

Leitfaden

AUSBILDUNG FÖRDERT NACHHALTIGKEIT IN UNTERNEHMEN DER CHEMISCHEN INDUSTRIE




ERLÄUTERUNG ZUM LEITFADEN

Der vorliegende Leitfaden richtet sich an Unternehmen der chemischen Industrie, welche die Berufsausbildung systematisch und dauerhaft in ihr betriebliches Nachhaltigkeitskonzept integrieren wollen. Im Einzelnen sind angesprochen: Mitglieder der Geschäftsführung, Verantwortliche für berufliche Ausbildung und Personalentwicklung, Nachhaltigkeits-, Umwelt- und Energiemanager*innen, Betriebsratsmitglieder sowie Zuständige für Aus- und Weiterbildung in Verbundausbildungsträgern.

In den Beschäftigten, insbesondere in den Auszubildenden, liegt ein großes Potenzial für das Erreichen betrieblicher Nachhaltigkeitsziele. Voraussetzung dafür ist, dass sie ermutigt und befähigt werden, sich durch kompetentes, verantwortliches berufliches Handeln sowie durch konstruktive Mitwirkung an der Realisierung betrieblicher Nachhaltigkeitsziele zu beteiligen. Dazu ist es erforderlich, das betriebliche Nachhaltigkeitskonzept mit dem Personalmanagement zu verknüpfen.

Dieser Leitfaden wurde wesentlich im Modellversuch „Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie (ANLIN)“ entwickelt. Der Modellversuch ANLIN wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert. Das Projekt wurde getragen und gestaltet von den vier Partnern Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V., Institut für nachhaltige Berufsbildung & Management-Services GmbH, Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH sowie Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH. Beteiligt waren große und kleine Unternehmen der Regionen Frankfurt/Main und Lutherstadt Wittenberg. Die Chemie³-Allianzpartner BAVC, IG BCE und VCI, die IHK und eine Berufsschule waren über die Beiratsarbeit eingebunden (weitere Informationen im Anhang).

In Kapitel 1 wird gezeigt, wie Ausbildung Nachhaltigkeit im Unternehmen fördern kann. Es werden die gegenseitigen Wechselwirkungen und betrieblichen Voraussetzungen beschrieben. Darüber hinaus werden erprobte Konzepte zur Qualifizierung von Ausbildungspersonal und Auszubildenden vorgestellt. In Kapitel 2 finden sich praxiserprobte Vorschläge, methodische Hinweise und Handlungsempfehlungen zur Verknüpfung von Nachhaltigkeit und Berufsausbildung im Betrieb. Nähere Angaben zum Modellversuch ANLIN, ein ausführliches Glossar sowie Hinweise auf Literatur und hilfreiche Internetquellen sind im Anhang aufgeführt.

Um die praktische Umsetzung der Bausteine zu erleichtern, wird der Leitfaden durch eine Toolbox ergänzt, deren Bestandteile auf der Chemie³-Webseite  www.chemiehoch3.de zum Download zur Verfügung stehen.

Anmerkungen zu Begrifflichkeiten

Zur Vereinfachung wird in diesem Leitfaden durchgängig der Begriff „Nachhaltigkeit“ verwendet, um die Handlungsfelder Ökonomie, Ökologie und Soziales zusammenzufassen. Weitere in der Praxis gebräuchliche Bezeichnungen sind Corporate Responsibility (CR) oder Corporate Social Responsibility (CSR). Empfohlen wird, den im Unternehmen gebräuchlichen Überbegriff mit den für das Unternehmen relevanten Themen wie Arbeitsstandards und -sicherheit, CO₂-Emissionen oder Produktsicherheit zu beschreiben.

Zudem wird von BBNE (Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung) gesprochen. Damit werden die seit knapp 20 Jahren bestehenden Konzepte und Aktivitäten in der Berufsbildung bezeichnet, die darauf abzielen, Beruflichkeit und Nachhaltigkeit miteinander zu koppeln. BBNE ist Bestandteil der Globalen Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (SDG) – konkret SDG 4: Hochwertige Bildung – und damit Teil der politischen Agenda.

INHALT

SEITE

04 DIE INITIATIVE CHEMIE³
05 VORWORT

06 **KAPITEL 1: AUSBILDUNG FÖRDERT DIE NACHHALTIGKEIT IM BETRIEB**
07 1.1 NACHHALTIGKEIT IM UNTERNEHMEN UND BERUFSBILDUNG
FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG: ZWEI SEITEN EINER MEDAILLE
11 1.2 BETRIEBLICHE VORAUSSETZUNGEN SCHAFFEN
14 1.3 LERNORTE NACHHALTIG GESTALTEN
20 1.4 AUSBILDUNGSVERBÜNDE ALS SONDERFORM
23 1.5 AUSBILDUNGSPERSONAL UND AUSZUBILDENDE QUALIFIZIEREN

32 **KAPITEL 2: IDEEN UND BEISPIELE**
33 2.1 VORSCHLÄGE FÜR NACHHALTIGKEITSAKTIVITÄTEN VON AUSZUBILDENDEN
35 2.2 METHODEN
38 2.3 PRAXISBEISPIELE
41 2.4 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

44 **ANHANG**
45 LEITLINIEN ZUR NACHHALTIGKEIT FÜR DIE CHEMISCHE INDUSTRIE IN DEUTSCHLAND
47 MODELLVERSUCH ANLIN
49 GLOSSAR
52 REFERENZEN UND WEITERFÜHRENDE LINKS
54 ABKÜRZUNGEN
55 IMRESSUM

DIE INITIATIVE CHEMIE³

Chemie³ ist die gemeinsame Nachhaltigkeitsinitiative des Verbandes der Chemischen Industrie (VCI), der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und des Bundesarbeitgeberverbandes Chemie (BAVC). Gemeinsam machen sich die drei Allianzpartner für eine nachhaltige Entwicklung in der Chemiebranche stark. Dabei wird Nachhaltigkeit verstanden als Verpflichtung gegenüber den jetzigen und künftigen Generationen und als Zukunftsstrategie, in der wirtschaftlicher Erfolg mit sozialer Gerechtigkeit und ökologischer Verantwortung verknüpft ist.

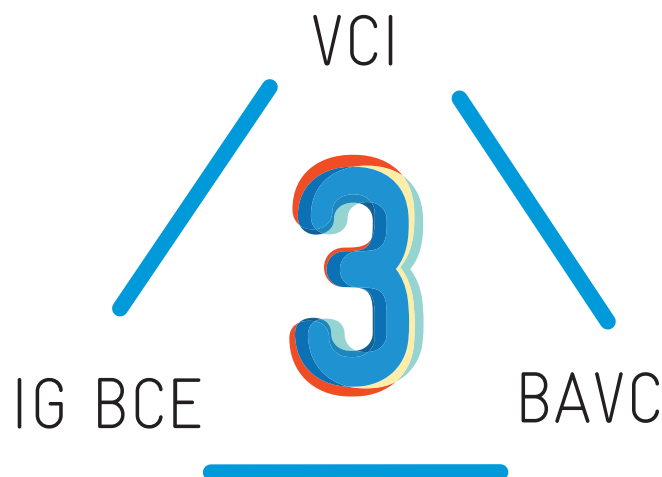
Die Initiative Chemie³ fördert nachhaltiges Handeln in der Chemie – vom kleinen Betrieb bis zum großen Konzern. Denn die Gestaltung einer nachhaltigen Zukunft braucht das Engagement der Wirtschaft. Als Innovationsmotor der deutschen Industrie möchte die Chemiebranche ihre Beiträge für eine lebenswerte Zukunft und nachhaltige Entwicklung ausbauen und ihr Profil zur Nachhaltigkeit schärfen.

Im Zentrum der Initiative stehen die „Leitlinien zur Nachhaltigkeit für die chemische Industrie in Deutschland“. Diese haben das Ziel, Nachhaltigkeit als Leitbild innerhalb der Branche zu stärken. Die Leitlinien bilden bereits wichtige Anforderungen der später verabschiedeten globalen Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals, SDGs) der Vereinten Nationen ab. Zusammen setzen die SDGs und die Chemie³-Leitlinien heute den Rahmen für Unternehmen und Beschäftigte der chemischen Industrie, um nachhaltig zu wirtschaften.

Chemie³ hat ein umfangreiches Unterstützungspaket entwickelt, das den Unternehmen der Branche bei der Anwendung der Leitlinien hilft. Dazu gehören ein eigens entwickelter Nachhaltigkeits-Check für die Unternehmen der Branche, Good-Practice-Beispiele für die Umsetzung der Leitlinien, ein Leitfaden zur Basisberichterstattung, der vorliegende Leitfaden zu nachhaltigem Lieferkettenmanagement sowie weitere Informationen, die unter www.chemiehoch3.de aufgeführt sind.

Um den Fortschritt nachhaltiger Entwicklung der chemisch-pharmazeutischen Industrie in Deutschland messbar und damit belegbar zu machen, hat Chemie³ 40 Indikatoren erarbeitet. Die Fortschrittsindikatoren beziehen sich auf die in den Chemie³-Leitlinien adressierten Nachhaltigkeitsthemen. Ihre Spannweite reicht von der Wettbewerbsfähigkeit der Chemie auf den globalen Märkten über den Ausstoß von Treibhausgasen bis hin zur Übernahmequote von Ausgebildeten. Die Erhebung der Indikatoren wird im Rahmen des Chemie³-Fortschrittsberichts auf der Chemie³-Webseite veröffentlicht.

Ein weiterer Baustein von Chemie³ ist der Dialog mit Stakeholdern aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft. Lösungen für eine nachhaltige Entwicklung erfordern es, die Anliegen anderer zu verstehen und Zielkonflikte zu identifizieren. Erst dann kann man gemeinsam nach Lösungen suchen. Deshalb baut Chemie³ den Dialog kontinuierlich aus.



VORWORT

Verehrte Leserin, verehrter Leser,

informierte, qualifizierte und motivierte Beschäftigte sind eine wesentliche Grundlage für Nachhaltigkeit im Unternehmen. Sie setzen die notwendigen Prozesse um und leben die Unternehmenskultur. Die Bedeutung der Mitarbeiter*innen beschreiben auch die Chemie³-Leitlinien 6, 7, 8 und 12 zur Nachhaltigkeit für die chemische Industrie in Deutschland. Wir haben uns als Brancheninitiative vier wesentliche strategische Ziele gesetzt. Eins davon ist die Stärkung des Bewusstseins für die Bedeutung der sozialen, ökonomischen und ökologischen Dimension der Nachhaltigkeit bei den Beschäftigten der Branche. Dazu möchte der vorliegende Leitfaden beitragen.

Der Leitfaden ist im Wesentlichen ein Ergebnis des Modellversuchs ANLIN („Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie“), der von einem Netzwerk mit Partnern aus Berufsbildung, Wirtschaft und Wissenschaft durchgeführt wurde. Chemie³ war von vornherein in dieses Partnernetzwerk eingebunden und hat die Zielrichtung des Modellversuchs ganz wesentlich mit beeinflusst. Entsprechend freuen wir uns, dass dieses Engagement wahrgenommen und als „Netzwerk für einen vorbildhaften Beitrag zur Umsetzung des UNESCO-Weltaktionsprogramms Bildung für nachhaltige Entwicklung“ ausgezeichnet wurde. Darüber hinaus erhielt ANLIN den Responsible Care-Preis des VCI-Hessen.

Neben diesem Leitfaden wurden in ANLIN verschiedene ergänzende Handreichungen erarbeitet, auf die wir Sie an gegebener Stelle im Leitfaden hinweisen. Wir freuen uns, unseren Unternehmen diese Produkte zur Verfügung stellen zu können.

Dieser Leitfaden bringt zwei in der Praxis bislang weitgehend unverbundene Diskussionsstränge zusammen: die Aktivitäten um eine nachhaltige Entwicklung der Unternehmen auf der einen und die Bemühungen um eine systematische Integration von Nachhaltigkeitsanforderungen in die Berufsbildung (Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung – BBNE) auf der anderen Seite. Nachfolgend wird gezeigt, wie beide Stränge zum Nutzen der Unternehmen, der Berufstätigen und der Gesellschaft miteinander verknüpft werden können.

Wir wünschen uns, dass viele Unternehmen diese Anregungen aufnehmen und damit zu mehr Transparenz und gesellschaftlicher Akzeptanz der chemischen Industrie in nationalem und globalem Maßstab beitragen.



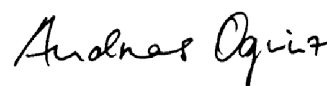
Berthold Welling
Geschäftsführer
Recht und Steuern, Nachhaltigkeit

Verband der
Chemischen Industrie e. V.



Dr. Ralf Bartels
Abteilungsleiter
Wirtschafts- und Nachhaltigkeitspolitik

Industriegewerkschaft
Bergbau, Energie, Chemie e. V.



Dr. Andreas Ogrinz
Geschäftsführer
Bildung, Innovation, Nachhaltigkeit

Bundesarbeitgeberverband
Chemie e. V.





AUSBILDUNG FÖRDERT DIE NACHHALTIGKEIT IM BETRIEB

Auszubildende können in hohem Maße zur kontinuierlichen Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistungen und der erfolgreichen Verankerung von Nachhaltigkeit in der Unternehmenskultur beitragen. Dafür müssen sie ermutigt und befähigt werden, sich durch kompetentes, verantwortliches berufliches Handeln sowie durch konstruktive Mitwirkung an der Realisierung betrieblicher Nachhaltigkeitsziele zu beteiligen. Voraussetzung dafür ist eine enge Verknüpfung des betrieblichen Nachhaltigkeitskonzepts mit dem Personalmanagement.

Aus diesem Ansatz erwächst den Unternehmen ein wesentlicher Nutzen:

- Die berufliche Handlungsfähigkeit der zukünftigen Beschäftigten wird erweitert.
- Das Verständnis für die Nachhaltigkeitsstrategie des Unternehmens wird ebenso gefördert wie die Motivation, an deren Umsetzung mitzuwirken.
- Die Mitarbeiterzufriedenheit steigt.
- Durch die Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistungen und zufriedenerer Mitarbeiter*innen wird das Unternehmen wettbewerbs- und zukunftsfähiger.
- Das Ansehen in der Öffentlichkeit steigt und die Rekrutierung sowie die Bindung von Personal werden erleichtert.

In diesem Kapitel erfahren Sie:

- wie betriebliche Nachhaltigkeit und Ausbildung sich gegenseitig beeinflussen (können),
- welche betrieblichen Voraussetzungen notwendig sind,
- wie Lernorte nachhaltig gestaltet werden können,
- wie Ausbildungspersonal und Auszubildende sensibilisiert und qualifiziert werden können.

1.1 NACHHALTIGKEIT IM UNTERNEHMEN UND BERUFSBILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG: ZWEI SEITEN EINER MEDAILLE

Nachhaltigkeit im Unternehmen erreicht das Management, aber nicht alle Beschäftigten

In den letzten Jahren haben mehr und mehr Unternehmen damit begonnen, sich systematischer ihrer gesellschaftlichen Verantwortung (Corporate Social Responsibility) zu stellen. Ein Grund dafür liegt in steigenden Anforderungen seitens der Zivilgesellschaft und Nichtregierungsorganisationen, von Gesetzgeber bzw. Politik, Finanzmarkt, Beschäftigten und nicht zuletzt Kunden(unternehmen). Unternehmen können dabei auf eine Reihe von Konzepten und Referenzrahmen, wie etwa den Global Compact oder die DIN ISO 26.000, zurückgreifen. Sie sind aufgefordert, die Öffentlichkeit in Form von Nachhaltigkeitsberichten über Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelange sowie die Achtung der Menschenrechte und die Bekämpfung von Korruption und Bestechung zu informieren. Insbesondere große börsennotierte Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten sind dazu inzwischen sogar gesetzlich verpflichtet. Über Lieferantenbeziehungen können die Anforderungen auch an mittelständische Unternehmen herangetragen werden. Unterstützung bietet der praxisorientierte Chemie³-Leitfaden „Nachhaltigkeitsberichterstattung für mittelständische Unternehmen der chemischen Industrie“.

Angesichts der aktuellen Debatten um Klimawandel, Artensterben und Migration ist davon auszugehen, dass der öffentliche und politische Druck auf die Unternehmen, eine (noch) größere und aktivere Rolle bei der Bewältigung dieser Probleme zu spielen, deutlich zunehmen dürfte. Für viele Unternehmen gehört die Berücksichtigung der drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Ökonomie, Ökologie und Soziales – allerdings schon heute zum täglichen Geschäft:

- Mit langfristig orientiertem wirtschaftlichem Handeln sichern sie ihre Wettbewerbsfähigkeit und finanzielle Stabilität; damit schaffen sie die Grundlage für Arbeitsplätze, Innovationen und Investitionen.
- Beim Umwelt- und Ressourcenschutz gehen sie – etwa im Rahmen der Initiative Responsible Care – oftmals über rechtliche Anforderungen hinaus.
- Soziale Verantwortung wird in den Unternehmen gelebt, was beispielsweise in der besonderen Chemie-Sozialpartnerschaft zum Ausdruck kommt.

Entsprechend hat Nachhaltigkeit u. a. Eingang in Unternehmensstrategien, in Regeln und Prozesse, in die Definition von Verantwortlichkeiten und in Kennzahlen gefunden. Handlungsbedarf besteht dahingehend, die Beschäftigten systematisch in die betrieblichen Nachhaltigkeitsaktivitäten einzubeziehen.

Dies zeigt sich u. a. auch in den Ergebnissen der Befragung von Beschäftigten der Chemiebranche, die im Auftrag von BAVC und IG BCE Mitte 2018 durchgeführt wurde. Danach gibt es einen beachtlichen Anteil an Beschäftigten, der nur eine ungefähre bzw. keine Vorstellung der Bedeutung von Nachhaltigkeit hat. Unabhängig davon, ob sie den Begriff genau kennen oder nicht, assoziieren die Befragten Nachhaltigkeit vorrangig mit ökologischen Themen; soziale Gerechtigkeit ist für die Mehrheit der Befragten kein Nachhaltigkeitsthema. Auch ist die Initiative Chemie³ bei den Beschäftigten bisher weitgehend unbekannt (vgl. Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE 2019).

CHEMIE³-TOOLBOX

Der praxisorientierte Chemie³-Leitfaden „Nachhaltigkeitsberichterstattung für mittelständische Unternehmen der chemischen Industrie“ steht unter  www.chemiehoch3.de kostenlos zum Download zur Verfügung.



STANDPUNKT

„Im Moment wird in den Betrieben insgesamt der Schwerpunkt in der Nachhaltigkeit auf den Umweltaspekt gelegt, der ganzheitliche Ansatz wird noch nicht ausreichend umgesetzt. Deswegen ist dieses Projekt für uns sehr wichtig. Die Quintessenz ist, dass Auszubildende sich trauen, den Status Quo zu hinterfragen und zum Beispiel über den Kanal Vorschlagswesen Verbesserungsvorschläge und gute Ideen für ganzheitliche Maßnahmen einbringen.“

Yvonne Schneider, PR-Managerin, Clariant SE

Es stellt sich also gegenwärtig die Herausforderung, wie die Beschäftigten der chemischen Industrie stärker an das Thema Nachhaltigkeit herangeführt, qualifiziert und in betriebliche Nachhaltigkeitsaktivitäten einbezogen werden können.

Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung: viel Engagement, aber nur wenig betriebswirksam
Parallel zur Diskussion um Nachhaltigkeit im Unternehmen ist Nachhaltigkeit auch zu einem wichtigen Thema in der Berufsbildung geworden. Auf internationaler und nationaler Ebene werden große Anstrengungen unternommen, um Beruflichkeit und Nachhaltigkeit miteinander zu koppeln. Ziel ist es, Kompetenzen zu fördern, mit denen die Arbeits- und die Lebenswelt im Sinne der Nachhaltigkeit gestaltet werden können.

Die Anfänge dieser Diskussion reichen bis zur Agenda 21 zurück, in der entsprechende Anforderungen an die Berufsbildung im Kapitel 36 näher beschrieben sind. Mit Beginn der 2000er Jahre gelangte das Thema in Deutschland unter dem Begriff Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) in den Fokus der Berufsbildungspolitik, und in der Folgezeit wurde eine Reihe bildungspolitischer Initiativen, Förderprogramme, Fachtagungen und Kongresse sowie Praxisaktivitäten durchgeführt. Einen erheblichen Schub erhielten diese Bemühungen durch Initiativen auf internationaler Ebene – die UN-Dekade Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) von 2005 bis 2014 sowie das UNESCO-Weltaktionsprogramm Bildung für nachhaltige Entwicklung 2014 bis 2019 –, das ab 2020 fortgeführt werden wird. Im Rahmen dieser internationalen Initiativen wurden und werden auch auf nationaler Ebene Kommunen, Lernorte und Netzwerke ausgezeichnet, die in vorbildlicher Weise (B)BNE umsetzen.

BBNE-AKTIVITÄTEN DES BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG

Das BIBB hat im Bereich BBNE seit 2001 insgesamt 34 Modellversuche mit Mitteln des BMBF mit folgenden Schwerpunkten gefördert:

- Ressourceneffizienz sowie nachhaltige Managementstrategien in Industrie und Handwerk;
- Entwicklung von Curricula und Lernmodulen in den Bereichen erneuerbare Energien, Bauen/Wohnen, Chemie/Ernährung;
- Erarbeitung von Lehr-/Lernaufgaben zur Förderung von Nachhaltigkeitskompetenzen in kaufmännischen Berufen;
- Entwicklung von Konzepten zur nachhaltigen Gestaltung der Lernorte der beruflichen Bildung;
- Entwicklung von Nachhaltigkeitskompetenzen in Lebensmittelhandwerk und -industrie.

Weitere Infos zu den BBNE-Aktivitäten des Bundesinstituts für Berufsbildung finden Sie auf der BIBB-Themenseite [Nachhaltigkeit in der Berufsbildung](https://www.bibb.de/de/709.php).

<https://www.bibb.de/de/709.php>

Abgesehen von einer Vielzahl von Praxisbeispielen aus Unternehmen und berufsbildenden Schulen wurden u. a. (gesonderte) nachhaltigkeitsorientierte Qualifikationsprofile in der beruflichen Aus- und Weiterbildung erarbeitet sowie Lernmodule für die integrative Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsanforderungen in bestehenden Berufen vorgelegt. Allerdings finden diese Produkte bislang kaum Eingang in die Berufsbildungsstruktur und in die betriebliche Praxis. Selbst dort, wo engagierte Ausbilder*innen sich um die Integration von BBNE in die betriebliche Ausbildung bemühen, gelingt es mangels Kommunikation und Kooperation nur selten, diese Bemühungen systematisch und dauerhaft mit den Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens zu koppeln und betriebswirksam werden zu lassen.

BERUFSBILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Ziel der BBNE ist es, Kompetenzen zu fördern, mit denen die Arbeits- und die Lebenswelt im Sinne der Nachhaltigkeit gestaltet werden können. Dabei gilt es, das berufliche Handeln an seinen intra- und intergenerativen Wirkungen der ökologischen, sozialen und ökonomischen Folgen orientieren zu können.

Berufsfachlich geht es darum, konkrete Kenntnisse und Fertigkeiten zu ökologischen, ökonomischen und sozialen Implikationen beruflichen Handelns zu vermitteln und die Bereitschaft zu fördern, diese auch tatsächlich zu berücksichtigen. Einher geht dies mit der Fähigkeit und Bereitschaft, sich an der nachhaltigen Gestaltung der betrieblichen Arbeitsumwelt aktiv zu beteiligen. Entsprechend wird von Lernorten der beruflichen Bildung (Betriebe, berufsbildende Schulen, überbetriebliche Ausbildungszentren, Bildungsdienstleister in Ausbildungsverbänden) gefordert, sich selbst nachhaltig auszurichten (vgl. Hemkes 2014).

BBNE könnte somit der Schlüssel sein, um dem oben genannten Defizit der Nachhaltigkeit in Unternehmen – der unzureichenden Einbeziehung der Beschäftigten – zu begegnen.

Win-win: Mit Berufsbildung die Arbeitsumwelt nachhaltig mitgestalten

Die Arbeitswelt ist ein wichtiger Gestaltungsraum für nachhaltige Entwicklung. Entsprechend qualifizierte Beschäftigte bilden deshalb ein unverzichtbares Innovationspotenzial für die Ausrichtung von Unternehmen an Prinzipien nachhaltiger Entwicklung. Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) fördert Kompetenzen für nachhaltiges Arbeiten und Wirtschaften und ist somit ein wichtiger Pfeiler einer jeden betrieblichen Nachhaltigkeitsstrategie.

BETRIEBLICHE NACHHALTIGKEIT UND PERSONAL

In der DIN ISO 26.000:2010 (Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung) wird im Rahmen der Handlungsempfehlungen an die Organisationsführung zu den Kernthemen gesellschaftlicher Verantwortung u. a. vorgeschlagen (vgl. Deutsches Institut 2011, S. 40),

- eine Umgebung und eine Kultur zu schaffen und zu fördern, in der die Grundsätze gesellschaftlicher Verantwortung gelebt werden;
- dialogorientierte Kommunikationsprozesse mit ihren Anspruchsgruppen aufzubauen;
- alle Mitarbeiter*innen dazu zu ermutigen, sich aktiv in Aktivitäten der Organisation zur gesellschaftlichen Verantwortung einzubringen.

Auszubildende und Berufstätige zu ermutigen und zu befähigen, sich durch kompetentes, verantwortliches berufliches Handeln sowie durch konstruktive Mitwirkung an der Realisierung betrieblicher Nachhaltigkeitsziele zu beteiligen, gehört entsprechend auch zu den Aufgaben einer zukunftsorientierten Berufsbildung.

Berufsbildung, die sich dieser Aufgabe stellt, erhöht die berufliche Handlungsfähigkeit der Beschäftigten und fördert das Verständnis für die Nachhaltigkeitsstrategie des eigenen Unternehmens. Sie unterstützt das einzelne Unternehmen ebenso wie die gesamte Branche dabei, wettbewerbs- und zukunftsfähig zu bleiben. Ferner hilft sie, die Arbeitgeberattraktivität zu stärken, denn Nachhaltigkeit ist nicht nur für Konsumentinnen und Konsumenten sowie Stakeholder wichtig, sondern zunehmend auch für potenzielle Bewerber*innen und die Bindung von Personal im knapper werdenden Fachkräftemarkt.

Auszubildende sind als die Beschäftigten von morgen eine wichtige Zielgruppe, um das erforderliche nachhaltige Denken und das unternehmerische Handeln auf der Ebene der Beschäftigten zu fördern. Sie sind am Thema interessiert und haben einen noch unverstellten Blick auf betriebliche Gegebenheiten.

WARUM SETZEN WIR AUF AUSZUBILDENDE?

- Auszubildende sind erst einmal für neue Themen offen. Sie bringen Elan und neue Ideen mit.
- Insbesondere die junge Generation ist dem Thema Nachhaltigkeit zugewandt.
- Da sie erst kürzlich die allgemeinbildende Schule verlassen haben, sind Lerninhalte zu BNE oft leichter anschlussfähig.
- Sie sehen und hinterfragen Dinge, die den langjährigen Beschäftigten vielleicht gar nicht mehr auffallen.

Die strategische Einbindung der Auszubildenden in die betrieblichen Nachhaltigkeitsaktivitäten erfordert eine enge Zusammenarbeit der jeweils zuständigen Akteure, d. h. Personalverantwortlichen sowie haupt- und nebenberuflich tätigen Ausbilder*innen auf der einen sowie Vertreter*innen der Geschäftsleitung und der relevanten Fachabteilungen, den für Nachhaltigkeitsfragen zuständigen Mitarbeiter*innen sowie Mitgliedern des Betriebsrats und der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) auf der anderen Seite.

Das Ausbildungspersonal nimmt hierbei eine Schlüsselrolle ein. Ausbildungskräfte müssen für die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsbelangen in der Ausbildung sensibilisiert und qualifiziert werden, sodass sie ihrerseits Auszubildende befähigen, sich im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Handlungs- und Entscheidungsspielräume, z. B. in Form von Kommunikations- oder Verbesserungsvorschlägen, aktiv an der nachhaltigen Gestaltung ihrer betrieblichen Lernorte zu beteiligen.

Nachhaltigkeitsrelevante Inhalte können sowohl integrativ behandelt werden als auch in Form von gesonderten Modulen sowie in (Betriebs-)Erkundungen, Projekten und Betriebsaufträgen etc. Potenziell geeignete Themen lassen sich beispielsweise in betrieblichen Aktivitäten, Prozessen, Anlagen und Maschinen finden. Durch das Anknüpfen an betriebliche Gegebenheiten wird BBNE die Ausbildung auch nicht verteuern, sondern im Gegenteil einen hohen Nutzen schaffen.

Geeignete betriebliche Lernorte für die Behandlung von Nachhaltigkeitsthemen sind nicht nur Arbeitsplätze, Ausbildungswerkstätten, Ausbildungslabore und Ausbildungssecken, sondern auch die Betriebsgebäude, das Außengelände, Büros, Technikräume etc. sowie ggf. auch außerbetriebliche Einrichtungen. Motto: Gelernt wird nicht nur im Betrieb, sondern auch vom und für den Betrieb. Die Wirksamkeit der Bildungsaktivitäten kann erheblich gesteigert werden, wenn mit der zuständigen Berufsschule und dem Ausbildungsverbundträger (soweit relevant) gezielt kooperiert wird.

STANDPUNKT

„Die Auszubildenden entwickeln jenseits des Ausbildungsplanes soziale, personelle und fachliche Kompetenzen, die dem Unternehmen zugutekommen. Bei guter Einbindung der Projektarbeit in den betrieblichen Alltag durch die Ausbilder*innen kann die Unternehmensbindung und die Motivation verbessert werden. Insofern sind solche Projekte ein Beitrag zur Fachkräftesicherung.“

Dr. Simone Danek,
Geschäftsführerin
Geschäftsfeld Aus- und Weiterbildung, IHK Halle-Dessau

„Wenn Azubis sich mit dem Thema Nachhaltigkeit beschäftigen, haben die Ausbildungsbetriebe den Vorteil, dass sie über motivierte, mitdenkende und ökologisch wertvolle Mitarbeiter verfügen, die auch später im Sinne des Unternehmens in Bezug auf den ökologischen Fußabdruck arbeiten bzw. wirken. Dies kann sich auch positiv auf die Wirtschaftlichkeit des Unternehmens auswirken. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass sich auch ältere Mitarbeiter ein Beispiel an der jüngeren Generation nehmen können.“

Marko Rohde, Ausbildungsleiter, MAGNA Powertrain

1.2 BETRIEBLICHE VORAUSSETZUNGEN SCHAFFEN

Nachhaltigkeitsaktivitäten und Ausbildung strategisch miteinander verschränken

Die Beschäftigten bilden ein unverzichtbares Innovationspotenzial für die nachhaltige Entwicklung von Unternehmen. Um dieses Potenzial auch tatsächlich auszuschöpfen, müssen Personal- und Organisationsentwicklung strategisch miteinander verknüpft werden. Im Modellversuch ANLIN wurde dazu ein entsprechendes Konzept erarbeitet.

Im personenbezogenen Handlungsstrang wird bei den Ausbildungskräften angesetzt. Diese werden für die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsbelangen in der Ausbildung sensibilisiert und qualifiziert (vgl. Kapitel 1.5). Damit werden sie in die Lage versetzt, ihre Auszubildenden zu befähigen, sich im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Handlungs- und Entscheidungsspielräume aktiv an der nachhaltigen (Um-) Gestaltung ihrer betrieblichen Lernorte zu beteiligen.

Die Personalentwicklung ist in ein Organisationsentwicklungskonzept zur nachhaltigen Gestaltung von Lernorten im dualen System der Berufsbildung eingebettet. Hier geht es darum, die Rahmenbedingungen für nachhaltiges Handeln der Beschäftigten, insbesondere der Auszubildenden, zu schaffen bzw. zu verbessern, indem sich das Unternehmen bzw. Bildungsdienstleister und Partnerunternehmen (in Ausbildungsverbänden) zu nachhaltigen Lernorten entwickeln (vgl. Kapitel 1.3 und 1.4).

Um dabei betriebliche Interessen und Rahmenbedingungen berücksichtigen zu können, werden Vertreter*innen der Geschäftsleitung und der relevanten Fachabteilungen, Ausbildungs- und Personalverantwortliche, der Betriebsrat und die Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie Verantwortliche/Beauftragte für Nachhaltigkeit etc. von vornherein eng in die Entwicklung, Umsetzung und Evaluation/ Weiterentwicklung des Konzepts einbezogen.



STANDPUNKT

„Nachhaltigkeit ist bei Clariant in der Strategie fest verankert. Die Teilnahme an ANLIN war für uns deshalb eine wertvolle Ergänzung zu unseren eigenen Aktivitäten. Wir sind überzeugt, dass es zu unserem Erfolg beiträgt, wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrem Berufsalltag nach den Prinzipien der Nachhaltigkeit handeln und verstehen, wie wichtig dem Unternehmen das Thema ist.“

Yvonne Schneider, PR-Managerin, Clariant SE

Lern- und Partizipationspotenziale realisieren

Was lässt sich an und von einem nachhaltigen betrieblichen Lernort lernen? Lern- und Bildungspotenziale lassen sich aus den Handlungsfeldern ableiten, die in den gängigen Referenzrahmen für Nachhaltigkeit im Betrieb aufgeführt werden. Einer dieser Referenzrahmen ist der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK). Der DNK unterstützt den Aufbau einer Nachhaltigkeitsstrategie und bietet einen Einstieg in die Nachhaltigkeitsberichterstattung. Er wird vom Rat für Nachhaltige Entwicklung herausgegeben und beinhaltet 20 Kriterien in den Bereichen Strategie, Prozessmanagement, Umwelt und Gesellschaft.

Grundsätzlich lassen sich potenzielle Beiträge von Auszubildenden zur Verbesserung der Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen und Bildungsdienstleistern aus den Handlungsfeldern nachhaltiger Entwicklung ableiten, wie sie sich etwa im DNK finden (vgl. Tab. 1). Je nach Berufsgruppe und Branche werden sich die Handlungsfelder als mehr oder weniger relevant herausstellen, sodass sich die Vielfalt sicherlich leicht eingrenzen lässt.

TABELLE 1: DEUTSCHER NACHHALTIGKEITSKODEX: HANDLUNGSFELDER UND LEITFRAGEN (VGL. RNE 2019)

STRATEGIE	PROZESSMANAGEMENT	UMWELT	GESELLSCHAFT
1. Strategische Analyse und Maßnahmen	5. Verantwortung	11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen	14. Arbeitnehmerrechte
2. Wesentlichkeit	6. Regeln und Prozesse	12. Ressourcenmanagement	15. Chancengerechtigkeit
3. Ziele	7. Kontrolle	13. Klimarelevante Emissionen	16. Qualifizierung
4. Tiefe der Wertschöpfungskette	8. Anreizsysteme		17. Menschenrechte
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen		18. Gemeinwesen
	10. Innovations- und Produktmanagement		19. Politische Einflussnahme
			20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten



Damit in den in Tabelle 1 genannten Handlungsfeldern auch tatsächlich Lern- und Partizipationspotenziale erschlossen und realisiert werden können, sind gewisse Voraussetzungen zu schaffen. Dazu gehören auf der einen Seite der Wille und die Bereitschaft der Unternehmensleitung, Lernen und Veränderung in diesen bzw. in ausgewählten Handlungsfeldern auch tatsächlich zuzulassen. Es geht also um soziales Dürfen und situatives Ermöglichen. Auf Seiten der Lernenden geht es um die Förderung von individuellem Können und Wollen.

- **Soziales Dürfen:** Erlaubnis, unter gegebenen Rahmenbedingungen an der nachhaltigen Gestaltung des Lernorts Betrieb mitwirken zu dürfen (Veränderungsmöglichkeit). Die formale Unterstützung durch Führungskräfte bzw. Ausbilder*innen allein reicht aber nicht aus. Auch die spezifischen betriebsinternen Spielregeln und damit zusammenhängenden Hierarchien, Regelungen und Zuständigkeiten sind zu bedenken. Zudem sind notwendige zeitliche, räumliche und finanzielle Ressourcen einzuräumen.
- **Situatives Ermöglichen:** Es sind betriebliche Situationen und Rahmenbedingungen zu schaffen, die es Auszubildenden erlauben, sich mit Nachhaltigkeit im Unternehmen und der Erarbeitung von Verbesserungsideen etc. zu beschäftigen. Dazu sind entsprechende Zeiträume und Betreuungskapazitäten im Ausbildungsablauf vorzusehen. Im Rahmen von Verbundausbildung kommt hinzu, dass der Bildungsdienstleister entsprechend beauftragt werden muss.
- **Können** (Veränderungsfähigkeit): Die Lernenden müssen aufgrund ihres Wissen sowie ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten kompetent sein, die spezifische Aufgabe zu erfüllen. Dies kann – sofern es Auszubildende betrifft – ggf. in einer Qualifizierung zum/zur Junior-Expert*in für Nachhaltigkeit im Betrieb vorbereitet werden (vgl. Kapitel 1.5).
- **Wollen** (Veränderungsbereitschaft): Die Auszubildenden müssen bereit (motiviert) sein, die gebotene Gestaltungschance anzunehmen und sich an der nachhaltigen Gestaltung des Betriebs bzw. einer spezifischen Lehr-/Lernumgebung zu beteiligen. Mit der aktiven Mitgestaltung verbessern die Lernenden wiederum ihre eigenen Kompetenzen.

STANDPUNKT

„Ich finde es gut, dass das Thema Nachhaltigkeit schon früh in der Ausbildung behandelt wird. Man sollte wissen, woher die Produkte kommen, mit denen man arbeitet und unter welchen Umständen sie hergestellt werden.“

Sebastian Kegel, ehemaliger Auszubildender bei der Clariant Plastics & Coatings (Deutschland) GmbH

„Nur wenn jeder Einzelne im Unternehmen versteht, wie sich das eigene Handeln auf Umwelt und Gesellschaft auswirkt, können wir Fortschritt verantwortlich gestalten.“

Gisela Schardt, Ausbildungsverantwortliche, Sanofi-Aventis Deutschland GmbH

1.3 LERNORTE NACHHALTIG GESTALTEN

Wie bereits erwähnt, sind Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) und Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) Teil einer gesellschaftlichen Transformationsstrategie. Folglich gehören sie ins Kerngeschäft einer zukunftsorientierten Berufsbildung, die diesen Transformationsprozess unterstützen muss. Es besteht ein breiter internationaler Konsens, dass es dafür nicht ausreicht, Aspekte nachhaltiger Entwicklung lediglich in einzelne Bildungsgänge zu integrieren. Deshalb ist davon auszugehen, dass BBNE neben Digitalisierung zukünftig ggf. im Rahmen einer neuen Berufsbildposition in neue oder überarbeitete Ausbildungsordnungen einfließen wird.

Gefordert ist zudem, nachhaltige Entwicklung auch selbst zu praktizieren und Berufsbildungseinrichtungen zu nachhaltigen Lernorten weiterzuentwickeln. So steht es sowohl im Weltaktionsprogramm der Vereinten Nationen Bildung für nachhaltige Entwicklung (WAP), in dem die ganzheitliche Transformation von Lern- und Lehrumgebungen eines der prioritären Handlungsfelder ist (vgl. Box), als auch im 2017 verabschiedeten Nationalen Aktionsplan, in dem der Beitrag Deutschlands zur Umsetzung des WAP festgelegt ist.¹

WELTAKTIONSPROGRAMM BILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

Das Weltaktionsprogramm Bildung für nachhaltige Entwicklung (WAP) wurde Ende 2013 von den Vereinten Nationen beschlossen und ist zunächst auf fünf Jahre angelegt (2015–2019). Es soll das Erreichen der Agenda 2030 mit ihren 17 nachhaltigen Entwicklungszielen (SDG) unterstützen und enthält Ziele und Strategien sowie Umsetzungsvorschläge zur BNE in fünf prioritären Handlungsfeldern:

1. Politische Unterstützung: sachbezogene und kohärente Maßnahmen von Ministerien in Zusammenarbeit mit Privatwirtschaft, Kommunen, Wissenschaft und Zivilgesellschaft.
2. Ganzheitliche Transformation von Lern- und Lehrumgebungen: Nachhaltigkeit in der Bildungseinrichtung vorleben und entsprechend dem Whole Institution Approach gemeinsam weiterentwickeln.
3. Kompetenzentwicklung bei Lehrenden und Multiplikator*innen: Stärkung der Kompetenzen von Lehrkräften und Multiplikator*innen für effektivere Ergebnisse im Bereich BNE.
4. Stärkung und Mobilisierung der Jugend: aktive Beteiligung Jugendlicher an der Entwicklung politischer Strategien und deren Umsetzung auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene sowie mehr BNE-Projekte, die von Jugendlichen eigenständig durchgeführt werden.
5. Förderung nachhaltiger Entwicklung auf lokaler Ebene: Ausweitung der BNE-Programme und -Netzwerke auf der Ebene von Städten, Gemeinden und Regionen.

¹ Hier ist "Betriebe und berufliche Schulen als nachhaltige Lernorte etablieren" eines von fünf Handlungsfeldern für den Bereich der beruflichen Bildung (vgl. Nationale Plattform 2017, S. 44).

Gestaltung nachhaltiger Lernorte in der beruflichen Bildung war auch der Titel einer Förderlinie des Modellversuchsförderschwerpunkts **Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019**, in der das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zwischen April 2016 und März 2019 aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) sechs Modellversuche förderte. Diese sollten zeigen, wie Nachhaltigkeit im Rahmen eines ganzheitlichen Ansatzes in Ausbildung und Arbeitspraxis konkret erlebbar und gestaltbar gemacht werden kann. Im Folgenden werden Ansatzpunkte zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte vorgestellt, die im Modellversuch ANLIN entwickelt und erfolgreich in der Praxis erprobt wurden.

STANDPUNKT

„Die Befassung mit dem für Gesellschaft und Wirtschaft wichtigen Handlungsfeld Nachhaltigkeit ist nicht nur inhaltlich sinnvoll und zunehmend geboten. Die frühzeitige und konsequente Implementierung im Ausbildungsgeschehen bietet unserer Einschätzung nach einen erheblichen Wettbewerbsvorteil bei der Fachkräftegewinnung und ist ein Beitrag zur Arbeitgeberattraktivität der Chemiebranche.“

Dr. Karsten Rudolf, Prokurist, Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH, und Marny Schröder, Projektleiterin für Bildungs- & Forschungsprojekte, Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH

Lernorte der beruflichen Bildung

Was genau ist unter nachhaltigen Lernorten der beruflichen Bildung zu verstehen? Durch welche Merkmale zeichnen sie sich aus? Wie kann man sie entwickeln?

Im dualen System der beruflichen Bildung wird der Begriff Lernort auf die beteiligten Institutionen bezogen: Betrieb und Berufsschule sowie überbetriebliche Ausbildungsstätten oder Ausbildungsstätten in anderen Betrieben im Rahmen von Teilausbildung oder im Ausbildungsverbund (1. Ebene: Gesamtbetrieb). Im Zuge eines ganzheitlichen Ansatzes von

BBNE werden darüber hinaus auch weitere Lernorte in der Region einbezogen, in denen Nachhaltigkeit real erfahrbar und nachhaltigkeitsbezogenes Lernen möglich ist (z. B. kommunale Einrichtungen, Nichtregierungsorganisationen).

Zumeist wird jedoch nicht in der gesamten Institution gelernt, sondern in spezifischen Lernortbereichen (2. Ebene: Lehr-/Lernumgebungen). Im Betrieb sind das in erster Linie der Arbeitsplatz, an dem im Prozess der Arbeit gelernt wird, sowie die Lehrwerkstatt, das Ausbildungslabor, die Übungsfirma etc. oder die Ausbildungssecke bzw. Lerninsel. Im Rahmen der BBNE kommen auch die Gebäude, das Außengelände, Büros, Technikräume etc. hinzu.

Mit Blick auf die Lernenden zeigt sich, dass die Institutionen sowie deren Lehr-/Lernumgebungen von unterschiedlichen Gruppen genutzt werden (3. Ebene: Lernende). Im Betrieb sind dies vor allem die Auszubildenden, aber auch spezifische Mitarbeitergruppen. Bei BBNE-Maßnahmen sollten daneben auch Nachhaltigkeitsexpert*innen, die Ausbildungsleitung, Lehr- und Ausbildungskräfte, der Betriebsrat und die JAV einbezogen werden.

Nachhaltige Lernorte der beruflichen Bildung beschränken sich nicht darauf, Aspekte nachhaltiger Entwicklung in Bildungsprozesse zu integrieren, sondern verstehen sich selbst als Vorbild für nachhaltige Entwicklung. Sie integrieren Nachhaltigkeitsaspekte in ihre Strategie und Struktur sowie in ihre Prozesse und Kultur und bieten allen internen Anspruchsgruppen geeignete Mitwirkungsmöglichkeiten.

Die nachhaltige Gestaltung der Lernorte beruflicher Bildung zielt darauf ab, auf allen drei Ebenen Lernen über Nachhaltigkeit und Beteiligung für mehr Nachhaltigkeit möglich zu machen. An nachhaltigen Lernorten ist Nachhaltigkeit mit ihren ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekten an konkreten Beispielen erfahrbar. Ziel ist es, dass Lernende verantwortlich im Sinne der Nachhaltigkeit denken und kompetent handeln können. Was das im Einzelnen bedeutet, zeigt Tabelle 2.

TABELLE 2: LERNORTE DER BERUFLICHEN BILDUNG NACHHALTIG GESTALTEN

EBENE	GESAMTBETRIEB	LEHR-/LERNUMGEBUNG	LERNENDE
LEITFRAGE	Was bedeutet Nachhaltigkeit im Betrieb?	Wo und in welcher Form kann Nachhaltigkeit für Auszubildende erlebbar und gestaltbar gemacht werden?	Wie können Auszubildende an das Thema Nachhaltigkeit in Betrieb und Beruf herangeführt werden?
ANFORDERUNG	Betriebliche Handlungsfelder identifizieren, die nachhaltig(er) gestaltet werden könnten.	Arbeits- und Betriebsabläufe in den Ausbildungsstationen auf mögliche Lernanlässe für Nachhaltigkeit hin analysieren (z. B. Energiegewinnung, Produktion, Lieferkettenmanagement, Logistik etc.).	Lernsituationen schaffen, in denen Auszubildende in Ausbildungsstationen oder in der Lehrwerkstatt etc. etwas über Nachhaltigkeit im Betrieb lernen oder zu deren Verbesserung beitragen können.
VORGEHEN	Geeignete Handlungsfelder aus der Nachhaltigkeitsstrategie oder den vorhandenen Nachhaltigkeitsaktivitäten ableiten.	Potenziale der vorhandenen Lehr-/Lernumgebungen erschließen und nutzen (z. B. durch Erkundungen oder Nachhaltigkeitsrallyes).	Möglichkeiten zur Beteiligung an betrieblichen Veränderungsprozessen schaffen.

Lerndimensionen

In einem nachhaltigen betrieblichen Lernort wird das Lernen der Individuen (Auszubildende) mit dem Lernen der Organisation (des Betriebs) verschränkt:

- **Lernen im Betrieb:** Die Auszubildenden setzen sich mit Anforderungen einer nachhaltigen Entwicklung auseinander, die für den Gesamtbetrieb oder spezifische Lehr-/Lernumgebungen von Bedeutung sind.
- **Lernen vom Betrieb:** Betriebliche Nachhaltigkeitsaktivitäten wie die nachhaltige Gestaltung der im Betrieb angewandten (Management-)Prozesse und Technologien sowie die nachhaltige Bewirtschaftung von Gebäuden, Maschinen, Geräten, Werkzeugen und Material werden aufgezeigt und zum Gegenstand von Lehr-/Lernprozessen gemacht.

- **Lernen für den Betrieb:** Gelernt wird nicht nur für individuelle Handlungskontexte, sondern über die Thematisierung realer Beispiele (s.o.) bezieht sich Lernen auch auf die nachhaltige Entwicklung des Betriebs. Beispiele: Auszubildende kaufmännischer Berufe könnten an betrieblichen Beschaffungsprozessen beteiligt werden und Vorschläge für einen ökologische, wirtschaftliche und soziale Gesichtspunkte berücksichtigenden Einkauf von Bürotechnik und Büromaterialien erarbeiten; gewerblich-technische Auszubildende könnten im Rahmen von Realprojekten an der Entwicklung und Umsetzung energieeffizienter Beleuchtungssysteme beteiligt werden usw.
- **Lernen des Betriebs:** Durch die Verknüpfung von individuellem und organisationalem Lernen entwickelt sich der gesamte Betrieb und verbessert seine Nachhaltigkeitsleistung.



STANDPUNKT

„Im Ergebnis der Qualifizierungsmodule ist zum einen eine überdurchschnittliche Steigerung der sozialen und persönlichen Kompetenzen der Auszubildenden zu beobachten; zum anderen sind die Nachhaltigkeitsideen der Auszubildenden ein tatsächlicher, messbarer Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung der jeweiligen Lernorte. Das zeigt, dass eine aktive Beteiligung des Nachwuchses unter qualifizierter Anleitung ein Motor für die Entwicklung jedes Unternehmens ist.“

Marit Rettel, Projektentwicklung, Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V.

Lernorte der beruflichen Bildung nachhaltig gestalten

Werden die in Kapitel 1.2 genannten Handlungsfelder ergänzt um systematische, für BBNE und die Entwicklung nachhaltiger Lernorte relevante Lern-, Bildungs-, Personalentwicklungs- und Beteiligungsaspekte, die im DNK und in anderen Referenzrahmen bzw. Leitfäden nicht oder nicht im erforderlichen Maße enthalten sind, können – beispielhaft der Gliederungsstruktur des DNK folgend – Empfehlungen zur nachhaltigen Gestaltung von Lernorten der beruflichen Bildung gegeben werden (vgl. Tabelle 3).

TABELLE 3: EMPFEHLUNGEN ZUR NACHHALTIGEN GESTALTUNG VON LERNORTEN DER BERUFLICHEN BILDUNG

STRATEGIE

- Nehmen Sie BBNE und die Ausrichtung Ihres Unternehmens als nachhaltiger Lernort in Ihre Nachhaltigkeitsstrategie² auf.
- Beteiligen Sie Ihre Beschäftigten an der Wesentlichkeitsanalyse.
- Berücksichtigen Sie bei der Festlegung Ihres strategischen Nachhaltigkeitsprogramms auch BBNE-Beiträge Ihrer Ausbilder*innen und Auszubildenden.
- Beteiligen Sie Auszubildende – soweit berufsrelevant und organisatorisch möglich – an der Erarbeitung relevanter Wertschöpfungsketten und ihrer Nachhaltigkeitsaspekte. Integrieren Sie Wertschöpfungsketten mit deren Nachhaltigkeitsaspekten, wo relevant, als Lerngegenstand in die Berufsausbildung.

Ergänzende Empfehlungen für Bildungsdienstleister in Ausbildungsverbänden³

- Stimmen Sie die Ausrichtung Ihres Unternehmens als nachhaltiger Lernort mit den Unternehmen Ihres Ausbildungsverbundes ab.

PROZESSMANAGEMENT & BBNE

- Legen Sie fest, wer die Verantwortung für BBNE und die Entwicklung Ihres Unternehmens zu einem nachhaltigen Lernort der beruflichen Bildung auf strategischer und operativer Ebene wahrnimmt.
- Fixieren Sie, wer die Schnittstelle zwischen Nachhaltigkeitsstrategie/-aktivitäten und Personalentwicklung/Berufsbildung koordiniert.
- Legen Sie fest, wie die Berufsausbildung systematisch an der Umsetzung Ihrer Nachhaltigkeitsstrategie sowie relevanter Teilbereiche (wie beispielsweise Umwelt-, Ressourcen-, Energie-, Arbeitsschutz-, Beschaffungs- und/oder Mobilitätsmanagement) beteiligt wird.
- Informieren Sie alle Akteure der Berufsbildung regelmäßig über Ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten (z. B. über das Intranet, in Dienstbesprechungen und Betriebsversammlungen).
- Integrieren Sie Aspekte nachhaltiger Entwicklung/BBNE systematisch in alle Ausbildungsgänge. Identifizieren Sie dafür relevante berufsspezifische und -übergreifende Nachhaltigkeitskompetenzen – d. h. Kompetenzen, mit denen die Arbeits- und die Lebenswelt im Sinne der Nachhaltigkeit gestaltet werden können – und integrieren Sie diese systematisch in die entsprechenden Ausbildungspläne. Achten Sie darauf, dass Zielkonflikte thematisiert und in der beruflichen Praxis reflektiert werden.
- Qualifizieren Sie Ausbilder*innen zu Promotor*innen für Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung.
- Versetzen Sie Ihr haupt- und nebenberufliches Ausbildungspersonal in die Lage, den Auszubildenden relevante berufsspezifische und -übergreifende Nachhaltigkeitskompetenzen zu vermitteln und relevante Nachhaltigkeitsaspekte ihrer jeweiligen betrieblichen Lehr-/Lernumgebungen näher zu bringen.
- Qualifizieren Sie Auszubildende zu Junior-Expert*innen für Nachhaltigkeit im Betrieb.
- Wertschätzen Sie die Nachhaltigkeitsbeiträge Ihrer Auszubildenden und Ausbilder*innen und sorgen Sie dafür, dass sie betriebsintern bekannt gemacht werden.
- Bewerten Sie regelmäßig, ob und inwieweit Ihr Vorgehen bei der systematischen Integration von BBNE und die Entwicklung zu einem nachhaltigen Lernort erfolgreich sind.

Ergänzende Empfehlungen für Bildungsdienstleister in Ausbildungsverbänden

- Treten Sie mit den Unternehmen Ihres Ausbildungsverbunds in einen ständigen Dialog über BBNE-Aktivitäten sowie nachhaltige Lernortentwicklung und entsprechende Qualifizierungs- und Beratungsbedarfe.
- Bieten Sie den Unternehmen Ihres Ausbildungsverbunds Qualifizierungsveranstaltungen für Ausbildungskräfte an (z. B. Promotor*innen für Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung).
- Bieten Sie den Unternehmen Ihres Ausbildungsverbunds Qualifizierungsveranstaltungen für Auszubildende an (z. B. Junior-Expert*innen für Nachhaltigkeit im Betrieb). Klären Sie bereits im Vorfeld, ob und ggf. in welchem Umfang sich deren Auszubildende z. B. in Form von Betriebserkundungen, Verbesserungsvorschlagswesen und Realprojekten an der Verbesserung der betrieblichen Nachhaltigkeit beteiligen dürfen.

2 Bei Bedarf können auch Teilstrategien benannt werden, etwa in den Bereichen Umwelt- und Ressourcenschutz; Achtung grundlegender Menschen- und Arbeitnehmerrechte; Gewährleistung von Chancengerechtigkeit, Gesundheitsschutz sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf; Gewährleistung der Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft, Beitrag des Unternehmens zum Gemeinwesen in der Region sowie Sicherstellung eines gesetzes- und regelkonformen Verhaltens.

3 Vgl. Kapitel 1.4.

UMWELT

- Stellen Sie den Akteuren der Berufsausbildung regelmäßig Daten über wesentliche betriebsbedingte Inanspruchnahmen natürlicher Ressourcen (Materialien sowie Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität) für Bildungszwecke zur Verfügung.
- Informieren Sie die Akteure der Berufsausbildung regelmäßig über Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse Ihres Ressourcenmanagements.
- Beziehen Sie die Akteure der Berufsausbildung in Ihr Ressourcenmanagement mit ein (z. B. in Form von Betriebserkundungen, Verbesserungsvorschlagswesen und Realprojekten).
- Stellen Sie den Akteuren der Berufsausbildung regelmäßig Daten über die wichtigsten betriebsbedingten Emissionsquellen, Ihre Ziele und Maßnahmen zur Reduzierung klimarelevanter Emissionen sowie dabei zu meisternde Herausforderungen für Bildungszwecke zur Verfügung.
- Beziehen Sie die Akteure der Berufsausbildung in Ihr Programm zur Vermeidung klimaschädigender Emissionen mit ein (z. B. in Form von Betriebserkundungen, Verbesserungsvorschlagswesen und Realprojekten).

Ergänzende Empfehlungen für Bildungsdienstleister in Ausbildungsverbänden

- Klären Sie mit den Unternehmen Ihres Ausbildungsverbands, ob und ggf. welche Daten über ökologische Aspekte Sie in der Ausbildung verwenden dürfen, um BBNE möglichst betriebsnah gestalten zu können.
- Stimmen Sie mit den Unternehmen Ihres Ausbildungsverbands ab, ob und ggf. in welchem Umfang sich deren Auszubildende z. B. in Form von Betriebserkundungen, Verbesserungsvorschlagswesen und Realprojekten an der Verbesserung der betrieblichen Umweltsituation beteiligen dürfen.

GESELLSCHAFT

- Informieren Sie die Akteure der Berufsausbildung darüber, wie Sie gewährleisten, dass die Menschen- und Arbeitnehmerrechte (bzgl. Verhinderung von Zwangs- und Kinderarbeit, Vereinigungsfreiheit, faire Arbeitsbedingungen und Löhne, Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit etc.) – auch entlang der Lieferkette – beachtet werden.
- Nehmen Sie den Gedanken der Partizipation ernst. Bieten Sie Möglichkeiten zur Mitwirkung und Mitgestaltung an der nachhaltigen Unternehmensentwicklung.
- Informieren Sie die Akteure der Berufsausbildung über Strategien, konkrete Maßnahmen sowie Erfolge und Misserfolge in Bezug auf Chancengerechtigkeit und Vielfalt im Unternehmen, angemessene Bezahlung aller Mitarbeitenden, Vereinbarkeit von Familie und Beruf sowie Integration.
- Beteiligen Sie Akteure der Berufsausbildung bei der (technischen) Weiterbildung der Beschäftigten.
- Bilden Sie aus, bieten Sie Praktika an und beteiligen Sie sich an Programmen zur Berufsorientierung.
- Achten Sie darauf, dass Ausbildungspersonal in Berufsbildungsgremien mitwirkt (z. B. BIBB-Ausschüsse, Berufsbildungsausschuss und Prüfungskommissionen der zuständigen Kammer).
- Unterstützen Sie Aktivitäten zur Förderung der SDG und der BNE auf lokaler bzw. regionaler Ebene.
- Gehen Sie mit Ihren Kompetenzen und Erfahrungen regionale Partnerschaften mit allgemein- und/oder berufsbildenden Schulen zur (B)BNE bzw. der Entwicklung nachhaltiger Lernorte ein.
- Beteiligen Sie sich mit eigenen Beiträgen an Branchenwettbewerben und BNE-Auszeichnungsinitiativen auf Bundes-, Länder- und regionaler Ebene (z. B. UNESCO/BMBF: herausragende Bildungsinitiativen für nachhaltige Entwicklung oder Chemie³-Nachhaltigkeitspreis für junge Menschen in Hessen).
- Bringen Sie Ihre Kompetenzen in lokale BNE- bzw. SDG-Aktivitäten ein.
- Informieren Sie Ihre Auszubildenden darüber, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße in Ihrem Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Ergänzende Empfehlungen für Bildungsdienstleister in Ausbildungsverbänden

- Integrieren Sie Aspekte nachhaltiger Entwicklung bzw. BBNE auch in andere Bildungsdienstleistungen (beispielsweise in AEVO-Vorbereitungskurse).

1.4 AUSBILDUNGSVERBÜNDE ALS SONDERFORM

Kleine und mittlere Unternehmen, aber auch hoch spezialisierte Fachunternehmen haben häufig das Problem, nicht alle in den Ausbildungsordnungen geforderten Ausbildungsinhalte abdecken zu können. In diesem Fall können sie sich beispielsweise einem Ausbildungsverbund anschließen. Die formale Organisation eines Verbundes kann ganz unterschiedlich geregelt sein. Gemeinsam ist allen Formen, dass nicht alle Inhalte einer Ausbildung im eigentlichen Ausbildungsbetrieb vermittelt werden. Die Auszubildenden absolvieren stattdessen einzelne Abschnitte ihrer Ausbildung in Partnerbetrieben oder bei einem Bildungsdienstleister.

Engagiert sich ein Bildungsdienstleister im Bereich Nachhaltigkeit, dann profitieren davon auch die Unternehmenskunden. Denn mit seinem Aus- und Weiterbildungsangebot trägt der Bildungsdienstleister dazu bei, Beschäftigte auf die zukünftigen Anforderungen globaler Märkte und Gesellschaften vorzubereiten und sie darin zu qualifizieren, zum wertschöpfenden und wirtschaftlich, sozial und ökologisch nachhaltigen Erfolg ihres Unternehmens beizutragen.

Hat ein in einem Ausbildungsverbund tätiger Bildungsdienstleister Interesse, das hier vorgestellte Konzept zu übernehmen, sind zwei Perspektiven zu berücksichtigen:

- die nachhaltige Gestaltung des Bildungsdienstleisters selbst und
- die Kooperation mit Partnerunternehmen, um das Konzept bei und mit ihnen umzusetzen.

Anforderungen an die nachhaltige Gestaltung des Bildungsdienstleisters selbst wurden bereits in Tabelle 3 (Seite 18/19) genannt; sie sollen hier nicht wiederholt werden.

Bei der Kooperation mit Partnerunternehmen ist Folgendes zu beachten:

- Das Konzept richtet sich an Partnerunternehmen aus der Industrie.
- Das Partnerunternehmen sollte mindestens drei bis fünf Auszubildende in einer relevanten Berufsgruppe im gleichen Ausbildungsjahr beim Bildungsdienstleister ausbilden lassen.⁴
- Das Partnerunternehmen muss an einer Verbesserung seiner Nachhaltigkeitsleistungen interessiert sein und dabei den Beschäftigten (inkl. auszubildenden Fachkräften und Auszubildenden) eine aktive Rolle einräumen.
- Es sollte erwartet werden können, dass das Partnerunternehmen zu einer entsprechenden Kooperation bereit ist.

Bildungsdienstleister sind privatwirtschaftlich tätige Dienstleistungsunternehmen. Auf vertraglicher Basis übernehmen sie im Auftrag ihrer Partnerunternehmen und zu vereinbarten Konditionen Teile der praktischen Ausbildung durch fachlich und pädagogisch qualifiziertes Personal und umfangreiche Infrastruktur bzw. Fachmittelausstattung. Zudem kann der Bildungsdienstleister bei der Rekrutierung und Auswahl des Fachkräftenachwuchses behilflich sein und bei der Koordination zwischen Berufsschule und IHK unterstützen. Wird von den vereinbarten Konditionen abgewichen, muss die Zustimmung der betreffenden Partnerunternehmen eingeholt werden. Nur wenn diese bereit sind, für die zusätzliche Dienstleistung zu zahlen, können die Bildungsdienstleister die BBNE-Maßnahmen umsetzen.

STANDPUNKT

„Das Projekt ANLIN und dessen Umsetzung hat den Weg des Bildungsdienstleisters BBW in der Umsetzung der bereits im Leitbild verankerten Nachhaltigkeitsstrategie erheblich verstärkt.“

Sabine Helling, Geschäftsführerin,
Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V.

⁴ Azubis sollten im Zuge der betrieblichen Erkundungs- und Umsetzungsphase möglichst nicht allein, sondern in Teams aktiv werden.

Empfehlungen zur Vorgehensweise

- **Fach- und Machtpromotor*innen finden und einbeziehen:** Mit Promotor*innen sind Personen gemeint, die einen Innovations- oder Änderungsprozess durch besonderes Engagement aktiv fördern.⁵ Zu unterscheiden sind Machtpromotor*innen und Fachpromotor*innen. Ein/e Machtpromotor*in (möglichst Mitglied der Geschäftsleitung) unterstützt das Projekt durch Autorität und Entscheidungskompetenz. Der/die Fachpromotor*in (z. B. Ausbildungsleiter*in, Personal- oder Nachhaltigkeitsverantwortliche*r) beeinflusst einen Veränderungsprozess durch spezifisches Fach- und Methodenwissen und soziale Kompetenz, die z. B. nötig ist, um ggf. auftretende Hindernisse zu überwinden.



STANDPUNKT

„Die Aktivitäten, die wir in den vergangenen Jahren in Bezug auf Nachhaltigkeit unternommen haben, sind über die Verantwortlichen und die Auszubildenden der Partnerbetriebe auch in den ausbildenden Unternehmen angekommen – viele Gespräche und Veranstaltungen haben einen entsprechenden Transfer befördert. Nun wird es weiter darum gehen, wie die Unternehmen als Lernorte in der Berufsausbildung ihre eigenen Nachhaltigkeitsstrategien definieren bzw. ihre vorhandenen mit der Berufsausbildung verknüpfen.“

Sabine Helling, Geschäftsführerin, Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V.

- **Grundsätze, Inhalte und Struktur der Kooperation abstimmen:**

Mit den betrieblichen Machtpromotor*innen sind die spezifischen Interessen des Partnerbetriebes abzustimmen. Betrieblichen Entscheidungsträger*innen ist zumeist nicht bewusst, dass auch die Berufsausbildung in nennenswertem Maße zur Verbesserung der betrieblichen Nachhaltigkeitsleistungen beitragen kann. Diese Potenziale gilt es aufzuzeigen. Auf der anderen Seite muss ausgehandelt werden, wie die Verknüpfung von Ausbildung und betrieblichem Nachhaltigkeitsmanagement konkret aussehen soll. Dabei sind vor allem folgende Fragen zu klären:

- Welche strategische Rolle soll die Ausbildung im Rahmen des Nachhaltigkeitsmanagements des Partnerunternehmens spielen?
- Was sollen Ausbilder*innen und Auszubildende wissen und können, um über Einzelmaßnahmen hinausgehend Beiträge zur nachhaltigen Gestaltung der Lernorte (Gesamtbetrieb und spezifische Lehr-/Lernumgebungen) im Partnerunternehmen leisten zu können?
- Was wird vom Ausbildungspersonal und den Auszubildenden erwartet? Welche Beiträge sollen sie leisten? Was wird ausdrücklich nicht gewünscht?
- Wie soll eine langfristige Verankerung von BBNE in der Berufsausbildung aussehen (im relevanten Aus- und ggf. Weiterbildungsangebot für das Partnerunternehmen) und welche personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen müssen dafür geschaffen werden?
- Welche Handlungsmöglichkeiten werden Auszubildenden eingeräumt, um sich über Einzelmaßnahmen hinaus an der nachhaltigen Gestaltung des Partnerunternehmens (= ihres Ausbildungsbetriebs) zu beteiligen?
- Welche Unterstützung seitens des Bildungsdienstleisters wird ggf. gewünscht?

Sofern Konsens erzielt wurde, geht es darum,

- a) Ziele, Themen/Inhalte und Maßnahmen abzustimmen und formal zu vereinbaren;
- b) abgestimmte Maßnahmen mit Vertreter*innen des Partnerunternehmens zu planen und umzusetzen sowie
- c) die Maßnahmen zu evaluieren, weiterzuentwickeln bzw. anzupassen und mit neuen Zielen/Inhalten fortzuführen.

Bewährt haben sich abteilungs- bzw. bereichsübergreifende Gesprächskreise zur strategischen Einbindung der Berufsausbildung in betriebliche Nachhaltigkeitsaktivitäten.

⁵ Das Promotorenmodell ist ein in der Organisationsentwicklung gebräuchliches Konzept.

Personalentwicklungskonzept

Das mit Aspekten der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung befasste hauptberufliche Ausbildungspersonal des Bildungsdienstleisters durchläuft grundsätzlich die drei Qualifizierungsbausteine zum/zur Promotor*in für Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung (siehe Kapitel 1.5). An die Bausteine 1 und 2 anknüpfend entwickelt es Bildungsveranstaltungen zur BBNE für Auszubildende und setzt diese um. Es motiviert und unterstützt Gruppen von Auszubildenden bei der Entwicklung von Beiträgen zur nachhaltigen Gestaltung von Lernorten der beruflichen Bildung, d. h. beim Bildungsdienstleister (auf jeden Fall) sowie in ausgewählten Partnerunternehmen (soweit möglich). Sofern von Auszubildenden Nachhaltigkeitsbeiträge für Partnerunternehmen erarbeitet werden, stimmen sich die Ausbilder*innen des Bildungsdienstleisters mit den Kolleg*innen der entsprechenden Partnerunternehmen ab.

Die Partnerunternehmen verfügen in der Regel nicht über eigenes hauptberufliches Ausbildungspersonal, stattdessen sind überwiegend nebenberuflich tätige Fachkräfte mit Ausbildungsaufgaben betraut. Für sie ist das dreistufige Qualifizierungskonzept dann geeignet, wenn sie

- selbst betriebswirksame Nachhaltigkeitsaktivitäten von Auszubildenden initiieren und umsetzen wollen oder
- die (von hauptberuflichen Kolleg*innen qualifizierten) Auszubildenden in ihrem Arbeitsbereich betreuen, wenn diese Nachhaltigkeitsbeiträge erarbeiten.

Geht es demgegenüber nur darum, sich lediglich über betriebliche Nachhaltigkeit und BBNE zu informieren, ohne dies selbst umsetzen zu können, sollte eine gesonderte eintägige Veranstaltung konzipiert werden, die Elemente der Qualifizierungsbausteine 1 und 2 umfasst.



STANDPUNKT

„Bildungsdienstleister in Ausbildungsverbänden sind aus unserer Sicht ideale Multiplikatoren des Themas Nachhaltigkeit. Aufgrund der vorhandenen Netzwerke können die entwickelten Gedanken und Ideen, z. B. der Azubis und unseres AVO-Ausbildungsteams, in die Unternehmen getragen werden und hoffentlich eine sinnvolle Verstärkung finden.“

Andrei Kretschmer,
Geschäftsführer der
Ausbildungsverbund Olefinpartner gGmbH



STANDPUNKT

„ANLIN hat der Provalidis dabei geholfen, eigene Initiativen im Bereich Nachhaltigkeit zu gestalten, das Leitbild zu schärfen und unternehmensweit die Relevanz des Themas aufzuzeigen. Dies ist insbesondere durch den wertvollen Austausch mit den teilnehmenden Unternehmen sowie mit den Sozialpartnern, die das Projekt eng begleitet haben, gelungen. Sich als überbetrieblicher Lernort mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinander zu setzen, hat Provalidis in der eigenen Organisationsentwicklung vorangebracht. Davon profitieren die Auszubildenden und unsere Kundenunternehmen.“

Dr. Karsten Rudolf, Prokurist,
Provalidis Partner für Bildung und Beratung GmbH

1.5 AUSBILDUNGSPERSONAL UND AUSZUBILDENDE QUALIFIZIEREN

Um die Akteure der Berufsausbildung, d. h. haupt- und nebenberuflich tätiges Ausbildungspersonal sowie Auszubildende, systematisch in betriebliche Nachhaltigkeitsaktivitäten integrieren zu können, müssen sie sensibilisiert und qualifiziert werden. Im Modellversuch ANLIN wurde dazu ein beide Akteursgruppen umfassendes Qualifizierungskonzept erarbeitet und mehrfach erfolgreich erprobt. Es ist berufsübergreifend angelegt, richtet sich an Ausbildungskräfte und Auszubildende in der Industrie und wird im Folgenden kurz vorgestellt.⁶

Das Konzept „Ausbildung fördert Nachhaltigkeit in der Industrie“ sieht eine Verknüpfung von drei Qualifizierungsbausteinen für Ausbildungspersonal mit drei Modulen für Auszubildende vor.

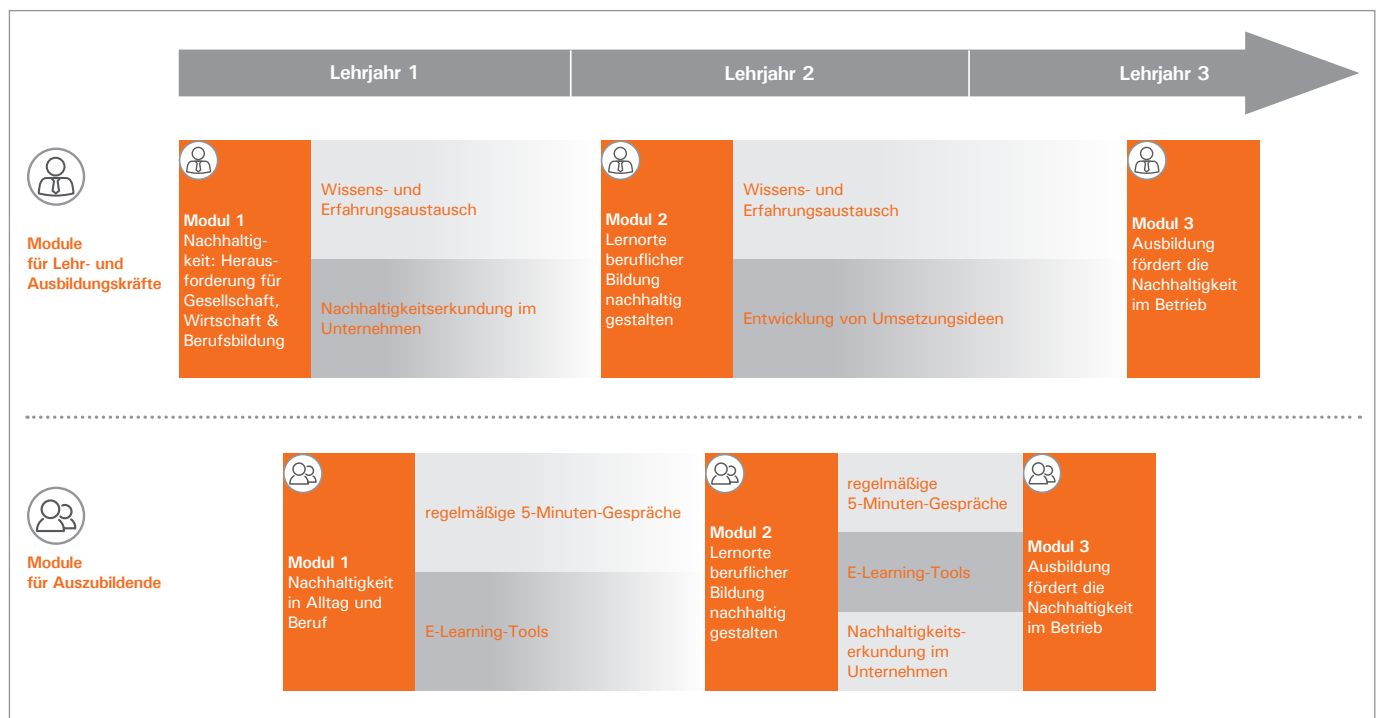
Darin werden die Zielgruppen sensibilisiert und befähigt, sich als „Promotor*innen für Nachhaltigkeit in den

Lernorten der beruflichen Bildung“ (Ausbilder*innen) bzw. „Junior-Expert*innen für Nachhaltigkeit im Betrieb“ (Auszubildende) aktiv an der nachhaltigen Gestaltung ihrer Arbeitsumwelt zu beteiligen.

Beide Zielgruppen absolvieren je drei Qualifizierungsbausteine bzw. Präsenzmodule mit den Themenschwerpunkten

1. Nachhaltigkeit: Herausforderung für Gesellschaft, Wirtschaft & Berufsbildung bzw. Nachhaltigkeit in Alltag und Beruf;
2. Lernorte beruflicher Bildung nachhaltig gestalten;
3. Ausbildung fördert die Nachhaltigkeit im Betrieb.

Die Qualifizierungsbausteine 1 und 2 für Ausbilder*innen sind als Tagesveranstaltungen konzipiert. Sie finden jeweils einige Wochen vor dem entsprechenden Workshop für Auszubildende statt.



Übersicht über das Qualifizierungskonzept

⁶ Für beide Qualifizierungskonzepte liegen Handreichungen vor, die allen Interessierten unter www.chemiehoch3.de zum Download zur Verfügung stehen.

Im Anschluss an die beiden Bausteine tauschen die beteiligten Ausbilder*innen ihre Erfahrungen aus und erkunden, wo es im Unternehmen welche nachhaltigkeitsrelevanten Strukturen, Prozesse, Anlagen und Aktivitäten gibt.

An die Bausteine 1 und 2 jeweils anknüpfend entwickeln und realisieren die teilnehmenden hauptberuflichen Ausbilder*innen aus Unternehmen oder – im Falle von Verbundausbildung – aus Bildungsträgern Bildungsmodule zur BBNE für Auszubildende. Diese finden jeweils einige Wochen, mindestens aber ein paar Tage nach dem entsprechenden Qualifizierungsbaustein für Ausbildungskräfte statt. Darüber hinaus motivieren und unterstützen sie die Auszubildenden bei der Entwicklung von Ideen und Konzepten zur nachhaltigen Gestaltung ihrer Lernorte (Projekte oder Verbesserungsvorschläge). Die teilnehmenden nebenberuflichen Ausbildungskräfte identifizieren betriebliche Bereiche und Anlagen, in denen Auszubildende im Rahmen des Betriebsdurchlaufs etwas über Nachhaltigkeit lernen oder ihre erworbenen Kompetenzen anwenden können. Daneben unterstützen sie die Auszubildenden im Rahmen der Betriebserkundung und bei der Identifizierung von Verbesserungspotenzialen.

Um das Thema nachhaltige Entwicklung für die Auszubildenden auch zwischen den Qualifizierungsmodulen präsent zu halten, unterbreiten die hauptberuflichen Ausbildungskräfte begleitende Lernangebote wie z. B. Fünf-Minuten-Gespräche.

Der halbtägige Baustein 3 für Ausbilder*innen findet nach dem letzten Modul für Auszubildende statt. Er dient der Präsentation der von den Auszubildenden erarbeiteten Ergebnisse und deren Einschätzung sowie der Bewertung und Weiterentwicklung des gesamten Qualifizierungskonzepts.

Ausbildungspersonal qualifizieren

Intention

Das Ausbildungspersonal von Verbundausbildungsträgern und Partnerunternehmen wird sensibilisiert und befähigt, sich als „Promotor*innen für Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung“ aktiv an der nachhaltigen Gestaltung ihrer Arbeitsumwelt zu beteiligen, und zwar durch

- Engagement und eigenes unmittelbares Tun,
- Qualifizierung und Betreuung ihrer Auszubildenden sowie
- Kommunikation und Kooperation mit den für Nachhaltigkeit im Unternehmen relevanten Funktions- und Entscheidungsträger*innen.

Adressat*innen

Die Qualifizierung richtet sich an Weiterbildner*innen in Bildungsträgern oder Unternehmen, die „Promotor*innen für Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung“ qualifizieren wollen.

Zielgruppe der Qualifizierung

Zielgruppe der Qualifizierung sind haupt- und nebenberuflich tätige Ausbildungskräfte aus Unternehmen und Ausbildungsverbundträgern.

Daneben ist es nicht nur möglich, sondern wünschenswert, auch diejenigen Personengruppen einzubeziehen, die sich aus der Qualifizierung ergebende betriebliche Aktivitäten unterstützen können, wie:

- Personalverantwortliche,
- für Ausbildung bzw. Personal zuständige Betriebsratsmitglieder,
- Mitglieder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) sowie
- Verantwortliche bzw. Beauftragte für Nachhaltigkeits-, Umwelt- oder Energiemanagement etc.

Bei Interesse können auch Lehrkräfte der zuständigen berufsbildenden Schulen teilnehmen.

Struktur

Die Qualifizierung ist in drei Bausteine gegliedert:

- Nachhaltigkeit: Herausforderung für Gesellschaft, Wirtschaft & Berufsbildung;
- Lernorte beruflicher Bildung nachhaltig gestalten;
- Ausbildung fördert die Nachhaltigkeit im Betrieb.

Didaktisch-methodische Merkmale

Die größte Hürde für eine nachhaltige Entwicklung ist nicht das fehlende Wissen, sondern gesellschaftliche nicht-nachhaltige Denk- und Verhaltensgewohnheiten.

Entsprechend wird/werden

- viel Raum für den Austausch der Teilnehmenden untereinander geboten;
- längere Vorträge vermieden, stattdessen wird auch in Inputphasen das Gespräch mit den Teilnehmenden gesucht;
- vornehmlich Methoden eingesetzt, die das selbstständige Aneignen neuer Kenntnisse und Fertigkeiten fördern und auch in der Ausbildung verwendet werden können.



DIE QUALIFIZIERUNGSBAUSTEINE IM EINZELNEN

BAUSTEIN

1

DARUM GEHT'S

Die Teilnehmenden

- werden für Nachhaltigkeit sensibilisiert und mit dem Konzept der nachhaltigen Entwicklung vertraut gemacht;
- reflektieren ihr eigenes Vorverständnis und Alltagshandeln;
- lernen Strategien und Ansätze zur nachhaltigen Entwicklung kennen und beschäftigen sich mit Aspekten der gesellschaftlichen Verantwortungsübernahme von Unternehmen;
- setzen sich mit der Rolle der Berufsbildung im Zuge der Förderung einer nachhaltigen Entwicklung auseinander und loten ihre eigenen Handlungsoptionen aus.

Das hat sich bei der Erprobung gezeigt

- Die intensive Beschäftigung mit dem Leitbild der nachhaltigen Entwicklung ist dringend geboten, denn es hat sich gezeigt, dass ein großer Anteil der Teilnehmenden nachhaltige Entwicklung mit Umweltschutz gleichsetzt oder im Sinne von dauerhaft wirksam im zeitlichen Kontext versteht.
- Das Schaffen eines gemeinsamen Verständnisses von nachhaltiger Entwicklung ist eine notwendige Voraussetzung für alle weiteren Arbeits- und Entwicklungsschritte.
- Ein wesentlicher Faktor für den Erfolg der Veranstaltung ist die intensive Einbeziehung der Teilnehmenden mit ihren persönlichen und beruflichen Vorkenntnissen und Erfahrungen.
- Die Teilnehmergruppe sollte so zusammengesetzt sein, dass ein bereichs- bzw. betriebsübergreifender Erfahrungsaustausch unterstützt wird. Wünschenswert ist es, wenn neben haupt- und nebenberuflichem Ausbildungspersonal auch Betriebsrats- und JAV-Mitglieder sowie Personalverantwortliche teilnehmen.
- Durch die Arbeit an bzw. mit konkreten Beispielen wie etwa dem Smartphone lassen sich ökonomische, ökologische und soziale Aspekte bei der Herstellung, der Benutzung und der Entsorgung von Produkten in exemplarischer Weise sehr gut veranschaulichen.

BAUSTEIN

2

DARUM GEHT'S

Die Teilnehmenden

- identifizieren Ansatzpunkte für die nachhaltige Gestaltung ihrer Lernorte;
- suchen gemeinsam mit betrieblichen Nachhaltigkeitsverantwortlichen nach Möglichkeiten, wie Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens mit entsprechenden Aktivitäten in der Berufsausbildung verknüpft werden können;
- identifizieren potenziell geeignete Maßnahmen, durch die ihre Auszubildenden relevante Beiträge zur Förderung der Nachhaltigkeit in ihrem Betrieb erarbeiten können.

Das hat sich bei der Erprobung gezeigt

- Der Baustein ist praxisnah auf betriebliche Belange bezogen und bietet eine gute Grundlage für die Betriebserkundung, die im zweiten Modul für Auszubildende vorbereitet wird.
- Das Einbinden betrieblicher Nachhaltigkeitsexpert*innen hat sich bewährt. Allerdings sind dafür gezielte Abstimmungen der Ziele und Inhalte im Vorfeld der Veranstaltungen erforderlich.
- Eine akteursübergreifende Zusammensetzung der Teilnehmergruppe kommt in diesem Baustein besonders zum Tragen, nicht zuletzt, weil sinnvolle Nachhaltigkeitsaktivitäten der Auszubildenden identifiziert und die weiteren Schritte zur Vorbereitung der Auszubildenden gemeinsam abgestimmt werden können.

BAUSTEIN 3

DARUM GEHT'S

Die Teilnehmenden

- bewerten die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Auszubildenden;
- reflektieren den gesamten Entwicklungs- und Umsetzungsprozess, inkl. der Bildungsveranstaltungen für Ausbildungspersonal und Auszubildende, sowie – sofern relevant – die Kommunikation und Kooperation von Verbundausbildungsträgern und Partnerunternehmen.

Das hat sich bei der Erprobung gezeigt

- Der Baustein ist kompakt und für alle Beteiligten sehr informativ.
- Besonders interessant ist die Vorstellung und Reflexion der Ansätze und Beispiele, wie die Ausbilder*innen in den Partnerbetrieben mit ihren Auszubildenden am Thema weitergearbeitet haben.
- Von den Teilnehmenden geschätzt wird die Vorstellung und Bewertung der Projekte der Auszubildenden.




STANDPUNKT

„Der Ansatz ist sehr wertvoll und lehrreich für alle Beteiligten. Durch die Sensibilisierung für das Thema betrachten Auszubildende und Ausbildungsbeauftragte ihr tägliches Arbeitsumfeld aus einem neuen Blickwinkel. Es wird deutlich, dass auch kleine Maßnahmen eine Wirkung haben können. Daraus können sich ökologische und ökonomische Verbesserungen entwickeln.“

Marion Palme, Betriebsrätin,
Sanofi-Aventis Deutschland GmbH



TOOLBOX

Die Handreichung zur Qualifizierung zu „Promotor*innen für Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung“ steht unter  www.chemiehoch3.de kostenlos zum Download zur Verfügung.



Auszubildende qualifizieren und betreuen

Intention

Auszubildende werden sensibilisiert und befähigt, um sich als „Junior-Expert*innen für Nachhaltigkeit im Betrieb“ aktiv an der nachhaltigen Gestaltung ihrer Arbeitsumwelt zu beteiligen, und zwar durch

- a) Kenntnisse zum Thema Nachhaltigkeit;
- b) Verständnis für die unternehmerischen Möglichkeiten nachhaltigen Handelns sowie
- c) eigenes Erkunden und Tun.

Adressat*innen

Das Konzept richtet sich an hauptberuflich tätige Ausbilder*innen in Unternehmen oder bei Bildungsträgern (in der Verbundausbildung), die „Junior-Expert*innen für Nachhaltigkeit im Betrieb“ qualifizieren wollen.

Zielgruppe der Qualifizierung

Die Qualifizierung richtet sich an Auszubildende ab dem ersten Lehrjahr, die in der Industrie ausgebildet werden.

Struktur

Die Qualifizierung umfasst drei Module, welche über einen Zeitraum von neun bis zwölf Monaten durchgeführt werden:

1. Nachhaltigkeit in Alltag und Beruf;
2. Lernorte beruflicher Bildung nachhaltig gestalten;
3. Ausbildung fördert die Nachhaltigkeit im Betrieb.

Die Inhalte der Qualifizierung zum/zur „Junior-Expert*in für Nachhaltigkeit im Betrieb“ haben sich in der Erprobung bewährt; die Organisationsform lässt sich jedoch je nach Größe und Struktur des die Qualifizierung durchführenden Unternehmens bzw. Ausbildungsverbunds variieren.

Zwei Varianten werden vorgeschlagen:

- Variante A ist geeignet für Bildungsträger in Ausbildungsverbänden und Unternehmen, die Auszubildende am Stück über einen längeren Zeitraum im Hause ausbilden (mindestens 18 Monate) und in denen genügend Zeit und Kapazität für die Qualifizierung der Auszubildenden und deren Betreuung in der Projektentwicklungsphase zur Verfügung steht.
- Variante B ist sinnvoll für Unternehmen und Bildungsträger in Ausbildungsverbänden, in denen Auszubildende nur in knappen Zeitfenstern für die Qualifizierung zur Verfügung stehen.

Didaktisch-methodische Merkmale

Wie in der Qualifizierung des Ausbildungspersonals

- wird viel Raum für den Austausch der Teilnehmenden untereinander geboten;
- werden längere Vorträge vermieden, stattdessen wird auch in Inputphasen das Gespräch mit den Teilnehmenden gesucht.



DIE QUALIFIZIERUNGSBAUSTEINE IM EINZELNEN

BAUSTEIN 1

DARUM GEHT'S

Die Teilnehmenden

- werden für Nachhaltigkeit sensibilisiert und mit der Bedeutung und den Inhalten des Konzepts der nachhaltigen Entwicklung vertraut gemacht;
- reflektieren ihr eigenes Vorverständnis und Alltagshandeln;
- lernen Strategien und Ansätze zur nachhaltigen Entwicklung kennen und beschäftigen sich mit Aspekten der gesellschaftlichen Verantwortungsübernahme von Unternehmen;
- gehen der Frage nach, wie sie privat und beruflich zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen können;
- sammeln in einer Betriebserkundung Ideen für eigene Nachhaltigkeitsprojekte (Variante A).

Das hat sich bei der Erprobung gezeigt

- Auszubildende in der Altersgruppe der 16- bis 25-Jährigen bringen schon eine Menge an Vorkenntnissen, Erfahrungen und Verhaltensänderungen zur Nachhaltigkeit mit – das gilt für alle Ausbildungsberufe. Die Gesamtdimension einer nachhaltigen Entwicklung und die zu ihrer Bewältigung vorgeschlagenen Handlungsnotwendigkeiten werden jedoch bei Weitem unterschätzt.
- Das Schaffen eines gemeinsamen Verständnisses von nachhaltiger Entwicklung ist eine notwendige Voraussetzung für alle weiteren Arbeits- und Entwicklungsschritte.
- Auszubildende benötigen einen abwechslungs- und medienreichen Ablauf. Einige kurze Videos, Aufstellübungen und die Verwendung des eigenen Smartphones, bspw. zur Berechnung des Fußabdrucks, wecken das Interesse der jungen Menschen.
- Die Zusammensetzung der Lerngruppe (heterogene oder homogene Berufsgruppen) sowie der Bildungsabschluss des einzelnen Teilnehmenden hat keinen wesentlichen Einfluss auf den Lernprozess.
- Durch die Arbeit an bzw. mit konkreten Beispielen lassen sich Kernthemen nachhaltiger Entwicklung gut veranschaulichen. Die Auszubildenden nehmen diese Angebote zur Bewertung eigenen oder unternehmerischen Denkens und Handelns sehr aktiv auf.



STANDPUNKT

„Die Veranstaltung war interessant und hat vor Augen geführt, was einem selbst noch für eine Aufgabe bevorsteht, um im Alltag nachhaltiger zu leben und wie viel sich noch bewegen muss, damit die Erde auch für zukünftige Generationen noch die gleichen Chancen bietet wie jetzt.“

Moritz Wolf, Auszubildender bei Infracore GmbH & Co. Höchst KG

„Mir gefällt der starke Praxisbezug. Nach dem Workshop denkt man doppelt nach, was man im Labor tut.“

Linda Schneider, Auszubildende in der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH

BAUSTEIN 2

Darum geht's

Die Teilnehmenden

- beschäftigen sich mit der Relevanz von Nachhaltigkeit für das sie ausbildende Unternehmen;
- identifizieren Ideen und Ansatzpunkte für die nachhaltige Gestaltung betrieblicher Lernorte der beruflichen Bildung;
- beginnen mit der Projektarbeit und werden dabei über mehrere Monate von ihren Ausbilder*innen betreut (Variante A);
- bereiten eine Betriebserkundung vor, die im Anschluss an das Modul über einen Zeitraum von zwei bis sechs Monaten von den Auszubildenden durchgeführt wird (Variante B).

Das hat sich bei der Erprobung gezeigt

- In dieser Phase kommt eine wesentliche Stärke der Ausbildungsverbundträger zum Tragen, denn hier können Auszubildende in der mehrere Monate andauernden Projektarbeitsphase eher von Ausbilder*innen betreut werden als in kleinen und mittelständischen Unternehmen.
- Das Modul ist praxisnah und auf betriebliche Belange bezogen, sodass eine gute Grundlage für die Betriebserkundung gelegt wurde (Variante B).
- Die Einbeziehung von Mitgliedern der JAV bzw. von Ausbildungsverantwortlichen hat sich bewährt (Variante B).

BAUSTEIN 3

Darum geht's

Die Auszubildenden präsentieren ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten.

Die beteiligten Ausbilder*innen sowie betriebliche Entscheidungs- und Funktionsträger

- bewerten die präsentierten Nachhaltigkeitsaktivitäten und geben Feedback;
- reflektieren den gesamten Entwicklungs- und Umsetzungsprozess, inkl. der Bildungsveranstaltungen für Ausbildungspersonal und Auszubildende, sowie – sofern relevant – die Kommunikation und Kooperation von Verbundausbildungsträgern und Partnerunternehmen.

Das hat sich bei der Erprobung gezeigt

- Herausgestellt hat sich, dass die Auszubildenden in der Projektarbeit eine Reihe von berufsübergreifenden personalen Kompetenzen erworben haben, die für die beteiligten Unternehmen einen echten Mehrwert darstellen. Genannt wurden im Bereich Sozialkompetenz u. a. Teamfähigkeit und Kommunikation und im Bereich Selbstständigkeit beispielsweise Eigenständigkeit, Verantwortung und Zeitmanagement.



TOOLBOX

Die Handreichung zur Qualifizierung zu „Junior-Expert*innen für Nachhaltigkeit im Betrieb“ steht unter  www.chemiehoch3.de kostenlos zum Download zur Verfügung.



STANDPUNKT

„Das Essenziellste ist nicht, wie man zuerst denken würde, die technische Ausstattung des Betriebes. Viel wichtiger ist, dass die Azubis einen Mitarbeiter zur Seite gestellt bekommen, der sowohl fachlich qualifiziert als auch in Sachen Nachhaltigkeit motiviert und engagiert ist, damit die Azubis einen kompetenten Ansprechpartner haben und dauerhaft motiviert bleiben.“

Benjamin Rösch, Ausbilder,
Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V.

„Die Ausbilder sollten sich für die Projektidee begeistern können, um mit den Auszubildenden auf Augenhöhe an der Konzeption und Umsetzung dieser zu arbeiten. Dafür ist es notwendig, den zeitlichen Rahmen in ausreichendem Maß zu schaffen, den Auszubildenden freie Hand bei der Ideenfindung zu lassen und mit ihnen gemeinsam kritisch die gefundenen Ideen zu beleuchten.“

René Müller, Ausbilder,
Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V.

„ANLIN half den Teilnehmenden, ein ganzheitliches Verständnis von Nachhaltigkeit zu entwickeln, das nicht nur die ökologische, sondern auch die wirtschaftliche und soziale Komponente berücksichtigt.“

Yvonne Schneider, PR-Managerin, Clariant SE

„Nach meiner Einschätzung ist ein solides Fundament der Nachhaltigkeit errichtet worden. Die Transparenz zum beruflichen Arbeitsalltag und die Notwendigkeit zum nachhaltigen Handeln sind bei den Auszubildenden angekommen. ANLIN gibt den richtigen Weg vor, der konsequent und kooperativ weiter verfolgt werden sollte.“

Markus Laube, Ausbilder,
Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH

„Die Auszubildenden denken bewusster über ihren Lebensstil nach bzw. über alltägliche Dinge. Sie überdenken Prozesse, in denen z. B. Papier, Strom oder Wasser verschwendet wird, und bringen so in Zukunft dem Unternehmen einen erheblichen Mehrwert, wenn es darum geht, Prozesse und Abläufe nachhaltig zu optimieren.“

Marcus Engeroff, Ausbilder,
Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH

2 IDEEN UND BEISPIELE

Um Nachhaltigkeit im Unternehmensalltag umzusetzen, bedarf es eines spezifischen Wissens und Könnens. Mindestens genauso wichtig sind jedoch entsprechende Haltungen. Wer sich für Nachhaltigkeit in einem Unternehmen engagieren soll, muss motiviert sein und Nachhaltigkeit als Wert im betrieblichen Alltag erleben.

Um die notwendigen Kompetenzen zu entwickeln, sollten Unternehmen eine Bandbreite an Lernformen nutzen. Es gilt, das Problemlösungsverhalten und die Kreativität der Auszubildenden zu unterstützen und ihnen Raum zu geben, selbst Vorschläge und Konzepte für eine nachhaltige Gestaltung ihrer Arbeitsumwelt zu entwickeln.

In diesem Kapitel lesen Sie

- Vorschläge für Nachhaltigkeitsaktivitäten von Auszubildenden,
- einen Überblick zu geeigneten Methoden und Praxisbeispielen,
- Handlungsempfehlungen zur Verknüpfung von Nachhaltigkeit und Berufsausbildung im Betrieb.

2.1 VORSCHLÄGE FÜR NACHHALTIGKEITSAKTIVITÄTEN VON AUSZUBILDENDEN

Was können Auszubildende konkret tun, wenn sie zur Verbesserung der Nachhaltigkeit im Betrieb beitragen möchten?

Grundsätzlich können Auszubildende

- bestehende betriebliche Nachhaltigkeitsaktivitäten identifizieren, aufgreifen, anwenden und/oder in geeigneter Form kommunizieren oder
- gezielt nach Verbesserungsmaßnahmen suchen.

Die folgenden Vorschläge beziehen sich auf beide Bereiche. Sie basieren auf Ideen, die in ANLIN im Rahmen der Veranstaltungen zur Qualifizierung von Lehr- und Ausbildungspersonal entwickelt wurden.

Auszubildende könnten beispielsweise

- betriebliche Nachhaltigkeitsaspekte bzw. Beispiele für Nachhaltigkeitsaktivitäten in ausgewählten Bereichen im Rahmen einer Betriebserkundung ermitteln und aufbereiten;
- relevante nachhaltigkeitsbezogene Grundkompetenzen für ihren Ausbildungsberuf identifizieren und mit Hilfe neuer Medien interaktiv aufbereiten;
- multimedial aufbereiten, was sie in ihrer Ausbildung über Nachhaltigkeit im Unternehmen gelernt haben und dies nachfolgenden Auszubildenden vorstellen;
- Flyer, Videoclips etc. dazu erstellen, was Azubis bzw. neue Beschäftigte zum Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen wissen sollten;
- im Rahmen der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) Nachhaltigkeitsteams ins Leben rufen;
- betriebliche Funktions- und Entscheidungsträger*innen zu Fragen der gesellschaftlichen Verantwortung des Unternehmens interviewen und darüber berichten;

- ausgewählte Aspekte des betrieblichen Energie- und Ressourcenmanagements erkunden und ggf. Verbesserungsvorschläge erarbeiten;
- mit der JAV eine Nachhaltigkeitsrallye organisieren und durchführen;
- mit der JAV Aktionen zur Sensibilisierung von unnötigem Ressourcenverbrauch durchführen (z. B. Der Wald auf meinem Schreibtisch, Der ökologische Fußabdruck von ...);
- ausbildungsspezifische Ziele, Regelungen und Abläufe für die Einhaltung relevanter Nachhaltigkeitsstandards erarbeiten/aufbereiten und in jugendgerechter Form anderen Auszubildenden vermitteln;
- Vorschläge erarbeiten, wie Beschäftigte besser am betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagement beteiligt werden können;
- in Form von Realprojekten zur Verbesserung der betrieblichen Energie- und Ressourceneffizienz o. ä. beitragen;
- erfragen und aufbereiten, welche Maßnahmen das Unternehmen durchführt, um die Einhaltung von Menschen- und Arbeitnehmerrechten in der Lieferkette zu gewährleisten;
- zusammen mit dem Betriebsrat/der JAV ermitteln und aufbereiten, was das Unternehmen zur Gewährleistung von Chancengleichheit, zur Gesundheitsförderung sowie zur besseren Vereinbarkeit von Privat- und Arbeitsleben unternimmt;
- sich z. B. in Form von Patenschaften um leistungsschwächere Auszubildende kümmern;
- Aktionen zur Förderung von Beschäftigten mit Behinderung durchführen;
- Vorschläge für nachhaltige Mobilität der Beschäftigten erarbeiten;
- Aktionen zur interkulturellen Begegnung durchführen;
- Aktionen gegen Hass und Gewalt durchführen;
- Vorschläge erarbeiten, wie und in welchen Bereichen das Unternehmen in sozialer, ökologischer oder kultureller Hinsicht zum Gemeinwesen in der Region beitragen könnte.

Unternehmen könnten beispielsweise

- Aspekte nachhaltiger Entwicklung bereits zu Beginn der Ausbildung in das Orientierungspraktikum integrieren;
- Fünf-Minuten-Gespräche über Nachhaltigkeit zum festen Bestandteil der Ausbildung machen;
- feste Ansprechpartner*innen für die Unterstützung von Nachhaltigkeitsaktivitäten seitens der Ausbildung benennen;
- akteursübergreifende Netzwerke zur Koordination und zum fachlichen Austausch aufbauen;
- Ausbilder*innen sowie Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen (z. B. durch Mitgliedschaft in Gremien und/oder regelmäßige Information am Nachhaltigkeitsmanagement) beteiligen;
- Gruppen von Auszubildenden – sofern berufsrelevant – an der Umsetzung von technischen oder organisatorischen Verbesserungsmaßnahmen beteiligen;
- ausgewählte Auszubildende zu Energiescouts ausbilden lassen und in das betriebliche Energiemanagement integrieren;
- ausgewählte Auszubildende zu Junior-Nachhaltigkeitsbeauftragten (ähnlich den Junior-Sicherheitsbeauftragten) ausbilden lassen und mit definierten Aufgaben am betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagement beteiligen;
- die Prüfungsform des betrieblichen Auftrags nutzen, um reale ausbildungs-, betriebs- und nachhaltigkeitsrelevante Aufgaben von Prüflingen der beruflichen Ausbildung bearbeiten zu lassen.



STANDPUNKT

„Es ist ein Kopf- und Herzthema. Die Azubis sind für die Thematik sehr aufgeschlossen und wollen gestalten. Viele geben Impulse, wie und wo man noch an einer Stellschraube drehen kann.“

Marny Schröder,
Projektleiterin für Bildungs- & Forschungsprojekte,
Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH

„Die Auszubildenden zeigen eine sehr hohe Motivation, sich mit dem Thema Nachhaltigkeit und nachhaltiger Entwicklung auseinander zu setzen.“

Marit Rettel, Projektentwicklung,
Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V.

2.2 METHODEN

Kompetenzen, die wichtig sind, um die Arbeits- und die Lebenswelt im Sinne der Nachhaltigkeit gestalten zu können, können nicht gelehrt oder vermittelt werden. Der Kompetenzerwerb lässt sich lediglich fördern. Deshalb gilt es, aktivierende Lernkonzepte und -arrangements zu entwickeln und anzuwenden, in denen entsprechende Kompetenzen von den Auszubildenden durch aktives Tun selbstständig erworben werden können. Kompetenzen entwickeln sich am besten in Lernsituationen, die den beruflichen bzw. betrieblichen Anforderungssituationen möglichst ähnlich sind. Im Folgenden werden einige Methoden vorgestellt, die in diesem Zusammenhang besonders geeignet erscheinen.

Dialog mit betrieblichen Nachhaltigkeitsverantwortlichen

Dialoge mit betrieblichen Nachhaltigkeitsverantwortlichen bieten sich an, wenn Ausbilder*innen oder Auszubildende mehr über betriebliche Nachhaltigkeitskonzepte und -aktivitäten erfahren oder Perspektiven einer besseren Zusammenarbeit ausloten wollen. Entsprechende Dialoge können als gesonderte Veranstaltungen durchgeführt oder in bestehende Veranstaltungsformate wie z. B. Nachhaltigkeitserkundungen von Auszubildenden integriert werden.

Um den Dialog für alle Beteiligten möglichst ertragreich zu gestalten, ist eine gute Vorbereitung erforderlich. Hilfreich ist es, wenn im Vorfeld das grundsätzliche Anliegen erläutert und das spezifische Interesse in Form von Leitfragen übermittelt wird. Solche Leitfragen könnten beispielsweise sein:

- Wie steht das Unternehmen grundsätzlich zum Thema Nachhaltigkeit?
- Wie relevant ist das Thema Nachhaltigkeit für den ökonomischen Erfolg des Unternehmens?
- Gibt es Nachhaltigkeitsprodukte, mit denen man schon heute Geld verdient?
- Wie ist der Blick wichtiger Stakeholder in Sachen Nachhaltigkeit auf das Unternehmen?
- Welchen Beitrag leistet das Unternehmen z. B. durch Innovationen zum Erreichen der 17 globalen Nachhaltigkeitsziele (SDG) und in welchen Feldern gibt es Verbesserungsbedarf (z. B. beim Wasserverbrauch in der Produktion)?
- Was unternimmt das Unternehmen in diesem Bereich bereits? Was wurde schon erreicht? Was ist zukünftig geplant?
- Wie sind Verantwortungen und Zuständigkeiten im Bereich Nachhaltigkeit organisiert?
- Wofür ist der/die Verantwortliche im Bereich Nachhaltigkeit zuständig? Wie müssen sich die Azubis den Arbeitsalltag eines/-r betrieblichen Nachhaltigkeitsverantwortlichen vorstellen?
- Mit wem arbeitet das Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit zusammen?
- Wie sind die Beschäftigten in die Nachhaltigkeitsaktivitäten einbezogen?
- Welche Rolle spielt die Berufsausbildung in den Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens? Welche Rolle könnte oder sollte sie spielen?

Erkundung und Nachhaltigkeitsrallye

Organisatorische, technische, ökonomische, ökologische und soziale Bezüge betrieblicher – und damit auch beruflicher – Nachhaltigkeit sind an den üblichen Lernorten beruflicher Bildung (z. B. Ausbildungswerkstatt, Ausbildungsstation) oftmals nicht unmittelbar ersichtlich. Um sie anschaulich und begreifbar zu machen, muss man aktiv und zielgerichtet hinter die Kulissen schauen oder andere Lernorte aufsuchen. Dies kann in Form von Erkundungen und Nachhaltigkeitsrallyes erfolgen, in denen der sonst übliche Lernort verlassen wird, um betriebsrelevante Nachhaltigkeitsaspekte durch unmittelbare sinnliche Wahrnehmung und Gespräche mit den dort jeweils Tätigen zu erfahren. Erkundungen und Nachhaltigkeitsrallyes erfolgen zielgerichtet (im Hinblick auf eine konkrete Perspektive/Fragestellung) unter Beachtung der Prinzipien des selbstständigen Planens, Durchführens und Kontrollierens. Insofern sind sie von Führungen oder (Betriebs-)Besichtigungen zu unterscheiden, in denen die Lernenden zumeist eine eher passive Haltung einnehmen.

Die Nachhaltigkeitsrallye stellt eine Sonderform der Betriebserkundung dar und basiert auf den in vielen Unternehmen seit den 1990er Jahren praktizierten Umweltrallyes. Lernende suchen in Kleingruppen anhand eines von einer Vorbereitungsgruppe (z. B. JAV) erarbeiteten Fragen- bzw. Aufgabenkatalogs vorgegebene betriebliche Stationen auf. Dort versuchen sie durch Inaugenscheinnehmen und Gespräche mit Kolleg*innen, ausgewählte Aspekte der betrieblichen Nachhaltigkeitssituation möglichst weitgehend zu erfassen. Durch Konkurrenz zwischen den Gruppen sowie eingestreute Geschicklichkeits- und Kreativitätsspiele erhält diese spezifische Erkundungsform ihren typischen Rallye-Charakter.

Als Erkundungsorte kommen grundsätzlich der gesamte Betrieb, einzelne Betriebsteile oder einzelne Anlagen in Frage; auch außerbetriebliche Einrichtungen (z. B. aus der Ver- und Entsorgungswirtschaft) können – soweit relevant – erkundet werden. Gegenstand einer Nachhaltigkeitsrallye ist in der Regel der eigene Betrieb. Beide Methoden lassen sich gut mit Expertengesprächen (z. B. Dialog mit betrieblichen Nachhaltigkeitsverantwortlichen) und mit dem Identifizieren von Verbesserungspotenzialen verknüpfen. Nachhaltigkeitsrallyes und Erkundungen dauern je nach Interesse und Gegenstand zwischen einigen Stunden und einem Tag.

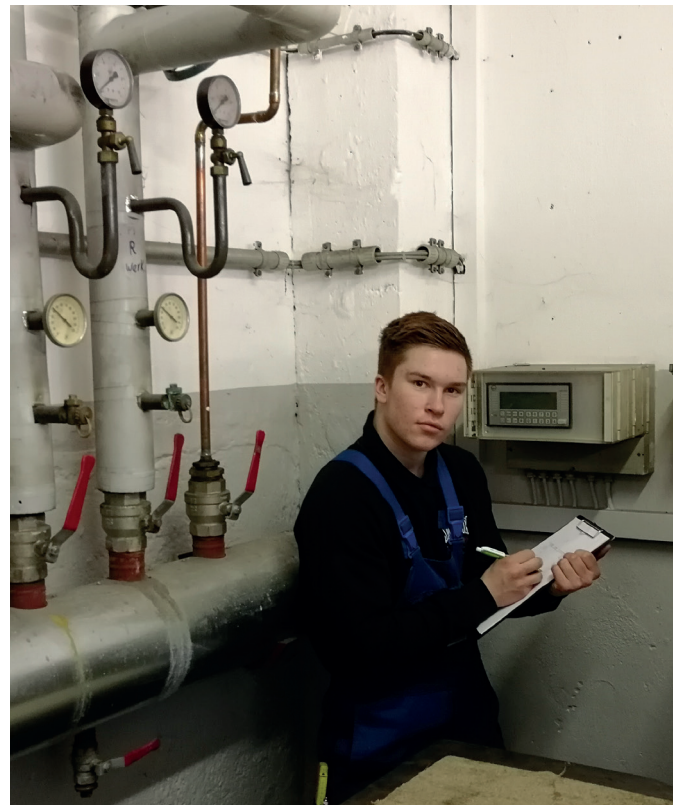
Zukunftswerkstatt

Bei der Zukunftswerkstatt handelt es sich um eine Methode zur Entwicklung von Ideen und Konzepten zur Veränderung der (beruflichen/betrieblichen) Situation durch die Betroffenen selbst. Die Zukunftswerkstatt macht ernst mit dem Slogan „Beteiligung der Betroffenen“ und bildet den Auftakt für nachfolgende Aktivitäten zur Verbesserung der betrieblichen Situation beispielsweise in Form von Realprojekten.

In einer Zukunftswerkstatt wird Auszubildenden und ggf. auch Ausbilder*innen Gelegenheit gegeben, sich jenseits von vermeintlichen Sachzwängen und mit viel Phantasie mit der betrieblichen Situation auseinander zu setzen und Vorschläge für eine nachhaltige Entwicklung zu erarbeiten. Die Erfahrung zeigt: Wenn den Betroffenen erlaubt wird, eigene Ideen zu entwickeln, stoßen sie oft auf überraschende Handlungs- und Gestaltungsalternativen. Die Zukunftswerkstatt bietet dafür einen geeigneten didaktischen Rahmen. Sie ist ergebnisoffen, dynamisch und wird von den Ideen, der Kreativität und dem Engagement der Teilnehmer*innen geprägt.

Die Durchführung einer Zukunftswerkstatt bietet sich immer dann an, wenn Herausforderungen behandelt werden, für die es derzeit keine eindeutigen Lösungswege gibt. Thema könnte z. B. sein: CO₂-Reduzierung und Ressourcenschonung in

- unserem Betrieb oder
- unserer Abteilung oder
- unserer Bildungseinrichtung.



Realprojekt

In einem Projekt wenden sich Lernende (z. B. Auszubildende) einer komplexen Aufgabe zu, welche sie weitgehend selbstständig bearbeiten. Besonders motivierend sind Realprojekte, in denen es gelingt, einen konkreten Beitrag zur Verbesserung der betrieblichen Nachhaltigkeit zu leisten.

Bei einem Realprojekt sollte das Thema oder die Aufgabe möglichst einen realen Bezug zur betrieblichen Situation haben. Ein Realprojekt kann die Lernenden dazu befähigen, Probleme, die sich aus der komplexen Wechselwirkung von Technik, Wirtschaft und Umwelt ergeben, in ihrem Gesamtzusammenhang zu erkennen und selbstständig Lösungsvorschläge zu erarbeiten. Realprojekte können – soweit sie ausbildungsrelevant, von Interesse und vom Anforderungsniveau her von der Lerngruppe leistbar sind – zu nahezu allen betriebs- und berufsrelevanten Problemen und Aufgaben durchgeführt werden.

Zur Bearbeitung bzw. Lösung des Problems/der Aufgabe entwickeln die Lernenden einen Plan; sie setzen sich handlungsorientiert (ggf. arbeitsteilig) mit der Aufgabe auseinander und erarbeiten ein konkretes Produkt (z. B. eine Problemlösung), das anschließend der betriebsinternen Öffentlichkeit präsentiert wird. Ökonomisches Arbeiten und die Berücksichtigung sozialer Anforderungen sowie von Aspekten der Energie- und Ressourceneffizienz sollten bei der Projektarbeit selbstverständlich sein.

In einem Projekt erwerben die Lernenden nicht nur fachliche Fertigkeiten und Kenntnisse, sondern auch extrafunktionale Qualifikationen wie Problemlösefähigkeit, Teamfähigkeit, Kreativität, Kommunikationsfähigkeit, Kritikfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein.

Fünf-Minuten-Gespräche

Fünf-Minuten-Gespräche sind eine niederschwellige lernbegleitende Methode, um das Thema Nachhaltigkeit über den gesamten Ausbildungszeitraum hinweg präsent zu halten. Es geht dabei darum, aktuelle Entwicklungen zum Thema Nachhaltigkeit in Gesellschaft und Wirtschaft in der Region und im privaten Umfeld aufzugreifen und zum Gesprächsgegenstand zu machen. Dadurch lassen sich zum einen eigene Standpunkte zur nachhaltigen Entwicklung finden und diskutieren, zum anderen können sich daraus ergebende persönliche und berufliche Anforderungen identifiziert werden. Aufgrund der Dialogform lernen sowohl die Auszubildenden untereinander als auch Auszubildende und Ausbildungskräfte voneinander.

E-Learning

Ein ergänzender Aspekt, der die Verstärkung von BBNE in ausbildenden Unternehmen erleichtern und den Wirkungsgrad des Gedankens deutlich erhöhen wird, ist der Einsatz von Basic-E-Learnings zur Nachhaltigkeit und zur Umsetzung im Unternehmensalltag/Ausbildungsalltag. Durch ein E-Learning kann eine große Anzahl von Beschäftigten relativ niederschwellig erreicht werden, ohne dass z. B. viel Arbeitszeit „verloren“ geht. Gleichzeitig kann diese Gruppe von Beschäftigten für das Thema Nachhaltigkeit sensibilisiert werden. Unternehmen erhalten durch den Einsatz eines E-Learnings die Chance, alle grundlegend über Nachhaltigkeit zu informieren, während sicherlich immer nur einzelne Beschäftigte an längeren Qualifizierungen teilnehmen können. Für Auszubildende eignen sich vor allem spielerisch aufgearbeitete Tools.

 Beispiel: <https://showroom.provadis.de/anlin>

2.3 PRAXISBEISPIELE



Zugang zum betrieblichen Vorschlagswesen

Das betriebliche Vorschlagswesen bzw. Ideenmanagement ist ein entscheidender Aspekt der Organisationsentwicklung. Die konstruktiven Ideen der Beschäftigten in die strategische Ausrichtung einfließen zu lassen, kann zur Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens in großen und kleinen Maßstäben beitragen. Zudem ist das betriebliche Vorschlagswesen ein Aspekt des wertschätzenden Führungsstils. In einem ANLIN-Qualifizierungsmodul wurde festgestellt, dass Auszubildende eines Chemieunternehmens nicht automatisch einen Zugang zum betrieblichen Vorschlagswesen erhalten. Eine Anfrage beim Personalmanagement ergab allerdings, dass es ausdrücklich erwünscht sei, dass alle Mitarbeitenden diese Partizipationsmöglichkeit von Anfang an kennen und auch nutzen sollten. Daraufhin wurde ein interner Prozess angestoßen und erreicht, dass die Auszubildenden nun zu Beginn der Ausbildung Informationen zum Ideenmanagement der Firma sowie ihre Zugangsdaten erhalten.



Virtuelles Wasser

Industrieunternehmen haben eine besondere gesellschaftliche Unternehmensverantwortung, die sie in einer guten Nachbarschaft mit ihren Stakeholdern wahrnehmen sollten. Aus diesem Grund haben drei Auszubildende aus dem Projekt ANLIN ein interaktives Exponat für die Sonderausstellung "Ich sehe Was(ser), was du nicht siehst – virtuelles Wasser begreifen" bei der EXPERIMINTA in Frankfurt/Main entwickelt. Das Exponat zeigt spielerisch, welche Produkte der Industrie in Autos verarbeitet werden und welcher Wasseranteil dafür aufgewandt wird. Die Auszubildenden wollten auf diese Weise für einen nachhaltigen Umgang mit der Ressource Wasser sensibilisieren. Das Exponat wurde sechs Wochen ausgestellt, vom Hessischen Wirtschaftsminister Tarek Al-Wazir zusammen mit dem Geschäftsführer der InfraserV GmbH & Co. Höchst KG, Jürgen Vormann, der Öffentlichkeit vorgestellt und erreichte ca. 20.000 Besucher*innen.



Gehörschutz und Sprechfunk kombinieren

Zur Sicherheitsausrüstung bei einem Chemieunternehmen gehören Helm und Gehörschutz. Zur Kommunikation mit der Messwarte steht in der Regel ein Sprechfunkgerät zur Verfügung. Der Gehörschutz beeinträchtigt die Wahrnehmung von eingehenden Funksprüchen und muss zum Abgeben von Informationen abgesetzt werden, wodurch wiederum die Arbeitssicherheit gefährdet wird. Angesichts dieser Problemsituation setzte sich ein Azubi-Projektteam zum Ziel, die Handhabbarkeit von Gehörschutz und Sprechfunk unter Beachtung der Sicherheitsvorschriften und betrieblichen Arbeitsprozesse zu verbessern. Dazu ermittelten die Auszubildenden zunächst die Bedarfe der Arbeiter*innen, sprachen dann mit Anbietern integrierter Systeme, um das wirtschaftlich günstigste Angebot auszuwählen und das Vorhaben mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsrat zu besprechen. Der Verbesserungsvorschlag der Auszubildenden stieß auf großes Interesse und wird im Rahmen des betrieblichen Vorschlagswesens weiterverfolgt.



Effiziente Werkstattbeleuchtung

Ein Azubi-Projektteam beschäftigte sich mit den unangenehmen Lichtverhältnissen in einigen Ausbildungskabinetten. Die Leuchtstoffröhren brauchen Vorlaufzeit zum Ausleuchten und erzeugen ein sehr unruhiges, kaltes Licht. Sie haben einen hohen Energieverbrauch und eine vergleichsweise niedrige Lebensdauer. Die Auszubildenden stellten die Investitionskosten und die Verbrauchskosten von Leuchtstoffröhren und LED-Leuchten gegenüber. Die Amortisation von LED hat sich im Vergleich zu den letzten Jahren deutlich verbessert. Mit einem weiteren Wachstum der Wirtschaftlichkeit ist in den nächsten Jahren aufgrund von Markt- und Produktrends sowie der Strompreisentwicklung zu rechnen. Die Beleuchtung mit LED ist angenehmer und individueller möglich, die volle Lichtleistung ist sofort verfügbar, die Umwelt- und Ressourcenbelastung ist im Vergleich geringer. Die Nachhaltigkeit des Projekts wirkt somit ökologisch, ökonomisch und sozial. Die Geschäftsführung hat den Vorschlag in die Finanzplanung für den nächsten Routineaustausch der Leuchtmittel für die entsprechenden Räume aufgenommen.



Preisverleihung des 3. Nachhaltigkeitspreises in der KletterBar in Offenbach mit 122 Auszubildenden aus 24 Teams

Nachhaltigkeitspreis für junge Menschen in Hessen

Der Nachhaltigkeitspreis der Allianzpartner Hessen – dies sind der Arbeitgeberverband HessenChemie, die IG BCE Hessen-Thüringen sowie der VCI Hessen – wird alle zwei Jahre ausgeschrieben. Er richtet sich an Auszubildende, Dual-Studierende und Teilnehmer*innen von Fördermaßnahmen wie „Start in den Beruf“ aus den Unternehmen der chemisch-pharmazeutischen und kunststoffverarbeitenden Industrie Hessens. Ziel des Wettbewerbes ist es, junge Menschen zu ermuntern, sich bereits zu Beginn ihres beruflichen Weges spielerisch und kreativ mit der Bedeutung von Nachhaltigkeit für die eigene Branche auseinanderzusetzen und diese um Praxisbeispiele aus den Unternehmen zu bereichern.

Der Wettbewerb wurde erstmalig 2015 ausgeschrieben und ist mit einem Preisgeld von insgesamt 3.000 Euro ausgestattet. Die Jury setzt sich aus je einem/einer Vertreter*in der regionalen Allianzpartner sowie dem hessischen Wirtschaftsministerium zusammen. Von Beginn an hat der Hessische Wirtschaftsminister die Schirmherrschaft übernommen. Das Thema des Wettbewerbs wechselt jährlich. Neben der Jury werden bei der Suche nach einem geeigneten Thema auch Jugend- und Auszubildendenvertreter*innen der IG BCE Hessen-Thüringen einbezogen.

Unter dem Motto „Das will ich haben! Konsum nachhaltig gedacht?“ ging es 2019 darum, sich mit den Auswirkungen des eigenen Konsums zu befassen. Darüber hinaus sollte u. a. auch deutlich gemacht werden, welchen Beitrag das eigene Unternehmen leisten kann. Alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Ökonomie, Ökologie und Soziales – mussten angesprochen werden. Dabei war der Phantasie keine Grenze gesetzt: Ob kurze Videoclips, Poster oder Exponate – alles war möglich.

Dass sich junge Menschen Gedanken über Umwelt- und Klimaschutz machen, beweisen sie seit Monaten wirkungsvoll nicht nur freitags auf der Straße. Auch beim Nachhaltigkeitspreis zeigte sich dies auf bemerkenswerte Art und Weise. So stellte das Gewinnerteam dar, wie unterschiedlich sich die Herstellung von Kleidung in ökonomischer, ökologischer und sozialer Hinsicht auf Mensch und Umwelt in den Herstellungsländern auswirkt, wenn sie nachhaltig oder eben nicht nachhaltig ist. Produktionsverfahren, Arbeitssicherheit, Einkommen und Lieferketten sind Stellschrauben, welche die jungen Leute stärker international geregelt sehen wollen. Dabei halten sie zudem Bildung, Aufklärung und Transparenz für unerlässlich. Die Preisverleihung 2019 fand in der KletterBar in Offenbach statt. Den ersten Preis erhielt die Sanner GmbH aus Bensheim, der zweite Platz ging an ein Team der Merck KGaA aus Darmstadt. Mit dem dritten Preis wurden die Teilnehmer der B. Braun Melsungen AG ausgezeichnet.

2.4 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Die folgenden Tipps basieren auf lessons learned betrieblicher Akteure.⁷ Diese Erfahrungen zu berücksichtigen, lohnt sich, wenn Azubis systematisch dauerhaft und erfolgreich an betrieblichen Nachhaltigkeitsaktivitäten bzw. der nachhaltigen Gestaltung ihrer Arbeitsumwelt beteiligt werden sollen.

Ansprechpartner*innen in der Berufsausbildung benennen und qualifizieren

Als hilfreich hat sich die Benennung von Ansprechpartner*innen für Nachhaltigkeit in der Berufsausbildung erwiesen. Diese initiieren, organisieren, koordinieren und unterstützen Nachhaltigkeitsaktivitäten im Bereich der Berufsausbildung und fungieren als Kontaktpersonen für die betrieblichen Nachhaltigkeitsexpert*innen, Funktionsträger*innen und Mitarbeiter*innen. Ansprechpartner*innen für Nachhaltigkeit in der Berufsausbildung können sowohl auf der Ebene der Ausbilder*innen als auch auf der Ebene der Auszubildenden ernannt werden. Geeignete Voraussetzung für die Übernahme dieser Funktion ist eine Qualifizierung zum/zur „Promotor*in für Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung“ (Ausbildungspersonal) bzw. „Junior-Expert*in für Nachhaltigkeit im Betrieb“ (Auszubildende).

Berufsgrenzen überschreiten

Betriebliche Nachhaltigkeit ist kein Thema, das nur einzelne Berufe angeht. Entsprechend ist ein besonderes Augenmerk darauf zu richten, dass in der BBNE berufsübergreifend zusammengearbeitet wird.

Berufsschule als Partner betrachten

Auch in der BBNE bietet sich eine Zusammenarbeit mit der Berufsschule an, und zwar in zweierlei Hinsicht: Die Berufsschule kann komplexe Themen im Unterricht vertiefen, die im Betrieb nicht so ausführlich wie nötig behandelt werden können (z. B. Einführung eines Nachhaltigkeitsmanagementsystems). Der Betrieb wiederum kann Praxisbeispiele für konkrete betriebliche Nachhaltigkeitsaktivitäten in den Berufsschulunterricht einbringen und Anforderungen an die entsprechende Kompetenzentwicklung der Berufsschüler*innen formulieren.

Betriebsrat einbeziehen

Betriebsräte haben sowohl im Bereich der Berufsbildung als auch im Hinblick auf Aspekte betrieblicher Nachhaltigkeit große Mitwirkungsmöglichkeiten. Zudem können sie beispielsweise die Akzeptanz von Bildungsmaßnahmen und -aktivitäten von Auszubildenden, die über die Ausbildungswerkstatt hinausgehen, wirksam unterstützen. Betriebsräte sollten deshalb als strategischer Partner von Beginn an in die Entwicklung betrieblicher BBNE-Konzepte einbezogen werden.

Bildungsmaßnahmen interessant gestalten

Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung darf nie langweilig werden! Spaß machen Lehr-/Lernprozesse, wenn sie Interessen der Lernenden aufgreifen, von realen Situationen ausgehen und methodisch abwechslungsreich gestaltet sind. Die konsequente Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in den Ausbildungsablauf wirkt positiv auf die Förderung von Handlungsrouninen. Komplexere Methoden wie Projektarbeit, Erkundungen und Zukunftswerkstätten sind besonders motivierend. Sie bleiben besser im Gedächtnis hängen und kommen bei Jugendlichen gut an.

7 Quelle: BMU 2009, S. 22–23; eigene Zusammenstellungen



ANLIN wurde im November 2017 als „Netzwerk für einen vorbildhaften Beitrag zur Umsetzung des UNESCO-Weltaktionsprogramms Bildung für nachhaltige Entwicklung“ ausgezeichnet.

Handlungs- und Gestaltungsmöglichkeiten einräumen

Wie die Motivationsforschung zeigt, nimmt die Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit und Beteiligung an der eigenen beruflichen bzw. betrieblichen Situation zu, wenn konkrete Handlungs- und Gestaltungsspielräume eingeräumt werden. Deshalb ist es wichtig, die Lernenden möglichst frühzeitig an betrieblichen Verbesserungsprozessen zu beteiligen. Eine Rückmeldung über die Umsetzung bzw. über die Gründe der Nicht-Umsetzung sollte selbstverständlich sein.

Kontinuität sicherstellen

Damit BBNE keine kurzfristige Modeerscheinung bleibt, ist es wichtig, sie im Ausbildungsablauf strukturell zu verankern und durch ständige, auch niederschwellige Aktivitäten – wie z. B. Fünf-Minuten-Gespräche – bei den Auszubildenden präsent zu halten.

Nachhaltigkeitsstandards nutzen

Bei der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung können sich Unternehmen an verschiedenen Referenzrahmen orientieren. Neben umfassenden Standards wie dem UN Global Compact, der ISO 26.000 und dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) können sich Unternehmen auch an demgegenüber weniger weitreichenden themenspezifischen Konzepten wie Umwelt- und Energiemanagementsystemen orientieren. In allen Standards wird der Qualifizierung und Beteiligung der Beschäftigten eine hohe Bedeutung beigemessen. Sie können daher genutzt werden, um die BBNE-Aktivitäten auf eine systematische und dauerhafte Basis zu stellen und Ausbilder*innen und Auszubildende an der Verbesserung betrieblicher Nachhaltigkeitsaktivitäten zu beteiligen.

Öffentliche Anerkennung schaffen

(Betriebs-)öffentliche Anerkennung von betrieblichen BBNE-Maßnahmen steigert die Motivation und fördert die Bereitschaft zu nachhaltigem Verhalten. Öffentlichkeit fängt bei der Abteilung an, setzt sich beim eigenen Betrieb fort und kann bei der lokalen und überregionalen Presse, Ausstellungen und Wettbewerben enden. Wichtig ist, dass die Auszubildenden mit ihrem Bemühen um Verbesserung der betrieblichen Nachhaltigkeit von den jeweiligen relevanten Personen im Unternehmen bzw. in der jeweiligen Organisationseinheit wahrgenommen und anerkannt werden. Fehlende Rückmeldung signalisiert: Dieses Verhalten ist mir/uns egal; darauf kommt es nicht an.

Ordnungsmittel offensiv auslegen

Die Ordnungsmittel (Ausbildungsordnungen und darin besonders die Ausbildungsrahmenpläne) sind die Grundlage der beruflichen Bildung. Auch wenn Nachhaltigkeit noch nicht überall explizit benannt ist, finden sich in den Ausbildungsrahmenplänen bereits jetzt vielfältige Ansatzpunkte für eine nachhaltige Gestaltung der Arbeitsumwelt. Zu nennen sind hier beispielsweise die Berufsbildpositionen „Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht“, „Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit“ und „Umweltschutz“. Es kommt darauf an, die Ordnungsmittel im Sinne der Nachhaltigkeit zu interpretieren.

Selbstständigkeit der Lernenden fördern

BBNE erfordert ganzheitlich angelegte und auf Eigenständigkeit der Lernenden angelegte Lehr-/Lernkonzepte. Es ist erforderlich, Situationen zu schaffen, in denen handlungsorientiert gelernt werden kann – eine Forderung, die nicht nur für die Förderung von Nachhaltigkeitskompetenzen, sondern von beruflicher Handlungskompetenz überhaupt seit langem erhoben wird. Insofern ist BBNE ein Motor für die Umsetzung fortschrittlicher berufspädagogischer Konzepte.

Strukturen schaffen

Um BBNE Stetigkeit zu geben, müssen einzelne Aktivitäten gebündelt, aus dem alleinigen Verantwortungsbereich einzelner engagierter Personen herausgenommen und im Ausbildungsablauf bzw. im Unternehmen strukturell verankert werden.

Vorhaben überschaubar anlegen

Bei der Entwicklung von Ideen und Projekten für betriebliche Verbesserungsmaßnahmen ist darauf zu achten, dass sich die Auszubildenden keine zu anspruchsvollen Aufgaben wählen. Dies wirkt schnell als Überforderung. Stattdessen ist es sinnvoll, einfachere, wenig komplexe Themen zu bearbeiten, die in einem überschaubaren Zeitrahmen abgeschlossen werden können und zu konkreten, kommunizierbaren Ergebnissen führen.

Wissen immer mit Bezug zum Unternehmen bzw. Arbeitsplatz vermitteln

Wissen wirkt sich in der Regel nicht direkt auf das Verhalten aus. Diese sozialpsychologische Erkenntnis ist nicht neu und auch nicht auf den Bereich nachhaltige Entwicklung beschränkt. Wissen wird eher handlungswirksam, wenn es durch dazugehörige Einstellungen und Werte gestützt und durch tatsächliche Verhaltensangebote, Anreize und eine Rückmeldung der Verhaltenskonsequenzen ergänzt wird. Wenn Wissen vermittelt wird, dann möglichst mit Bezug zum Unternehmen und zum unmittelbaren beruflichen Handeln der Betroffenen. Regelmäßige (verständliche und glaubwürdige!) Information über die betrieblichen Nachhaltigkeitsaktivitäten fördert die Identifikation der Auszubildenden mit dem Unternehmen („Wir-Gefühl“). Nachhaltigkeitswissen mit Arbeitsplatzbezug fördert die unmittelbare Verwertbarkeit.

ANHANG

Im Anhang finden Sie folgende weiterführende Informationen:

- Leitlinien zur Nachhaltigkeit für die chemische Industrie in Deutschland
- Modellversuch ANLIN
- Glossar
- Referenzen und weiterführende Links
- Abkürzungsverzeichnis

LEITLINIEN

ZUR NACHHALTIGKEIT FÜR DIE CHEMISCHE INDUSTRIE IN DEUTSCHLAND

1 Nachhaltigkeit in die Unternehmensstrategie integrieren

Die Unternehmen der chemischen Industrie machen Nachhaltigkeit zu einem festen Bestandteil ihrer Unternehmensstrategie. Nachhaltigkeit ist in allen Bereichen der Unternehmen relevant. Individuelle Ziele werden entwickelt, um das jeweilige Unternehmen kontinuierlich an den Grundprinzipien nachhaltiger Entwicklung auszurichten. Die Beschäftigten sind daran aktiv beteiligt. Impulse von Gesellschaft und Politik, Wirtschaft und Wissenschaft werden erfasst und bewertet.

Die Unternehmen verankern alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit in ihrer Strategie – Ökonomie, Ökologie und Soziales:

- Langfristig orientiertes wirtschaftliches Handeln, globale Wettbewerbsfähigkeit und die finanzielle Stabilität der Unternehmen sind die Grundlage für Arbeitsplätze, Innovationen und Investitionen. Langfristiger unternehmerischer Erfolg dient den Beschäftigten, den Eigentümern bzw. Anteilseignern und der volkswirtschaftlichen Stabilität.
- Der Schutz von Mensch und Umwelt und ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen sind fest in den Unternehmen verankert und werden z. B. durch die Umsetzung von Responsible Care unterstützt und kontinuierlich weiterentwickelt.
- Die Unternehmen stehen für gelebte soziale Verantwortung als Teil der Gesellschaft. In Deutschland findet dies seinen Ausdruck im Bekenntnis zur Sozialen Marktwirtschaft und ihrem Engagement in der besonderen Chemie-Sozialpartnerschaft.

Die Unternehmen der chemischen Industrie beachten und unterstützen die Einhaltung der Menschenrechte weltweit. Die Regeltreue, d. h. die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften, ist die grundlegende Pflicht aller Unternehmen und Voraussetzung für nachhaltiges Wirtschaften.

2 Wertentwicklung und Investitionen nachhaltig gestalten

Die Unternehmen der chemischen Industrie richten ihr wirtschaftliches Handeln auf langfristige Wertentwicklung aus. Die Erhaltung und Verbesserung der globalen

Wettbewerbsfähigkeit und die Sicherung von Arbeitsplätzen sind dabei von grundlegender Bedeutung. Die Unternehmen engagieren sich für gesunde betriebswirtschaftliche Strukturen und schaffen interne Anreizsysteme, die eine Ausrichtung auf langfristigen Erfolg fördern. Bei Investitionen verbinden sie Wirtschaftlichkeit mit Sicherheit, Umweltschutz, einem optimierten Energie- und Ressourceneinsatz sowie mit sozialer Verantwortung und legen dabei weltweit vergleichbare Maßstäbe zugrunde.

3 Wirtschaftliche Stabilität stärken und globale Zusammenarbeit ausbauen

Die Unternehmen der chemischen Industrie schaffen mit ihrem ökonomischen Erfolg regionale und globale Entwicklungschancen und tragen so zur volkswirtschaftlichen Stabilität an ihren Standorten bei. Sie engagieren sich national und international als Partner einer nachhaltigen Entwicklung und als verantwortungsvolle Vorbilder. Sie setzen sich dafür ein, dass hohe betriebliche Umwelt- und Sozialstandards Anwendung in ihren Wertschöpfungsketten weltweit finden.

4 Mit Innovationen Beiträge zur nachhaltigen Entwicklung leisten

Die Unternehmen der chemischen Industrie entwickeln innovative Lösungen für globale und nationale Herausforderungen. Mit hohen Investitionen in Forschung und Entwicklung schaffen sie einen Mehrwert für Wirtschaft und Gesellschaft. Bei der Entwicklung von neuen Produkten und Verfahren berücksichtigen sie frühzeitig Fragestellungen einer nachhaltigen Entwicklung.

5 Nachhaltigkeit in betrieblichen Prozessen umsetzen

Die Unternehmen der chemischen Industrie schaffen für sich individuelle Regeln und Strukturen mit dem Ziel, klare Verantwortlichkeiten für die Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsmaßnahmen herzustellen und ihre Prozesse und Produkte kontinuierlich zu verbessern. Sie integrieren in ihre Unternehmensprozesse Maßnahmen, um insbesondere Kinder- und Zwangsarbeit sowie Korruption auszuschließen.

6 Gute Arbeit sichern und Sozialpartnerschaft leben

Die Unternehmen und Beschäftigten der chemischen Industrie setzen auf sozialpartnerschaftliche Zusammenarbeit und gute Arbeit als Voraussetzung einer nachhaltigen Entwicklung. In der Chemie-Sozialpartnerschaft sehen Unternehmen und Beschäftigte den besten Weg des Interessenausgleichs zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern zum gegenseitigen Vorteil. Hierzu gehört auch die nach diesen Prinzipien gelebte partnerschaftliche Zusammenarbeit auf betrieblicher Ebene. Durch Tarifverträge, Tarifbindung, Sozialpartner-Verbindungen, Mitbestimmung und weitere Formen der betrieblichen Zusammenarbeit sorgen die Arbeitgeberverbände, Gewerkschaften, Unternehmensleitungen und Betriebsräte für Sicherheit, Beteiligung und Transparenz und gewährleisten gute und wettbewerbsfähige Arbeitsbedingungen in Deutschland. Die Unternehmen binden ihre Beschäftigten ein und fördern deren Engagement und Eigenverantwortung. Sie gestalten Nachhaltigkeit partnerschaftlich und setzen sich auch international für gute soziale Standards ein.

7 Demografischen Wandel gestalten und Fachkräftebedarf sichern

Die Unternehmen und Beschäftigten der chemischen Industrie betrachten die demografische Entwicklung als gemeinsamen Gestaltungsauftrag. Die Sozialpartner, Unternehmensleitungen und Betriebsräte bauen ihre tarif- und sozialpolitischen Aktivitäten in Deutschland in diesem Bereich aus. Unternehmen und Beschäftigte engagieren sich für Ausbildung, lebenslanges Lernen und Fachkräftesicherung sowie für eine verschiedenen Lebensphasen gerechte und familienfreundliche Arbeitsgestaltung. Arbeitgeber und Arbeitnehmer setzen auf ein hohes Bildungs- und Qualifikationsniveau und fördern die Potenziale einer vielfältigen Belegschaft.

8 Mensch, Umwelt und biologische Vielfalt schützen

Die Unternehmen und Beschäftigten der chemischen Industrie setzen sich weltweit für den Schutz von Mensch, Umwelt und biologischer Vielfalt ein. In einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess haben sie ihre eigenen Prozesse und den gesamten Lebenszyklus ihrer Produkte im Blick. Dabei räumen sie der Produkt- und Anlagensicherheit sowie der kontinuierlichen Prozessoptimierung einen hohen Stellenwert ein und handeln im Sinne von Responsible Care. Mit einer frühzeitigen Risikoabschätzung tragen die Unternehmen dazu bei, dass mögliche Sicherheitsrisiken ihrer Produkte und Verfahren entdeckt und vermieden werden können. Bei der Nutzung von biologischer Vielfalt für biotechnologische und pharmazeutische Innovationen suchen die Unternehmen nach Wegen, die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Belange in Einklang zu bringen.

9 Ressourceneffizienz und Klimaschutz fördern

Die Unternehmen der chemischen Industrie leisten mit einer hohen Energieeffizienz in ihren Anlagen, ressourcenschonenden Verfahren und mit innovativen Produkten für ihre Kunden einen bedeutenden und unverzichtbaren Beitrag zum globalen Klimaschutz. Sie verbessern ihre Effizienz beim Einsatz von Rohstoffen und Energie auch aus wirtschaftlichen Gründen kontinuierlich. Dabei betrachten sie den gesamten Produktlebenszyklus. Die Unternehmen bauen die Nutzung von nachwachsenden und wiederverwertbaren Rohstoffen aus, wo dies technisch möglich und unter wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Aspekten sinnvoll ist. Ein verantwortungsvoller Umgang mit den natürlichen Lebensräumen bei der Gewinnung von Rohstoffen hat eine hohe Bedeutung.

10 Als guter Nachbar Engagement und Verantwortung zeigen

Als verantwortliche Nachbarn engagieren sich Unternehmen und Beschäftigte für eine nachhaltige Entwicklung an ihren nationalen und internationalen Standorten. Sie sind aktive Partner der regionalen Akteure und setzen sich für eine hohe Lebensqualität und ehrenamtliches Engagement in ihrer Region ein. Insbesondere fördern sie die Zukunfts- und Bildungschancen junger Menschen.

11 Transparenz herstellen und Integrität leben

Die Unternehmen der chemischen Industrie machen ihr Nachhaltigkeitsengagement für die Beschäftigten, die Kunden und die Öffentlichkeit transparent und nachvollziehbar. Dabei orientieren sie sich an anerkannten Standards und Indikatoren. Unternehmen und Beschäftigte begegnen Politik und Gesellschaft offen, glaubwürdig und integer.

12 Dialog pflegen und Beteiligungsmöglichkeiten fördern

Die Unternehmen der chemischen Industrie suchen den Dialog mit ihren Anspruchsgruppen aus Politik und Gesellschaft, Wissenschaft und Wirtschaft, um deren Wissen, Wertvorstellungen und Interessen in ihre unternehmerischen Entscheidungen einzubeziehen. Sie fördern die Beteiligungs- und Mitsprachemöglichkeiten ihrer Beschäftigten und pflegen den nachbarschaftlichen Dialog an ihren Standorten.

MODELLVERSUCH ANLIN

Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie (ANLIN) ist der Name eines Modellversuchs, der im Rahmen des Modellversuchsförderschwerpunkts Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung 2015–2019 in der Zeit vom 1. Juni 2016 bis zum 31. März 2019 vom Bundesinstitut für Berufsbildung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert wurde.

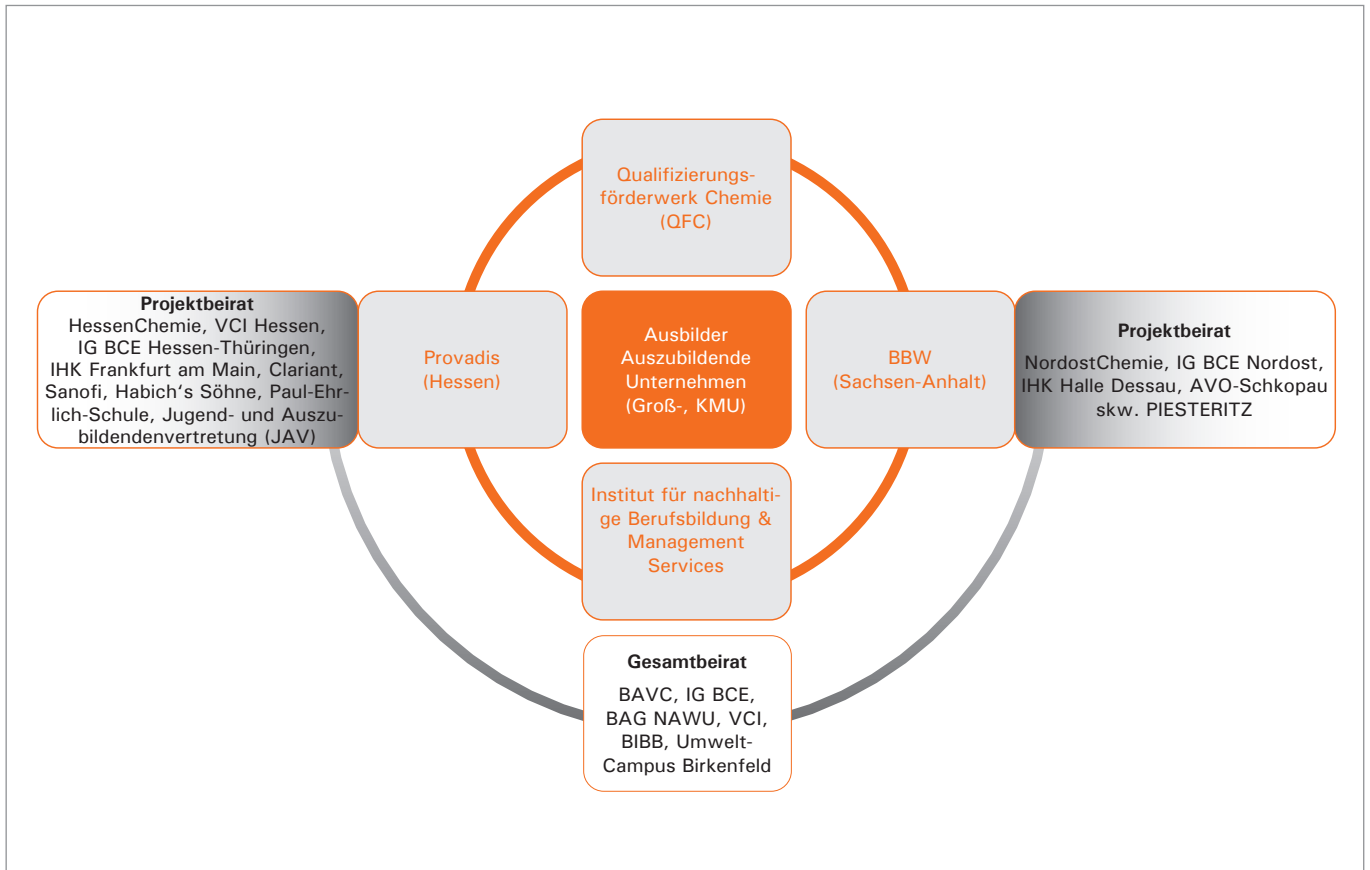
Der Modellversuch wurde von einem Projektverbund durchgeführt, dem folgende Partner angehörten:

- Das Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V. (BBW) Wittenberg wurde 1993 von Unternehmen der Region Wittenberg als Bildungsträger gegründet. 21 Unternehmen – kleine und mittlere Unternehmen (KMU) ebenso wie Großbetriebe – sind heute Mitglieder im Verein und arbeiten an der Umsetzung der Verbundausbildung aktiv mit. Weitere ca. 40 KMU des Landkreises Wittenberg lassen ihre Auszubildenden in der Verbundausbildungsstätte ausbilden und/oder entsenden Mitarbeiter*innen zu Seminaren und Lehrgängen der beruflichen Fort- und Weiterbildung. Im BBW sind 36 Mitarbeiter*innen beschäftigt, davon 25 Ausbilder*innen.
- Das Institut für nachhaltige Berufsbildung & Management-Services GmbH ist Kompetenzzentrum für die Integration von Nachhaltigkeit in Berufsbildung und Arbeit. Schwerpunkte liegen u. a. in der nachhaltigen Entwicklung von Berufsbildungseinrichtungen, der Qualifizierung von Lehr- und Managementpersonal, in der Prozessbegleitung sowie in der Entwicklungszusammenarbeit.
- Die Provalids Partner für Bildung und Beratung GmbH ist ein privater Aus- und Weiterbildungsdienstleister, der seit 1997 die berufliche Aus- und Weiterbildung für Unternehmen innerhalb und außerhalb des Industrieparks Höchst übernimmt. Provalids ist aus der ehemaligen Hoechst AG hervorgegangen und baut damit auf deren langer Ausbildungstradition auf. Mit ca. 250 Mitarbeiter*innen und rund 1.400 Auszubildenden in

ca. 50 Berufen zählt das Unternehmen zu den größten Anbietern von Bildungsdienstleistungen in Hessen. Zur Provalids Gruppe gehören zudem die zweitgrößte duale Hochschule Hessens, ein E-Learning-Anbieter und ein Personaldienstleister.

- Die Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH (QFC), eine 100%ige Tochter der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE), ist eine international agierende Projekt- und Qualifizierungsagentur mit Schwerpunkten u. a. in der Arbeitsmarktförderung, der nachhaltigen Entwicklung sowie der Aus- und Weiterbildung.

Ziel war es, die beiden Verbundausbildungsträger und die beteiligten Partnerbetriebe in den beiden Ausbildungsverbänden unter Beteiligung von Ausbildungskräften und Auszubildenden zu nachhaltigen betrieblichen Lernorten (weiter) zu entwickeln. Ausbildungskräfte und Auszubildende sollten so sensibilisiert, motiviert und qualifiziert werden, dass sie sich im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Handlungs- und Entscheidungsspielräume aktiv an der nachhaltigen Entwicklung ihrer jeweiligen Lernorte (hier: Verbundausbildungsträger und Partnerunternehmen) beteiligen. Dieses Personalentwicklungskonzept war in ein Organisationsentwicklungskonzept zur nachhaltigen Gestaltung von Lernorten im dualen System der Berufsbildung eingebettet. Hier ging es darum, zusammen mit den verantwortlichen Akteuren die Rahmenbedingungen für nachhaltiges Handeln der Beschäftigten, insbesondere der Auszubildenden, zu schaffen bzw. zu verbessern.



ANLIN-Partnerstruktur

Um eine möglichst passgenaue Entwicklung der zu entwickelnden Konzepte zu gewährleisten und um deren regionale und branchenweite Verstetigung, Verbreitung und strukturelle Verankerung zu unterstützen, wurden Vertreter*innen wichtiger Anspruchsgruppen auf Bundes- und Landesebene von vornherein in Form von Beiräten eingebunden. Dazu gehörten neben den Chemie³-Allianzpartnern BAVC, IG BCE und VCI das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sowie Kammern, Unternehmen, berufsbildende Schulen und wissenschaftliche Einrichtungen.

GLOSSAR

Agenda 21

Die Agenda 21 ist ein entwicklungs- und umweltpolitisches Aktionsprogramm mit konkreten Handlungsempfehlungen für das 21. Jahrhundert. Sie wurde 1992 auf der Konferenz für Umwelt und Entwicklung der Vereinten Nationen in Rio de Janeiro beschlossen und spricht in ihren 40 Kapiteln alle wesentlichen Politikbereiche einer umweltverträglichen, nachhaltigen Entwicklung an. Sie definiert nachhaltige Entwicklung als übergreifendes Ziel der Politik und fordert eine neue Entwicklungs- und Umweltpartnerschaft zwischen den Industriestaaten und den armen Ländern. Wichtige entwicklungspolitische Ziele wie Armutsbekämpfung und nachhaltige Bewirtschaftung der natürlichen Ressourcen (Wasser, Boden und Wald) sind hier ebenso verankert wie umweltpolitische Ziele (z. B. Reduzierung des Treibhauseffektes) und die Rolle der Privatwirtschaft sowie Bildung und Berufsbildung.

Quelle: <http://www.bmz.de/de/service/glossar/index.html?follow=adword> (Stand: 15.05.2019)

Agenda 2030

Die „Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“ wurde am 25. September 2015 auf einem UN-Gipfel in New York verabschiedet. Sie hat die Form eines Weltzukunftsvertrags und enthält 17 Entwicklungsziele („Sustainable Development Goals“ – SDG). Die Agenda 2030 ist das erste internationale Abkommen, in dem das Prinzip der Nachhaltigkeit mit der Armutsbekämpfung und ökonomischer, ökologischer und sozialer Entwicklung verknüpft wird. Die Agenda soll helfen, allen Menschen weltweit ein Leben in Würde zu ermöglichen. Sie soll Frieden fördern und dazu beitragen, dass alle Menschen in Freiheit und einer intakten Umwelt leben können. Die Agenda richtet sich an alle Staaten der Weltgemeinschaft, nicht nur an sogenannte Entwicklungsländer.

Quelle: <http://www.bmz.de/de/service/glossar/index.html?follow=adword> (Stand: 15.05.2019)

Anspruchsgruppen

Anspruchsgruppen (auch: Stakeholder) sind juristische oder natürliche Personen bzw. Personengruppen aus dem Umfeld der Organisation, die entweder einen Einfluss auf die Geschäftstätigkeit haben oder aktuell oder in Zukunft erheblich von Aktivitäten, Produkten und/oder Dienstleistungen der Organisation betroffen sind. Dazu zählen beispielsweise Geschäftspartner*innen, Mitarbeitende, Kund*innen, Zulieferer, aber auch Kommunen, Parteien, Verbände, staatliche

Organe, Nichtregierungsorganisationen, Finanzdienstleister und Kapitalgeber. Dabei unterscheidet man zwischen internen, also im Inneren der Organisation agierenden Personengruppen (beispielsweise Mitarbeitende, Führungskräfte, Betriebsratsmitglieder), und externen Anspruchsgruppen, also Interessensgruppen, die außerhalb der Organisation agieren (z. B. Anrainer, Verbände, Medien, Kund*innen).

Quelle: <https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-DE/Home/Services/Glossar> (Stand: 21.05.2019)

Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE)

Bildung für nachhaltige Entwicklung befähigt Lernende, informierte Entscheidungen zu treffen und verantwortungsbewusst zum Schutz der Umwelt, für eine bestandsfähige Wirtschaft und eine gerechte Gesellschaft für aktuelle und zukünftige Generationen zu handeln und dabei die kulturelle Vielfalt zu respektieren. Es geht um einen lebenslangen Lernprozess, der wesentlicher Bestandteil einer hochwertigen Bildung ist. BNE ist eine ganzheitliche und transformative Bildung, welche die Lerninhalte und -ergebnisse, Pädagogik und die Lernumgebung berücksichtigt. Ihr Ziel und Zweck ist eine Transformation der Gesellschaft.

Quelle: DUK – Deutsche UNESCO-Kommission e. V. (Hrsg.): UNESCO Roadmap zur Umsetzung des Weltaktionsprogramms „Bildung für nachhaltige Entwicklung“. Bonn 2014, S. 12

Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE)

Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung hat zum Ziel, Kompetenzen zu fördern, mit denen die Arbeits- und die Lebenswelt im Sinne der Nachhaltigkeit gestaltet werden können. BBNE hat nicht nur eine fachliche (Kompetenzen), sondern auch eine pädagogisch-didaktische (neue partizipative Lernformen) und eine (infra-)strukturelle Komponente. Letztere meint, dass auch an die Bildungseinrichtungen und das Bildungssystem selbst der Anspruch erhoben wird, sich nachhaltig auszurichten, was von sozial-ökologisch orientiertem Gebäudemanagement von Bildungseinrichtungen über Organisationsentwicklung bis hin zu Chancengleichheit im Zugang zu Bildung – wie etwa Inklusion – reicht.

Quelle: Hemkes, B.: Vom Projekt zur Struktur – Das Strategiepapier der AG „Berufliche Aus- und Weiterbildung“. In: Kuhlmeier, W.; Mohori, A.; Vollmer, T. (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Modellversuche 2010–2013: Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke. Bielefeld 2014, S. 225–229. Online: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7453> (Stand: 14.05.2019)

Corporate Social Responsibility (CSR)

Corporate Social Responsibility (Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung durch Unternehmen) steht für eine wirtschaftlich, sozial und ökologisch verantwortungsvolle Unternehmensführung, die dem Leitbild der nachhaltigen Entwicklung folgt. Unternehmen, die sich zu CSR bekennen, verpflichten sich zur Einhaltung ethischer, sozialer und umweltrelevanter Grundsätze bei ihrer Arbeit und ihren Beziehungen zu Arbeitnehmer*innen, Lieferanten und anderen Akteuren. Wichtige Bereiche sind u. a. Arbeits- und Menschenrechte, Umweltschutz, Korruptionsbekämpfung und fairer Handel. Zu CSR gibt es inzwischen eine Reihe internationaler und nationaler Standards wie den von den Vereinten Nationen ins Leben gerufenen Global Compact, die DIN ISO 26.000 oder den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) des Rats für Nachhaltige Entwicklung.

Quelle: <http://www.bmz.de/de/service/glossar/index.html?follow-adword> (Stand: 15.05.2019)

Erdüberlastungstag

Der Erdüberlastungstag (World Overshoot Day) gibt den Tag des laufenden Jahres an, an dem die menschliche Nachfrage nach nachwachsenden Rohstoffen das Angebot und die Kapazität der Erde zur Reproduktion dieser Ressourcen in diesem Jahr übersteigt. Das jeweilige Datum wird berechnet, indem der globale ökologische Fußabdruck (die menschliche Nachfrage an natürlichen Ressourcen innerhalb des betreffenden Jahres) in ein Verhältnis zur gesamten globalen Biokapazität (die Menge der global zur Verfügung stehenden natürlichen Ressourcen innerhalb desselben Jahres) gesetzt wird; analog wird die jeweilige jährliche Ressourceninanspruchnahme auf eine entsprechende Anzahl Erden hochgerechnet. Der Erdüberlastungstag gehört zu einer jährlichen Kampagne der Organisation Global Footprint Network, deren Ziel es ist, die Begrenztheit und Endlichkeit der natürlichen Ressourcen und der Erde ins Bewusstsein der Menschen zu rücken.

Quelle: https://de.wikipedia.org/wiki/Earth_Overshoot_Day (Stand: 15.05.2019)

Lernorte der beruflichen Bildung

Im dualen System der beruflichen Bildung wird der Begriff Lernort auf die beteiligten Institutionen bezogen: Betrieb und Berufsschule sowie überbetriebliche Ausbildungsstätte oder Ausbildungsstätten in anderen Betrieben (Teilausbildung, Ausbildungsverbund). In diesen Institutionen gibt es wiederum mehrere Orte, an denen gelernt wird: Im Betrieb sind das in erster Linie der Arbeitsplatz, an dem im Prozess der Arbeit gelernt wird, sowie die Lehrwerkstatt, das Ausbildungslabor, die Übungsfirma etc. oder die Ausbildungsecke bzw. Lerninsel; in der Berufsschule sind dies vor allem der Klassenraum oder die Werkstatt für Fachpraxisunterricht oder das Lernlabor. Diese Orte können als Lehr-/Lernumgebungen bezeichnet werden. Sie können formalem, aber auch nicht-formalem oder

informellem Lernen dienen. Ergänzend zu den genannten klassischen Lernorten können im Zuge eines ganzheitlichen Ansatzes von BBNE auch weitere Lernorte in der Region (z. B. Kommunen, nachhaltigkeitsrelevante Einrichtungen sowie kommunale/regionale Initiativen) einbezogen werden.

Quelle: Mertineit, K.-D.: Entwicklung nachhaltiger Lernorte. In: Vollmer, T. et al. (Hrsg.): Gewerblich-technische Berufsbildung und Digitalisierung. Praxiszugänge – Unterricht und Beruflichkeit. Bielefeld 2019, S. 193–212

Nachhaltige Entwicklung

Der Begriff Nachhaltigkeit entstammt der Forstwirtschaft und wurde erstmals 1713 von Carl von Carlowitz, Oberberghauptmann in Kursachsen, eingeführt: „Ein Wald wird dann nachhaltig genutzt, wenn nur so viel Holz geschlagen wird, wie auch nachwächst.“ Die heute noch gebräuchlichste Definition nachhaltiger Entwicklung geht auf die UN-Weltkommission für Umwelt und Entwicklung, die so genannte Brundtland-Kommission (1987), zurück: „Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die den Bedürfnissen der heutigen Generation entspricht, ohne die Möglichkeiten künftiger Generationen zu gefährden, ihre eigenen Bedürfnisse zu befriedigen. Zwei Schlüsselbegriffe sind wichtig: Der Begriff „Bedürfnisse“, insbesondere der Grundbedürfnisse der Ärmsten der Welt, die die überwiegende Priorität haben sollten; [sowie] der Gedanke von Beschränkungen, die der Stand der Technologie und sozialen Organisation auf die Fähigkeit der Umwelt ausübt, gegenwärtige und zukünftige Bedürfnisse zu befriedigen“.

Quelle: Die Bundesregierung (Hrsg.): Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie. Neuauflage 2016. Berlin 2016, S. 24

Nachhaltigkeitsaspekte

Nachhaltigkeitsaspekte sind diejenigen Themen, die eine nachhaltige Entwicklung erst möglich machen. Die nachhaltigen Entwicklungsziele (SDG) oder die im GRI Standard genutzte Themenliste können erste Anhaltspunkte dafür liefern, welche Nachhaltigkeitsaspekte es gibt.

Quelle: <https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-DE/Home/Services/Glossar> (Stand: 29.07.2019)

Pariser Klimaschutzübereinkommen

Das Übereinkommen von Paris wurde am 12. Dezember 2015 auf der Weltklimakonferenz in der französischen Hauptstadt beschlossen. Darin verpflichteten sich die 195 Unterzeichnerstaaten, den Klimawandel einzudämmen und die Weltwirtschaft klimafreundlich umzugestalten. Konkret heißt es in dem Abkommen, dass der weltweite Temperaturanstieg möglichst auf 1,5 Grad Celsius, auf jeden Fall aber auf deutlich unter zwei Grad Celsius im Vergleich zum vorindustriellen Zeitalter beschränkt werden soll. Um dieses Ziel zu erreichen, dürfen in der zweiten Hälfte dieses Jahrhunderts nicht mehr klimaschädliche Gase ausgestoßen werden, als der Atmosphäre durch sogenannte Kohlenstoffsenken, also etwa Wälder, entzogen werden. Das Klimaabkommen regelt auch, dass Entwick-

lungsländer finanziell sowie durch Wissens- und Technologietransfer dabei unterstützt werden, ihre Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels zu verwirklichen.

Quelle: http://www.bmz.de/de/service/glossar/k/klimaabkommen_von_paris.html (Stand: 15.05.2019)

Planetare Grenzen

Als planetare Grenzen werden ökologische Grenzen der Erde bezeichnet, deren Überschreitung die Stabilität des Ökosystems und die Lebensgrundlagen der Menschheit gefährdet. Von den derzeit neun planetaren Grenzen, die einen sicheren Handlungsspielraum für die Menschheit festlegen sollen, wurden mehrere bereits überschritten. Das Konzept der planetaren Grenzen wurde ursprünglich von einer 28-köpfigen Gruppe von Erdsystem- und Umweltwissenschaftlern entwickelt und 2009 erstmals veröffentlicht. Die Einhaltung planetarer Grenzen wurde in Teilen bereits von der internationalen Klimapolitik als Ziel übernommen, z. B. bei der Zwei-Grad-Klimaschutzleitplanke. Auch die Bundesregierung macht sich in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie die planetaren Grenzen ausdrücklich zu eigen.

Quellen: https://de.wikipedia.org/wiki/Planetare_Grenzen (Stand: 15.05.2019); Die Bundesregierung (Hrsg.): Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie. Neuauflage 2016. Berlin 2016, S. 24

Wertschöpfungskette

Die Wertschöpfungskette (engl.: Value Chain) ist die vollständige Abfolge von Aktivitäten oder Akteuren, die Werte in Form von Produkten oder Dienstleistungen schaffen oder empfangen. Aktivitäten können sein: Rohstoffbeschaffung, Vorfertigung, Veredelung, Vertrieb, Logistik sowie Recycling und Entsorgung gebrauchter Produkte. Zu den Akteuren, die Werte schaffen, gehören Lieferanten, ausgegliederte Erwerbstätige, Auftragnehmer und andere. Zu den Akteuren, die Werte empfangen, gehören Kunden, Konsumenten, Auftraggeber, Mitglieder und andere Nutzer. Der Lieferkette gegenüber ist die Wertschöpfungskette demnach der weitreichendere Begriff.

Quelle: <https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-DE/Home/Services/Glossar> (Stand: 29.07.2019)

Wesentlichkeitsanalyse

Wesentlichkeitsanalyse (auch: Materialitätsanalyse) ist ein strategisches Analysewerkzeug, mit dem die für eine Organisation und ihre Anspruchsgruppen (Stakeholder) bedeutenden Nachhaltigkeitsthemen ermittelt werden. Sie umfasst die externe Umfeldanalyse, die interne Organisationsanalyse und die Analyse der Stakeholder-Erwartungen. Aus der Gegenüberstellung der für die Organisation und für die Stakeholder relevanten Themen werden so Handlungsfelder für die strategische Planung abgeleitet.

Quelle: <https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-DE/Home/Services/Glossar> (Stand: 29.07.2019)

Whole Institution Approach

BNE braucht einen Ort – einen Lernort der Nachhaltigkeit. Lernorte entfalten ihre volle Innovationskraft dann, wenn sie ganzheitlich arbeiten, wenn also ein Unternehmen Lernprozesse und Methoden sowie die Bewirtschaftung (d. h. Verpflegung, Beschaffung, Ressourcenmanagement, Gestaltung des Lernumfelds) auch an Prinzipien der Nachhaltigkeit orientiert und dabei die Qualifizierung von Lehrenden und Multiplikator*innen sowie von Mitarbeiter*innen berücksichtigt. Ferner verlangt der Ansatz eine klare Steuerungsstruktur, die Einbindung aller Maßnahmen in das Qualitätsmanagement sowie eine ausreichende Beteiligung von Jugendlichen an der Organisationsentwicklung. Weitere Anforderungen: Nachhaltige Lernorte öffnen sich zu ihrem Umfeld hin und/oder pflegen nationale und/oder internationale Partnerschaften und kommunizieren ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten nach innen und nach außen.

Quelle: <https://www.bne-portal.de/de/auszeichnungen/wie-wird-bewertet>

REFERENZEN UND WEITERFÜHRENDE LINKS

QUELLENVERZEICHNIS

BBW – Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V. et al. (Hrsg.): Gelebte Nachhaltigkeit im Betrieb. Azubis haben es drauf. Wittenberg, Hannover, Frankfurt, Halle 2019. [Online: https://qfc.de/wp-content/uploads/2019/03/ANLIN_broschuere_Druck2_FINAL.pdf] (Stand: 31.07.2019)

BMBF – Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (Hrsg.): Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung im Juni 1992 in Rio de Janeiro. Dokumente: Agenda 21. Bonn o. J.

BMU – Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit (Hrsg.): Energie- und Ressourceneffizienz in Berufsbildung und Arbeit. Berlin 2009.

DIN – Deutsches Institut für Normung e. V. (Hrsg.): Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung (ISO 26.000:2010). Berlin 2011.

DUK – Deutsche UNESCO-Kommission e. V. (Hrsg.): UNESCO Roadmap zur Umsetzung des Weltaktionsprogramms „Bildung für nachhaltige Entwicklung“. Bonn 2014. [Online: https://www.bmbf.de/files/2015_Roadmap_deutsch.pdf] (Stand: 31.07.2019)

DUK – Deutsche UNESCO-Kommission e. V. (Hrsg.): Nachhaltigkeit 360° – in der beruflichen Bildung. Was berufliche Schulen und Betriebe zu Lernorten für nachhaltige Entwicklung und zukunftsfähiges Handeln macht. Bonn o. J. [Online: https://www.bne-portal.de/sites/default/files/BNE_Handreichungen%20Bildungsbereich%202018_Nachhaltigkeit_berufliche%20Bildung_web.pdf] (Stand: 31.07.2019)

Kuhlmeier, W.; Vollmer, T.; Mohoric, A: Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Modellversuche 2010–2013: Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke. Bielefeld 2014. [Online: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7453>] (Stand: 31.07.2019)

Massa, F. et al.: Nachhaltigkeit in der Berufsbildung – Erste Erfahrungen mit dem Modellversuch ANLIN. In: Die Berufsbildende Schule 69 (2017), Nr. 7/8, S. 265–271.

Mertineit, K.-D.: Entwicklung nachhaltiger Lernorte. In: Vollmer, T. et al. (Hrsg.): Gewerblich-technische Berufsbildung und Digitalisierung. Praxiszugänge – Unterricht und Beruflichkeit. Bielefeld 2019, S. 193–212.

Mertineit, K.-D. / Exner, V.: Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung. Erfolgreiche Praxisbeispiele aus Betrieben, Berufsschulen und Bildungsstätten. München, Neuwied, Köln 2003.

Nationale Plattform Bildung für nachhaltige Entwicklung (Hrsg.): Nationaler Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung. Berlin 2017. [Online: <https://www.bne-portal.de/de/infotehke/publikationen/1891>] (Stand: 31.07.2019)

QFC – Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH et al. (Hrsg.): Ausbildung fördert Nachhaltigkeit in der Industrie: Promotor/-in für Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung. Wittenberg, Hannover, Frankfurt, Halle 2019. [Online: https://qfc.de/wp-content/uploads/2019/08/ANLIN_Ausbilder_broschuere_web_FINAL.pdf] (Stand: 05.09.2019)

QFC – Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH et al. (Hrsg.): Ausbildung fördert Nachhaltigkeit in der Industrie: Junior-Expertin/-Experte für Nachhaltigkeit im Betrieb. Wittenberg, Hannover, Frankfurt, Halle 2019. [Online: https://qfc.de/wp-content/uploads/2019/08/ANLIN_Azubi_broschuere_WEB_FINAL.pdf] (Stand: 05.09.2019)

RNE – Rat für Nachhaltige Entwicklung (Hrsg.): Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Orientierungshilfe für Einsteiger. Berlin 2019. [Online: <https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de-DE/Documents/PDFs/Sustainability-Code/Leitfaden-Deutschen-Nachhaltigkeitskodex.aspx>] (Stand: 31.07.2019)

Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE (Hrsg.): Das Nachhaltigkeitsverständnis in der deutschen Chemiebranche. Ergebnisse einer Beschäftigten-Befragung. Im Auftrag von IG BCE und BAVC. Berlin 2019. [Online: <https://www.arbeit-umwelt.de/wp-content/uploads/Ergebnisbericht-ChemieHochDrei-Befragung-20190130web.pdf>] (Stand: 31.07.2019)

LINKS ZUM WEITERLESEN



BILDUNG & BERUFSBILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG

www.bibb.de/de/709.php	Themenseite des Bundesinstituts für Berufsbildung zu Nachhaltigkeit in der Berufsbildung.
www.bne-portal.de	Zentrales Internetportal für BNE/BBNE in allen Bildungsbereichen, einschließlich Begriffsklärungen, Publikationen und Lehr-/Lernmaterialien sowie Informationen zu den Zielen, Inhalten und zur Umsetzung des UNESCO-Weltprogramms „Bildung für nachhaltige Entwicklung“.
www.unesco.de/bildung/bildungsagenda-2030	Seite der Deutschen UNESCO-Kommission zur Relevanz der Bildung für die Umsetzung der von den Vereinten Nationen verabschiedeten nachhaltigen Entwicklungszielen (SDG).

MINISTERIEN, BEHÖRDEN UND BERATUNGSORGANISATIONEN

www.bundesregierung.de/Webs/Breg/DE/Themen/Nachhaltigkeitsstrategie/_node.html	Aktuelle Informationen und Publikationen zur Nachhaltigkeitspolitik der Bundesregierung; hier findet sich auch die Neuauflage der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie sowie ein Quiz zum Thema Nachhaltigkeit.
www.bmub.bund.de	Das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB) informiert über Klimaschutz, Nachhaltigkeit und vielfältige Umweltthemen und bietet eine Sammlung an Publikationen, Bildungsmaterialien und Infografiken.
www.bmz.de	Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) informiert u. a. über den Stellenwert von Nachhaltigkeit in der deutschen Entwicklungszusammenarbeit.
www.umweltbundesamt.de	Auf den Seiten des Umweltbundesamts findet sich eine Vielzahl an Informationen zu Aspekten der ökologischen Nachhaltigkeit.
www.nachhaltigkeitsrat.de	Seite des Rats für Nachhaltige Entwicklung. Der RNE berät und unterstützt die Bundesregierung in Fragen der Nachhaltigkeit. Auf der Seite finden sich u. a. aktuelle Meldungen und Hinweise auf Projekte und Aktionstage, ein Nachhaltigkeitsalmanach sowie eine Reihe von Links, u. a. auch auf den YouTube-Kanal des RNE.

NACHHALTIGKEIT IN DER WIRTSCHAFT

www.chemiehoch3.de	Seite von Chemie ³ , der Nachhaltigkeitsinitiative der deutschen Chemie.
www.econsense.de	econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e. V. ist ein Zusammenschluss führender global agierender Unternehmen und Organisationen der deutschen Wirtschaft zu den Themen nachhaltige Entwicklung und Corporate Social Responsibility (CSR).
www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de	Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) ist ein branchenübergreifender Standard für die Berichterstattung unternehmerischer Nachhaltigkeitsleistungen.

ABKÜRZUNGEN

AEVO	Ausbilder-Eignungsverordnung
ANLIN	Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie (Modellversuchstitel)
BAVC	Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V.
BBNE	Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung
BBW	Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V.
BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BMU	Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit
BMZ	Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
BNE	Bildung für nachhaltige Entwicklung
CR	Corporate Responsibility (Unternehmensverantwortung)
CSR	Corporate Social Responsibility (Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung durch Unternehmen)
DIN	Deutsches Institut für Normung e. V.
DNK	Deutscher Nachhaltigkeitskodex
DUK	Deutsche UNESCO-Kommission
GRI	Global Reporting Initiative (Globale Initiative für die Nachhaltigkeitsberichterstattung)
HR	Human Resources (Personalmanagement)
IG BCE	Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie
ISO	International Organization for Standardization (Internationale Organisation für Normung)
JAV	Jugend- und Auszubildendenvertretung
KMU	Kleine und mittlere Unternehmen
LED	Light-emitting diode
QFC	Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH
RNE	Rat für Nachhaltige Entwicklung
SDG	Sustainable Development Goals (Nachhaltige Entwicklungsziele)
STAU	Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (Organisation der Vereinten Nationen für Bildung, Wissenschaft und Kultur)
VCI	Verband der Chemischen Industrie e. V.
WAP	Weltaktionsprogramm

IMPRESSUM

HERAUSGEBER

Verband der Chemischen Industrie e. V. (VCI)
Mainzer Landstraße 55
60329 Frankfurt am Main
www.vci.de

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE)
Königsworther Platz 6
30167 Hannover
www.igbce.de

Bundesarbeitgeberverband Chemie e. V. (BAVC)
Abraham-Lincoln-Straße 24
65189 Wiesbaden
www.bavc.de

TEXT

Klaus-Dieter Mertineit

BILDNACHWEIS

- S. 23, 25, 28, 48: ANLIN
- S. 27, 31, 38 (2x): Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH
- S. 39 links: Fotolia by Adobe
- S. 36, 39 rechts: Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V.
- S. 40: Chemie³ Hessen/Jana Kay
- S. 42: BNE/Thomas Koehler/photothek.net


STAND

Dezember 2019

IN DER REIHE „AUSBILDUNG FÖRDERT NACHHALTIGKEIT IN DER INDUSTRIE“ LIEGEN VOR:

- Ausbildung fördert Nachhaltigkeit im Betrieb – ein Leitfaden für Unternehmen der chemischen Industrie
- Promotor*in für Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung
- Junior-Experte/-Expertin für Nachhaltigkeit im Betrieb
- Gelebte Nachhaltigkeit im Betrieb. Azubis haben es drauf!

Alle Veröffentlichungen stehen unter

 <https://www.chemiehoch3.de/> zum Download zur Verfügung.

Dieser Leitfaden wurde im Modellversuch „Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie (ANLIN)“ in der Zeit vom 1. Juni 2016 bis zum 31. März 2019 entwickelt. Der Modellversuch ANLIN wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**

► Forschen
► Beraten
► Zukunft gestalten

CHEMIE³

DIE NACHHALTIGKEITSINITIATIVE
DER DEUTSCHEN CHEMIE

