

Klaus-Dieter Mertineit

## **Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Gestaltung von Lernorten der beruflichen Bildung**

### **Abstract**

Lernende auf kompetentes nachhaltiges berufliches Handeln vorzubereiten und sie zu befähigen, am gesellschaftlichen Transformationsprozess mitwirken zu können, gehört zu den wesentlichen Aufgaben einer zukunftsorientierten Berufsbildung. Dies ist nur im Rahmen von Berufsbildungsansätzen möglich, die die nachhaltige Gestaltung der Lernorte der beruflichen Bildung konstitutiv mit einbeziehen, und die *ganzheitliche Transformation von Lern- und Lehrumgebungen* ist eines der fünf Handlungsfelder des Weltaktionsprogramms der Vereinten Nationen Bildung für nachhaltige Entwicklung. Es wird der Frage nachgegangen was nachhaltige Lernorte der beruflichen Bildung ausmacht. Mit Bezug auf umfangreiche Vorarbeiten in der beruflichen Bildung sowie auf Konzepte zur Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen werden Elemente eines Referenzkonzepts zur nachhaltigen Gestaltung von Berufsbildungseinrichtungen identifiziert und Entwicklungsperspektiven aufgezeigt. Abschließend wird darauf hingewiesen, dass die strukturelle Verankerung der *ganzheitlichen Transformation von Lern- und Lehrumgebungen* im System der Berufsbildung nur mit Unterstützung der relevanten Anspruchsgruppen aus Wirtschaft, Politik und Gesellschaft gelingen kann.

### **Inhalt**

- 1 (Berufs-)Bildung – ein Schlüsselfaktor für nachhaltige Entwicklung
- 2 Annäherungen an eine ganzheitliche Transformation von Lehr- und Lernumgebungen in der beruflichen Bildung
  - 2.1 Erste Orientierungspunkte
  - 2.2 Referenzkonzepte I: Vorarbeiten in der beruflichen Bildung
  - 2.3 Referenzkonzepte II: Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen
  - 2.4 Resümee und Ausblick
- 3 Zu den Beiträgen in diesem Band  
Literatur

### **Keywords**

Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung, BNE, BBNE, Nachhaltigkeit, nachhaltige Schulentwicklung, nachhaltige Lernorte, Weltaktionsprogramm, Deutscher Nachhaltigkeitskodex, Bundesinstitut für Berufsbildung, Modellversuche

## **1 (Berufs-)Bildung – ein Schlüsselfaktor für nachhaltige Entwicklung**

### *Berufsbildung im Kontext der Großen Transformation*

„Die größte Herausforderung der Menschheit im 21. Jahrhundert ist es, allen Menschen ein Leben in Würde zu ermöglichen, ohne dabei unseren Planeten zu zerstören. Das kann und wird nicht mit dem jetzigen Wohlstands- und Wachstumsmodell der Industrieländer gelingen. [...] Wenn wir die extreme Armut beenden wollen, und wenn wir dabei den Planeten nicht zerstören wollen, ist eine neue Große Transformation in Wirtschaft und Gesellschaft unvermeid-

lich. Und diese Transformation muss zuallererst bei uns in den Industrieländern stattfinden“ (DBU 2016). In dieser Passage seiner Festrede zum 25-jährigen Bestehen der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU) am 8. Dezember 2016 in Berlin greift Bundespräsident a.D. Horst Köhler ein Konzept auf, das 2011, im Vorfeld der Konferenz der Vereinten Nationen über nachhaltige Entwicklung 2012 (Rio+20), vom Wissenschaftlichen Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU) in die Diskussion eingebracht und seitdem vielfach aufgegriffen wurde.

Unter Großer Transformation versteht der WBGU die weltweite Veränderung von Wirtschaft und Gesellschaft in Richtung Nachhaltigkeit mit dem Ziel, die Lebensgrundlagen der Menschheit langfristig zu sichern und irreversible Schäden im Erdsystem zu vermeiden. Nach Ansicht des WBGU sei diese Wende in ihrer Bedeutung vergleichbar mit den beiden bisher fundamentalsten Transformationen der Menschheitsgeschichte: der Neolithischen Revolution, d.h. (Erfindung und Verbreitung von Ackerbau und Viehzucht) sowie der Industriellen Revolution (Übergang von der Agrar- zur Industriegesellschaft) (vgl. WBGU 2011a, S. 5). „Die historisch einmalige Herausforderung bei der nun anstehenden Transformation zur klimaverträglichen Gesellschaft besteht darin, einen umfassenden Umbau aus Einsicht, Umsicht und Voraussicht voranzutreiben“ (ebd.). Notwendig sei hierfür ein systematisch ermöglichter struktureller und mentaler Wandel im großen Maßstab.

Der WBGU beschreibt die notwendige Transformation als einen offenen Suchprozess. Zwar ließen sich Nachhaltigkeitsziele benennen, aber eine genaue Beschreibung eines angestrebten Endzustands von Wirtschaft und Gesellschaft sei nicht möglich. Neben Forschung sei Bildung zentral für diesen Suchprozess. Bildung habe die Aufgabe, Problembewusstsein zu entwickeln und systemisches Denken zu fördern, „damit Menschen die Transformation partizipativ mitgestalten können“ (WBGU 2012, S. 1). „Bildung sollte Menschen in die Lage versetzen, Problembewusstsein zu entwickeln und verantwortlich sowie angemessen zu handeln. [...] Bildungseinrichtungen sollten verstärkt Orientierungswissen vermitteln sowie befähigen, lebenslang lernen zu lernen und systemisch zu denken. Neben neuen Curricula sowie neuen Studiengängen und -modulen könnten auch ganz neue Berufsbilder erforderlich werden“ (WBGU 2011a, S. 341).

Man könnte einwenden, dass es zumindest zweifelhaft sei, ob die Weltgemeinschaft tatsächlich in der Lage sei, einen solchen epochalen Umbruch bewusst und systematisch zu gestalten. Auch erscheint der Hinweis auf die Schlüsselrolle von Bildung zwar auf den ersten Blick plausibel – schließlich werden mentale Muster und Verhaltensweisen in hohem Maße durch Lernen und Bildung geprägt – die Bildung gibt es jedoch nicht. Auch sind die Möglichkeiten, im Rahmen formaler Bildungsprozesse auf Einstellungen und Verhalten der Lernenden Einfluss zu nehmen, sehr überschaubar.<sup>1</sup> So bleibt das Konzept der Großen Transformation zunächst appellativ. Und doch zwingt es zum Nachdenken: Reichen die bisherigen Strukturen, Konzepte und Aktivitäten aus, um neben erforderlichen fachlichen und methodischen Kompetenzen für nachhaltiges berufliches und privates Handeln, auch jene Kompetenzen zu fördern, die geeignet sind, im Sinne nachhaltiger Entwicklung autonom handeln und in heterogenen Gruppen agieren zu können? Ist das, was im Rahmen beruflicher Bildung derzeit gelehrt wird, kompatibel mit den Zielen der Transformation oder steht es nicht eher im Widerspruch dazu? Und grundsätzlicher: Ist Berufsbildung angesichts ihrer engen Verknüpfung mit dem bestehenden Wirtschaftssystem, deren grundlegende Annahmen und Prinzipien auch von der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) nicht wirklich infrage gestellt werden, nicht eher Teil des Problems denn Teil der Lösung?

Wird die Notwendigkeit einer großen Transformation bejaht und deren Grundidee in der Berufsbildung aufgegriffen – und dafür gibt es eine Reihe gewichtiger Argumente – dann kann Berufsbildung, sofern sie die Herausforderung annimmt und auch die Ursachen für nicht-nachhaltige Entwicklung ins Auge fasst, durch Förderung beruflicher und gesellschaftlicher

<sup>1</sup> Dies wird u.a. deutlich bei einem Blick auf die Ergebnisse der Umweltbewusstseinsforschung und die darin zum Ausdruck gebrachte Kluft zwischen Einstellungen und Verhalten (Vgl. exemplarisch WBGU 2011a, S. 81ff.)

Gestaltungskompetenz im Rahmen ganzheitlicher angelegter Konzepte vielleicht zu einer nachhaltigeren Umgestaltung von Wirtschaft und Gesellschaft beitragen. Dies allerdings nur, wenn es politisch tatsächlich gewollt ist und unterstützt wird; und dann auch nicht allein, sondern nur im Bündnis mit anderen, an entsprechenden sozial-ökologischen Veränderungen interessierten gewichtigen Akteuren.

Die Lernenden durch geeignete Lehr-Lernarrangements auf kompetentes nachhaltiges berufliches Handeln vorzubereiten und sie zu befähigen, am gesellschaftlichen Transformationsprozess mitwirken zu können, gehört dann zu den Aufgaben einer zukunftsorientierten Berufsbildung. Ein zentrales Bildungsziel ist dabei die Befähigung zur Übernahme von Produzentenverantwortung.<sup>2</sup> „Dabei geht es um die Fähigkeit, Fertigkeit und Bereitschaft, die direkten und indirekten Wirkungen beruflichen Handelns auf die Umwelt sowie auf die Lebens- und Arbeitsbedingungen anderer Menschen (im Hinblick auf heutige und zukünftige Generationen<sup>3</sup>) zu erkennen, zu bewerten und negative Wirkungen soweit wie möglich zu vermeiden. [...] Produzentenverantwortung zielt auf eine Steigerung der Ressourcen- und Energieeffizienz bei der Produkt- bzw. Dienstleistungserstellung sowie auf sozial verantwortbare Lebens- und Arbeitsbedingungen und zwar bezogen auf die gesamte Wertschöpfungskette (einschließlich vor- und nachgelagerte Prozesse). Da nachhaltiges berufliches Handeln immer im Rahmen einer konkreten, in der Regel betrieblichen Situation erfolgt, an der auch andere Personen und / oder Personengruppen, Institutionen oder Organisationseinheiten beteiligt sind, sind neben den erforderlichen fachlichen auch überfachliche Kompetenzen wie Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit sowie die Fähigkeit zur Beteiligung am betrieblichen und gesellschaftlichen Dialog über nachhaltige Entwicklung erforderlich“ (NUN 2007, S. 6f.).

Die Förderung dieser anspruchsvollen Kompetenz ist nur im Rahmen von Berufsbildungsansätzen möglich, die – die jeweiligen Handlungs- und Entscheidungsspielräume der Zielgruppen berücksichtigend – die nachhaltige Gestaltung der Lernorte der beruflichen Bildung, d.h. in erster Linie Berufsbildende Schulen, Betriebe sowie außer- und überbetriebliche Berufsbildungsstätten, konstitutiv mit einbeziehen.

#### *Weltaktionsprogramm Bildung für nachhaltige Entwicklung*

Die Dringlichkeit einer „Neuorientierung von Bildung und Lernen“ (DUK 2014b, S. 14) wird auch im Weltaktionsprogramm der Vereinten Nationen Bildung für nachhaltige Entwicklung (WAP) betont. Dieses Ende 2013 beschlossene und zunächst auf fünf Jahre angelegte Programm knüpft an die UN-Dekade Bildung für nachhaltige Entwicklung (2005 bis 2014) an und soll das Erreichen der Agenda 2030 mit ihren 17 nachhaltigen Entwicklungszielen (Sustainable Development Goals - SDGs) unterstützen.<sup>4</sup> Das WAP enthält internationale Ziele und Strategien sowie Umsetzungsvorschläge zur Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) in fünf prioritären Handlungsfeldern (vgl. ebd.):<sup>5</sup>

1. *Politische Unterstützung*: Integration des BNE-Konzepts in die Politik in den Bereichen Bildung und nachhaltige Entwicklung, um ein günstiges Umfeld für BNE zu schaffen und eine systemische Veränderung zu bewirken;
2. *Ganzheitliche Transformation von Lern- und Lehrumgebungen*: Integration von Nachhaltigkeitsprinzipien in Bildungs- und Ausbildungskontexte;
3. *Kompetenzentwicklung bei Lehrenden und Multiplikatoren*: Stärkung der Kompetenzen von Erziehern und Multiplikatoren für effektivere Ergebnisse im Bereich BNE;
4. *Stärkung und Mobilisierung der Jugend*: Einführung weiterer BNE-Maßnahmen für Jugendliche;

<sup>2</sup> Je nach Branche könnte man auch von Dienstleistungs- oder Sortimentsverantwortung sprechen.

<sup>3</sup> Ergänzung KDM: sowie auf regionaler, nationaler und internationaler Ebene

<sup>4</sup> Der offizielle Startschuss zum Weltaktionsprogramm wurde im November 2014 auf der Weltkonferenz *Bildung für nachhaltige Entwicklung* in Aichi-Nagoya in Japan gegeben.

<sup>5</sup> Diese Handlungsfelder bauen auf den Erfolgen, Herausforderungen und unerledigten Aufgaben der UN-Dekade Bildung für nachhaltige Entwicklung auf und werden als Schlüsselaspekte für den Fortschritt der BNE-Agenda angesehen (vgl. ebd., S. 34).

##### 5. Förderung nachhaltiger Entwicklung auf lokaler Ebene: Ausweitung der BNE-Programme und -Netzwerke auf der Ebene von Städten, Gemeinden und Regionen.

BNE wird im WAP als „ganzheitliche und transformative Bildung [verstanden, KDM], die die Lerninhalte und -ergebnisse, Pädagogik und die Lernumgebung berücksichtigt“ (ebd., S. 12). Ihr Ziel bzw. Zweck ist es, zu einer „Transformation der Gesellschaft“ (ebd.) beizutragen bzw. „den Wandel der Gesellschaften hin zu nachhaltiger Entwicklung zu unterstützen“ (ebd., S. 33). Dies erfordere eine Neuausrichtung der Bildungssysteme, ihrer Strukturen und Didaktiken und gehöre ins Zentrum von Bildung: „BNE muss zur Grundstruktur des Lehrens und Lernens gehören und darf nicht als ein Zusatz zu bestehenden Bildungspraktiken verstanden werden“ (ebd.).

Unter dem Motto *Vom Projekt zur Struktur* beteiligt sich auch Deutschland an dem fünfjährigen Weltaktionsprogramm; das federführende Ressort ist das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Dazu soll ein *Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung des Weltaktionsprogramms in Deutschland* erarbeitet werden und noch 2017 verabschiedet werden. Für den Bereich der beruflichen Bildung wurden fünf Handlungsfelder beschlossen (BMBF 2016, S. 4):

- *Bestandsaufnahme auf allen Ebenen:* Mithilfe einer Sammlung von Best-Practice-Beispielen sind die vorhandenen Ordnungsmittel im Hinblick auf Nachhaltigkeitsaspekte zu sichten, um mögliche Ansatzpunkte für BNE zu identifizieren.
- *Potenziale der beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung:* Es gilt, weitere Potenziale für BNE in der beruflichen Bildung zu erschließen, indem die formale berufliche Bildung mit der informalen bzw. mit erfahrungsorientierter Bildung / Berufserfahrung verzahnt wird. Innovationen aus der betrieblichen Praxis sollen schneller in die Ausbildung fließen, so wie es in branchenübergreifenden Modellversuchen bereits entwickelt und erprobt wird. Zudem sind die Nachhaltigkeitsziele über Qualitätssicherungsinstrumente zu sichern, um eine Verstetigung beruflicher Bildung für nachhaltige Entwicklung zu erreichen.
- *Betriebe und berufliche Schulen als nachhaltige Lernorte etablieren:* Um Betriebe und Schulen als nachhaltige Lernorte zu etablieren, bedarf es der Entwicklung von Indikatoren, die als Roadmap dienen können. Die Netzwerkbildung innerhalb dieser nachhaltigen Lernorte soll mit Blick auf Anschlüsse und Schnittstellen verbessert werden. Dazu muss auch das Ausbildungspersonal entsprechend qualifiziert und zu Fort- und Weiterbildung motiviert werden.
- *Kompetenzanforderungen zur Nachhaltigkeit:* Eine nachhaltig ausgerichtete Beschäftigungsfähigkeit umfasst nicht nur berufliches, sondern auch gesellschaftliches und privates Handeln. Es gilt, Kompetenzen zu definieren, um den Aspekt der Nachhaltigkeit im Ausbildungs- und Arbeitsprozess umsetzen zu können.
- *Curriculare und didaktische Umsetzung von beruflicher BNE:* Eine breite Umsetzung von beruflicher Bildung für nachhaltige Entwicklung wird maßgeblich befördert durch die strukturelle Verankerung von nachhaltigkeitsorientierten Kompetenzentwicklungszielen in der Berufsbildung. Anhand der Bestandsaufnahme sind nachhaltigkeitsorientierte Kompetenzen in die Curricula zu integrieren und geeignete didaktische Mittel zu entwickeln.

Im Rahmen des Modellversuchsförderschwerpunkts *Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019* fördert das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) seit April 2016 bundesweit zwölf Modellversuche aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (vgl. BIBB 2016). In sechs Modellversuchen werden domänenspezifische nachhaltigkeitsorientierte Konzepte zur Kompetenzentwicklung in kaufmännischen Berufen entwickelt. Sechs weitere befassen sich mit der Gestaltung nachhaltiger Lernorte: Hier soll gezeigt werden, wie Nachhaltigkeit in Ausbildung und Arbeitspraxis vor Ort durch Organisations- und Personalentwicklung für Auszubildende und Berufsbildner/innen konkret erlebbar und gestaltbar gemacht werden kann.

## 2 Annäherungen an eine ganzheitliche Transformation von Lehr- und Lernumgebungen in der beruflichen Bildung

### 2.1 Erste Orientierungspunkte

Wenn der Bildung und damit auch der Berufsbildung im Kontext der Großen Transformation hin zu einer klimaverträglichen, nachhaltigen Gesellschaft eine Schlüsselrolle zukommt, dann ergeben sich daraus nicht zuletzt auch erhebliche Anforderungen an die staatlichen und privaten Berufsbildungsstätten: Hier manifestieren sich die auf Makroebene entwickelten Ansätze und Konzepte zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten in Berufsbildungsgängen. Hier zeigt sich in der Praxis, welche Kompetenzen bei Lernenden gefördert und ausgebildet werden müssen, um durch kompetente berufliche Tätigkeit am gesellschaftlichen Transformationsprozess mitwirken zu können – oder nicht. Eine Bildung für nachhaltige, umwelt- und sozialverträgliche Entwicklung wird dadurch zu einer Kernaufgabe berufsbildender Schulen sowie betrieblicher, über- und außerbetrieblicher Berufsbildungseinrichtungen und ist somit deutlich mehr als ein zusätzliches, vorübergehendes Thema, das man einzelnen engagierten Lehr- bzw. Ausbildungskräften überlassen oder am Rande in Form einzelner Projekte behandeln könnte (vgl. Mertineit 2013, S. 54). Nachhaltigkeit gehört ins Kerngeschäft von Berufsbildungseinrichtungen.

Die Bedeutung einer nachhaltigen Umgestaltung der Lernorte beruflicher Bildung wird im Kontext des Weltaktionsprogramms *Bildung für nachhaltige Entwicklung* immer wieder hervorgehoben. Die „Weiterentwicklung von schulischen, über- und außerbetrieblichen Bildungsstätten, um Standards für BBNE systematisch zu etablieren“ ist eine der Empfehlungen, die die Arbeitsgruppe Berufliche Aus- und Weiterbildung des Runden Tisches der UN-Dekade Bildung für nachhaltige Entwicklung gegeben hat (DUK 2014a, S. 8). Unklar ist allerdings, weshalb betriebliche Berufsbildungsstätten in dieser Empfehlung nicht erwähnt sind. Wie im vorherigen Kapitel dargelegt, ist *Betriebe und berufliche Schulen als nachhaltige Lernorte etablieren* eines von fünf Handlungsfeldern, die im *Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung des Weltaktionsprogramms in Deutschland* im Bereich der beruflichen Bildung festgelegt sind. Und schließlich ist die Gestaltung nachhaltiger Lernorte eine der beiden Förderlinien des Modellversuchsschwerpunkts *Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019* des BIBB.

Was aber ist ein nachhaltiger Lernort? Welche Merkmale und Kriterien zeichnen ihn aus?

Während sich in den genannten Referenzstellen keine oder nur wenige Hinweise darauf finden, was unter nachhaltigen Lernorten zu verstehen ist, wird das Weltaktionsprogramm *Bildung für nachhaltige Entwicklung* um einiges konkreter. Hier finden sich zum Handlungsfeld 2, *ganzheitliche Transformation von Lern- und Lehrumgebungen*, folgende Erläuterungen (DUK 2014b, S. 18f.): „BNE bedeutet viel mehr als nur eine nachhaltige Entwicklung zu predigen. Es geht darum, nachhaltige Entwicklung zu praktizieren. Nachhaltige Lernumgebungen [...] geben Lehrenden und Lernenden gleichermaßen die Möglichkeit, Nachhaltigkeitsprinzipien in ihren Alltag zu integrieren. Bei der Transformation von Lern- und Lehrumgebungen geht es nicht nur darum, Einrichtungen nachhaltiger zu verwalten, sondern auch Werte und Strukturen der gesamten Institution zu verändern. [...] Zu den Maßnahmen in diesem Handlungsfeld gehört die Entwicklung einer Vision und eines Plans zur Umsetzung von BNE in der entsprechenden Lern- und Lehrumgebung in Zusammenarbeit mit der Gesellschaft. Leiterinnen und Leiter von Bildungsinstitutionen sind dazu aufgerufen, BNE ganzheitlich zu sehen und sich nicht nur darauf zu konzentrieren, Inhalte über nachhaltige Entwicklung zu vermitteln, sondern Nachhaltigkeit vorzuleben, z. B. durch Maßnahmen zur Reduktion des ökologischen Fußabdrucks der eigenen Institution. Dabei ist die Zusammenarbeit zwischen Bildungsinstitutionen und Gemeinden sehr wichtig. Zu den anvisierten Ergebnissen gehören Nachhaltigkeitspläne oder

-strategien, die von Schulen und anderen Bildungsinstitutionen sowie staatlichen und privaten Organisationen umgesetzt werden.“<sup>6</sup>

Das Handlungsfeld 2 darf jedoch nicht isoliert von den übrigen Handlungsfeldern betrachtet werden. Auch die *ganzheitliche Transformation von Lern- und Lehrumgebungen* bedarf der politischen Unterstützung (Handlungsfeld 1): „Systemische Veränderungen sind nur durch sachbezogene und kohärente Maßnahmen von Ministerien in Zusammenarbeit mit Privatwirtschaft, Kommunen, Wissenschaft und Zivilgesellschaft möglich“ (ebd., S. 16).<sup>7</sup> Ohne kompetente Lehrende, die BBNE in Ihren Unterricht bzw. in Ihre Bildungsprozesse in didaktisch ansprechender Weise integrieren, bleibt nachhaltige Organisationsentwicklung inhaltsleer (Handlungsfeld 3). Schließlich soll die *ganzheitliche Transformation von Lern- und Lehrumgebungen* eingebettet sein in die Förderung nachhaltiger Entwicklung auf lokaler Ebene (Handlungsfeld 5), wozu u.a. die Verbesserung der Qualität lokaler Lern- und Kooperationsplattformen sowie die Integration von BNE in die Corporate-Social-Responsibility-Aktivitäten (CSR) der lokalen Unternehmen gehören (vgl. ebd., S. 24).

## 2.2 Referenzkonzepte I: Vorarbeiten in der beruflichen Bildung

Neu ist die Forderung nach einer ganzheitlichen Transformation von (Berufs-) Bildungseinrichtungen nicht, und die Bemühungen um eine zunächst ökologische, dann nachhaltige Umgestaltung von Lernorten der beruflichen Bildung reichen bis Anfang der 1990er Jahre zurück. Auch wenn damit sicherlich nicht der hohe Anspruch einer *ganzheitlichen Transformation von Lern- und Lehrumgebungen* verbunden wurde, so macht es doch Sinn, an Bestehendes anzuknüpfen und dies ggf. weiterzuentwickeln, anstatt vorliegende Konzepte und Erfahrungen zu ignorieren und das Rad sinngemäß wieder neu zu erfinden.<sup>8</sup>

Erste Konzepte zur ökologischen Umgestaltung und Neuorientierung von Schulen finden sich bereits Anfang der 1990er Jahre.<sup>9</sup> Seit 1994 gibt es das Programm Umweltschule in Europa; 2005 wurde es erweitert, und es wird der Titel *Internationale Agenda 21 Schule* vergeben für besondere Leistungen von Schulen bei der Erarbeitung von Nachhaltigkeitsprozessen inner- und außerhalb des Schulgeländes. Ab der zweiten Hälfte der 1990er Jahre wurde die 1993 von der EU erlassene Verordnung zum *Eco-Management and Audit Scheme* (EMAS) oftmals als Grundlage für den Aufbau schulischer Umweltmanagementsysteme verwendet. Im Rahmen des Programms *Transfer 21* der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung wurde dieses Konzept zu sogenannten *Nachhaltigkeitsaudits* weiterentwickelt und in einer Reihe von – allerdings überwiegend allgemeinbildenden – Schulen umgesetzt. Unmittelbar an berufsbildende Schulen richtete sich das vom Verein zur Förderung der Ökologie im Bildungsbereich entwickelte *SINa-NachhaltigkeitsAudit* (vgl. Verein 2004). Auf der Grundlage einer Selbstbewertung der Leistungen der Schule im Bereich der nachhaltigen Entwicklung werden darin Ziele und ein Maßnahmenplan zur nachhaltigen Schulentwicklung abgeleitet.

Organisationsbezogene Konzepte zur systematischen Integration von Umweltschutzanforderungen in ausbildende Betriebe – u.a. auch über die strategische Einbindung von Ausbildungspersonal und Auszubildenden – wurden bereits Ende der 1980er / Anfang der 1990er

<sup>6</sup> Die Fortschritte der Umsetzung des WAP sollen auf globaler Ebene dokumentiert und evaluiert werden. Für das Handlungsfeld 2 ist die „Steigerung der Anzahl von Ausbildungs- und Lehrinstituten, die einen ganzheitlichen Ansatz anwenden“, als Indikator benannt (DUK 2014b, S. 29).

<sup>7</sup> Diese Notwendigkeit wird im WAP erheblich deutlicher hervorgehoben als in anderen internationalen und nationalen Konzeptpapieren zur BNE / BBNE.

<sup>8</sup> Allerdings ist der Zugang zu diesen Konzepten und Beispielen erschwert. So wurde die im Auftrag des BIBB im Rahmen eines von der DBU geförderten Projektes erstellte Sammlung von mehr als 120 gelungenen Praxisbeispielen sowie von weiteren Konzepten, Lehr-/Lernmaterialien und Dokumenten im Zuge eines Relaunches der BIBB-Homepage vor einigen Jahren gelöscht, ohne dass die Daten an anderer Stelle gespeichert und der interessierten Fachöffentlichkeit zugänglich gemacht wurden.

<sup>9</sup> Vgl. zusammenfassend Mertineit 2013, S. 52f. Dort finden sich auch die entsprechenden Literaturangaben.



Jahre in verschiedenen Vorhaben der BIBB-Modellversuchsreihe *Umweltschutz in der Berufsbildung* erarbeitet, erprobt und in einzelnen Institutionen implementiert. Im Zuge einer im Auftrag des BIBB durchgeführten Machbarkeitsstudie hat das Institut für Umweltschutz in der Berufsbildung e.V. ein am Referenzmodell der EFQM<sup>10</sup> orientiertes *Konzept zur Selbstbewertung der nachhaltigen Entwicklung in Beruflichen Bildungsstätten* erarbeitet (vgl. Mertineit / Hilgers 2005). Es dient zum einen der Orientierung, was eine Einrichtung tun sollte, wenn sie Anforderungen einer nachhaltigen Entwicklung in systematischer Weise aufgreifen will. Zum anderen ermöglicht es eine Selbstbewertung darüber, wie weit eine Bildungsstätte auf dem Weg zu einer nachhaltigen Entwicklung bereits gekommen ist.

Daneben gab es eine Reihe von Praxisbeispielen, die zeigen, wie betriebliche Ausbildung zu einer Verbesserung des Umweltschutzes im Unternehmen beitragen kann und wie sich die oftmals bestehende Kommunikations- und Kooperationslücke zwischen Akteuren der betrieblichen Ausbildung auf der einen und den betrieblichen Arbeits- und Umweltschutzakteuren auf der anderen zum beiderseitigen Nutzen überbrücken lässt. Einzelne Beispiele sind beschrieben in Mertineit 1998, 2002; Hilgers / Mertineit 2002 und Mertineit / Exner 2003; darin findet sich auch auf Literaturlauswertungen und eigenen Erfahrungen basierendes strategisches Handlungswissen zur Implementierung von Umweltschutz, aber auch von Nachhaltigkeitsanforderungen in Lernorten der beruflichen Bildung. Eine umfangreiche Sammlung von Beispielen guter Praxis auf der Homepage des BIBB ist leider nicht mehr verfügbar.<sup>11</sup>

Auch in den beiden BIBB-Modellversuchsreihen zur Nachhaltigkeit in der Berufsbildung (2004 – 2010 und 2010 – 2013) wurden in einzelnen Vorhaben ansatzweise organisationsbezogene Konzepte entwickelt, ohne allerdings an die genannten Vorläuferkonzepte anzuknüpfen. Auch haben diese Konzepte nach Projekt- bzw. Programmabschluss zu keinen nennenswerten Verbreitungseffekten geführt, was im Übrigen für nahezu alle genannten Konzepte und Instrumente gilt.

Auf internationaler Ebene wurde von Majumdar (2010; 2011)<sup>12</sup> ein Konzept zur nachhaltigen Gestaltung von Berufsbildungseinrichtungen (*greening TVET institutions*) mit fünf Dimensionen vorgelegt:

- *Green Campus*: Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks u.a. durch umweltfreundliche Bewirtschaftung von Energie, Wasser und anderen Ressourcen, Abfallmanagement und Emissionsminderung;
- *Green Technology*: Integration von Nachhaltigkeitsanforderungen in bestehende bzw. ggf. neu zu entwickelnde Berufsbildungsgänge; Kooperation mit der Wirtschaft; Ausbau und Nutzung der Bildungsstätte in Form eines nachhaltigen Lernlabors;
- *Green Community*: Ausdehnung der Aktivitäten auf die Gemeinde u.a. durch Zusammenarbeit mit regionalen Anspruchsgruppen, Wissenstransfer und gemeinsamen Projekten;
- *Green Research*: Einführung, Test und Vergleiche nachhaltiger angepasster Technologien in Form von Experimenten und Forschungsprojekten in Zusammenarbeit mit Herstellerfirmen und Forschungseinrichtungen;
- *Green Culture*: Förderung nachhaltiger Werte, Einstellungen und Verhaltensweisen.

#### *Merkmale nachhaltiger Berufsbildender Schulen*

In dem von März 2011 bis zum Oktober 2012 von der DBU geförderten und vom Lehrgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik / Didaktik der Wirtschaftslehre der Leuphana Universität Lüneburg geleiteten Projekt *Systematische Integration des Themas Nachhaltigkeit in Unterricht*

<sup>10</sup> EFQM steht für European Foundation for Quality Management.

<sup>11</sup> Siehe Fußnote 8.

<sup>12</sup> Prof. Dr. Shyamal Majumdar ist seit Mai 2011 Leiter des UNESCO-UNEVOC International Centre for Technical and Vocational Education and Training mit Sitz in Bonn

und in *Schulorganisation an Berufsbildenden Schulen* (kurz: BBS futur) wurden Merkmale nachhaltiger Berufsbildender Schulen erarbeitet (siehe Box).<sup>13</sup>

### **Merkmale nachhaltiger Berufsbildender Schulen**

Nachhaltige Berufsbildende Schulen

- übernehmen Verantwortung für eine nachhaltige Zukunft;
- greifen gesellschaftliche, technische, ökonomische, ökologische und soziale Entwicklungen und Trends offensiv auf und bieten ihren Anspruchsgruppen einen hohen Nutzen;
- verstehen sich als Impulsgeber, Qualifizierungsdienstleister und anerkannter strategischer Partner für die nachhaltige Entwicklung ihrer Region;
- werden mit Vision, Inspiration und Integrität geführt und mittels Prozessen gelenkt;
- fördern das Engagement und die Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen;
- kommunizieren ihr Engagement offensiv und beteiligen ihre internen Anspruchsgruppen an der Schulentwicklung;
- sind ein vorbildlicher Lebens- und Lernraum;
- orientieren sich an den Merkmalen guten Unterrichts und fördern Nachhaltigkeitskompetenzen;
- sind ein lernender Lehr- und Lernort.

Quelle: Mertineit 2011a, S. 4-7; Mertineit 2011b, S. 62f.

### *BBS futur 2.0 - Modell für nachhaltige Schulentwicklung*

Aufbauend auf das in der o.g. BIBB-Machbarkeitsstudie entwickelte Konzept sowie in Anlehnung an die Ideen von S. Majumdar wurde von Mertineit ein Konzept zur nachhaltigen Gestaltung von Berufsbildungseinrichtungen (Greening TVET Institutions) vorgelegt und im Rahmen der internationalen Entwicklungszusammenarbeit u.a. in Südafrika und Vietnam angewendet (vgl. Mertineit / Müller-Norouzi / Roser 2015).

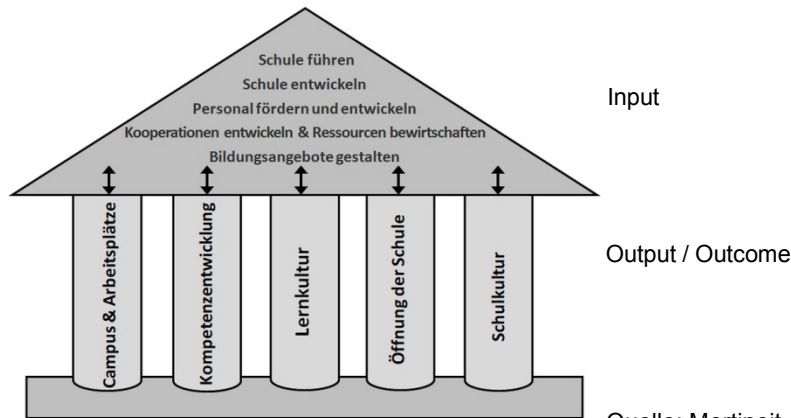
Mertineit hat dieses Konzept im Rahmen des von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt geförderten Projekts BBS futur 2.0<sup>14</sup> (Laufzeit: September 2013 bis Februar 2016) zusammen mit den Mitgliedern der Arbeitsgruppe Schulentwicklung zu einem Qualitätsmodell nachhaltiger Schulentwicklung (BBS futur 2.0 - Modell für nachhaltige Schulentwicklung) weiterentwickelt. Es ist in vollem Umfang anschlussfähig an alle gängigen Qualitätsmanagementmodelle, die in berufsbildenden Schulen angewendet werden, und weitgehend kompatibel mit den in Unternehmen verwendeten Nachhaltigkeitsstandards. Das Modell umfasst zehn Qualitätsbereiche, zu denen jeweils erläuternde Leitsätze und Kriterien (Input-Bereiche) bzw. Leitsätze sowie Kriterien und Indikatoren (Outcome-Bereiche) formuliert sind (vgl. Abb. 1).<sup>15</sup>

<sup>13</sup> Eine ausführliche Darstellung dieser Merkmale findet sich in dem Beitrag *Das BBS futur 2.0 - Modell für nachhaltige Schulentwicklung* in diesem Band.

<sup>14</sup> Dieses Projekt wurde ebenfalls vom Lehrgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik / Didaktik der Wirtschaftslehre der Leuphana Universität Lüneburg geleitet.

<sup>15</sup> Eine ausführliche Darstellung des Qualitätsmodells findet sich in dem Beitrag *Das BBS futur 2.0 - Modell für nachhaltige Schulentwicklung* in diesem Band.





Quelle: Mertineit / AG nachhaltige Schulentwicklung

Abb. 1: Das BBS futur 2.0 - Modell für nachhaltige Schulentwicklung

### Qualitätssiegel Q3SQ

Das Qualifizierungsförderwerk Chemie GmbH, der Arbeitgeberverband Nordostchemie und die Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie haben gemeinsam für die Aus- und Weiterbildung in der chemischen Industrie das Qualitätssiegel Q3SQ<sup>16</sup> entwickelt, mit dem Beschäftigte durch Aus- und Weiterbildung auf die Anforderungen und Herausforderungen einer nachhaltigen Entwicklung vorbereitet und zur aktiven Einflussnahme befähigt werden sollen. Damit soll gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (CSR) auf allen Unternehmensebenen kommuniziert und eine an Nachhaltigkeit orientierte Unternehmenskultur gefördert werden. Q3SQ verknüpft vier Schwerpunkte (Qualitätsmanagement, Personal und Ressourcen, Umwelt- und Nachhaltigkeitsstandards sowie Menschenrechte und Sozialstandards) mit den zehn Prinzipien des Global Compact (siehe Box), eine von den Vereinten Nationen ins Leben gerufene Initiative für verantwortungsvolle Unternehmensführung. Im Unterschied zum BBS futur 2.0 – Modell handelt es sich nicht um ein Qualitätsmanagementkonzept, sondern wie der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (siehe unten) um einen CSR-Standard.

#### Die zehn Prinzipien des Global Compact

- Prinzip 1 Unternehmen sollen die internationalen Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten.
- Prinzip 2 Unternehmen sollen sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen beteiligen.
- Prinzip 3 Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren.
- Prinzip 4 Unternehmen sollen für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit eintreten.
- Prinzip 5 Unternehmen sollen für die Abschaffung der Kinderarbeit eintreten.
- Prinzip 6 Unternehmen sollen für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.
- Prinzip 7 Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen.
- Prinzip 8 Unternehmen sollen Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen.
- Prinzip 9 Unternehmen sollen die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.
- Prinzip 10 Unternehmen sollen gegen alle Arten von Korruption eintreten - einschließlich Erpressung und Bestechung.

Quelle: Global Compact Netzwerk Österreich 2014

<sup>16</sup> Q3SQ steht für Quality Standard for Social and Sustainable Qualification und orientiert sich u.a. an der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte, der Agenda 21, dem Global Compact der Vereinten Nationen, der Responsible Care Initiative der chemischen Industrie sowie den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI).

## 2.3 Referenzkonzepte II: Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen

Eine Orientierung dafür, was nachhaltige Lernorte beruflicher Bildung beinhalten sollten, bieten auch die im Zuge der Diskussion um gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen (englisch: Corporate Social Responsibility oder kurz CSR) entwickelten und angewandten Konzepte und Standards. CSR bezeichnet die Verantwortung von Unternehmen für ihre Auswirkungen auf die Gesellschaft. Dies umfasst soziale, ökologische und ökonomische Aspekte, wie sie etwa in international anerkannten Referenzdokumenten zur Unternehmensverantwortung ausgeführt sind, insbesondere in der Grundsatzerklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) über Unternehmen und Sozialpolitik, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte und dem UN Global Compact. Konkret geht es beispielsweise um faire Geschäftspraktiken, mitarbeiterorientierte Personalpolitik, sparsamen Einsatz von natürlichen Ressourcen, Schutz von Klima und Umwelt, ernsthaftes Engagement vor Ort und Übernahme von Verantwortung auch in der Lieferkette.

Die Berichterstattung über CSR-Aktivitäten ist grundsätzlich freiwillig. Allerdings müssen zahlreiche größere Unternehmen in Deutschland und der EU ab dem Geschäftsjahr 2017 Daten zu Umwelt-, Sozial- und Arbeitnehmerbelangen, zur Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption bereitstellen. So fordert es die *EU-Richtlinie 2014/95/EU vom 22. Oktober 2014 zur Offenlegung nichtfinanzieller und die Diversität betreffender Informationen*. Diese Neuregelung gilt für etwa 6.000 kapitalmarktorientiert wirtschaftende Unternehmen und Gesellschaften mit mehr als 500 Mitarbeitern und einem Umsatz von mehr als 40 Millionen Euro oder einer Bilanzsumme von über 20 Millionen Euro. Indirekt werden darüber hinaus insbesondere auch mittelständische Unternehmen (KMU) betroffen sein. Die Umsetzung der EU-Richtlinie in deutsches Recht erfolgte mit dem Anfang 2017 im Deutschen Bundestag verabschiedeten CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz. Als Orientierung für die Darstellung ihrer Nachhaltigkeitsleistungen können die betreffenden Unternehmen - ebenso wie auch alle nichtberichtspflichtigen Unternehmen und Organisationen - auf vorliegende Standards zurückgreifen. Die ISO 26.000 *Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen* und der Deutsche Nachhaltigkeitskodex und sind die in Deutschland vielleicht prominentesten Instrumente.

### ISO 26.000

Bei der ISO 26.000 handelt es sich um einen im November 2010 veröffentlichten Leitfaden, der Orientierung und Empfehlungen gibt, wie sich Organisationen jeglicher Art verhalten sollten, damit sie als gesellschaftlich verantwortlich angesehen werden können.<sup>17</sup> Sie ist keine Managementsystemnorm und kann - anders als etwa die ISO 9.001 (Qualitätsmanagement) oder die ISO 14.001 (Umweltmanagement) – nicht zertifiziert werden. In der ISO 26.000 werden sieben Kernbereiche (aufgeteilt in 37 Handlungsfelder) und sieben Prinzipien unterschieden (vgl. BMAS 2011, S. 30f.).

Bei den Kernthemen handelt es sich um:

- Unternehmensführung,
- Umwelt,
- Menschenrechte,
- Arbeitspraktiken,
- faire Betriebs- und Geschäftspraktiken,
- Konsumentenangelegenheiten und
- Einbindung & Entwicklung der Gemeinschaft.

Bei den Prinzipien geht es um Rechenschaftspflicht; Transparenz und ethisches Verhalten sowie Achtung der Interessen der Anspruchsgruppen, der Rechtsstaatlichkeit, der internationalen Verhaltensstandards sowie der Menschenrechte.

<sup>17</sup> In Deutschland ist diese Norm als DIN ISO 26.000 mit Ausgabedatum Januar 2011 veröffentlicht.

## Deutscher Nachhaltigkeitskodex

Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex (DNK) wurde 2011 vom Rat für Nachhaltige Entwicklung in einem Stakeholderprozess entwickelt und seitdem mehrfach überarbeitet. Derzeit gilt die Fassung vom Mai 2017. Der DNK beschreibt Mindestanforderungen für berichtende Unternehmen und Organisationen. Um die Anforderungen des DNK zu erfüllen, erstellen Anwender eine Entsprechenserklärung über 20 Kriterien zu Aspekten der Strategie, Prozessmanagement, Umweltbelange, Arbeitnehmerbelange, Menschenrechte, Soziales / Gemeinwesen und Compliance.<sup>18</sup> Die Entsprechenserklärungen der Unternehmen werden auf der DNK-Website in einer Datenbank veröffentlicht. Der DNK eignet sich insbesondere für KMU, da er einfach handhabbar ist.<sup>19</sup> Der Rat für Nachhaltige Entwicklung hat in Kooperation mit der Bertelsmann Stiftung einen Leitfaden für KMU erstellt, der Schritt für Schritt zur Entsprechenserklärung führt (vgl. Bertelsmann Stiftung 2014).

### Deutschen Nachhaltigkeitskodex: Handlungsfelder und Leitfragen

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

Quelle: Rat für nachhaltige Entwicklung 2017, S. 7-10

<sup>18</sup> Ergänzend berichten die Unternehmen – soweit erforderlich – auch ausgewählte Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative und der European Federation of Financial Analysts Societies.

<sup>19</sup> Der DNK ist für die nachhaltige Gestaltung von Lernorten der beruflichen Bildung auch deshalb sehr relevant, weil das BIBB erwartet, dass die in der Modellversuchsförderlinie II, Nachhaltige Lernorte gestalten, entwickelten Indikatoren an den Deutschen Nachhaltigkeitskodex anschlussfähig sind.

## 2.4 Resümee und Ausblick

Was also ist ein nachhaltiger Lernort? In der Roadmap zum Weltaktionsprogramm sowie in den vorgestellten Referenzkonzepten findet sich eine Reihe von Anknüpfungspunkten. So erscheinen die auf Grundlage eines partizipativen Ansatzes erarbeiteten Merkmale<sup>20</sup> geeignet, eine (wenngleich sicherlich erweiterbare) Orientierung für die nachhaltige (Weiter-) Entwicklung nicht nur Berufsbildender Schulen zu bieten, sondern auch für Betriebe sowie über- und außerbetriebliche Berufsbildungsstätten. Im Hinblick auf mögliche Handlungsfelder und Kriterien nachhaltiger Lernorte gibt es zwischen den Referenzkonzepten Weltaktionsprogramm, BBS futur 2.0 – Modell, Q3SQ und DNK vielfältige Schnittmengen, wobei das BBS futur 2.0 – Modell sicherlich den am stärksten an die Belange der BBNE orientierten Referenzrahmen darstellt, der alle im Handlungsfeld 2 des Weltaktionsprogramms aufgeführten Anforderungen erfüllt (vgl. die nachfolgende Übersicht). Was im BBS futur 2.0 – Modell allerdings bislang zu kurz kommt, ist das Handlungsfeld Menschenrechte & Sozialstandards, dem im Q3SQ und im DNK jeweils ein breiter Raum eingeräumt wird.<sup>21</sup> Ferner findet sich im Q3SQ eine Vielzahl von Anforderungen auf Ausführungsebene u.a. im Hinblick auf Bildungsinhalte für Lehrende und Lernende, deren Analyse und ggf. Übernahme in einen Referenzrahmen für die nachhaltige Gestaltung von Lernorten der beruflichen Bildung lohnenswert erscheint. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass sich der Q3SQ-Standard im Wesentlichen an den Prinzipien des Global Compact orientiert, der sich vor allem an international tätige Konzerne richtet. Insofern ist bei der Analyse der Eignung von Q3SQ-Anforderungen zu unterscheiden, ob sie für lokal/regional, national oder international tätige Berufsbildungseinrichtungen sinnvoll bzw. geeignet erscheinen. Ferner richtet sich Q3SQ an Berufsbildungseinrichtungen, die in bzw. für die chemische Industrie tätig sind, sodass es gilt, diese thematische Eingrenzung aufzubrechen.

Tabelle 1: Vergleich relevanter Referenzkonzepte

Handlungsfelder	Referenzkonzepte			
	WAP	BBS futur 2.0 - Modell	Q3SQ	DNK
Strategieentwicklung	Nachhaltigkeitsstrategien und -pläne entwickeln und umsetzen	Schule führen Schule entwickeln		Strategische Analyse nachhaltigkeitsbezogener Herausforderungen vornehmen Wesentliche Aspekte der Nachhaltigkeit sowie der Tiefe der Wertschöpfungskette darlegen Ziele und Maßnahmen festlegen
Prozessmanagement	Nachhaltigkeit in Werte und Strukturen der Institution integrieren	Schule entwickeln	Im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen	Verantwortung, Regeln Prozesse und Kontrollmechanismen festlegen Anreizsysteme schaffen Innovations- und Produktmanagement verbessern
Umwelt & Ressourcenmanagement	Einrichtungen nachhaltig verwalten und u.a. den ökologischen Fußabdruck vermindern	Ressourcen bewirtschaften Campus & Arbeitsplätze	Größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt erzeugen Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern	Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen benennen Ressourcenmanagement einführen Klimarelevante Emissionen reduzieren
Kompetenzaufbau beim Personal	Kompetenzen bei Lehrenden aufbauen	Personal führen und entwickeln	[integrativ berücksichtigt]	Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaft sicherstellen
Integration von BBNE in Bildungsprozesse	ganzheitliche BBNE-Ansätze verfolgen	Bildungsangebote gestalten Kompetenzentwicklung Lernkultur	[integrativ berücksichtigt]	

<sup>20</sup> Vgl. Seite 8 sowie den Beitrag *Das BBS futur 2.0 - Modell für nachhaltige Schulentwicklung* in diesem Band.

<sup>21</sup> Im Q3SQ entfallen auf dieses Handlungsfeld gar sieben der zehn Prinzipien des Global Compact.

Handlungsfelder	Referenzkonzepte			
	WAP	BBS futur 2.0 - Modell	Q3SQ	DNK
Beteiligung von Anspruchsgruppen	Lernende an der nachhaltigen Gestaltung des Lernorts beteiligen	Schulkultur		Beteiligung von Anspruchsgruppen
Vernetzung in der Region	mit anderen Akteuren auf lokaler Ebene zusammenarbeiten	Kooperationen entwickeln Öffnung der Schule		Beteiligung von Anspruchsgruppen Zum Gemeinwesen in den Region beitragen
Menschenrechte & Sozialstandards			Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren	Anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhalten
			Für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten	Chancengerechtigkeit, Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarkeit von Familie und Beruf gewährleisten
			Internationale Menschenrechte achten Für die Beseitigung aller Formen von Zwangsarbeit und für die Abschaffung von Kinderarbeit eintreten	Im Unternehmen und in der Lieferkette Menschenrechte weltweit achten und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindern
			Gegen alle Arten von Korruption eintreten	Politische Einflussnahme offenlegen und Korruption & andere Gesetzesverstöße verhindern

Es kann sicherlich davon ausgegangen werden, dass in nächster Zeit eine Reihe von Referenzrahmen für eine nachhaltige Gestaltung von Berufsbildungseinrichtungen entwickelt und vorgelegt werden dürfte. Wünschenswert wäre es – und das ist eine Intention dieses Beitrags – vorliegende Konzepte und Erfahrungen zu berücksichtigen. Davon abgesehen sollten entsprechende Referenzrahmen mindestens die folgenden Anforderungen erfüllen:

- Sie sollten einen ganzheitlichen, sowohl über die Gestaltung von Unterricht bzw. Ausbildung als auch über betriebsökologische Gesichtspunkte hinausgehenden Rahmen für nachhaltige Lernortentwicklung bieten.
- Sie sollten kompatibel sein mit in Berufsbildungseinrichtungen gängigen Qualitätsmanagementkonzepten.
- Sie sollten anschlussfähig sein an den Diskurs um (Berufs-) Bildung für nachhaltige Entwicklung und vorliegende BBNE-Konzepte nachhaltiger Schulentwicklung auf der einen, aber auch an CSR-Konzepte wie den Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK) auf der anderen Seite.
- Sie sollten ergebnisorientiert angelegt sein und auch die Ergebnisse und Wirkungen des eigenen Tuns umfassen, aus dem sich im Zuge einer Lernschleife wiederum Schlussfolgerungen für zukünftiges Handeln ableiten lassen.

Mit der Entwicklung von Referenzkonzepten für die nachhaltige Gestaltung von Lernorten der beruflichen Bildung allein ist es jedoch nicht getan. Damit tatsächlich von einer ganzheitlichen Transformation von Lehr- und Lernumgebungen gesprochen werden kann, müssen diese Konzepte auch wirklich Eingang in die Berufsbildungseinrichtungen finden. Seit etwa 20 Jahren gibt es entsprechende Referenzkonzepte, aber sie haben von einzelnen Einrichtungen abgesehen keinen Eingang in die Praxis gefunden.

Das Weltaktionsprogramm steht in Deutschland unter dem Motto *Vom Projekt zur Struktur!*, und es wird ein großer Aufwand betrieben, um neue Konzepte, Materialien und Strategien zur

verbesserten strukturellen Verankerung von BNE / BBNE zu erarbeiten. Aber warum eigentlich erst jetzt? Haben nicht schon die Pioniere der BBNE von Beginn an und immer wieder die Notwendigkeit einer Verankerung von BBNE in Ordnungsmitteln und in Lehrplänen sowie in der Organisationsentwicklung von Berufsbildungseinrichtungen und in einer systematischen Qualifizierung des Lehr-/Ausbildungs- und Prüfungspersonals betont? Auch im Zuge der UN-Dekade wurde an der Veränderung von Strukturen gearbeitet. Ist dazu nicht auch eine große Anzahl von Vorschlägen entwickelt und erprobt worden? Warum wurden und werden die nicht aufgegriffen und in den Strukturen der beruflichen Bildung verankert?

Eine Verbreitung und verpflichtende Verankerung vorliegender Referenzmodelle im System der Berufsbildung findet deshalb nicht statt, weil nachhaltige Organisationsentwicklung von Berufsbildungseinrichtungen im System der Berufsbildung derzeit nicht gefordert wird, z.T. bestehen gar Widerstände, Nachhaltigkeit als Qualitätsfaktor in bestehende Qualitätskonzepte aufzunehmen. Ein weiterer Grund dafür, dass die strukturelle Verankerung von BBNE im System der Berufsbildung nicht so recht vorankommt, ist in der Struktur der Berufsbildung zu finden. Ausbildungsinhalte werden in erster Linie von den Sozialpartnern und den von ihnen repräsentierten Organisationen festgelegt. Wenn es nicht gelingt, diese zu überzeugen und für BBNE zu gewinnen, wird sich schlichtweg nichts ändern. Wenn die Kultusministerien der Länder und die ihnen nachgeordneten Behörden BBNE lediglich als ein Thema unter vielen ansehen, werden sich auch weiterhin nur einzelne engagierte berufsbildenden Schulen und Lehrkräfte intensiv mit BBNE beschäftigen.

Eine strukturelle Verankerung von BBNE im Berufsbildungssystem und in den Berufsbildungseinrichtungen, die geeignet ist, die geforderte Große Transformation zu unterstützen, lässt sich nicht dadurch erreichen, dass noch mehr Konzepte und Praxisbeispiele erarbeitet werden. Wie im Handlungsfeld 1 des WAP dargelegt, bedarf BNE / BBNE der politischen Unterstützung. Ist diese nicht gegeben, gibt es auch keine strukturelle Verankerung. Notwendig sind ergänzende Maßnahmen auf wirtschafts- und berufsbildungspolitischer Ebene. Entscheidend wird es sein, ob und inwieweit es gelingt, die relevanten Anspruchsgruppen in den Prozess zu integrieren, zu überzeugen und zum Fürsprecher von BBNE zu machen. Gelingt dies nicht, bleibt die berechtigte Forderung nach dem Übergang vom Projekt zur Struktur nur ein weiterer Slogan ohne Wert.

### **3 Zu den Beiträgen in diesem Band**

Das Thema ganzheitliche Transformation von Berufsbildungseinrichtungen ist schon längst in der Berufsbildungspraxis angekommen. Viele Berufsbildende Schulen, die sich zum Teil schon über ein Jahrzehnt hinweg darum bemühen, BBNE in den Unterricht zu integrieren sowie Energie rationell zu verwenden und Abfälle zu vermeiden etc. sind auf der Suche nach einem Rahmenkonzept, das ihnen dabei hilft, die vielfältigen Aktivitäten in der Schule zu systematisieren und strukturell zu verankern.

Im Folgenden werden Vorarbeiten, Stand und Perspektiven für eine nachhaltige Schulentwicklung von fünf niedersächsischen Berufsbildenden Schulen dargestellt. Die meisten von Ihnen sind im Kontext des von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt geförderten und vom Lehrgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik / Didaktik der Wirtschaftslehre der Leuphana Universität Lüneburg im Zeitraum 01.09.2013 bis 29.02.2016 durchgeführten Projekts *Aufbau eines Netzwerkes von Berufsbildenden Schulen mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit: BBS futur 2.0* entstanden.

In den fünf Beiträgen findet sich eine Vielzahl von Umsetzungsbeispielen, die zeigen, wie die im vorherigen Kapitel dargestellten Referenzkonzepte ausgefüllt werden können. Interessant sind zudem die unterschiedlichen Vorgehensweisen, die für die strukturelle Verankerung der jeweiligen Nachhaltigkeitsaktivitäten gewählt wurden bzw. werden sowie die Herausforderungen und die Strategien, die gewählt wurden, um mit diesen Herausforderungen umzugehen –



Aspekte, die bei der Fokussierung auf Merkmale und Kriterien nachhaltiger Lernorte bislang lediglich eine untergeordnete Rolle spielen.

Anja Scherwinsky-Niemann beschreibt in „*Wege entstehen dadurch, dass man sie geht.*“ *Die BBS 14 auf dem Weg zu einer nachhaltig agierenden Schule* die Anfänge, den gegenwärtigen Stand und die Perspektiven von Nachhaltigkeit in Unterricht und Organisationsstruktur der BBS 14 der Region Hannover.

In *BBS I Uelzen: herausragender Lernort der Bildung für nachhaltige Entwicklung* zeigt Stefan Nowatschin, wie die Berufsbildenden Schulen I Uelzen dazu gekommen sind, sich als erste Berufsbildende Schule in Deutschland in Leitbild, Schulprogramm und Organisationsstruktur am Deutschen Nachhaltigkeitskodex zu orientieren.

In *Zentrum für energieeffiziente Bau- und Gebäudetechnik Hannover: Von der Idee bis zur Integration in den Unterricht* skizzieren Michael Friebe, Maik Heilemann, Harald Meier und Sascha Wortmann zum einen die innovative Ausstattung und das didaktische Konzept des Zentrums. Zum anderen gehen sie auf die Strategien ein, um den innovativen Lernträger für BBNE im Unterricht sowie eine nachhaltige Schulentwicklung nutzbar zu machen.

Stefan Robra beleuchtet in seinem Beitrag *Projektgruppe „Nachhaltigkeit“ der BBS Handel der Region Hannover – eine Zwischenbilanz* das erste Jahr der Projektgruppe Nachhaltigkeit an der BBS Handel. Ihr Auftrag: ein in sich schlüssiges Nachhaltigkeitskonzept für die ganze Schule zu entwickeln, in dem sich wesentliche Aspekte für die unterrichtliche und für die schulorganisatorische Ebene wiederfinden sollen.

Olaf Herms beschreibt in *Solarunterricht als Werkzeug zur Integration von Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung an der BBS II Delmenhorst* Strategien und Erfolgsfaktoren für eine dauerhafte Implementierung des integrierten Fachraumes Solartechnik in Unterrichtsprozesse im Fach- und Politikunterricht.

Eingerahmt werden die Praxisbeschreibungen zum einen von der Darstellung eines Referenzkonzeptes für nachhaltige Schulentwicklung, das ebenfalls im Kontext des Projektes BBS futur 2.0 entstanden ist, sowie von der Vorstellung eines der sechs im Rahmen des Modellversuchsförderschwerpunkts *Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019* vom Bundesinstitut für Berufsbildung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung geförderten Verbundvorhaben der Förderlinie II *Nachhaltige Lernorte gestalten*:

Klaus-Dieter Mertineit stellt in seinem Beitrag *Das BBS futur 2.0 - Modell für nachhaltige Schulentwicklung* Merkmale nachhaltiger Berufsbildender Schulen sowie ein Modell für die nachhaltige Schulentwicklung vor, die durchaus geeignet erscheinen, als Orientierung und Grundlage für die geforderte ganzheitliche Transformation Berufsbildender Schulen und anderer Berufsbildungseinrichtungen zu dienen.

In dem Modellversuch *Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie (ANLIN)* wird eine Organisationsentwicklungsstrategie mit einem darauf bezogenen Personalentwicklungskonzept für Akteure der dualen Berufsausbildung verknüpft. Franziska Massa, Marit Rettel, Marny Schröder und Christin Vater informieren über den Projektansatz und die bisher erreichten Ergebnisse.

## 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](http://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/fileadmin/user_upload/dnk/dok/leitfaden/DNK_Leitfaden.pdf) [Zuletzt aufgerufen am 24.05.2017]
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) (Hrsg.); 2011: Die DIN ISO 26000. „Leitfaden zur gesellschaftlichen Verantwortung von Organisationen“. Ein Überblick. Bonn. Online: [https://www.bundesregierung.de/Content/Infomaterial/BMAS/a395-csr-din-26000\\_90766.html](https://www.bundesregierung.de/Content/Infomaterial/BMAS/a395-csr-din-26000_90766.html) [zuletzt aufgerufen am 22.06.2017].
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.); 2016: Nationaler Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE): Handlungsfelder. Berlin. Stand: Juli 2016. Online: <http://www.bne-portal.de/de/bundesweit/nationaler-aktionsplan> [zuletzt aufgerufen am 21.06.2017] [BMBF 2016a]
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) (Hrsg.); 2016: Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015 – 2019. Bonn 2016.
- Bundesregierung (Hrsg.); 2016: Klimaschutzplan 2050. Klimaschutzpolitische Grundsätze und Ziele der Bundesregierung. Berlin. Online: [http://www.bmub.bund.de/fileadmin/Daten\\_BMU/Download\\_PDF/Klimaschutz/klimaschutzplan\\_2050\\_bf.pdf](http://www.bmub.bund.de/fileadmin/Daten_BMU/Download_PDF/Klimaschutz/klimaschutzplan_2050_bf.pdf) [zuletzt aufgerufen am 12.04.2017].
- Norddeutsche Partnerschaft zur Unterstützung der UN-Dekade Bildung für nachhaltige Entwicklung 2005 – 2014 (NUN); 2007: Norddeutsche Erklärung zur Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Hamburg.
- Deutsche Bundesstiftung Umwelt (DBU); 2016: Die große Transformation in Zeiten des Unbehagens. Rede von Bundespräsident a.D. Horst Köhler zum 25-jährigen Bestehen der Deutschen Bundesstiftung Umwelt am 8. Dezember 2016 in Berlin. Osnabrück.
- Deutsche UNESCO-Kommission (Hrsg.); 2014: Strategiepapier der Arbeitsgruppe Berufliche Aus- und Weiterbildung des Runden Tisches der UN-Dekade Bildung für nachhaltige Entwicklung. Bonn. [DUK 2014a]
- Deutsche UNESCO-Kommission e.V.; 2014: UNESCO Roadmap zur Umsetzung des Weltaktionsprogramms „Bildung für nachhaltige Entwicklung“. Bonn. [DUK 2014b]
- Global Compact Netzwerk Österreich (Hrsg.); 2014: Leitfaden für nachhaltiges Wirtschaften. Wien. Online: [https://www.globalcompact.de/de/angebote/publikationen.php?navid=765120658020#anchor\\_ef8d5ca9\\_Accordion-6-Nachhaltigkeits--CSR-Management](https://www.globalcompact.de/de/angebote/publikationen.php?navid=765120658020#anchor_ef8d5ca9_Accordion-6-Nachhaltigkeits--CSR-Management) [zuletzt aufgerufen am 23.06.2017].
- Hilgers, M. / Mertineit, K.-D.; 2002: Der Beitrag der beruflichen Umweltbildung zur Ökologisierung der Organisation, in: Bonz, B. / Nikolaus, R. / Schanz, H. (Hrsg.): Umweltproblematik und Berufsbildung. (Berufsbildung konkret; Bd. 3.) Baltmannsweiler, S. 129-141.
- Majumdar, S.; 2010: Greening TVET: Connecting the Dots in TVET for Sustainable Development. Paper presented in the 16th IVETA-CPSC International Conference on Education for Sustainable Development in TVET. Manila.
- Majumdar, S.; 2011: Developing a Greening TVET Framework. In: UNESCO-UNEVOC, CPSC, GIZ: Transforming TVET for Meeting the Challenges of the Green Economy. Report of the International Consultation Meeting. 27-30 October 2011, Bonn, p. 47 – 62.
- Mertineit, K.-D.; 1998: Berufliche Umweltbildung als sozialer Prozeß. Fallstudien zur Integration des Umweltschutzes in die betriebliche Berufsausbildung. Bielefeld.

- Mertineit, K.-D.; 2002: Die neue EMAS - Aufgaben der Berufsbildung im betrieblichen Umweltmanagement. In: Cramer, G. / Schmidt, H. / Wittwer, W. (Hrsg.); 1994ff. [2002]: Ausbilder-Handbuch. Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung. Köln.
- Mertineit, K.-D.; 2006: Nachhaltigkeit und Berufsbildungsstätten. In: Tiemeyer, E. / Wilbers, K. (Hrsg.): Berufliche Bildung für nachhaltiges Wirtschaften. Konzepte - Curricula - Methoden - Beispiele. Bielefeld, S. 464-475.
- Mertineit, K.-D.; 2007: Nachhaltigkeit in Berufsbildungsstätten. Was leisten Nachhaltigkeitsindikatoren? In: Fischer, A. / Hahne, K. (Hrsg.): Strategien und Umsetzungspotenziale einer Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. 14. Hochschultage Berufliche Bildung 2006. Forum 22. Bielefeld, S. 225-239.
- Mertineit, K.-D.; 2011: Ansätze und Perspektiven für eine nachhaltige Schulentwicklung. In: bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Workshop 08, hrsg. v. Fischer, A./ Mertineit, K.-D./ Steenblock, W., 1-10, Online:  
[http://www.bwpat.de/ht2011/ws08/mertineit\\_ws08-ht2011.pdf](http://www.bwpat.de/ht2011/ws08/mertineit_ws08-ht2011.pdf) (26-09-2011) [Mertineit 2011a]
- Mertineit, K.-D.; 2011: Nachhaltige Entwicklung als Aufgabe der Schulentwicklung. In: Mertineit, K.-D./ Steenblock, W. (Hrsg.): Die BBS Friedenstraße auf dem Weg zu einer nachhaltigen Entwicklung. Band 4, Baltmannsweiler. S. 52-63. [Mertineit 2011b]
- Mertineit, K.D.; 2013: Berufsbildung für die grüne Wirtschaft. Hrsg.: Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. Bonn und Eschborn.
- Mertineit, K.-D.; Exner, V.; 2003: Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung. Erfolgreiche Praxisbeispiele aus Betrieben, Berufsschulen und Bildungsstätten. München, Neuwied, Köln.
- Mertineit, K.-D. / Hilgers, M. (unter Mitarbeit von Fischer, A., Rottluff, J. und Kutt, K.); 2005: Nachhaltigkeits-Indikatoren in Beruflichen Bildungsstätten. Machbarkeitsstudie im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung. (Umweltschutz in der beruflichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. Informationen und Materialien aus Modellversuchen. Heft 76) Bonn.
- Mertineit, K.-D.; Müller-Norouzi, M.; Roser, L.; 2015: Greening TVET Institutions. A Guide for TVET Practitioners. Editor: GIZ. Bonn / Eschborn.
- Rat für nachhaltige Entwicklung (Hrsg.); 2017: Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex. Maßstab für nachhaltiges Wirtschaften. 4. aktualisierte Fassung. Berlin. Online:  
<http://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/de/dnk/der-nachhaltigkeitskodex.html> [zuletzt aufgerufen am 23.06.2017].
- Verein zur Förderung der Ökologie im Bildungsbereich e.V. (Hrsg.); 2004: SINa-NachhaltigkeitsAudit. Berlin.
- Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU); 2011: Welt im Wandel – Gesellschaftsvertrag für eine Große Transformation. Berlin. [WBGU 2011a]
- Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU); 2011: Factsheet Nr. 4. Transformation zur Nachhaltigkeit. Berlin. [WBGU 2011b]
- Wissenschaftlicher Beirat der Bundesregierung Globale Umweltveränderungen (WBGU); 2012: Factsheet Nr. 5. Forschung und Bildung für die Transformation. Berlin. [WBGU 2012]

### Angaben zum Autor

Mertineit, Klaus-Dieter, Dr. phil., Geschäftsführer im Institut für nachhaltige Berufsbildung & Management-Services GmbH, Hannover