



Ausbildung fördert nachhaltige
Lernorte in der Industrie

Ein Beitrag zu

CHEMIE³

DIE NACHHALTIGKEITSINITIATIVE
DER DEUTSCHEN CHEMIE



**Junior-
Expertin / Experte
für
Nachhaltigkeit
im Betrieb**

Ausbildung fördert
Nachhaltigkeit in der Industrie

Inhalt

Mit Ausbildung zu mehr Nachhaltigkeit im Betrieb	3
Das Qualifizierungskonzept	4
Variante A	7
Modul 1: Nachhaltigkeit in Beruf und Alltag	7
Modul 2: Lernorte beruflicher Bildung nachhaltig gestalten	5
Modul 3: Ausbildung fördert die Nachhaltigkeit im Betrieb	20
Variante B	23
Modul 1: Nachhaltigkeit in Beruf und Alltag	23
Modul 2: Lernorte beruflicher Bildung nachhaltig gestalten	29
Modul 3: Ausbildung fördert die Nachhaltigkeit im Betrieb	35
Fünf-Minuten-Gespräche	38
Glossar	40
Modellversuch ANLIN	43

Impressum

Herausgeber

Qualifizierungsförderwerk Chemie
GmbH, Halle

Bildungszentrum für Beruf und
Wirtschaft e. V., Wittenberg

Provadis Partner für Bildung
und Beratung GmbH, Frankfurt

Institut für nachhaltige Berufsbildung &
Management-Services GmbH, Hannover

Text

Marit Rettel, Marny Schröder,
Christin Vater, Klaus-Dieter Mertineit

Grafische Gestaltung der Broschüre

Franziska Stübgen

Titelbild

Fotolia/Adobe

Stand Juli 2019



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB**
► 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 Ausbildungsecken, 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

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 und Zielgruppe

Das hier vorgestellte Konzept richtet sich an hauptberuflich tätige Ausbilder/-innen in Unternehmen oder Bildungsträgern (in der Verbundausbildung), die *Junior-Expert/-innen für Nachhaltigkeit im Betrieb* qualifizieren wollen. Die Qualifizierung selbst richtet sich an Auszubildende ab dem ersten Lehrjahr, die in der Industrie ausgebildet werden.

Ausbilder/-innen, die diese Qualifizierung durchführen wollen, sollten

- die Qualifizierung zum/zur *Promotor/-in für Nachhaltigkeit in den Lernorten der beruflichen Bildung* selbst durchlaufen (haben) oder
- vergleichbare Kompetenzen auf anderem Wege erworben haben.

Struktur

Die Konzeption für *Junior-Expert/-innen für Nachhaltigkeit im Betrieb* umfasst drei Qualifizierungsmodule, welche über einen Zeitraum von etwa zwei Jahren durchgeführt werden:

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

Übersicht über das Qualifizierungskonzept



Quelle: ANLIN

Das Gesamtkonzept *Ausbildung fördert Nachhaltigkeit in der Industrie* sieht eine Verknüpfung von Qualifizierungsbausteinen für Ausbildungspersonal mit den hier beschriebenen Modulen für Auszubildende vor. Dabei knüpfen die Module für Auszubildende inhaltlich an die Bausteine 1 und 2 für Ausbildungskräfte an und folgen deshalb auch zeitlich nach diesen. Sie finden jeweils einige Wochen, mindestens aber ein paar Tage, nach dem entsprechenden Qualifizierungsbaustein für Ausbildungskräfte statt. Das Konzept für Auszubildende kann grundsätzlich auch unabhängig von einer Qualifizierung des Ausbildungs-

personals umgesetzt werden, sofern die entsprechenden Ausbilder/-innen das Thema beherrschen. Auch in der Zeit zwischen den Modulen wird das Thema Nachhaltigkeit z. B. in Form von Fünf-Minuten-Gesprächen, Betriebserkundungen und/oder Projekten aktuell gehalten. So wird sicher-gestellt, dass Nachhaltigkeit immer wieder ins Bewusstsein und in den betrieblichen Ausbildungsalltag einfließen kann.

Es ist zu empfehlen Baustein 1 nicht sofort zu Beginn der Ausbildung durchzuführen, sondern erst nach etwa vier Monaten, wenn sich die Auszubildenden in den Ausbildungsalltag eingefunden haben

Modulvarianten

Die Inhalte der Qualifizierung zum/zur *Junior-Expert/-in für Nachhaltigkeit im Betrieb* sind zwar festgeschrieben, die Organisationsform der Qualifizierung lässt sich jedoch je nach Größe und Struktur des durchführenden Unternehmens bzw. Ausbildungsverbands variieren.

In dieser Handreichung werden zwei Varianten vorgestellt:
Variante A ist geeignet für Unternehmen und Bildungsträger in Ausbildungsverbänden,

- die Auszubildende über einen längeren zusammenhängenden Zeitraum im Hause ausbilden (mindestens 18 Monate);
- in denen genügend Zeit und Kapazität für die Qualifizierung der Auszubildenden und deren Betreuung in der Projektentwicklungsphase zur Verfügung steht.

Wird mit der Qualifizierung zu Beginn der Ausbildung (nach etwa vier Monaten) begonnen, kann sie zudem für den Gruppenbildungsprozess innerhalb der Auszubildendengruppe genutzt werden.

In Variante A erstreckt sich das Modul 1 über drei Tage und umfasst auch eine Betriebserkundung. Modul 2, in dem es um das Identifizieren und Ausarbeiten von Projektideen geht, wird auf eine 180-minütige und vier je 90-minütige Einheiten gestreckt. Das Präsentations- und Reflexionsmodul 3 ist als Halbtagsveranstaltung konzipiert.

Variante B ist sinnvoll für Unternehmen und Bildungsträger in Ausbildungsverbänden, in denen Auszubildende nur in knappen Zeitfenstern für die Qualifizierung zur Verfügung stehen.

In dieser Variante sind die Module 1 und 2 als Tagesveranstaltungen konzipiert. Im Anschluss an Modul 2 führen die teilnehmenden Auszubildenden anhand einer Checkliste eine Nachhaltigkeitserkundung im eigenen Unternehmen durch. Modul 3, in dem die Erkundungsergebnisse bewertet und der gesamte Qualifizierungsprozess reflektiert wird, findet – wie in Variante A – als halbtägige Veranstaltung statt.

Variante A

Modul	1 Nachhaltigkeit in Alltag und Beruf	2 Lernorte beruflicher Bildung nachhaltig gestalten	3 Ausbildung fördert die Nachhaltigkeit im Betrieb
Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltige Entwicklung: Einführung, Dimensionen und Vertiefung einzelner Bereiche • Nachhaltigkeit in Wirtschaft und Unternehmen • Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung einer Betriebserkundung 	<ul style="list-style-type: none"> • Rückblick & Auffrischung • Finden von Projektideen • Strukturierung und Bearbeitung der Projekte 	<ul style="list-style-type: none"> • Präsentation und Bewertung der Azubi-Projekte • Reflexion des Qualifizierungsprozesses
Dauer	3 Tage	1 x 180 Min & 4 x 90 Min.	0,5 Tage
Form	Workshop	Workshop	Workshop
Begleitend	Fünf-Minuten-Gespräche		

Variante B

Modul	1 Nachhaltigkeit in Alltag und Beruf	2 Lernorte beruflicher Bildung nachhaltig gestalten	3 Ausbildung fördert die Nachhaltigkeit im Betrieb
Inhalt	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltige Entwicklung: Einführung, Dimensionen und Vertiefung einzelner Bereiche • relevante Akteure • Nachhaltig und Konsum 	<ul style="list-style-type: none"> • Globale Aspekte nachhaltiger Entwicklung • Nachhaltigkeit in Wirtschaft & Unternehmen • Vorbereitung der Betriebserkundung 	selbstständige Betriebserkundung durch die Azubis <ul style="list-style-type: none"> • Präsentation und Bewertung der Azubi-Ergebnisse • Reflexion des Qualifizierungsprozesses
Dauer	1 Tag	1 Tag plus Betriebserkundung im Zeitraum von 4–6 Monaten	0,5 Tage
Form	Workshop	Workshop und anschließende Betriebserkundung	Workshop
Begleitend	Fünf-Minuten-Gespräche		

Variante A

In Variante A erstreckt sich das Modul 1 über drei Tage und umfasst auch eine Betriebserkundung. Modul 2, in dem es um das Identifizieren und Ausarbeiten von Projektideen geht, wird auf eine 180-minütige und vier je 90-minütige Einheiten gestreckt. Das Präsentations- und Reflexionsmodul 3 ist als Halbtagsveranstaltung konzipiert.

Modul 1: Nachhaltigkeit in Beruf und Alltag

INTENTIONEN & ZIELE

Dieses Modul 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 einen grundlegenden mentalen und strukturellen Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft.

Die Auszubildenden reflektieren ihr eigenes Vorverständnis und Alltags Handeln. Sie setzen sich mit (zwischen-) staatlichen Strategien und Handlungsansätzen auseinander, beschäftigen sich mit Aspekten der gesellschaftlichen Verantwortungsübernahme von Unternehmen und gehen der Frage nach, inwiefern sie privat und beruflich zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen können.



Foto: ANLIN / BBW

Folgende Lernziele sollen erreicht werden:

Die Auszubildenden

- sind mit der Bedeutung und den Inhalten des Konzepts der nachhaltigen Entwicklung vertraut;
- können die sozialen, ökologischen und ökonomischen Auswirkungen (auch Zielkonflikte) exemplarischer Produktentscheidungen einschätzen;
- kennen Themen und Handlungsfelder zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen;
- können relevante Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen beispielhaft erläutern und bewerten;

ABLAUF

Das Modul 1 ist als dreitägiges Seminar mit insgesamt 24 Unterrichtseinheiten angelegt und wie folgt gegliedert:

1. Seminartag

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
30 Min.	Begrüßung & Einführung		
	<ul style="list-style-type: none"> Begrüßung der Teilnehmenden Einführung in Ziele, Ablauf und Organisation des Qualifizierungskonzepts insgesamt sowie speziell des aktuellen Moduls Vorstellung der Anwesenden 	<p>Vortrag / PPT: Ziele & Ablauf</p> <p>Vorstellungsrunde (Name, Alter, Unternehmen, Ausbildungsberuf, Lehrjahr, Erwartungen)</p>	<p>Erwartungen werden an Flipchart o. ä. notiert und anschließend besprochen.</p>
45 Min.	Einführung in das Thema nachhaltige Entwicklung		
	<ul style="list-style-type: none"> Wissensstand zum Thema Nachhaltigkeit Leitbild der nachhaltigen Entwicklung: Entstehungshintergrund und Definition 	<p>kurze Einführung Kartenabfrage / Pinnwand</p> <p>Diskussion</p> <p>Fragend-entwickelndes Gespräch, PPT</p>	<p>TN schreiben je 3 Begriffe auf Karten; jede/r TN nennt und erläutert ihre/seine Gedanken</p> <p>Referent/-in clustert die Ergebnisse, fragt nach und vertieft</p>
75 Min.	Globalisierung		
	<p>Globalisierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Definition Chancen und Risiken Lebensqualität und Verteilung von Ressourcen Grundbedürfnisse 	<p>Fragend-entwickelndes Gespräch, PPT</p> <p>Kartenabfrage und Visualisierung an Pinnwand</p> <p>Diskussion und ergänzender Input</p> <p>Schätzaufgaben Vorstellung, Erläuterung und Diskussion der richtigen Antworten / PPT</p> <p>fragend-entwickelndes Gespräch, Brainstorming, Diskussion, Pinnwand / Flipchart</p>	<p>Eigenes Verständnis von Globalisierung klären – Mögliche Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Was sind Ihrer Meinung nach die wesentlichen Chancen und Risiken der Globalisierung? Welche Auswirkungen hat Globalisierung auf Sie als Konsument/-in, Arbeitnehmer/-in und Bürger/-in? <p>Schätzaufgaben → siehe <i>Einblicke</i></p> <p>Wie unterscheiden sich Wünsche, Bedarf und Bedürfnisse? Wer oder was bestimmt über deren Erfüllung? (Einstimmung auf das Thema <i>gleiche Rechte</i>)</p>
30 Min.	Wachstum der Weltbevölkerung		
	<p>Wachstum der Weltbevölkerung, dessen Ursachen und Auswirkungen</p>	<p>Fragend-entwickelndes Gespräch unterstützt mit PPT</p> <p>aktuelle Presseartikel o. ä. zum Bevölkerungswachstum</p>	<p>Mögliche Ausgangsfragen</p> <ul style="list-style-type: none"> Wächst die Bevölkerung in Deutschland? Wie ist es weltweit? Gibt es regionale Unterschiede? <p>Sachliche Prüfung von Ursache und Wirkung:</p> <ul style="list-style-type: none"> Welche Auswirkungen hat die wachsende Weltbevölkerung? Wodurch wird das Anwachsen der Weltbevölkerung verursacht?

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
60 Min.	Klimawandel		
	Klimawandel: <ul style="list-style-type: none"> • Unterschied zwischen Klima und Wetter • Weltweite Temperaturerhöhung • Ursachen • Folgen • Gegenmaßnahmen 	Fragend-entwickelndes Gespräch, PPT Gruppenarbeit, Präsentation und Diskussion, Flipchart Vertiefung im fragend-entwickelnden Gespräch, PPT	Mögliche Einstiegsfragen: <ul style="list-style-type: none"> • Verändert sich unser Klima? • Woran lässt sich das feststellen? • Wodurch wird der Klimawandel verursacht? Mögliche Fragen: <ul style="list-style-type: none"> • Welche Folgen hat der Klimawandel? • Was kann ich dazu beitragen, ihn nicht weiter zu beschleunigen?
60 Min.	Ressourcenverbrauch und erneuerbare Energien		
	<ul style="list-style-type: none"> • Weltweiter Ressourcenverbrauch • Definition und Verbraucher/-innen 	Fragend-entwickelndes Gespräch / PPT	Einstiegsfragen: <ul style="list-style-type: none"> • Was sind Ressourcen? • Wie viele Ressourcen werden verbraucht? • Wo bzw. von wem werden diese Ressourcen verbraucht?
	<ul style="list-style-type: none"> • Ökologischer Fußabdruck 	Fragend-entwickelndes Gespräch / PPT Gruppenarbeit Online-Ressourcenrechner Visualisierung an Flipcharts Präsentation und Diskussion	Einstiegsfragen: <ul style="list-style-type: none"> • Was ist der ökologische Fußabdruck? Mögliche Frage für die Gruppenarbeit: <ul style="list-style-type: none"> • Bitte ermitteln Sie beispielhaft Ihren eigenen ökologischen Fußabdruck oder den Ihrer Gruppe!
	<ul style="list-style-type: none"> • Erneuerbare Energien 	Fragend-entwickelndes Gespräch / PPT	Mögliche Leitfragen: <ul style="list-style-type: none"> • Welche erneuerbaren Energien kennen Sie? • Wo werden – welche – erneuerbaren Energien genutzt in Ihrem Unternehmen / beim Bildungsträger, in Ihrer Kommune, in der Region, bundesweit? • Ist die Nutzung erneuerbarer Energien eine Alternative zu dem hohen Ressourcenverbrauch?
60 Min.	Zusammenfassung, Ausblick und Evaluation		
	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenfassung des ersten Seminartags 	Kurzvortrag und Rückfragen Diskussion, Kartenabfrage	Im Fokus stehen <ul style="list-style-type: none"> • die Ermittlung nicht erfüllter Erwartungen, • die Reflexion eigener Werte und Normen zur Nachhaltigkeit. TN werden über den Ablauf des nächsten Seminartags informiert TN dokumentieren den Ausbildungsabschnitt im Berichtsheft
	<ul style="list-style-type: none"> • Ausblick 		

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

2. Seminartag

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
10 Min.	Begrüßung, Rück- & Ausblick		
	<ul style="list-style-type: none"> Begrüßung der Teilnehmenden Rückblick auf den vorherigen Seminartag Vorstellung des Tagesablaufs 	<p>Gespräch</p> <p>Übersicht über Tagesablauf</p>	<p>Es geht vor allem darum, eine lernförderliche Arbeitsatmosphäre zu schaffen.</p>
110 Min.	Menschen- und Arbeitnehmerrechte		
	<ul style="list-style-type: none"> Menschenrechte: <ul style="list-style-type: none"> Entstehung und heutiges Verständnis Menschenrechte und Nachhaltigkeit Kinderarbeit Prekäre Arbeit 	<p>Einführung, Video, Diskussion</p> <p>Fragend-entwickelndes Gespräch, PPT mit Visualisierung der Ergebnisse an Flipchart</p> <p>Gruppenarbeit, Präsentation, Diskussion</p> <p>Einführung, Video, Diskussion</p> <p>Fragend-entwickelndes Gespräch, PPT mit Visualisierung der Ergebnisse an Flipchart</p> <p>Fragend-entwickelndes Gespräch, PPT mit Visualisierung der Ergebnisse an Tafel oder Flipchart</p>	<p>Rückgriff auf das Thema Grundbedürfnisse (vom Vortag)</p> <p>Mögliche Fragen für die Gruppenarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> Wie schätzen Sie die Einhaltung der Menschenrechte in Deutschland ein? Welche Menschenrechte sind Ihnen besonders wichtig (bitte begründen)? <p>TN bewerten Ursachen und Folgen von Kinderarbeit,</p> <p>TN schlussfolgern, wo sie selbst zu Kinderarbeit beitragen</p> <p>Mögliche Einstiegsfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Was sind prekäre Arbeitsbedingungen? Wo sind mir im eigenen Umfeld schon prekäre Arbeitsbedingungen begegnet? Was lässt sich tun, um prekäre Arbeitsbedingungen zu verhindern bzw. verbessern?
90 Min.	Zwischenstaatliche Aktivitäten zur Nachhaltigkeit		
	<ul style="list-style-type: none"> Pariser Klimaschutzübereinkommen Weitere globale Herausforderungen Agenda 2030 und nachhaltige Entwicklungsziele (SDGs) 	<p>Einführung, Video Diskussion</p> <p>PPT</p> <p>Einführung, Gruppenarbeit, Präsentation, Diskussion</p> <p>Einführung in die SDGs mit Video <i>Kurz erklärt: Nachhaltige Entwicklungsziele,</i> Diskussion, PPT</p>	<p>Bezug zum Thema Klimawandel vom ersten Tag herstellen und hier die Klimaziele vertiefen.</p> <p>Gruppenarbeit zu Herausforderungen:</p> <p>Diskutieren Sie in Ihrer Gruppe, welchen Herausforderungen die Menschheit aktuell und in (naher) Zukunft gegenübersteht, und beantworten Sie auf Kärtchen folgende Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Welche Herausforderungen wird es geben? Welche Folgen/Auswirkungen könnten diese Ihrer Meinung nach haben? <p>Markieren Sie die drei für Ihre Gruppe bedeutendsten Herausforderungen aus Frage 1.</p> <p>Leitfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Welche in der Gruppenarbeit benannten Herausforderungen werden in den SDGs angegangen? Welche nicht?

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
90 Min.	Nachhaltigkeit in der Wirtschaft		
	<ul style="list-style-type: none"> • Konzept der Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen (CSR) 	Fragend-entwickelndes Gespräch, PPT Gruppenarbeit, Präsentation, Diskussion	Im Fokus stehen <ul style="list-style-type: none"> • Was ist CSR? • Was ist das Ziel von CSR? • Wie steht CSR zu Nachhaltigkeit und den SDGs? Mögliche Frage für die Gruppenarbeit: Was bedeutet CSR für mich <ul style="list-style-type: none"> • als Auszubildende/r? • als Privatperson?
	<ul style="list-style-type: none"> • CSR-Standards und Nachhaltigkeitsberichte: • Global Compact • Deutscher Nachhaltigkeitskodex (DNK) • Anspruchsgruppen 	Fragend-entwickelndes Gespräch, PPT	Global Compact und DNK als Beispiele für CSR-Standards, an denen sich interessierte Unternehmen orientieren können
	<ul style="list-style-type: none"> • Nachhaltigkeitsberichte 	Zurufabfrage, Metaplan, Fragend-entwickelndes Gespräch, PPT Einführung Leitfragen für die Auswertung der CSR-Berichte Gruppenarbeit, Präsentation und Diskussion, fragend-entwickelndes Gespräch, PPT	Frage: Was und wer sind Anspruchsgruppen unseres Unternehmens / unserer Unternehmen? Was sind deren Interessen? Das Instrument Nachhaltigkeitsbericht (-erstattung) wird vorgestellt TN arbeiten in arbeitsungleichen Kleingruppen CSR-Aktivitäten eines Unternehmens anhand seines CSR-Berichtes heraus
	<ul style="list-style-type: none"> • Branchenspezifische Initiativen (z. B. Chemie³) 	Vortrag, PPT	
60 Min.	Zusammenfassung, Ausblick und Evaluation		
	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenfassung des zweiten Seminartags 	Kurzvortrag und Rückfragen Diskussion, Kartenabfrage	Im Fokus stehen <ul style="list-style-type: none"> • persönliche und betriebliche Potenziale und Grenzen für Nachhaltigkeit • Übernahme von Verantwortung für heutiges und zukünftiges Verhalten
	<ul style="list-style-type: none"> • Ausblick & Evaluation 	Blitzlicht und Feedbackbogen	TN werden über den Ablauf des nächsten Seminartags informiert, TN dokumentieren den Ausbildungsabschnitt im Berichtsheft

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

3. Seminartag

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
10 Min.	Begrüßung, Rück- & Ausblick		
	<ul style="list-style-type: none"> Begrüßung der Teilnehmenden Rückblick auf den vorherigen Seminartag Vorstellung des Tagesablaufs 	Gespräch Übersicht über Tagesablauf	Es geht vor allem darum, eine lernförderliche Arbeitsatmosphäre zu schaffen.
290 Min.	Nachhaltigkeit im Unternehmen: Betriebserkundung		
	<ul style="list-style-type: none"> Nachhaltigkeit im Bildungsträger / eigenen Unternehmen Vorbereitung einer Betriebserkundung Durchführung einer Betriebserkundung (Bildungsträger, eigenes oder anderes nachhaltigkeitsrelevantes Unternehmen) Auswertung der Betriebserkundung 	einführende Präsentation / PPT, Diskussion Gruppenarbeit, Arbeitsblatt Betriebserkundung Betriebserkundung Arbeitsblatt Betriebserkundung Gruppenarbeit, Brainstorming Moderationsmaterialien	TN sammeln Schwerpunkte und konkrete Fragen TN klären konkrete Fragen zur Nachhaltigkeit, TN verstehen Kontext des Unternehmens TN präsentieren das erkundete Unternehmen und ihre Erkundungsergebnisse sowie erste Ideen zur nachhaltigeren Gestaltung
60 Min.	Zusammenfassung, Ausblick und Evaluation		
	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenfassung des ersten Moduls Ausblick 	Kurzvortrag und Rückfragen, Diskussion, Kartenabfrage	Im Fokus stehen <ul style="list-style-type: none"> die Ermittlung nicht erfüllte Erwartungen, die Reflexion betrieblicher Werte und Normen zur Nachhaltigkeit. TN werden über den weiteren Ablauf informiert TN dokumentieren den Ausbildungsabschnitt im Berichtsheft

Zur Veranstaltung vorzubereiten:

- Arbeits- und Aufgabenblätter
- Internetzugang
- Ressourcenrechner
- Poster mit SDGs im Seminarraum aushängen
- CSR-Berichte

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

MEDIEN- & MATERIALHINWEISE

Videoempfehlungen

Ressourcenverbrauch und erneuerbare Energien

CO ₂ -Fußabdruck	Der CO ₂ -Fußabdruck ist zurzeit in aller Munde. Aber was genau ist das, wie bemesse ich meinen Fußabdruck und habe ich aktiv Einfluss darauf? Diese simpleshow erklärt es. www.youtube.com/watch?v=LFNmoDYpLRg
-----------------------------	--

Menschenrechte und Rechte von Arbeitnehmer/-innen

Menschenrechte in drei Minuten erklärt	Ein Video von Amnesty Switzerland zeigt auf, was die Menschenrechte sind. Es wurde speziell für junge Menschen zwischen 13 und 20 Jahren entwickelt. www.youtube.com/watch?v=T1VXkO3RrBs
WissensWerte: Menschenrechte	Was sind Menschenrechte? Wer ist für ihren Schutz verantwortlich? Und gelten sie wirklich für alle Menschen? Dies ist der erste Teil der Serie <i>Fokus Menschenrechte</i> der WissensWerte Erklärfilme. Die Serie besteht aus diesem Überblicksfilm und drei weiteren spezifischeren Filmen zu jeder der drei Dimensionen der Menschenrechte. www.youtube.com/watch?v=12uKuORCyBM
Kinderarbeit im Kongo	Video von euronews (deutsch). Die Demokratische Republik Kongo ist reich an Bodenschätzen. Der Reichtum, besonders jener an Diamanten, weckt allerdings Begehrlichkeiten, sodass die Schwächsten auf der Strecke bleiben. www.youtube.com/watch?v=wWxD3VjqSY
Kobalt-Suche im Kongo: Diese Kinder schufteten für unsere Smartphones	Smartphones und Tablets überschwemmen den Markt; dafür bezahlen viele Kinder im Kongo einen hohen Preis. Zehntausende von ihnen müssen die für das Innenleben der Geräte nötigen Eisenerze abbauen. Das Video der WELT-Netzreporterin Antje Lorenz erzählt die Geschichte eines achtjährigen Minen-Arbeiters im Kongo. www.youtube.com/watch?v=EDoytOsPWmk

Zwischenstaatliche Aktivitäten zur Nachhaltigkeit

Kurz erklärt: Nachhaltige Entwicklungsziele	Erklärvideo von Brot für die Welt zu den Nachhaltigen Entwicklungszielen (SDGs) www.youtube.com/watch?v=nFQIWuHmlA
Klimawandel, Paris-Abkommen und das 2-Grad-Ziel	In dem Erklärvideo von youknow wird dargestellt, was das 2-Grad-Ziel ist und was jeder dazu beitragen kann, um der globalen Erwärmung entgegen zu wirken. www.youtube.com/watch?v=iWvghdIKUOM

Nachhaltigkeit in der Wirtschaft

CSR – Gesellschaftliche Verantwortung im Dialog	In diesem animierten Videoclip von Thomas Beschorner, Institut für Wirtschaftsethik der Universität St. Gallen, wird den Fragen nachgegangen: Was ist CSR und wie lässt sich CSR in der Praxis realisieren? www.youtube.com/watch?v=ouNVdr5KfRA
---	---

Nützliche Internetlinks

Zwischenstaatliche Aktivitäten zur Nachhaltigkeit & Nachhaltigkeit in der Wirtschaft

Agenda 2030 und SDGs	Themenseite des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung www.bmz.de/de/ministerium/ziele/2030_agenda/index.html
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

EINBLICKE

Globalisierung

Zur Vertiefung des Themas Globalisierung wurden folgende Schätzaufgaben verwendet:

- Wie viele Menschen hungern weltweit?
- Wie viele Menschen haben keinen Zugang zu sauberem Trinkwasser?
- Wie viele Menschen haben keinen Zugang zu sanitären Anlagen?
- Wie viele Menschen sind arbeitslos?
- Wie viele Kinder (bis 14 Jahre) müssen arbeiten?
- Wie viele Zwangsarbeiter/-innen gibt es?
- Wie viele Menschen teilen sich eine Hälfte des weltweiten Vermögens?

Nach einer ersten Schätzung werden die Teilnehmenden gebeten, ihre Schätzungen durch Recherche im Internet zu überprüfen.

Betriebserkundung

Zur Vorbereitung der Betriebserkundung erarbeiten die Auszubildenden Fragen zu den drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Ökologie, Ökonomie und Soziales. Ihre Aufgabe ist es, die Führung durch das Unternehmen aktiv zu erleben – Aussagen zu Effizienz, Engagement und Beteiligung zu hinterfragen, eigene Vorstellungen von Nachhaltigkeit auszusprechen und in den erkundeten Betrieb einzuordnen sowie die vorgezeigten Prozesse kritisch zu betrachten.

Im Vorfeld ist es deshalb wichtig, den Erkundungsbetrieb auf diese Auszubildendentour vorzubereiten. Dies geschieht einerseits durch die Information über die vermittelten Nachhaltigkeitsaspekte. Andererseits sollten die an der Betriebsführung beteiligten Mitarbeiter/-innen auf mögliche Fragen der Auszubildenden

vorbereitet und mit der notwendigen Kompetenz (fachlich, organisatorisch) ausgestattet sein.

Betriebserkundungen im eigenen Unternehmen unterstützen von Beginn der Ausbildung an eine gelebte teilnahmeoffene Unternehmenskultur. Die Erkundung externer Betriebe verschafft dagegen einen Perspektivwechsel und erleichtert den Auszubildenden eine offene Fragestellung. Beide Varianten verdeutlichen berufliche Anknüpfungspunkte zur nachhaltigen Entwicklung und fördern Kompetenzen, wie selbstbewusstes Auftreten, strukturierte und zielorientierte Kommunikation sowie kritisches Denken und Hinterfragen. Darüber hinaus erweitern sie den Blick des Auszubildenden über eigene Wirkungsbereiche hinaus sowie auf direkte und indirekte Folgen eigener Entscheidungen und Handlungen.



Foto: ANLIN / BBW

ERFAHRUNGEN

Bei der Erprobung wurden folgende Erfahrungen gemacht:

- Auszubildende in der Altersgruppe der 16- bis 25-Jährigen bringen schon eine Menge an Vorkenntnissen, Erfahrungen und angepasste Verhaltensweisen im Hinblick auf die Nachhaltigkeitsthematik mit. 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.
- Ein wesentlicher Faktor für den Erfolg der Veranstaltung ist die intensive Einbeziehung der Auszubildenden mit ihren persönlichen und schulischen/beruflichen Vorkenntnissen und Erfah-

rungen. Dies wird durch den Einsatz aktivierender Methoden und einem Methodenmix unterstützt.

- Durch die Arbeit an bzw. mit konkreten Beispielen (insbesondere Betriebserkundung) lassen sich Kernthemen nachhaltiger Entwicklung gut veranschaulichen. Die Auszubildenden nehmen diese Angebote zur Bewertung eigenen oder unternehmerischen Denkens und Handelns sehr aktiv auf.
- Um eine intensive Diskussion und Reflexion zu gewährleisten, liegt die optimale Anzahl der Teilnehmer/-innen bei acht bis 16. Bei kleineren Gruppen fehlt eine vielfältige und lebhaft Diskussion, dies schränkt die kritische und selbstkritische Auseinandersetzung mit dem Thema ein. Auch Gruppenarbeiten sind dann kaum noch möglich. In größeren Gruppen besteht zum einen die Gefahr, nicht alle Auszubil-

denden tatsächlich zu Wort kommen zu lassen; zum anderen wird zur Anleitung und Unterstützung von Gruppenarbeiten ein/e zweite/r Referent/-in benötigt.

- Die Teilnehmendengruppe kann sowohl homogen als auch heterogen bezüglich Ausbildungsberuf, Lernbiografie, sozialer Herkunft und/oder Geschlecht sein. So verlagern sich lediglich die beruflichen oder persönlichen Bezugspunkte in den Diskussionen und Gruppenarbeiten entsprechend. Die Zusammensetzung bezüglich des Alters der Auszubildenden sollte jedoch mehrere Jahrgänge umfassen, sodass verschiedene Erfahrungsstufen (z. B. elternbestimmt vs. selbstbestimmt) die Entwicklung des persönlichen Nachhaltigkeitsgedankens unterstützen.

Modul 2: 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 bearbeiten. Dazu werden die Ergebnisse der im ersten Modul durchgeführten Nachhaltigkeitserkundung besprochen und Ideen für eine nachhaltige Weiterentwicklung der beobachteten Bereiche und Prozesse entwickelt.

Dieses Modul umfasst mehrere kürzere Einheiten, die sich über einen Zeitraum von einigen Monaten erstrecken. In dieser Zeit werden die Auszubildenden von ihren Ausbilder/-innen dabei begleitet, Projekte zu identifizieren, zu strukturieren, zu planen und zu bewerten. Die Ergebnisse der Projektarbeit werden von den Projektteams so aufbereitet, dass sie im anschließenden Modul 3 Funktions- und Entscheidungsträger/-innen ihrer Unternehmen und Berufsschulen sowie – soweit relevant – ihres Ausbildungsverbundträgers vorgestellt werden können.



Illustration: ANLIN/Vanessa Mundle

Folgende Lernziele sollen erreicht werden: Die Auszubildenden

- sind motiviert, sich an der nachhaltigen Gestaltung ihrer Lernorte im Rahmen der ihnen zur Verfügung stehenden Handlungs- und Entscheidungsspielräume zu beteiligen und zu engagieren;
- haben eigene Ideen entwickelt, wo und wie sie an betrieblichen Nachhaltigkeitsaktivitäten mitwirken können;
- können ein Projekt selbstständig und verantwortlich identifizieren, strukturieren, planen und bewerten;
- verfügen über die Kompetenzen, Ergebnisse verständlich zu präsentieren und argumentativ zu untersetzen;
- verstehen die Projektarbeit als Kompetenzentwicklung für ihre zukünftige Arbeitswelt.

ABLAUF

Zur Begleitung der Nachhaltigkeitsprojekte der Auszubildenden ist das Modul in eine 180-minütige Auftaktveranstaltung sowie vier weitere je 90-minütige Einheiten gegliedert und erstreckt sich über einen Zeitraum von ca. vier bis sechs Monaten.

1. Einheit

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
10 Min.	Begrüßung & Einführung		
	<ul style="list-style-type: none"> Begrüßung der Teilnehmenden Einführung in Ziele, Ablauf und Organisation des aktuellen Bausteins im Rahmen des Qualifizierungskonzepts 	Vortrag / PPT oder Flipchart	
45 Min.	Einführung in das Thema nachhaltige Entwicklung		
	<ul style="list-style-type: none"> Rückblick auf die im Modul 1 im Anschluss an die Betriebs- erkundung entwickelte Ideen- sammlung zur Verbesserung der Lernorte Ergänzung weiterer Ideen 	Fragend-entwickelndes Gespräch, PPT / Flipchart, Diskussion Brainstorming	Ideensammlung wird visualisiert. Leitfrage: Welche weiteren Aspekte sind in Ihren Lernorten (der Berufsaus- bildung) noch nicht nachhaltig? Denken Sie an <ul style="list-style-type: none"> Gestaltung des Lernortes und Ausstattung Gestaltung der Aufgaben und Abläufe Lerninhalte Beteiligung
	<ul style="list-style-type: none"> Bewertung der vorliegenden Ideen 	Fragend-entwickelndes Gespräch, Diskussion	Leitfragen: <ul style="list-style-type: none"> Was soll getan werden? Warum ist das eine gute Idee? Was spricht dagegen?
	<ul style="list-style-type: none"> Auswahl von Projektthemen und Bildung von Projektteams 	Punktbewertung	TN wählen Projektthemen durch Vergabe von Klebepunkten aus.
110 Min.	Strukturierung und Planung der Projektarbeit		
	<ul style="list-style-type: none"> Strukturierung der Projektarbeit 	Gruppenarbeit in den gefundenen Projektteams Arbeitsblatt <i>Projektsteckbrief</i> Referent/-in unterstützt die Projekt- teams soweit erforderlich	Leitfragen <ul style="list-style-type: none"> Wie heißt Ihr Projekt? Wo findet es statt? Wer arbeitet im Projekt mit? Wer leitet das Projekt? Welche Herausforderungen hat das Projekt? Welches Ziel hat das Projekt? Welche Teilziele? Welche Nichtziele? Worin besteht der Nutzen des Projekts? Woran messen wir, dass das Projekt erfolgreich ist?

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
	<ul style="list-style-type: none"> Planung der Projektarbeit 	Gruppenarbeit in den gefundenen Projektteams Arbeitsblatt <i>Projektskizze</i> Referent/-in unterstützt die Projektteams soweit erforderlich	Leitfragen: <ul style="list-style-type: none"> Welche Arbeitspakete sind im Projekt zu erledigen? Wer ist für welches Arbeitspaket zuständig? Welche Ressourcen werden benötigt (Personal, Zeit, sonstige)? Was ist bis wann zu erledigen? Wie und durch wen erfolgt die Dokumentation? Wer erstellt die Abschlusspräsentation?
	<ul style="list-style-type: none"> Zwischenstand der Projektarbeit 	Projektteams präsentieren, Nachfragen und Diskussion	
10 Min.	Ausblick & Evaluation		
	<ul style="list-style-type: none"> Ausblick auf das weitere Vorgehen 	Gespräch	Gemeinsam werden die nächsten Vorgehensschritte und ggf. bestehender Unterstützungsbedarf miteinander abgestimmt.
	<ul style="list-style-type: none"> Evaluation 	Blitzlicht und Feedbackbogen	TN bewerten das Modul TN dokumentieren den Ausbildungsabschnitt im Berichtsheft

Zur Veranstaltung vorzubereiten:

- Abstimmung mit dem/der betrieblichen Dialogpartner/-in;w
- Arbeitsblätter zur Strukturierung und Planung der Projektarbeit;
- Liste mit potenziell geeigneten Ideen zur Mitwirkung von Auszubildenden an betrieblichen CSR-Aktivitäten.

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

2. bis 5. Einheit

Die Auszubildenden bearbeiten nach der Auftaktveranstaltung eigenverantwortlich und lösungsorientiert in Teams je ein konkretes Nachhaltigkeitsprojekt. In diesen ergänzenden Einheiten geht es darum, den Projektfortschritt regelmäßig zu überprüfen sowie die Teams zu motivieren und zu unterstützen. Dazu wird ein fester organisatorischer Rahmen geboten, in dem der jeweilige Projektstand reflektiert, bei Bedarf technisches Fachwissen eingespeist und ggf. nach Lösungen bei auftretenden Problemen gesucht wird.

Neben den Koordinator/-innen und Ausbilder/-innen, die diese Einheiten moderieren, sollten bei Bedarf Umwelt-, Energie-, Arbeitssicherheits-, Qualitätsmanagement- und Nachhaltigkeitsverantwortliche des Unternehmens, der Betriebsrat und JAV-Mitglieder des Unternehmens / der Unternehmen sowie – im Ausbildungsverbund – des Bildungsträgers einbezogen werden.



Foto: ANLIN / BBW

EINBLICKE

Themenfindung

In möglichen Beiträgen von Auszubildenden können a) bestehende betriebliche Nachhaltigkeitsaktivitäten aufgegriffen, angewendet und/oder in geeigneter Form kommuniziert werden, oder es wird b) gezielt nach Verbesserungsmaßnahmen gesucht. Relevant für die Abstimmung geeigneter betrieblicher Nachhaltigkeitsaktivitäten, die von Auszubildenden durchgeführt werden könnten, sind in erster Linie die Interessen des Unternehmens (Lernort), die sich in einem vorherigen Dialog mit betrieblichen Verantwortlichen gezeigt haben, sowie die Nachhaltigkeitsrelevanz der von den Auszubildenden erkundeten Lernorte (Unternehmensbereiche). Um den Gedankenfluss der Auszubildenden anzuregen, hat es sich zudem als nützlich erwiesen, eine Liste mit nachhaltigkeitsrelevanten Handlungsfeldern und dazugehörigen Leitfragen – aufbereitet in Form eines Arbeitsblatts → – zur Diskussion zu stellen.



Foto: Fotolia

ERFAHRUNGEN

Folgende Erkenntnisse haben sich bei der Erprobung gezeigt:

- In dieser Phase kommt eine wesentliche Stärke der Ausbildungsverbundträger zum Tragen, denn in kleinen und mittelständischen Unternehmen erscheint es kaum wahrscheinlich, dass das zumeist nebenberuflich tätige Ausbildungspersonal in der Lage ist, die Auszubildenden in ihrer Projektarbeit über mehrere Monate zu betreuen.
- Um schwächere Auszubildende nicht zu überfordern, aber auch um den mit der Projektbetreuung verbundenen Aufwand in Grenzen zu halten, hat es sich als sinnvoll erwiesen, die Teilnahme am Modul 2 (und 3) im Rahmen eines Projektbewerbungsverfahrens auf Auszubildende zu beschränken, die dieser zusätzlichen Belastung während ihrer Ausbildung gewachsen scheinen.
- Die Projektgruppen können sowohl homogen als auch heterogen bezüglich Ausbildungsberuf, Ausbildungsjahr und/oder Ausbildungsunternehmen gestaltet sein. Einerseits fördert ein gemeinsames Ausbildungsunternehmen eine Beschäftigung mit genau diesem Lernort. Andererseits kann ein berufs- oder bereichsübergreifender Erfahrungsaustausch den Projektfortgang vorantreiben. Unterschiedliche Berufsschul- und Einsatzzeiten an den verschiedenen Lernorten müssen dann jedoch koordiniert werden.
- Die Aufforderung zur kritischen Betrachtung und Nachhaltigkeitsbewertung der Lernorte wird von den Auszubildenden sehr motiviert und engagiert angenommen.
- Die Auszubildenden brauchen fest geplante Lernzeiten für die Arbeit an ihrem Nachhaltigkeitsprojekt und müssen dafür aus anderen Übungseinheiten freigestellt werden.

Arbeitsblatt zur Themenfindung

Handlungsfelder (Auswahl)	Leitfragen (Beispiele)	Handlungs- / Gestaltungsmöglichkeiten (Stichwort-/Ideensammlung)	Realisierbar im Projekt?	
			Betrieb	Bildungs- träger
Gebäude, Ausstattung, Gelände	In welchem Zustand sind die Gebäude?			
	Welche Ziele/Maßnahmen zur Reduzierung der Energie- und Ressourcenverbräuche gibt es?			
Anlagen, Maschinen, Geräte	Sind die Anlagen zweckmäßig und zeitgemäß?			
	Werden Emissionen und Immissionen gesteuert?			
Prozesse, Verfahren, Abläufe	Gibt es Beschreibungen für wichtige Abläufe?			
	Sind Verantwortlichkeiten und Befugnisse systematisch geregelt?			
Managementsysteme	Welche Managementsysteme gibt es?			
Arbeitsschutz	Werden Arbeitsschutzbestimmungen geregelt und eingehalten?			
Mobilität, Transport, Logistik	Wie ist die Verkehrsanbindung?			
Förderung von Gesundheit & Beschäftigungsfähigkeit	Gibt es Angebote zur Gesundheitsförderung?			
	Wie wird die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/-innen erhalten/gefördert?			
Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Wie werden Arbeits- und Lernzeiten geregelt?			
Beteiligung	Werden anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten eingehalten?			
	Wie werden Mitarbeiter/-innen an nachhaltiger Entwicklung beteiligt?			
Beschaffung, Lieferkette	Wie erfolgt die Lieferantenauswahl?			
	Welche natürlichen Ressourcen werden in Anspruch genommen?			
Unternehmenskultur	Wie wird mit Erfolgen und Fehlern umgegangen?			
	Ist Nachhaltigkeit im Unternehmensleitbild verankert?			
Beitrag zum Gemeinwohl der Region	An welchen Initiativen beteiligt sich der Lernort?			

Modul 3: Ausbildung fördert die Nachhaltigkeit im Betrieb

INTENTIONEN & ZIELE

Im Modul 3 geht es um die Darstellung von Ergebnissen und deren Bewertung, und zwar

- a der von den beteiligten Auszubildenden identifizierten Nachhaltigkeitsaspekte und Verbesserungsvorschläge sowie
- b des die Auszubildenden betreffenden Entwicklungs- und Umsetzungsprozesses, d. h. der beiden ersten Qualifizierungsmodule sowie der Kommunikation und Kooperation mit den verschiedenen betrieblichen Stellen bzw. (im Ausbildungsverbund) zwischen dem Verbundausbildungsträger und den / dem beteiligten Partnerunternehmen.

Das Modul unterstützt eine wirksame Anerkennung der Leistung der Auszubildenden durch Ausbildungskräfte sowie betriebliche Funktions- und Entscheidungsträger/-innen. Diesen wird von den Auszubildenden gezeigt, wie sie das Unternehmen wahrnehmen und welches Verbesserungspotential sie sehen.

In diesem Modul kommen zusammen:

- die Auszubildenden, die die Qualifizierung durchlaufen und Nachhaltigkeitsbeiträge skizziert bzw. umgesetzt haben;
- die Ausbilder/-innen, die die Auszubildenden qualifiziert und betreut haben;
- die beteiligten Personalverantwortlichen, Betriebsrats- und JAV-Mitglieder und Nachhaltigkeitsverantwortlichen sowie
- die im Verbundausbildungsträger oder dem Unternehmen mit der Planung, Durchführung und Evaluation betrauten Personen (Koordinator/-innen).



Illustration: ANLIN/Vanessa Mundle

Folgende Lernziele sollen erreicht werden:

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

Das Modul 3 der Qualifizierung von Auszubildenden steht in einem engen Zusammenhang mit dem Baustein 3 der Qualifizierung von Ausbildungskräften, in dem zudem der gesamte Entwicklungs- und Umsetzungsprozess (Personal- und Organisationsentwicklung) mit Vertreter/-innen der beteiligten Unternehmen und Einrichtungen bewertet wird.

ABLAUF

Das Modul ist wie folgt gegliedert:

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
5 Min.	Begrüßung & Einführung		
	<ul style="list-style-type: none"> Begrüßung der Teilnehmenden Einführung in Ziele, Ablauf und Organisation des aktuellen Bausteins im Rahmen des Qualifizierungskonzepts 	Vortrag / PPT: Ziele & Ablauf	Kontext, Ziele und Ablauf der Veranstaltung werden erläutert.
15 Min.	Nachhaltigkeit in der Berufsbildung und nachhaltige Gestaltung der Lernorte der beruflichen Bildung		
	<ul style="list-style-type: none"> Nachhaltige Entwicklung in der Berufsbildung Ziele der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) 	Interaktives Gespräch, PPT	Hervorheben: Befähigung zur Gestaltung der Arbeitsumwelt in den Lernorten der beruflichen Bildung als wesentliches Teilziel der BBNE
120 Min.	Präsentation der Aktivitäten der Auszubildenden		
	<ul style="list-style-type: none"> Beiträge von Auszubildenden zur Nachhaltigkeit im Betrieb Präsentation der Projektvorschläge bzw. Projektergebnisse: Ziele, Beteiligte, Vorgehen, evtl. zu überwindende Hürden, Ergebnisse sowie Bewertung der Ergebnisse. Feedback und Diskussion der betrieblichen Umsetzung 	Einführung Stellwände mit Projektpostern / Informationsmarkt	Die Azubi-Gruppen präsentieren ihre Projekte parallel an Stellwänden. Die Gäste verteilen sich auf die Präsentationen und kommen mit den Azubis ins Gespräch. Nach einem festgelegten Zeitraum werden die Gäste gebeten, eine andere Präsentation aufzusuchen. Dieser Wechsel sollte mehrmals erfolgen, sodass die Gäste die Chance haben, die meisten Projekte kennenzulernen.
30 Min.	Zusammenfassung, Reflexion & Ausblick		
	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse Reflexion des Entwicklungs- und Umsetzungsprozesses: <ul style="list-style-type: none"> Konzept der Ausbilderqualifizierung Konzept der Azubi-Schulungen Unternehmensinterne und -übergreifende Kommunikation und Kooperation Verstetigung innerhalb der Verbundausbildungsträger und im / in den Partnerunternehmen und Ausblick auf die nächsten Schritte 	Gespräch, Flipchart	Mögliche Fragen: <ul style="list-style-type: none"> Wie schätzen Sie die von den Auszubildenden erarbeiteten Konzepte und deren Umsetzbarkeit ein? Was kann man aus den Erfahrungen lernen?
	Zertifikatsübergabe		
	<ul style="list-style-type: none"> Übergabe der Zertifikate an die beteiligten Auszubildenden 	Einführung, Dank und Würdigung	Die Übergabe sollte möglichst durch eine Führungskraft der die Qualifizierung anbietenden Institution erfolgen.

Zur Veranstaltung vorzubereiten:

- Stellwände mit Plakaten zu den einzelnen von Auszubildenden erarbeiteten Nachhaltigkeitsaktivitäten;
- Abstimmung darüber, ob und inwieweit die betreffenden Azubis ihre Ideen im Rahmen der Veranstaltung selbst vorstellen können.

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

EINBLICKE

Nachhaltigkeitsaktivitäten von Auszubildenden

Im Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e. V. (BBW), einem Ausbildungsverbundträger in der Lutherstadt Wittenberg, planten und skizzierten 42 Auszubildenden aus den drei Bereichen Chemie, Metall- und Elektrotechnik über einen Zeitraum von knapp fünf Monaten eigenverantwortlich und lösungsorientiert in Teams ein konkretes Nachhaltigkeitsprojekt. Sie wurden dabei von sechs Ausbilder/-innen gefördert und begleitet. Diese integrierten relevante Themen in ihre Unterweisungen, stellten Kontakte zu beratenden Fachkräften her und motivierten die Auszubildenden zum Weitermachen, wenn es zu Rückschlägen oder Verzögerungen kam. Darüber hinaus standen die Geschäftsführerin, der Betriebsrat, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die Qualitätsmanagementbeauftragte und die beiden ANLIN-Projektmitarbeiterinnen den Auszubildenden mit Antworten und Unterstützung zur Seite.

An drei Tagen stellten jeweils drei bis vier Teams ihre Nachhaltigkeitsprojekte vor Vertreter/-innen der jeweiligen Betriebe, berufsbildenden Schulen und dem BBW vor. Die Themen der insgesamt 11 Nachhaltigkeitsprojekte waren breit gefächert und reichten von einem Vorschlag zur effizienteren Werkstattbeleuchtung über die Anpassung der Arbeitszeit an den ÖPNV bis zum Anschaffen eines Snackautomaten mit gesunden Lebensmitteln.

In ihren Präsentationen stellten die Auszubildenden den Projektablauf dar, beschrieben die Arbeit im Team und die Vorgehensweise zur Ermittlung notwendiger Daten, erläuterten zu überwindende Hürden und bewerteten ihre Ergebnisse. Es folgte eine Einschätzung der Umsetzbarkeit der Ideen im BBW und in den Betrieben. Dessen ungeachtet zeigten sich die Vertreter/-innen der fünf Unternehmen, zwei Berufsschulen sowie des BBW von der Motivation, Beteiligung und Begeisterungsfähigkeit ihrer Auszubildenden sehr beeindruckt.



Foto: ANLIN / BBW

Effiziente Werkstattbeleuchtung

Ein 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.

ERFAHRUNGEN

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

- die Vorstellung und Bewertung der Projekte der Auszubildenden;
- die zeitliche Gliederung der Veranstaltung sowie
- die angenehme und lockere Gestaltung des Informationsmarkts zum weiteren Austausch aller Beteiligten.

Die Vertreter/-innen der beteiligten Unternehmen, Berufsschulen sowie des BBW zeigten sich von der Motivation, Beteiligung und Begeisterungsfähigkeit ihrer Auszubildenden sehr beeindruckt.

Herausgestellt 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.

Die Auszubildenden spürten die Anerkennung, die sie von den Vertreter/-innen der Unternehmen und Berufsschulen erhalten hatten, und spiegelten, welche Herausforderung die Nachhaltigkeitsprojekte darstellten und welche Stärkung sie daraus erfahren haben:

»Herausfordernd war sowohl die Planung unserer Vorgehensweise als auch die Beschaffung aller notwendigen Informationen und Utensilien sowie die Klärung der Finanzierung der Kosten für das Projekt. Die Gespräche mit den Verantwortlichen im Betrieb und beim Ausbildungsträger hatten wir uns einfacher und schneller vorgestellt. Aber wir hatten viel Spaß als Gruppe und haben einen großen Nutzen für alle Auszubildenden erreicht. Es ist super, gute Meinungen von den Teilnehmern zu bekommen, ein gutes Gefühl.«

»Irgendwann stießen wir an den Punkt, wo uns die Ideen ausgingen. Später wurde die Zeit ein Problemfaktor, aber wir haben alles innerhalb der vorgegebenen Zeit geschafft. Nicht nur das Projekt vorzubereiten, die Recherchen zum Thema und die Gespräche mit Experten haben mir interessante Erfahrungen gebracht – es hat auch Spaß gemacht, das Projekt zu ‚verkaufen‘, es so vorzustellen, dass es umgesetzt wird. Das ist eine enorme ‚Belohnung‘.«

Variante B

In dieser Variante sind die Module 1 und 2 als Tagesveranstaltungen konzipiert. Im Anschluss an Modul 2 führen die teilnehmenden Auszubildenden anhand einer Checkliste eine Nachhaltigkeitserkundung im eigenen Unternehmen durch. Modul 3, in dem die Erkundungsergebnisse bewertet und der gesamte Qualifizierungsprozess reflektiert wird, findet – wie in Variante A – als halbtägige Veranstaltung statt.

Modul 1: Nachhaltigkeit in Beruf und Alltag

INTENTIONEN & ZIELE

Dieses Modul 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 einen grundlegenden mentalen und strukturellen Wandel in Wirtschaft und Gesellschaft.

Die Auszubildenden reflektieren ihr eigenes Vorverständnis und Alltags Handeln. Sie setzen sich mit (zwischen-)staatlichen Strategien und Handlungsansätzen auseinander, beschäftigen sich mit Aspekten der gesellschaftlichen Verantwortungsübernahme von Unternehmen und gehen der Frage nach, inwiefern sie privat und beruflich zu einer nachhaltigen Entwicklung beitragen können.



Foto: ANLIN / Proবাদis

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;
- kennen die wichtigsten Akteure nachhaltiger Entwicklung;
- wissen, wie sie in ihrem privaten Umfeld zu mehr Nachhaltigkeit beitragen können;
- können das Gelernte auf Unternehmen übertragen.

ABLAUF

Das Modul ist wie folgt gegliedert:

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
10 Min.	Begrüßung, Rück- & Ausblick		
	<ul style="list-style-type: none"> Begrüßung der Teilnehmenden Einführung in Ziele, Ablauf und Organisation des Qualifizierungskonzepts insgesamt sowie speziell des aktuellen Moduls Vorstellung der Anwesenden 	<p>Vortrag / PPT: Ziele & Ablauf</p> <p>Vorstellungsrunde (Name, Alter, Unternehmen, Ausbildungsberuf, Lehrjahr, Erwartungen)</p>	<p>Erwartungen werden auf Flipchart o. ä. notiert und anschließend besprochen.</p>
180 Min.	Worum geht es eigentlich beim Thema Nachhaltigkeit?		
	<ul style="list-style-type: none"> Wissensstand zum Thema Nachhaltigkeit Leitbild der nachhaltigen Entwicklung: Entstehungshintergrund und Definition Globale Nachhaltigkeitsziele (SDGs) CO₂ und Ressourcen Ökologischer Fußabdruck Persönliche Einschätzung Bewertung sozialer, ökologischer und ökonomischer Auswirkungen von Produkten am Beispiel Smartphone Dimensionen der Nachhaltigkeit 	<p>kurze Einführung</p> <p>Kartenabfrage / Pinnwand</p> <p>Diskussion</p> <p>Fragend-entwickelndes Gespräch unterstützt durch PPT</p> <p>Video (z. B. <i>Die Rechnung</i>)</p> <p>Diskussion</p> <p>Fragend-entwickelndes Gespräch unterstützt durch PPT</p> <p>Tafelbildentwicklung</p> <p>Referent/in entwickelt das Thema CO₂ und dessen Auswirkungen auf das Klima unter Einbindung der TN an der Tafel</p> <p>Gruppenarbeit, Rollenspiel</p> <p>Arbeitsblatt, Internet</p> <p>Präsentation, Diskussion</p> <p>Input zum Welterschöpfungstag, PPT, Diskussion</p> <p>Ampelmethode / Diskussion</p> <p>Einführung in die Lebenszyklusbetrachtung</p> <p>Video zu Umständen der Smartphone-Herstellung (Fokus: Menschen- und Arbeitnehmerrechte)</p> <p>Vortrag / PPT</p>	<p>TN schreiben je 3 Begriffe auf Karten; jede/r TN nennt und erläutert ihre/seine Gedanken</p> <p>Referent/-in clustert die Ergebnisse und fragt dann nach Berührungspunkten im täglichen Leben</p> <p>Mögliche Beobachtungs-/ Auswertungsfragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Welche Aspekte nachhaltiger Entwicklung werden in diesem Video angesprochen? Was sind die Konsequenzen? <p>Fokus: Verständnis schaffen, was CO₂ und Ressourcen sind, welche Verursacher relevant sind und den Zusammenhang zur Thematik herstellen</p> <p><i>Ich packe meinen Rucksack:</i> 3 Gruppen erhalten Arbeitsblätter mit unterschiedlichen Angaben, die sie stellvertretend online in einem Ressourcenrechner eintragen.</p> <p>Einschätzungsabfrage zu vorbereiteten Statements mit anschließender Diskussion</p> <p>Fokus: Zusammenhang der drei Dimensionen nachhaltiger Entwicklung deutlich machen</p>

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
120 Min.	Wer sind die wesentlichen Akteure? Was bedeutet Nachhaltigkeit in Unternehmen?		
	<ul style="list-style-type: none"> Akteure 	Einführung arbeitsteilige Gruppenarbeit Visualisierung der Ergebnisse auf Flipcharts Präsentation & Diskussion	Was können die verschiedenen Akteure für eine nachhaltige Entwicklung in den 3 Dimensionen tun? <ul style="list-style-type: none"> Gruppe 1: Staat (Politik, Verwaltung, Gemeinden) Gruppe 2: Wirtschaft (Unternehmen) Gruppe 3: Bürger/-innen (als Verbraucher/-innen, ...)
	<ul style="list-style-type: none"> Nachhaltigkeit in Unternehmen 	Fragend-entwickelndes Gespräch arbeitsgleiche Gruppenarbeit / Rollenspiel Diskussion	Rückblick und Übertragung der erworbenen Kenntnisse auf Unternehmen Mögliche Aufgabe: <ul style="list-style-type: none"> Bitte entwerfen Sie ein Konzept für eine nachhaltige Kantine. Berücksichtigen Sie dabei alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit. Bitte stellen Sie Ihr Konzept grafisch dar. Bitte präsentieren Sie Ihr Konzept anschließend und überzeugen Sie die anderen von den Vorzügen Ihres Konzepts.
	<ul style="list-style-type: none"> Nachhaltigkeit im eigenen Unternehmen 	Brainstorming	Mögliche Frage: <ul style="list-style-type: none"> Bitte überlegen Sie, welche Gedanken sich Ihr Unternehmen in Bezug auf das Thema Nachhaltigkeit macht und was es konkret tun könnte.
40 Min.	Zusammenfassung, Ausblick und Evaluation		
	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse 	fragend-entwickelndes Gespräch, PPT, visualisierte Workshop-Ergebnisse	Kurze Darstellung der wichtigsten Themen / Aussagen
	<ul style="list-style-type: none"> Ausblick auf das nächste Modul 	Input	TN werden über den Ablauf des nächsten Moduls informiert
	<ul style="list-style-type: none"> Evaluation 	Feedbackbogen, freie Diskussion	

Zur Veranstaltung vorzubereiten:

- Smartphone-Videos auf Laptops installieren
- Ressourcenrechner

* 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 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
CO ₂ und der Treibhauseffekt - einfach erklärt	Video der Stadtwerke Tübingen zur Entstehung von Kohlendioxid und seiner Rolle beim Treibhauseffekt. www.youtube.com/watch?v=CR3q9vnSIFQ
Taste the waste (Trailer)	Video erstellt im Auftrag von WWF und dem Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) zur Lebensmittelverschwendung. www.youtube.com/watch?v=EwPS2m0ZW_o

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

Wer sind die wesentlichen Akteure? Was bedeutet Nachhaltigkeit in Unternehmen?

Agenda 2030 und SDGs	Themenseite des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung www.bmz.de/de/ministerium/ziele/2030_agenda/index.html
----------------------	---

EINBLICKE

Der (eigene) ökologische Fußabdruck

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, sich einer nachhaltigen Entwicklung anzunähern. Eine, die eher auf Umwelt- und Klimaschutz fokussiert, ist der Ökologische Fußabdruck. Die Auszubildenden erhalten die Aufgabe, den Fußabdruck eines fiktiven (aber durchaus realistischen) Azubi über einen Online-Rechner zu ermitteln und diesen im Anschluss vorzustellen. Wird in Arbeitsgruppen gearbeitet, ist es möglich, verschiedene Typen darzustellen – vom eher ressourcenbewussten Azubi bis hin zum verschwenderischen. Der/die Referent/-in bereitet dafür mehrere fiktive Rollen entsprechend dem Online-Tool als Handouts vor, welche während der Veranstaltung online eingegeben werden können. Eine Gruppe sollte aus maximal fünf Teilnehmenden bestehen. In dem verwendeten Rechner wurde auf die Bereiche Wohnen, Konsum, Ernährung, Freizeit, Mobilität und Urlaub eingegangen. Im Anschluss beurteilen die Auszubildenden, welcher Azubi ihnen selbst am ähnlichsten ist. Eine anschließende Diskussion lässt – ohne das Gesagte der Einzelnen zu bewerten – erste Vorstellungen zu, um was es bei nachhaltiger Entwicklung geht und warum auch der persönliche Bezug so relevant ist. In den gewählten Beispielen erreicht nämlich selbst der Azubis mit dem geringsten Ressourcenverbrauch nicht den globalen Zielwert für eine nachhaltige Entwicklung.

Das ist Anna



Wohnen	Anna ist 19 Jahre und lebt mit ihren Eltern in einer 90m ² Wohnung.
Konsum	Im Haushalt findet man alles was man braucht. Es gibt mehrere Fernseher, DVD-Player und Radios. Jeder hat sein eigenes Handy und eigenen Laptop. Meist kauft sie sich um die 10 neuen Kleidungsstücke im Monat.
Ernährung	Anna isst nicht jeden Tag Fleisch, da sie gehört hat dass dies nicht so gut sei. Die Familie achtet darauf Lebensmittel nicht wegschmeißen zu müssen, aber manchmal kommt es doch vor.
Freizeit	2-mal pro Woche trainiert Anna im Fitnessstudio und ab und zu geht sie schwimmen. Mindestens 2mal im Monat trifft sie sich mit Freunden z. B. im Kino.
Mobilität	Anna arbeitet außerhalb der Stadt und fährt jeden Tag ca. 60km mit dem Auto. Einkaufen geht sie zu Fuß oder mit dem Fahrrad, zum Sport reicht die Straßenbahn.
Urlaub	Im letzten Jahr hat sich Anna 7 Tage Urlaub auf Mallorca in einem 3-Sterne-Hotel mit ihrem Freund gegönnt. Außerdem hat sie eine Freundin in München mit dem Auto für 4 Tage besucht.
<i>Summe verbrauchter Rohstoffe in Tonnen:</i>	




 Qualifizierung im Bereich Nachhaltigkeit - Baustein 1
 Arbeitsblatt ökologischer Fußabdruck
 

Darstellung: ANLIN / Provadis



Foto: ANLIN / Provadis

Anforderungen an Unternehmen für nachhaltiges Wirtschaften

Da es sich bei den Teilnehmenden um Auszubildende handelt, ist es wichtig, nicht nur auf die Verantwortung des/der Einzelnen als Konsument/-in einzugehen, sondern aufzuzeigen, welcher Zusammenhang zum auszubildenden Unternehmen besteht. Zu diesem Zweck wurde eine Gruppenaufgabe gewählt, in der die Teilnehmer/-innen dazu aufgefordert wurden, eine nachhaltige Kantine zu entwickeln und zu visualisieren. An diesem Beispiel kann in relativ komprimierter Form dargestellt werden, welche sozialen, ökonomischen und ökologischen Aspekte für das Betreiben einer (Betriebs-) Kantine berücksichtigt werden müssen.

Die Teams sollten in ihren Konzepten Vorschläge machen, die einigermaßen realistisch umgesetzt werden können und auf möglichst alle Dimensionen der Nachhaltigkeit eingehen. Die Präsentation der Ideen kann als Challenge gestaltet werden, sodass abschließend das überzeugendste Konzept gekürt wird. Mit diesem Beispiel ist die Grundlage für einen Transfer auf das eigene Berufsfeld und die praktischen Einsätze im Unternehmen während der Ausbildungszeit gelegt.

ERFAHRUNGEN

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

- Das Wichtigste für den Lernerfolg dieses Moduls ist die Diskussion, das Mit-einander-reden sowie das Aufzeigen, wie ernst die Lage wirklich ist. Deshalb ist es wichtig aufzuzeigen, wie dringend notwendig Veränderungen sind. Man muss viel reden, die Azubis zum Nachdenken anregen, ohne etwas vorzuschreiben. Die Azubis sollten selbst zu Schlussfolgerungen kommen. Vortragsveranstaltungen wären demgegenüber weniger erfolgversprechend.
- 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 Internets zur Berechnung des Fußabdrucks wecken das Interesse der jungen Menschen. Zitat eines Azubis: *»Mir hat besonders gefallen, dass man zusammen in Gruppen das Thema besprochen und ausgearbeitet hat. Außerdem war es schön zu sehen, dass es Videomaterial zum Thema gibt.«*
- Um eine intensive Diskussion und Reflexion zu gewährleisten, liegt die optimale Anzahl der Teilnehmer/-innen bei acht bis 16 Auszubildenden. Eine höhere Anzahl ist möglich, lässt aber individuelle Diskussionen nur bedingt zu.
- Die Zusammensetzung der Gruppe (heterogene oder homogene Berufsgruppen) hatte keinen Einfluss auf den Workshop.
- Durch die Arbeit an bzw. mit konkreten Beispielen aus dem persönlichen Umfeld der Auszubildenden (wie Smartphone, eigener Ressourcenverbrauch, Kantine) lassen sich Kernthemen nachhaltiger Entwicklung gut veranschaulichen. Zitat eines Azubis: *»Es war gut, das Thema auf das private Leben zu beziehen, da man sehen konnte, wo man überall nachhaltig sein kann.«*



Illustration: ANLIN/Vanessa Mundle

Modul 2: Lernorte beruflicher Bildung nachhaltig gestalten

INTENTIONEN & ZIELE

In diesem Modul geht es darum, Ansatzpunkte für die nachhaltige Gestaltung betrieblicher Lernorte der beruflichen Bildung zu identifizieren und zu nutzen. Dazu beschäftigen sich die Auszubildenden mit der Relevanz von Nachhaltigkeit für das sie ausbildende Unternehmen. Dies geschieht vor dem Hintergrund, dass sich die Staatengemeinschaft beispielsweise auf die SDGs sowie auf die Einhaltung von Klimazielen verbindlich geeinigt hat. Mit diesem Wissen wird für die Teilnehmenden verständlich,

warum es für ihr Unternehmen notwendig ist, sich an einer nachhaltigen Entwicklung zu beteiligen.

Modul 2 mündet in eine Betriebs erkundung der Auszubildenden unter Nachhaltigkeitsaspekten. Ausgestattet mit einem Erkundungsbogen werden die Auszubildenden durch ihren ausbildenden Betrieb / das ausbildende Unternehmen geschickt. Der Erkundungsbogen wurde zuvor gemeinsam mit Verantwortlichen des Unternehmens (Ausbildungsverantwortliche, Betriebsrats- und ggf. JAV-Mitglieder, Nachhaltigkeitsverantwortliche) erstellt.

Folgende Lernziele sollen erreicht werden: Die Auszubildenden

- kennen grundlegende politische und gesellschaftliche Herausforderungen, Ziele und Maßnahmen im Bereich Nachhaltigkeit;
- sind mit Themen und Handlungsfeldern zur gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen vertraut;
- kennen Konzepte, Ansatzpunkte und Beispiele für nachhaltiges unternehmerisches Handeln;
- können den Begriff Greenwashing einordnen;
- haben ein Verständnis dafür entwickelt, wo und wie das Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit bereits aktiv ist;
- wissen, wie sie betriebliche Nachhaltigkeitsaspekte in ihrem Unternehmen ermitteln können.



Foto: ANLIN / Provadis

ABLAUF

Das Modul ist wie folgt gegliedert:

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
10 Min.	Begrüßung, Rück- & Ausblick		
	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung der Teilnehmenden • Einführung in Ziele, Ablauf und Organisation des Qualifizierungskonzepts insgesamt sowie speziell des aktuellen Moduls 	Vortrag / PPT: Ziele & Ablauf	
35 Min.	Rückblick		
	<ul style="list-style-type: none"> • Rückblick auf das erste Azubi-Modul • individueller ökologischer Fußabdruck • Rückblick auf die Inhalte des ersten Moduls und die Zeit seitdem 	Fragend-entwickelndes Gespräch, PPT Online-Fußabdruckrechner Diskussion	TN bearbeiten den <i>ökologischen Fußabdrucktest</i> auf ihren Smartphones, stellen ihre Ergebnisse vor und diskutieren diese. Anschließend Rückblick auf die Inhalte des ersten Moduls und Frage, was sich bei den TN nach dem letzten Modul getan hat.
75 Min.	Nachhaltige Entwicklung: Herausforderungen und Ziele auf globaler Ebene		
	<ul style="list-style-type: none"> • Corporate Social Responsibility (CSR) • Zusammenhang zwischen SDGs und der nachhaltigen Entwicklung von Unternehmen • Prinzipien des Global Compact und weltweite Unterzeichner 	Vortrag und fragend-entwickelndes Gespräch, PPT	Global Compact als Beispiel für einen CSR-Standard, an dem sich interessierte Unternehmen orientieren können Vergleich der Vorgaben im Standard mit der betrieblichen Realität
	<ul style="list-style-type: none"> • Anspruchsgruppen 	Zurufabfrage, Metaplan Fragend-entwickelndes Gespräch, PPT	Frage: Was und wer sind Anspruchsgruppen unseres Unternehmen / unserer Unternehmen? Was sind deren Interessen?
	<ul style="list-style-type: none"> • Corporate Social Responsibility • Begriffsklärung: nachhaltige Entwicklung, SDGs, Nachhaltigkeit in Unternehmen, Global Compact, CSR 	Kartenabfrage / Visualisierung und Diskussion	Mögliche Leitfrage: An welchen Stellen ist Ihnen Nachhaltigkeit bzw. die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung in Ihrem Unternehmen bereits begegnet?
	<ul style="list-style-type: none"> • Niveaus unternehmerischer Nachhaltigkeit 	Video: <i>Was ist echte unternehmerische Nachhaltigkeit?</i> Fragen / Diskussion	Video nach den einzelnen Niveaus für Nachfragen unterbrechen Abschließend diskutieren, was Unternehmen zu nachhaltigem Handeln motivieren oder daran hindern könnte

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
	<ul style="list-style-type: none"> Nachhaltigkeitsberichte / Nachhaltigkeitsaktivitäten von Unternehmen Greenwashing CSR-Handlungsfelder (Markt, Umwelt, Gemeinwesen und Arbeitsplatz) 	<p>Einführung</p> <p>Leitfragen für die Auswertung der CSR-Berichte</p> <p>Gruppenarbeit, Präsentation und Diskussion</p> <p>Video (z. B. RWE/Greenpeace), PPT (weitere Beispiele),</p> <p>Abfrage zu eigenen Erfahrungen, Diskussion</p> <p>Einführung</p> <p>Gruppenarbeit, Präsentation, Diskussion</p>	<p>Das Instrument Nachhaltigkeitsbericht (-erstattung) wird vorgestellt</p> <p>TN arbeiten in arbeitsungleichen Kleingruppen CSR-Aktivitäten eines Unternehmens anhand seines CSR-Berichtes heraus</p> <p>Unterschied zwischen Marketing und glaubwürdiger Berichterstattung deutlich machen</p> <p>Als Einstimmung auf die Vorbereitung der Betriebserkundung</p> <p>Es wird ein typisches Unternehmen mittlerer Größe vorgegeben. Die TN werden gebeten, Aktivitäten zu je einem Handlungsfeld zu finden und auf Karten festzuhalten. Die Ergebnisse werden an einer Pinnwand in ein zuvor vorbereitetes Schema an entsprechender Stelle eingefügt.</p>
70 Min.	Vorbereitung auf die Betriebserkundung		
	<ul style="list-style-type: none"> Vorbereitung der TN auf die bevorstehende Betriebs- erkundung im Dialog mit einem / einer Unternehmensvertreter/-in Ziele und Ablauf Einführung in den Erkundungsbogen Erkundungsbereiche und Informationsquellen Tipps 	<p>Fragend-entwickelndes Gespräch mit Einbeziehung des/der Dialogpartner/-in</p> <p>Erkundungsbogen</p> <p>Diskussion</p>	<p>Tipps werden auf Flipchart festhalten.</p>
30 Min.	Zusammenfassung, Ausblick & Evaluation		
	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse Ausblick auf das dritte Azubi-Modul Seminarevaluation 	<p>kurze Zusammenfassung Gespräch</p> <p>Evaluation</p>	<p>Gemeinsam werden die nächsten Vorgehensschritte und ggf. bestehender Unterstützungsbedarf miteinander abgestimmt.</p>

Zur Veranstaltung vorzubereiten:

- Poster mit SDGs im Seminarraum aushängen;
- Arbeits- und Aufgabenblätter;
- CSR-Berichte;
- Abstimmung mit dem/der betrieblichen Dialogpartner/-in;
- Erkundungsbögen mit betrieblichen Verantwortlichen entwickeln bzw. abstimmen.

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

MEDIEN- & MATERIALHINWEISE

Videoempfehlungen

Nachhaltige Entwicklung: Herausforderungen und Ziele auf globaler Ebene

Klimawandel, Paris-Abkommen und das 2-Grad-Ziel	In dem Erklärvideo von youknow wird dargestellt, was das 2-Grad-Ziel ist und was jede/r dazu beitragen kann, um der globalen Erwärmung entgegen zu wirken. www.youtube.com/watch?v=iWvghdIKUO
Kurz erklärt: Nachhaltige Entwicklungsziele	Erklärvideo von Brot für die Welt zu den Nachhaltigen Entwicklungszielen (SDGs) www.youtube.com/watch?v=nFQIWuHmlA

Nachhaltigkeit in Unternehmen

Was ist echte unternehmerische Nachhaltigkeit?	Was ist echte unternehmerische Nachhaltigkeit? Wie können Unternehmen durch ihr sorgfältiges Wirtschaften gesellschaftliche Probleme lösen? Mit diesen Fragen beschäftigt sich dieses Animationsvideo der Universität St. Gallen. Empfohlen wird, nur die ersten sechs Minuten des Videos zu verwenden und die Vorführung öfters zu unterbrechen und Zwischenfragen zu stellen. www.youtube.com/watch?v=8rwjMc-Ziug&t=12
RWE – Energieriesen-Lüge. Die Wahrheit zum Spot	Schon etwas älteres Video von Greenpeace, in dem ein RWE-Werbespot mit dem tatsächlichen Geschäftsgebaren verglichen wird. www.youtube.com/watch?v=aTjHASBVA0Y

Nützliche Internetlinks

Rückblick

<i>Teste Deinen ökologischen Fußabdruck!</i>	Fußabdrucktest von Brot für die Welt mit 13 einfachen Fragen, um den Fußabdruck abzuschätzen; Wissenswertes rund ums Thema sowie Tipps, wie sich der Fußabdruck verringern lässt und so ein Beitrag zur sozialen Gerechtigkeit sowie zum Schutz der Umwelt geleistet werden kann. www.fussabdruck.de
--	---

Wer sind die wesentlichen Akteure? Was bedeutet Nachhaltigkeit in Unternehmen?

Global Compact	Seite des Global Compact Netzwerks mit umfangreichem Downloadangebot www.globalcompact.de
econsense	Seite von econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e.V. www.econsense.de
Chemie ³	Seite von Chemie ³ , der Nachhaltigkeitsinitiative der deutschen chemischen Industrie www.chemiehoch3.de

EINBLICKE

Berichterstattung von Unternehmen

Anhand von Nachhaltigkeitsberichten kann Auszubildenden gezeigt werden, welche Daten und Fakten ein Unternehmen öffentlich bekannt gibt oder geben muss. Hierbei werden in Gesprächen auch Rückschlüsse auf das eigene Unternehmen gezogen. Eine Diskussion über Vor- und Nachteile der Berichterstattung hilft den Teilnehmenden, die Notwendigkeit, aber auch die Herausforderungen von nachhaltigem Wirtschaften zu begreifen und gleichzeitig Ideen zu entwickeln, an welchen Stellen im Betrieb nachhaltige Aspekte zu finden sind.

Da Nachhaltigkeitsberichte für Auszubildende in der Regel »schwere Kost« sind, ist es wichtig die Analyse der Berichte durch Fragen zu strukturieren. Hier ein Beispiel:



Foto: ANLIN / Proवादis

Bitte stellen Sie anhand der Fragen auf dem Flipchart dar, was das Unternehmen [xx] zur Nachhaltigkeit beiträgt.

Gruppe 1: Strategie und Wesentliches

- Welche Interessengruppen sind von Bedeutung?
- Gibt es wesentliche Themen/-bereiche?
- Wie viele Mitarbeiter/-innen beschäftigt das Unternehmen?
- Welchen Umsatz machte das Unternehmen?
- In wie viele Länder werden Produkte exportiert?
- Was versteht [xx] unter Nachhaltigkeit?
- Wie setzt [xx] seine Produktverantwortung um?

Gruppe 2: Mitarbeiter/-innen

- Wie können Familie und Beruf vereinbart werden?
- Was wird im Bereich Aus- und Weiterbildung getan?
- Wie werden die Themen Inklusion, Gleichberechtigung und Diversity (Vielfalt) dargestellt?
- Welche Arbeitsbedingungen bietet das Unternehmen?

Gruppe 3: Umwelt

- Welche ökologischen Ziele setzt sich [xx]?
- Welche Umwelteinflüsse werden im Bericht beschrieben, was trägt zu einer »gesunden Umwelt« bei?
- Gibt es Umweltkennzahlen?
- Welche Maßnahmen zum Umweltschutz führt das Unternehmen durch?
- Gibt es Projekte oder Aktionen?

Gruppe 4: Soziale Verantwortung/Engagement

- Was versteht [xx] unter »sozialer Verantwortung«?
- Was ist der Ethikcodex?
- Wie geht [xx] mit Risiken während der Produktion um?
- Welche Spendenprogramme, Kooperationen oder Beteiligungen an Preisen/Initiativen gibt es?
- Unterstützt das Unternehmen das Engagement der Mitarbeiter/-innen?

Betriebserkundung

Durch die Betriebserkundung sollen die Auszubildenden ihr Unternehmen mit einem anderen Blick kennen lernen und dabei

- a bestehende betriebliche Maßnahmen zur Nachhaltigkeit aufzeigen und
- b gezielt nach Verbesserungsmöglichkeiten suchen.

Die Ausarbeitung des Erkundungsbogens erfolgt in Abstimmung zwischen Verbundausbildungsträger und teilnehmenden Unternehmen und erfordert gegebenenfalls auch die Zustimmung des Betriebsrates.

Die Erkundungsphase dauert zwischen zwei und vier Monaten und

soll durch die Auszubildenden eigenständig ausgeführt werden. Sollen Träger/-innen wichtiger Funktionen (wie Energiemanagement, Vorschlagswesen, Betriebsrat) als Interviewpartner/-innen einbezogen werden, so müssen diese vorab durch den Verbundausbildungsträger (soweit relevant) oder einem Verantwortlichen aus dem Unternehmen informiert werden.

Die Ergebnisse werden durch den Auszubildenden mit seinem betrieblichen Betreuer besprochen und anschließend dem Verbundausbildungsträger oder dem/der betrieblichen Ansprechpartner/-in zur Aufarbeitung zur Verfügung gestellt.

ERFAHRUNGEN

Folgende Erkenntnisse haben sich bei der Erprobung gezeigt:

- Das Modul ist praxisnah und auf betriebliche Belange bezogen, sodass eine gute Grundlage für die Betriebserkundung gelegt wurde.
- Auszubildende benötigen auch in diesem Modul einen abwechslungs- und medienreichen Ablauf. Einige kurze Videos oder Aufstellübungen halten das Interesse der jungen Menschen aufrecht.
- Die Einbeziehung von Mitgliedern der JAV bzw. von Ausbildungsverantwortlichen hat sich bewährt.
- Ein wesentlicher Faktor für den Erfolg der Veranstaltung ist – wie im Modul 1 – die intensive Einbeziehung der Teilnehmenden mit ihren persönlichen und beruflichen Vorkenntnissen und Erfahrungen.

provadis
Ausbildung

Betriebserkundungsbogen – Nachhaltigkeit im Unternehmen

Gibt es ein firmeninternes Netzwerk/ Intranet: Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Findet man dort etwas über die Nachhaltigkeitsaktivitäten des Unternehmens: Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Wenn ja, nenne mindestens 3 Aktivitäten am Standort: 1. 2. 3.
... und nenne mindestens 2 Aktivitäten weltweit: 1. 2.
Gibt es einen Nachhaltigkeitsbericht: Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Falls ja, wo ist dieser zu finden:
Kennen die Mitarbeiter Deiner Abteilung den Bericht: Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> Teilweise <input type="checkbox"/>
Gibt es ein betriebliches Verbesserungsvorschlagswesen: Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/>
Beschreibe wie Du Verbesserungsvorschläge in Deinem Betrieb einbringen kannst:

Darstellung: ANLIN / Provadis

Modul 3: Ausbildung fördert die Nachhaltigkeit im Betrieb

INTENTIONEN & ZIELE

Im Modul 3 geht es um die Darstellung von Ergebnissen und deren Bewertung, und zwar

- a der von den beteiligten Auszubildenden identifizierten Nachhaltigkeitsaspekte und Verbesserungsvorschläge sowie
- b des die Auszubildenden betreffenden Entwicklungs- und Umsetzungsprozesses, d. h. der beiden ersten Qualifizierungsmodule sowie der Kommunikation und Kooperation mit den verschiedenen betrieblichen Stellen bzw. (im Ausbildungsverbund) zwischen dem Verbundausbildungsträger und den / dem beteiligten Partnerunternehmen.

Das Modul unterstützt eine wirksame Anerkennung der Leistung der Auszubildenden durch Ausbildungskräfte sowie betriebliche Funktions- und Entscheidungsträger/-innen. Diesen wird von den Auszubildenden gezeigt, wie sie das Unternehmen wahrnehmen und welches Verbesserungspotential sie sehen.

In diesem Modul kommen zusammen:

- die Auszubildenden, die die Qualifizierung durchlaufen und Nachhaltigkeitsbeiträge skizziert bzw. umgesetzt haben;
- die Ausbilder/-innen, die die Auszubildenden qualifiziert und betreut haben;
- die beteiligten Personalverantwortlichen, Betriebsrats- und JAV-Mitglieder und Nachhaltigkeitsverantwortlichen sowie
- die im Verbundausbildungsträger oder dem Unternehmen mit der Planung, Durchführung und Evaluation betrauten Personen (Koordinator/-innen).



Foto: Fotolia

Folgende Lernziele sollen erreicht werden:

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

Das Modul 3 der Qualifizierung von Auszubildenden steht in einem engen Zusammenhang mit dem Baustein 3 der Qualifizierung von Ausbildungskräften, in dem der gesamte Entwicklungs- und Umsetzungsprozess (Personal- und Organisationsentwicklung) mit Vertreter/-innen der beteiligten Unternehmen und Einrichtungen bewertet wird.

ABLAUF

Das Modul ist wie folgt gegliedert:

Dauer*	Inhalt	Methode / Medien	Bemerkungen
5 Min.	Begrüßung & Einführung		
	<ul style="list-style-type: none"> • Begrüßung der Teilnehmenden • Einführung in Ziele, Ablauf und Organisation des aktuellen Bausteins im Rahmen des Qualifizierungskonzepts 	Vortrag / PPT: Ziele & Ablauf	Den Gästen werden der Kontext, die Ziele und der Ablauf der Veranstaltung erläutert.
130 Min.	Präsentation und Diskussion der Aktivitäten der Auszubildenden		
	<ul style="list-style-type: none"> • Auswertung der Erkundungsbögen • Clusterung und Austausch der Themenfelder • Präsentation von Verbesserungsvorschlägen und Ideen • Erfahrungen, Vorgehen, evtl. zu überwindende Hürden, Ergebnisse sowie Bewertung der Ergebnisse • Feedback und Diskussion der betrieblichen Umsetzung 	<p>Einführung</p> <p>Präsentation durch Referent</p> <p>Ergänzung und Diskussion durch Auszubildende</p>	<p>Mögliche Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Erfahrungen haben Sie während der Erkundung gemacht? Was war gut, was war schwierig? • Was macht Ihr Unternehmen schon? Wo besteht noch Potenzial für Verbesserung? • Wie bewerten Sie ihr Unternehmen hinsichtlich Nachhaltigkeit
	<ul style="list-style-type: none"> • Vorschläge von Auszubildenden für Nachhaltigkeit im Betrieb 	Gruppenarbeit	Ideen entwickeln u. präsentieren
15 Min.	Zusammenfassung, Reflexion & Ausblick		
	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse • Reflexion des Entwicklungs- und Umsetzungsprozesses: <ul style="list-style-type: none"> • Konzept der Azubi-Qualifizierung • Unternehmensinterne und -übergreifende Kommunikation und Kooperation • Ausblick auf die nächsten Schritte 	Gespräch, Flipchart	<p>Mögliche Fragen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie schätzen Sie die von den Auszubildenden erarbeiteten Ergebnisse ein? • Was kann man aus den Erfahrungen lernen?
15 Min.	Zertifikatsübergabe		
	<ul style="list-style-type: none"> • Übergabe der Zertifikate an die beteiligten Auszubildenden 	Einführung, Dank und Würdigung	Die Übergabe sollte möglichst von einer Führungskraft der die Qualifizierung anbietenden Institution erfolgen.

Zur Veranstaltung vorzubereiten:

- Auswertung der Erkundungsergebnisse

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

EINBLICKE

Ergebnisse der Betriebserkundung

Über einen Zeitraum von etwa ein bis zwei Monaten erkundeten die Auszubildenden anhand des abgestimmten Bogens ihre Betriebe und Unternehmen. Die Auszubildenden sind dabei selbstständig vorgegangen und haben Gespräche mit verschiedenen Mitarbeiter/-innen geführt sowie online recherchiert. Die Bögen wurden abschließend durch den Azubi mit seiner betreuenden Ausbildungskraft besprochen.

Für Modul 3 wurden die Daten aus den einzelnen Ergebnissen durch den Referenten gesammelt, aufbereitet und geclustert, um sie gemeinsam mit der Gruppe zu reflektieren. Erste Erkenntnisse und Verbesserungsvorschläge aus der Erkundung konnten aufgegriffen und gemeinsam thematisiert werden. Beispiele hierfür sind der Einsatz und Umgang mit verschiedenen Ressourcen wie Lösemitteln oder Verpackungen, aber auch die Wertschätzung und Partizipation von Mitarbeiter/-innen.

In einer anschließenden Gruppenarbeit haben die Auszubildenden konkrete Ideen zur Verbesserung aufgenommen und diese ausgearbeitet.

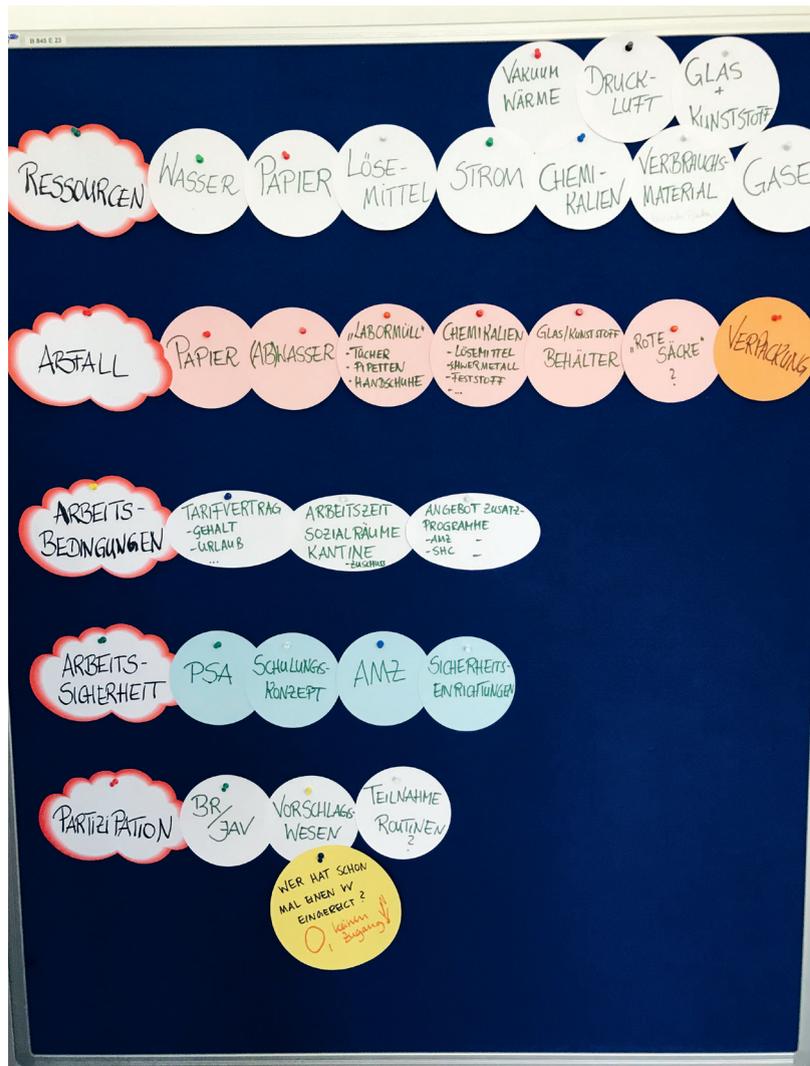


Foto: ANLIN / Proবাদis

ERFAHRUNGEN

Folgende Erkenntnisse haben sich bei der Erprobung gezeigt:

- Die Erkundung bewirkt eine stärkere Auseinandersetzung mit dem eigenen Unternehmen und seinen Werten, was zu einer höheren Identifikation führen kann.
- Sozialkompetenzen wie Teamfähigkeit und Kommunikation werden durch das eigenständige Erkunden und die Gespräche mit dem Ausbildungspersonal und Mitarbeiter/-innen gefördert.
- Durch die Erkundung wirken die Auszubildenden teilweise als Multiplikator/-innen in ihrem Unternehmen, da verschiedene Bereiche einbezogen werden.
- Nachhaltigkeit wird weiterhin sehr ökologisch gesehen, was aufgrund der Reich- und Wirkweite von Auszubildenden zu begründen ist; allerdings werden auch Ideen aus sozialen Bereichen aufgenommen.
- Die Auszubildenden haben im Workshop Verbesserungsideen für ihre eigenen Bereiche identifiziert; allerdings hat sich gezeigt, dass viele Auszubildende diese nicht aktiv in ihren Lernorten ansprechen. Das Modul ist deshalb ein guter Ansatz, die Auszubildenden zu motivieren, ihre Ideen auch tatsächlich aktiv einzubringen.
- Am Modul sollte möglichst ein/e Unternehmensvertreter/-in teilnehmen, um die Erfahrungen und Ideen direkt aufzugreifen, zu reflektieren und weitere Vorgehensweisen anzustoßen.

Fünf- Minuten- Gespräche

INTENTIONEN & ZIELE

Um das Thema Nachhaltigkeit nicht nur in den Qualifizierungsmodulen, sondern über den gesamten Ausbildungszeitraum hinweg in den Köpfen der Auszubildenden präsent zu halten, kann in beiden Varianten die Methode der Fünf-Minuten-Gespräche als niederschwellige lernbegleitende Methode verwendet werden.

Es geht darum,

- a aktuelle Entwicklungen zum Thema Nachhaltigkeit in Wirtschaft, Politik und Gesellschaft aufzugreifen und sichtbar zu machen;
- b eigene Standpunkte zur nachhaltigen Entwicklung zu finden und zu diskutieren und
- c sich daraus ergebende persönliche und berufliche Anforderungen zu identifizieren.

Durch Fünf-Minuten-Gespräche lässt sich mit wenig Aufwand ein intensiver Austausch über Aspekte nachhaltigen Lebens und Arbeitens anregen. Aufgrund der Dialogform lernen sowohl die Auszubildenden untereinander als auch Auszubildende und Lehr-/Ausbildungskräfte voneinander.



Illustration: ANLIN/Vanessa Mundle

VORGEHEN

Von dem/der Ausbilder/-in werden Themen aus dem Bereich nachhaltige Entwicklung recherchiert, die einen Bezug zum persönlichen und/oder beruflichen Alltag der Auszubildenden aufweisen und mit Auszubildenden ohne großen Zeitaufwand diskutiert werden können. Dabei sollten vier Ebenen berücksichtigt werden:

- Nachhaltigkeit in Wirtschaft und Gesellschaft,
- Nachhaltigkeit in der Region,
- Nachhaltigkeit im Betrieb,
- Nachhaltigkeit im Alltag.

Selbstverständlich können auch Themenvorschläge der Auszubildenden aufgegriffen werden.

Die Fünf-Minuten-Gespräche sollten zum festen Bestandteil der Ausbildung gemacht und regelmäßig (mindestens monatlich) eingesetzt werden.

BEISPIELE

Die folgende Tabelle gibt eine Übersicht über mögliche Themen und potenzielle Informationsquellen für Fünf-Minuten-Gespräche.

Ebene	Nachhaltigkeit			
	in Wirtschaft und Gesellschaft	in der Region	im Betrieb	im Alltag
Mögliche Themen	<ul style="list-style-type: none"> • Bewertung der Klimaschutzprogramme der EU-Mitgliedsländer • Verbot des Exports von verschmutztem Plastikmüll und schlecht recycelbarer Elektrogeräte in Entwicklungsländer • Fridays for Future 	<ul style="list-style-type: none"> • Schmetterlingswiesen als Beitrag zum Stopp des Insektensterbens • Initiative zum wiederverwendbaren Kaffeebecher • Aktivitäten zur Integration von Flüchtlingen in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt 	<ul style="list-style-type: none"> • Ziele und Schwerpunkte im neuen Nachhaltigkeitsbericht • Beteiligung an einem lokalen Firmenlauf • Angebote zum betrieblichen Gesundheitsschutz 	<ul style="list-style-type: none"> • Bewertung von Urlaubsreisen im Hinblick auf Nachhaltigkeit • E-Scooter – ein Beitrag zur nachhaltigen Mobilität? • Die besten Ideen, um Plastikeinwegverpackungen zu vermeiden
Informationsquellen (Beispiele)	überregionale Presse www.csr-news.net (Fachmedium und Expertennetzwerk rund um das Thema gesellschaftliche Unternehmensverantwortung)	lokale Presse Internetseiten der Kommunen und von Verbänden in der Region	Betriebsmagazin Nachhaltigkeitsbericht Mitteilungen	lokale und überregionale Presse www.utopia.de (Plattform zum nachhaltigen Verbraucherverhalten) www.nachhaltigerwarenkorb.de (Ratgeber des Rats für Nachhaltige Entwicklung zum umweltbewussten Konsum)

ERFAHRUNGEN

Fünf-Minuten-Gespräche sind gut geeignet, um in eine Ausbildungseinheit zu starten oder einen Ausbildungstag zu beenden, ohne zu stark in die Struktur des Arbeits- bzw. Lernalltags einzugreifen. Sie erlauben einen regelmäßigen, kurzen Austausch mit und zwischen den Auszubildenden, fördern das Interesse der Auszubildenden am Thema nachhaltiger Entwicklung und können gut mit beruflichen und betrieblichen Anforderungen verknüpft werden.

Die Fünf-Minuten-Gespräche lassen sich in allen Ausbildungsbereichen umsetzen und werden gut angenommen. Als besonders positiv wurde in der Erprobung hervorgehoben:

- die aktive Einbeziehung der Auszubildenden durch die Ausbilder/-innen bzw. Lehrkräfte;
- die Würdigung der Interessen und Erfahrungen der Auszubildenden durch die Ausbilder/-innen bzw. Lehrkräfte;
- die zeitliche Kompaktheit der Methode und die sich daraus ergebende Notwendigkeit, Diskussionsbeiträge sachlich und knapp zu halten;
- der enge Bezug zum persönlichen und beruflichen Alltag der Auszubildenden.

Ein zeitlicher Rahmen von etwa zehn bis 15 Minuten hat sich bewährt.

Auszubildende berichten häufig zunächst von Beobachtungen, die sie im privaten Umfeld gemacht haben. Sie gehen jedoch auch schnell dazu über, mitzuteilen, welche positiven oder negativen Prozesse mit Nachhaltigkeitsrelevanz sie im Betrieb identifiziert und welche Verbesserungsvorschläge sie dafür haben.

Eine regelmäßige Ansprache aktueller Nachhaltigkeitsthemen durch Ausbildungskräfte motiviert die Auszubildenden, das Thema kontinuierlich weiterzufolgen, selbst Medienbeiträge zu recherchieren und einzubringen und dabei Personen aus ihrem persönlichen und/oder beruflichen Umfeld einzubeziehen.

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 zukunftsfähigem 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: KUHLMAYER, 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-Experten / Expertin 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, Ausbildungsverbund). 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 Lernbereiche 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 Kohlenstoffsenken, 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.

Modellversuch 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 Provalidis 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. Provalidis 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 Ausbildungsverbänden 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 Auszubildende wurde an den Standorten Frankfurt/Main und Lutherstadt Wittenberg mehrfach erprobt.

Für Anfragen zum Qualifizierungskonzept stehen Ihnen zur Verfügung:

Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V. Wittenberg

Marit Rettel
Dessauer Straße 134
06886 Lutherstadt Wittenberg
Tel. 03491/42 99–1 18
E-Mail: marit.rettel@bbw-wittenberg.de

Provalidis – Partner für Bildung und Beratung GmbH

Marny Schröder
Industriepark Höchst, Gebäude B836, 2.06
65926 Frankfurt am Main
Tel. 069/3 05–2 83 05
E-Mail: marny.schroeder@provalidis.de

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