

Nachhaltigkeit im Berufsalltag

**Berufsbildung für nachhaltige
Entwicklung**



Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

 **Nachhaltig
im Beruf**

Vorwort

Heute nicht auf Kosten von morgen und hier nicht zulasten von anderswo leben – das ist nachhaltige Entwicklung, wie sie durch Bildung vermittelt und gefördert wird. Doch wie kann dies in Kita, Schule, Hochschule, beruflicher Schule und am betrieblichen Ausbildungsplatz geschehen? Und was bedeutet das konkret für mich und mein Handeln in der Freizeit wie am Arbeitsplatz?

Um Antworten hierauf zu finden und eine nachhaltige Entwicklung in allen Bildungsstrukturen zu verankern, hat das Bildungsministerium einen Agendaprozess initiiert, der auf breiter gesellschaftlicher Basis gestaltet wird. Denn Bildung ist die Grundlage für alle gesellschaftlich notwendigen Veränderungen. Die Wirtschaft zu transformieren, die Klimaziele zu erreichen und dabei innovativ und wettbewerbsfähig zu bleiben – ohne ausgebildete Fachkräfte rückt dieses Ziel in unerreichbare Ferne.

Die berufliche Bildung ist damit von besonderer Bedeutung: Sie verzahnt Lernprozesse und Arbeitswelt, fördert und verbreitet Innovationen, die Wirtschaft und Gesellschaft verändern. Wie können die Einsatzmöglichkeiten ökologischer Dämmstoffe und Baumaterialien vermittelt werden? Wie können digital vernetzte Trackingsysteme zu mehr Transparenz, Effizienz und damit Ressourcenschonung in Wertschöpfungsketten beitragen? Nur eine zukunftsorientierte Aus-, Weiter- und Fortbildung bietet hierauf Antworten.

Um nachhaltig handeln und die Transformation aktiv mitgestalten zu können, benötigen Fachkräfte entsprechende berufliche Handlungskompetenzen. Neben fachlichen sind hier auch grundlegende überfachliche Kompetenzen, wie beispielsweise Verantwortungsbewusstsein, Mitbestimmungs- und Solidaritätsfähigkeit gefragt. Mithilfe dieser Kompetenzen der Fachkräfte können Betriebe sich zu nachhaltigen Lernorten entwickeln.

Eine Schlüsselrolle spielt dabei das betriebliche Ausbildungspersonal: Damit Ausbilderinnen und Ausbilder in ihren verschiedenen Rollen als Fachvorgesetzte, Lehrkräfte, Kolleginnen und Kollegen und auch als Vorbilder für junge Menschen wirken können, sollten hier bedarfsgerechte Qualifizierungsmöglichkeiten geschaffen werden.

Ein Teil des Weges ist bereits gegangen: Der Bildungsansatz einer Beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) hat – angestoßen durch verschiedene Förderinitiativen wie insbesondere die der Modellversuche des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) – Eingang in die Weiterbildungsangebote zentraler Bildungsträger wie der Kammern gefunden. Für viele Branchen und Berufe wurden bereits praxistaugliche Lehr- und Lernmaterialien entwickelt. Dazu sind neue grüne Berufsbilder entstanden und alte werden seit Inkrafttreten der modernisierten Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ Schritt für Schritt überarbeitet. Immer mehr Betriebe haben zudem ihre Verantwortung erkannt und setzen entsprechende Ausbildungsstrategien um – auch um sich eine günstige Ausgangsposition im Werben um den Fachkräftenachwuchs zu sichern.

Das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSJ) stärkt diese Entwicklungen unter Kofinanzierung des Europäischen Sozialfonds Plus mit dem Programm „Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden“ (NIB), das die Umsetzung einer BBNE in Betrieben, außer- und überbetrieblichen Berufsbildungsstätten in den nächsten Jahren maßgeblich und in der Breite fördern wird.

In dieser Broschüre geben Ausbilderinnen und Ausbilder, Auszubildende und auch Geschäftsführungen Einblicke in das nachhaltige Handeln in der Aus- und Weiterbildung und im beruflichen Alltag. Sie alle haben aus Überzeugung und mit großer Tatkraft an verschiedenen Förderprojekten der Berufsbildung mitgewirkt und leisten damit einen Beitrag zur nachhaltigen Transformation.

Lassen Sie sich davon inspirieren!

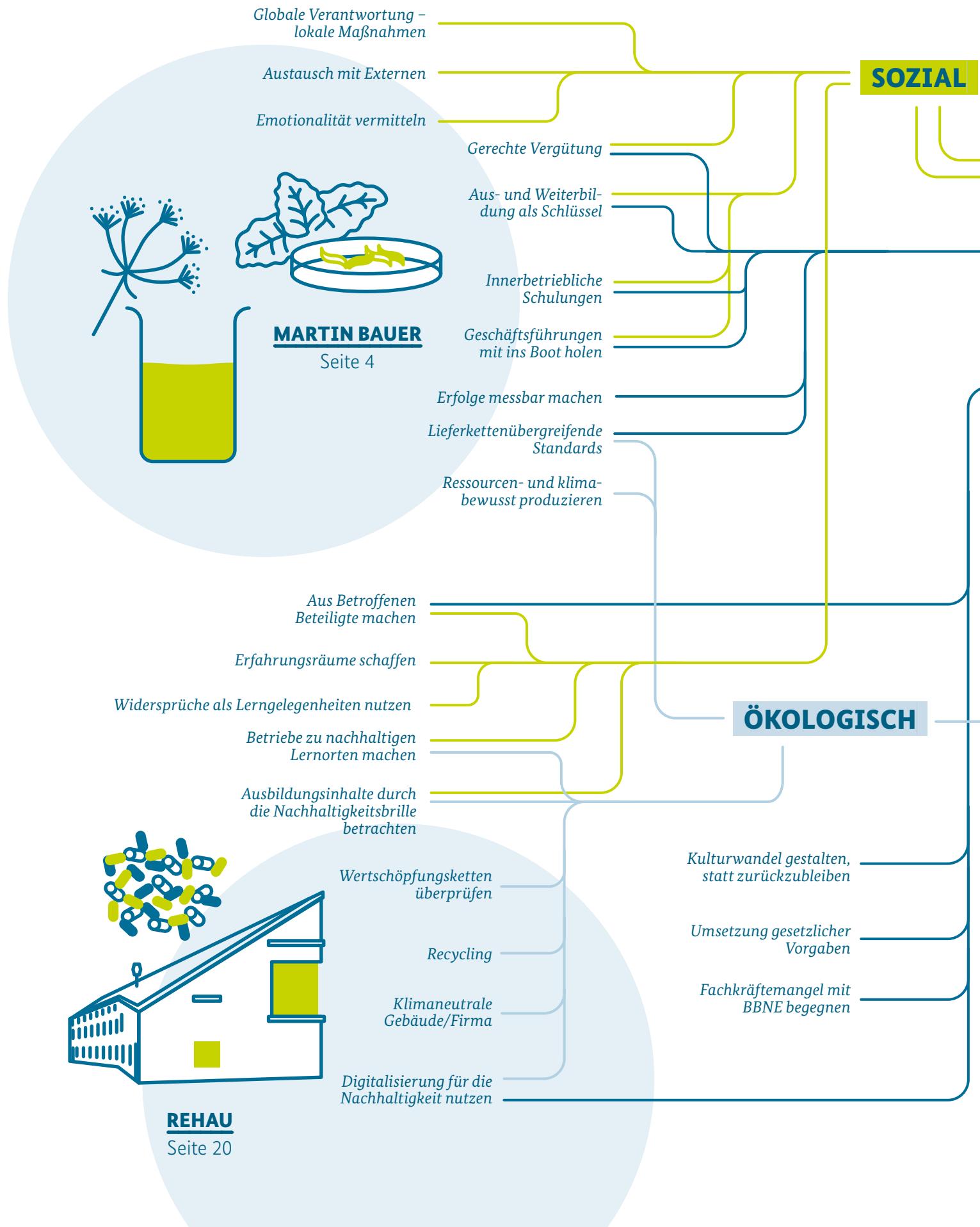
Ihr Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend

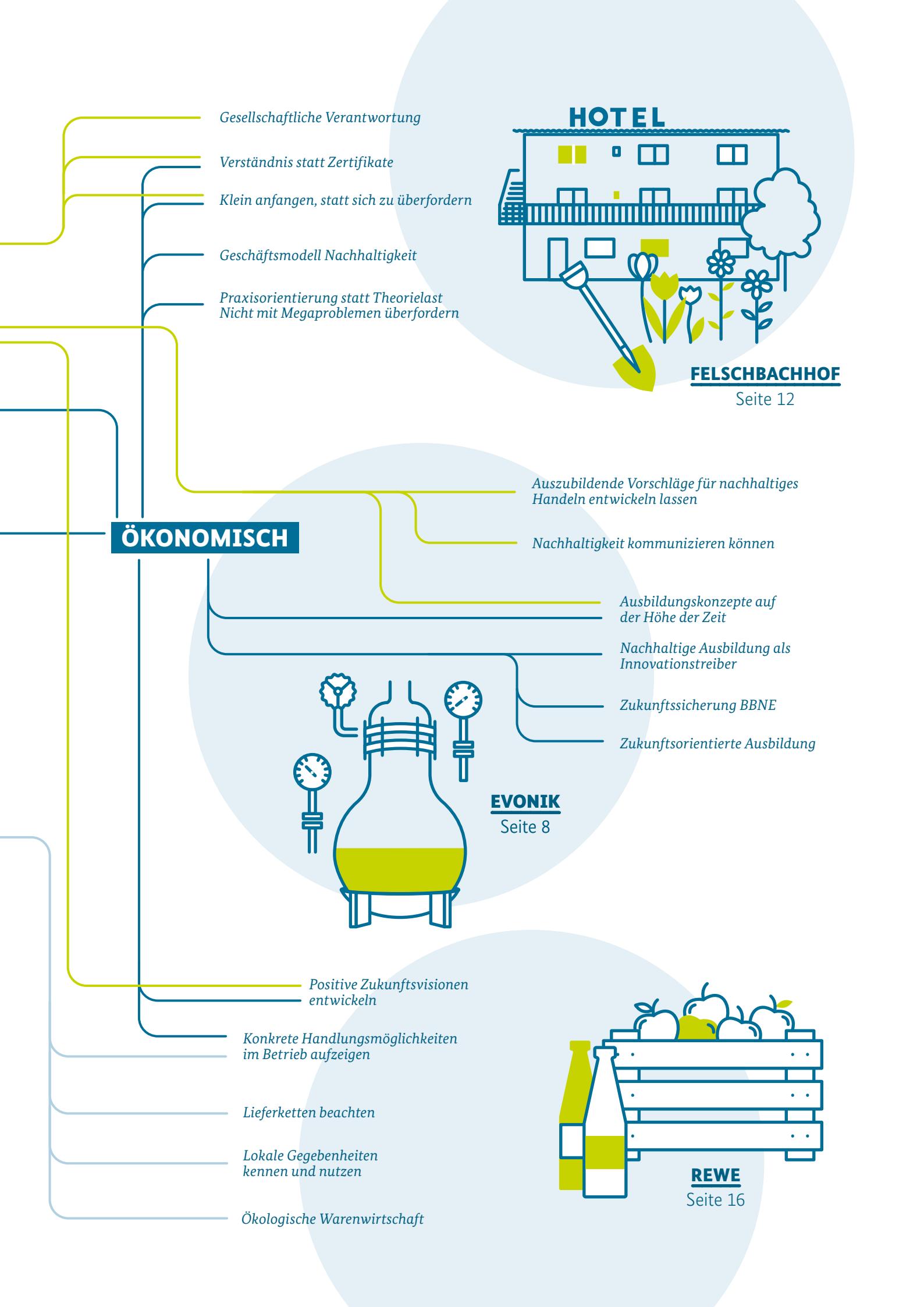
Inhaltsverzeichnis

Nachhaltige Berufsbildung – Ansätze und Beispiele aus der Praxis	2
Der Blick über den Rand – Lebens- und Arzneimittel	4
Eine zeitgemäße Ausbildung – Chemieindustrie	8
Aus dem Garten auf den Tisch – Gastgewerbe	12
Vom Großen ins Kleine – Lebensmitteleinzelhandel	16
Kulturwandel mit Bedacht – Kunststoffverarbeitung	20
Praxistaugliche Lehr- und Lernmaterialien aus den BIBB-Modellversuchen	24
Initiativen für Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung gefördert durch das Bildungsministerium	25
Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden	27
Impressum	29

NACHHALTIGE BERUFSBILDUNG

Ansätze und Beispiele aus der Praxis







DER BLICK *über den Rand*

LEBENS- UND ARZNEIMITTEL

Klimaschutz als weltweite Aufgabe: Die Unternehmensgruppe the nature network bezieht Rohstoffe aus über 80 Ländern, um pflanzliche Lösungen für die Lebens- und Arzneimittelindustrie zu entwickeln und zu produzieren. Für ihre Geschäftsbereiche MartinBauer, Finzelberg und PhytoLab gilt ein einheitlicher Nachhaltigkeitsstandard. Um seine ambitionierten Klimaziele zu erreichen, bringt das fränkische Unternehmen bei der Weiterbildung seiner Beschäftigten Information und Emotion in Einklang.

Auf einem Tisch im Degustationsraum der Firmenzentrale von MartinBauer liegen getrocknete Proben von Hibiskus, Kamille, Brennessel und Stevia in kleinen Schalen bereit. In durchsichtigen Gefäßen sind die Proben zu Tee aufgegossen. Die Auszubildenden prüfen Aussehen, Geruch und Geschmack der Muster. Aus mehr als 200 Pflanzen stellt das Unternehmen aus dem fränkischen Vestenbergsgreuth Kräuter- und Früchtetees und pflanzliche Extrakte für die Getränke- und Lebensmittelindustrie her.

Ohne intakte Natur, ohne ausreichendes Wasser, nährstoffreiche Böden und günstige Temperaturen fehlt dem Unternehmen die Geschäftsgrundlage. Langfristiger wirtschaftlicher Erfolg und Klimaschutz gehen bei MartinBauer daher Hand in Hand. „Wenn der Klimawandel weiter so voranschreitet wie aktuell, werden wir in spätestens 20 Jahren kaum noch produzieren können. Es ist keinesfalls mehr selbstverständlich, alle Pflanzen und Kräuter in der erforder-

lichen Menge und Qualität beschaffen zu können. Deshalb möchten wir bis 2030 im gesamten Betrieb klimaneutral wirtschaften – vom Anbau über die Lieferung bis zur Produktion“, erklärt Anne Wedel-Klein, CEO der Unternehmensgruppe.



“

Wir möchten bis 2030 klimaneutral wirtschaften – vom Anbau über die Lieferung bis zur Produktion. Der Schlüssel dazu ist Weiterbildung.

Anne Wedel-Klein, CEO the nature network

Um dieses ehrgeizige Ziel zu erreichen, so Wedel-Klein, müsse das Unternehmen den Blick weiten und sich seiner globalen Verantwortung bewusst werden. Ein Schlüssel dazu ist für das Unternehmen ein Ausbildungskonzept, das die Qualifizierung aller Mitarbeitenden und den internen Wissenstransfer selbst als nachhaltigen Vorgang begreift. „Wir informieren, wir emotionalisieren und wir tun dann auch was“, fasst Gisbert Braun, Leiter der Nachhaltigkeitsabteilung, den Ansatz zusammen.

Das Unternehmen als Akademie

Um das Nachhaltigkeitsbewusstsein der über 4.000 Mitarbeitenden zu fördern, dürfe neben der emotionalen Ansprache die Wirtschaftlichkeit nicht

Joachim Raschke, ehemals Projektleiter bei der IHK Mittelfranken, hat im Rahmen eines vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) aus Mitteln des ehemaligen Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), geförderten Modellversuchs zu nachhaltigen Lernorten Workshops für Ausbildende (AN-LIN²) bei MartinBauer durchgeführt. Dabei wurden Unternehmen, Bildungseinrichtungen und größere Ausbildungsabteilungen in der Chemiebranche unterstützt, für Nachhaltigkeit im Ausbildungsallday zu sensibilisieren und nachhaltige Lernorte zu schaffen. In den Prozess wurden auch die Entscheidungsebenen der Institutionen einbezogen.

Im nature network Campus sieht Raschke eine vorbildliche Fortführung des eigenen Ansatzes: „Nachhaltigkeit in der Berufsbildung bedeutet, über den Tellerrand zu schauen, und soll dazu anregen, eigene Ideen zu entwickeln. Dazu braucht es in einem Betrieb regelmäßige Vermittlungsformate und Austausch auf allen Ebenen.“

aus dem Blick geraten. „Nachhaltigkeit muss in jeder Dimension Sinn machen, um sich enkelfähig aufzustellen“, betont Wedel-Klein.

Das Zentrum der betriebseigenen Wissensvermittlung ist die nature network Academy. Im Format „Insider Live“ werden die Beschäftigten selbst aktiv und vermitteln ihren Kolleginnen und Kollegen in einstündigen Vorträgen Grundlagen des nachhaltigen Wirtschaftens wie CO₂-Fußabdruck, Energieeffizienz oder Abfallmanagement. Nach einem Vortrag zum Thema Ernährung bildete sich eine Gruppe, die ein Rezeptbuch mit vegetarischen Gerichten veröffentlicht hat.

Beiträge externer Expertinnen und Experten vertiefen die Inhalte um Perspektiven von außen. So hat etwa der Energiebeauftragte des Landkreises Erlangen-Höchstadt einen Vortrag zum effizienten Umgang mit Energie gehalten. Über ein Vernetzungs-Tool können sich die Mitarbeitenden zudem informell und standortübergreifend zum Thema Klimaneutralität austauschen. So dient die nature network Academy als Plattform für einen kontinuierlichen und leicht zugänglichen Wissenstransfer. Die Angebote der Akademie lassen sich komfortabel in den Arbeitsalltag integrieren und stärken nicht nur ökologische und ökonomische Kompetenzen, sondern auch das soziale Miteinander im Betrieb.

Globale Verantwortung, lokale Maßnahmen

Ein zentraler Baustein auf dem Weg zur Klimaneutralität ist für MartinBauer der unternehmenseigene Beschaffungsstandard. Dieser regelt die Produktionsbedingungen für die Rohstoffe in über 80 Ländern. Auch soziale Aspekte wie die Vergütung der Lieferanten werden dabei berücksichtigt. Um das Wissen über den Standard in der gesamten Wertschöpfungskette zu verbreiten, nutzt MartinBauer verstärkt auch digitale Methoden. „Zwar führen wir teilweise Agrarberatungen vor Ort bei den Rohstofflieferanten durch“, berichtet Gisbert Braun, „viele Inhalte stellen wir mittlerweile aber auch über Videos zur Verfügung. Die Botschaft ist klar: Jede Station leistet einen Beitrag zur Klimaneutralität. Das beginnt zum Beispiel damit, die Pflanzen nicht mithilfe von Kohle oder Öl, sondern durch Sonnendruck zu trocknen.“



Auszubildende emotionalisieren, informieren und ins eigene Handeln bringen.

„Über den Beschaffungsstandard und den gesamten Nachhaltigkeitsansatz erfahren die Auszubildenden bereits während der Einführungswochen ihrer Ausbildung.“ erklärt Wedel-Klein. Wie schon bei den Inhalten des nature network Campus sei auch in der Ausbildung der Rückbezug zu konkreten Anforderungen des Arbeitsalltags entscheidend. Auf diese Weise lernen die Auszubildenden, abstrakte Themen wie Biodiversität in eigene Nachhaltigkeitsprojekte zu übersetzen. Eines dieser lokalen Projekte findet sich auf dem Firmengelände nur wenige Schritte von der Zentrale entfernt. Hier wartet ein Insektenhotel auf vielbeinige Gäste. Der auf den ersten Blick etwas unscheinbare Holzkasten ist weit mehr als eine lokal begrenzte Maßnahme für mehr Artenvielfalt vor Ort. Denn durch die Auseinandersetzung mit Biodiversität lernen die Auszubildenden auch über ein Firmenprojekt zur Förderung der Bienenaufzucht in Paraguay. So gelingt es, Auszubildende für ihre Verantwortung im eigenen Wirkungsraum zu sensibilisieren, statt sie mit globalen Megaproblemen zu überfordern. Und zugleich die Vermittlung

von Nachhaltigkeitskompetenz als wechselseitigen Prozess zu etablieren, der von einer weit entfernten Station der Wertschöpfungskette wieder nach Vestenbergsgreuth zurückwirkt.





EINE ZEITGEMÄSSE

Ausbildung

CHEMIEINDUSTRIE

Zentrale Aufgabe von Christine Anders und Hans Jürgen Metternich ist es, die Ausbildung im Chemiekonzern Evonik zukunftsorientiert zu gestalten. Denn Unternehmen sichern ihre Zukunft nicht mehr nur über neue Produkte und Technologien. Eine mit der Gesellschaft vernetzte und ihre Themen reflektierende Ausbildung ist zentral für die Fachkräftegewinnung von morgen.

Um die chemischen Vorgänge in der Produktion sichtbar zu machen, liegen in der Evonik-Ausbildungswerkstatt in Marl Kolben, Rohre und Schläuche frei, die in den Produktionshallen hinter Abdeckungen verborgen sind – zumindest, wenn es die Sicherheitsvorschriften zulassen. Für heutige Auszubildende sind visuellere Lernformen wichtig, denn die Fähigkeit, sich komplexe Sachverhalte über Texte zu erschließen, nimmt immer weiter ab. Um einen Vorgang zu lernen, ist heute die praktische Anschauung oder ein Youtube-Video üblicher, als ein ganzes Handbuch durchzuarbeiten.

für das Ausbildungskonzept bei Evonik bildet daher die novellierte Standardberufsbildposition. Hans Jürgen Metternich war Leiter der Berufsausbildung des Unternehmens. Als Mitglied im Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) hat er als Vertreter der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände an den vier modernisierten Standardberufsbildpositionen mitgewirkt. „Gerade in der Ausbildungspraxis sollen die neuen Strategien helfen, dass jede Ausbildung unabhängig von dem

Aus der Gesellschaft – in die Ausbildung

Ein Ausbildungskonzept auf der Höhe der Zeit muss aber weit mehr leisten, als den Mediengebrauch junger Menschen zu berücksichtigen. Es sollte gesellschaftliche Realitäten spiegeln. Den gesetzlichen Rahmen

“

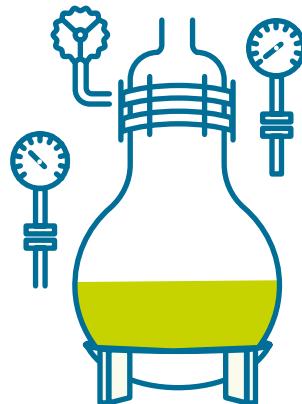
Die Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ gibt vor, dass jede Ausbildung unabhängig von dem jeweiligen Beruf grundlegende Themen behandelt. In der Nachhaltigkeit fließen neben den ökologischen und ökonomischen auch soziale Aspekte ein.

Hans Jürgen Metternich, ehemaliger Leiter Berufsausbildung Evonik Industries



jeweiligen Beruf grundlegende Themen wie zum Beispiel Umweltschutz und Nachhaltigkeit behandelt. Es geht darum, Grundzüge des gesellschaftlichen Miteinanders in der Ausbildung zu verankern. Heute werden diese Themen umfassender gesehen. In der Nachhaltigkeit fließen neben den ökologischen und ökonomischen auch soziale Aspekte ein.“

So betont Metternichs Nachfolgerin Christine Anders, wie sehr Ausbildung heute mit gesamtgesellschaftlichen Entwicklungen und Debatten vernetzt ist: „Von Klimaschutz über Digitalisierung und psychische Gesundheit bis zu Rassismus. Um Fachkräfte zu gewinnen und zukunftsfähig zu bleiben, müssen sich Unternehmen für diese Themen öffnen. Das bedeutet aber nicht, von heute auf morgen alles umzustellen. Wir knüpfen mit den neuen Ausbildungsinhalten an bereits etablierte Maßnahmen an.“ So zum Beispiel die MUTausbruch-Tage, die seit 2017 in Kooperation mit dem Jüdischen Museum Frankfurt stattfinden, denn auch das ist Nachhaltigkeit. „Dabei tauschen sich unsere Auszubildenden zu Themen wie Antisemitismus, Rassismus und anderen Formen der Diskriminierung aus. Die Botschaft ist klar: Ausgrenzung hat in unserem Unternehmen keinen Platz.“



Unsere Auszubildenden haben Wurzeln in 45 Nationen. Bei allen Beschäftigten des Konzerns sind es sogar mehr als 100 Nationen. Wir haben Standorte auf allen fünf Kontinenten der Welt“, so Anders.

Eine mit der Gesellschaft vernetzte Ausbildung benötigt vernetztes Ausbildungspersonal. „Für alle Ausbilderinnen und Ausbilder ist deshalb neben einer fachlichen auch eine überfachliche Weiterbildung pro Jahr verpflichtend“, erklärt Anders. Im Rahmen einer Lernortkooperation besteht zudem ein enger Kontakt zu den örtlichen Berufsschulen. Regelmäßig hospitieren Lehrerinnen und Lehrer im Betrieb, um sich über die praktischen Inhalte der Berufsausbildung zu informieren.



Christine Anders von Evonik setzt sich für eine mit der Gesellschaft vernetzte Ausbildung ein. Um Fachkräfte zu gewinnen, müssen sich Unternehmen für neue Themen öffnen.

Zukunftslabor Ausbildung

Die Ausbildung sei so etwas wie das Zukunftslabor des Betriebs: „Wir sind ein geschützter Bereich, weil wir keine Produkte für Kundinnen und Kunden produzieren. Neue Technologien wie den Einsatz von Messgeräten über WLAN probieren wir oft zuerst in der Ausbildung aus. Unsere Einschätzungen geben wir dann an die Produktion weiter. Umgekehrt arbeiten Auszubildende auch schon im Betrieb und spiegeln uns ihre Erfahrungen.“ Gerade Themen mit einem so großen Entwicklungspotenzial wie Nachhaltigkeit setzen so Impulse, die über die Ausbildung hinaus in den gesamten Betrieb hineinwirken. Und diese Impulse kommen heute auch von den Auszubildenden selbst, was Christine Anders und Hans Jürgen Metternich freut. „Vorschläge für nachhaltiges Handeln im eigenen Arbeitsbereich entwickeln“, dazu müssen Auszubildende von ihren Betrieben ermutigt werden, so heißt es entsprechend in der neuen Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“.

Unabhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf gibt es Ausbildungsinhalte, die einen grundlegenden Charakter besitzen und somit für jede Fachkraft ein unverzichtbares Fundament kompetenten Handelns darstellen. Als sogenannte Standardberufsbildpositionen sind solche Inhalte im jeweiligen Berufsbild und betrieblichen Ausbildungsrahmenplan zusätzlich zu den berufsspezifischen Kompetenzen verankert. Ihre integrierte Vermittlung ist von allen Ausbildungsbetrieben sicherzustellen. Zudem sind sie Gegenstand der Prüfungen. Bei den vier im Jahr 2021 modernisierten Berufsbildpositionen handelt es sich um: Organisation des Ausbildungsbetriebs, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht, Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit, Digitalisierte Arbeitswelt sowie Umweltschutz und Nachhaltigkeit.

Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“

- A)** Möglichkeiten zur Vermeidung betriebsbedingter Belastungen für Umwelt und Gesellschaft im eigenen Aufgabenbereich erkennen und zu deren Weiterentwicklung beitragen während der gesamten Ausbildung
- B)** bei Arbeitsprozessen und im Hinblick auf Produkte, Waren oder Dienstleistungen Materialien und Energie unter wirtschaftlichen, umweltverträglichen und sozialen Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit nutzen
- C)** für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes einhalten
- D)** Abfälle vermeiden sowie Stoffe und Materialien einer umweltschonenden Wiederverwertung oder Entsorgung zuführen
- E)** Vorschläge für nachhaltiges Handeln für den eigenen Arbeitsbereich entwickeln
- F)** unter Einhaltung betrieblicher Regelungen im Sinne einer ökonomischen, ökologischen und sozial nachhaltigen Entwicklung zusammenarbeiten und adressatengerecht kommunizieren



Bei den Fachkräften von morgen kommt die Innovationsbereitschaft des Unternehmens auf jeden Fall gut an. Eyleen Kröpelin, Auszubildende zur Chemikantin, präsentiert an einem großen Bildschirm die betriebseigene Mediathek. „Dort lassen sich Videos und Schaubilder mit den Lerninhalten einfach über das Intranet abrufen, zu jeder Zeit und an jedem Ort“, erklärt sie. „Außerdem motiviert ein Quiz dazu, den eigenen Wissensstand regelmäßig zu überprüfen.“ Was im nördlichen Ruhrgebiet begann, hat sich mittlerweile zu einem kleinen betriebsinternen Exportschlager entwickelt. Neben Deutsch und Englisch

sind die Inhalte auch in Mandarin verfügbar. Ihre Quizresultate kann Evelyn Kröpelin mit Kolleginnen und Kollegen weltweit vergleichen. So gelingen der Austausch und die Vernetzung über Hierarchie, Länder- und Kulturgrenzen hinweg – auch über Fragen der Nachhaltigkeit. Für ein gegenseitiges Lernen und Wachsen am Puls der Zeit.



AUS DEM GARTEN *auf den Tisch*

GASTGEWERBE

Hotelleiter und Koch Stefan Klinck leitet seit über 25 Jahren das Waldhotel Felschbachhof in Rheinland-Pfalz. Als Ausbilder und Sachverständiger für die neue Ausbildungsverordnung im Gastgewerbe und zum Beruf der Köchin/ des Kochs liegt sein Fokus auf Nachhaltigkeit. Wie er das Thema seinen Auszubildenden vermittelt und wo es in einem Hotel überall auf Nachhaltigkeit ankommt, hat er uns erzählt.

Stefan Klinck zeigt uns den frischen Salbei, der im Nutzgarten des Hotels wächst. „Früher war es schwieriger, die Gäste für das Thema Nachhaltigkeit zu begeistern. Da musste alles zu jeder Jahreszeit verfügbar sein. Heute ist das zum Glück anders.“ Immer mehr Gäste, aber auch immer mehr Auszubildende legen Wert auf Nachhaltigkeit. Als Ausbilder führt er regelmäßig Projekte durch. „Dabei bin ich manchmal erschrocken, wie wenig die jungen Leute teilweise von den Produkten wissen.“ Und genau das möchte er ändern. Zum Beispiel, indem er als Sachverständiger bei der Gestaltung der neuen Ausbildungsordnung mitwirkt. Nachhaltigkeit resultiert für ihn nämlich nicht nur in einer höheren Qualität der Lebensmittel, sondern ist auch ein Geschäftsmodell mit Zukunft, für das ausgebildet werden muss. Durch seine verschiedenen Rollen und Aufgaben kennt Klinck die unterschiedlichen Dimensionen von Nachhaltigkeit und versucht sie für sein Hotel praxisorientiert

einzusetzen. In der Ausbildung beim Felschbachhof nehmen der hoteleigene Anbau und der Nutzgarten als Lernort eine zentrale Rolle ein.

Von der Saat über die Ernte bis zum fertigen Brotaufstrich

Das Waldhotel Felschbachhof liegt an einem kleinen Abhang und ist von viel Grün umgeben. Über die Terrasse mit Eichenholz-Möbeln aus dem umliegenden Wald schlendern wir zum Nutzgarten. Es ist Spätsommer. „Bald sind die Himbeeren im Garten

“

Früher war es schwieriger, Auszubildende und Gäste für das Thema Nachhaltigkeit zu begeistern. Da musste alles zu jeder Jahreszeit verfügbar sein. Heute ist das zum Glück anders.

Stefan Klinck vom Waldhotel Felschbachhof in Ulmet





Im hoteleigenen Nutzgarten finden Gäste und Beschäftigte nicht nur Ruhe und Entspannung. Der Garten dient auch als Lernort für praktisches Wissen über regionalen und saisonalen Anbau.

reif und können gepflückt werden", erklärt uns die Auszubildende Lara Gehrke. Sie ist in ihrem dritten Ausbildungsjahr zur Hotelfachfrau und kennt das bereits. Ihr und den anderen Auszubildenden zeigt Klinck, wie sie Himbeeren zu Marmelade einkochen und in Gläser abfüllen. Genau diese Marmelade landet nur ein paar Meter vom Pflanzort entfernt auf dem Frühstückstisch der Gäste. Abgepackte Portionen in Plastikverpackungen mit langen Anfahrtswegen musste Lara Gehrke noch nie servieren. Auf kürzeren Wegen lässt sich Nachhaltigkeit in der Ausbildung wohl kaum vermitteln.

„Es ist schon was Besonderes, dass man mitbekommt, wie das Obst wächst, dann weiterverarbeitet wird und schließlich bei den Gästen auf dem Frühstückstisch steht. So bekommt man ein gutes Gefühl für das Produkt“, sagt sie. Und das gilt nicht nur für die Himbeeren. Jede Saison wächst anderes Obst und Gemüse im hoteleigenen Garten, jede Saison landen andere Marmeladen auf der Frühstückskarte.

Stefan Klinck möchte das Bewusstsein als Ausbilder schulen, dass es Vielfalt eben nicht immer gibt: „Natur ist nicht immer planbar. Wenn etwas keine Saison hat oder die Ernte nicht gut war, dann gibt es das halt nicht.“

Biodiversität hautnah erleben

Die Idee, ausschließlich Marmeladen aus eigenem Anbau anzubieten und das auch zum Lerngegenstand in Sachen Nachhaltigkeit zu machen, hatte der Hotelier dank des Modellversuchs „Nachhaltige Lernorte im Gastgewerbe“. 2018 und 2019 war der Felschbachhof Teil dieses Projekts, das aus Mitteln des ehemaligen Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) gefördert wurde. Doch nicht nur die Marmeladen sind aus nachhaltiger Produktion. „Inzwischen besteht unser Frühstück zu 90 Prozent aus Produkten aus eigenem Anbau“, erklärt Klinck.

Wie wichtig der Anbau und das Thema Nachhaltigkeit am Felschbachhof ist, hat Lara Gehrke schnell verstanden. Sie erinnert sich an ein weiteres Highlight ihrer Ausbildung. „Besonders gefallen hat mir, zu sehen, was aus Spargel so gemacht werden kann. Und die Zucchini-Ernte. In diesem Jahr haben wir gute Kürbisse. Wir pflanzen saisonal im Nutzgarten jedes Jahr etwas Neues an“, erzählt sie.

Die genauen Kriterien, die das Hotel für seine Zertifizierungen erfüllt, muss Lara Gehrke zwar nicht auswendig wissen, aber grundsätzlich einordnen können. Ganz genau kennt sie aber dafür zahlreiche Gemüse- und Obstsorten, die man im Supermarkt kaum noch sieht. Wie zum Beispiel die Kartoffelsorte „Bamberger Hörnchen“ oder die Ur-Karotte mit violetter statt orangefarbener Schale.

Vorleben statt vorschreiben

Der tägliche Einsatz für Nachhaltigkeit geht im Hotel weit über den Nutzgarten als Lernort und die Lebensmittelverarbeitung hinaus. Alle Fahrzeuge des Hauses fahren vollelektrisch. Mit zwei Blockheizkraftwerken deckt das Hotel seinen Strombedarf selbst. Auf Verpackungsmüll wird größtenteils verzichtet. Kurzum: Hier wird Nachhaltigkeit vorgelebt und nicht vorschrieben. Das merken die Auszubildenden ab dem ersten Tag: „Ich kann mir immer wieder mal eines der E-Autos ausleihen, das ist cool. Sonst wäre ich sicher nie so ein Auto gefahren“, freut sich Gehrke.

Als Gremiumsmitglied für eine neue Ausbildungsordnung ist Stefan Klinck froh, dass Nachhaltigkeit nun auch einen höheren Stellenwert im Hotel- und Gastronomiegewerbe einnimmt. Und auch wenn er sich über die vielfachen Zertifizierungen und Siegel für sein Hotel freut: Nachhaltigkeit muss praxistauglich sein. Auszubildende lernen hier an einem individuell angepassten Nachhaltigkeitskonzept. Weniger theoretischer Überbau, dafür mehr eigenes Erleben und eine persönliche Auseinandersetzung. Auch so kann man Überzeugungen prägen und für nachhaltiges Handeln im Beruf ausbilden, denn so erleben Auszubildende die positiven und die direkten Folgen ihres Handelns.

Im Felschbachhof gilt: saisonal und regional vor bio, denn hier liegen in der Hotellerie die größeren Nachhaltigkeitspotenziale. Die praktische Anwendbarkeit steht im Zentrum. Das gelte nicht nur für die verarbeiteten Lebensmittel, die Reduzierung des Verpackungsmülls oder den bewussten Umgang mit Energie, es gibt erstaunlich viele konkrete Bereiche, in denen nachhaltig gehandelt werden kann.

Klinck ist überzeugt: Auch größere und damit weniger flexible Gastronomiebetriebe als der Felschbachhof können nachhaltig wirtschaften und ausbilden: „Und wenn sie erst einmal nur mit einer Marmelade aus dem eigenen Garten anfangen.“



„Nachhaltige Lernorte im Gastgewerbe“ (NL-G) war ein vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) aus Mitteln des Bildungsministeriums gefördertes und von der UNESCO prämiertes Projekt.



VOM GROSSEN *ins Kleine*

LEBENSMITTELEINZELHANDEL

Der Lebensmitteleinzelhandel hat einen großen Einfluss auf Umwelt- und Klimaschutz. Und dieser wird immer wichtiger – auch aus wirtschaftlichen Gründen. Aber wie kann ein Ausbilder wie Michael Döf finger Nachhaltigkeit voranbringen und warum kann dieses Thema ein Ansporn für einen Auszubildenden sein?

Faire Lieferketten, vegane Produkte, Verpackungsmaterial oder Abfallmanagement – Nachhaltigkeit ist aus dem Lebensmitteleinzelhandel kaum mehr wegzudenken. Dabei wird Nachhaltigkeit immer wichtiger für den wirtschaftlichen Erfolg. Die Rewe Group beschäftigt über 300.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und betreibt bundesweit mehrere Tausend Märkte. Das Thema Nachhaltigkeit findet in der Ausbildung in jedem dieser Märkte Platz. Das funktioniert in dieser Größe nur mit standardisierten Ausbildungsverfahren.

So auch in der Rewe Döf finger oHG in Neuenstein in Baden-Württemberg. Michael Döf finger ist hier seit 2019 Kaufmann und Ausbilder: „Wir arbeiten wie alle Märkte mit einer digitalen Lernplattform. Hier lernen die Auszubildenden alles an Theorie, beispielsweise über Gütesiegel, klimaneutrale Gebäude, die Beschaffung der Produkte und den Umgang mit Abfall, Kühlschränke statt offener Regale oder auch E-Ladesäulen auf den Parkplätzen. Und das wird anschließend auch in Onlinetests geprüft.“ Die Onlineseminare behandeln die gesetzlichen Richtlinien zur Nachhaltigkeit, aber auch zusätzliche betriebsinterne Vorgaben. Diese Inhalte werden den Auszubildenden im gesamten Konzern erst einmal sehr vereinheitlicht in der Theorie nähergebracht.

Nachhaltigkeit wohnt oft in der Nachbarschaft

Doch wie kommt dieses Wissen von der Theorie in die Praxis? Das fängt für Michael Döf finger bei den offensichtlichen Dingen des Arbeitsalltags an. Die Türen bei den Kühlgeräten richtig zuzumachen, das



“

Wenn der Konzern Nachhaltigkeit vorlebt, dann strahlt das auch auf uns ab und gibt uns Ideen für die Umsetzung vor Ort. Auch in der Ausbildung.

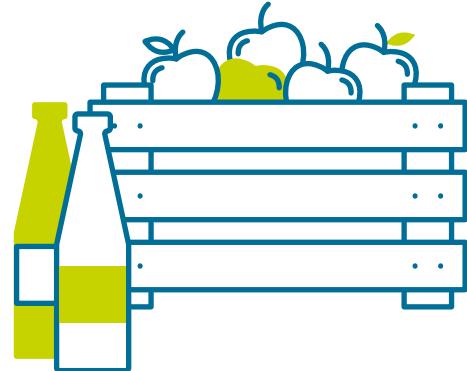
Michael Döf finger, Ausbilder und Geschäftsführer des Rewe-Märkts Döf finger in Neuenstein

Licht im Personalraum auszuschalten, wenn man ihn verlässt, oder Wasser zu sparen. Diese vielleicht einfachen Beispiele können einen Einstieg bieten und in einen Dialog führen, um Ressourcenschonung konkret zu veranschaulichen. Von dort aus lässt sich das Thema für die Ausbildung dann vertiefen. In der ländlichen Lage sieht er einen Standortvorteil: „Ich kenne hier eigentlich jeden Lieferanten persönlich und arbeite eng mit den Landwirten aus der Gegend zusammen.“ Diese Kontakte macht er sich für die Ausbildung zunutze.

Mit seinen Auszubildenden und Mitarbeitenden setzt Döffinger jedes Jahr mehrere praktische Projekte um. Dazu gehören ein Flohmarkt, ein nachhaltiges Frühstück mit dem Kindergarten im Ort, eine Zusammenarbeit mit der örtlichen Tafel gegen Lebensmittelverschwendungen oder auch die Organisation eines Regionaltages im Markt. Jan-Ole Pätz ist in der Abiturientenausbildung in Neuenstein und schätzt diese Möglichkeiten sehr: „Ich habe den Regionaltag selbst geplant und so über 30 Hersteller aus der Region kennengelernt. Diese konnten ihre Produkte mit einem Stand im Markt vorstellen. So kann ich den Kundinnen und Kunden, die das heute einfach wissen wollen, natürlich besser erklären, woher die Produkte kommen und was Regionalität ist.“

Voneinander lernen und sich weiterentwickeln

Die Nähe und Zusammenarbeit mit den landwirtschaftlichen Betrieben in der Umgebung nutzt Döffinger, um den Auszubildenden Nachhaltigkeit in der Lieferkette praktisch näherzubringen. Dazu gehört auch ein Ausflug zum Kartoffel- oder Maisfeld. Die Besuche bei den örtlichen Landwirten waren für Jan-Ole Pätz ein Highlight seiner Ausbildung. Weil man dadurch den gesamten Weg vom Feld in das Ladenregal mitbekomme und es einen



besser verstehen lasse, warum diese Methodik für alle Beteiligten, also Produzierende, Händler und Kundschaft, Vorteile bietet. In der Ausbildung hätte er sich noch mehr solcher praxisnahen Exkursionen gewünscht. Zum Beispiel in ein Gewächshaus, wo Tomaten angebaut werden, um noch mehr über die ökologischen und ökonomischen Zusammenhänge der Obst- und Gemüseabteilung zu lernen.

Michael Döffinger freut sich über solche Ideen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. So entwickeln sich die Aus- und Weiterbildung weiter – und zugleich das Nachhaltigkeitsbewusstsein. Das Verbot von Plastiktüten lässt sich in einem großen Konzern über Vorgaben oder Online-Seminare regeln. Damit Nachhaltigkeit im Ausbildungsalltag gelebt werden kann, sind Freiräume, praxisnahe Projekte und eine offene Kommunikation zwischen Ausbildenden und Azubis die Voraussetzung. Das Beispiel Neuenstein zeigt: Ein einzelner Ausbilder kann viel bewegen, wodurch die Auszubildenden Motivation schöpfen. Die Aus- und Weiterbildung in der Lebensmittelbranche braucht Nachhaltigkeit zum Anfassen und den Mut, neue Wege auszuprobieren.



Über Nachhaltigkeit in Lieferketten und Supermarktregalen erfährt bei einer Exkursion der Auszubildende Jan-Ole Pätz viel Wissenswertes für seinen Berufsalltag.



KULTURWANDEL

mit Bedacht

KUNSTSTOFFVERARBEITUNG

Ob in der Bauwirtschaft, in der Automobilindustrie oder der Medizintechnik – Kunststoff spielt in vielen Bereichen weiter eine entscheidende Rolle. Rehau Industries setzt auf einen nachhaltigen Umgang mit dem Material. Wie das gelingen kann und worauf es dabei in der Ausbildung ankommt, zeigt ein Besuch in der Unternehmenszentrale im nördlichen Bayern.

„Besser heute als morgen“ – so könnte man das Motto des Kunststoffherstellers Rehau Industries beschreiben. Frühzeitig war Michael von Hertell über die Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ und die neuen Ausbildungsanforderungen informiert. Der Leiter der Berufsausbildung ist gleichzeitig Vorsitzender im Prüfungsausschuss der IHK Oberfranken. Die Umsetzung ging das Unternehmen proaktiv an. „Nachhaltigkeit ist ein zentraler Pfeiler unserer Konzern- und Ausbildungsstrategie. Die Novellierung der Standardberufsbildposition war für uns das offizielle Signal, das Thema auch in unserem eigenen Ausbildungskonzept fest zu verankern“, erklärt von Hertell.

Kreislaufwirtschaft: von der Produktion in die Ausbildung

Ein Ausbildungskonzept trägt aber nur so weit, wie die verantwortlichen Ausbilderinnen und Ausbilder es umsetzen können. In Workshops von Ausbildungsleitung, Nachhaltigkeitsabteilung sowie

Vertreterinnen und Vertretern des Transferprojekts ANLIN² wurden die Ausbildenden fit gemacht für ihre künftigen Vermittlungsaufgaben. Auf dem Lehrplan standen die vielen Facetten von Nachhaltigkeit, unter anderem die Wertschöpfungskette, nachhaltige Lernorte – Lernangebote und nachhaltiges Wirtschaften. Bei der Qualifizierung der Ausbildenden plädiert von Hertell für ein



Nachhaltigkeit ist ein zentraler Pfeiler unserer Konzern- und Ausbildungsstrategie. Die Novellierung der Standardberufsbildposition war für uns das offizielle Signal, das Thema auch in unserem eigenen Ausbildungskonzept fest zu verankern.

Michael von Hertell, Leiter Ausbildung Rehau Industries



Nachhaltigkeit kommt in kleinen, aber steten Schritten und wird für den Auszubildenden Dominik Petzold konkret erlebbar in seiner Ausbildung.

behutsames Herantasten: „Nicht gleich mit dem großen Projekt anfangen, sondern mit kleinen Schritten vorangehen.“ Wichtig ist allen Auszubildenden, Nachhaltigkeit nicht abstrakt, sondern direkt über die Ausbildungsinhalte zu vermitteln. Entscheidende Impulse dazu gab Christian Roth. Der Ausbilder bildet am Hauptstandort in Rehau südöstlich von Hof junge Menschen zu Verfahrensmechanikerinnen und -mechanikern für Kunststoff und Kautschuktechnik aus. In der Produktion hat das Unternehmen seit mehreren Jahren eine Kreislaufwirtschaft etabliert. Dort werden Recyclingmaterien – aus eigener Fertigung oder von Dienstleistern – zu Granulat oder Mahlgut verarbeitet und wieder in den Produktionsprozess integriert.

In der betriebseigenen Ausbildungswerkstatt zeigt der Auszubildende Dominik Petzold, wie die Kreislaufwirtschaft hier genau funktioniert: Granulat aus ABS-Kunststoff wird zu einer zähflüssigen Masse erhitzt und anschließend unter hohem Druck durch eine formgebende Öffnung gepresst. Das Resultat –

ob flache Kantenbänder oder Rohre – wird durch eine Schneidmühle gemahlen, per Unterdruck angesaugt und als Recyclat in den Sammelbehälter zurückgeführt. „Beide Maschinen der Ausbildungswerkstatt, der Extruder und die Spritzgussanlage, arbeiten vollständig mit wiederverwerteten Kunststoffen. Die Aufbereitung des Recyclingmaterials ist zentraler Bestandteil der Ausbildung“, erläutert Ausbilder Roth.

Anleitung zum eigenverantwortlichen Handeln

Zu eindimensional dürfe man Nachhaltigkeit jedoch nicht sehen. Neben der eher technischen Umsetzung wie bei der Kreislaufwirtschaft fächern sich viele weitere Themen auf. Zum Beispiel verändert die wachsende Bedeutung von Nachhaltigkeit und Umweltschutz auch die Rolle der Ausbildenden. Sie vermittelten die Inhalte nicht mehr von oben herab, sondern eher als Coaches, die eigenverantwortliche Handlungskompetenz fördern, betont Roth. Aus-

zubildende werden ermutigt, eigene Ideen zu entwickeln und umzusetzen. Ein Beispiel ist das mit der regionalen IHK realisierte Projekt „Energescouts“. Die Auszubildenden identifizierten dabei im Unternehmen Quellen von Energie- und Ressourcenver- schwendung – und setzen Verbesserungen direkt um. In vielen Räumen regeln nun Bewegungsmelder den Stromverbrauch, Getränke kommen aus dem Was- serspender und aus nachhaltigen Glasflaschen. Toni Richter, Leiter der Ausbildungswerkstatt, erkennt einen Mentalitätswandel bei der neuen Azubi-Ge- neration: „Die sind da echt hinterher und bringen viele gute Ideen ein.“

Ressourcen spart das Unternehmen auch durch den Ausbau der Digitalisierung. Bekamen die Auszubil- denden früher einen umfangreichen Aktenordner zum Start an die Hand, finden sie heute alle Infor- mationen zur Ausbildung digital. Das käme gut an, meint Roth. Doch was die Auszubildenden freut, stieß nicht bei allen Ausbildenden auf Gegenliebe. Eini- ge sorgten sich, dass ihre Aufgaben an Technologie ausgelagert werden würden. Ängste vor Verände- rung sind normal, wichtig scheint, aus Betroffenen Beteiligte zu machen und zu vermitteln, dass Trans- formation neue Aufgaben schafft und damit Chancen bietet. Das Aufgabenspektrum wird breiter und die Ausbildenden werden mitgenommen.

Mehr Offenheit wagen

„Ob es das Recruiting ist oder das Auftreten nach außen: Während wir Ausbildenden früher eher im Verborgenen gewirkt haben, ist es in den letzten Jahren viel offener geworden, auch in der Zugäng- lichkeit für die Auszubildenden“, sagt Roth. Diese neue Transparenz ist wichtig, denn der Ruf der Branche hat unter den vielen Berichten über die Verschmutzung der Meere durch Mikroplastik gelitten. Offenheit zu fördern, sich nicht weiter abzuschotten – für einen Kunststoffhersteller mit über 50 Standorten weltweit ist das keine Selbst- verständlichkeit. Der Kulturwandel hin zu mehr Nachhaltigkeit und Offenheit ist aber unumgäng- lich, davon sind von Hertell, Roth und Richter überzeugt. Erkennbar ist dieser Wandel auch am Ausbildungszentrum selbst. Die Energieversorgung erfolgt seit der letzten Gebäudesanierung über Geothermie und eine Photovoltaik-Anlage ist gera-

de im Bau. Der Lernort ist so auch ein Erfahrungs- raum für Nachhaltigkeit. Ein kleiner Park neben dem Gebäude lädt die Menschen aus der Umgebung und dem Unternehmen zum Spazierengehen ein.

Die offensivere Nachhaltigkeitsstrategie bedeutet aber weit mehr als bloße Imagepflege. Mittlerweile ist sie beim Gewinnen von Fachkräften geradezu unverzichtbar. „In Bewerbungsgesprächen werden wir gezielt nach Ladesäulen für E-Autos an unseren Standorten gefragt. Für die Wege zwischen den weit über den Hauptstandort verteilten Unternehmens- bereichen stehen Fahrräder bereit“, sagt Richter. Nachhaltigkeit ist ein integraler Teil des Ausbildungs- konzepts, dadurch wirkt der Ausbildungsbetrieb zukunftsorientierter und attraktiver auf Ausbil- dungsinteressierte. Durch praxisorientierte Konzepte und einen bedachten Wandel statt eines überstürzten Umbruchs werden auch jene mitgenommen, denen die Notwendigkeiten bislang noch nicht gegenwärtig sind.

Mit jedem Jahrgang besucht Toni Richter außerdem das Braunkohlekraftwerk Lippendorf bei Leipzig und den zugehörigen Tagebau. Beim Blick auf das riesige Loch in der Landschaft glitten die Gesichtszüge so manches Azubis nach unten. Eine Erfahrung, die die Bedeutung eines ressourcenschonenden Umgangs mit Energie unterstreicht. Und zugleich ein Auftrag, den eingeschlagenen Weg in der Ausbildung weiterzugehen.

Ziel des Modellversuchs ANLIN² war die Ent- wicklung und Stärkung der nachhaltigkeits- relevanten Kompetenzen des betrieblichen Ausbildungspersonals. Zum einen wurden für Unternehmen, Arbeitgeberverbände und Kammern bundesweit kompakte Qualifizie- rungsangebote geschaffen. Zum anderen wurden Bildungseinrichtungen und größere Ausbildungsabteilungen bei ihrer Organisati- onsentwicklung hin zu nachhaltigen Lernor- ten unterstützt. Ein virtueller Methodenkoffer unterstützt dabei das Ausbildungspersonal über das Projekt hinaus, Nachhaltigkeit dauerhaft in die Ausbildung zu integrieren.

Praxistaugliche Lehr- und Lernmaterialien aus den BIBB-Modellversuchen

Das Bundesministerium für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSFJ) fördert seit vielen Jahren eine Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE). In verschiedenen Modellversuchsreihen entstanden bis 2022 vielfältige und praxistaugliche Materialien für die Ausbildung, die kontinuierlich weiterentwickelt werden.

Wie die fünf Praxisberichte zeigen, erfordert eine nachhaltige Entwicklung der Arbeitswelt einen Bewusstseinswandel, vor allem aber nachhaltigkeitsorientierte berufliche Handlungskompetenzen. Die damit verbundenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten müssen im Rahmen von Aus- und Weiterbildung erworben werden. Dazu sind in den Betrieben, überbetrieblichen Ausbildungsstätten und Berufsschulen Lerngelegenheiten zu schaffen, die Nachhaltigkeit mit den konkreten berufsspezifischen Tätigkeiten verknüpfen und dadurch lebendig werden lassen.

In den vergangenen Jahren haben die Modellversuche des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) zur Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung hierzu viel erreicht. Wissenschaft und Praxis haben gemeinsam innovative Lösungen in Form von Lehr- und

Lernmaterialien, Qualifizierungen und anderen Tools entwickelt, erprobt und bei Bildungsanbietern, Unternehmen und anderen Stellen etabliert. Auch die in dieser Broschüre vorgestellten Betriebe haben an den Modellversuchen mitgewirkt, die das BIBB aus Mitteln des Bildungsministeriums gefördert hat.

Weitere Informationen

Praxistaugliche Lehr- und Lernmaterialien, Kurskonzepte etc. für viele Berufe und unterschiedliche Branchen sind über die nachfolgende Webseite frei zugänglich und helfen, Nachhaltigkeit in den Ausbildungsalltag zu integrieren.



Initiativen für Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung gefördert durch das Bildungsministerium

Verantwortung für nachhaltiges Handeln können Auszubildende, Beschäftigte oder Führungskräfte gleichermaßen übernehmen. Entscheidend ist das Wissen um die Handlungsmöglichkeiten und die Kriterien für die Auswahl nachhaltiger Alternativen. Das Bundesbildungsministerium ging mit diversen Förderungen einen großen Schritt vorwärts, um die Ziele des UNESCO-Weltaktionsprogramm „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (BNE) umzusetzen.

DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung gGmbH (DIHK gGmbH)

Das ehemalige Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) förderte bis Ende 2022 das IHK-Management-Training „*Nachhaltig. Erfolgreich. Führen*“ der DIHK gGmbH. Dies zeigt auf, wie Nachhaltigkeit erfolgreich in die eigene Unternehmensrealität übersetzt werden kann. Ganzheitlich konzipiert bietet das Training verschiedene Angebote mit Blended-Learning- Anteilen mit profudem Nachhaltigkeitswissen für unterschiedliche Zielgruppen innerhalb eines Unternehmens. Aus der Förderung gingen zertifizierte IHK-Lehrgänge hervor, die weiterhin angeboten werden.



Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH)

Eine Initiative des Bildungsministeriums, die sich besonders an das Handwerk richtete, war das Projekt „*HANDWERK^N – Nachhaltigkeit in Handwerksbetrieben stärken!*“ der ZWH. Dieses unterstützte bis Ende 2022 nachhaltiges Wirtschaften im Betriebsalltag von Handwerksbetrieben. Hierfür wurden unterschiedliche Tools entwickelt, ganz zentral der Nachhaltigkeits-Navigator Handwerk, ein kostenloses, digitales Management-Instrument. Er unterstützt Betriebe dabei, ihr Nachhaltigkeitsengagement zu erfassen und sich nachhaltiger auszurichten. Zudem kann darüber ein Nachhaltigkeitsbericht erstellt werden, der sich auf die offiziellen Kriterien des *Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK)*, eines international anerkannten Berichtsinstruments, stützt.

“

Für uns ist Nachhaltigkeit eine innere Haltung und wir haben das Thema, auch auf Wunsch der Mitarbeiter, in unseren Unternehmenswerten verankert und füllen es täglich mit Leben.

Stefanie Kästle, Mader GmbH & Co. KG

“

Um das eigene Unternehmen in eine nachhaltige Zukunft zu führen, braucht es neue Impulse und den Austausch mit Gleichgesinnten. Jetzt ist der beste Zeitpunkt, in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeitenden zu investieren und nachhaltige Unternehmensführung zu einer Kernkompetenz im Unternehmen reifen zu lassen.

Christopher Haas, Haas & Co. Magnettechnik GmbH



”



In jeder Branche, in jedem Beruf stecken vielfältige Potenziale, um die nachhaltige Transformation aktiv mitzugestalten. Die BIBB-Modellversuche haben Wissenschaft und Praxis miteinander in einen Austausch geschickt, um diese Potenziale wissenschaftlich zu erkunden und über Aus- und Weiterbildung praktisch zu fördern. An den Ergebnissen setzen wir mit dem BMBFSFJ-Programm „Nachhaltig im Beruf“ an und zeigen, dass die Berufsbildung der Schlüssel zur nachhaltigen Entwicklung ist.

Barbara Hemkes – Bundesinstitut für Berufsbildung, Leitung des Arbeitsbereichs 4.2 – Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche

Mitglied im Fachforum und Vorsitzende des Partnernetzwerks zur beruflichen Bildung im Rahmen der Nationalen Plattform „Bildung für nachhaltige Entwicklung“

Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden

Das Förderprogramm „Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden“ (NIB) schließt an die Erkenntnisse und Ergebnisse vorangegangener Förderungen an und stärkt deren Umsetzung und Verankerung nun in der Breite – damit Fachkräfte von morgen bereits heute lernen, ökologisch, sozial und ökonomisch verantwortlich zu handeln.

NIB unterstützt die Anwendung der Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ in der betrieblichen, über- und außerbetrieblichen Ausbildungspraxis. Um eine Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) zu stärken, setzt das Programm an mehreren Hebeln an:

• **Förderung von Umsetzungsprojekten**

Förderung von Projekten zur nachhaltigkeitsbezogenen Kompetenzstärkung des betrieblichen Ausbildungspersonals durch Weiterentwicklung, Umsetzung und Verbreitung von BBNE-Qualifizierungsangeboten, durch Qualifizierung von Weiterbildungspersonal (Train-the-Trainer) und Stärkung von BBNE-Netzwerken zur Verbreitung von Best Practices.

• **Förderung von Transformationsprojekten**

Förderung von Projekten mit Entwicklungs- und Erprobungscharakter. Der Fokus liegt auf innovativen Lösungsansätzen (insbesondere für die Qualifizierungspraxis), um Betriebe bei den Herausforderungen der nachhaltigen Transformation zu unterstützen.

• **Einrichtung einer Vernetzungsstelle**

Eine am BIBB eingerichtete Vernetzungsstelle stärkt den Transfer der Programmgebnisse und initiiert die Vernetzung mit Initiativen und Stakeholdern der Berufsbildung.

Das Programm ist kofinanziert über den Europäischen Sozialfonds Plus. Mit der fachlichen Begleitung ist das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) beauftragt, mit der administrativen Begleitung die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS).

Weitere Informationen

Auf der Programmwebsite nachhaltig-im-beruf.de finden sich Informationen über die geförderten Projekte und deren Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote.



↗ nachhaltig-im-beruf.de

Impressum

Herausgeber

Bundesministerium
für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMBFSF)
Referat Innovationen in der beruflichen Bildung
53170 Bonn

Stand

Dezember 2025

Konzeption

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Text

neues handeln AG

Gestaltung

neues handeln AG

Bildnachweise

Titel: BMBFSFJ/Berlin-Event-Foto.de/Hans Rudolf Schulz
S. 4/5: BMBFSFJ/Berlin-Event-Foto.de/Hans Rudolf Schulz
S. 7: BMBFSFJ/Berlin-Event-Foto.de/Hans Rudolf Schulz
S. 8/9/10: BMBFSFJ/Berlin-Event-Foto.de/Guido Schiefer
S. 12/13/14: BMBFSFJ/Berlin-Event-Foto.de/Alex Kraus
S. 16/17/19: BMBFSFJ/Berlin-Event-Foto.de/Alex Kraus
S. 20/21/22: BMBFSFJ/Berlin-Event-Foto.de/Hans-Rudolf Schulz
S. 25: Mader GmbH & Co. KG
S. 26: Haas & Co. Magnettechnik GmbH; BIBB

Diese Publikation wird als Fachinformation des Bundesministeriums für Bildung, Familie, Senioren, Frauen und Jugend kostenlos herausgegeben. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Wahlwerbung politischer Parteien oder Gruppen eingesetzt werden.

