

Franziska Massa, Marit Rettel, Marny Schröder, Christin Vater

ANLIN: Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie

Abstract

ANLIN ist einer von 12 Modellversuchen, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Modellversuchsförderschwerpunkts „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019“ fördert. In ANLIN wird ein innovatives Konzept zur nachhaltigen Gestaltung von Lernorten im dualen System der Berufsbildung entwickelt. Das Vorhaben verknüpft eine Organisationsentwicklungsstrategie mit einem darauf bezogenen Personalentwicklungskonzept für Akteure der dualen Berufsausbildung. Der Beitrag dokumentiert den Projektansatz und die bisher erreichten Ergebnisse seit dem Start des Modellversuchs im Juni 2016.

Inhalt

- 1 Überblick, Projektpartner und Netzwerkstruktur
- 2 Ausgangssituation und Zielsetzung
- 3 Konzept
- 4 Projektumsetzung am Standort Lutherstadt Wittenberg
- 5 Projektumsetzung am Standort Frankfurt / Main
- 6 Resümee und Ausblick

Keywords

Nachhaltigkeit, Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung, Modellversuch, Ausbildungsverbund, ANLIN, nachhaltige Lernorte, Bundesinstitut für Berufsbildung, Provalidis, BBW Wittenberg, QFC, Institut für nachhaltige Berufsbildung

1 Überblick, Projektpartner und Netzwerkstruktur

Im Modellversuch ANLIN wird ein innovatives Konzept zur nachhaltigen Gestaltung von Lernorten im dualen System der Berufsbildung entwickelt. ANLIN ist einer von 12 Modellversuchen, die das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Modellversuchsförderschwerpunkts „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019“ fördert.

Umgesetzt wird der von Juni 2016 bis März 2019 laufende Modellversuch von einem Projektverbund bestehend aus vier Projektpartnern:

- 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, nachhaltigen Entwicklung sowie der Aus- und Weiterbildung. Im Modellversuch hat das QFC die Funktion des Verbundkoordinators inne.

- Das *Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V. (BBW Wittenberg)* ist ein Ausbildungsverbundträger, der im Landkreis Wittenberg von der Berufsfrühorientierung über die Berufsausbildung bis hin zum lebenslangen Lernen tätig ist.
- Die *Provalids Partner für Bildung und Beratung GmbH*, Frankfurt, zählt mit rund 1.400 Auszubildenden in ca. 50 Berufen zu den größten Ausbildungsbetrieben in Hessen. Provalids ist aus der ehemaligen Hoechst AG hervorgegangen und baut damit auf deren langer Ausbildungstradition auf. Die beiden Verbundausbildungsträger erproben die Qualifizierungskonzepte vor Ort und entwickeln sich stetig weiter zu nachhaltigen Lernorten der dualen Berufsausbildung.
- 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, einschließlich Qualifizierung von Lehr- und Managementpersonal und Prozessbegleitung sowie BBNE in der Entwicklungszusammenarbeit. Im Projektverbund wirkt das Institut als Wissenschaftspartner mit.

Erste Schritte auf dem Weg zu einer nachhaltigen Gestaltung von Berufsbildungsstätten haben die beiden Verbundausbildungsträger bereits im Zusammenhang mit dem Projekt *CaeSaR - Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand* begonnen. In diesem Projekt, das das QFC zusammen mit Partnern 2012-2014 durchgeführte, wurden Bildungsmodule zu verschiedenen CSR-Handlungsschwerpunkten für Auszubildende sowie eine berufsbegleitende an der betrieblichen Praxis ausgerichtete Qualifizierung zum / zur *CSR-Promotor/in* entwickelt und erprobt.¹ Beide Verbundpartner sowie das QFC sind neben ISO 9.001 auch nach dem vom QFC, dem Arbeitgeberverband Nordostchemie und die IGBCE entwickelten Qualitätssiegel Q3SQ zertifiziert, das sich an nachhaltig agierende Aus- und Weiterbildungseinrichtungen der chemischen Industrie richtet und vom QFC zertifiziert wird. Die Provalids Partner für Bildung und Beratung GmbH hat zudem ein Umweltmanagementsystem nach ISO 14.001 sowie ein Energiemanagementsystem nach ISO 50.001.

Die Modellversuchsergebnisse sollen nicht nur in den beteiligten Einrichtungen implementiert und verstetigt, sondern darüber hinaus auch regional und/oder bundesweit verbreitet und verankert werden. Dabei kann auf die bestehenden Vernetzungsstrukturen der Verbundausbildungsträger mit Unternehmen, Kammern, berufsbildenden Schulen, Branchenverbänden und politischen Einrichtungen in ihrer jeweiligen Region sowie auf die bestehenden bundesweiten Vernetzungs- und Kooperationsstrukturen des QFC u.a. mit Arbeitgeberverbänden (Bundes- und Landesebene), der IG BCE sowie Bundes- und Landesministerien zurückgegriffen werden.

Die Einbindung dieser Akteure erfolgt über Beiräte. Konkret wurden zwei Beiräte auf regionaler Ebene und ein Gesamtbeirat (nationale Ebene) eingerichtet. Die regionalen Beiräte sind an die jeweiligen Projektstandorte gebunden und zeichnen sich in ihrer Besetzung durch einen regionalen Praxisbezug aus. Während die Regionalbeiräte vorrangig die spezifische Projektumsetzung an den jeweiligen Standorten der beteiligten Verbundausbildungsträger Provalids und BBW Wittenberg unterstützen und begleiten, kommt dem bundesweiten Beirat die Aufgabe der strukturellen strategischen Einbindung des Projektvorhabens zu. Neben der Auslotung von Möglichkeiten einer ordnungspolitischen Verankerung von Nachhaltigkeit in den Ausbildungsplänen werden Ansatzpunkte zur Nutzung von Synergien und die Einbindung der Thematik in sozialpartnerschaftliche Vereinbarungen angestrebt. Des Weiteren fungieren die Beiratsmitglieder als überregionale Impulsgeber und Multiplikatoren.

¹ Das Projekt wurde im Rahmen des vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und dem Europäischen Sozialfonds geförderten Programm *Gesellschaftliche Verantwortung im Mittelstand* durchgeführt.

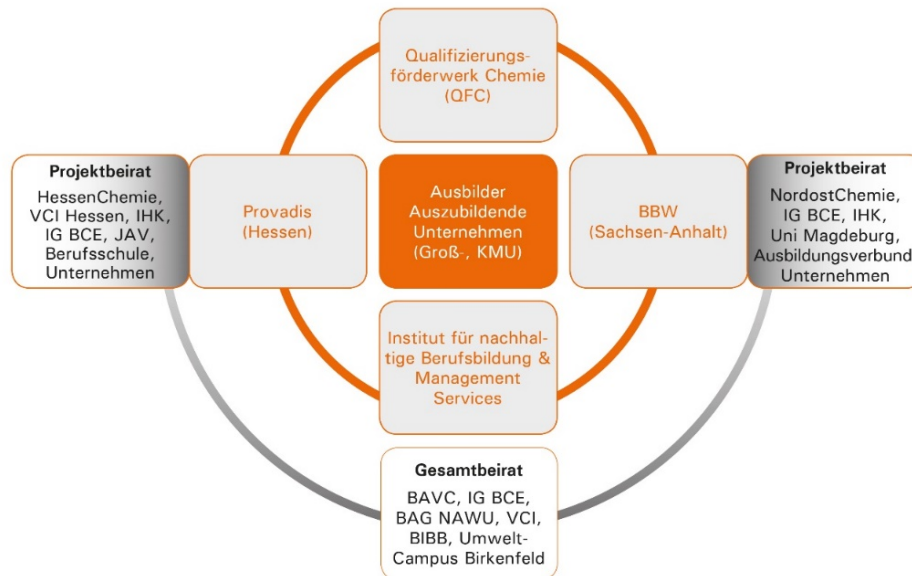


Abb. 1: Projektstruktur (© provadis; Stand: April 2017)

2 Ausgangssituation und Zielsetzung

Der Druck seitens der Politik, der Medien, der Social Communities und der Konsumenten drängt Unternehmen immer stärker dazu, sich der Frage nach ihrer gesellschaftlichen Verantwortung zu stellen.² Auch branchenspezifische Initiativen, wie beispielsweise die Nachhaltigkeitsinitiative Chemie³ in der chemischen Industrie³, zeigen, dass Nachhaltigkeit als Thema in der Wirtschaft inzwischen angekommen ist. Unternehmen können dabei auf eine Reihe von Konzepten und Standards zurückgreifen. Der deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK)⁴ und die Initiative Global Compact der Vereinten Nationen⁵ sind dafür vielleicht die prominentesten Beispiele.

Durch kompetente berufliche Tätigkeit auf nachhaltiges betriebliches Handeln vorzubereiten und am gesellschaftlichen Transformationsprozess mitwirken zu können, gehört entsprechend zu den Aufgaben einer zukunftsorientierten Berufsbildung. Ein zentrales Bildungsziel ist dabei die Befähigung zur Übernahme von Produzentenverantwortung. Die Förderung dieser anspruchsvollen Kompetenz ist nur im Rahmen von Berufsbildungsansätzen möglich, welche die nachhaltige Gestaltung der Lernorte der beruflichen Bildung konstitutiv mit einbeziehen und die jeweiligen Handlungs- und Entscheidungsspielräume der Zielgruppen berücksichtigen.⁶

Im Hinblick auf das Modellversuchskonzept waren u.a. folgende Annahmen von Bedeutung:

- *Inbesondere Klein- und Mittelständische Unternehmen (KMU) sind auf innovative Berufsbildungseinrichtungen angewiesen.* Innovationen gelangen in KMU oftmals über die Auszubildenden, die in der berufsbildenden Schule bzw. einem Verbundausbildungsträger mit innovativen Konzepten vertraut gemacht werden und dieses Wissen dann wiederum in ihre

² Man spricht in diesem Zusammenhang auch von CSR – Corporate Social Responsibility. Darunter ist die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen im Sinne eines nachhaltigen Wirtschaftens zu verstehen.

³ Mit der Initiative Chemie³ soll Nachhaltigkeit als Leitbild in der chemischen Industrie verankert werden. Dazu wurden zwölf *Leitlinien zur Nachhaltigkeit für die chemische Industrie in Deutschland* erarbeitet. Ergänzend werden die Mitgliedsunternehmen bei deren Anwendung im Unternehmensalltag unterstützt (vgl. Chemie³).

⁴ Der DNK ist ein branchenübergreifender Standard für die Berichterstattung unternehmerischer Nachhaltigkeitsleistungen und kann von Unternehmen und Organisationen jeder Größe und Rechtsform genutzt werden. (Vgl. u.a. Bertelsmann Stiftung 2014).

⁵ Der Global Compact definiert zehn universellen Prinzipien einer inklusiven und nachhaltigen Weltwirtschaft und ist mit mehr als 13.000 Mitgliedsunternehmen und -organisationen die weltweit größte Initiative für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung (vgl. Global Compact).

⁶ Vgl. NUN 2007, S. 7

Betriebe tragen. Diese Strategie bietet sich auch für die nachhaltige (Weiter-) Entwicklung betrieblicher Lernorte an.

- *Das Lehr- und Ausbildungspersonal hat eine Schlüsselfunktion.* Wenn Auszubildende befähigt werden sollen, Produzentenverantwortung in gegebenen betrieblichen Handlungs- und Entscheidungsspielräumen zu übernehmen, dann muss das Lehrpersonal in der Lage sein, diese Kompetenzen sowohl fachlich als auch organisatorisch-strategisch zu fördern. Darauf wird es derzeit jedoch nicht hinreichend vorbereitet.
- *Betriebliche Handlungs- und Entscheidungsspielräume für nachhaltiges berufliches Handeln müssen ausgelotet werden.* In Konzepten zur BBNE wird häufig unterschätzt, dass Auszubildende Nachhaltigkeitskompetenzen nur dann in betrieblichen Zusammenhängen tatsächlich anwenden können, wenn entsprechende Handlungs- und Entscheidungsspielräume gewährt werden.
- *Es gibt vielversprechende eigene Vorerfahrungen, an die angeknüpft werden kann.* Insbesondere mit dem Standard Q3SQ liegt in den beteiligten Verbundausbildungsträgern sowie im QFC ein bereits eingeführter Standard zur nachhaltigen Gestaltung von Lernorten der Berufsbildung vor, auf das im Modellversuchsvorhaben aufgebaut werden kann.

In dem Modellversuch werden folgende Ziele verfolgt:

- Aufbauend auf einschlägigen Vorarbeiten und Erfahrungen der Projektpartner sollen sich die Verbundausbildungsträger Provalids und BBW Wittenberg auf der Basis eines mitarbeiter- und lernerorientierten Ansatzes zu nachhaltigen Lernorten der dualen Berufsbildung weiterentwickeln.
- Als Impulsgeber und anerkannter strategischer Partner für die nachhaltige Entwicklung ihrer Region sollen die beiden Verbundausbildungsträger insbesondere Lehr- und Ausbildungskräfte (eigene sowie die von Partnerbetrieben) sowie Auszubildende sensibilisieren, motivieren und qualifizieren, sodass diese sich aktiv an der nachhaltigen Entwicklung ihrer jeweiligen Lernorte (Verbundausbildungsträger, Partnerbetriebe) beteiligen. Als dritte Zielgruppe werden Fach- und Führungskräfte der beteiligten Organisationen / Unternehmen in das Konzept einbezogen.
- Die dabei entwickelten und erprobten Organisationsentwicklungs- und Qualifizierungskonzepte sollen im Rahmen eines permanenten Angebots in den beiden Ausbildungsverbänden verstetigt und strukturell in der dualen Berufsbildung verankert werden.
- Handlungswissen zur nachhaltigen Gestaltung von Lernorten der dualen Berufsausbildung soll generiert, aufbereitet und verbreitet werden, sodass Dritte in die Lage versetzt werden, aus den Erfahrungen zu lernen und entsprechende eigene Interventionsvorhaben zu initiieren.

Im Einzelnen sollen u.a. folgende Produkte entwickelt, erprobt und beschrieben werden:

- zur nachhaltigen Organisationsentwicklung: ein Leitfaden zur nachhaltigen Entwicklung von Lernorten der beruflichen Bildung;
- zur Qualifizierung des Lehr- und Ausbildungspersonals: ein modular aufgebautes Qualifizierungskonzept;
- zur Qualifizierung von Auszubildenden: ein mehrstufiges, modular aufgebautes Qualifizierungskonzept;
- zur Verbreitung der Modellversuchsergebnisse auf Organisations- und Systemebene: ein Entwurf für eine Empfehlung zur systematischen Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in den betrieblichen Lernorten der beruflichen Bildung (Arbeitstitel).

3 Konzept

Grundidee des Projektes ist, dass sich Lernorte beruflicher Bildung nachhaltiger gestalten lassen, wenn a) Ausbilder/innen und Auszubildende dafür sensibilisiert und qualifiziert und b) entsprechende Veränderungsprozesse mit den dafür relevanten betrieblichen Funktions- und Ent-

scheidungsträgern abgestimmt werden, d.h. eine Personal- und eine Organisationsentwicklungsstrategie werden aufeinander bezogen.

Im Mittelpunkt des Personalentwicklungskonzepts steht eine modular aufgebaute Qualifizierung, und zwar für Ausbilder/innen als auch für Auszubildende. Beide Zielgruppen absolvieren je drei Präsenzmodule / Qualifizierungsbausteine mit jeweils spezifischen Themenschwerpunkten. Die Module für die Ausbilder/innen werden vom Wissenschaftspartner konzipiert und durchgeführt; die Veranstaltungen für Auszubildende werden von Ausbilder/innen durchgeführt, die an der Ausbilderqualifizierung teilgenommen haben. Um die angesprochen Themen für die Auszubildenden auch zwischen den Qualifizierungsbausteinen präsent zu halten, werden ergänzende E-Learning-Angebote unterbreitet und 5-Minuten-Gespräche durchgeführt.



Abb. 2: Aufbau der Qualifizierungsmodule (© provadis; Stand: Juni 2017)

Qualifizierungsbausteine für Ausbilder/innen

Die zeitliche Ausrichtung der Qualifizierungsmodule für Ausbilder/innen orientiert sich nicht zuletzt an der knapp bemessenen Zeit des Ausbildungspersonals und umfasst je einen Weiterbildungstag. Inhaltlich dient der Baustein I dazu, die Teilnehmenden mit dem Konzept der nachhaltigen Entwicklung vertraut zu machen, ein gemeinsames Verständnis zu entwickeln und gesellschaftliche wie wirtschaftliche Rahmenbedingungen für BBNE zu erörtern. Folgende Lernziele sollen dabei erreicht werden:

Die Teilnehmer/innen:

- sind mit der Bedeutung und den Inhalten des Konzepts der nachhaltigen Entwicklung vertraut;
- haben das Thema nachhaltige Entwicklung als Chance für die Gestaltung von Lebens- und Arbeitsbedingungen verstanden (gutes Leben / gute Arbeit);
- können die sozialen, ökologischen und ökonomischen Auswirkungen exemplarischer Produktentscheidungen einschätzen;

- wissen, wie sie in ihrem Arbeitsfeld zum Gelingen betrieblicher Nachhaltigkeitskonzepte beitragen können;
- kennen die Ziele und didaktischen Prinzipien der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung und können sie auf ihre Praxis übertragen.

Ausgehend von der und mit Bezug zur persönlichen Situation der Teilnehmenden werden folgende Fragen und Themen behandelt:

- Worum geht es eigentlich bei Nachhaltigkeit? (persönliche Annäherung, Leitbild der nachhaltigen Entwicklung: Entstehungshintergrund, Definition und Kernaussagen, Perspektiven und Bewertungsfragen nachhaltige Entwicklung);
- Was wird bereits getan? Was ist zu tun? (Beispiele auf zwischenstaatlicher und staatlicher Ebene, Wirtschaft und Unternehmen übernehmen gesellschaftliche Verantwortung);
- Welche Anforderungen stellt das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung an die Berufsbildung? (Bedeutung der Berufsbildung für die Umsetzung des Leitbilds der nachhaltigen Entwicklung, Anknüpfungspunkte für Nachhaltigkeit in der Ausbildungspraxis, Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung: Selbstverständnis, Ziele und didaktische Prinzipien, Bedeutung der Berufsbildung im Rahmen betrieblicher Nachhaltigkeitskonzepte, Modellversuch AN-LIN).

Es werden vornehmlich aktivierende Methoden eingesetzt und viel Raum für den Austausch der Teilnehmenden untereinander geboten. Längere Vorträge werden vermieden, stattdessen wird auch in Inputphasen das Gespräch mit den Teilnehmenden gesucht. Konzipiert und erprobt werden die Qualifizierungsbausteine vom Wissenschaftspartner, dem Institut für nachhaltige Berufsbildung & Management-Services GmbH.

Qualifizierungsbausteine für Auszubildende

Bei der Entwicklung und Umsetzung der Module für Auszubildende übernehmen die Ausbilder/innen der Verbundausbildungsträger eine Multiplikatorenfunktion und gestalten diese mit Unterstützung des jeweiligen Projektteams vor Ort. Zentrales Lernziel des ersten Moduls ist es, die teilnehmenden Auszubildenden an das Thema nachhaltige Entwicklung heranzuführen und zu sensibilisieren:

Die Teilnehmer/innen:

- lernen das Konzept der nachhaltigen Entwicklung kennen;
- verstehen die Notwendigkeit einer nachhaltigen Entwicklung, die sich daraus ergebenden Herausforderungen und die Chancen nachhaltigen Handelns;
- erlangen die Fähigkeit, die sozialen, ökologischen und ökonomischen Auswirkungen exemplarischer Produktentscheidungen einzuschätzen;
- erkennen ihre eigene Verantwortung im privaten und beruflichen Alltag.

Durch aktivierende Methoden sollen die Teilnehmenden zur Diskussion angeregt werden und eigene Standpunkte entwickeln. Die Workshopleiter/innen regen verschiedene Betrachtungsweisen des Themas nachhaltige Entwicklung durch Gruppenarbeiten und mediale Impulse an. Sie stärken kreative Ideenfindungen, um Problemen und Herausforderungen konstruktiv begegnen zu können:

- Worum geht es eigentlich bei Nachhaltigkeit (drei Dimensionen von Nachhaltigkeit)?
- Was hat Nachhaltigkeit mit mir zu tun (persönliche Annäherung, Berührungspunkte im alltäglichen Leben, Kenntnisstand der Teilnehmenden)?
- Über welche Ressourcen sprechen wir beim Thema nachhaltige Nutzung (Verständnis für Ressourcenverbrauch in verschiedenen Lebensbereichen, globale Auswirkungen des Ressourcenverbrauchs am Beispiel CO₂, Errechnung des eigenen ökologischen Fußabdrucks)?
- Welche Rolle spielt Nachhaltigkeit im Unternehmen (Herausforderungen im Lebenszyklus eines Produktes, Nachhaltigkeit in der Lieferkette, Beachtung der Menschenrechte, Global Compact, CSR)?

Stand und Perspektive

Der Qualifizierungsbaustein I für Ausbilder/innen und Auszubildende wurde bereits mit insgesamt knapp 100 Teilnehmenden bei beiden Verbundausbildungsträgern durchgeführt (Stand: Mai 2017). Die folgenden Qualifizierungsbausteine sind bereits skizziert und starten in Kürze. Im Qualifizierungsbaustein II soll der Betrieb als nachhaltiger Lernort im Mittelpunkt stehen. Im Vorfeld des Moduls erhalten die angemeldeten Ausbilder/innen eine Checkliste, um Nachhaltigkeitsaspekten ihres Betriebes zu ermitteln. Im Seminar werden die Ergebnisse präsentiert und ausgewertet. Im Anschluss an die Veranstaltung werden die Inhalte auf die Ausbildung übertragen. Dazu werden die Ausbilder/innen Betriebserkundungen unter Nachhaltigkeitsaspekten erarbeiten und im zweiten Azubi-Modul mit Auszubildenden durchführen.

Im letzten Baustein sollen betriebliche Verbesserungsvorschläge erarbeitet werden, die konkrete Beispiele zur Umsetzung im eigenen Betrieb beinhalten. Für die Auszubildenden ist vorgesehen, diese Vorschläge vor Unternehmensvertretern zu präsentieren und deren Umsetzung zu diskutieren.

Um die erarbeiteten Verbesserungsvorschläge im betrieblichen Kontext nachhaltig zu implementieren, strebt das Projekt einen offenen Dialog mit betrieblichen und politischen Entscheidungsträgern an.

4 Projektumsetzung am Standort Lutherstadt Wittenberg

Nach dem Motto *Mehr als Bildung* macht sich das BBW Wittenberg stark für nachhaltiges Arbeiten und Lernen. Die gleichberechtigte Wertschätzung sozialer, wirtschaftlicher und ökologischer Gesichtspunkte ist fester Bestandteil der Bildungsleistungen und Grundlage der Projekte. Als Praxislernort mit Vorbildfunktion ließ sich das BBW Wittenberg als eines der ersten Bildungsunternehmen im Jahr 2008 nach dem Q3SQ-Standard zertifizieren und strebt eine kontinuierliche Verbesserung der eigenen Nachhaltigkeitsleistungen an. Die Lage im Einzugsbereich der mitteldeutschen Wirtschaftsregionen Berlin-Potsdam und Halle-Leipzig strahlt auf die wirtschaftliche und soziale Entwicklung des Wittenberger Raumes aus. In den Städten des Landkreises konzentrieren sich überwiegend kleine und mittelständische Unternehmen der Lebensmittel-, Chemie-, Metall- und Elektrotechnik. Entsprechend ist der vom BBW Wittenberg betriebene Ausbildungsverbund sehr heterogen, was sowohl die Größe der beteiligten Unternehmen als auch die repräsentierten Branchen betrifft.

Qualifizierung von Ausbilderinnen und Ausbildern

Der erste Qualifizierungsbaustein wurde in Wittenberg viermal durchgeführt. Teilgenommen haben knapp 60 Ausbilder/innen aus ca. 40 Unternehmen der Region. Um die eigene Organisationsentwicklung zu einem nachhaltigen Lernort zu verstetigen, nahmen auch Ausbilder/innen des BBW Wittenberg an den Veranstaltungen teil.

Workshops für Auszubildende

Der Workshop für Auszubildende wurde von einer Mitarbeiterin und einem Mitarbeiter des BBW Wittenberg als dreitägige Veranstaltung konzipiert. Insgesamt 28 Auszubildende aus den Bereichen Metalltechnik, Elektrotechnik und Chemie hatten die Möglichkeit, an den Workshops teilzunehmen. Für jeden der drei Ausbildungsbereiche gab es einen Workshop, welcher zum Teil an den jeweiligen Ausbildungsbereich und die damit verbundenen Interessenslagen und Vorkenntnisse angepasst wurde. Durch das große Zeitfenster von drei aufeinanderfolgenden Tagen war es möglich, intensive Gruppenarbeiten und größere Diskussionsrunden zuzulassen. Begleitet wurde das Programm durch die Besichtigung eines ortsansässigen Unterneh-

mens (z.B. Holzkraftwerk, Entwässerungsbetrieb) und eigener Anlagen des BBW Wittenberg (z.B. Photovoltaikanlage) unter Erwägung aller Aspekte der Nachhaltigkeit.

Herausforderungen

Für die Unternehmen steht im Spannungsfeld Digitalisierung – Globalisierung - demografische Entwicklung in erster Linie die Sicherung des Unternehmensfortbestands im Vordergrund. Den Fokus der politischen und betrieblichen Entscheidungsträger auf das Thema nachhaltige Entwicklung in der Berufsausbildung, in der Personalentwicklung und letzten Endes auf die gesamte Unternehmensentwicklung zu lenken, bedeutet eine große Herausforderung. Die wenigsten Wirtschaftsbetriebe der Region verfügen über eigens beauftragte Mitarbeiter/innen im Bereich Nachhaltigkeit oder gar eigene CSR-Abteilungen, sodass bestehende Abteilungen bzw. Funktionsträger dies als zusätzliche Aufgabe mit übernehmen müssen.

Am Standort Wittenberg rekrutieren sich die Teilnehmer/innen der Qualifizierungsbausteine für Ausbilder/innen aus einem sehr heterogenen Kundenumfeld von über 20 KMU. Es sind auch Ausbilder/innen aus Unternehmen dabei, die keine Ausbildungskooperation mit dem BBW vereinbart haben. Damit wird nur eine der im Ansatz definierten Zielgruppen erreicht. Neben dem Ausbildungspersonal werden im Konzept noch die Auszubildenden sowie die Fach- und Führungskräfte auf Organisationsebene benannt. Die besondere Herausforderung besteht bei diesen Personengruppen darin, Impulse für eine (stärkere) Implementierung von Nachhaltigkeitsthemen in die betriebliche Ausbildung zu geben. Dafür werden verschiedene Umsetzungsvorschläge diskutiert, beispielsweise die Unterstützung der Auszubildenden durch Newsletter oder Aufgabensammlungen.

Erste Erfolge

Erste Erfolge lassen sich anhand der durchweg positiven Resonanz der Ausbilder/innen und der Auszubildenden ableiten. Sowohl die Ausbilder/innen als auch die Auszubildende zeigten große Begeisterung und wollen sich weiterhin mit den Themen Nachhaltigkeit, Nachhaltigkeit im Betrieb und nachhaltige Lernorte beschäftigen. Die Teilnehmer/innen der Ausbilderqualifizierung wünschen sich in den nächsten Modulen eine Konkretisierung der Inhalte hinsichtlich des eigenen Unternehmens und einen Bezug zu Ausbildung und Lernort.

Die Auszubildenden engagierten sich nach anfänglicher Skepsis ebenfalls mit konkreten Fragen und Beispielen und setzten sich aktiv mit den Problemen, Chancen und Lösungsansätzen der Weltorganisationen und Vorreiter-Unternehmen auseinander. Sie wünschen sich ausdrücklich eine stetige Beschäftigung mit dem Thema Nachhaltigkeit im gesamten Verlauf ihrer Ausbildung. Darüber hinaus gehen zwischenzeitlich auch erste Rückmeldungen und inhaltliche Rückfragen von Verantwortlichen aus mittelständischen Unternehmen ein. Das Interesse am Thema ist offensichtlich geweckt, was insbesondere im Hinblick auf die betriebliche Freistellung der Ausbilder/innen für die Teilnahme an den weiteren Qualifizierungsbausteinen, die Akzeptanz der Workshops für Auszubildende sowie die Bereitschaft zur Mitwirkung an der nachhaltigeren Gestaltung betrieblicher Lernorte wichtig ist. Zahlreiche Voranmeldungen für den Qualifizierungsbaustein 2, aber auch für weitere Durchläufe des Bausteins 1 liegen bereits vor.

5 Projektumsetzung am Standort Frankfurt / Main

Auch die Provalidis Partner für Bildung und Beratung GmbH hat sich zum Ziel gesetzt, das Thema Nachhaltigkeit in der Berufsbildung dauerhaft zu verankern. Die Provalidis hat ca. 400 Kundenunternehmen - sowohl Großunternehmen als auch KMU - vor allem im Bereich der chemischen Industrie. Im Rahmen einer Verbundausbildung übernimmt Provalidis zum Teil einzelne Ausbildungsmodulare oder größere Ausbildungsblöcke für Unternehmen. Etwa ein Viertel der Ausbildungsdauer verbringt ein Auszubildender bei Provalidis. Die Provalidis Gruppe ist

u.a. Mitglied in der IHK Frankfurt am Main sowie im Arbeitgeberverband HessenChemie. Zudem ist sie in zahlreichen Arbeitskreisen bzw. Kooperationen, z. B. mit Fachorganisationen, mit Berufsschulen, mit dem Bundesarbeitgeberverband Chemie (BAVC) und dem Verband der Chemischen Industrie (VCI) sowie mit KMU-Verbänden, engagiert.

Provadis beabsichtigt, im Laufe der Projektlaufzeit eine große Anzahl an Ausbilderinnen und Ausbildern für das Thema *nachhaltige Entwicklung* zu begeistern. Hierzu zählen in erster Linie die am Projekt beteiligten betrieblichen Ausbilder/innen und Ausbildungsbeauftragten der Firmen Clariant SE und Sanofi-Aventis Deutschland GmbH sowie Mitarbeiter/innen der Provadis und Lehrkräfte der zuständigen Berufsschule. Um ein vergleichbares Verständnis in den Unternehmen für das Projekt zu erreichen, nehmen auch vereinzelt Mitarbeiter/innen der Personalabteilungen und des Betriebsrates an den Qualifizierungsbausteinen für Ausbilder/innen teil.

Workshops für Auszubildende

Die Konzipierung und Umsetzung der Workshops für Auszubildenden erfolgt durch zwei hauptamtliche Provadis-Ausbilder aus dem Bereich Produktionstechnik. Diese nehmen an den Qualifizierungsbausteinen für Ausbilder teil und übertragen ihr dort rezipiertes Wissen - kombiniert mit Erfahrungen aus dem täglichen Umgang mit Auszubildenden - auf die zu entwickelnden Qualifizierungseinheiten. Hierbei werden sie inhaltlich durch das Projektteam mit Fachwissen im Bereich Nachhaltigkeit unterstützt.

Im ersten Durchlauf wurde eine Gruppe der Firma Clariant SE mit 15 Auszubildenden ausgewählt, die im September 2016 ihre Ausbildung begonnen haben. Diese Gruppe absolviert ihre Praktika bei Provadis in einer Art Klassenverband über die gesamte Ausbildungs- und Berufsschulzeit gemeinsam. Während der Betriebsphasen ist jeder Auszubildende mehreren eigenen Einsatzorten zugeteilt. Die Auswahl dieser Gruppe ermöglicht eine vereinfachte Planung der Workshops, da alle teilnehmenden Auszubildenden die gleichen zeitlichen Voraussetzungen haben.

Der erste Baustein startet etwa fünf Monate nach Beginn der Ausbildung. Zu diesem Zeitpunkt haben die Auszubildenden mehrere Wochen Grundausbildung in den Werkstätten, Laboren und Technika der Provadis hinter sich, ebenso die ersten Wochen Berufsschulunterricht. Fortan befinden sie sich hauptsächlich in ihrem ausbildenden Betrieb. Inhaltlich befasst sich der erste Workshop mit Nachhaltigkeit im Allgemeinen und Alltäglichen. Anhand von Diskussionen, Gruppenarbeiten und kleineren Rollenspielen wird bei den Auszubildenden ein persönliches Grundverständnis erzeugt und zum Nachdenken über das eigene Handeln angeregt. Gleichzeitig werden erste Zusammenhänge zum betrieblichen Alltag in einem kurzen Planspiel hergestellt, um später dem Thema im betrieblichen Umfeld mit offenen Augen zu begegnen.

Herausforderungen

Die Einbindung von Großunternehmen am Projekt bedeutet zum einen eine organisatorische Vereinfachung, zum anderen ist für diese Unternehmen die Integration von Nachhaltigkeit bereits ein Teil der Unternehmensstrategie. Damit ist die Bereitschaft dieser Unternehmen zur Teilnahme am Modellversuch sehr groß; sie ist aber auch mit klaren Anforderungen und Wünschen verbunden, die es bei der Konzipierung abstimmend zu beachten gilt. Neben inhaltlichen Ansprüchen ist unter anderem auch die Umsetzung kleinerer Praxisprojekte durch die hohe Anzahl von Auszubildenden eines Unternehmens schwierig umzusetzen.

Bei der Erstellung der Module für die Auszubildenden stellt sich die Herausforderung, auf die unterschiedlichen Ausgangssituationen der Teilnehmer/innen eingehen zu können. Es gilt, verschiedene Schulabschlussniveaus und Lebenserfahrungen sowie große Alters- und Kulturunterschiede zu berücksichtigen. Ein aktiver Workshoptag mit viel Raum für Diskussion erscheint am besten geeignet, das Themenfeld für alle Auszubildenden interessant zu erschließen.

Um das immer wichtiger werdende Thema Nachhaltigkeit dauerhaft als Baustein der Ausbildung zu festigen, ist es notwendig, mit politischen Akteuren und Unternehmensvertretern ebenso wie mit Kammern und Berufsverbänden eng zusammenzuarbeiten. Dazu dient der hessische Projektbeirat, dem Vertreter/innen des Arbeitgeberverbands HessenChemie, der Unternehmen Clariant SE, Sanofi-Aventis Deutschland GmbH und Habich's Söhne GmbH & Co. KG, der IG BCE, der IHK Frankfurt am Main, eine Jugend- und Auszubildendenvertretung der Sanofi-Aventis Deutschland GmbH, der Paul-Ehrlich-Schule (zuständige Berufsschule) und dem VCI Hessen angehören. Ein regelmäßiger Austausch über den Projektverlauf und ein kritisches Feedback zu den entwickelten Konzepten und deren Umsetzung unterstützt die Erstellung und Erprobung übertragbarer Qualifizierungseinheiten.

Erste Erfolge

Als erster Erfolg kann sicherlich das durchweg positive Feedback der Teilnehmer/innen aller bisher stattgefundenen Qualifizierungsveranstaltungen für Ausbilder/innen und Auszubildende genannt werden.

Es hat sich gezeigt, dass vor allem die Teilnahme einer heterogeneren und größeren Zielgruppe am ersten Qualifizierungsbaustein für Ausbilder/innen gewinnbringend für das Grundverständnis und den späteren Umgang mit den zu betreuenden Auszubildenden ist.

Die Auszubildenden, so ein weiterer Befund, sind anfänglich meist verhalten und stehen dem Thema Nachhaltigkeit eher skeptisch gegenüber. Sie gehen davon aus, dass nicht sie selbst, sondern nur die Unternehmen oder die Politik spürbare Veränderung hervorrufen können. Am Ende des Workshops war bei vielen jedoch eine Meinungsänderung erkennbar. Sie haben offensichtlich erkannt, dass es Möglichkeiten gibt, sich selbst an diesem Transformationsprozess zu beteiligen.

Ein weiterer Erfolg ist die vermehrte Anfrage nach dem Modellversuch und seiner Umsetzung. Vor allem kooperierende Betriebe aus der Branche und strategische Netzwerkpartner, aber auch Besucher/innen verschiedener interner und externer Fachveranstaltungen zeigen großes Interesse.

6 Resümee und Ausblick

Täglich erreichen uns Nachrichten von menschenunwürdigen Produktionsbedingungen, bedrohten Lebensräumen, verheerenden Umweltbelastungen und damit verbunden Gefahren für die Gesundheit. Mit dem Zitat einer teilnehmenden Auszubildenden lassen sich die Potenziale des Themas nachhaltige Entwicklung exemplarisch resümieren: „*Wir müssen einen Schritt zurückgehen, damit andere einen Schritt vorwärtsgehen können*“. Dafür ist es notwendig, globale Auswirkungen des eigenen Handelns zu reflektieren und dabei an die Lebenswelt der beruflichen Akteure anzuknüpfen. Ohne die Möglichkeit, über belastende Entwicklungen mit Expertinnen / Experten und Gleichgesinnten konstruktiv diskutieren zu können, entsteht schnell ein Gefühl der Ohnmacht und Hilflosigkeit.

Die beschriebenen Beobachtungen zu den Teilnehmenden unterscheiden sich an den beiden Projektstandorten kaum voneinander, hinsichtlich der Implementierung des Projektvorhabens in den jeweiligen Partnerbetrieben lassen sich jedoch Unterschiede feststellen. Am Standort Wittenberg muss das Projektteam in der Vermittlung nachhaltigkeitspezifischer Themen größtenteils Pionierarbeit leisten, da die Unternehmen hier Nachhaltigkeit noch nicht als ein für sie relevantes Thema entdeckt haben. Am Standort Frankfurt/Main besteht durch die Anbindung an den Industriepark Höchst eine Kooperation mit global agierenden Unternehmen, die bereits im Feld nachhaltige Entwicklung agieren. Daran kann angeknüpft werden, allerdings müssen sich das Projektteam hier aber auch an die spezifischen Interessen und Vorgaben der Unternehmen anpassen.

Auf dem Weg hin zu einem nachhaltigen Lernort erwiesen sich die bislang initiierten Maßnahmen im Projektverlauf als sinnvoll und richtungsweisend. Aus der kritischen Auseinandersetzung ergeben sich für eine ganzheitliche Implementierung der BBNE weitere wichtige Herausforderungen:

- *BBNE braucht eine personelle und strukturelle Verankerung:* Die Entwicklung und Umsetzung der Qualifizierungsbausteine bedeutet einen hohen Mehraufwand an Recherche und Vorbereitung. Bislang können die Projektmitarbeiter/innen dies aufgrund der besonderen Modellversuchsbedingungen gewährleisten und unterstützen. Um einen guten Transfer nach Ablauf des Modellversuchs zu gewährleisten, muss sowohl eine personelle als auch strukturelle Verankerung der Module angestrebt werden.
- *BBNE braucht eine strategische Zielrichtung zur Etablierung nachhaltiger Lernorte:* Eine solche strategische Zielrichtung könnte beispielsweise in definierten Qualitätsstandards für Berufsbildungseinrichtungen verankert werden. Die Weiterentwicklung der Verbundausbildungsträger zu nachhaltigen Lernorten gibt hier die Möglichkeit, Veränderungsprozesse zu initiieren und kritisch zu begleiten.

Literatur

Bertelsmann Stiftung (Hrsg.); 2014: Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Orientierungshilfe für mittelständische Unternehmen. Gütersloh. Online: http://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/fileadmin/user_upload/dnk/dok/leitfaden/DNK_Leitfaden.pdf [24.05.2017]

Chemie³ Die Nachhaltigkeitsinitiative der deutschen Chemie. Online: <https://www.chemiehoch3.de> [letzter Zugriff: 05.04.2017]

NUN - Norddeutschen Partnerschaft zur Unterstützung der UN-Dekade Bildung für nachhaltige Entwicklung 2005 – 2014 (Hrsg.); 2007: Norddeutsche Erklärung zur Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Hamburg.

Angaben zu den Autorinnen

Franziska Massa - Master of Arts (Erziehungswissenschaften) , Projektreferentin, Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH

Marit Rettel – Geprüfte Wirtschaftsfachwirtin (IHK), Projektentwicklung, Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V.

Marny Schröder – Bachelor of Science, Projektleiterin für Bildungs- & Forschungsprojekte, Provalid Partner für Bildung und Beratung GmbH

Christin Vater – Master of Arts und Master of Science, Koordinatorin berufliche Weiterbildung, Bildungszentrum für Beruf und Wirtschaft e.V.