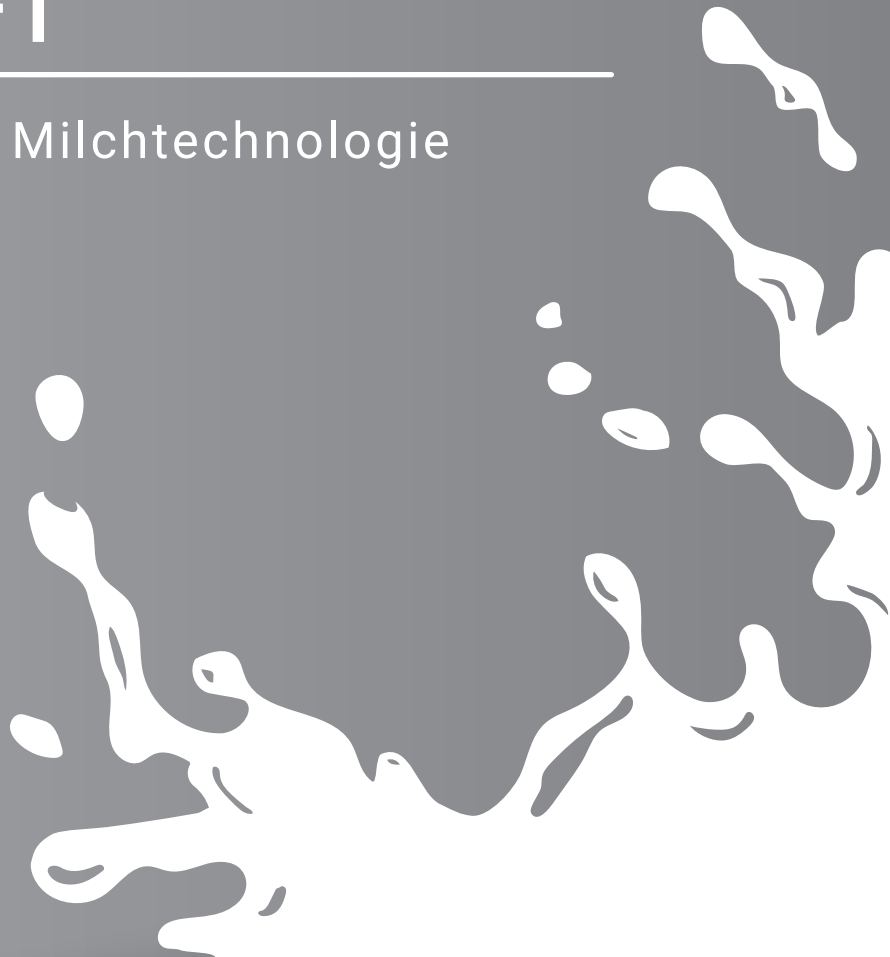


PÄDAGOGISCHES BEGLEITHEFT

Nachhaltigkeit in der Milchtechnologie



GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



biib Bundesinstitut für
Berufsbildung



Impressum

LUFA Nord-West

*Institut für Lebensmittelqualität,
Milchwirtschaftliches Bildungszentrum*

Ammerländer Heerstraße 115 – 117
26129 Oldenburg

Fraunhofer-Institut für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik UMSICHT

Osterfelder Straße 3
46047 Oberhausen

Universität Osnabrück

*Institut für Erziehungswissenschaft,
Arbeitsgruppe Berufs- und Wirtschaftspädagogik*

Katharinenstraße 24
49078 Osnabrück

Redaktion

Dr. Helmut Steinkamp,
Ina Lange (LUFA Nord-West),
Dr. Daniel Maga,
Anja Gerstenmeier (Fraunhofer-Institut für Umwelt-, Sicherheits- und Energietechnik UMSICHT),
Prof. Dr. Dietmar Frommberger,
Mareike Beer (Universität Osnabrück)

Gestaltung und Satz

anner.ruhr Medienagentur GmbH

LIZENZHINWEIS

Dieses Lernmodul unterliegt der Creative Commons Lizenz „Namensnennung
– Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International (CC BY-SA)“.



Die Lizenz wird erklärt unter:
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>
Stand: Juli 2020

Inhaltsverzeichnis

1 Der NaMiTec Modellversuch	S. 1
2 Einführende Hinweise für das Ausbildungspersonal	S. 2
3 Die Module	S. 4
3.1 Hinweise zu M1 – Basiswissen Nachhaltigkeit	S. 6
3.2 Hinweise zu M2 – Verpackungen	S. 8
3.3 Hinweise zu M3 – Ressourcen	S. 10
3.4 Hinweise zu M4 – Betriebliche Mitbestimmung	S. 12
3.5 Hinweise zu M5 – Nachhaltigkeit und Verantwortung in der Unternehmens- kommunikation	S. 14
4 Lösungen	S. 16
4.1 M1 – Basiswissen Nachhaltigkeit	S. 16
4.2 M2 – Verpackungen	S. 20
4.3 M3 – Ressourcen	S. 26
4.4 M4 – Betriebliche Mitbestimmung	S. 30
4.5 M5 – Nachhaltigkeit und Verantwortung in der Unternehmenskommunikation	S. 40
5 Linktipps	S. 47
Notizen	S. 48

1 | Der NaMiTec-Modellversuch

Die vorliegenden Arbeitsmaterialien entstanden im Rahmen des NaMiTec - Modellversuchs. Die Abkürzung NaMiTec steht für die „Entwicklung eines Aus- und Weiterbildungskonzeptes zur Erhöhung des Beitrages zur Nachhaltigen Entwicklung in der Milchtechnologie“.

Der Modellversuch NaMiTec im Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015-2019“ (BBNE) wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert. Am Modellversuch waren das Milchwirtschaftliche Bildungszentrum der Landwirtschaftlichen Untersuchungs- und Forschungsanstalt LUFA in Oldenburg, das Fraunhofer Institut UMSICHT, Oberhausen und das Fachgebiet Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Osnabrück beteiligt.



Durch die Module soll das Nachhaltigkeitsbewusstsein des Ausbildungspersonals und der Auszubildenden gestärkt werden. Das Ausbildungspersonal und die Auszubildenden sollen ein nachhaltigkeitsrelevantes Grundwissen und auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Kompetenzen erwerben. Sie sollen in die Lage versetzt werden, ihr Wissen authentisch und fachlich fundiert zu vermitteln bzw. fachgerecht anwenden zu können. Fragen der Nachhaltigkeit gehen damit weit über das Thema Ökologie hinaus.

Im Modellversuch NaMiTec wurden fünf Lehr-Lern-Module entwickelt.

Die Bearbeitung der Module bringt das Thema Nachhaltigkeit in die praktische Berufsausbildung und verknüpft den Erwerb von theoretischem Fachwissen mit betrieblichen Anteilen und fachpraktischen Inhalten. So verstanden, ist Nachhaltigkeit kein zusätzliches Thema, sondern etwas, das die Betriebe und Unternehmen in der Milchwirtschaft bereits stark beschäftigt und auch künftig noch stärker durchdringen wird.

2 | Einführende Hinweise für das Ausbildungspersonal

Das vorliegende pädagogische Begleitheft für die Ausbilderinnen und Ausbilder beinhaltet die Lösungen bzw. Lösungsvorschläge zu den Aufgabenstellungen der Lehr-Lern-Module.

Außerdem sind weiterführende Hinweise zu den Themen der Lehr-Lern-Module enthalten und es werden die Inhalte und Aufgaben der Module aus didaktischer Perspektive erläutert und begründet.

Nachhaltige Fachinhalte werden im pädagogischen Begleitheft mit fachdidaktischen Hinweisen zur ‚Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE)‘ verknüpft.

Die didaktischen Hinweise und Erläuterungen dieses Heftes sollen Sie als Ausbilderin oder Ausbilder vor allem dann unterstützen, wenn die Auszubildenden Fragen zur Bearbeitung der Module haben.

Die Lehr-Lern-Module haben enge Bezüge zum betrieblichen und zum schulischen Teil der Berufsausbildung zum Milchtechnologin oder zur Milchtechnologin. Sie sind als Themenhefte konzipiert und behandeln folgende Inhalte:

- Modul 1 - Basiswissen Nachhaltigkeit
- Modul 2 - Verpackungen
- Modul 3 - Ressourcen
- Modul 4 - Betriebliche Mitbestimmung
- Modul 5 - Nachhaltigkeit und Verantwortung in der Unternehmenskommunikation



Die Nachhaltigkeitsmodule bauen aufeinander auf. Sie sollen ausbildungsbegleitend während der gesamten Dauer der Ausbildung bearbeitet werden:

Erstes Ausbildungsjahr: M1 und M2

Zweites Ausbildungsjahr: M3 und M4

Drittes Ausbildungsjahr: M5

Zur Selbstkontrolle für das gelernte Wissen gibt es online das „Molki – Quiz“.

Mit den Informationen aus jedem Modul lässt sich dieses schrittweise beantworten.

<https://www.lufa-nord-west.de//index.cfm/article/2150>

Den QR – Code zum Quiz finden die Auszubildenden auf der jeweils letzten Seite jedes Moduls.



Achtung: Das Quiz kann und soll die intensive Auseinandersetzung mit den Themen und die schriftliche Bearbeitung der Aufgaben im Modul nicht ersetzen. Es ist lediglich als eine ansprechende Ergänzung zu betrachten und dient der Verfestigung des gelernten Inhalts.

Alle Materialien sind auf der Homepage der LUFA Nord-West unter folgendem Link zu finden:

<https://www.lufa-nord-west.de//index.cfm/article/2150>

Hinweis: Die im Text eingebundenen QR-Codes/Internetlinks wurden zum Zeitpunkt der Drucklegung auf Aktualität und Verfügbarkeit der Inhalte überprüft (s. letztes Zugriffsdatum). Das Redaktionsteam hat keinen Einfluss auf die Verfügbarkeit der verlinkten Inhalte. Es ist daher möglich, dass im Lauf der Zeit einzelne Links veralten und die verlinkten Inhalte nicht mehr zur Verfügung stehen. Hierfür bittet das Redaktionsteam um Verständnis. Das Redaktionsteam versichert, dass ihm zum Zeitpunkt des Setzens der Verlinkung keinerlei rechtliche Verstöße bekannt waren und es die fremden Websites im Rahmen des Zumutbaren geprüft hat.

3 | Die Module

In jedem Modul wird zunächst die Einordnung des jeweiligen Themas in den **Ausbildungskontext** vorgenommen und die **Lernziele** werden genannt.

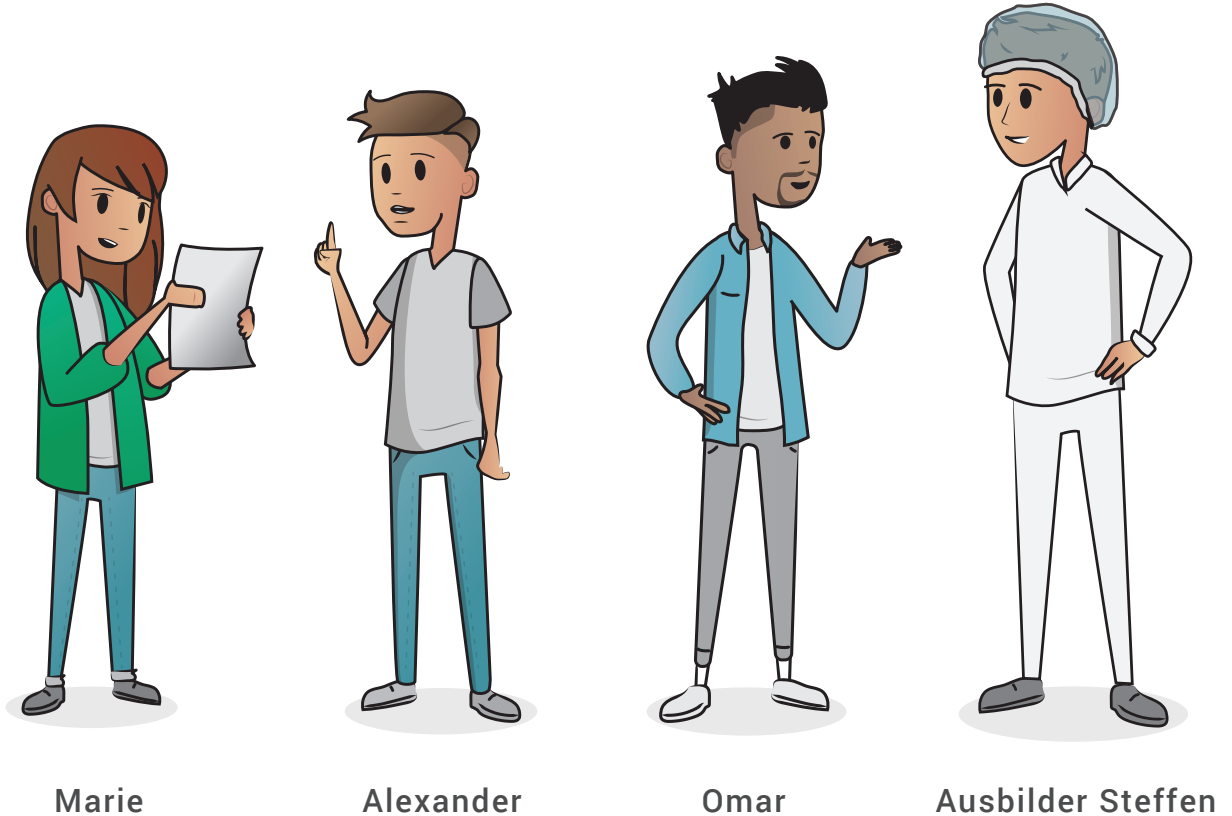
Jedes Modul beginnt inhaltlich mit einer **Einstiegssituation**. Diese dient dazu, ins Thema einzuführen und an die Lebenswelt der Auszubildenden anzuknüpfen.

Die Einstiegssituation hat Bezüge zu den Lernzielen. Sie ist stets anschaulich, verständlich und praxisnah formuliert.

Die Auszubildenden können sich mit dem vorgestellten „Beispiel-Azubi“ aus der Einstiegssituation identifizieren.

Außerdem beinhaltet die Einstiegssituation immer auch allgemein formulierte Fragen, die im Material thematisiert werden.

Weitere Texte, Modelle und Grafiken führen inhaltlich in die Themen ein. Sie werden ergänzt durch Lernaufgaben und Arbeitsaufträge.



Folgende Prinzipien liegen den Inhalten und Aufgaben der Module zugrunde:

- Praxisnähe: Innerhalb der Aufgaben werden möglichst vollständige (Ausbildungs-) Handlungen mit betrieblichem Bezug abgebildet. Die Bildsprache der Lehr-Lern-Module unterstützt dieses Prinzip. Jedes Modul weist Bezüge zur betrieblichen Ausbildung und dem Unterricht in der Berufsschule auf.
- Strukturierter Aufbau: Die Inhalte werden nach dem Prinzip ‚vom Leichten zum Schweren‘ und ‚vom Allgemeinen zum Speziellen‘ vermittelt. Das heißt, die Komplexität der Aufgaben steigt innerhalb des Materials.
- Verständlichkeit: Durch eine adressatengerechte grafische Gestaltung der Module und eine sprachliche Vorentlastung der Inhalte (z.B. durch Erläuterung von Fremdwörtern und Fachbegriffen) werden die Lehr-Lern-Module möglichst ‚barrierearm‘ gestaltet. Hierdurch soll erreicht werden, dass auch Auszubildende, die über einen eingeschränkten Wortschatz oder über Lernschwierigkeiten verfügen, die Inhalte der Module erarbeiten können.

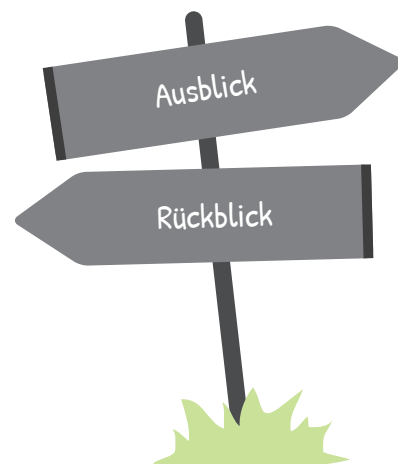
Verständnisboxen oder „Nerd-Boxen“ zur Begriffsklärung ergänzen die Module an verschiedenen Stellen. Es gibt sicherlich viele Auszubildende, die einige dieser Begriffe kennen und keine Erläuterungen bräuchten; die Kästen bieten jedoch denjenigen eine Hilfestellung, denen bestimmte (Fach-)Wörter nicht geläufig sind. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass alle Auszubildenden die Texte verstehen – ohne das Niveau der Texte zu senken.

Jedes Modul schließt mit Aufgaben, die die Auszubildenden nur dann lösen können, wenn sie das vorher Erarbeitete tatsächlich verstanden haben. In diesen Aufgaben geht es meistens darum, dass die Auszubildenden zu einer eigenen und begründeten Meinung zu dem behandelten Thema kommen.

Die letzte Seite ist in jedem Modul gleich aufgebaut.

Sie beinhaltet ...

- ... eine Aufforderung zum Rückblick über das Modul. Die Auszubildenden sollen für sich selbst notieren, was für sie neu war, also ihren Wissenszuwachs wahrnehmen.
- ... einen Link zum „Molki-Quiz“, in dem die gelernten Inhalte noch einmal gefestigt werden können
- ... einen kurzen Ausblick auf das jeweils nächste Modul



3.1 Hinweise zu M1 – Basiswissen Nachhaltigkeit

Im Modul M1 werden grundlegende Begriffe und Fragen zum Thema Nachhaltigkeit aufgegriffen und geklärt.

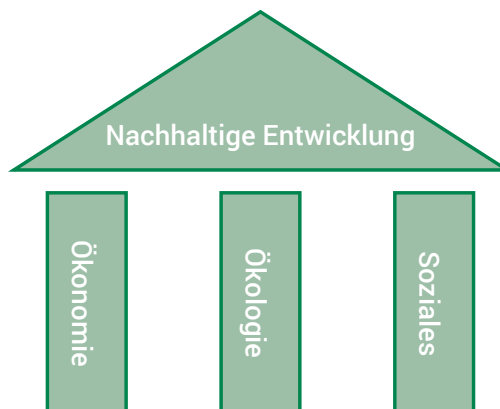
Zum Inhalt

Im Material werden zunächst theoretische und damit verallgemeinerbare Modelle zur Nachhaltigkeit angeführt.

Auf diesem Wissen aufbauend wird mit dem Verweis auf Nachhaltigkeitskonzepte, -leitbilder oder -strategien der betriebliche Bezug zu den milchverarbeitenden Unternehmen hergestellt.



Das Drei-Säulen-Modell



Bildquelle: Eigene Darstellung

Das Drei-Säulen-Modell ist dabei eines der ältesten und am häufigsten verwendeten Modelle. Es ist in seiner Darstellung sehr einfach, wird aber von Nachhaltigkeitsexperten oft sehr kritisch gesehen. Hauptkritikpunkt ist, dass die beiden Aspekte Ökologie und Soziales gleichrangig neben der Ökonomie stehen – eine intakte Umwelt aber sei die Basis des menschlichen Zusammenlebens und des wirtschaftlichen Handelns, außerdem sei unklar, wie bei Zielkonflikten zwischen den Säulen (z.B. „gut für Umwelt, aber sehr teuer/unwirtschaftlich“) eine Einigung gefunden werden kann.

Trotzdem ist das Drei-Säulen-Modell vor allem in der Wirtschaft anerkannt und akzeptiert. Ein Hauptgrund für die Verwendung dieses Modells ist möglicherweise die in ihm enthaltene Idee, zu sogenannten Win-Win-Win-Situationen zu kommen, bei denen Unternehmen, Umwelt und Gesellschaft gleichermaßen profitieren.

P Unterstützen Sie Ihre Auszubildenden dabei, Parallelen zwischen den unterschiedlichen Nachhaltigkeitsmodellen und der Haltung Ihres Betriebes zu finden!

Zu den Lernzielen

Den Auszubildenden soll durch ausgewählte unterschiedliche Definitionen von „Nachhaltigkeit“ und durch die unterschiedlichen Modelle Folgendes vermittelt werden:

- es gibt nicht „die eine“ Definition oder „das eine“ Modell von Nachhaltigkeit - alle Definitionen haben Gemeinsamkeiten
- die Auszubildenden erkennen, dass es nicht die eine richtige Antwort gibt, sondern dass es mehrere Möglichkeiten gibt, nachhaltige Entwicklung zu betrachten
- sie lernen, dass ein Modell immer nur ein Werkzeug oder eine Denkhilfe ist, womit eine Idee oder ein Konzept illustriert werden kann. Damit ist ein Modell immer nur eine reduzierte Sichtweise
- indem die unterschiedlichen Modelle kurz und knapp beschrieben werden, kommen die Auszubildenden dem Thema „Nachhaltigkeit“ näher und können sich eine eigene Meinung bilden

Durch die Vertiefungsaufgaben wird deutlich, dass das Thema Nachhaltigkeit in einem engen Zusammenhang zur Ausbildung zum/zur Milchtechnologin/-in steht. In dieser Aufgabenstellung müssen die Auszubildenden die verschiedenen, zuvor erarbeiteten Inhalte zusammenfügen und eine eigenständige Leistung erbringen.

P Wichtig ist, dass die Auszubildenden durch Sie als Ausbilder*in unterstützt werden. Durch die Präsentation der eigenständigen Arbeit lernen sie zudem, inhaltliche Zusammenhänge darzustellen, auf die betriebliche Situation anzuwenden und gegenüber Vorgesetzten zu präsentieren.

3.2 Hinweise zu M2 – Verpackungen

Zum Inhalt

Im Modul M2 dreht sich alles um Verpackungen. Der Schwerpunkt liegt auf der Verpackung von Konsummilch.

Das Modul beginnt mit ausführlichen Hinweisen zu den Funktionen von Verpackungen, denn es ist wichtig, dass die Auszubildenden die verschiedenen Funktionen von Verpackungen kennen. Nur so können sie beurteilen, welche Faktoren bei der Entscheidung für oder gegen eine bestimmte Verpackung eine Rolle spielen. Diese Information zu den unterschiedlichen Funktionen trägt dazu bei, dass den Auszubildenden die unterschiedlichen vor- und nachgelagerten Prozesse im Ausbildungsbetrieb bewusst werden.

Nach den allgemein gültigen Funktionen von Verpackungen ist es unverzichtbar, dass die Auszubildenden die besonderen Anforderungen an Verpackungen von verderblichen Lebensmitteln wie Milch, Joghurt und Käse kennen.

Dabei sollen sie sich zunächst die Anforderungen („was“) einprägen. Darüber hinaus bietet das Modul Hintergrundwissen und Informationen zu chemischen Abläufen („warum“).

Im Kasten „Jetzt wird’s chemisch“ wird den Auszubildenden deshalb eine Erklärung zur Lichtempfindlichkeit von Milch und den möglichen chemischen Reaktionen gegeben.

Zu den Lernzielen

Die Auszubildenden sollen durch die Bearbeitung des Moduls erkennen, dass die Wahl einer bestimmten Umverpackung für Konsummilch immer auch eine unternehmensstrategische Entscheidung ist. Obwohl die Gründe objektiv ja für alle Unternehmen dieselben sein müssten, werden diese dennoch subjektiv unterschiedlich gewichtet. Mitunter spielen auch regionale Aspekte wie z.B. Transportwege eine Rolle.

Die Auszubildenden sollen hierdurch den Umgang mit Komplexität und mit Zielkonflikten lernen.



Die Übersichts-Tabelle:

Am Ende des Moduls können die Auszubildenden auf eine von ihnen selbst ausgefüllte Tabelle zu den unterschiedlichen Kriterien der verschiedenen Verpackungslösungen zurückgreifen. Mit Hilfe einer farbigen Kennzeichnung der Kriterien wird für die Auszubildenden schnell ersichtlich, in welchen Bereichen manche Verpackungen Vorteile gegenüber anderen Verpackungen haben.

Es wird deutlich, dass bei der Frage nach der „idealen Verpackung für Konsummilch“ unter Aspekten der nachhaltigen Entwicklung unterschiedlichste Aspekte zu berücksichtigen sind.

P Nutzen Sie die Ergebnisse, um mit Ihren Auszubildenden ins Gespräch zu gehen: Sind die Ergebnisse für Sie und Ihre Auszubildenden nachvollziehbar? Welche Ergebnisse überraschen Sie?

P Bewerten Sie die eigene Verpackungslösung, die Sie im Betrieb nutzen – gibt es eventuell noch weitere Kriterien, die für Ihren Betrieb eine Rolle spielen und die hier nicht berücksichtigt wurden?

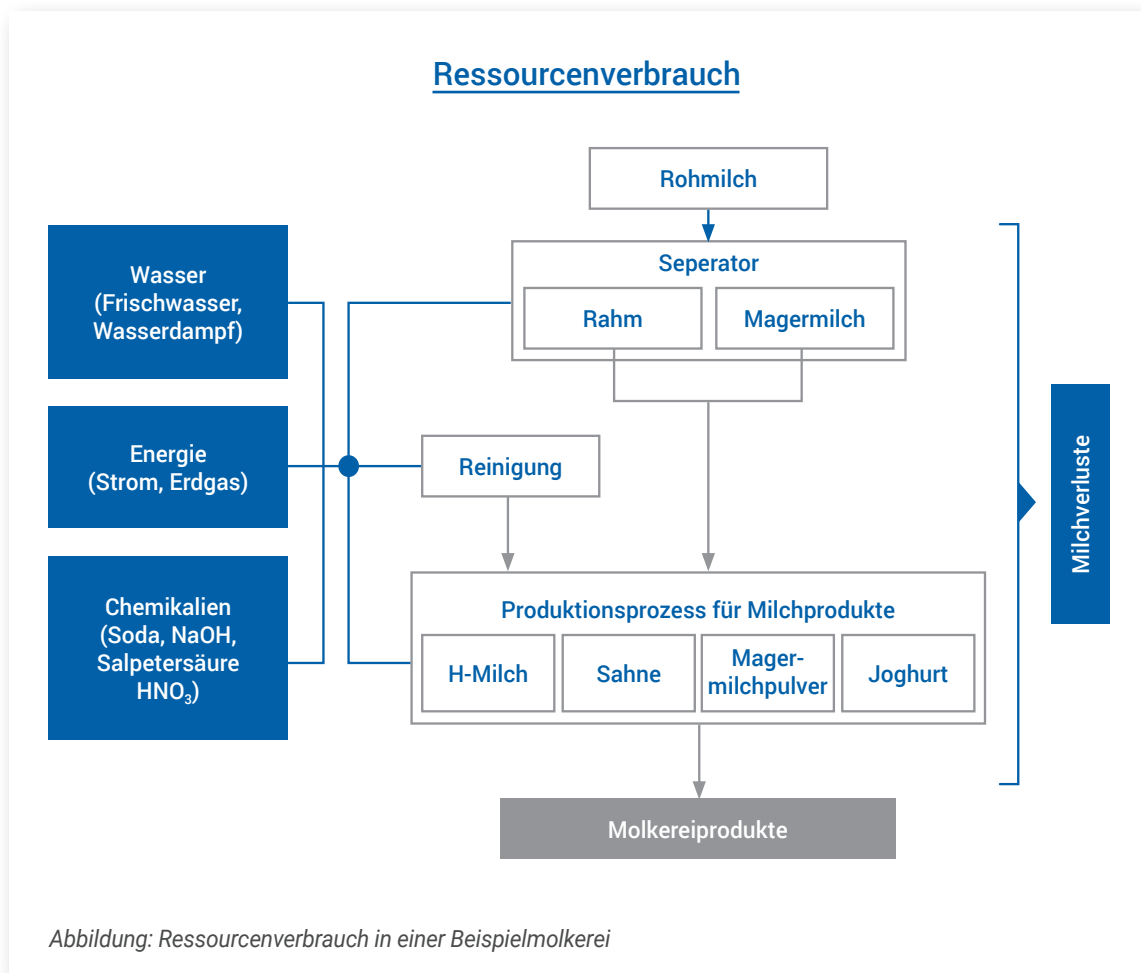
Abschließend geht es in Aufgabe 8 darum, dass die Auszubildenden das angeeignete Wissen anwenden und zu einer eigenen, begründeten Haltung gelangen.



3.3 Hinweise zu M3 – Ressourcen

Zum Inhalt

Das Modul M3 thematisiert den Ressourcenverbrauch in einer Molkerei. Der Schwerpunkt liegt dabei auf den Ressourcen Energie und Wasser. Der Ressourcenverbrauch ist stark abhängig von den Produkten, die in einer Molkerei hergestellt werden. Deshalb wurde in diesem Modul eine Beispielmolkerei – die „Milchwerke Musterdorf eG“ – als Modell gewählt. Anhand dieses Beispiels kann den Auszubildenden veranschaulicht werden, welche Ressourcen in den einzelnen Produktionsprozessen eingesetzt werden und wie Rohmilch in der Molkerei zu den verschiedenen Produkten verarbeitet wird.



Damit die Auszubildenden die Mengen vergleichen können, werden in diesem Modul immer wieder Parallelen zum privaten Konsum und dem Ressourcenverbrauch im Alltag gezogen. So beinhaltet das Modul zum Beispiel Angaben zum Pro-Kopf-Verbrauch an Milchprodukten in Deutschland oder Zahlen zum durchschnittlichen Stromverbrauch im privaten Haushalt. Die Auszubildenden erkennen so die Dimensionen eines industriellen Molkereibetriebes und können diesen in Relation zu Privathaushalten setzen.

Zu den Lernzielen

Die Auszubildenden sollen lernen, welche Ressourcen in der Molkerei verbraucht bzw. gebraucht werden und welche Produktionsprozesse besonders ressourcenintensiv sind. Nach der Bearbeitung des Moduls kennen sie die verschiedenen Ursachen für den Ressourcenverbrauch. Außerdem sollen sie benennen können, was der Verbrauch von Ressourcen mit den Zielen für nachhaltige Entwicklung zu tun hat – sowohl im privaten Alltag als auch im beruflichen Handeln.

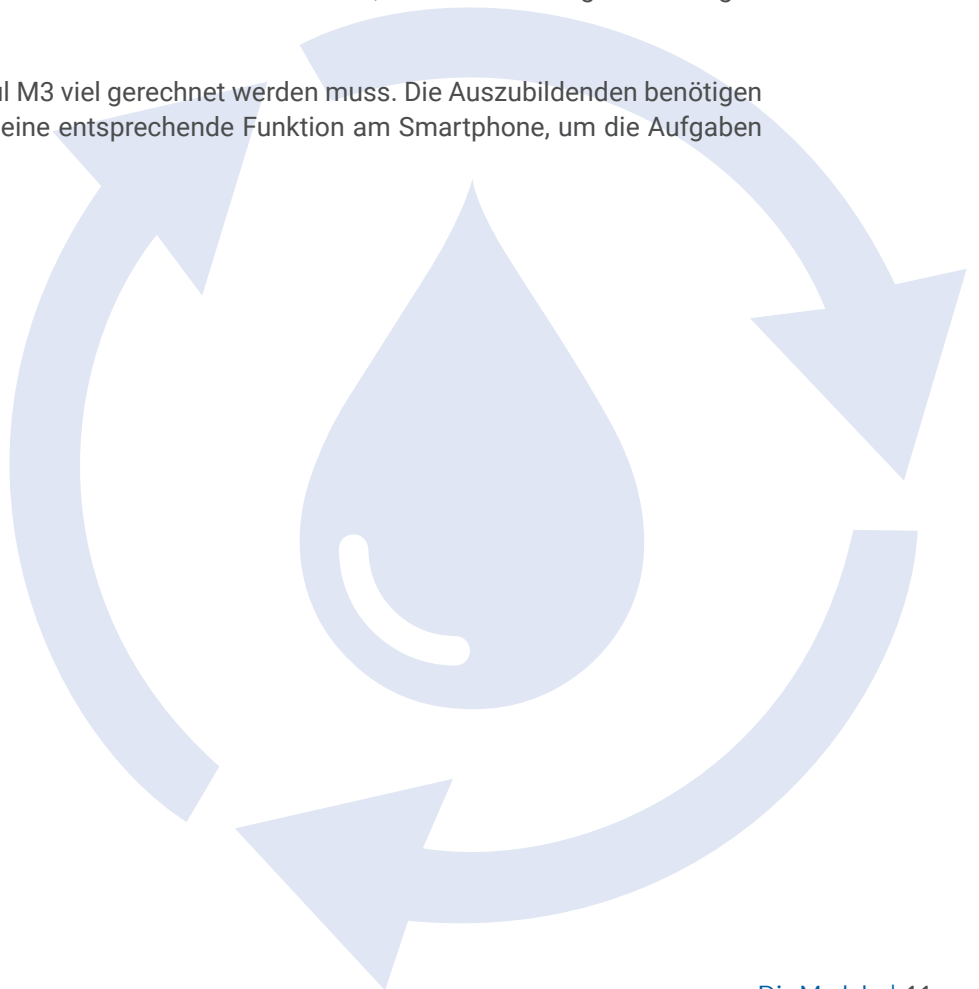
Die Auszubildenden berechnen in diesem Modul zum Beispiel den Wasserverbrauch in den Reinigungsprozessen ihrer eigenen Molkerei (Aufgabe 4) und befassen sich mit den unternehmensinternen Kennzahlen zur Senkung von Ressourcenverbräuchen (Aufgabe 5).



Unterstützen Sie Ihre Auszubildenden und helfen Sie ihnen, an die notwendigen Unterlagen und Zahlen zu gelangen



Beachten Sie, dass im Modul M3 viel gerechnet werden muss. Die Auszubildenden benötigen einen Taschenrechner oder eine entsprechende Funktion am Smartphone, um die Aufgaben lösen zu können.



3.4 Hinweise zu M4 – Betriebliche Mitbestimmung

Zum Inhalt

Durch eine kurze geschichtliche Zusammenfassung und zwei Fabrikordnungen aus dem 19. Jahrhundert soll aufgezeigt werden, dass betriebliche Mitbestimmung eine lange Tradition hat und ihre Ursprünge in vor-demokratischen Gesellschaftsordnungen liegen.

Erst durch die Gründung von Arbeitervereinen konnten die Menschen auf die Arbeitsbedingungen in den Fabriken und auf die Lebensbedingungen der Arbeiter*innen und ihrer Familien aufmerksam machen. Die Situation der Arbeitenden in den Fabriken und ihre Lebensverhältnisse hängen eng zusammen. Gewerkschaften setzen sich dafür ein, dass das Einkommen von Arbeitnehmer*innen steigt und die Wochenarbeitszeit langsam sinkt. Auch die soziale Absicherung gegen Risiken wie Krankheit, Arbeitsunfähigkeit (Invalidität) und Alter werden verbessert, zum Beispiel durch die Einführung erster Sozialversicherungen.

Eine gute und übersichtlich gegliederte Darstellung kann unter <https://www.gewerkschaftsgeschichte.de> (letzter Zugriff: 26.07.2021) nachgelesen werden.

Stichpunkt Arbeitszeit (-verkürzung): Seit 1995 gilt in der Metallindustrie übrigens die 35-Stunden-Woche. Gewinne in der Metallbranche sollten so den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht nur durch Gehaltserhöhungen, sondern auch durch Arbeitszeitausgleiche zugutekommen.

P Achten Sie in der eingefügten Karikatur auf den Hut des vorneweg marschierenden Kindes – arbeiten künftige Generationen wohl in einer 30-Stunden-Woche?



Abbildung 1: Kampf um die Arbeitszeitverkürzung

Bildquelle: <https://www.vernetzung.org/arbeitszeitverkuerzung-ist-ein-aspekt-der-laufenden-ig-metall-tarifrunde-gift-fuer-das-kapital/> (letzter Zugriff 26.07.2021)



Zu den Lernzielen

Ziel des Moduls 4 ist es, dass die Auszubildenden ihre eigenen Arbeitsbedingungen und die rechtlichen Grundlagen wie etwa eine Tarifgebundenheit, das Bundesurlaubsgesetz oder das Arbeitszeit- und das Jugendarbeitsschutzgesetz als Resultat betrieblicher Mitbestimmung und des Engagements der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer für ihre eigenen Rechte begreifen.

Außerdem sollen sie sich intensiv und kritisch mit den Themen Gewerkschaft und Betriebsrat auseinandersetzen.

Mit dem Material werden unterschiedliche Perspektiven aufgezeigt. Die Auszubildenden sollen dazu befähigt werden, Positionen aus unterschiedlichen Perspektiven zu beleuchten und zu verstehen.

Es kann zum Beispiel für viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von Vorteil sein, in einem tarifgebundenen Unternehmen zu arbeiten. Eventuell stellt die Tarifgebundenheit für einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aber auch einen Nachteil dar, etwa, weil sie nicht selbst über ihr Gehalt verhandeln können. Ähnlich verhält es sich mit der Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft. Zum Ende des Materials werden die Auszubildenden vor ein Dilemma gestellt: eine Molkerei will ihren Hofladen schließen, da er unwirtschaftlich arbeitet. Sieben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter soll gekündigt werden. Die Auszubildenden sollen die miteinander konkurrierenden Interessen und Motive der unterschiedlichen Akteure Geschäftsführung, Betriebsrat und betroffene Mitarbeiterin erkennen und gegeneinander abwägen.

P Unterstützen Sie Ihre Auszubildenden dabei, solche Zielkonflikte zu erkennen - auch bei dieser Aufgabe gibt es nur Lösungsvorschläge und kein vorgefertigtes „Richtig“ oder „Falsch“. Als künftige Fachkräfte im Unternehmen und als erwachsene Bürgerinnen und Bürger sollen die Auszubildenden verstehen, dass ein „Fall“ je nach Perspektive unterschiedlich beurteilt und ausgelegt werden kann.

3.5 Hinweise zu M5 – Nachhaltigkeit und Verantwortung in der Unternehmenskommunikation

Zum Inhalt

Der Schwerpunkt des Moduls liegt auf den Themen CSR (Corporate Social Responsibility), Nachhaltigkeitsberichterstattung, Öffentlichkeitsarbeit, Marketing und darauf, eine unternehmerische Nachhaltigkeitsstrategie zu verfolgen.

Das Modul beginnt mit dem Thema Corporate Social Responsibility. Die Auszubildenden sollen erkennen, dass sehr viele Unternehmen eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgen und sich diese in Unternehmenszielen oder Kennzahlen wiederfindet.

Eine gute Abstimmung mit den Zulieferern und Kunden ist von enormer Bedeutung, aber auch die Kommunikation über das unternehmerische Handeln gegenüber der Öffentlichkeit. Außerdem sind gezielte Marketingstrategien relevant, um die Nachfrage der Verbraucherinnen und Verbraucher nach den eigenen Produkten zu erhalten.

Aus diesem Grund beinhaltet das Modul M5 auch die Themen Label/Siegel und Greenwashing, denn irgendwie scheint heute „alles nachhaltig“ zu sein, oder?

Wenn Sie sich diese Frage auch schon gestellt haben, ist das allzu verständlich. Auch die vielen, Label und Siegel legen nahe, dass die meisten Dinge in den Ladenregalen „irgendwie gut“ sind.



Zu den Lernzielen

Die Auszubildenden sollen zertifizierte Label und Siegel von solchen unterscheiden können, die nicht geschützt sind und damit häufig keine verlässliche und überprüfbare Aussagekraft haben. Sie sollen irreführende Label und die dahinterliegende Strategie der Unternehmen erkennen können. Den Auszubildenden soll durch diese Aufgabenstellung bewusstwerden, welchen Stellenwert Label, Logos und Siegel auch im Produktmarketing haben.

Bestimmte Waren werden vom Verbraucher aufgrund von Eigenschaften gekauft, die nicht direkt die Qualität oder den Geschmack der Ware beeinflussen. Verbraucher müssen sich auf die Kennzeichnung der Produkte verlassen können - v.a. bei gesundheitlichen Themen wie Zöliakie, Allergien und Laktoseintoleranz spielt das eine große Rolle. Auch bei anderen Ernährungsweisen, die beispielsweise aus moralisch-ethischen Überzeugungen oder durch religiöse Vorgaben entstehen, ist die Kennzeichnung wichtig. Als Beispiele dafür sind der Vegetarismus und Veganismus zu nennen, aber auch die koschere oder nach islamischem Recht (halal) zugelassene Ernährung.

Der Auszubildende wird hier bewusst auch als Endverbraucher von Produkten angesprochen. Deshalb soll hier auch der Blickwinkel erweitert und Waren über die Milchprodukte hinaus mitbetrachtet werden.

Die Vielzahl an Produktbezeichnungen und -kennzeichnungen soll die Auszubildenden dann zur folgenden Thematik des „Greenwashings“ führen.

In der letzten Aufgabe dieses Moduls – und damit der letzten Aufgabe der Modulreihe – sollen die Auszubildenden die Inhalte der bisherigen Module zu einem „Gesamtkonzept“ eines eigenen Start-Up-Unternehmens zusammenführen.

Hierbei ist neben Kreativität das ganzheitlich-vernetzte Denken der Auszubildenden gefragt.

P Unterstützen Sie Ihre Auszubildenden dabei, eine Idee für ein nachhaltiges Start-Up zu entwickeln – gerne auch im Bereich der Milchwirtschaft. Überlegen Sie gemeinsam, wo es eine Marktlücke gibt oder einen Kundenstamm, der bislang noch unzureichend versorgt ist und den Sie mit innovativen Produkten erreichen können (Ethno-Food, vegane Ernährung, Fitness-Sportlernahrung, Bio-Fertigprodukte, Mo-Pro-Abonnements...).

Eine solche Aufgabe soll die Analyse- und Problemlösekompetenz der Auszubildenden fördern und sie in ihrer Rolle als (zukünftig) ausgebildete Milchtechnologin und Milchtechnologe stärken.

4 | Lösungen

4.1 M1 – Basiswissen Nachhaltigkeit



Aufgabe 1, Seite 4 – Sustainable Development Goals

a) Freie Antwort

Es sollen 3 Themen der Sustainable Development Goals ausgewählt werden.

b) Freie Antwort

Im Ausbildungsgespräch sollen die Auszubildenden ihre Antwort begründen können.



Aufgabe 2, Seite 7 – Für welches Modell entscheiden Sie sich?

In dieser Aufgabe gibt es keine richtige oder falsche Antwort. Die Anforderung besteht darin, dass die Auszubildenden sich bewusst und begründet für ein Modell entscheiden sollen.

Pro-Argumente für ein Modell könnten sein:

- gut verständlich
- vollständig
- sehr anschaulich
- einfach und prägnant
- Modell verdeutlicht das Zusammenspiel und die gegenseitige Beeinflussung der unterschiedlichen Dimensionen
- Modell verdeutlicht, dass auch einzelne Dimensionen für sich stehen können etc.

Contra-Argumente für ein Modell könnten sein:

- dass in ihm die unterschiedlichen Dimensionen von Nachhaltigkeit grob vereinfacht dargestellt sind, so dass das Modell nicht mehr aussagekräftig ist
- bestimmte Aspekte vollkommen fehlen.
- ein Modell wird ggf. von den Auszubildenden als ungeeignet angesehen, wenn es sehr komplex ist und damit die Funktion des Modells nicht mehr erfüllt (weil es unübersichtlich und schwer verständlich ist)



Aufgabe 3 – Nachhaltigkeitsberichte des eigenen Betriebes

Freie Antwort.

Die Auszubildenden sollen Bezug nehmen auf die jeweiligen Unterlagen des eigenen Ausbildungsbetriebes.



Aufgabe 4 – Nachhaltigkeit in der betrieblichen Praxis

Hier tragen die Auszubildenden die Nummern der im Modul genannten 5 Beispiele ein. Jedes Beispiel kann 2 Kategorien zugeordnet werden.

Anschließend sollen sie jeweils drei eigene Beispiele mit betrieblichen Bezügen pro Spalte nennen.

Ökonomie	Ökologie	Soziales
1, 2, 4, 5 1: Stromsparen wirkt sich wirtschaftlich positiv aus 2: das Unternehmen kann seinen aktuellen oder prognostizierten Fachkräftebedarf decken 4: Papier wird gespart, das spart auch Geld 5: die Schlauchbeutel sind preisgünstig	1, 3, 4, 5 1: Energieeinsparungen = Ressourcensparen 3: biologisch angebauter Zucker und Kaffee schonen die Umwelt in den Produktionsländern 4: Ressourcen werden eingespart 5: Schlauchbeutel = geringes Gewicht und geringer Ressourcenverbrauch bei der Herstellung sowie gute Recyclingfähigkeit	2, 3 2: Engagement für Jugendliche und in der Region 3: Fairtrade = gute Produktions-/Arbeitsbedingungen für die Menschen in der Produktion dieser Waren
Diese Beispiele könnten die Auszubildenden nennen; mindestens 3 pro Spalte		
1 Das Unternehmen investiert in eine neue Anlage zur Wärmerückgewinnung, dadurch wird Energie (= Geld) gespart.	↔ Das Unternehmen investiert in eine neue Anlage zur Wärmerückgewinnung, dadurch wird Energie gespart.	Arbeitssicherheit: Das Unternehmen hat die Kennzahl Null für Arbeitsunfälle festgelegt.
2 Die Eigenstromversorgung der Molkerei wird auf 40 % gesteigert.	↔ Durch Solarzellen auf dem Dach versorgt das Unternehmen sich selbst mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen.	Der Betrieb bildet weiterhin aus, in dualer Ausbildung und im dualen Studium.
3 Der Umsatz des Unternehmens wird gesteigert, durch wirtschaftliche Stabilität ist der Fortbestand des Unternehmens gesichert.	Die Logistik der Milchsammelwagen wird optimiert, die Streckenplanung wird angepasst.	Der Betrieb übernimmt das Sponsoring eines regional ansässigen Sportvereins.
	Der Abfall wird sortenrein getrennt, das ist Bestandteil des Abfallmanagements.	Das Unternehmen beteiligt sich an lokal organisierten Spendenaktionen zur Weihnachtszeit.
4 Das Unternehmen schließt aus wirtschaftlichen Gründen eine Niederlassung und kündigt dort den meisten Mitarbeiter*innen. ► dies ist ein rein ökonomischer Grund und kann von den Auszubildenden so genannt werden, auch wenn er mit sozialen Gründen in Konflikt steht! Wichtig ist, dass Zielkonflikte aufgezeigt werden. Im unternehmerischen Handeln spielen unterschiedliche und manchmal widersprüchliche Interessen eine Rolle.	Kakao und Palmöl wird aus nachhaltig zertifizierten Quellen bezogen.	Das Unternehmen ist "familienfreundlicher Arbeitgeber", bietet Teilzeitmodelle und flexible Arbeitszeiten an.
	Im Außenbereich der Molkerei wurden Blühstreifen angelegt und ein Insektenhotel aufgestellt. So wird Artenvielfalt gefördert und dem Insektensterben entgegengetreten. (Außerdem ist das eine Maßnahme der Öffentlichkeitsarbeit.)	



Aufgabe 5 – Nachhaltigkeitsbericht und –modelle im eigenen Betrieb

Freie Antwort

Die Auszubildenden sollen hier, orientiert an den vorgestellten Modellen in Modul 1, die Nachhaltigkeitsstrategie und die Handlungsfelder ihres Ausbildungsbetriebes grafisch darstellen (Mind-Map, Säulen-Modell, als Zahnrad- oder Puzzle-Modell oder mit sich überlappenden Kreisen etc.). Das Modell sollen sie dann einer zuständigen Person im Betrieb vorstellen und mit dieser Person in den Fachaustausch gehen.

Erstellen Sie – als Ausbilder*in – hier Ihren eigenen Entwurf:

A large, empty rectangular box with a thin green border, intended for the trainee to draw their own sustainability strategy and action fields.



| Notizen

4.2 M2 – Verpackungen



Aufgabe 1 – Zuordnen der praktischen Beispiele zu den Verpackungsfunktionen

Funktionen der Verpackung	Beispiele
Schutzfunktion	<i>c, m</i>
Lagerfunktion	<i>f, h, m</i>
Lade- und Transportfunktion	<i>f, j, m</i>
Verkaufs- und Werbefunktion	<i>a, g, i, l</i>
Informations- und Dienstleistungsfunktion	<i>b, e, g</i>
Dosier- und Entnahmefunktion/Erstöffnungserkennung	<i>d, l</i>
Zusatzfunktion(en)	<i>k</i>



Aufgabe 2 – Argumente für und gegen bestimmte Verpackungen

Die Auszubildenden lesen 4 Texte (M2, Seite 8-13) mit jeweils verschiedenen Argumenten, die für oder gegen die folgenden Verpackungen sprechen: Standbeutel, Plastikflasche, Verbundkarton und Glasflasche. Sie unterstreichen die jeweiligen Vor- und Nachteile im Text.



Aufgabe 3 – Zuordnen besonderer Eigenschaften zur Verpackungslösung

Verpackung	Eigenschaft/Besonderheit
Dose (z.B. für Kondensmilch)	sehr leichte Verpackung durch minimalen Rohstoffverbrauch bei der Herstellung
Getränk karton	garantiert besonders lange Haltbarkeit des enthaltenen Produktes
Mehrweg-Flasche aus Glas	die meistverwendete Verpackungsart für Konsummilch, gute Stapelbarkeit
Schlauchbeutel	wiederverwendbares Pfandsystem
Einzelportionen (Kaffeesahne)	gute Dosierbarkeit für Kleinstmengen, kein Verderben von Restmengen







Aufgabe 4, 5 und Teile von Aufgabe 6 werden in der Tabelle, die im Modul auf Seite 27 steht, bearbeitet. Vollständig ausgefüllt sieht die Tabelle anschließend so aus:

		Glasflasche	Getränkarton	PE-Standbeutel	PET Flasche
Aufgabe 4	Lichtschutz sehr gut (++) gut (+) gering (-)	-	+	+	-
	Sauerstoff- und Wasserdampfdurchlässigkeit keine Durchlässigkeit (++) sehr geringe Durchlässigkeit (+) Durchlässigkeit für Gase möglich (-)	++	+/-	+	+
	Stabilität und Reißfestigkeit stabil/reißfest (++) eingeschränkt stabil und reißfest (+/-) fragil / zerbrechlich (-)	-	++	+/-	++
	Risiko der Verunreinigung durch die Verpackung kein Risiko (++) geringes Risiko (+) Verunreinigung möglich (-)	++	++	++	++
	Konsumentenfreundlichkeit / Gebrauchstauglichkeit Eigene Einschätzung unter Berücksichtigung der in Aufgabe 4 genannten Kriterien.	+/-	+	+	++
Aufgabe 5	Material und Masse (1 Liter Milch)	403,21g Glas, Weißblech, Papier	29,25g Karton, PE, Aluminium für H-Milch	16,48g PE, Kreide, PE	37,21g PET, PE, Papier
	Logistik (z. B. Stapelbarkeit, Einfluss Gewicht)	Durch die Verwendung von Kästen gut stapelbar, Beschädigung kann vorkommen, hohes Gewicht führt zu hohen Kosten	Gut stapelbar durch Kastenform; stabil, Beschädigungen unwahrscheinlich; halb so viel Transportaufwand wie bei Glasverpackungen durch geringes Gewicht	Gut stapelbar durch flexible Anpassung des Materials, wenig Transportaufwand, geringes Gewicht	Verpackung in Sixpacks, gut stapelbar; etwas höheres Gewicht
	Entsorgung	Mehrwegnutzung, rund 25 Neubefüllungen, Reinigungsmittelaufwand	Aufbereitung in Papierfabrik, Kartonsfasern können für neue Verpackungen eingesetzt werden	vermutlich thermische Verwertung aufgrund falscher Sortierung	Teilweise Recycling (ggf. Downcycling), Entsorgung zum Teil durch Verbrennung
Aufgabe 6	CO ₂ Fußabdruck Verpackung	30	75	25	130
	Gesamtbewertung				



Teillösungen zu Aufgabe 6 – Bewertung der Klimafreundlichkeit

- a) Die Auszubildenden sollen den jeweiligen CO₂ – Fußabdruck berechnen. Für den Getränkekarton sind die Werte als Beispiel bereits vorgegeben.

	Material/Prozess	Gewicht [g]	CO ₂ Fußabdruck pro kg Material	CO ₂ Fußabdruck Material pro Verpackung	Gesamter CO ₂ Fußabdruck der Verpackung
			kg CO ₂ -Äq./kg	kg CO ₂ -Äq./kg	
Getränkekarton 	Getränkekarton	26,8	2,5	67,0	74,8
	PE-Deckel	2,45	3,2	7,8	
Standbeutel 	PE-Folie	10,47	2,2	23,03	24,278
	Kreide	5,64	0,005	0,028	
	PE-Deckel	0,38	3,2	1,22	
Glasflasche 	Glas	397,5	1,1	437,25 : 25 = 17,49	30,14
	Weißblech	4,25	2,7	11,48	
	Papier	1,46	0,8	1,17	
PET-Flasche 	PET-Flasche	30,62	3,8	116,36	130,2
	PE-Deckel	3,57	3,2	11,42	
	Papier	3,02	0,8	2,42	
Milch	Past. Milch	1 l	860	–	–

- b) Die berechneten Werte sollen in die Übersichtstabelle auf Seite 27 eingetragen und farbig markiert werden.
- c) Vergleich der CO₂-Äquivalente der unterschiedlichen Verpackungen mit dem CO₂-Äquivalent des Inhalts:

Die Verpackung hat im Vergleich zur Milch einen deutlich geringeren CO₂-Fußabdruck. Das heißt, dass der größere Beitrag zum Klimawandel durch die Milch verursacht wird.



Aufgabe 7 – Kriterien zur Bewertung von Verpackungslösungen

a) Rangfolge der Verpackungskriterien festlegen

Die vorgegebenen Kriterien A-H müssen in eine sinnvolle Reihenfolge gebracht werden.

Dabei sind die Kriterien B, H, A zu priorisieren, d.h. besonders wichtig.

	Kriterium
	1 = höchste Relevanz / unverzichtbar 8 = im Vergleich zu den vorgenannten Kriterien am wenigsten relevant
1	B) Schutz der Ware vor Licht, Fremdgerüchen, Sauerstoff und Wasserdampf
2	H) Gesundheitsaspekt: kein Übergang von schädlichen Stoffen aus der Verpackung
3	A) Träger von Informationen (wegen gesetzlicher Verpflichtung) Möglich ist freie Antwort der/des Auszubildenden
4	freie Antwort
5	freie Antwort
6	freie Antwort
7	freie Antwort
8	freie Antwort

b) Nennung des wichtigsten Kriteriums

Antwort: A, B oder H

c) Begründung der Entscheidung zu 7b

Zum Beispiel zum Kriterium B:

Wenn die Ware nicht ausreichend geschützt ist, verdirbt sie (schnell) und es geht ggf. eine Gefahr für den Verbraucher von ihr aus. Die Auslieferung eines Produktes, dessen Qualität durch eine unzureichende Verpackung gefährdet ist, wirkt sich sehr negativ auf den gesamten Betrieb aus (Rückrufe, Klagen wegen Schadstoffen /Keimen, Verbraucher kaufen das Produkt nicht mehr, weil es schlecht schmeckt oder schnell verdirbt etc.). Evtl. gefährdet das sogar die Wirtschaftlichkeit des Betriebes und die Arbeitsplätze.

Wichtig: Eine sehr leichte, billige und nach ökologischen Aspekten zu recycelnde Verpackung ist nur dann eine gute Verpackung, wenn die Mindeststandards des Produktschutzes und der Hygiene eingehalten werden können.



Aufgabe 8 – Stellungnahme zur Frage, ob der Standbeutel die beste Verpackung für Konsummilch ist

Freie Antwort

Es werden folgende Argumente erwartet:

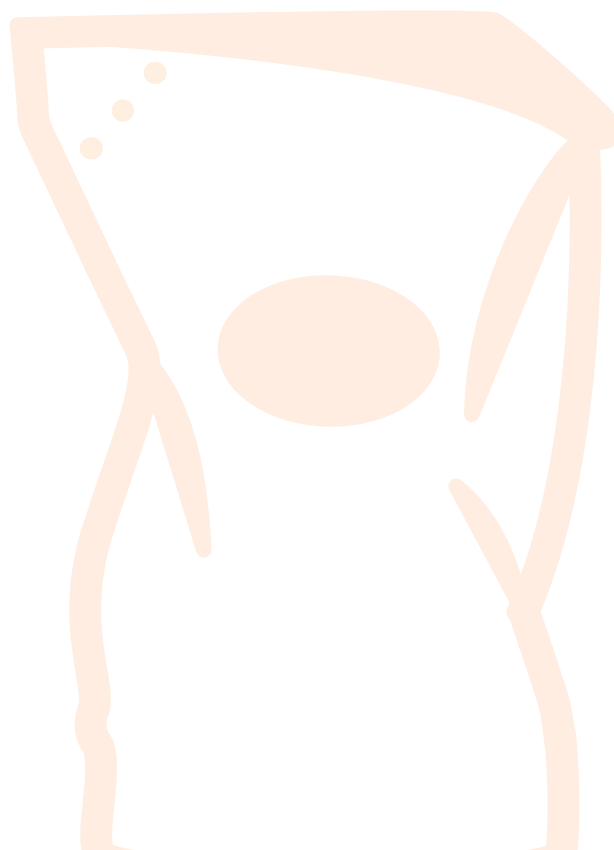
Der Standbeutel aus PE-Folie mit Kreideanteil ist besonders leicht und hat den geringsten CO₂- Fußabdruck. Durch das geringe Gewicht verursacht er nur geringen Transportaufwand, auch die Entsorgung ist aus ökologischer Sicht als gut zu bezeichnen.

Zudem ist er – bedingt durch den geringen Materialaufwand – sehr günstig, also auch aus betriebswirtschaftlicher Perspektive eine gut geeignete Verpackung.

Warum verpacken nun nicht alle Molkereien ihre Konsummilch in Schlauch- oder Standbeuteln? Die Beutel sind nur eingeschränkt stabil und reißfest. Viele Verbraucher kennen den in den 60er-, 70er und 80er Jahren üblichen Schlauchbeutel und die mit ihm verbundenen Probleme in der Handhabung: ein zusätzliches Gefäß wurde benötigt, man brauchte eine Schere zum Öffnen und oft schwappte beim Öffnungsvorgang bereits etwas Milch heraus. Dieses „Image“ haftet dem mittlerweile standfesten Kreidebeutel möglicherweise noch an, weshalb viele Verbraucher dieser Verpackungslösung skeptisch gegenüberstehen.

Der gut in die Kühlschrankschlür passende Getränkekarton mit Schraubverschlussöffnung ist deshalb beim Kunden sehr beliebt.

Außerdem sind die Molkereien „pfadabhängig“ – das heißt: hat eine Molkerei sich für eine bestimmte Verpackungslösung entschieden, sind auch die entsprechenden Abfüllanlagen und die vor- wie nachgelagerten Prozesse hierauf eingerichtet. Die Entscheidung für oder gegen eine bestimmte Verpackungsart kann deshalb nicht kurzfristig getroffen und umgesetzt werden, sondern bedarf einer kompletten Umstrukturierung der betriebsinternen Abläufe (inkl. Investitionen in Maschinen etc.).



4.3 M3 – Ressourcen



Aufgabe 1 – Vergleich einer H-Milch-Tagesproduktion mit dem jährlichen Pro-Kopf-Verbrauch an Konsummilch

H-Milch-Tagesproduktion der Milchwerke Musterdorf eG: 103.200 kg

Konsummilch-Jahresverbrauch pro Kopf: 49,54 kg

Rechnung: $103.200 \text{ kg/d} : 49,54 \text{ kg/Person/Jahr} = 2.083,17 \text{ Personen/Jahr}$

Antwort: die Tagesproduktion der Beispielmolkerei deckt den Jahresbedarf an Konsummilch von 2.083 Personen.



Aufgabe 2 – Vergleich des Energiebedarfs der Beispielmolkerei mit privater Haushaltsführung

a) Erdgasverbrauch der Molkerei (vgl. Tabelle 2): $95.000 \text{ kWh/d} + 50.000 \text{ kWh/d} = 145.000 \text{ kWh/d}$

Erdgasverbrauch zum Heizen einer Mietwohnung: 12.000 kWh/Jahr

Rechnung $145.000 \text{ kWh/d} : 12.000 \text{ kWh/Jahr} = 12,08 \text{ Jahre}$

Antwort: Eine Mietwohnung mit 83,2 m² kann mit dem täglichen Erdgasverbrauch der Beispielmolkerei 12,08 Jahre lang beheizt werden.

b) Wasserverbrauch der Molkerei: 630.000 Liter/Tag

2-Personen-Haushalt: 200 Liter/Tag

Rechnung: $630.000 \text{ l/d} : 200 \text{ l/d} = 3.150 \text{ Tage} = 8,63 \text{ Jahre}$

Antwort: Mit dem Wasserverbrauch pro Tag der Beispielmolkerei kommt ein 2-Personen-Haushalt 8,63 Jahre aus.

c) Stromverbrauch der Molkerei (vgl. Tabelle 2): $30.000 \text{ kWh} + 500 \text{ kWh} = 30.500 \text{ kWh/Tag}$

2-Personen-Haushalt: 2.100 kWh /Jahr

Rechnung: $30.500 \text{ kWh} : 2.100 \text{ kWh /Jahr} = 14,52 \text{ Jahre}$

Antwort: Mit dem Stromverbrauch eines Tages unserer Beispielmolkerei kommt ein 2-Personen-Haushalt 14,52 Jahre aus.

d) $30.000 \text{ kWh/d} + 500 \text{ kWh/d} = 30.500 \text{ kWh/d}$

$30.500 \text{ kWh/d} \times 360 \text{ d/Jahr} = 10.980.000 \text{ kWh/Jahr}$

e) $10.980.000 \text{ kWh/Jahr} : 2.100 \text{ kWh/Jahr/Haushalt} = 5.228,57 \text{ Haushalte}$

Antwort: Mit dem Jahresstromverbrauch der Beispielmolkerei können pro Jahr 5.228,57 2-Personen-Haushalte versorgt werden.

f) Das hängt stark vom Produktionsportfolio der Molkerei ab.

In unserem Beispiel lautet die Rechnung wie folgt:

Jahresbedarf Milchprodukte eines 2-Personen-Haushaltes: $2 \times 87 \text{ kg} = 174 \text{ kg}$

Summe der Tagesproduktion der Molkerei (vgl. Tabelle 1): 222.385 kg

Rechnung: $222.385 \text{ kg} : 174 \text{ kg}/2\text{-Personen-Haushalt} = 1.278,07 \text{ Zwei-Personen-Haushalte}$

Antwort: Mit der Tagesproduktion unserer Beispielmolkerei können pro Jahr 1.278 2-Personen-Haushalte mit Molkerei-Produkten versorgt werden.



Aufgabe 3: Berechnung des eigenen Ernährungs-Wasserfußabdrucks

Freie Antwort

Die Auszubildenden sollen hier schätzen, wie hoch ihr durchschnittlicher Jahresverbrauch an bestimmten Lebensmitteln ist. Als Vergleichswert ist der durchschnittliche Pro-Kopf-Verbrauch des jeweiligen Lebensmittels in Deutschland angegeben. Hieran können sich die Auszubildenden orientieren.

Zum Beispiel:

Isst ein Auszubildender gerne Nudeln und viel Schokolade, trinkt aber kaum Milch und isst nie Schweinefleisch, könnte die Tabelle so aussehen:

Produkt	WFA in l/kg	Pro-Kopf-Verbrauch in Deutschland/Jahr in kg	Mein Verbrauch am Produkt/Jahr (ca.)	Mein WFA
Apfel	822	25,5	...	
Milch	1.020	49,54	20,5	20.910
Brot	1.608	21,2	...	
Käse	3.178	25	...	
Butter	5.553	5,79	...	
Schweinefleisch	5.988	37	0	0
Rindfleisch	15.400	15	...	
Schokolade	17.196	5,7	8,0	137.568
...			...	
Pasta	1.849	8,4	15,5	28.659,5
Summe				187.137,5



Aufgabe 4 – Wasserverbräuche im Produktions- und Reinigungsprozess

a) Freie Antwort

Sehr wahrscheinlich ist, dass auch in Ihrem Betrieb das meiste Wasser bei der Reinigung der Produktionsanlagen verbraucht wird. Deswegen werden die Auszubildenden hier wahrscheinlich mit „CIP“ antworten.

Andere Antworten können auch sein:

- Dampferzeugung
- Erhitzungs- und Kühlprozesse
- Käsungsprozesse o.ä.

b) Milchprodukte, die besonders viel Wasser in der Erzeugung benötigen, sind: Käse, Milchpulver und andere Produkte, bei denen viele Reinigungs- oder unterschiedliche Erhitzungs- und Kühlprozesse notwendig sind.

c) Freie Antwort

wahrscheinlich CIP und manuelle Reinigungen

d) Freie Antwort

Stichpunkte für die CIP Reinigung könnten z.B. sein:

- Verlorene Reinigungen oder Kreisläufe
- Zentrale oder dezentrale CIP-Stationen
- Reinigungsintervalle
- Vor- und Zwischenspülen sowie Lauge- und Säurereinigungen mit zugehörigen Temperatur- und Zeitangaben, ggf. Einwirkzeiten
- Art der verwendeten Reinigungsmittel mit Konzentrationsangaben
- Verwendete Technik (Sprühköpfe, Lanzen etc.)
- usw.

Es können unterschiedliche Verfahren gegenübergestellt werden, z.B. CIP-Reinigung einer Prozessanlage und manuelle Reinigung von Fußböden und Wänden (mit Lauge oder Schaumreinigung).



Aufgabe 5 – Ressourcen einsparen

- a) Freie Antwort,
angepasst auf die Situation und die Kennzahlen im eigenen Unternehmen

Die Auszubildenden benötigen für diese Aufgabe ggf. Einsicht in Kennzahlen / Zielvereinbarungen bzgl. der Einsparung von Ressourcen. Helfen Sie ihnen dafür die richtigen Ansprechpartner zu finden.

- b) Freie Antwort

Möglichkeiten sind:

- Einsatz von Bewegungsmeldern in Lager-, Aufenthalts- oder Toilettenräumen, damit nicht unbeabsichtigt das Licht brennt
- Einsatz von Energiesparlampen/ energiesparsamen LED-Lampen
- Sparsamer Umgang mit Wasser (z.B. Wasserdüsen am Schlauchende)
- Erneuerung der technischen Produktionsanlagen zwecks energiesparsamer Produktion
- ...

- c) Freie Antwort

Möglichkeiten sind:

- Sparsam mit den Papierhandtüchern umgehen
- Auf Druckluftverlust achten
- Störungen bei Anlagen (Wasser-/Druckluftverlust) umgehend melden
- Zutaten exakt abwiegen (Verluste vermeiden)
- ...

- d) Eigene Antwort

Möglichkeiten sind:

- Mülltrennung
- Weniger Kaffee trinken und weniger/keine Schokolade bzw. Fleisch essen bzw. sich bewusster ernähren (Lebensmittel aus der Region, saisonal, bewusst genießen, keine Lebensmittel verschwenden)
- Heizung runterdrehen, wenn niemand in der Wohnung ist
- Keine Geräte in Stand-By, Ladekabel aus der Steckdose nehmen
- Weniger lang und weniger warm duschen
- Unverpackt-Läden nutzen, um Verpackungsmüll zu sparen
- Fahrrad- statt Autofahren
- ...

4.4 M4 – Betriebliche Mitbestimmung



Aufgabe 1 – Fabrikordnungen

- a) *Fabrik Gross: 6 Tage / Woche von 6-12 Uhr und 13-19 Uhr,
halbstündige Pausen um 9 Uhr und um 16 Uhr
= 66 Stunden / Woche*

*Stickerei Nef: Mo - Fr 11 Stunden (6-19 Uhr bzw. 7-20 Uhr),
Sa 10 Stunden,
2 Stunden Pause / Tag
= 65 Stunden / Woche*

- b) *Fehlverhalten am Arbeitsplatz wie Verspätungen, Essen während der Arbeitszeit,
Trunkenheit am Arbeitsplatz
Unentschuldigte Fehltage („Blaue“)
Schlechte Arbeitsqualität, Fensterscheiben zerbrechen
Zeiterfassung auslassen
Maschinen verschmutzt hinterlassen*
- c) Diese von den Arbeitern zu bezahlenden Strafen fallen in die Fabrik-Kranken-Unterstützungskasse (Fa. Gross, Pkt. 13) bzw. werden unter sämtlichen Arbeitern gleichermaßen verteilt (Fa. Nef, Pkt. IV f)).
- d) Es gibt eine Probezeit von 14 Tagen

Hinweis für den Ausbilder:

... 14 Tage in denen sich der Arbeiter „von der Art des Geschäfts“ und der Arbeitgeber „von der Leistungsfähigkeit des Arbeiters“ überzeugt (vgl. Pkt. 4).
Zudem gibt es keine Kündigungsfristen innerhalb der ersten acht Tage (vgl. Pkt. 11: „Jedem neuen Arbeiter steht es frei, in den ersten 8 Tagen auszutreten. Ebenso kann derselbe durch den Prinzipal entlassen werden.“).
Erst nach 14 Tagen wird das endgültige Gehalt festgelegt (vgl. Punkt 4).

- e) Vergleichen Sie diese Regelungen mit denen in Ihrem Betrieb

Freie Antwort der Auszubildenden – hier sollen sie ihre Wochenarbeitszeit und die Anfangs- und Endzeit der Schichtdienste eintragen. Vermutlich wird die Wochenarbeitszeit für Auszubildende und Facharbeiter bei ca. 40 Wochenstunden liegen und damit deutlich unter den 65 bzw. 66 Wochenstunden der Beispielfabriken aus dem 19. Jahrhundert.

Gibt es Geldbußen oder Lohnabzüge? Hier muss die Antwort „Nein“ lauten, denn das ist mit dem Arbeitsrecht nicht vereinbar. Aber: Bei Fehlverhalten können Abmahnungen oder Kündigungen ausgesprochen werden. Manche Betriebe haben interne Regelungen, wie mit „minderschweren“ Verfehlungen umgegangen wird. Diese haben oft erzieherischen Charakter, sind arbeitsrechtlich aber nicht durchsetzbar. Gibt es in Ihrem Betrieb solche Regelungen (z.B. Kuchenbacken fürs Team o.ä.)?

Notieren Sie – als Ausbilder*in – hier Ihre Werksdaten:

Unsere Wochenarbeitszeit (in Vollzeit):

Welche Wochentage sind Arbeitstage?

Unsere täglichen Arbeitszeiten (inkl. Pausenzeiten):

Gibt es in meinem Betrieb Geldbußen bzw. Lohnabzüge?

**Aufgabe 2***NGG – Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten***Aufgabe 3****a) Vorteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft**

Indirekt: Die Gewerkschaft engagiert sich für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen, für bessere Löhne und den besonderen Schutz bestimmter Gruppen von Arbeitnehmer*Innen. Außerdem können die Gewerkschaftsmitglieder die Position der NGG-Gewerkschaft bei Verhandlungen über bessere Löhne, verbesserte Arbeitsbedingungen etc. stärken.

Direkt: Mitglieder erhalten Rechtsschutz bei Streitigkeiten aus dem Arbeitsverhältnis, sie werden bei Streiks unterstützt, außerdem erhält man als Informationsmedium die NGG-Zeitschrift. Die zwischen der Gewerkschaft und dem Arbeitgeber ausgehandelten Tarifverträge gelten – rein rechtlich betrachtet – nur für die Mitglieder, die der Gewerkschaft angehören (in der praktischen Umsetzung ist es jedoch meistens so, dass der ausgehandelte Tarifvertrag für die Belegschaft des gesamten Unternehmens angewandt wird).

b) Nachteile einer Gewerkschaftsmitgliedschaft

Der Mindestbeitrag für die Mitgliedschaft beträgt 1% des Bruttoeinkommens bzw. der Ausbildungsvergütung im Monat, d.h. eine Arbeitnehmerin, die 2400,- € monatlich verdient, zahlt 24,- € im Monat für die Mitgliedschaft in der NGG (das ist übrigens bei den anderen Gewerkschaften ähnlich bzw. genauso). Manche Menschen befürchten Nachteile durch eine Gewerkschaftsmitgliedschaft, zum Beispiel haben sie Sorge, dass sie vom Arbeitgeber wegen ihres gewerkschaftlichen Engagements benachteiligt oder bei Beförderungen übergangen werden könnten.



Aufgabe 4 – Herausforderungen in der Milchindustrie zu den Stichpunkten: Mindestlohn, Werkverträge, Leiharbeit, Verdrängungswettbewerb

Freie Antwort

Zu dieser Aufgabe gibt es keine vorgefertigten Lösungen, da die Auszubildenden ihre eigenen Gedanken zu diesem Thema notieren sollen.

Wenn Ihren Auszubildenden nichts dazu einfällt, dann überlegen Sie bitte gemeinsam, ob es Mitarbeitende in Ihrem Unternehmen gibt, die über Zeitarbeitsfirmen beschäftigt sind. Mitunter sind diese Arbeiterinnen und Arbeiter nicht unmittelbar in die Kernprozesse der Milchverarbeitung eingebunden, sondern arbeiten in der Lagerlogistik (Verpackung, Versand, Transport), in der Gebäudereinigung oder ggf. in der Kantine. Diskutieren Sie mit Ihrer/Ihrem Auszubildenden die Vor- und Nachteile des Out-Sourcings aus Perspektive des Betriebes und der betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Beziehen Sie in Ihre Überlegungen z.B. mit ein, welche Auswirkung es auf die Betriebsratsarbeit hat, wenn in der Molkerei Tätige nicht tatsächlich Beschäftigte der Molkerei sind...



Aufgabe 5 – Tarifvertrag

- a) Hat Ihr Ausbildungsbetrieb einen Tarifvertrag? Wenn ja – wer hat diesen ausgehandelt bzw. abgeschlossen?

Freie Antwort

Die Auszubildenden sollen im Betrieb recherchieren.
Notieren Sie hier Ihre Antwort:



- b) Vorteile eines Tarifvertrages

Freie Antwort

Beispiele für Vorteile können sein:

- Beschäftigte mit den gleichen Aufgaben und der gleichen Dauer der Betriebszugehörigkeit werden gleich bezahlt, was oft als gerecht empfunden wird
- Es wird niemand besser oder schlechter gestellt, Gehaltserhöhungen sind vorhersehbar und nicht von individuellen Leistungen oder Fehlern abhängig oder von Sympathien oder Antipathien
- Bedingungen von Arbeitsverträgen müssen nicht individuell ausgehandelt werden
- Man kann die eigenen Rechte und Ansprüche im Tarifvertrag nachschauen und geltend machen

- c) Nachteile eines Tarifvertrages

Freie Antwort

Beispiele für Nachteile können sein:

- Besonders leistungsstarke Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bekommen das gleiche Gehalt wie Kolleginnen und Kollegen mit gleichem Stellenprofil und gleichlanger Betriebszugehörigkeit. Besonderes Engagement wird dadurch, zumindest finanziell, nicht gesondert entlohnt, sondern mögliche Gehaltserhöhungen sind formal an die jeweilige Stelle geknüpft.
- Auch leistungsschwache Mitarbeitende erhalten turnusgemäß Gehaltserhöhungen und werden so für den Betrieb ggf. teuer, obwohl sie nicht die entsprechende Arbeitsleistung bringen.

d) Den Job wechseln, wenn es einem nicht mehr passt

Freie Antwort

Die Auszubildenden sollen diese Frage für sich selbst klären und begründet beantworten. Beispiel-
lösungen sind:

Option 1: Man kann „einfach den Job wechseln.“

Diese Meinung kann Ausdruck einer selbstbewussten ‚Beruflichkeit‘ sein. Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin betont seine/ihre Unabhängigkeit und seinen/ihren Marktwert. Wer so argumentiert, möchte sich vielleicht nicht als abhängig vom Arbeitgeber betrachten oder weiß, dass Fachkräfte auch von anderen Arbeitgeber*innen gesucht werden. Azubis, die so argumentieren, sind in der Regel flexibel und würden für einen anderen Job umziehen.

Wenn Ihr Azubi so argumentiert, dann bringen Sie eine Zukunftsperspektive ins Gespräch: „Das mag aus deiner Perspektive richtig sein – aber was ist in fünfzehn Jahren, wenn du vielleicht Kinder hast, die hier zur Schule gehen oder du eine Wohnung oder ein Haus gekauft hast? Kannst du dann immer noch „einfach den Job wechseln?“

Option 2: Man sollte sich in seinem Job für bessere Arbeitsbedingungen einsetzen.

Unternehmen versuchen oft, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu erhöhen, vor allem um gute Fachkräfte gewinnen und halten zu können. Die Wünsche und Vorschläge von Mitarbeitenden zur Arbeitsgestaltung werden deshalb oft im Rahmen des Qualitätsmanagements erfasst und berücksichtigt. Dabei stößt die betriebliche Flexibilität in bestimmten Bereichen aber auch an ihre Grenzen. Die Mitbestimmungsmöglichkeiten eines einzelnen Arbeitnehmers sind begrenzt. Mitunter gibt es keinen Betriebsrat und ein Einzelner hat auch nicht immer die Rückendeckung durch die Kolleginnen und Kollegen. Nicht immer sind Änderungen der Arbeitsbedingungen, die man selbst für sinnvoll erachtet, auch von allen anderen Kolleginnen und Kollegen gewünscht.

e) Eigene Position des Auszubildenden

Freie Antwort

Ermutigen Sie Ihre/n Auszubildende/n Anregungen und Wünsche für Veränderungen zu nennen. Überlegen Sie einmal – als Ausbilder*in – was Sie selbst gern ändern würden.

Hier ist Platz für Ihre Notizen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Aufgabe 6 – Betriebliche Mitbestimmung und die Sustainable Development Goals

- a) 5 – Geschlechtergerechtigkeit;
8 – Menschenwürdige Arbeit;
10 – Weniger Ungleichheiten;
evtl. auch: 12 – Nachhaltige/r Konsum und Produktion,
16 – Frieden, Gerechtigkeit und starke Institutionen
17 – Partnerschaften zur Erreichung der Ziele

- b) Freie Antwort mit Begründung

Beispielhaft bildet das vorliegende Material Lösungsvorschläge zu drei SDGs ab, wobei die Auszubildenden auch andere SDGs nach eigenem Ermessen auswählen dürfen:



SDG 8 – Menschenwürdige Arbeit: bei betrieblicher Mitbestimmung geht es darum, dass die Arbeitsbedingungen, die Vergütung und die Arbeitszeiten so gestaltet sind, dass die Arbeitnehmerinnen und –nehmer vom Lohn/Gehalt leben können, dass sie einen sicheren Arbeitsplatz haben (geringes Risiko, einen Arbeitsunfall zu erleiden, durch die Arbeit krank oder arbeitslos zu werden) und dass sie ihre Arbeit mitgestalten können.



SDG 10 – Betriebsräte und Gewerkschaften setzen sich für Gleichberechtigung, die Gleichstellung von Mann und Frau und gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz ein.



SDG 16 – bei betrieblicher Mitbestimmung geht es wesentlich um Gerechtigkeit, d.h., dass auch die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die einen wesentlichen Anteil zum Erfolg des Unternehmens beitragen, einen auskömmlichen Lohn erhalten, nicht am Arbeitsplatz ausgebeutet werden und dass sich Betriebsräte und Gewerkschaften für den Abbau von Ungleichheiten oder Diskriminierung einsetzen. Es ist ein gemeinsames Ziel von Betriebsrat und Arbeitgeber, das eigene Unternehmen zu einer starken Institution werden zu lassen – betriebliche Mitbestimmung ist kein „Gegeneinander“, sondern lebt von dem Gedanken, dass alle ihren Beitrag zum Wohle des Unternehmens, der Belegschaft und der Gesellschaft beitragen.



Aufgabe 7: Betriebsratsarbeit im eigenen Unternehmen

Freie Antwort

Die Situation im eigenen Betrieb muss hier beleuchtet werden.

Notieren Sie – als Ausbilder*in – hier Ihre Antworten:

a) Hat Ihr Ausbildungsbetrieb einen Betriebsrat? Ja Nein

Wenn ja: Wie viele Mitglieder hat Ihr Betriebsrat?

Wie kommt diese Anzahl zustande?

b) Mitglieder Ihres Betriebsrates / aus welchen Abteilungen stammen diese?

.....

.....

.....

.....

.....

c) Aufgaben des Betriebsrates

.....

.....

.....

.....

d) Freie Antwort

Mögliche Gründe eines Arbeitgebers gegen die Gründung eines Betriebsrates könnten sein:

- Betriebsratsmitglieder sind schwer zu kündigen, man befürchtet schwierige und langwierige Verhandlungen mit dem Betriebsrat,
- die Geschäftsführung des Unternehmens möchte alle Entscheidungen allein treffen, ohne sich mit Vertretern der Belegschaft abstimmen zu müssen,
- ggf. befürchtet die Unternehmensleitung schwerwiegende Konflikte zwischen sich und den Arbeitnehmerinnen und -nehmern.



Aufgabe 8 – Fallbeispiel Coppenrath und Wiese

a) Verhältnis von Unternehmensleitung zum Betriebsrat

Das Verhältnis war von Vertrauen geprägt, man hat gut zusammengearbeitet. Der Firmengründer hat den wirtschaftlichen Erfolg auch an die Belegschaft weitergegeben. Konfrontation war in dem Unternehmen „ungewohnt“. Der Betriebsrat hat in der Vergangenheit nicht annähernd alle Rechte wahrgenommen bzw. durchgesetzt, die vom Betriebsverfassungsgesetz möglich gewesen wären (wie z.B. eine Betriebsversammlung während der Arbeitszeit/Produktion = Produktionsstopp).

b) Strategie des Betriebsrates

Der Betriebsrat (BR) hat die Aussagen der Gesellschafter, dass das Unternehmen nicht verkauft wird, kritisch hinterfragt und ist skeptisch geblieben. Er hat an den geeigneten Stellen im Unternehmen nachgefragt (beim Hausjuristen) und hatte so Gewissheit bzgl. der Verkaufsgerüchte. Die grundsätzliche Strategie des BR war es, bereits vor dem Verkauf des Unternehmens Fakten zu schaffen, um so Arbeitsplätze zu sichern und gute Arbeitsbedingungen zu erhalten, an die auch ein späterer Eigentümer gebunden ist. Um das durchzusetzen, hat sich der BR vermehrt auf die gesetzliche Grundlage – das Betriebsverfassungsgesetz – seiner Arbeit berufen. So wollte der BR gegenüber der Firmenleitung verdeutlichen, dass die im BetrVG garantierten Mittel im Zweifelsfall von der Belegschaft genutzt werden. Hierdurch wollte der BR seine eigene Verhandlungsposition gegenüber dem Unternehmen stärken, um so für die Kolleginnen und Kollegen die besten Bedingungen aushandeln zu können.

c) Welche Bedingungen wurden für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausgehandelt?

Die Arbeitsplätze konnten gesichert werden. Die Betriebsvereinbarung verpflichtet die neuen Eigentümer, den Haustarifvertrag sowie die Regelung zur betrieblichen Altersvorsorge zu akzeptieren. Die Oetker-Gruppe garantiert, Coppenrath & Wiese als eigenständige Marke weiterzuführen. Die für das Englandgeschäft wichtigen Handelsmarken konnten beibehalten werden.

Hinweis:

Im Artikel steht hingegen nicht, ob die neue Betriebsvereinbarung auch Aussagen zu den bisherigen Qualifizierungsangeboten und zur Begrenzung von Leiharbeit unter Beibehaltung des „Equal Pay“-Grundsatzes enthält.

Interessant ist, dass es im oben beschriebenen Beispiel dem Betriebsrat offenbar nicht in erster Linie um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen ging, sondern lediglich um einen „Bestandsschutz“, d.h. die durch eine Betriebsvereinbarung festgehaltene Garantie, dass mit dem Verkauf wesentliche arbeits- und tarifvertragliche Grundlagen erhalten bleiben.



Aufgabe 9 – Zuordnung der Art der Betriebsänderungen

1: Molkerei Meyer GmbH

Schließung eines von vier Standorten

a) Stilllegung wesentlicher Betriebsteile

2: Molkerei Auenland eG

Umstellung der Produktion

b) Abbau von Abteilungen, auch:
Personalabbau und Einführung neuer
Fertigungsverfahren

3: Hofmolkerei Emsland-Milch

Schließung eines Betriebsteils

c) Verlegung des Betriebes

.....
Lösung: 1c, 2a und 3b



Aufgabe 10 – Schließung eines Hofladens aus verschiedenen Perspektiven

Freie Antwortmöglichkeit

a) „Sven Wegener, Betriebsrat“

Die Auszubildenden können die Perspektive des Betriebsratsmitglieds Wegener mit folgenden Argumenten vertreten:

- *Unser Unternehmen ist wirtschaftlich gut aufgestellt. Es ist der Hofmolkerei Emsland Milch durch- aus zuzumuten, den Hofladen aus Gewinnen aus anderen Bereichen quer zu finanzieren.*
- *Der Betriebsrat sollte sich für die Aufrechterhaltung des Hofladens einsetzen, da von der Schlie- ßung sieben Mitarbeiter*innen betroffen sind.*
- *Es ist unerheblich, ob es sich um Teilzeitbeschäftigte handelt, denn auch Teilzeitarbeit ist wichtig. Es gibt Menschen, die aufgrund familiärer Verpflichtungen oder gesundheitlicher Einschränkungen nicht in Vollzeit arbeiten können – auch diese Menschen benötigen Planungssicherheit und eine finanzielle Grundlage. Ein großes Unternehmen wie unseres sollte das gewährleisten.*
- *In unserem Betrieb gibt es keine Mitarbeiter erster und zweiter Klasse, d.h. es ist egal, ob jemand in der Produktion, in der Verwaltung, im Lager oder im Hofladen arbeitet – der Betriebsrat ist für alle Mitarbeitenden da. Ich setze mich für jeden einzelnen Arbeitsplatz und jeden Mitarbeiter ein – egal in welchem Bereich er oder sie arbeitet.*
- *Die Teilzeitbeschäftigten im Verkauf können nicht einfach in einem anderen Betriebszweig der Mol- kerei eingesetzt werden, da ihnen die Ausbildung hierfür fehlt. Außerdem finden sie vielleicht auch in einem anderen Einzelhandelsbereich nicht so einfach eine neue Anstellung. Wenn die Geschäfts- führung den Hofladen schließt, dann muss eine gute Abfindung gezahlt werden. Vorher muss aber darüber verhandelt werden, unter welchen Bedingungen der Hofladen ggf. doch gehalten werden kann. Das hat schließlich auch etwas mit dem Prestige des Unternehmens in der Region zu tun. Viele Kundinnen und Kunden kommen gerne und regelmäßig zu uns in den Hofladen. Dadurch ist die Molkerei in der Region bekannt.*
- *Es geht nicht immer nur um Gewinnmaximierung, sondern um eine Verantwortung gegenüber den Mitarbeitenden, die viele Jahre gute Arbeit geleistet haben. Es ist wenig wertschätzend, das nicht zu honorieren und nach dem Tod der Seniorchefin den Hofladen zu schließen. Das ist man auch den dort beschäftigten Personen schuldig. Unsere Molkerei besteht aus mehr als nur der Produk- tion von Molkereiprodukten – der Hofladen war immer Bestandteil des Unternehmens und das soll auch so bleiben.*
- *Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen zusammenhalten. Wenn wir diese Entscheidung jetzt einfach so akzeptieren – was folgt als nächstes? Gibt es weitere Betriebszweige, die auf dem Prüfstand stehen? Vielleicht ist der Hofladen ja nur der Anfang einer „Wegrationalisierung“ von Ar- beitsplätzen. Werden auch in anderen Bereichen bald Mitarbeitende entlassen? Wir fordern die Of- fenlegung der Zahlen, um uns ein eigenes Bild zu machen.*

b) „Betül Demir, Verkäuferin im Hofladen“

Die Auszubildenden können die Perspektive der Einzelhandelskauffrau Demir mit folgenden Argumenten vertreten:

- *Die Schließung ist ein echtes Problem für mich und meine Familie. Wir benötigen mein Einkommen, um unseren Lebensstandard halten zu können. Mein Mann arbeitet in Vollzeit und muss oft Überstunden machen. Wegen der Kinder kann ich mir nicht einfach einen anderen Arbeitgeber suchen, da ich zeitlich nicht so flexibel bin. Oft muss man im Einzelhandel anderswo bereits frühmorgens beginnen oder bis 20 oder 22 Uhr arbeiten. Das schaffe ich nicht und das war im Hofladen eben nicht so. Außerdem konnte ich den Hofladen gut erreichen. Wenn ich zu einem Job weiter fahren muss, kann ich dort nicht so viele Stunden arbeiten. Ich muss pünktlich zuhause sein, wegen meiner Kinder.*
- *Wir sind im Hofladen ein tolles Team und unterstützen einander. Die Arbeit macht Spaß und man kann hier immer mal die Tage und Einsatzzeiten tauschen und sich auch für den Urlaub gut abstimmen. Das Arbeitsklima ist gut, das finde ich woanders so wahrscheinlich nicht nochmal.*
- *Wir haben viele Kunden, die regelmäßig zum Einkaufen kommen. Das sind Stammkunden. Wenn der Hofladen schließt, kaufen die ihre Sachen im Supermarkt und das sind dann vielleicht nicht mehr unsere Produkte, sondern sie wechseln zu billigeren Produkten anderer Anbieter.*
- *Der Hofladen gehört zur Molkerei, den gibt es seit mehr als 30 Jahren. Man ist zu bestimmten Traditionen doch auch verpflichtet.*
- *Die Molkerei läuft gut, da müsste das Geld für die anstehenden Investitionen vorhanden sein. Ich finde, die Geschäftsführung sollte uns gegenüber diese Zahlen mal offenlegen. Vielleicht ist eine Modernisierung gar nicht so teuer wie gesagt wird?*
- *Die Geschäftsführung sollte auch einmal mit uns sprechen. Ich habe Ideen, was man mit dem Laden machen könnte, damit dieser wirtschaftlich wird. Bislang verkaufen wir einfach nur unsere Produkte. Aber man könnte zum Beispiel auch andere regionale Produkte mit ins Sortiment aufnehmen, man könnte Geschenkkörbe anbieten oder Abonnements für Molkerei-Produkte entwickeln. Ich weiß aber nicht, ob das von der Geschäftsführung gewollt ist...*

c) Eigenes Fazit

Freie Antwortmöglichkeit

Hierbei sollen die Auszubildenden alle Perspektiven einbeziehen.

Es gibt Gründe, die für eine Betriebsschließung sprechen, aber auch solche, die dagegensprechen.

Die Auszubildenden können sich sowohl der Unternehmensleitung anschließen als auch dem Betriebsrat oder der Verkäuferin. Wichtig ist, dass die Auszubildenden zu einem abgewogenen Urteil kommen und zeigen, dass sie die Konsequenzen für ihre Entscheidung berücksichtigen. Entscheiden sie sich dafür, dass der Hofladen geschlossen wird, sollten sie auch entscheiden, unter welchen Bedingungen den Mitarbeitenden gekündigt wird und was mit dem leerstehenden Ladenlokal passiert.

Entscheiden sie sich, dass der Hofladen aufrechterhalten wird, dann sollte dieser in Zukunft wirtschaftlich arbeiten. Wie sollte das geschehen?



Aufgabe 11 – Eigenschaften und Fähigkeiten eines Betriebsrates, mindestens vier

Freie Antwort

Mögliche Nennungen:

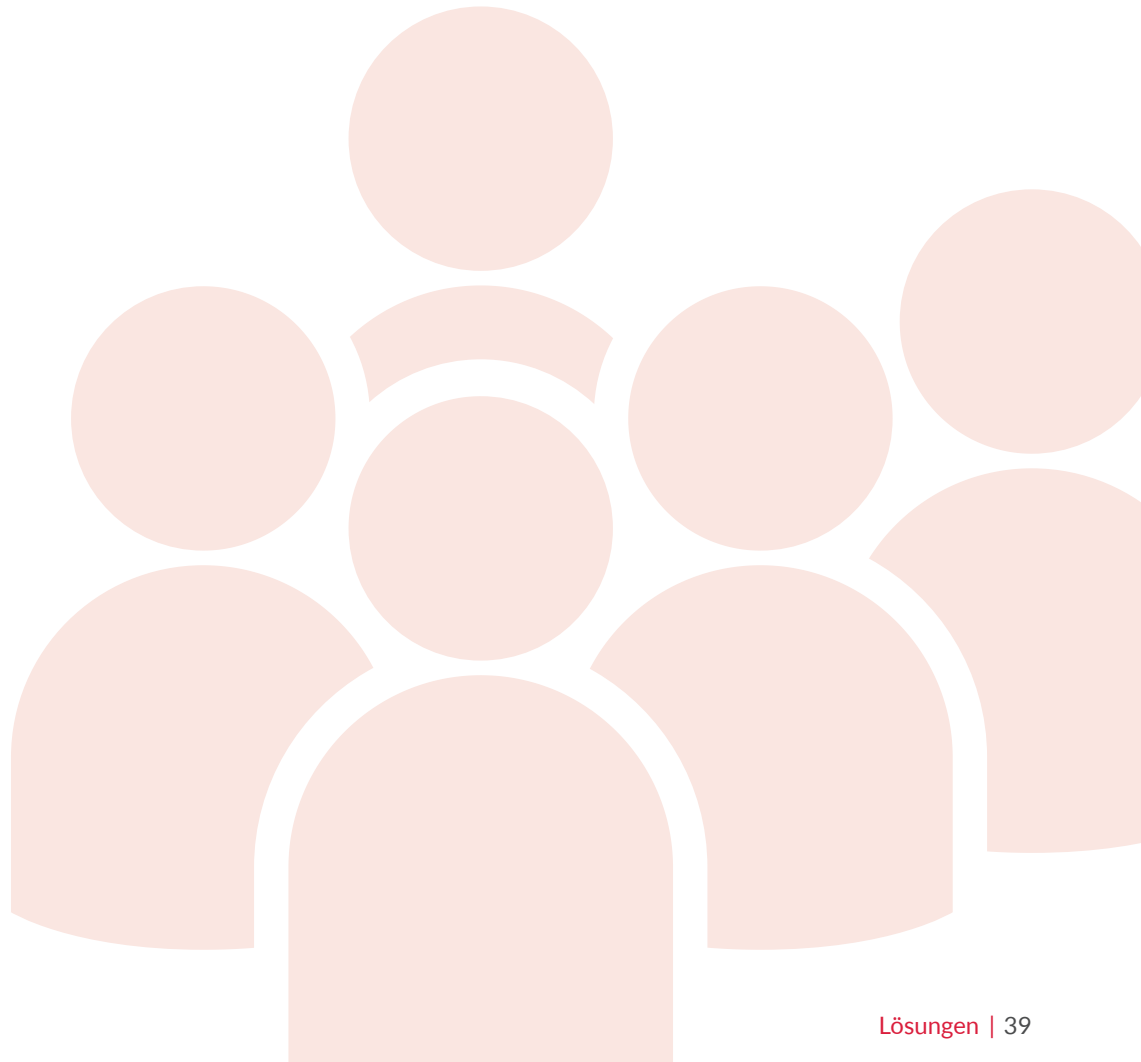
- > Verhandlungsgeschick
- > gute Kommunikationsfähigkeit
- > Teamfähigkeit
- > Konflikt- oder Problemlösefähigkeit
- > man muss ihm/ihr vertrauen können
- > Integrität
- > Solidarität
- > Einsatzbereitschaft/Engagement
- > er oder sie sollte freundlich sein und zuhören können
- > er oder sie muss selbstbewusst sein und die Kolleginnen und Kollegen gut gegenüber der Leitung vertreten können
- > etc.



Aufgabe 12 – Eigene Meinung zum Betriebsrat

Freie Antwort mit Begründung.

Es können Argumente aus dem Modul verwendet werden.



4.5 M5 – Nachhaltigkeit und Verantwortung in der Unternehmenskommunikation



Aufgabe 1 – Schadet zu viel Nachhaltigkeit einem Unternehmen vielleicht?

Freie Antwort



Aufgabe 2 – Innerbetriebliche Maßnahmen bzgl. SDGs im fiktiven Unternehmen Naturmilch GmbH

Freie Antwort, die folgenden Beispiele dienen lediglich der Orientierung. a) und b)

Nachhaltigkeitsziel	Innerbetriebliche Maßnahme(n)
 <p>SDG 4 - Inklusive, gleichberechtigte und hochwertige Bildung gewährleisten und Möglichkeiten lebenslangen Lernens für alle fördern.</p>	<p>Die Naturmilch GmbH bildet sowohl in den Berufen Milchtechnologe/-in als auch im Beruf Milchwirtschaftliche/r Laborant/in aus. Die Auszubildenden haben einen festen Ansprechpartner im Unternehmen, sie erhalten fachtheoretischen Unterricht im Betrieb und werden auf die Zwischen- und Abschlussprüfung durch gesonderten Unterricht vorbereitet. Außerdem nehmen sie an den betriebsinternen Schulungen für die gesamte Belegschaft teil.</p> <p>Die Naturmilch GmbH führt regelmäßig hausinterne Schulungen zu bestimmten Themen durch. Dabei kommen als Referenten bestimmte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Einsatz, zum Teil wird aber auch auf externe Referenten zurückgegriffen.</p> <p>Die Naturmilch GmbH bietet Schülern Praktikumsplätze an.</p> <p>Die Naturmilch GmbH unterstützt Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre Meisterprüfung ablegen wollen, durch zusätzliche freie Tage und stundenweise Freistellung von der Arbeit.</p>
 <p>SDG 2 - Den Hunger beenden, Ernährungssicherung und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern.</p>	<p>Die Naturmilch GmbH verpflichtet ihre Milcherzeuger zu einer nachhaltigen Landwirtschaft und zu einem Mehr an Tierwohl bei der Milchviehhaltung.</p> <p>Die Naturmilch GmbH passt regelmäßig die Rezepturen ihrer Produkte an, vor allem hinsichtlich der Verwendung von Zucker, Salz und Konservierungsstoffen. Außerdem werden nur gentechnikfreie Zutaten verwendet.</p>
 <p>SDG 8 - Dauerhaftes breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern.</p>	<p>Die Naturmilch GmbH verpflichtet sich in ihrer Unternehmensstrategie zu nachhaltigem Wirtschaften, d.h. die Produktionsketten und Wertschöpfungsprozesse werden auch im Hinblick auf ihre Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft hin überprüft.</p> <p>Die Naturmilch GmbH schafft familienfreundliche und sichere Arbeitsplätze, setzt sich für die Vermeidung von Arbeitsunfällen oder durch die Arbeit hervorgerufene Erkrankungen ein.</p> <p>Auszubildende erhalten eine Übernahmegarantie.</p>
 <p>SDG 13 - Umgehend Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels und seiner Auswirkungen ergreifen</p>	<p>Die Naturmilch GmbH plant Investitionen für eine Photovoltaikanlage auf dem Firmendach. So kann der hohe Strombedarf der Molkerei durch einen erhöhten Anteil an erneuerbaren Energien gedeckt werden.</p> <p>Die Naturmilch GmbH führt zweimal jährlich Mitarbeiter*innenschulungen zum Thema „Klimaschutz“ durch, an denen alle Mitarbeiter teilnehmen. Hier geht es z.B. um die Vermeidung von Druckluftverlust und Wassereinsparungsmöglichkeiten.</p> <p>Im Qualitätsmanagement der Naturmilch GmbH sind klare Jahreskennzahlen zum Strom- und Wasserverbrauch festgelegt. Die Einhaltung der Kennzahlen wird durch das interne Controlling überwacht.</p>

c), d) und e)

Freie Antwort, angepasst auf die betriebliche Situation.

Bereiten Sie sich als Ausbilder*in auf die Antworten vor. Notieren Sie sich hier Ihre eigenen Gedanken zum Thema SDGs und deren Umsetzung im eigenen Betrieb:

c) Umgesetzte Maßnahmen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

d) Maßnahmen, die bei Ihnen (noch) keine Rolle spielen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

e) Eine Maßnahme aus Aufgabe d; Umsetzungsmöglichkeiten Pro + Contra:

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Aufgabe 4 – Betriebliche Erarbeitungsaufgabe zur Nachhaltigkeitsberichterstattung

Freie Antwort, angepasst auf die betriebliche Situation

Bereiten Sie sich als Ausbilder*in auf die Antworten vor. Notieren Sie sich hier Ihre eigenen Gedanken zur Nachhaltigkeitsberichterstattung im eigenen Betrieb:

a) Nachhaltigkeitsbericht ja/nein und Gründe dafür

.....

.....

.....

.....

b) Handlungsfelder, Ziele und Maßnahmen im eigenen Nachhaltigkeitsbericht

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

c) Nachhaltigkeit im Unternehmensleitbild

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Aufgabe 5 – Betriebliche Erarbeitungsaufgabe zur nachhaltigkeitsbezogenen Öffentlichkeitsarbeit

Freie Antwort, angepasst auf die betriebliche Situation.

Die folgenden Tipps zur Lösung sind in der Aufgabenstellung enthalten:
Nutzt Ihr Ausbildungsbetrieb Produktkennzeichnungen wie DLG- oder Bio-Siegel? Welche Informationen stellt Ihr Betrieb auf seiner Homepage zur Verfügung (z.B. FAQ-Listen, Offenlegung der Produktions- und Lieferketten, Betonung besonderer Eigenschaften der Produkte wie z.B. laktosefrei, gentechnikfrei, ohne Gelatine etc.)? Engagiert sich Ihr Betrieb in der Region, etwa als Sponsor (z.B. von Sportmannschaften/-vereinen oder durch Teilnahme an Ausbildungsplatzbörsen etc.)?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



Aufgabe 6 – Produktlabel

a) Label auf Ihrer Fertigware

.....

.....

.....

.....

b) Label auf Ihren Rohwaren

.....

.....

.....

.....



Aufgabe 7 – Weitere Produktbezeichnungen oder Siegel für Milchprodukte oder andere Lebensmittel

Freie Antwort

Beispiele sind:

- › Fair Trade, „faire Milch“
- › Heumilch, Weidemilch
- › Regional
- › Ohne Gentechnik
- › UTZ (Zertifizierung nach ökologischen, ökonomischen und sozialen Standards für die Waren Kaffee, Tee, Rooibos, Kakao und Haselnüsse) 
- › GEPA (Gesellschaft zur Förderung der Partnerschaft mit der Dritten Welt mbH) 
- › MSC-Siegel (Marine Stewardship Council) für Fischerei 
- › Eigene Biosiegel der großen Einzelhandelsketten wie EDEKA, Lidl oder Aldi
- › Tierschutzlabel des Deutschen Tierschutzbundes
- › Auch möglich: glutenfrei, laktosefrei, vegan, vegetarisch
- › DLG Gütesiegel (Deutsche Landwirtschafts-Gesellschaft DLG e.V.) 





Aufgabe 8 – Produkte oder Logos, deren Farbe zu "grün" wechselte

Freie Antwort

Recherche auf utopia.de oder auf anderen Webseiten, 3 Beispiele erforderlich

Ein prominentes Beispiel dafür ist ein großer Fastfood-Konzern, der 2009 von der Firmenfarbe rot auf grün wechselte:



Bildquelle: wikipedia.de



Quelle: Greenwashing: so subtil werden Produkte auf "grün" getrimmt (utopia.de)



Aufgabe 9 – Anforderungen an nachhaltige Produkte aus Sicht des Konsumenten bzw. an nachhaltiges Produzieren aus Sicht der Milchtechnologin/des Milchtechnologen

a) Freie Antwort. Beispielantwortmöglichkeiten sind:

➤ Bei Milchprodukten:

Tierwohl in der Milcherzeugung

Gute Recyclingfähigkeit der Verpackung

Zutaten sind unter fairen Bedingungen hergestellt worden

Das Produkt soll trotzdem nicht zu teuer sein

Das Produkt soll haltbar sein und gut schmecken

➤ Bei Hygieneartikeln oder Kosmetika: Kein Mikroplastik

➤ Bei Bekleidung: Keine Kinderarbeit

b) Freie Antwort. Beispielantwortmöglichkeiten sind:

➤ Ich kann selbst darauf achten, keine Ressourcen zu verschwenden: Wenig Energie oder Wasser ver(sch)wenden, Druckluftverlust vermeiden, die Wege zur Arbeit sofern möglich mit dem ÖPNV zurücklegen etc.

➤ Ggf. kann ich Vorschläge machen, wie bestimmte Prozesse verbessert und effizienter gemacht werden könnten. Oder ich kann andere Initiativen anstoßen, zum Beispiel, wie der Außenbereich der Molkerei anders gestaltet werden kann (Blühflächen etc.).



Aufgabe 10 – Abschlussaufgabe: Ein nachhaltiges Unternehmenskonzept (Start-up) erstellen

Freie Antwort

Hier ist zwar nur eine grobe Skizze gefordert, dennoch ist die Erwartung, dass die Auszubildenden unterschiedliche Aspekte beim Entwurf ihres Start-Ups mitbedenken und „ganzheitlich“ an die Aufgabenstellung herangehen.

Notizen:

.....

.....

.....

.....

5 | Linktipps

Modellversuche und Transfer-Projekte der Projektpartner



- › Modellversuch NaMiTec – „Entwicklung eines Aus- und Weiterbildungskonzeptes zur Erhöhung des Beitrages zur nachhaltigen Entwicklung in der Milchtechnologie“
<https://www.lufa-nord-west.de/index.cfm/nav/11/article/2080.html>



- › Transfer-Projekt QuaNEM – „Qualifizierung für Nachhaltige Entwicklung in der Milchwirtschaft“
<https://www.lufa-nord-west.de/index.cfm/nav/11/article/2163.html>

Vertiefende Informationen zum Thema Nachhaltigkeit



- › 17 Nachhaltigkeitsziele der UN - Sustainable Development Goals
<https://unric.org/de/17ziele>



- › Deutscher Nachhaltigkeitskodex
<https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de/>



- › Corporate Social Responsibility
<https://www.csr-in-deutschland.de/DE/Was-ist-CSR/Grundlagen/Nachhaltigkeit-und-CSR/nachhaltigkeit-und-csr.html>



- › Lexikon der Nachhaltigkeit – Begriffe und Themen von A-Z
https://www.nachhaltigkeit.info/artikel/nachhaltigkeitsdreieck_1395.htm

Die modernisierten Standardberufsbildpositionen



- › „Die Qualifizierenden Vier“
<https://www.bibb.de/de/85132.php>

Informationen, Materialien und Austausch-Foren für AusbilderInnen:



- › Portal „AUBI-plus“
<https://www.aubi-plus.de/ausbildung/>



- › Portal „foraus“
https://www.foraus.de/de/themen/foraus_107669.php



- › Info-Seite des Bundesinstituts für berufliche Bildung
<https://www.bibb.de/de/761.php>

