Rahmen der Selbstlernphasen der Weiterbildung von Ausbildern und Auszubildenden durchzuführen sind, ausgewertet. Hierzu liegen allerdings im Moment noch keine Ergebnisse vor.

#### Kritische Würdigung:

Die wohl größte Herausforderung der Evaluationsstufen 3 und 4 war die Feststellung, ob die betrieblichen Veränderungen auf die durchgeführte Weiterbildung und nicht auf zahlreiche andere Faktoren und Entwicklungen in der Organisation zurückzuführen sind. Dieses Problem der „Kriterienkontamination“ konnte jedoch gelöst werden.

#### Anmerkung zur Veränderung im Vorgehen:

Im Projektantrag hatten wir die Durchführung von Experteninterviews zur Feststellung der Transferhilfen und –hürden nachhaltiger Entwicklung in die Praxispartnerbetriebe vorgesehen. Diese wurden durch die Ausarbeitung der Evaluationsstufe 4 substituiert. Ausschlaggebend für die Entscheidung, an dieser Stelle quantitativ vorzugehen, waren die pragmatischen Vorteile, die die Anwendung standardisierter Verfahren mit sich bringen.

Das Kompetenzdimensionsmodell unterscheidet 6 Kompetenzdimensionen, welche die „Kernkompetenzen nachhaltigkeitsbezogener Gestaltungskompetenz“ abbilden (Anlage Einleitung). In diesem Rahmen wurden 67 Subdimensionen/individuelle Kompetenzen herausgearbeitet, welche sich in ihrer Entwicklungslogik an den modularen Aufbau bzw. die Sequenzierung des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) anlehnen.

Die Kompetenzmessung wurde unmittelbar in das 4-stufige Evaluationskonzept integriert, wobei die zu entwickelnden Fachkompetenzen auf der Ebene 2 – „Wissen“ in Form eines Single-Choice-Tests abgefragt werden. Dieser Test ist Bestandteil des IHK-Zertifikats. Die Sozial- und Selbstkompetenzen wurden an dieser Stelle zusammengefasst und auf der Ebene 3 – „Verhalten“ in Form einer Selbst- wie Fremdeinschätzung in einem Prä-/Posttestverfahren überprüft).

In der Wahl und Gestaltung der Entwicklungsaufgaben wurden die didaktischen Analysekriterien für BBNE von Kasrup/Kuhlmeier zu Grunde gelegt, um somit Anknüpfungspunkte für die Anwendung der didaktischen Leitlinien für BBNE (Kuhlmeier/Vollmer) zu schaffen.

## **7. Transfer**

Der Transferaspekt wurde bereits in der Entwicklung des Curriculums durch die unmittelbare Einbindung der IHK Magdeburg und der damit verbundenen Zertifizierung berücksichtigt. Besonders hierfür wurde ein Marketingkonzept entwickelt, das die Grundlage für eine Preisbildung legt.

Durch die Auszeichnung des INEBB-Netzwerkes durch die Deutsche UNESCO-Kommission Ende 2019 war es möglich, besondere Aufmerksamkeit im Bereich der KMU zu erreichen.

Ein weiterer strategischer Schritt ist die im 1. Quartal 2019 gelungene strategische Einbindung des INEBB-Netzwerkes in das bundesweite INQA-Netzwerk (Beraternetzwerk UnternehmensWert Mensch). Dadurch kann das Konzept auch auf innerbetrieblicher Ebene Fuß fassen. Hier besteht enormes Anwendungspotenzial. Ein Beispiel eines solchen Transfers ist die Einbindung von Teilen der INEBB-Weiterbildung in das Projekt „Moderne Meisterausbildung Plus“<sup>19</sup> der INQA-Offensive Gutes Bauen, das vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert wird.

---

<sup>19</sup> [www.moderne-meisterausbildung.de](http://www.moderne-meisterausbildung.de)

Im Rahmen der Entwicklung des Vertriebskonzeptes wurden auch Verhandlungen mit dem DIHK zur Aufnahme der Weiterbildung in das bundesweite Weiterbildungskonzept aufgenommen. Zum Zeitpunkt des Projektabschlusses waren diese allerdings noch in einem Frühstadium. Durch das Gesamtangebot der Kammern und durch die Beteiligung aller Projektpartner an weiteren Berufsbildungsprojekten wird es möglich, das Angebot auch sektoral auszuweiten.

Dadurch wird es nicht nur möglich, das Weiterbildungskonzept in gleichem Maße als innerbetriebliche Weiterbildung anzubieten, sondern es besteht darüber hinaus die Chance, im Zusammenspiel mit der INQA-"Potenzialanalyse betriebliche Bildung" die Weiterbildung als Praxishilfe für "gute betriebliche Ausbildung" zu etablieren, die den Selbstbewertungskriterien dieses Checks entspricht.

Die Publikation der Berichte und Analysen ermöglicht es dem (universitären) Wissenschaftspersonal der Fachbereiche Berufs- und Wirtschaftspädagogik die Ergebnisse in die Lehrpraxis einfließen zu lassen.

## **8. Fortschreibung des Verwertungsplans**

### **8.1. Wirtschaftliche Erfolgsaussichten**

Das Weiterbildungskonzept ist bewusst praxisorientiert. Die wirtschaftliche Anschlussfähigkeit entsteht auf zweierlei Weise:

zum Einen, wenn die Integration in das Weiterbildungsangebot u.a. der IHK Magdeburg und möglicherweise des DIHK gelingt. Hier kommt es auf den Abschluss entsprechender Vereinbarungen mit der IHK Magdeburg und weiteren IHKen an, was auch eine der Voraussetzungen für das Angebot einer bundesweiten IHK-Zertifizierung über die DIHK-Bildungsakademie-GmbH wäre. Wir planen die Aufnahme der Weiterbildung in das Angebot mindestens der IHK Magdeburg zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres 2019.

Zum Anderen ist beabsichtigt, das Weiterbildungskonzept in Kontext größerer Unternehmen als innerbetriebliche Weiterbildung für Ausbildungspersonal anzubieten. Auch hier sehen die Planungen einen Beginn frühestens zum Beginn des neuen Ausbildungsjahres 2019 vor.

Dieser Zeithorizont berücksichtigt, dass auf Dozenten zurückgegriffen werden kann, die aus dem Projekt heraus aus Budgetgründen nicht mehr ausgebildet werden konnten.

Darüber hinaus kann in geringem Umfang die beabsichtigte Netzwerk-Poolbetreuung der teilnehmenden Ausbilderinnen und Ausbilder zu einem wirtschaftlichen Erfolg beitragen, da auch dieses Netzwerk eine Multiplikatorfunktion hat.

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

Mit der UN-Dekade „Bildung für Nachhaltige Entwicklung“ (BNE) 2005-2014 haben sich die Mitgliedsstaaten dazu verpflichtet, die Prinzipien der Nachhaltigkeit in den nationalen Bildungssystemen zu verankern. Dem entsprechend wurde der Versuch begonnen, Aspekte einer Bildung für Nachhaltige Entwicklung zu identifizieren und in das Gesamtspektrum nationaler Bildung zu integrieren. In dieser Hinsicht hat es in frühkindlicher Bildung, Schulbildung der Sekundarstufen 1 und 2 und Studieninhalten wesentliche Entwicklungsfortschritte gegeben.



Die Berufliche Bildung blieb bei der Umsetzung während der UN-Dekade in Bezug auf Systematik, Methodik und Inhalt hinter den anderen Bildungssektoren zurück - insofern ist eine deutliche Lücke oder Unterbrechung im Bereich lebenslanger Bildung spürbar.

INEBB ist in diesem Sinn ein Beitrag im Sinne einer Weiterbildung, die den Versuch unternimmt Aspekte von Nachhaltigkeit aufzuzeigen, die bereits heute in kaufmännischen Berufsbildpositionen enthalten sind und sie durch Aspekte ergänzt, die für die Gesamtbetrachtung von Nachhaltigkeit fehlen. Dennoch ist klar, dass es derzeit nur auf diese Weise gelingen kann, Nachhaltigkeit in die Berufsfelder hineinzutragen: durch das Füllen von Wissenslücken beim Berufsbildungspersonal, die die Dekade mehr oder weniger nur am Rande miterlebt haben. Dadurch kann es gelingen, das BNE-Wissen von Schulabgehenden auch in der Berufsausbildung zu erhalten und zur Anwendung zu bringen.

Die mit INEBB entwickelte Weiterbildung auf der Basis des Deutschen Nachhaltigkeitskodex kann der Ausgangspunkt für neue Ansätze in der Strukturbildung beruflicher Bildung für Nachhaltige Entwicklung sein, die transparent, flexibel und partizipatorisch sind und die Diversität und Risiken berücksichtigen.

### **8.3. Anschlussfähigkeit**

Die Anschlussfähigkeit dieses Vorhabens ist durch die institutionelle Einbindung in das Weiterbildungsangebot der IHK Magdeburg, durch das Angebot innerbetrieblicher Weiterbildung über das INQA-Netzwerk und das Nachhaltigkeitsnetzwerk der Bundesvereinigung Nachhaltigkeit sichergestellt.

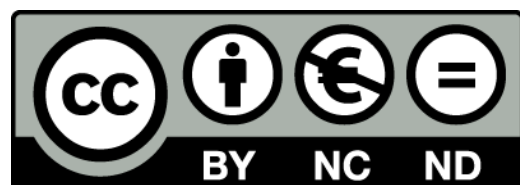
Dadurch wird es nicht nur möglich, das Weiterbildungskonzept in gleichem Maße als innerbetriebliche Weiterbildung anzubieten, sondern es besteht darüber hinaus die Chance, im Zusammenspiel mit der INQA-"Potenzialanalyse betriebliche Bildung" die Weiterbildung als Praxishilfe für "gute betriebliche Ausbildung" zu etablieren, die den Selbstbewertungskriterien dieses Checks entspricht.

Durch die Beteiligung des Verbundpartners IZAG an dem INQA-Projekt MoMaPlus (Moderne Meisterausbildung Plus) der Offensive Gutes Bauen<sup>20</sup> wird auch ein Gateway für die spätere Integration in die Meisterausbildung handwerklicher Berufe eröffnet.

Die Ergebnisse des Modellversuchs fließen zudem auch in die weitere Arbeit der Bundesvereinigung Nachhaltigkeit mit Bezug auf das SDG 4 ein. Dies soll ein adäquater Beitrag zur beruflichen Bildungsforschung und deren praktischer Implementierung durch die Erreichung der Zielvorgaben 4.3., 4.4., 4.5. und 4.7. sein, z.B. bei der Gestaltung von Bildungsprozessen, der Entwicklung von Konzepten zur innovativen Berufsbildung oder im Wege strukturbildender Transferprogramme.

### **8.4. Schutzrechte**

Die Arbeitsblätter der Weiterbildung stehen unter der Creative-Commons-Lizenz „[Namensnennung – keine kommerzielle Nutzung - keine Bearbeitung](#)" 4.0 International (BY-NC-ND)<sup>20</sup>. Sie können bei Angabe des Herausgebers (comkomm GmbH, Berlin) in unveränderter Fassung zu nicht-kommerziellen Zwecken beliebig vervielfältigt, verbreitet und öffentlich wiedergegeben werden. Über die in der Lizenz genannten hinausgehenden Erlaubnisse können auf Anfrage gewährt werden.



<sup>20</sup> <http://www.offensive-gutes-bauen.de/serviceangebote-und-infos/geofoerderte-projekte/moma/>

## 9. Schlussfolgerungen aus der Projektarbeit

### 9.1. *Lessons learned*

Modellversuche "...sind Projekte ..., die im Rahmen exemplarischer Praxis bestehende Methoden und Konzeptionen zielgerichtet weiterentwickeln und/oder neue Methoden und Konzeptionen erproben sollen, um so Erkenntnisse über Bedingungen und Wirkungsweisen innovativer Wege (Innovationen) zu erhalten. Modellversuche sind damit 'Vorposten'/'Prototypen' einer neuen Praxis, die - bei allerdings sachlicher Begrenzung und zeitlicher Befristung, aber dafür befreit von vielen Zwängen eingefahrener Strukturen und unter i.d.R. finanziell günstiger Ausstattung - an neuartigen Problemdefinitionen und alternativen Lösungsstrategien arbeiten können und sollen. Modellversuche stellen damit ein spezifisches Instrument einer ... Innovationsförderung dar, ohne daß damit schon allgemeine Reformprogramme mit ungewissen Implikationen festgeschrieben würden ..." <sup>21</sup>

In diesem Sinne war INEBB geradezu beispielhaft: der Weg zum Curriculum war von vielen Abzweigungen und Neuansätzen gekennzeichnet, bis sich der Deutsche Nachhaltigkeitskodex als Basis-Instrument zur Wissensvermittlung auch in der Anwendung bewährt hat. Dieser Weg war auch gekennzeichnet durch den Wechsel eines Verbundpartners, der schließlich diesen disruptiv angelegten Weg nicht mitgegangen ist.

Auch die Testphasen erwiesen sich als vielschichtig: im Gegensatz zur ersten Seminar-Staffel war die Teilnehmerstruktur der zweiten Staffel diverser. So interessierten sich nicht nur inhabergeführte Firmen für das Seminar, sondern vor allem große Unternehmen, die zum Teil über fünfzig junge Leute ausbilden und ihr Ausbildungspersonal mit einer nachhaltigkeitsorientierten Weiterbildung qualifizieren wollten.

Die unterschiedlichen Bedürfnisse und Erwartungen der Teilnehmenden wurden nach dem allgemeinen Einführungsteil deutlich: Die hauptberuflichen Ausbilder und Ausbilderinnen wünschten sich vor allem praxisbezogene Handlungsanleitungen und Methodenkompetenz, die sie im beruflichen Alltag mit ihren Auszubildenden einsetzen können. Denn ihre Einflussmöglichkeiten auf strategische Entscheidungen sind begrenzt und stehen deshalb nicht an erster Stelle. Hier kristallisierten sich deutliche Lücken auf dem Weg zu einer nachhaltigen Unternehmensführung/-kultur. Im Gegensatz dazu zeigten die Ausbilder und Ausbilderinnen inhabergeführter Firmen Interesse an allen 20 Themen des DNK, da sie durchaus einen gewissen Einfluss auf strategische Entscheidungen haben.

Die Frage „Was macht einen guten Arbeitgeber aus“ bewegte alle Teilnehmenden gleichermaßen: Auszubildende zu gewinnen, nachhaltig auszubilden und an das Unternehmen zu binden, ist eine große Herausforderung. Die Evaluation spiegelte dies auch wider. Dort, wo bereits eine wertschätzende und offene Ausbildungskultur herrscht, waren die Auszubildenden auch sehr zufrieden mit ihren Ausbildern und Ausbilderinnen.

### 9.2. *Desiderate*

*“Zwar ist das Thema Umweltschutz seit Ende der 1990er Jahre ... weitgehend verankert. Nachhaltigkeit hat jedoch nur vereinzelt konkreten Einzug gehalten. Eine Diffusion respektive ein Transfer von BBnE in die Strukturen bleibt als Aufgabe bestehen; eine wirkungsvolle Integration in das Berufsbildungssystem, dessen Institutionen und die Berufsbildungspraxis, steht noch aus.”* <sup>22</sup>

<sup>21</sup> R. Schone, in: D. Kreft, I. Mielenz, Hrsg., Wörterbuch Soziale Arbeit. Weinheim/Basel: Beltz, 4.Aufl.1996

<sup>22</sup> Deutsche UNESCO-Kommission e.V.: UN-DEKADE MIT WIRKUNG – 10 JAHRE „BILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG“ IN DEUTSCHLAND, Bonn, Juni 2015, S.88f

Die vom BIBB durchgeführten Modellversuche zur „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung“ (BBNE) sind Versuche, BNE in der beruflichen Bildung zu verankern. Weiterbildungen sind jedoch das Eine. Damit das Konzept einer Beruflichen Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BBNE) wirkungsvoll integriert werden kann ist es erforderlich, im Sinne einer „transformativen Bildung“<sup>23</sup> explizit auf ein lebensumspannendes „Kontinuum“ des Lernens<sup>24</sup> zu fokussieren. Es bedarf dabei der Anpassung bei drei Merkmalen:

- ▶ Veränderungen von Berufsbildpositionen rechnen in Dekaden und sind deshalb bislang nicht dazu geeignet, mit den mit den Transformationen einhergehenden Veränderungsgeschwindigkeiten Schritt zu halten. Dem entspricht der Umstand, dass das BIBB zwischen 2008 und 2018 insgesamt 138 von 326 Ausbildungsordnungen „überarbeitet und an die aktuellen wirtschaftlichen, technologischen und gesellschaftlichen Anforderungen angepasst hat“<sup>25</sup>, also im Durchschnitt von 11 Jahren 12,5<sup>26</sup> Ordnungen (was über alle Ordnungen gerechnet einer Dauer von 26 Jahren entspricht). Es sind daher Strukturen der Berufsbildung erforderlich, die mit einer hohen Anpassungsgeschwindigkeit an veränderte Rahmenbedingungen zurechtkommen.
- ▶ Die wesentliche Sachverständigkeit über Ausbildungsverordnungen liegt bei lediglich 2 als „Sozialpartner“ bezeichneten Akteursgruppen (Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften), die zudem noch im wichtigen<sup>27</sup> BIBB-Hauptausschuss eine durchaus dominante Rolle einnehmen. Um die Komplexität und Dynamik der Veränderungen des 21. Jahrhunderts zu bewältigen, sind neue Akteure und vor allem Ansätze in der Strukturbildung nötig, die transparent, flexibel und partizipatorisch sind und die Diversität und Risiken berücksichtigen (vgl. agile Softwareentwicklung)<sup>28</sup>. Eine Schlüsselrolle hierbei haben die horizontale Verknüpfung der formalen, non-formalen und informellen Bildungssektoren und die Anerkennung ihres jeweiligen Beitrages für den Bildungserfolg.
- ▶ Der „Ausschließlichkeitsgrundsatz“ besagt, dass eine betriebliche Ausbildung Jugendlicher unter 18 Jahren aus Gründen einer standardisierten Qualitätssicherung nur in staatlich anerkannten Ausbildungsberufen erfolgen darf. Hier stehen zentral die Fragen im Raum, ob es für den „Bildungserfolg“ in einer veränderten Arbeitswelt der Zukunft überhaupt noch spezifische und dazu noch staatlich anerkannte Berufsbilder braucht. Ob es eher – im Sinne einer interdisziplinären Basisqualifikation - einer Persönlichkeitsstärkung bedarf und nicht der Kompetenzbildung für bestimmte Berufsbilder, um den Herausforderungen der Zukunft gewachsen zu sein.

---

<sup>23</sup> Vgl. WBGU – Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (2011): Welt im Wandel. Gesellschaftsvertrag für eine Große Transformation, Berlin

<sup>24</sup> Vgl. EU- Kommission (2000) „Memorandum lebenslanges Lernen“, S. 9

<sup>25</sup> BIBB -Pressemitteilung 41/2018 vom 26.07.2018: „Neues Ausbildungsjahr startet mit 25 modernisierten Berufen - Esser: „Tempo der Anpassung nimmt wegen Digitalisierung zu“

<sup>26</sup> Lt. aktuellem Berufsbildungsbericht 2019 des BmBF waren Ende 2018 13 Ausbildungsberufe in laufenden Neuordnungsverfahren (S. 105). Schwerpunkte bisheriger Neuordnungen lagen vor allem im Zusammenhang mit der Digitalisierung.

<sup>27</sup> Wichtig deshalb, weil der Gesetzgeber den Empfehlungen aus der Stellungnahme des Hauptausschusses in der Regel folgt

<sup>28</sup> Gabler Wirtschaftslexikon: „Agile Softwareentwicklung bezeichnet Ansätze im Softwareentwicklungsprozess, die die Transparenz und Flexibilität erhöhen und zu einem schnelleren Einsatz der entwickelten Systeme führen sollen, um so Risiken im Entwicklungsprozess zu minimieren“,

<https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/agile-softwareentwicklung-53460>

## 10. Öffentlichkeitsarbeit und Publikationen

### 10.1. Präsentationsmöglichkeiten für Nutzer

Die Bestandteile des Curriculums sind auf der Webseite [www.inebb.org](http://www.inebb.org) hinterlegt und können von den Teilnehmenden der Weiterbildung für ihre weitere Arbeit in den Unternehmen genutzt werden. Darüber hinaus sind die Teilnehmenden eingeladen, sich an der Poolbetreuung zu beteiligen, die vom Verbundpartner IZAG eingerichtet und betreut wird.

### 10.2. Wissenschaftliche Fachpublikationen

BIBB-Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“, Sammelband BBNE 2015-2019, Kapitel 4.3, Erscheinungsdatum Herbst 2019

### 10.3. Publikationen für die Praxis

- ▶ Forum Nachhaltig Wirtschaften 07.10.2016: Bananenproduzent unterstützt Modellvorhaben für Nachhaltige Lieferketten, <https://www.forum-csr.net/News/10110/BananenproduzentuntersttztModellvorhabenfrNachhaltigeLieferketten.html>
- ▶ Fruchtportal.de 14.10.2016: Bananenproduzent unterstützt Modellvorhaben für Nachhaltige Lieferketten, <https://www.fruchtportal.de/artikel/bananenproduzent-unterstutzt-modellvorhaben-fur-nachhaltige-lieferketten/024831>
- ▶ Foraus.de 19.09.2017 Ausbildung im Handel: Nachhaltigkeit als Zukunftsperspektive, [https://www.foraus.de/html/foraus\\_6390.php](https://www.foraus.de/html/foraus_6390.php)
- ▶ Pressemitteilung der IHK Magdeburg 14.02.2018: „Kick off“-Modellprojekt zur Nachhaltigkeit in der Berufsbildung, <https://www.magdeburg.ihk.de/servicemarken/presse/Presseinformationen/pressemitteilungen-2018/kick-off-modellprojekt-berufsbildung/3967788>
- ▶ Foraus.de 20.02.2018: Nachhaltiges Wirtschaften im Handel: Neues Seminarkonzept bewährt sich in der Praxis, [https://www.foraus.de/html/foraus\\_7630.php](https://www.foraus.de/html/foraus_7630.php)
- ▶ Forum Wirtschaftsethik 23.03.2018 Regionale Kleinstunternehmen und globale Ziele, <https://www.forum-wirtschaftsethik.de/regionale-kleinstunternehmen-und-globale-ziele/>
- ▶ Foraus.de 11.04.2018: Video informiert über die Weiterbildung „Fachkraft Ausbildung für nachhaltige Entwicklung (IHK)“, [https://www.foraus.de/html/foraus\\_8024.php](https://www.foraus.de/html/foraus_8024.php)
- ▶ Foraus.de 04.10.2018: Fachkraft Ausbildung für nachhaltige Entwicklung: IHK-Zertifikate nach erfolgreicher Weiterbildung übergeben, [https://www.foraus.de/html/foraus\\_ihk-zertifikate-nach-erfolgreicher-weiterbildung-uebergeben.php](https://www.foraus.de/html/foraus_ihk-zertifikate-nach-erfolgreicher-weiterbildung-uebergeben.php)

### 10.4. Präsentationen und Vorträge

#### 2016

- ▶ „Umweltfestival am Brandenburger Tor“ (5. Juni 2016 - Grüne Liga Berlin)
- ▶ „Woche der Umwelt 2016“ (7.- 8. Juni 2016 – Deutsche Bundesstiftung Umwelt)
- ▶ „6. Runder Tisch Bildung für nachhaltige Entwicklung Brandenburg“ (21. November 2016 – Brandenburgisches Umweltministerium)

#### 2017

- ▶ „UN PAGE Ministerial Conference - Partnership for Action on Green Economy (27.-28. März 2017 – BMUB, UNEP, UNDP, UNIDO, UNITAR, ILO)

- ▶ World Circular Economy Forum 2017, Helsinki (05.-07. Juni 2017)

## **2018**

- ▶ Vorstellung INEBB auf int. Erasmus+-Treffen Magdeburg (18. Dezember 2018)

## **2019**

- ▶ Vorstellung INEBB bei AG Transfer Offensive Mittelstand | BMAS Bonn (24. Januar 2019)
- ▶ Vorstellung INEBB auf Projekttreffen „Moderne Meisterausbildung Plus“ (06. März 2019)

## **10.5. Sonstiges**

- ▶ INEBB-Workshop bei 9. BilRes-Netzwerkkonferenz zum Thema “Lernen und Lehren in Lernlaboren und Lernfabriken – praktische Wege der Ressourcenbildung“
- ▶ Auszeichnung der Deutschen UNESCO-Kommission als als Vorbild für Nachhaltigkeit
- ▶ In der Kategorie „Netzwerke“ am 28.11.2018