

A circular inset image showing two people in a laboratory setting. On the left, a man with glasses and a white lab coat is looking intently at something off-camera. On the right, a woman wearing safety goggles is also looking in the same direction. The background is slightly blurred, showing laboratory equipment and shelves.

Promotor/-in für Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung

Ausbildung fördert
Nachhaltigkeit in der Industrie

Inhalt

Mit Ausbildung zu mehr Nachhaltigkeit im Betrieb	3
Das Qualifizierungskonzept	4
Baustein 1: Nachhaltigkeit: Herausforderung für Gesellschaft, Wirtschaft & Berufsbildung	6
Baustein 2: Lernorte beruflicher Bildung nachhaltig gestalten	12
Baustein 3: Ausbildung fördert die Nachhaltigkeit im Betrieb	18
Glossar	22
Modellversuch ANLIN	25

Impressum

Herausgeber

Qualifizierungsförderwerk Chemie
GmbH, Halle

Bildungszentrum für Beruf und
Wirtschaft e. V., Wittenberg

Provalidis Partner für Bildung
und Beratung GmbH, Frankfurt

Institut für nachhaltige Berufsbildung &
Management-Services GmbH, Hannover

Text

Klaus-Dieter Mertineit

Grafische Gestaltung der Broschüre

Franziska Stübgen

Titelbild

Fotolia/Adobe

Stand Juli 2019



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesinstitut
für Berufsbildung



► Forschen
► Beraten
► Zukunft gestalten

Mit Ausbildung zu mehr Nachhaltigkeit im Betrieb

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.

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 knappen 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.

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.

Die strategische Einbindung der Auszubildenden in die betrieblichen Nachhaltigkeitsaktivitäten erfordert eine enge Zusammenarbeit der jeweils zuständigen Akteure, d. h. Personalverantwortliche sowie haupt- und nebenberuflich tätige 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.

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.

Das Qualifizierungskonzept

Das Ausbildungspersonal von Unternehmen und Verbundausbildungsträgern wird sensibilisiert und befähigt, um 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 und Zielgruppe

Das hier vorgestellte Konzept einer Promotorenausbildung richtet sich an Weiterbildner/-innen in Unternehmen oder Bildungsträgern, die *Promotor/-innen für Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung* qualifizieren wollen.

Die Qualifizierung selbst richtet sich in erster Linie an haupt- und nebenberuflich tätige Ausbildungskräfte aus Unternehmen und – soweit relevant – Ausbildungsverbundträgern. Daneben ist es nicht nur möglich, sondern auch wünschenswert, auch diejenigen Personengruppen einzubeziehen, die mit der betrieblichen Unterstützung der sich aus der Qualifizierung ergebenden betrieblichen Aktivitäten zu tun haben, 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 an den Bildungsveranstaltungen teilnehmen.

Weiterbildner/-innen, die die Promotorenausbildung durchführen wollen, müssen einige Voraussetzungen mitbringen: Sie sollten

- sich mit dem System der dualen Berufsausbildung auskennen
- mit betrieblichem Personal- und Nachhaltigkeitsmanagement vertraut sein
- über Erfahrungen in der Qualifizierung von Ausbildungspersonal verfügen
- über gute Kenntnisse der gesellschaftlichen Diskussion um eine nachhaltige Entwicklung verfügen und
- den Diskurs über Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung zumindest in Ansätzen kennen.

Übersicht über das Qualifizierungskonzept



Quelle: ANLIN

Struktur

Die Konzeption der Promotorenausbildung umfasst drei Qualifizierungsbausteine:

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

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. Sie motivieren und unterstützen Gruppen von Auszubildenden bei der Entwicklung von Ideen und Konzepten zur nachhaltigen Gestaltung ihrer Lernorte. 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 Betriebs erkundung und bei der Identifizierung von Verbesserungspotenzialen.

Die Qualifizierungsbausteine 1 und 2 sind als Tagesveranstaltungen konzipiert. Sie finden jeweils einige Wochen vor dem entsprechenden Workshop für Auszubildende statt. Der halbtägige Baustein 3 dient der Darstellung der Ergebnisse und deren Einschätzung sowie der Bewertung und Weiterentwicklung des Qualifizierungskonzepts. Der Baustein 3 findet nach dem letzten Modul für Auszubildende statt.

Im Anschluss an die beiden ersten Qualifizierungsbausteine kann für die-

jenigen Ausbildungskräfte, die mit der Entwicklung und Erprobung der Veranstaltungen für Auszubildende betraut sind, ein Coaching angeboten werden, in denen diese Veranstaltungen gemeinsam konzipiert werden.

Methodische Überlegungen

In den Qualifizierungsbausteinen werden vornehmlich aktivierende Methoden eingesetzt und viel Raum für den Austausch der Teilnehmenden untereinander geboten. Längere Vorträge werden vermieden, stattdessen wird auch in Inputphasen das Gespräch mit den Teilnehmenden gesucht. Die zum Einsatz kommenden Methoden fördern das selbstständige Aneignen neuer Kenntnisse und Fertigkeiten und können auch in der Ausbildung verwendet werden.

Im Einzelnen kommen vor allem folgende Methoden zum Einsatz:

- Präsentationen;
- fragend-entwickelndes Gespräch;
- Diskussion;
- Partner- und Gruppenarbeit;
- Expertenbefragung (Baustein 2);
- vielfältiger Medieneinsatz: PowerPoint/Beamer, Videos zu Aspekten nachhaltiger Entwicklung, Arbeitstexte (z. B. Nachhaltigkeitsberichte von Unternehmen und Übersichten über potenzielle CSR-Beiträge von Auszubildenden) sowie Visualisierungsmedien wie Tafel, Flipchart und Metaplan.

Zertifikat

Für die Teilnehmer/-innen, die alle drei Bausteine besucht haben, kann von dem Unternehmen, das die Qualifizierung durchführt, ein Zertifikat *Promotor/-in für Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung* ausgestellt und am Ende des dritten Bausteins überreicht werden.

Struktur der Handreichung

Im Zentrum dieser Handreichung stehen die drei bereits genannten Qualifizierungsbausteine. Jeder Baustein ist wiederum untergliedert in

- Intentionen & Ziele: Ausgangsüberlegungen, charakteristische Merkmale sowie Lernziele des jeweiligen Bausteins;
- Ablauf: ausführlicher Ablaufplan mit Vorschlägen für den Methoden- und Medieneinsatz sowie für Fragen für Plenums- und Arbeitsgruppenphasen;
- Medien & Materialhinweise: Hinweise auf Internetquellen, in denen sich relevante Fachinformationen, aber auch Medien finden lassen;
- Einblicke: Darstellungen exemplarischer Inhalte oder Methoden;
- Erfahrungen: Liste mit wesentlichen Aussagen von Teilnehmer/-innen (TN) aus der Erprobungsphase, die Rückmeldungen zur Gestaltung des jeweiligen Bausteins erlauben.

Wichtige Fachbegriffe werden in einem Glossar erläutert.

Dieses Qualifizierungskonzept wurde im Modellversuch ANLIN entwickelt und erprobt. Nähere Informationen zum Modellversuch finden sich am Ende dieser Handreichung. Dort finden sich auch Kontaktdaten für diejenigen, die Nachfragen zu dem Konzept oder Unterstützungsbedarf für dessen Umsetzung haben.

Abschließend noch ein Hinweis: Die in dieser Handreichung beschriebenen Inhalte und Beispiele spiegeln die Diskussion um nachhaltige Entwicklung in Gesellschaft, Wirtschaft und Berufsbildung im Jahr 2018 wider. Sie müssen deshalb je nach Fortgang der Entwicklung aktualisiert und angepasst werden.

Nachhaltigkeit: Herausforderung für Gesellschaft, Wirtschaft & Berufsbildung

INTENTIONEN & ZIELE

Dieser Baustein dient dazu, die Teilnehmenden für Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und mit dem Konzept der nachhaltigen Entwicklung vertraut zu machen, mit dem überaus komplexen ökologischen, ökonomischen, sozialen, politischen und kulturellen globalen Herausforderungen begegnet werden soll. Nachhaltige Entwicklung ist mehr, als auf Umweltschutz, soziale Belange oder ressourceneffizientes Wirtschaften zu achten. Bei nachhaltiger Entwicklung geht es um eine Große Transformation, einen grundlegenden strukturellen und mentalen Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft.

Die Teilnehmenden reflektieren ihr eigenes Vorverständnis und Alltags-handeln. Sie setzen sich mit (zwischen-) staatlichen Strategien und Ansätzen auseinander, beschäftigen sich mit Aspekten der gesellschaftlichen Verantwortungs-übernahme von Unternehmen und loten die Rolle und Handlungsoptionen aus, die der beruflichen Bildung sowie ihrer eigenen beruflichen Praxis im Zuge der Förderung einer nachhaltigen Entwicklung einnehmen soll und kann.

Das diesem Baustein zugrundeliegende Konzept, die Ziele, Inhalte und Methoden, sollen – wenngleich in angepasster Form – grundsätzlich als Blaupause für das erste Modul zur Qualifizierung von Auszubildenden dienen.



Foto: ANLIN / BBW

Folgende Lernziele sollen erreicht werden:
Die Teilnehmer/-innen

- sind mit der Bedeutung und den Inhalten des Konzepts der nachhaltigen Entwicklung vertraut;
- können die sozialen, ökologischen und ökonomischen Auswirkungen exemplarischer Produktentscheidungen einschätzen;
- können relevante Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen beispielhaft erläutern und bewerten;
- kennen Ziele und didaktische Prinzipien der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung;
- wissen, wie sie an der nachhaltigen Entwicklung ihres Unternehmens mitwirken können.

Zur Veranstaltung vorbereiten:

- Smartphone-Videos auf Laptops installieren
- Nachhaltigkeitsberichte unterschiedlicher Unternehmen in ausreichender Anzahl besorgen (mindestens drei Exemplare pro Unternehmen)

ABLAUF

Der Qualifizierungsbaustein ist wie folgt gegliedert:

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
15 Min.	Begrüßung & Einführung		
	- Begrüßung der Teilnehmenden - Einführung in Ziele, Ablauf und Organisation des Qualifizierungskonzepts insgesamt sowie speziell des aktuellen Bausteins - Vorstellung der Anwesenden	Vortrag / PPT: Ziele & Ablauf Vorstellungsrunde (Name, Institution, Funktion, Erwartungen)	Erwartungen werden an Flipchart o. ä. notiert und anschließend besprochen.
165 Min.	Worum geht es eigentlich beim Thema Nachhaltigkeit?		
	- Persönliche Annäherung an das Thema - Leitbild der nachhaltigen Entwicklung: - Entstehungshintergrund - Definition und Kernaussagen (Verantwortung, Gerechtigkeit, faire Lebenschancen) - Herausforderungen (globaler Fußabdruck, Drei-Säulen-Modell, planetare Grenzen, Nachhaltigkeitskonzept der Bundesregierung) - Nachhaltigkeitsstrategien: Reichweiten und Grenzen (Effizienz, Konsistenz, Suffizienz) - Bewertung sozialer, ökologischer und ökonomischer Auswirkungen von Produkten am Beispiel Smartphone - Nachhaltigkeit im Alltag	kurze Einführung Gruppenarbeit mit Visualisierung auf Moderationskarten Präsentation der Arbeitsergebnisse an einer gemeinsamen Pinnwand Diskussion Fragend-entwickelndes Gespräch unterstützt mit PPT Video (z. B. <i>Die Rechnung</i>) Einführung in die Lebenszyklusbetrachtung arbeitsteilige Gruppenarbeit Visualisierung der Ergebnisse auf Flipcharts Präsentation & Diskussion Präsentation von Internetplattformen	Fragen könnten sein: - Was verbinden wir mit dem Begriff <i>nachhaltige Entwicklung</i>? - Warum brauchen wir eine nachhaltige Entwicklung? - Was hat nachhaltige Entwicklung mit uns persönlich zu tun? Mögliche Beobachtungs-/Auswertungsfragen: - Welche Aspekte nachhaltiger Entwicklung werden in diesem Video angesprochen? - Was sind die Konsequenzen? Fragen könnten sein: - Was sind die sozialen und ökologischen Auswirkungen eines Smartphones entlang seines Lebenszyklus'? - Welche Konsequenzen schlagen Sie vor? - Welche Anforderungen müsste ein »nachhaltiges« Smartphone erfüllen? Vorstellung verschiedener Internet-Plattformen zum Thema nachhaltiger Konsum, auf denen sich Interessierte gezielt informieren können

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
120 Min.	Was ist zu tun? Was wird bereits getan?		
	- Beispiele nachhaltigen Handelns auf zwischenstaatlicher und staatlicher Ebene (z. B. Agenda 2030 der Vereinten Nationen, Pariser Klimaschutzabkommen; Klimaschutzplan der Bundesregierung) - Aktivitäten von Wirtschaft und Unternehmen zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung - Wirtschaft und Unternehmen als wichtige Akteure für nachhaltige Entwicklung - Brancheninitiativen zur Nachhaltigkeit, z. B. Chemie³ - Corporate Social Responsibility (CSR) - CSR-Standards und deren Relevanz - Exemplarische Erläuterung relevanter Handlungsfelder am Beispiel des Deutschen Nachhaltigkeitskodexes (DNK) - Analyse von Nachhaltigkeitsberichten	Fragend-entwickelndes Gespräch mit Visualisierung der Ergebnisse an Tafel oder Flipchart Fragend-entwickelndes Gespräch / PPT Auswahl aktueller Nachhaltigkeitsberichte verschiedener Unternehmen Gruppenarbeit / Präsentation / Diskussion Zusammenfassung und Übertragung der Ergebnisse auf die Unternehmen der TN	Mögliche Frage: - Welche Strategien, Konzepte und Abkommen zur nachhaltigen Entwicklung kennen Sie a) auf zwischenstaatlicher / internationaler Ebene, b) auf nationaler Ebene? Mögliche Einstiegsfrage: - Was würden Sie von einem Unternehmen erwarten, das sich der nachhaltigen Entwicklung verschrieben hat? Was sollte es leisten? Mögliche Aufgaben: - Bitte sehen Sie in Ihrer Gruppe einen der Berichte durch und bearbeiten Sie die folgenden Aufgaben: - Welche strategischen Schwerpunkte und welche Ziele setzt das Unternehmen im Bereich Nachhaltigkeit? - Wie ist Nachhaltigkeit im Unternehmen organisiert? - Was tut das Unternehmen im Bereich der ökologischen Nachhaltigkeit? - Was tut das Unternehmen im Bereich der sozialen Nachhaltigkeit?



Foto: ANLIN / Provadis

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
30 Min.	Welche Anforderungen stellt das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung an die Berufsbildung?		
	Bedeutung der Berufsbildung für die Umsetzung des Leitbilds der nachhaltigen Entwicklung	Fragend-entwickelndes Gespräch / PPT	Kernaussagen: - Nachhaltige Entwicklung ist die zentrale Herausforderung des 21. Jahrhunderts. - Bildung gilt weltweit als Schlüsselfaktor für eine nachhaltige Entwicklung (BNE). - BBNE ist Teil einer gesellschaftlichen Modernisierungsstrategie. - Nachhaltige Entwicklung rückt damit ins Zentrum der Berufsbildung (kein zusätzliches, vorübergehendes Projekt).
	- Selbstverständnis, Ziele und didaktische Prinzipien der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) - Bedeutung der Berufsbildung im Rahmen betrieblicher Nachhaltigkeitskonzepte	Fragend-entwickelndes Gespräch / PPT	Mögliche Leitfragen: - Was machen Sie zum Thema Nachhaltigkeit in der Ausbildung bereits? / Woran lässt sich anknüpfen? - Welche Vorgaben gibt es dazu in den Ausbildungsordnungen / Rahmenlehrplänen? - Was verlangen die Unternehmen? - Welche Rolle kann die Berufsausbildung in betrieblichen Nachhaltigkeitskonzepten spielen? - Welche Anforderungen ergeben sich daraus für das Ausbildungspersonal?
30 Min.	Zusammenfassung, Ausblick & Evaluation		
	Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	Vortrag	
	Ausblick auf das erste Azubi-Modul und den zweiten Qualifizierungsbaustein		Ggf. Abstimmung von Unterstützungsleistungen für die Vorbereitung des ersten Azubi-Moduls
	Seminarevaluation	Evaluation	

* Die hier angegebenen Zeiträume sind lediglich Orientierungswerte. Pausen müssen gesondert kalkuliert werden.

MEDIEN- & MATERIALHINWEISE

Videoempfehlungen

Worum geht es eigentlich bei Nachhaltigkeit?

<i>Die Rechnung</i>	In dem vierminütigen Beitrag von Germanwatch geht es um den CO ₂ -intensiven Lebensstil von Großstädtern im Gegensatz zu den vom Klimawandel am stärksten betroffenen Menschen in Entwicklungsländern. www.youtube.com/watch?v=EmirohM3hac
<i>Check your Phone – Wie nachhaltig ist das Smartphone?</i>	Welche Auswirkungen hat das Smartphone auf die Bereiche Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt? Kurz und verständlich wird anhand eines Smartphones aufgezeigt, was nachhaltige Entwicklung bedeutet. www.youtube.com/watch?v=veVNd9xCqls
<i>WissensWerte: Smartphones und Nachhaltigkeit</i>	Der Clip der WissensWerte-Reihe beschäftigt sich mit den globalen Produktions- und Vertriebsketten von Smartphones und zeigt Probleme, z. B. im Bereich des Arbeits- und Umweltschutzes. www.youtube.com/watch?v=EwPS2m0ZW_o
<i>Smartphones als Umweltschädler</i>	Der 5-Minuten-Beitrag der Landesschau Rheinland-Pfalz geht auf mehrere Argumente ein, die für die längere Nutzung der ressourcenhungrigen Alltagsbegleiter und für ihre Reparatur im Schadensfall sprechen. www.iphone-ticker.de/swr-videobeitrag-smartphones-als-umweltschadler-130751

Nützliche Internetlinks

Worum geht es eigentlich bei Nachhaltigkeit?

Smartphone	Themenseite des Umweltbundesamtes www.umweltbundesamt.de/umwelttipps-fuer-den-alltag/elektrogeraete/smartphone
Nachhaltiger Konsum	Der Nachhaltige Warenkorb. Ratgeber für umweltbewussten Konsum (Rat für Nachhaltige Entwicklung) www.nachhaltiger-warenkorb.de Nachhaltige Kaufberatung der Utopia GmbH www.utopia.de

Was ist zu tun? Was wird bereits getan?

Agenda 2030 und SDGs	Themenseite des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung www.bmz.de/de/ministerium/ziele/2030_agenda/index.html
Deutsche Nachhaltigkeitspolitik	Themenseite der Bundesregierung www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik Seite des Rats für Nachhaltige Entwicklung www.nachhaltigkeitsrat.de
Nachhaltigkeit in der Wirtschaft	Seite von econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e.V. www.econsense.de Seite von Chemie ³ , der Nachhaltigkeitsinitiative der deutschen chemischen Industrie www.chemiehoch3.de/home.html

Welche Anforderungen stellt das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung an die Berufsbildung?

Bildung für nachhaltige Entwicklung	Portal zur Bildung für nachhaltige Entwicklung der Deutschen UNESCO-Kommission www.bne-portal.de
Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung	Themenseite des Bundesinstituts für Berufsbildung zu Nachhaltigkeit in der Berufsbildung www.bibb.de/de/709.php

EINBLICKE

Bewertung sozialer, ökologischer und ökonomischer Auswirkungen von Produkten am Beispiel Smartphone

Ökonomische, ökologische und soziale Aspekte von Produkten lassen sich in exemplarischer Weise sehr gut anhand des Smartphones verdeutlichen. Die meisten Menschen verfügen über solch ein Produkt und machen sich zumeist nicht klar, welche z.T. verheerenden Umweltauswirkungen (vor allem beim Abbau der erforderlichen Rohstoffe sowie beim sogenannten »Recycling« in Entwicklungs- und Schwellenländern) und unzumutbaren Arbeitsbedingungen (beim Rohstoffabbau und in der Fertigung) bei gleichzeitig hohen Gewinnen der Hersteller verbunden sind. Neben Änderungen im individuellen Nutzerverhalten (u.a. längere Nutzung der Geräte) gibt es inzwischen durchaus Hersteller, die sich um ökologische und soziale Belange kümmern und eine längere Lebenszeit ihrer Produkte versprechen.

Aktivitäten von Wirtschaft und Unternehmen zur Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung

Orientierungshilfen dafür, was nachhaltige Lernorte beruflicher Bildung beinhalten sollten, bieten u.a. die im Zuge der Diskussion um gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (englisch: Corporate Social Responsibility oder kurz CSR) entwickelten und angewandten Standards. Dazu gehören der Global Compact, die DIN ISO 26.000 (Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung) und der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK).

Dabei zu beachtende Handlungsfelder und Kriterien werden am Beispiel des DNK vorgestellt. Um zu betrachten, wie Unternehmen diese Standards ausfüllen, werden in exemplarischer Weise Nachhaltigkeitsberichte ausgewählter Unternehmen herangezogen und diskutiert.



CSR-Report der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH

ERFAHRUNGEN

Folgende Aspekte haben sich bei der Erprobung als besonders zielführend erwiesen:

- Die intensive Beschäftigung mit dem Leitbild der nachhaltigen Entwicklung hat sich bewährt, 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. Damit werden sowohl die zugrundeliegenden Herausforderungen als auch die zu deren Bewältigung vorgeschlagenen Handlungsstrategien bei Weitem unterschätzt. Dazu die Aussagen zweier Teilnehmerinnen: »Der Begriff Nachhaltigkeit ist jetzt klarer; ich kann ihn jetzt besser einordnen. Vorher hatte ich nur die ökologische Dimension im Kopf.« »Die Tragweite, Komplexität und Tiefe des Themas ist sehr gut deutlich geworden. Gut war auch das Hinterfragen der Konzepte.«
- Das Schaffen eines gemeinsamen Verständnisses von nachhaltiger Entwick-

lung 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. Dies wird durch den Einsatz aktivierender Methoden und einen Methodenmix unterstützt. »Wir hatten intensive Diskussionen, und durch den Einsatz von Videos und die Gruppenarbeiten war es sehr kurzweilig«, so das Feedback eines Teilnehmers.
- Um eine intensive Diskussion und Reflexion zu gewährleisten, liegt die optimale Anzahl der Teilnehmer/-innen bei 8 bis 12. Die Teilnehmergruppe sollte so zusammengesetzt sein, dass ein bereichs- bzw. betriebsübergreifender Erfahrungsaustausch unterstützt wird. (»Der kleine Kreis war gut; jeder konnte etwas beitragen.«) Wünschenswert ist es, wenn neben haupt- und nebenberuflichem

Ausbildungspersonal auch Betriebsrats- und JAV-Mitglieder sowie Personalverantwortliche aus dem Verbundausbildungsträger sowie aus dem/den Partnerbetrieb/en an der Veranstaltung teilnehmen. (»Die Mischung der Teilnehmergruppe war gut.«)

- Bei der Ausschreibung der Veranstaltung ist darauf zu achten, dass es um den ersten Qualifizierungsbaustein für die nachhaltige Gestaltung von Lernorten in der Industrie geht, nicht um die angemessene Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in Berufen des Handwerks oder des Dienstleistungsgewerbes. Wird dies nicht von vornherein deutlich gemacht, werden Erwartungen geweckt, die in der Veranstaltung nicht erfüllt werden können.
- Durch die Arbeit an bzw. mit konkreten Beispielen (Smartphone bzw. betriebliche Nachhaltigkeitsberichte) lassen sich Kernthemen und Zielkonflikte nachhaltiger Entwicklung gut veranschaulichen.

Lernorte beruflicher Bildung nachhaltig gestalten

INTENTIONEN & ZIELE

In diesem Baustein geht es darum, Ansatzpunkte für die nachhaltige Gestaltung betrieblicher Lernorte der beruflichen Bildung zu identifizieren und zu nutzen. Wie die Erfahrung zeigt, arbeiten die Akteure der betrieblichen Nachhaltigkeit und die für die Berufsausbildung zuständigen Ausbilder/-innen und auszubildenden Fachkräfte nicht oder nur unzureichend zusammen. Von besonderem Interesse ist daher, wie dieses Defizit überwunden werden kann und wie die betrieblichen Nachhaltigkeitsaktivitäten mit entsprechenden Aktivitäten in der Berufsausbildung miteinander verknüpft werden können. Dazu werden betriebliche Nachhaltigkeitsverantwortliche eingeladen, zeitweise an der Veranstaltung teilzunehmen, ihre Anliegen vorzustellen und gemeinsam mit den übrigen Teilnehmenden Möglichkeiten einer verbesserten Kommunikation und Kooperation auszuloten. Ausgehend von erprobten Praxisbeispielen und einer entsprechenden Ideenliste identifizieren die Teilnehmer/-innen in der zweiten Hälfte der Veranstaltung potenziell geeignete Ausbildungsstationen, Themen und Maßnahmen, in denen bzw. durch die ihre Auszubildenden relevante Beiträge zur Förderung der Nachhaltigkeit in ihrem Betrieb erarbeiten können.



Foto: ANLIN / Provadis

Folgende Lernziele sollen erreicht werden:
Die Teilnehmer/-innen

- kennen wichtige Standards zur Förderung der Nachhaltigkeit von Unternehmen;
- sind mit Themen und Handlungsfeldern zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen vertraut;
- kennen Ansatzpunkte und Beispiele für die Beteiligung der Berufsausbildung an betrieblichen Nachhaltigkeitsaktivitäten;
- wissen, welche Erwartungen von betrieblichen Nachhaltigkeitsverantwortlichen an die Berufsausbildung gestellt werden;
- haben Ideen entwickelt, wo und wie ihre Auszubildenden an betrieblichen Nachhaltigkeitsaktivitäten mitwirken können.

Zur Veranstaltung vorbereiten:

- Abstimmung mit dem/der betrieblichen Dialogpartner/-in
- Liste mit potenziell geeigneten Ideen zur Mitwirkung von Auszubildenden an betrieblichen CSR-Aktivitäten

ABLAUF

Der Qualifizierungsbaustein ist wie folgt gegliedert:

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
15 Min.	Begrüßung & Einführung		
	- Begrüßung der Teilnehmenden - Einführung in Ziele, Ablauf und Organisation des Qualifikationskonzepts insgesamt sowie speziell des aktuellen Bausteins - Vorstellung der Anwesenden	Vortrag / PPT: Ziele & Ablauf Vorstellungsrunde (Name, Institution, Funktion, Erwartungen)	Erwartungen werden an Flipchart o. ä. notiert und anschließend besprochen.
75 Min.	Rückblick		
	Rückblick auf den Baustein 1 und den Zeitraum bis heute	Fragend-entwickelndes Gespräch und Visualisierung der Teilnehmendenbeiträge auf Tafel oder Flipchart Diskussion	Fragen könnten sein: - Was fällt Ihnen zum letzten Baustein noch ein? - Was hat sich seitdem bei Ihnen persönlich, in der Ausbildung sowie in Ihrem Unternehmen getan? - Was hat sich seitdem auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene getan?
	Rückblick auf das erste Azubi-Modul	TN berichten / Diskussion	Vorstellung und Einschätzung des Moduls / Identifizierung von Stärken und Verbesserungsbereichen
120 Min.	(Betriebliche) Lernorte beruflicher Bildung nachhaltig gestalten		
	- Nachhaltigkeit im Unternehmen: Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung (CSR) - Einführung: Notwendigkeit nachhaltigen Wirtschaftens, Begriffe und Standards - Was wird von den Unternehmen erwartet, die sich ihrer gesellschaftlichen Verantwortung stellen? a) Um welche Themen und Handlungsfelder geht es? b) Was tun Unternehmen bereits (Beispiele)? - Was findet sich in den Standards zur Einbeziehung von Beschäftigten sowie beruflicher Aus- und Weiterbildung? - Übertragung auf das (die) eigene(n) Unternehmen	Fragend-entwickelndes Gespräch Themen und Handlungsfelder (→ mit Bezug zu Baustein 1): - Brainstorming - Systematische Übersicht über Prinzipien, Themen, Handlungsfelder an Pinnwand - Ergänzung von Praxisbeispielen an Pinnwand PPT / Diskussion Gruppenarbeit / Präsentation und Diskussion	Wichtige CSR-Standards, an denen sich interessierte Unternehmen orientieren können: - Global Compact, DIN ISO 26.000, DNK - Diskussion der Frage der rechtlichen Verbindlichkeit Vergleich betriebliche Realität und Vorgaben in Standards Mögliche Aufgaben: - In welcher Form nimmt (nehmen) Ihr(e) Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung wahr? Was wird bereits getan? (Denken Sie dabei an die genannten Themen und Handlungsfelder.) - Wie ist die berufliche Ausbildung in (welche?) Nachhaltigkeitsaktivitäten einbezogen? - Wie würden Sie sich mit der Berufsausbildung gerne einbringen? Was würden Sie sich wünschen? - Welche Fragen haben Sie an den/die CSR-Zuständige/n?

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
120 Min.	Verschränkung von betrieblichen Nachhaltigkeitsaktivitäten und Berufsausbildung?		
	• Dialog mit einem/einer Zuständigen für Nachhaltigkeit im Unternehmen zu folgenden Themen • Schwerpunkte der betrieblichen Nachhaltigkeitsstrategie: Organisation, Ziele und Aktivitäten • Bedeutung der Berufsausbildung in der Strategie • Erwartungen an das Ausbildungspersonal und an Auszubildende • Ansatzpunkte zur verstärkten Verknüpfung der Nachhaltigkeitsstrategie mit der Berufsausbildung • Konsequenzen und Ausblick • Nachbesprechung des Dialogs • Identifizierung von CSR-Beiträgen, die Ausbilder/-innen und Auszubildende für ihr Unternehmen leisten könnten	Einführung, Expertenvortrag, TN-Fragen und Diskussion Diskussion Partnerarbeit / Arbeitsblatt	In der Einführung sollte der betriebliche Experte/die betriebliche Expertin über die Ergebnisse der vorherigen Gruppenarbeit informiert werden. Die TN bewerten in Partnerarbeit die im Arbeitsblatt ausgeführten Vorschläge im Hinblick darauf, ob sie grundsätzlich für ihre eigene Situation passen und ob sie geeignet und machbar erscheinen.
30 Min.	Zusammenfassung, Ausblick & Evaluation		
	• Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse • Ausblick auf das zweite und dritte Azubi-Modul und den dritten Qualifizierungsbaustein • Seminarevaluation	kurze Zusammenfassung Gespräch Evaluation	Gemeinsam werden die nächsten Vorgehensschritte und ggf. bestehender Unterstützungsbedarf miteinander abgestimmt.

* Die hier angegebenen Zeiträume sind lediglich Orientierungswerte. Pausen müssen gesondert kalkuliert werden.

MEDIEN- & MATERIALHINWEISE

Nützliche Internetlinks

Betriebliche Lernorte beruflicher Bildung nachhaltig gestalten

Global Compact	Seite des Deutschen Global Compact Netzwerks mit umfangreichem Downloadangebot www.globalcompact.de
DIN ISO 26.000	Informationsbroschüre des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB) von 2014 www.bmu.de/fileadmin/Daten_BMU/Pool/Broschueren/csr_iso26000_broschuere_bf.pdf Informationsbroschüre des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales von 2011 www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a395-csr-din-26000.pdf%3F__blob%3DpublicationFile
Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK)	Seite des DNK mit umfangreichem Downloadangebot www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de

EINBLICKE

Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen

Um den Teilnehmenden einen Einblick in die CSR-Handlungsfelder zu geben, wurde die folgende Übersicht erstellt:

Strategie	Umwelt
• Sind wesentliche nachhaltigkeitsbezogene Herausforderungen sowie deren Chancen und Risiken analysiert und in der Strategie berücksichtigt worden? • Hat sich das Unternehmen – davon abgeleitet – klare Ziele gesetzt, um soziale & ökologische Herausforderungen über die gesamte Wertschöpfungskette proaktiv anzugehen? • Welche Bedeutung haben Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette werden Nachhaltigkeitskriterien überprüft?	• Welche natürlichen Ressourcen werden in welchem Umfang in Anspruch genommen (Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen über den gesamten Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen)? • Welche Ziele und Maßnahmen hat sich das Unternehmen zur Reduzierung dieser Verbräuche gesetzt (Ressourcenmanagement)? • Werden die unternehmensspezifischen Treibhausgase bilanziert und sind Minderungsziele formuliert?
Prozessmanagement	Gesellschaft
• Wie wird Nachhaltigkeit im Unternehmen effizient und systematisch gemanagt (Verantwortlichkeiten, Regeln & Prozesse, Kontrolle, Anreizsysteme, Beteiligung von Anspruchsgruppen)? • Wie wird gewährleistet, dass Produkt- und Dienstleistungsinnovationen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern? • Wie wird bei den wesentlichen Produkten und Dienstleistungen deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet?	• Werden national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten eingehalten? • Wie wird die Beteiligung der Mitarbeiter/-innen im Unternehmen und am betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagement gefördert? • Wie wird mit Chancengerechtigkeit, Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten/-innen und Menschen mit Behinderung, angemessener Bezahlung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf umgegangen? • Was wird getan, damit die Belegschaft beschäftigungsfähig ist und bleibt? • Was wird unternommen, damit im Unternehmen und in der Lieferkette Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden? • Wie trägt das Unternehmen zum Gemeinwesen in den Regionen bei, in denen es tätig ist? • Was wird gegen Korruption & andere Gesetzesverstöße getan?

Quelle: Rat für nachhaltige Entwicklung (Hrsg.):
Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex.
Orientierungshilfe für Einsteiger. Berlin 2019

Dialog mit einem/einer betrieblichen Verantwortlichen für Nachhaltigkeit

Als Vorbereitung auf den Dialog mit einem/einer betrieblichen Verantwortlichen für Nachhaltigkeit wird diese/r – soweit nicht bereits zuvor erfolgt – von der/dem Referent/in mit dem Kontext (ANLIN-Ansatz, Ziele, Inhalte, und Adressaten/-innen des Workshops) vertraut gemacht, und es werden Intention, Dauer und methodische Gestaltung des Einsatzes abgestimmt. Für dieses Abstimmungsgespräch haben sich folgende Leitfragen als hilfreich erwiesen:

Leitfragen zum Dialog mit einem/einer betrieblichen Verantwortlichen für Nachhaltigkeit

Unser Kernanliegen ist es, Ausbilder/-innen und Auszubildende in die Lage zu versetzen, die Nachhaltigkeitsaktivitäten Ihres Unternehmens sinnvoll zu unterstützen. Um geeignete Handlungsfelder identifizieren und wechselseitige Erwartungen klären zu können, ist im Rahmen der Qualifizierung des Ausbildungspersonals ein ca. 60- bis 90-minütiger Dialog mit einem/einer betrieblichen Nachhaltigkeitsverantwortlichen vorgesehen.

Wir würden uns freuen, wenn Sie in Ihrem Beitrag die folgenden Aspekte berücksichtigen würden:

- Nachhaltigkeit hat in Ihrem Unternehmen eine hohe Bedeutung. Was bedeutet das konkret?
 - Ziele, Organisation, Schwerpunktbereiche, wichtigste Maßnahmen
 - Einbindung der Unternehmensstandorte (soweit relevant) in die Nachhaltigkeitsaktivitäten
 - Zuständigkeiten und wichtigste Aktivitäten am Standort
- Welche Anspruchs-/Personengruppen sind für die Nachhaltigkeitsstrategie besonders wichtig und wie wird mit ihnen zusammengearbeitet?
 - Wichtigste externe und interne Anspruchsgruppen
 - Formen der Zusammenarbeit auf Konzernebene (soweit relevant) und auf Ebene des Standorts
- Wie sind die Beschäftigten in die Nachhaltigkeitsstrategie sowie die Nachhaltigkeitsaktivitäten einbezogen?
 - Relevanz verschiedener Beschäftigtengruppen
 - Einbindung des Betriebsrats
 - Information von und Kommunikation mit Beschäftigten(-gruppen)
 - Wesentliche technische, organisatorische und verhaltensorientierte Maßnahmen – insbesondere am Standort
- Welche Rolle spielt die Berufsausbildung in der Nachhaltigkeitsstrategie bzw. in den Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens? / Welche Rolle könnte oder sollte sie Ihrer Meinung nach spielen?
 - Können Sie sich vorstellen, in Ihren Nachhaltigkeitsaktivitäten stärker mit den Akteuren und Akteurinnen der Berufsausbildung zusammenzuarbeiten, und falls ja – wie?
 - Erwartungen an das Ausbildungspersonal
 - Erwartungen an Auszubildende
 - Schlussfolgerungen

Vorschläge zur Mitwirkung von Auszubildenden an betrieblichen CSR-Aktivitäten

In möglichen Nachhaltigkeitsaktivitäten von Auszubildenden können a) bestehende betriebliche CSR-Aktivitäten aufgegriffen, angewendet und/oder in geeigneter Form kommuniziert werden, oder es wird b) gezielt nach Verbesserungsmaßnahmen gesucht. Relevant für die Abstimmung von geeigneten betrieblichen Nachhaltigkeitsaktivitäten, die von Auszubildenden durchgeführt werden

könnten, sind in erster Linie die Interessen des Unternehmens, die sich in dem vorherigen Dialog mit dem/der betrieblichen Nachhaltigkeitsverantwortlichen gezeigt haben, sowie die Nachhaltigkeitsrelevanz der von den Teilnehmenden repräsentierten Unternehmensbereiche. Um den Gedankenfluss der Teilnehmer/-innen anzuregen, hat es sich als nützlich erwiesen, vorliegende praktische Beispiele zu präsentieren und eine Liste mit Vorschlägen für Auszubildendenaktivitäten zur Diskussion zu stellen.

Vorschläge zur Mitwirkung von Auszubildenden an betrieblichen CSR-Aktivitäten (Auszug)

Auszubildende könnten z. B.	Unternehmen könnten z. B.
- relevante betriebliche Nachhaltigkeitsaspekte in ausgewählten Lernorten untersuchen 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 wissen sollten; - Beispiele für CSR-Aktivitäten in ausgewählten Bereichen im Rahmen einer Betriebserkundung ermitteln und aufbereiten; - 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.	- 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 wie Junior-Sicherheitsbeauftragte) ausbilden lassen und mit definierten Aufgaben am betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagement beteiligen.

ERFAHRUNGEN

Folgende Erkenntnisse haben sich bei der Erprobung gezeigt:

- Der Baustein ist praxisnah und auf betriebliche Belange bezogen, sodass eine gute Grundlage für die Betriebserkundung gelegt wurde, die im zweiten Modul für Auszubildende vorbereitet wird. (*»Ich finde, wir haben heute eine gute Grundlage für die Betriebserkundung gelegt.«*)
- Die Teilnehmergruppe sollte – wie im Baustein 1 – so zusammengesetzt sein, dass ein bereichs- bzw. betriebsübergreifender Erfahrungsaustausch unterstützt wird. (*»Die Mischung der Teilnehmergruppe war gut.«* Demgegenüber die kritische Anmerkung eines Teilnehmers in einer anderen Veranstaltung: *»Es sollten mehr Firmenvertreter teilnehmen wegen des Erfahrungsaustauschs.«*)
- Das Einbinden betrieblicher Nachhaltigkeitsexpert/-innen hat sich bewährt. Allerdings sind dafür gezielte Abstimmungen der Ziele und Inhalte im Vorfeld der Veranstaltungen erforderlich.
- Ein wesentlicher Faktor für den Erfolg der Veranstaltung ist – wie im Baustein 1 – die intensive Einbeziehung der Teilnehmenden mit ihren persönlichen und beruflichen Vorkenntnissen und Erfahrungen. Dies wird durch den Einsatz aktivierender Methoden und einen Methodenmix unterstützt. (*»Die Veranstaltung war kurzweilig und abwechslungsreich. Die offene Runde war gut.«*
»Das Seminar war praxisnah und auf die betrieblichen Belange bezogen.«
»Diskutieren bringt mehr als selber lesen.«)
- Eine aktorsübergreifende 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.

INTENTIONEN & ZIELE

Im Baustein 3 geht es um die Darstellung von (Zwischen-)Ergebnissen und deren Bewertung, und zwar

- der von den beteiligten Auszubildenden als Projekt skizzierten CSR-Aktivitäten sowie
- des gesamten Entwicklungs- und Umsetzungsprozesses, inkl. der vorbereitenden Bildungsveranstaltungen für das Lehr- und Ausbildungspersonal und der Auszubildenden sowie der Kommunikation und Kooperation von Verbundausbildungsträger und Partnerunternehmen.

In diesem Baustein geht es um die Würdigung der Aktivitäten der Auszubildenden und die Reflexion des Entwicklungs- und Umsetzungsprozesses (aus den Erfahrungen lernen). Darüber hinaus sollte erörtert werden, wie das Konzept zukünftig weitergeführt werden kann.

In diesem Baustein kommen alle an der Maßnahme beteiligten Akteure zusammen:

- die Auszubildenden, die die Qualifizierung durchlaufen und CSR-Beiträge skizziert haben;
- die Ausbilder/-innen des Verbundausbildungsträgers, die die Auszubildenden qualifiziert und betreut haben;
- die Ausbilder/-innen der oder des Partnerunternehmens/s, die an den ersten beiden Qualifizierungsbausteinen teilgenommen haben,
- die zuständigen Personalverantwortlichen, Betriebsratsmitglieder und Nachhaltigkeitsverantwortlichen der oder des Partnerunternehmens/s sowie
- die im Verbundausbildungsträger mit der Planung, Durchführung und Evaluation der Qualifizierungsmaßnahmen betrauten Personen.



Foto: ANLIN / BBW

Folgende Lernziele sollen erreicht werden:

- Alle Beteiligten kennen die von den Auszubildenden erarbeiteten CSR-Beiträge.
- Die CSR-Beiträge der Auszubildenden sind bzgl. ihrer betrieblichen Umsetzbarkeit und Eignung bewertet worden.
- Der Entwicklungs- und Umsetzungsprozess ist ausgewertet, Stärken und Verbesserungspotenziale sind benannt worden.
- Die Frage, wie das Qualifizierungs- und Organisationsentwicklungskonzept im Verbundausbildungsträger und dem/ den jeweiligen Partnerunternehmen verstetigt werden kann, ist geklärt worden.

Zur Veranstaltung vorzubereiten:

- Stellwände mit Plakaten zu den einzelnen von den Auszubildenden vorgeschlagenen CSR-Aktivitäten
- Abstimmung darüber, ob und inwieweit die betreffenden Azubis ihre Ideen im Rahmen der Veranstaltung selbst vorstellen können

ABLAUF

Der Qualifizierungsbaustein ist wie folgt gegliedert:

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
15 Min.	Begrüßung & Einführung		
	- Begrüßung der Teilnehmenden - Einführung in Ziele, Ablauf und Organisation des aktuellen Bausteins im Rahmen des Qualifizierungskonzepts - Vorstellung der Anwesenden	Vortrag / PPT: Ziele & Ablauf Vorstellungsrunde (Name, Institution, Funktion, Erwartungen)	Insbesondere auf den Dialog mit dem/der CSR-Zuständigen hinweisen. Erwartungen werden an Flipchart o. ä. notiert und anschließend besprochen.
150 Min.	Rückblick & Ergebnisse		
	- Rückblick auf die ersten beiden Qualifizierungsbausteine und anschließende Umsetzungsaktivitäten der im Workshop vertretenen Ausbilder/-innen - Beiträge von Auszubildenden zur Nachhaltigkeit im Betrieb - Präsentation der Projektvorschläge bzw. Projektergebnisse - Feedback und Diskussion der betrieblichen Umsetzung	Einführung Gruppenarbeit mit Visualisierung auf Flipcharts Präsentation der Arbeitsergebnisse & Diskussion Präsentation der von den Azubis erarbeiteten Ergebnisse Rückfragen und Feedback zu den Präsentationen durch die TN	Fragen könnten sein: - Welche Impulse haben Sie aus den Qualifizierungsbausteinen für Ihre Auszubildenden nutzen können? - Wie haben Sie mit Ihren Auszubildenden weitergearbeitet? - Welche Ideen haben Ihre Auszubildenden entwickelt? Wie sind sie dazu gekommen? - Wie und über welchen Zeitraum sind diese Ideen weiter ausgearbeitet worden? Was war Ihre Rolle dabei?
	Reflexion & lessons learned		
	- Reflexion des Entwicklungs- und Umsetzungsprozesses: - Konzept der Ausbilderqualifizierung - Konzept der Azubi-Schulungen - Unternehmensinterne und -übergreifende Kommunikation und Kooperation - Verstetigung innerhalb der Verbundausbildungsträger und im/in den Partnerunternehmen	Einführung Gruppenarbeit mit Visualisierung auf Flipcharts Präsentation der Arbeitsergebnisse & Diskussion	Gruppenarbeit evtl. in zwei Phasen aufteilen. Mögliche Fragen: - Wie schätzen Sie die von den Auszubildenden erarbeiteten Konzepte ein? - Welche Erfahrungen wurden im Umsetzungsprozess gemacht? (Azubi-Seminare; Fünf-Minuten-Gespräche; Ideenfindung; Erarbeitung/Präsentation der Konzepte; betriebliche Umsetzung der Konzepte) / Was kann man aus den Erfahrungen lernen? - Was ist grundsätzlich wichtig, damit solch ein Prozess ein Erfolg wird? / Was sollte man tunlichst vermeiden? / Welche Voraussetzungen müssen gegeben sein oder geschaffen werden (personell, organisatorisch, betrieblich)? - Wie sind aus dieser Perspektive die Bausteine 1 und 2 zu bewerten? Was war wichtig / weniger wichtig / unnötig? Was hat ggf. gefehlt? - In welchen Bereichen ist Ihr Unternehmen (Ihr Bildungsträger) auf einem guten Weg zu einem nachhaltigen Lernort? Wo sehen Sie Entwicklungspotenziale? - Auf welche Resonanz ist das Konzept in Ihrem Ausbildungsverbund und darüber hinaus gestoßen? Welche Konsequenzen leiten Sie daraus ab?

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
30 Min.	Zusammenfassung, Ausblick & Evaluation		
	• Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse	kurze Zusammenfassung	
	• Ausblick auf die nächsten Schritte in den (dem) beteiligten Unternehmen und im Ausbildungsverbund	Gespräch	
	• Seminarevaluation	Evaluation	
	Zertifikatsübergabe		
	• Übergabe der Zertifikate	Einführung, Dank und Würdigung	• Die Übergabe sollte möglichst von einer Führungskraft der die Qualifizierung anbietenden Institution erfolgen.

* Die hier angegebenen Zeiträume sind lediglich Orientierungswerte. Pausen müssen gesondert kalkuliert werden.

EINBLICKE

Erfahrungen im Umsetzungsprozess

Welche Erfahrungen haben Sie im Umsetzungsprozess gemacht (Lessons learned)?

- Die Projekthinhalte sollten in den jeweiligen Ausbildungsrahmenplan passen.
- Regelmäßige Gespräche zu aktuellen Themen sind sehr fruchtbar.
- Denjenigen Auszubildenden, die motiviert sind, sollte die Chance geboten werden, an einem Projekt zu arbeiten. Den weniger motivierten eher nicht.
- Die Themenauswahl den Azubis überlassen, ohne Druck aufzubauen.
- Die Gruppenstärke überschaubar gestalten und das Interesse fördern.
- Die Richtung der Aufgaben und Projekte vorsichtig anregen und lenken.
- Der Rückhalt durch die Firmenleitung sollte publik gemacht werden.
- Nicht alle Azubis sind für die selbstständige Projektarbeit geeignet; → unterschiedliche Komplexitätsgrade der Projekte berücksichtigen.

- Weniger umfangreiche Projekte bevorzugen, weil besser umsetzbar.
- Freiwilligkeit ist wichtig; dies gilt sowohl für die Azubis als auch für die Ausbilder/-innen.
- Zeit und Rahmenbedingungen müssen geprüft und beachtet werden.
- Unternehmen müssen dem Anliegen gegenüber aufgeschlossen sein.
- Wichtige Rahmenbedingungen:
 - Zeit und feste Termine
 - Raum (Ruhe-/Rückzugsraum für ungestörtes Arbeiten sowie Freiraum für Kreativität)
 - Möglichkeiten der Recherche (z. B. Internetzugang)
 - feste Ansprechpartner/-innen
- Erkenntnisgewinn hat sich für die Azubis auch dann ergeben, wenn sie feststellen mussten, dass das vorgesehene Projekt sich nicht wie gewünscht realisieren ließ.

Bewertung der vorherigen Qualifizierungsbausteine

Welche Impulse haben Sie aus den Qualifizierungsveranstaltungen für Ihre Auszubildenden nutzen können? (Auswahl)

- Es wurde ein Grundverständnis und ein Zusammenhangswissen für nachhaltige Entwicklung geschaffen.
- Man selbst ist sensibler geworden und hat einen anderen Blick auf den Alltag.
- Das eigene Umwelt- und Verbraucherverhalten hat sich verändert.
- Es ist klarer geworden, was Nachhaltigkeit für und im Unternehmen bedeutet.
- In Fünf-Minuten-Gesprächen lassen sich auch aktuelle Themen spontan aufgreifen.
- Die praxisnahen Azubi-Beispiele und die Umsetzungsideen im Baustein 2 waren sehr hilfreich.

ERFAHRUNGEN

Die Inhalte und Gestaltung des Bausteins 3 wurden im Rahmen der Erprobung durchweg positiv beurteilt. Folgende Aspekte wurden dabei besonders hervorgehoben:

- die Kompaktheit der Veranstaltung (*»kurz und bündig und sehr informativ«*);
- die angenehme und lockere Gesprächsrunde und die offene Kommunikation;
- die Vorstellung und Reflexion der Ansätze und Beispiele, wie die externen Ausbilder/-innen in den Partnerbetrieben mit ihren Auszubildenden am Thema weitergearbeitet haben;
- die Vorstellung und Bewertung der Projekte der Auszubildenden (*»Es war sehr interessant, die Projekte und auch die Meinungen der verantwortlichen Personen zu den Projekten kennengelernt zu haben.«*).

Bei der Betreuung der Auszubildendenteams übernahmen die Ausbilder/-innen vorwiegend eine moderierende und motivierende Funktion. Sie boten den erforderlichen organisatorischen Rahmen, unterstützten bei Bedarf bei der Strukturierung der Projektarbeit, speisten bei Bedarf technisches Fachwissen ein und sorgten dafür, dass der Projektfortschritt regelmäßig überprüft wurde. Hierin liegt eine wesentliche Stärke der Ausbildungsverbundträger, denn in kleinen und mittelständischen Unternehmen erscheint es kaum möglich, das zumeist nebenamtlich tätige Ausbildungspersonal für solch eine Tätigkeit freizustellen.

Herausgearbeitet wurde, 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.

Einig sind sich die Teilnehmenden zudem in der Einschätzung, dass es wichtig sei, ein besonderes Augenmerk auf die Auszubildenden zu richten, wenn es



Foto: ANLIN / BBW

darum geht, die Nachhaltigkeit im Betrieb zu verbessern:

»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.« (Ausbildungsleiter in einem Partnerunternehmen)

»Für mich ist es wichtig, das Thema Nachhaltigkeit in der Ausbildung zu verankern, da Azubis noch nicht betriebsblind sind und Abläufe, die jahrelang schon so laufen, vielleicht verbessern können. Die jungen Erwachsenen setzen sich nicht nur während ihrer Ausbildung mit dem Thema auseinander, sondern achten auch im Privaten mehr auf Nachhaltigkeit. Sie geben es an die nächste Generation weiter.« (Schichtleiter und Ausbilder in einem Partnerunternehmen)

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 entwicklungs- politische 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).

Quelle: 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*, SDGs). 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 sie soll 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: 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 Kom-

munen, Parteien, Verbände, staatliche Organe, Nichtregierungsorganisationen, Finanzdienstleister, Kapitalgeber usw. Dabei unterscheidet man zwischen internen, also im Inneren der Organisation agierende Personengruppen (beispielsweise Mitarbeitende, Führungskräfte, Gewerkschaftsvertreter/-innen), 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 ist eine Bildung, die Menschen zu zukunfts-fähigem Denken und Handeln befähigt. Sie soll es jedem Einzelnen ermöglichen, die Auswirkungen des eigenen Handelns auf die Welt zu verstehen und verantwortungsvolle Entscheidungen zu treffen.

Quelle: www.bne-portal.de/de/einstieg (Stand: 14.05.2019)

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: KÜHLMEIER, W.; MOHORIC, A.; VOLLMER, T. (Hrsg.): *Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Modellversuche 2010–2013: Erkenntnisse, Schlussfolgerungen und Ausblicke*. Bielefeld 2014, S. 225–229. Online: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/7453 (Stand: 14.05.2019)

Chemie³

Chemie³ ist eine Nachhaltigkeitsinitiative, mit der die drei Allianzpartner Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC), die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und der Verband der Chemischen Industrie e.V. (VCI) Nachhaltigkeit als Leitbild in der chemischen Industrie verankern wollen. Dazu wurden zwölf *Leitlinien zur Nachhaltigkeit für die chemische Industrie in Deutschland* erarbeitet und Mitgliedsunternehmen werden bei deren Anwendung im Unternehmensalltag unterstützt.

Quelle: www.chemiehoch3.de/home.html (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 gerufene Global Compact, die DIN ISO 26.000 oder der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) des Rats für Nachhaltige Entwicklung.

Quelle: 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)

Fünf-Minuten-Gespräche

Fünf-Minuten-Gespräche sind eine niederschwellige lernbegleitende Methode, um das Thema Nachhaltigkeit über den gesamten Ausbildungszeitraum hinweg in den Köpfen der Auszubildenden 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 und zum anderen können sich daraus ergebende persönliche und berufliche Anforderungen identifiziert werden. Aufgrund der Dialogform lernen sowohl die Auszubildenden untereinander als auch Auszubildende und Lehr-/Ausbildungskräfte voneinander.

Quelle: Ausbildung fördert Nachhaltigkeit in der Industrie: Junior-Expertin / Experte für Nachhaltigkeit im Betrieb.

Greenwashing

Greenwashing betreibt, wer zu Unrecht nachhaltiges Engagement für sich in Anspruch nimmt. Der international etablierte Begriff bezieht sich vor allem auf Unternehmen, die sich mit ökologischen oder auch sozialen Leistungen brüsten, die entweder nicht vorhanden sind oder die minimal sind im Verhältnis zu negativen öko-sozialen Auswirkungen des Kerngeschäfts.

Quelle: https://www.nachhaltigkeit.info/artikel/greenwashing_1710.htm (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, Ausbildungsverband). In diesen Instituti-

onen 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 Ausbildungssecke bzw. Lerninsel; in der Berufsschule sind dies vor allem der Klassenraum oder die Werkstatt für Fachpraxisunterricht oder das Lernlabor. Diese Orte können als Lernräume oder Lernortbereiche 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. Lernräume/Lernbereiche innerhalb der Institution erstrecken sich auch auf die Gebäude, das Außengelände, Büros, Technikräume, Bibliotheken etc. sowie ggf. auf Lernräume außerhalb der (Berufsbildungs-) Institution, in denen Nachhaltigkeit real erfahrbar und nachhaltigkeitsbezogenes Lernen möglich ist.

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«*

(Weltkommission für Umwelt und Entwicklung, *Brundtland-Kommission*, 1987).

Quelle: DIE BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie. Neuauflage 2016. Berlin 2016, S. 24

Nachhaltigkeitsstrategien

Um eine nachhaltige Entwicklung voranzutreiben, gibt es unterschiedliche Strategien: Effizienz, Konsistenz und Suffizienz. Effizienz setzt auf Steigerung der Ressourcenproduktivität: Einen gewünschten Output mit möglichst wenig Ressourceneinsatz erreichen. Konsistenz meint die Einbettung menschlichen Wirkens und Handelns in natürliche Kreisläufe. Beispiele sind die Nutzung erneuerbarer Energien und geschlossene Stoffkreisläufe. Suffizienz wiederum steht für »das richtige Maß« und zielt auf Änderung der vorherrschenden Konsummuster.

Quellen: www.nachhaltigkeit.info/artikel/effizienz_1719.htm; www.nachhaltigkeit.info/artikel/konsistenz_2033.htm; www.nachhaltigkeit.info/artikel/suffizienz_2034.htm (Stand: 16.05.2019)

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 Kohlenstoffsinken, also etwa Wälder, entzogen werden. Das Klimaabkommen regelt auch, dass Entwicklungsländer finanziell sowie durch Wissens- und Technologietransfer dabei unterstützt werden, ihre Maßnahmen zum Klimaschutz und zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels zu verwirklichen.

Quelle: www.bmz.de/de/service/glossar/K/klima-abkommen_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, die *»die absolute äußere Beschränkung vorgeben«*, 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

Rebound

Mit Rebound wird der Umstand bezeichnet, dass das Einsparpotenzial von Effizienzsteigerungen beispielsweise aufgrund von Wärmedämmung von Gebäuden, energieeffizienterer Beleuchtungsmittel oder sparsamerer Verbrennungsmotoren bei Pkw von den Konsumenten und Konsumentinnen nur teilweise verwirklicht wird oder sogar zu höherem Energieverbrauch führen kann. Dies ist etwa der Fall, wenn jemand ein sparsameres Fahrzeug kauft und dieses nutzt, um zusätzliche Fahrten zurückzulegen oder aufgrund der günstigen Verbrauchswerte gar ein weiteres Auto kauft.

MADLENER, R.; ALCOTT, B.: Herausforderungen für eine technisch-ökonomische Entkoppelung von Naturverbrauch und Wirtschaftswachstum. Gutachten im Auftrag der Enquete-Kommission *Wachstum, Wohlstand, Lebensqualität* des Deutschen Bundestages. Berlin 2011.

Modell- versuch ANLIN

Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie (ANLIN) – dies ist der Name eines Vorhabens, das 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:



- **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.



- **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.



- **Die Provadis Partner für Bildung und Beratung GmbH** ist ein privater Aus- und Weiterbildungsdienstleister, der seit 1997 die berufliche Aus- und Weiterbildung für überwiegend im Industriepark Höchst ansässige Unternehmen übernimmt. Provadis ist aus der ehemaligen Hoechst AG hervorgegangen und baut damit auf deren langer Ausbildungstradition auf. Mit ca. 200 Mitarbeiter/-innen und rund 1.400 Auszubildenden in ca. 50 Berufen zählt das Unternehmen zu den größten Anbietern von Bildungsdienstleistungen in Hessen.



- **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.

Ziel war es, die beiden Verbundausbildungsträger und die beteiligten Partnerbetriebe in den beiden Ausbildungsverbünden unter Beteiligung von Ausbildungskräften und Auszubildenden zu nachhaltigen betrieblichen Lernorten (weiter) zu entwickeln und zu verstetigen. 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.

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 dem Bundesarbeitsgeberverband Chemie e.V. (BAVC), der Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE) und dem Verband der Chemischen Industrie e.V. (VCI) das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) sowie Kammern, Unternehmen, berufsbildende Schulen und wissenschaftliche Einrichtungen.

Das hier dargestellte dreistufige Qualifizierungskonzept für das Ausbildungspersonal wurde an den Standorten Frankfurt/Main und Lutherstadt Wittenberg mehrfach erprobt.

Für Anfragen zum Qualifizierungskonzept stehen Ihnen zur Verfügung:

Institut für nachhaltige Berufsbildung & Management-Services GmbH

Dr. Klaus-Dieter Mertineit

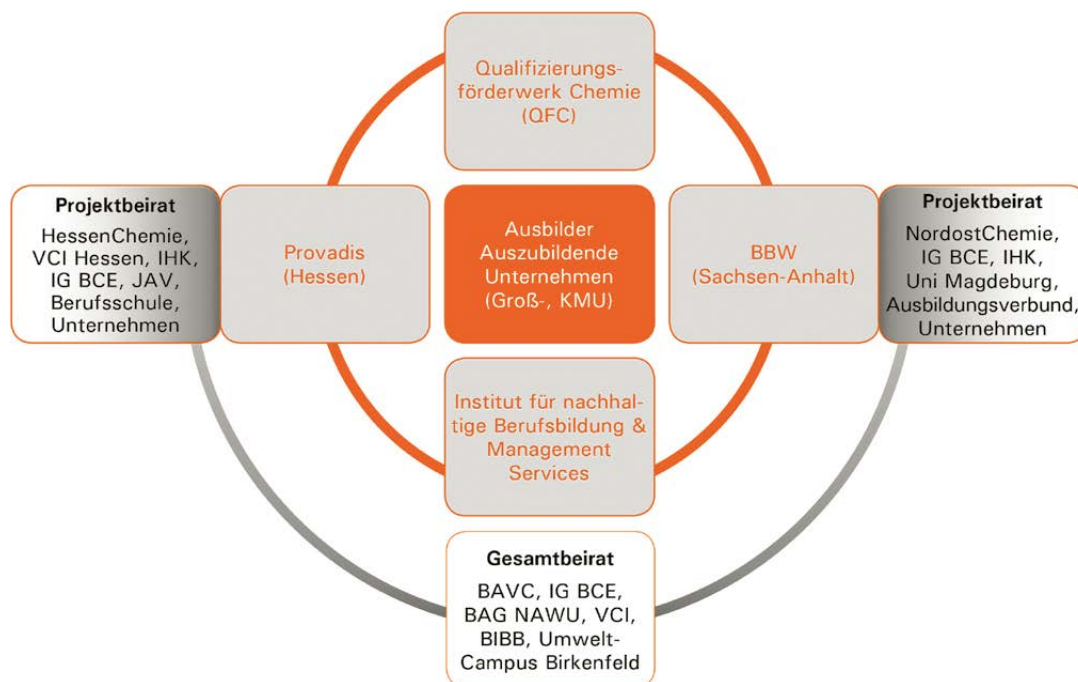
Fischerstr. 5

30167 Hannover

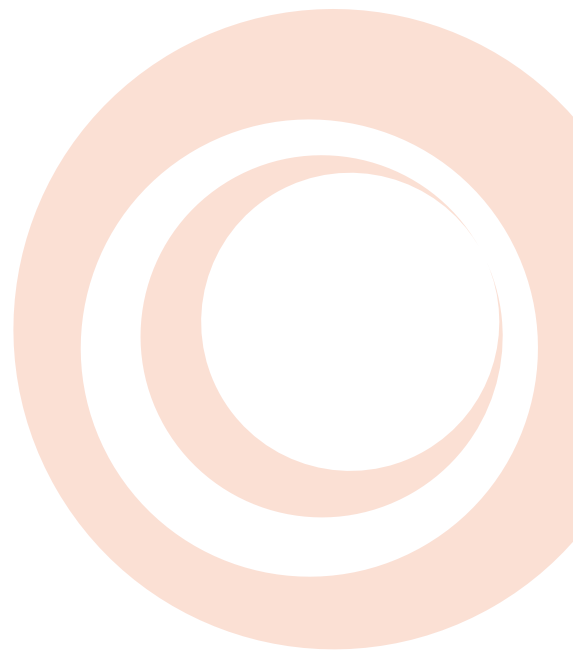
Tel. 0171/2 27 77 21

E-Mail:

kd.mertineit@nachhaltige-berufsbildung.com



Partnerstruktur (Quelle: ANLIN)



Das hier dargestellte Qualifizierungskonzept wurde im Modellversuch **Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie (ANLIN)** in der Zeit vom 1. Juni 2016 bis zum 31. August 2019 entwickelt.

Der Modellversuch ANLIN wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

In der Reihe *Ausbildung fördert Nachhaltigkeit in der Industrie* liegen vor:

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



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB** ►

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten