

# Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung als Befähigung zum Widerspruch

Impulse für die Verankerung in Aus- und Fortbildungsberufen

Prof. Dr. Franz Kaiser

Agendakongress des BMBF  
Bildung für nachhaltige Entwicklung  
Workshop: Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung  
Berlin 11.7.2016

## Überblick

Thesen

Situation – Was wird diskutiert? Wo stehen wir nach 33 Jahren Brundtland?

Der Markt und die Widersprüche

Entscheidungsnotwendigkeit – Gibt es ein Jenseits der Sonntagsreden?

Konsequenzen für die Ordnungsarbeit?

- Beteiligung von anderen Interessen
- Formulierung

## Zentrale Thesen

- „Die Arbeitswelt ist Ort für entscheidende Implementation eines nachhaltigen Transformationsprozesses“  
„Breite Umsetzung nur durch strukturelle Verankerung der Ziele“  
(UNESCO AG Berufl. Bildung 2014)
- Wenn berufliche Bildung blind dem Credo **einer** wachstumsorientierten Wirtschaftstheorie folgt, können nachhaltige Bildungsziele nicht integriert werden  
(Fischer, Mertineit, Skrzipek 2009 / Vogel 2011)
- Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele erfordert in der beruflichen Bildung
  - eine andere ökonomische Bildung; Kenntnisse zu Zusammenhängen
  - mündige, emanzipierte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
  - Wiedergewinnung des Kontakts zur eigenen Natur
- Nachhaltigkeit rührt an Grundfragen unserer wirtschaftlichen Organisation.
  - sie in der beruflichen Bildung verankern heißt, Veränderungen wollen
  - Verankerung betrifft: Struktur, Ordnung, Prüfung, Personal und Lehrmaterial

## Zentrale Frage – Was soll gekonnt und demzufolge gelernt werden?

Berufliche Handlungsfähigkeit ist das Zusammenspiel von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten:

➔ Handeln und Verantworten können

## Beruf und berufliche Bildung

### Situations- orientierung

Arbeitsprozess  
Arbeitsplatz / Betrieb  
Lernfeldorientierung

### Wissenschafts- orientierung

Intersubjektiv „gewonnenenes“ Vermögen,  
erklärende, reflektierende  
Modelle

## Zentrale Frage – Was soll gekonnt und demzufolge gelernt werden?

Hieran richten wir Ausbildungsordnungen aus und seit 1996 auch berufsschulischen Unterricht



### Beruf und berufliche Bildung

---

**Situations-  
orientierung**

Arbeitsprozess  
Arbeitsplatz / Betrieb  
Lernfeldorientierung

„Als `Investition in das Humankapital` wird der Qualifikationsprozess in den Betrieben verstanden und konzipiert und nicht als Bildungsprozess der dort tätigen Subjekte“  
(Adorno 1966)

## Was sollte gelernt werden?

Biographie, indiv.  
Bewältigungs-  
aufgaben

Subjekt-  
orientierung

Arbeitnehmerinteresse  
„gute / sinnvolle Arbeit“  
Welterhalt / Solidarität

Beruf  
und berufliche Bildung

Situations-  
orientierung

Arbeitsprozess  
Arbeitsplatz / Betrieb  
Lernfeldorientierung

Wissenschafts-  
orientierung

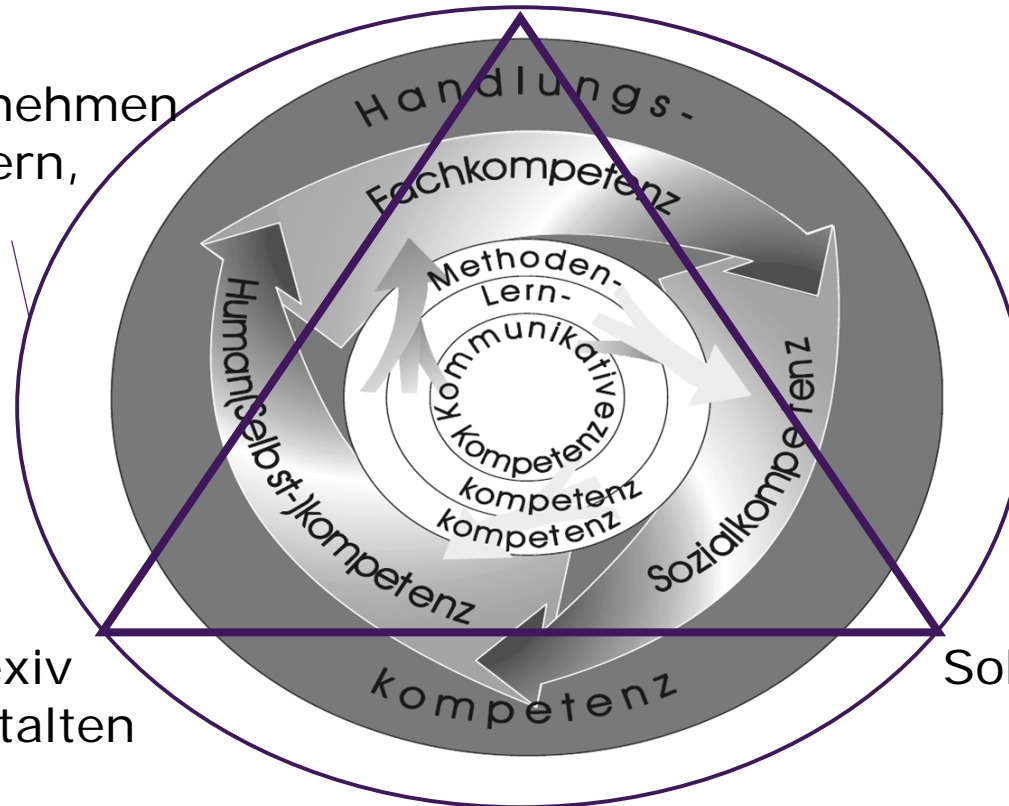
Intersubjektiv „gewonnenenes“ Vermögen,  
erklärende, reflektierende  
Modelle



# Was sollte gelernt werden?

Fachlich qualifiziert handeln  
Gewordenheit und Mechanismen erkennen

Teilmacht wahrnehmen  
Grenzen erweitern,



Selbstreflexiv  
Biografie gestalten

Solidarisch, kollegial  
agieren

## Situation – Was passiert für BBNE?

- In Prüfungen der untersuchten kaufmännischen Berufe: Fehlanzeige
- Im Ausbilder- und Prüferportal des BIBB, als zugängliche Quelle für aktuell diskutierte Themen: Fehlanzeige

**Prüferportal**  
zur Unterstützung von PrüferInnen und Prüfern

(19.06.2016): Themen: 131, Beiträge: 375, Teilnehmer: 2232

**foraus.de**  
Forum für AusbilderInnen

(19.06.2016): Themen: 1.166, Beiträge: 5.306, Mitglieder: 11.448

Lediglich Hinweise auf Tagungen und Veröffentlichungen

keine Diskussionen zum Thema. Auch Stichwortsuche (fair, Arbeitsbedingungen, gerecht, nachhaltig, Nachhaltigkeit) in beiden Portalen, wie auch Recherche der Überschriften der Foren.



**Aktionismus statt Nachhaltigkeit / keine systematische Verankerung**



## Situation VI – Was passiert für BBNE?

- Viele Veranstaltungen und Papiere zur Implementierung der Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung / Good Practice Agentur (2005-2009)
- Erfolgreiche „Einzel“-Projekte in Schulen, Bildungsdienstleistern, Betrieben
- In Ausbildungsordnungen vor allem Umweltschutz und Energie (s. anschl. Beitrag Brethschneider aber auch Börner / Brötz 2015)
  - „umweltgerechtes Verpackungsmaterial auswählen“
  - „über ökologisch sinnvolle Produkte und Verhaltensweisen informieren“ (Drogist 1992)

Abbildung 1: Häufigste Codierungen zu sozialer und globaler Nachhaltigkeit

Zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Anzahl der Codierungen <sup>4</sup>
„Arbeits- und Organisationsmittel wirtschaftlich und ökologisch einsetzen“ „Möglichkeiten der wirtschaftlichen und umweltschonenden Energie- und Materialverwendung nutzen,“ „betriebsbedingte Umweltbelastungen durch Ge- und Verbrauchsmaterial einschätzen, Vorschläge zur Verringerung unterbreiten“	13 ähnliche Codierungen
„zur Vermeidung betriebsbedingter Umweltbelastungen im beruflichen Einwirkungsbereich nach ökologischen Gesichtspunkten beitragen“	6 ähnliche Codierungen
„Eigenschaften und Anwendungsmöglichkeiten von Waren unter Berücksichtigung ökologischer, wirtschaftlicher, sicherheitsrelevanter und rechtlicher Aspekte darstellen“	4 Codierungen

Quelle: MAXqda Datensatz des GUK-Projekts

## Situation VII – Was passiert für BBNE?

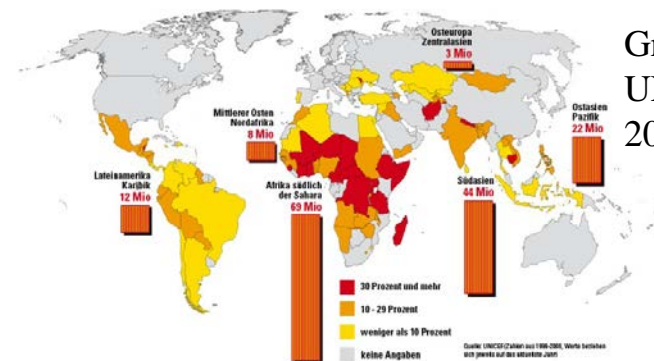
### Kleine Ansätze im kaufmännischen Bereich:

- Industriekaufmann (2002)  
*§3 „Die Berufsbildpositionen nach § 4 Abs. 1 Nr. 1 bis 4 sind während der gesamten Ausbildungszeit arbeitsfeldübergreifend auch unter Berücksichtigung des Nachhaltigkeitsaspektes zu vermitteln.*
- Personaldienstleistungskaufmann (2008)  
*„konstruktive Kritik annehmen, umsetzen und äußern“  
„Konfliktsituationen analysieren und dabei emotionale Momente berücksichtigen“  
„Gefährdungsanalysen an Arbeitsplätzen durchführen“*
- Fachwirtkonzeption BeQua II (2014)  
*„Unternehmensprozesse unter Berücksichtigung wirtschaftlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen ökonomischer, ökologischer und sozialer Aspekte der Nachhaltigkeit sowie gesellschaftlicher Anforderungen steuern“  
„Entscheidungen unter Berücksichtigung von Unternehmenszielen, Kundenanforderungen und gesellschaftlichen Wertvorstellungen treffen sowie gegenüber Mitarbeitern kommunizieren und begründen (z. B. Wirtschaftsethik, Gesundheit, Interkulturalität, Gender, Nachhaltigkeit)*

# Der blinde Fleck im Nachhaltigkeitsdiskurs



**Kinderarbeit weltweit**  
Schätzungen in Prozent aller Kinder zwischen fünf und 14 Jahren

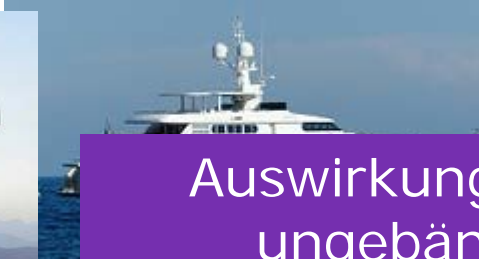


Grafik:  
UNICEF  
2009



Bilder: pixabay

## Der blinde Fleck im Nachhaltigkeitsdiskurs

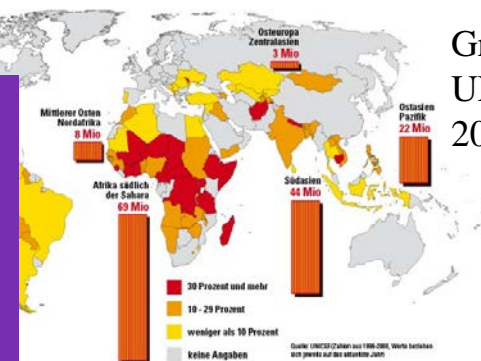


Auswirkungen eines ungebändigten Verwertungsmarktes, der am Nutzen und Sinn seiner Dienstleistungen und Produkte sowie den Auswirkungen ihrer Herstellung nicht interessiert ist.



### Kinderarbeit weltweit

Schätzungen in Prozent aller Kinder zwischen fünf und 14 Jahren



Grafik:  
UNICEF  
2009



Bilder: pixabay



## Aufklärerische Bildung und Verankerung

- Bildung ist nicht teilbar – eine einseitige Ausrichtung auf die Ertüchtigung zur Bewältigung von Arbeitsprozessen wird weder den Anforderungen noch den Menschen gerecht. Ich kann die Menschen nicht „teilentmündigen“!
- „In der beruflichen Bildung prallen unterschiedliche Interessen aufeinander: Wie sind profitables Wirtschaften, Wachstum und Wettbewerb mit einem nachhaltigen Umgang mit Ressourcen und fairen Sozialstandards und Arbeitsbedingungen zu vereinbaren?“ (FF BB 2016) – Sie sind nicht vereinbar!!
- Keine Zeit zu warten; Nicht nur ökologische Veränderungen sondern auch Flüchtlingsbewegungen verdeutlichen Folgen ungebändigter Ökonomie in globalisierten Zeiten.

### Dreifache Strategie zur Verankerung in Ordnungsmitteln:

1. Beteiligung von NGO am Ordnungsprozess (Nachhaltigkeitsanwaltschaft)
2. Verankerung in eigener Berufsbildposition – Signal an die beruflichen Schulen
3. Berufsspezifische Verankerung in spezifischen Handlungskontexten

## Interessen in der Ordnungspolitik

- Bundesseite:
  - Orientierung an gesetzlichen Vorgaben; Durchsetzung struktureller Standards; kaum inhaltliche Einflussnahme
- Arbeitgeberseite:
  - Umsetzbarkeit in einer Vielzahl von Unternehmen, möglichst weiche Formulierungen; Orientierung an tatsächlichen Arbeitsprozessen, flexible Qualifizierungswege.
- Arbeitnehmerseite:
  - Hohes Qualifikationsniveau (3 Jährigkeit); berufliche Standards, Orientierung an tatsächlichen Arbeitsprozessen, Arbeitsrechts- und Gesundheitsschutzkenntnisse



**Bislang keine klare Anwaltschaft für Nachhaltigkeitsziele!  
Einbindung von NGO's zur Vertretung der Ziele!**



## Vorschlag einer Standardberufsbildposition (Kuhlmeier/Mohoric/Vollmer 2014)

- a) Soziale, ökologische und ökonomische Aspekte der Berufsarbeit mit ihren Wechselbezügen, Widersprüchen und Dilemmata prüfen und beurteilen
- b) lokale, regionale und globale Auswirkungen der hergestellten Produkte und erbrachten Dienstleistungen erkennen und bei der Arbeit verantwortungsvoll berücksichtigen
- c) bei der Herstellung von Produkten und Dienstleistungen die damit verbundenen längerfristigen Folgen im Sinne einer nachhaltigen Zukunftsgestaltung einbeziehen
- d) Materialien und Energien in Arbeitsprozessen und den daraus folgenden Anwendungen unter den Gesichtspunkten Suffizienz (Notwendigkeit), Effizienz (Wirkungsgrad) und Konsistenz (Naturverträglichkeit) einsetzen
- e) Produktlebenszyklen und Prozessketten bei der Herstellung von Produkten und der Erbringung von Dienstleistungen miteinbeziehen

Es fehlt noch Subjektbezug; Befähigung zur Selbstwahrnehmung als Natur; Gestaltung der eigenen Biographie und solidarischen Zusammenarbeit (Gerechtigkeit)

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

## Hinweise:

- BIBB: Bequa II – Fachwirtqualifikationen 2014
- Börner; Brötz: Nachhaltige Entwicklungsziele in der kaufmännischen Berufsausbildung. In: Brötz/Kaiser 2015
- Bundesregierung: Perspektiven für Deutschland. Unsere Strategie für NE.2015
- Fischer/Hahne: Strategien und Umsetzungspotenziale einer BBNE. 2007
- Kaiser, Franz: Berufsbildung und Emanzipation. In: Ragutt / Kaiser 2016

