

Sören Schütt-Sayed | Thomas Vollmer | Marc Casper

Förderung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzentwicklung

Praxisleitfaden für die Ausbildung kaufmännischer Berufe

BERUFSBILDUNG IN DER PRAXIS

Sören Schütt-Sayed | Thomas Vollmer | Marc Casper

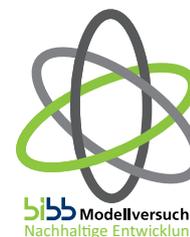
Förderung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzentwicklung

Praxisleitfaden für die Ausbildung kaufmännischer Berufe

GEFÖRDERT VOM



Dieser Praxisleitfaden wurde von der Universität Hamburg in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Rahmen des vom BIBB aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Förderschwerpunkts der Modellversuche zur „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015–2019“ erstellt. Die Universität Hamburg war im Zuge dessen vom BIBB mit der wissenschaftlichen Begleitung der Förderlinie I zur „Entwicklung von branchenspezifischen Nachhaltigkeitskompetenzen in kaufmännischen Berufen“ beauftragt.



Zitiervorschlag:
 Schütt-Sayed, Sören; Vollmer, Thomas; Casper, Marc:
 Förderung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzentwicklung.
 Praxisleitfaden für die Ausbildung kaufmännischer Berufe.
 Bonn 2021

1. Auflage 2021

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
 Robert-Schuman-Platz 3
 53175 Bonn
 Internet: www.bibb.de

Publikationsmanagement:

Stabsstelle „Publikationen und wissenschaftliche Informationsdienste“
 E-Mail: publikationsmanagement@bibb.de
www.bibb.de/veroeffentlichungen

Herstellung und Vertrieb:

Verlag Barbara Budrich
 Stauffenbergstraße 7
 51379 Leverkusen
 Internet: www.budrich.de
 E-Mail: info@budrich.de

Lizenzierung:

Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).



Weitere Informationen zu Creative Commons und Open Access finden Sie unter www.bibb.de/oa.

ISBN 978-3-8474-2945-6 (Print)

ISBN 978-3-96208-245-1 (Open Access)

urn:nbn:de:0035-0914-1

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Gedruckt auf PEFC-zertifiziertem Papier

Zeichenerklärung

-  Wissenswertes/weitere Informationen
-  Ziel
-  Frage an Sie und/oder Ihre Kolleginnen/Kollegen
-  Aufgabe und Ihre Notizen
-  Ihr Unternehmen als Lernort
-  Gespräch mit Auszubildenden oder Kollegen/Kolleginnen
-  Prüfliste/Checkliste

► Vorwort

Die Umweltverschmutzung und der Klimawandel bekommen zunehmende Aufmerksamkeit in der Gesellschaft, auch durch die mediale Berichterstattung. Viele Unternehmen greifen das inzwischen auf und machen ihre vielfältigen Aktivitäten zur Nachhaltigkeit öffentlich, z. B. über Kampagnen oder Berichterstattungen. Dabei wird oft vergessen, dass Nachhaltigkeit mehr ist als reiner Umwelt- und Klimaschutz. Besonders Unternehmen müssen auch wirtschaftliche und soziale Anforderungen berücksichtigen, um zukunftsfähig zu bleiben – das gilt für große Konzerne ebenso wie für Kleinbetriebe. Denn die Nachfrage nach ökologischen oder fair gehandelten Produkten und Leistungen steigt, und nicht erst seit „Fridays for Future“ werden für Jugendliche diejenigen Unternehmen als potenzielle Ausbildungs- und Arbeitsplätze attraktiver, die verantwortungsvoll handeln und sich für Umwelt und Gesellschaft engagieren.

Beruflicher Aus- und Weiterbildung kommt dabei eine besondere Bedeutung zu, denn die Arbeitswelt ist der Ort, an dem sich entscheidende Innovationen des sogenannten „Transformationsprozesses“ vollziehen. So haben beispielsweise Handelsunternehmen maßgeblichen Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung und können die Gewohnheiten der Verbraucher/-innen verändern. Möglichkeiten zur nachhaltige(re)n Gestaltung ergeben sich entlang der gesamten Wertschöpfungskette, von der Produktion über den Transport bis zur Interaktion mit den Kundinnen und Kunden. Die Berufsbildung muss die dafür notwendigen Kompetenzen fördern, aber auch Werthaltungen und mögliche Zielkonflikte berücksichtigen. Oder anders formuliert: Ziel der beruflichen Bildung muss es sein, Kompetenzen zu fördern, mit denen die Arbeits- und Lebenswelt im Sinne der Nachhaltigkeit gestaltet werden können.

Nachhaltigkeit muss dabei nicht als zusätzlicher, allgemeiner Lerninhalt vermittelt werden, denn z. B. Einzelhändler haben andere Wirkungsbereiche als Chemikanten bzw. Chemikantinnen, Stuckateure bzw. Stuckateurinnen oder Bäcker/-innen, was wiederum andere nachhaltigkeitsorientierte Kompetenzen erfordert. Daher sollte auch die Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung an den konkreten Tätigkeiten und Anforderungen der jeweiligen Berufe ansetzen, die darin liegenden nachhaltigen Potenziale erkennen und diese gezielt fördern.

Problematisch gestaltet sich auch die Frage, wie eine so abstrakte Idee wie nachhaltige Entwicklung konkret in der beruflichen Bildung umgesetzt wer-

den kann. Bisher wird dieses Thema nur in wenigen Ausbildungsordnungen explizit beschrieben, auch wenn sich hier mittelfristig eine Wende abzeichnet. Es stellt sich also nicht nur die Frage, welche nachhaltigkeitsbezogenen Kompetenzen für einen bestimmten Beruf erforderlich sind, sondern eben auch, wie das Bildungspersonal diese vermitteln und fördern kann. Ausbilderinnen und Ausbilder ebenso wie Lehrkräfte, brauchen eine Orientierung und didaktisches Handwerkszeug, um Nachhaltigkeit in die Ausbildung einzubringen.

Zu diesen Fragen hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Förderschwerpunkt „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) 2015–2019“ Antworten gesucht und gefunden. Darin wurden 18 Modellversuche aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert, von denen sechs speziell mit der Entwicklung nachhaltiger Kompetenzen in kaufmännischen Berufen befasst waren. Die Stärke der Modellversuche lag insbesondere in der Zusammenarbeit mit insgesamt über 200 Unternehmen, Berufsschulen und überbetrieblichen Bildungsstätten sowie knapp 70 Kammern, Verbänden oder Gewerkschaften. So konnten verschiedene Weiterbildungen, Qualifizierungscurricula oder Lehr-/Lernmaterialien entwickelt, in der Praxis erprobt und evaluiert werden. Der Fokus lag dabei auf Einzelhandelskaufleuten, Kaufleuten für Groß- und Außenhandelsmanagement sowie Kaufleuten für Speditions- und Logistikdienstleistungen, da diese sehr ausbildungsstarke Berufe sind und einen Großteil der Wertschöpfungskette abdecken. Damit wird sichergestellt, dass viele Ergebnisse auch auf andere Berufe übertragbar sind. Weitere Informationen zu den Modellversuchen sowie eine Zusammenstellung der entstandenen Produkte finden Sie auf www.bbne.de oder mittels der QR-Codes.



BIBB-Förder-
schwerpunkt „BBNE
2015–2019“

Für die projektübergreifende wissenschaftliche Begleitung dieser sechs Modellversuche waren die Autoren dieses Praxisleitfadens aus dem Institut für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Hamburg verantwortlich. Auf der Grundlage der bereits in der Praxis erprobten Ergebnisse der Projekte, eigener Vorarbeiten aus dem vorangegangenen BBNE-Programm 2010–2013 und weiteren lernpsychologischen Erkenntnissen haben sie folgende Modelle erarbeitet:

- a) Nachhaltigkeitsbezogene Handlungskompetenz in kaufmännischen Berufen,
- b) Curriculumentwicklung zur beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung,
- c) Qualifizierung des Berufsbildungspersonals.

Um die Modelle für die Berufsbildungspraxis anwendbar zu machen, wurde dieser Praxisleitfaden erstellt. Er soll Lehrenden in Ausbildungsbetrieben und in beruflichen Schulen dabei unterstützen, kompetenzorientierte nachhaltigkeitsbezogene Lehr-/Lernarrangements zu entwickeln. Denn jeder Beruf und jedes Unternehmen hat das Potenzial, nachhaltig(er) zu werden,

wenn man weiß, an welchen Stellschrauben gedreht werden kann und wie Mitarbeitende zu nachhaltigem Denken und Handeln befähigt werden können.

Das BIBB sieht darin einen wichtigen Beitrag zur strukturellen Verankerung der Nachhaltigkeitsidee in der Berufsbildungspraxis.

Christian Melzig

Programmleitung „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015–2019“

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
1. Zielsetzung dieses Leitfadens	11
2. Die Bedeutung der kaufmännischen Berufe für eine nachhaltige Entwicklung ..	13
2.1 Warum ist eine Veränderung des Handels und des Konsums so bedeutsam für die Zukunftssicherung?	13
2.2 Politische Rahmensetzungen	14
Agenda 21	14
Agenda 2030	16
Nationale Nachhaltigkeitsstrategie	17
2.3 Warum hat die kaufmännische Berufsarbeit eine große Bedeutung für eine nachhaltige Entwicklung?	17
2.4 Warum sollte ein Handelsunternehmen sein Geschäftsmodell an der Nachhaltigkeitsidee ausrichten?	18
Nachhaltigkeit gewinnt im Handel an Bedeutung.	19
2.5 Inwieweit ist Ihr Unternehmen bereits an der Leitidee der Nachhaltigkeit ausgerichtet?	22
2.6 Ausbildung an einem nachhaltigen Lernort.	22
3. Nachhaltigkeit in der kaufmännischen Berufsbildung und die Verankerung in den Ordnungsmitteln	24
3.1 Nachhaltigkeitsrelevante Berufsbildpositionen der Berufe Verkäufer/Verkäuferin und Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel.	26
3.2 Nachhaltigkeitsrelevante Berufsbildpositionen des Berufs Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung	30
3.3 Nachhaltigkeitsrelevante Berufsbildpositionen des Berufs Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement	32
4. Analysekriterien für die Interpretation der Ordnungsmittel und die didaktische Gestaltung der BBNE	36
4.1 Erläuterung der Analysekriterien	37
4.1.1 Systemisch-normative Dimension: soziale, ökologische und ökonomische Aspekte der Berufsarbeit mit ihren Wechselbezügen, Widersprüchen und Dilemmata prüfen und beurteilen.	37

4.1.2	Raumdimension: lokale, regionale und globale Auswirkungen der hergestellten Produkte und erbrachten Dienstleistungen erkennen und bei der Arbeit verantwortungsvoll berücksichtigen.	38
4.1.3	Zeitdimension: kurz-, mittel- und längerfristige Folgen der Produkterstellung und der Dienstleistungserbringung im Sinne einer nachhaltigen Zukunftsgestaltung einbeziehen	38
4.1.4	Strategische Dimension: Materialien und Energien in der Berufsarbeit unter den Gesichtspunkten Suffizienz (Notwendigkeit), Effizienz (Wirkungsgrad) und Konsistenz (Naturverträglichkeit) nutzen	39
4.1.5	Produkt- und Prozessdimension: Liefer- und Prozessketten sowie Produktlebenszyklen bei der Herstellung von Produkten und der Erbringung von Dienstleistungen miteinbeziehen	40
4.2	Nutzung der Analysekriterien für die BBNE.	40
5.	Welche Kompetenzen benötigen kaufmännische Fachkräfte für nachhaltigkeitsorientiertes Berufshandeln?	41
5.1	Nachhaltigkeitskompetenzen in berufsspezifischen Funktionsbereichen von Verkäufern bzw. Verkäuferinnen und Kaufleuten im Einzelhandel.	43
5.1.1	Verkaufsfördernde und nachhaltige Gestaltung des „Point of Sale“	44
5.1.2	Labels und Zertifizierung	45
5.1.3	Die Rolle des oder der Konsumgestaltenden	45
5.2	Nachhaltigkeitskompetenzen in berufsspezifischen Funktionsbereichen von Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistung	46
5.2.1	Transportoptimierung durch kombinierten Verkehr.	46
5.2.2	Die Rolle des oder der Mobilitätsgestaltenden	47
5.3	Nachhaltigkeitskompetenzen in berufsspezifischen Funktionsbereichen von Kaufleuten für Groß- und Außenhandelsmanagement	48
5.3.1	Transparenz von Lieferketten und Produktionsbedingungen	48
5.3.2	Faire Handelsbeziehungen.	49
5.3.3	Die Rolle des oder der Trendgestaltenden	49
5.4	Nachhaltigkeitskompetenzen in allgemeinen betriebswirtschaftlichen und unternehmensübergreifenden Funktionsbereichen	50
5.4.1	Nachhaltige Geschäftsmodelle	51
5.4.2	CSR-/Nachhaltigkeitsberichterstattung	52
5.4.3	Unternehmensleitbilder	52
5.5	Nachhaltigkeitskompetenzen in gesellschaftlichen Funktionsbezügen, die das Unternehmen betreffen.	52
5.5.1	Systemzusammenhänge der Nachhaltigkeit	53
5.5.2	Die regulative Idee der Nachhaltigkeit	54
5.5.3	Umgang mit Widersprüchen	54

6. Wie kann BBNE in konkreten Lernangeboten umgesetzt werden?	56
6.1 Zehn Handlungsempfehlungen für die Gestaltung nachhaltigkeitsorientierter Lehr-/Lernarrangements	56
6.2 Umsetzungsbeispiele	69
6.2.1 Beispiel aus dem Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel	69
6.2.2 Beispiel aus dem Beruf Kaufmann/-frau für Logistik- und Speditionsdienstleistungen	75
6.2.3 Beispiel aus dem Beruf Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement ...	79
6.3 Checkliste für die Gestaltung nachhaltigkeitsorientierter Lehr-/Lernarrangements anhand der zehn Handlungsempfehlungen.	84
7. Fazit	88
Literaturverzeichnis	89
Abstract	92

► 1. Zielsetzung dieses Leitfadens

1.

Dieser Leitfaden soll dazu beitragen, die Leitidee der nachhaltigen Entwicklung strukturell in der beruflichen Bildung zu verankern. Seit geraumer Zeit wird zunehmend erkannt, dass wir die Art und Weise unseres Arbeitens und unserer Lebensgestaltung ändern müssen, wenn die Lebensgrundlagen erhalten und eine gerechtere Teilhabe der Weltbevölkerung am Fortschritt erreicht werden sollen. Bildung für nachhaltige Entwicklung ist eine wichtige Voraussetzung für unsere Zukunftsgestaltung und deshalb eine Querschnittsaufgabe des gesamten Bildungswesens:

„Dies bedeutet, dass Nachhaltigkeit stärker als bisher Eingang finden muss in die allgemein- und berufsbildenden Schulen, die überbetrieblichen Berufsbildungsstätten und Betriebe, die Hochschulen, in Curricula und Ausbildungsordnungen sowie in Fort- und Weiterbildungsangebote für Berufstätige in Unternehmen und Verwaltung. Pädagogische Fachkräfte wie Lehrerinnen und Lehrer, Erzieherinnen und Erzieher sowie Auszubildende benötigen dazu Aus-, Fort- und Weiterbildung“ (DEUTSCHER BUNDESTAG 2017, S. II).

An der Erhaltung der Lebensgrundlagen und einer gerechteren Teilhabe der Weltbevölkerung mitwirken können

Im aktuellen Weltaktionsprogramm „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ sind unterstützende Angebote ein zentrales Ziel. Insbesondere dem Bildungspersonal wird eine Schlüsselfunktion zugesprochen, um die erforderlichen Fähigkeiten und einen Bewusstseinswandel zu fördern:

„Lehrende und Multiplikatoren sind wirkungsvolle Change Agents für die Ausrichtung von Bildung auf nachhaltige Entwicklung. Damit sie aber zur Transformation zu einer nachhaltigeren Gesellschaft beitragen können, müssen sie sich zunächst die notwendigen Kenntnisse, Einstellungen und Werte aneignen. Um Themen der nachhaltigen Entwicklung anzugehen, müssen sie auch die erforderliche Motivation entwickeln“ (DUK 2014, S. 20).

Im Nationalen Aktionsplan „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ wird ausdrücklich hervorgehoben: „Schulische und betriebliche Akteurinnen und Akteure müssen in die Lage versetzt werden, konkrete Lernangebote zu BBNE im Aus- und Weiterbildungskontext zu gestalten“ (NAP-BNE 2017, S. 49). Diesem Zweck soll der vorliegende Praxisleitfaden dienen.

Nachhaltige
Berufsbildung
als Beitrag zur
Zukunftsentwicklung
des Unternehmens

Zur Nutzung des Leitfadens

Der Leitfaden ist so gegliedert, dass Sie zunächst einführend in Kapitel 2 Informationen über die Bedeutung der kaufmännischen Berufe für eine nachhaltige Entwicklung und die politischen Rahmensetzungen finden, um Ihre berufspädagogische Arbeit künftig verstärkt auf Nachhaltigkeit auszurichten. Da Berufsbildung immer auch ein Beitrag zur Zukunftsentwicklung des Unternehmens ist, wird in diesem Zusammenhang zudem die Frage nach der Veränderung des Geschäftsmodells thematisiert.

Die weiteren Ausführungen sind bewusst knapp gehalten, Sie finden aber Hinweise und Verlinkungen zu weiteren Informationsmaterialien. Die QR-Codes sollen Ihnen den Zugriff erleichtern.

In Kapitel 3 finden Sie Hinweise zur Interpretation der Ordnungsmittel als beispielhafte Auszüge aus den Ausbildungsrahmenplänen der Berufe

- ▶ Verkäufer/Verkäuferin und Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel sowie
- ▶ Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistungen und
- ▶ Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement.

mit kurzen Erläuterungen der jeweiligen Nachhaltigkeitsrelevanz der zu vermittelnden Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten.

Die vorgenannten drei Berufe sind beispielhaft zugrunde gelegt, weil Modellversuche hierzu im Rahmen des BMBF-/BIBB-Förderprogramms Konzepte und Materialien für die Ausbildung erarbeitet haben. Der Leitfaden ist aber nicht auf die Anwendung in diesen Berufen beschränkt. Er soll vielmehr auch für andere kaufmännische Ausbildungen nutzbar sein.

Kapitel 3 beinhaltet Hinweise für die nachhaltigkeitsbezogene Interpretation der Ordnungsmittel, da die Ausbildungs- und Lehrpläne häufig Ansatzpunkte für die BBNE enthalten, auch wenn diese nicht immer ausdrücklich benannt werden.

Kapitel 4 beschäftigt sich mit der didaktischen Gestaltung der BBNE. Diese ist die Basis der BBNE und universell für alle Berufe nutzbar.

Kapitel 5 geht der Frage nach, welche Kompetenzen Kaufleute benötigen, um nachhaltigkeitsorientiert in ihrem Beruf handeln zu können. Damit werden die Bildungsziele der BBNE umrissen.

Kapitel 6 bildet den Kern dieses Praxisleitfadens und gibt konkrete Hinweise für die Verankerung der Nachhaltigkeitsidee in der Berufsausbildung. Es enthält grundlegende Handlungsempfehlungen und eine Checkliste für die Planung von Lehr-/Lernarrangements.

Zur schnelleren Orientierung finden Sie am Seitenrand Icons.

Wir wünschen viel Erfolg und Freude bei der Verknüpfung Ihrer Ausbildung mit der Nachhaltigkeitsidee!

► 2. Die Bedeutung der kaufmännischen Berufe für eine nachhaltige Entwicklung

2.

2.1 Warum ist eine Veränderung des Handels und des Konsums so bedeutsam für die Zukunftssicherung?

Seit etwa 50 Jahren verbraucht die Weltbevölkerung mehr Natur, als die Erde uns zur Verfügung stellen kann. Das Maß dieser Ressourceninanspruchnahme wird mit dem sogenannten **ökologischen Fußabdruck** für die gesamte Erde, aber auch für einzelne Länder und Regionen berechnet. Es handelt sich dabei um ein Flächenmaß, das aussagt, wie viel der auf der Erde verfügbaren Natur als Lebensgrundlage genutzt wird (vgl. UBA 2007). Ein weiteres Maß ist der ökologische Rucksack. Damit wird der Ressourcenverbrauch für die Herstellung von Produkten benannt, die nicht Bestandteil des Produktes selbst sind, d. h. Energie, Wasser, Abraum, Flächennutzung und vieles mehr. Am 29. Juli 2019 war der sogenannte Erdüberlastungstag des Jahres 2019, an dem die Ressourcen bereits erschöpft waren, die auf der Erde in zwölf Monaten nachwachsen können und uns damit nachhaltig zur Verfügung stehen. 2020 war er, bedingt durch die Corona-Pandemie, erst am 22. August erreicht – das macht deutlich, dass eine Verringerung des Erdverbrauchs möglich ist. Der Deutsche Erdüberlastungstag war 2020 schon am 3. Mai. Die Bundesrepublik hat also – wie andere Industrienationen auch – aufgrund des sehr hohen Erdverbrauchs im Vergleich zu anderen Ländern eine besondere Verantwortung für eine deutliche Reduktion der Ressourceninanspruchnahme (vgl. UBA 2018).

Dies hat Folgen: Klimawandel, Meeresspiegelanstieg, Artensterben, Plastikmüll, Zerstörung von Lebensraum, Flucht ... In den Medien wird fast täglich darüber berichtet, mittlerweile fordern Schülerinnen und Schüler schnelles Handeln für die Sicherung ihrer Zukunft. Damit den nächsten Generationen nicht die Möglichkeiten ihrer Lebensgestaltung genommen werden, ist eine Veränderung unseres Wirtschaftens und unserer Lebensgestaltung erforderlich („intergenerationelle Gerechtigkeit“). Zudem müssen auch für die Bevölkerung in allen Teilen der Welt die gleichen Entwicklungschancen eröffnet werden, wie sie die Industriestaaten in der Vergangenheit in Anspruch genommen haben, um etwas gegen die zu erwartenden Fluchtursachen in die reicheren Länder zu unternehmen („intragenerationelle Gerechtig-



Der ökologische
Fußabdruck



Der Erdüberlastungs-
tag

keit“). Mit anderen Worten: Es geht um inter- und intragenerationelle Gerechtigkeit.

Abbildung 1: *Fridays for Future*: Jugendliche demonstrieren für den Erhalt der Lebensgrundlagen und eine gerechtere Welt



Quelle: <https://fridaysforfuture-konstanz.de/pressefotos/> (Stand: 29.10.2020)



5-Minuten-Gespräch

Was wissen Sie über die Einstellungen Ihrer Auszubildenden?

Im Modellversuch ANLIN („Ausbildung fördert nachhaltige Lernorte in der Industrie“) wurde die Methode „5-Minutengespräch“ in der betrieblichen Ausbildung genutzt, um mit den Jugendlichen in einen Austausch zu kommen. Führen Sie solche 5-Minuten-Gespräche mit Ihren Auszubildenden, z. B. anhand folgender Leitfragen:

- ▶ Was halten Sie von den *Fridays-for-Future*-Demonstrationen?
- ▶ Worauf führen Sie den Klimawandel, die Zerstörung der Lebensgrundlagen und das Artensterben zurück?
- ▶ Wer sollte bzw. kann etwas gegen den menschengemachten Klimawandel tun?
- ▶ Inwiefern sind Handelsunternehmen in Bezug auf Nachhaltigkeit gefordert?
- ▶ Was können Sie als Auszubildende in Ihrem Unternehmen und privat für eine nachhaltige Zukunftsgestaltung tun?

2.2 Politische Rahmensetzungen



Agenda 21

Agenda 21

Die Weltgemeinschaft hat bereits 1992 die Agenda 21 beschlossen, mit der sich mehr als 170 Staaten auf ein Aktionsprogramm für das 21. Jahrhundert zur globalen Zukunftssicherung verpflichtet haben. Damit verbunden wurden detaillierte Handlungsaufträge, um eine schrittweise Verbesserung zu

erreichen und eine nachhaltige Nutzung der natürlichen Ressourcen sicherzustellen.

Präambel der Agenda 21 (Auszug):

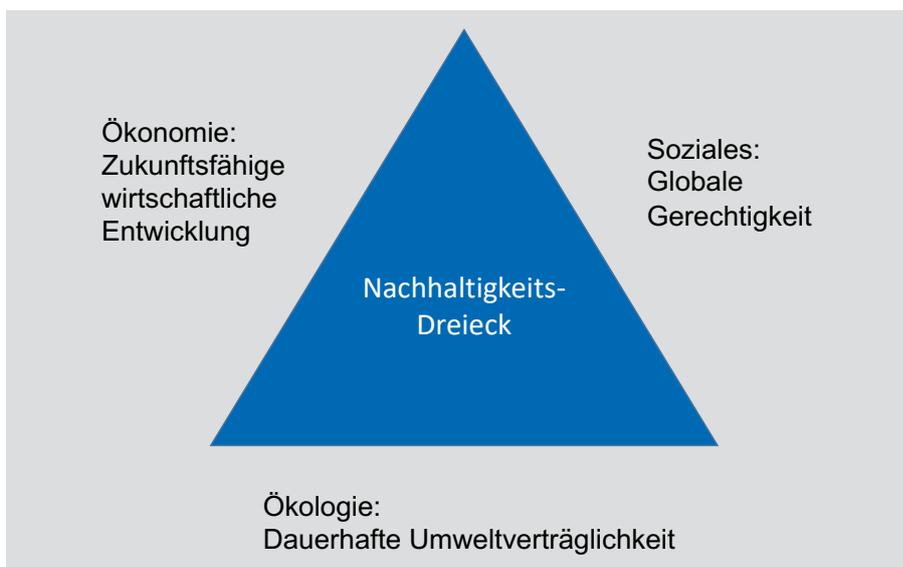
„Die Menschheit steht an einem entscheidenden Punkt ihrer Geschichte. Wir erleben eine zunehmende Ungleichheit zwischen Völkern und innerhalb von Völkern, eine immer größere Armut, immer mehr Hunger, Krankheit und Analphabetentum sowie eine fortschreitende Schädigung der Ökosysteme, von denen unser Wohlergehen abhängt. Durch eine Vereinigung von Umwelt- und Entwicklungsinteressen und ihre stärkere Beachtung kann es uns jedoch gelingen, die Deckung der Grundbedürfnisse, die Verbesserung des Lebensstandards aller Menschen, einen größeren Schutz und eine bessere Bewirtschaftung der Ökosysteme und eine gesicherte, gedeihlichere Zukunft zu gewährleisten. Das vermag keine Nation allein zu erreichen, während es uns gemeinsam gelingen kann: in einer globalen Partnerschaft, die auf eine nachhaltige Entwicklung ausgerichtet ist.“ (BMU 1992, S. 4)

Ein wesentlicher Ansatz der Agenda 21 ist, Umweltaspekte mit allen anderen Politik- bzw. Entwicklungsbereichen zu verbinden. Seitdem werden dauerhafte Umweltverträglichkeit (Ökologie), globale Gerechtigkeit (Soziales) und zukunftsfähige wirtschaftliche Entwicklung (Ökonomie) als integrale Dimensionen der Leitidee der Nachhaltigkeit verstanden. Diese drei Dimensionen werden in den Nachhaltigkeitsmodellen als die drei Säulen der Nachhaltigkeit oder als Seiten des Nachhaltigkeitsdreiecks miteinander in Beziehung gesetzt (vgl. IHK NÜRNBERG 2015).



[Das Nachhaltigkeitsdreieck](#)

Abbildung 2: Seiten des Nachhaltigkeitsdreiecks



Nachhaltige Mitgestaltung der Arbeitswelt und der Gesellschaft in sozialer, ökonomischer, ökologischer und individueller Verantwortung

Quelle: eigene Darstellung

Die drei Dimensionen haben mittlerweile auch im Bildungsauftrag der Berufsschule ihren Niederschlag gefunden: Die Berufsschule befähigt „die Auszubildenden zur Erfüllung der Aufgaben im Beruf sowie zur nachhaltigen Mitgestaltung der Arbeitswelt und der Gesellschaft in sozialer, ökonomischer, ökologischer und individueller Verantwortung“ (KMK 2018, S. 14) – ein Bildungsauftrag, der sich in diesem Wortlaut auch in allen Rahmenlehrplänen wiederfindet.

Agenda 2030



Die Agenda 2030

Die internationalen Vereinbarungen wurden mit der im September 2015 auf einem Gipfel der Vereinten Nationen von allen Mitgliedsstaaten verabschiedeten Agenda 2030 fortgeschrieben und mit 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (*Sustainable Development Goals* – SDGs) weiter konkretisiert (vgl. BMZ 2019). Die 17 SDGs berücksichtigen alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Soziales, Umwelt, Wirtschaft – gleichermaßen und bedingen einander.

Abbildung 3: Die 17 Nachhaltigkeitsziele (Sustainable Development Goals) der Agenda 2030



Quelle: https://commons.wikimedia.org/wiki/File:Sustainable_Development_Goals.jpg
(Stand: 12.11.2020)

Den weltweiten wirtschaftlichen Fortschritt mit sozialer Gerechtigkeit und ökologischen Grenzen in Einklang bringen

Ziel ist es, den weltweiten wirtschaftlichen Fortschritt im Einklang mit sozialer Gerechtigkeit und im Rahmen der ökologischen Grenzen der Erde zu gestalten. Damit verbunden ist ein neues globales Wohlstandsverständnis, das über die verengte Betrachtung von Pro-Kopf-Einkommen hinausweist. Es bedarf u. a. verantwortungsvoller Konsum- und Produktionsmuster, bei denen in globaler Perspektive Umwelt- und Klimaschutz untrennbar mit der

Armutsbekämpfung verbunden ist. Kaufmännisches Handeln kann hierauf maßgeblich Einfluss nehmen.

Aufgabe

Suchen Sie Verbindungslinien zwischen den SDGs und der Branche, in der Sie tätig sind. Welche Zusammenhänge erkennen Sie und welchen Beitrag können Sie und Ihr Unternehmen zur Zielerreichung leisten?



2.

Nationale Nachhaltigkeitsstrategie

Deutschland hat sich wie alle übrigen Staaten der Weltgemeinschaft dazu verpflichtet, seinen spezifischen Beitrag zur Erreichung der 17 SDGs zu leisten. Teil der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie ist es, einen nachhaltigkeitsorientierten Kulturwandel zu vollziehen. Staat, Wirtschaft und Gesellschaft sollen gemeinsam zu diesem Veränderungsprozess beitragen (vgl. BUNDESREGIERUNG 2018). Der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie liegen die folgenden sechs Prinzipien zugrunde:

1. nachhaltige Entwicklung als Leitprinzip konsequent überall anwenden;
2. global Verantwortung wahrnehmen;
3. natürliche Lebensgrundlagen sichern;
4. nachhaltiges Wirtschaften stärken;
5. sozialen Zusammenhalt in einer offenen Gesellschaft wahren und verbessern sowie
6. Bildung, Wissenschaft und Innovationen als Treiber einer nachhaltigen Entwicklung nutzen.

Die sechs Prinzipien betreffen den Handel und die kaufmännische Berufsarbeit im Kern. Sie sind nicht nur auf einer abstrakten politischen Ebene maßgeblich, sondern ebenfalls auf der ganz konkreten praktischen Handlungsebene, weshalb sie fortan in Beziehung zu kaufmännischen Inhalten gesetzt werden.

Die Umsetzung der nationalen Nachhaltigkeitsstrategie erfordert die Mitwirkung aller Menschen.



[Aktualisierte Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung](#)

2.3 Warum hat die kaufmännische Berufsarbeit eine große Bedeutung für eine nachhaltige Entwicklung?

Die wesentliche Funktion des Handels ist, die räumliche Distanz zwischen den Herstellern und Verwendern von Waren zu überbrücken. Der Handel gestaltet damit in der heutigen globalisierten Wirtschaft die Lieferkette von der Produktion bis zur Nutzung – und zum Teil sogar bis zur Entsorgung – maßgeblich mit. Hierbei haben die einzelnen Branchen und Sektoren des Handels erheblichen Einfluss auf einen nachhaltigen oder einen nicht nachhaltigen Warenfluss.

Versorgung der Bürger/-innen ist zentrale Funktion des Handels.

2.

Globaler Handel ist verknüpft mit globalem Klima- und Ressourcenschutz. Der Groß- und Außenhandel kann Warenproduzenten, mit denen er Geschäfte betreibt, nach ökonomischen, sozialen und ökologischen Gesichtspunkten auswählen, um sie in die Lieferkette einzubinden. Damit besteht die Möglichkeit, Einfluss auf die Bezahlung, die Arbeitsverhältnisse und andere Sozialstandards für die Beschäftigten, die Auswirkungen der Warenproduktion auf die Umwelt sowie auf die Distanzen der Lieferwege zu nehmen.

Mit dem Warentransport vom Hersteller zum Kunden bzw. zur Kundin übernimmt die Branche der Spedition und Logistik auch Verantwortung für den globalen Klima- und Ressourcenschutz sowie für optimale (Zwischen-) Lagerung und humane Arbeitsbedingungen. Mit der Länge der Lieferwege nehmen die Umweltbelastungen und der Ressourcenverbrauch zu, mit einer ökologisch orientierten Wahl bzw. der Kombination entsprechender Verkehrsmittel auf dem Land, zu Wasser und in der Luft kann dies optimiert werden.

Durch Beratung am „Point of Sale“ Kaufverhalten beeinflussen Der Einzelhandel kann aufgrund seiner Nähe zu den Kundinnen und Kunden Einfluss auf deren Konsumverhalten nehmen, indem er das Sortiment nachhaltigkeitsorientiert zusammenstellt, die Warenpräsentation informativ gestaltet und vor dem Verkauf sachkundig berät. Vor allem mit der Beratung am „Point of Sale“ kann das Kaufverhalten durch entsprechende Informationen beeinflusst werden, indem beispielsweise die Herkunft und Bestandteile der Waren, ihre Funktion und ihr Ressourcenbedarf während des Gebrauchs sowie die Möglichkeiten der Reparatur und des Recyclings nach der Nutzungsphase transparent gemacht werden.



Aufgabe

Überlegen Sie sich drei Beispiele nachhaltigkeitsrelevanter Aspekte in Ihrem Unternehmen und diskutieren Sie diese zusammen mit Ihren Kolleginnen und Kollegen.

2.4 Warum sollte ein Handelsunternehmen sein Geschäftsmodell an der Nachhaltigkeitsidee ausrichten?

Nachhaltige gesellschaftliche Perspektiven sind nur mit einem nachhaltigen Handel zu erreichen. Nicht nur die globale Verantwortung allein ist eine gute Begründung für eine nachhaltigkeitsorientierte Ausrichtung eines Geschäftsmodells, sondern damit unmittelbar im Zusammenhang steht auch die Zukunftsentwicklung des Unternehmens.

Nachhaltigkeit gewinnt im Handel an Bedeutung

Nachhaltigkeit wird im Handel zunehmend als Chance zur Erneuerung bisheriger Geschäftsmodelle begriffen. Dabei spielt u. a. die Sortiments(neu-)gestaltung unter dem Aspekt Zukunftsorientierung eine entscheidende Rolle. Dafür gibt es unterschiedliche Gründe:

- ▶ Das Wachstumsparadigma und der Konsumüberfluss stehen auf der Kippe da es aufgrund der Marktsättigung immer weniger Bedarfskunden und -kundinnen gibt.
- ▶ Kundinnen und Kunden sind zunehmend wählerischer geworden und wollen wissen, unter welchen Bedingungen die Waren hergestellt werden, woher sie kommen und welche Ressourcen sie benötigen, wie langlebig sie sind, wie viel Energie während der Nutzung erforderlich ist und ob sie recyclebar sind.
- ▶ Naturverträgliche Rohstoffgewinnung, artgerechte Tierhaltung, Biolebensmittel, regionale Produkte, fairer Handel und anderes mehr gewinnen an Bedeutung und bestimmen zunehmend die Kaufentscheidungen.
- ▶ In diesem Zusammenhang versprechen Waren, die ein Siegel tragen, Umsatzsteigerungen, allerdings ist die Qualität der Siegel nicht immer transparent, sodass hier Beratungsbedarf besteht.
- ▶ Ein großes Thema sind Verpackungen. Einsparungen tragen nicht nur zur Verringerung des Ressourcenverbrauchs, zur Müllvermeidung und zu Kostensenkungen bei, sondern können auch ein sichtbarer Gewinn für das Unternehmensimage sein.
- ▶ Eine Steigerung der Effizienz beim Transport, der Lagerung und der Präsentation der Waren trägt zur Einsparung von Energie und Kosten bei. Dies ist – wie beispielsweise auch die Ausrichtung des Warensortiments auf energiesparende Geräte – ein Beitrag zur Energiewende.
- ▶ Die Erwartungen an Unternehmen in Bezug auf die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung (*Corporate Social Responsibility* – CSR) und in Bezug auf die Nachhaltigkeitsberichterstattung steigen.
- ▶ Immer häufiger müssen Unternehmen nachhaltigkeitsbezogene Standards einhalten und durch Berichte oder Zertifizierungen nachweisen, beispielsweise mittels des Deutschen Nachhaltigkeitskodex (DNK).



<https://www.csr-in-deutschland.de>



<https://www.deutscher-nachhaltigkeitskodex.de>

**Aufgabe**

Überlegen und notieren Sie:

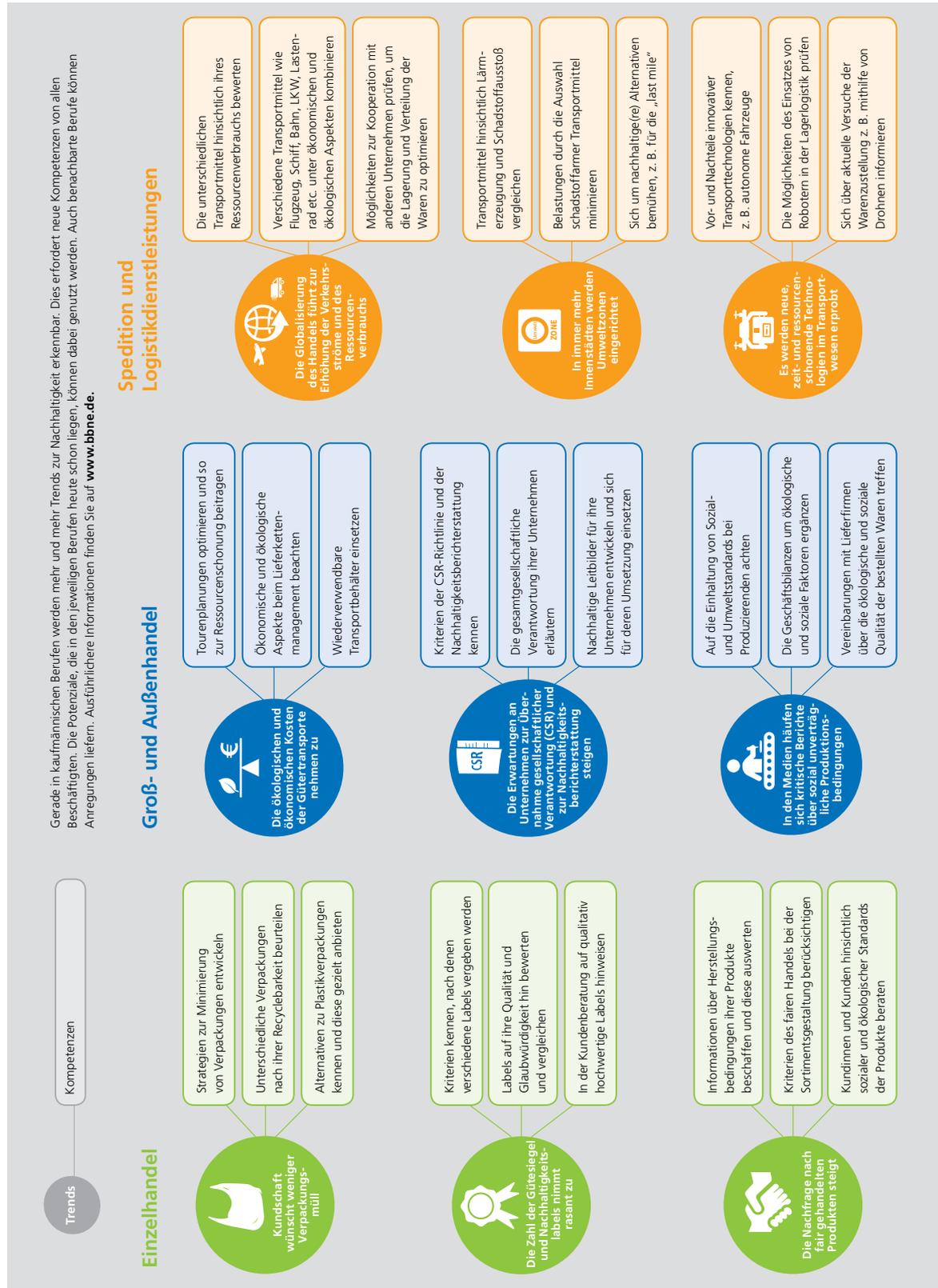
Welche Gründe für mehr Nachhaltigkeit im Handel fallen Ihnen noch ein?

Weshalb kann Nachhaltigkeit für Ihr Unternehmen gut sein?

Mit welchen Gegenargumenten rechnen Sie, wenn Sie andere von einer nachhaltigen Ausrichtung des Unternehmens überzeugen möchten?

Es geht in der Berufsarbeit aber nicht nur um Reaktionen auf äußere Veränderungen, sondern auch darum, den Wandel aktiv mitzugestalten. Dies erfordert neue Kompetenzen bei allen Beschäftigten. Die Potenziale, die in den jeweiligen Berufen heute schon liegen, können dabei genutzt werden und sollten durch nachhaltigkeitsorientierte Aus- und Weiterbildung ausgebaut werden. So werden die Beschäftigten zu Trägern zukunftsfähiger Geschäftsmodelle, zu Beteiligten einer gewandelten Wirtschaftswelt und letztlich selbst auch zu Verbraucherinnen und Verbrauchern mit neuen Konsummustern – sie werden also zu Mitgestaltenden!

Abbildung 4: Trends und Kompetenzen in kaufmännischen Berufen



Quelle: BIBB-Flyer „Nachhaltigkeit in kaufmännischen Berufen. Trends und Kompetenzen“, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/25783_BiBB_Folder_kaufm_Berufe_290518_final.pdf (Stand: 01.10.2020)

2.5 Inwieweit ist Ihr Unternehmen bereits an der Leitidee der Nachhaltigkeit ausgerichtet?

Auch Ihr Unternehmen kann zur nachhaltigen Entwicklung beitragen.

Es stellt sich in diesem Zusammenhang die Frage, inwieweit Ihr Unternehmen bereits an der Leitidee der Nachhaltigkeit ausgerichtet ist bzw. welche Ideen diesbezüglich existieren und wie diese in ein verändertes Geschäftsmodell integriert worden sind bzw. werden sollen. Zudem stellt sich die Frage, welche Relevanz diese Aspekte für die Berufsbildung haben, d. h., inwieweit hieran bei der Gestaltung nachhaltigkeitsorientierter Lehr-/Lernarrangements angeknüpft werden kann.



Aufgabe

Gehen Sie diesen Fragen in Ihrem Unternehmen mithilfe von Tabelle 1 nach. Überlegen Sie, was Ihnen bereits bekannt ist, oder sprechen Sie mit den betrieblichen Fachleuten und versuchen Sie, Antworten auf die Fragen zu finden. Protokollieren Sie Ihre Ergebnisse in der nachfolgenden Tabelle.

Tabelle 1: Nachhaltigkeitsrelevante Ausrichtung des Unternehmens

Nachhaltigkeitsrelevante Ausrichtung des Unternehmens					
Abteilung	Beschreibung des nachhaltigen Aspekts	Umsetzung?		ausbildungsrelevant?	
		Umsetzung?	geplant	ja	nein



GEKONAWI

Hinweis: Wenn in Ihrem Unternehmen das Geschäftsmodell mit Blick auf eine betriebliche Nachhaltigkeitsstrategie verändert werden soll, können Sie auf Materialien aus dem BMBF/BIBB-Förderprogramm zugreifen. Im Modellversuch GEKONAWI („Geschäftsmodell- und Kompetenzentwicklung für nachhaltiges Wirtschaften im Handel“) wurde u. a. ein Praxisleitfaden erarbeitet, der darauf ausgerichtet ist, alle Beschäftigten eines Betriebes an der Entwicklung und Umsetzung zukunftsfähiger Geschäftsmodelle zu beteiligen und Kompetenzen für nachhaltiges Wirtschaften zu fördern. Es kommt darauf an, einen Prozess der Neuausrichtung der Geschäftsaktivitäten einzuleiten, der alle mit einbezieht, die sich für nachhaltiges Berufshandeln engagieren können und sollen, und niemanden ausschließt.

2.6 Ausbildung an einem nachhaltigen Lernort



Damit Auszubildende möglichst mit ausgeprägtem Bezug zur Praxis der Berufsarbeit im Handel sich mit Fragen der nachhaltigen Entwicklung ausein-

andersetzen können, ist es sinnvoll, „nachhaltige Lernorte“ zu schaffen. Mit „Lernort“ kann ein ganzer Ausbildungsbetrieb, eine (Berufs-)Schule oder überbetriebliche Bildungsstätte gemeint sein, aber auch bestimmte Lehr-/Lernumgebungen, z. B. ein Seminarraum oder ein Büro. Mit Blick auf das lebensbegleitende Lernen ist sogar jede Gelegenheit ein Lernort, in der Lernen angeregt wird, beispielsweise ein Beratungsgespräch oder die Planung eines Transportes, aber auch eine informelle Gesprächssituation unter Kolleginnen und Kollegen.

Ziele eines nachhaltigen Lernortes im Ausbildungsbetrieb sind

- ▶ die **Förderung der nachhaltigkeitsbezogenen Handlungskompetenz** der eigenen Mitarbeiter/-innen hinsichtlich des Beitrages des Unternehmens zur nachhaltigen Entwicklung und
- ▶ die **Sicherstellung einer inklusiven, qualitativ hochwertigen Berufsbildung** auf den Gestaltungsebenen des Gesamtunternehmens, des Betriebes, der Abteilung und der Lehr-/Lernsituation.

Das heißt, für die BBNE sollten möglichst vielfältige Gelegenheiten geschaffen werden, dass Auszubildende sich Wissen über nachhaltiges Berufshandeln aneignen und lernförderliche Erfahrungen anhand von guten Beispielen machen können. Die Auszubildenden sollten außerdem – wenn irgend möglich und ihrem Ausbildungsstand angemessen – in nachhaltigkeitsrelevante Planungs-, Entscheidungs- und Gestaltungsprozesse einbezogen und ihre Meinung sollte ernstgenommen werden. Schließlich geht es nicht nur allein um Unternehmensperspektiven, sondern auch um ihre berufliche und gesellschaftliche Zukunft.

Des Weiteren sollten die bereits im Hinblick auf Nachhaltigkeitsziele umgesetzten betrieblichen Standards, Maßnahmen und Abläufe den Jugendlichen transparent und nachvollziehbar gemacht werden. Viele Unternehmen engagieren sich bereits über ihr Kerngeschäft hinaus sozial in ihrem Umfeld, was auch den Auszubildenden Lernchancen hinsichtlich der gesellschaftlichen Verantwortung eröffnet, wenn sie dies erkennen oder sogar daran beteiligt werden. Ferner sollte an einem nachhaltigen Lernort bei allen Veränderungen die Frage berücksichtigt werden, inwieweit damit ganz praktische Beiträge für eine nachhaltige Entwicklung geleistet werden können. *Best-Practice*-Beispiele für die Auszubildenden sind z. B., dass Papier oder Strom gespart, Abfall vermieden, unverkäufliche Lebensmittel an eine Tafel abgegeben oder Sozialstandards umgesetzt werden.

Hinweise zur Gestaltung nachhaltiger Lernorte mit Indikatoren, praktischen Aufgaben, Tipps und Beispielen finden sich in dem BIBB-Praxisleitfaden „Gestaltung nachhaltiger Lernorte. Leitfaden für ausbildende Unternehmen auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit“ aus der Reihe „Berufsbildung in der Praxis“.



Nachhaltige Lernorte fördern die Werteentwicklung in der Ausbildung für verantwortungsvolles Berufshandeln.



Publikation
„Gestaltung nachhaltiger Lernorte“

► 3. Nachhaltigkeit in der kaufmännischen Berufsbildung und die Verankerung in den Ordnungsmitteln

Bildung wird als Schlüsselfaktor angesehen, um Nachhaltigkeit in Staaten, Ländern, und Kommunen sowie in Unternehmen, in Verwaltungen und im Privatleben zu verwirklichen. Der Nationale Aktionsplan Bildung hat daher das Ziel, „Bildung für nachhaltige Entwicklung langfristig strukturell in der deutschen Bildungslandschaft zu verankern“ (NAP-BNE 2017, S. 8). Bildung und Lernen sind demnach so zu gestalten, dass alle Menschen die Möglichkeit haben, sich das Wissen, die Fähigkeiten, Werte und Einstellungen anzueignen, die erforderlich sind, um zu einer nachhaltigen Entwicklung beizutragen.

Auszug aus dem Nationalen Aktionsplan BNE – Berufsbildung:

„Berufsbildung in Deutschland zeichnet sich durch Praxisrelevanz der Inhalte, einen hohen Grad der Vernetzung der Akteurinnen und Akteure und die intensive Einbindung der Sozialpartner in die Gestaltung der Aus- und Fortbildung aus. Ihr kommt aufgrund ihrer betrieblichen Verortung in besonderer Weise eine transformative Rolle für eine auf nachhaltige Entwicklung ausgerichtete Wirtschaftsweise mit Blick auf die Agenda 2030 und die dort angestrebten nachhaltigen Entwicklungsziele (SDGs) zu.

Die Leitidee der nachhaltigen Entwicklung prüft die Zukunftsfähigkeit gesellschaftlicher, ökonomischer, sozialer und ökologischer Entwicklung mit ihren globalen Bezügen. Berufsbildung, die sich an dieser Leitidee ausrichtet, ist zukunftsfähig. Berufliche Bildung selbst ist ein Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung, da sie jungen Menschen einen zukunftsweisenden Weg in ein selbstbestimmtes und verantwortungsbewusstes Leben ermöglicht. [...]

Nachhaltigkeitsrelevante Aspekte sind in den Ordnungsmitteln zum Teil bereits berücksichtigt, ggf. unter anderen Begrifflichkeiten; daher werden Ordnungsmittel (z. B. Ausbildungsordnungen, Rahmen-

lehrpläne) im Hinblick auf nachhaltigkeitsrelevante Aspekte, wie sie in der o.g. Definition genannt werden, gesichtet.

Es sind mögliche Ansatzpunkte in Ordnungsmitteln zu identifizieren, z. B. durch die Erweiterung von Lernzielen (u. a. Auswertung und Nutzbarmachung im Förderschwerpunkt BBNE des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, BMBF).“ (NAP-BNE 2017, S. 41f.)

In den letzten Jahren sind diese Impulse aufgenommen und die Leitidee der Nachhaltigkeit zum Teil in Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen der Berufsausbildung bereits verankert worden, „ggf. unter anderen Begrifflichkeiten“ (NAP-BNE 2017, S. 42). In der Ausbildungsverordnung Groß- und Außenhandelsmanagement finden sich beispielsweise die Formulierungen „logistische Dienstleistungen nach ökonomischen und ökologischen Gesichtspunkten beurteilen“ und „Transportmittel und -wege im internationalen Warenverkehr bestimmen und dabei ökologische und ökonomische Kriterien sowie die Transportfähigkeit, Transportrisiken, Lagerfähigkeit, Pflege, Behandlung und Verpackung von Waren berücksichtigen“ (VBA 2020, § 4 Abs. 1 Nr. 2.b u. Abs. 4 Nr. 1.f). Als weiteres Beispiel sei das Lernfeld 5 „Werben und den Verkauf fördern“ im Rahmenlehrplan Einzelhandel genannt. Dort lautet ein Ziel:

„Die Schülerinnen und Schülern erstellen einen Werbeplan. Dabei artikulieren sie eigene Wertvorstellungen und respektieren die Wertvorstellungen anderer. [...] Sie wählen Verpackungsmaterialien und Möglichkeiten der Warenzustellung nach ökonomischen und ökologischen Gesichtspunkten aus.“ (RLP 2016, S.12)

In den meisten anderen Lernfeldern finden sich keine Nachhaltigkeitsaspekte. In den berufsbezogenen Vorbemerkungen dieses Lehrplans wird allerdings vorgegeben:

„Die Dimensionen der Nachhaltigkeit – Ökonomie, Ökologie und Soziales – erstrecken sich auf alle Aktionsbereiche des Einzelhandels und werden in die Lernfelder integriert. Sie bieten vielfältige Anlässe für wirtschafts- und warenethische Bezüge.“ (RLP 2016, S. 6)

Dementsprechend sind die jeweiligen Ausbildungs- und Lehrinhalte bezüglich nachhaltigkeitsrelevanter Gesichtspunkte zu interpretieren, wenn die Nachhaltigkeitsidee strukturell in der Berufsbildung verankert werden soll. Zudem wurde kürzlich in einer Arbeitsgruppe des Hauptausschusses beim BIBB, in der neben dem BMBF auch das Bundeswirtschaftsministerium, Arbeitgeber- und Arbeitnehmerverbände, Länder (Kultusseite) und das BIBB selbst vertreten waren, eine neue Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ erarbeitet, die künftig in allen Ausbildungsver-

ordnungen maßgeblich sein wird. Schon jetzt ist einigen Verordnungen hinsichtlich der Prüfungen vorgegeben, im fallbezogenen Fachgespräch habe „der Prüfling nachzuweisen, dass er in der Lage ist, [...] praxisbezogene Aufgaben unter Berücksichtigung wirtschaftlicher und ökologischer Zusammenhänge sowie unter Beachtung rechtlicher Zusammenhänge zu planen, durchzuführen, zu steuern und auszuwerten“ (vgl. VBA 2020, § 17).

In diesem Kapitel werden Auszüge aus den Ausbildungsrahmenplänen der Berufe

- ▶ Verkäufer/Verkäuferin und Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel (2017),
- ▶ Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung (2004) und
- ▶ Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandelsmanagement (2020)

beispielhaft hinsichtlich der Integration der Leitidee der nachhaltigen Entwicklung bzw. ihrer Nachhaltigkeitsrelevanz analysiert und erläutert.

Die Ausbildungsrahmenpläne unterscheiden sich bereits darin, dass in dem Ausbildungsrahmenplan für den Einzelhandel aus dem Jahr 2017 der Nachhaltigkeitsbegriff mehrfach zu finden ist; in dem neueren für das Groß- und Außenhandelsmanagement aus dem Jahr 2020 ist der Begriff nur einmal zu finden in § 4 Absatz 2 Nr. 2f. „Handelsspezifische Beschaffungslogistik planen und steuern“: „ökonomische, ökologische, soziale und ethische Aspekte der Nachhaltigkeit in nationalen und internationalen Lieferketten bei der Beschaffung berücksichtigen“. In den älteren Verordnungen gibt es noch keine expliziten Nennungen. Dennoch haben einige Berufsbildpositionen eine große Nachhaltigkeitsrelevanz.

In der Kommentarspalte der nachfolgenden Tabellen ist die Nachhaltigkeitsrelevanz der ausgewählten Berufsbildpositionen erläutert. Diese Erläuterungen basieren auf einer Interpretation der Berufsbildpositionen anhand von zentralen Merkmalen der Leitidee der nachhaltigen Entwicklung.

3.1 Nachhaltigkeitsrelevante Berufsbildpositionen der Berufe Verkäufer/Verkäuferin und Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel

In den neu geordneten Berufen ist die Nachhaltigkeitsidee in den Ordnungsmitteln verankert.

Die aktuellen Ausbildungsrahmenpläne der 2017 neu geordneten Berufe Verkäufer/Verkäuferin und Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel gehören zu den Ordnungsmitteln, in denen nicht alle, aber einzelne Berufsbildpositionen unmittelbar mit der Leitidee der Nachhaltigkeit verknüpft wurden. Damit ist ein bedeutender Schritt getan worden, die politischen Beschlüsse in Bezug auf die strukturelle Verankerung der Berufsbildung umzusetzen. Insofern sind dort Vorgaben enthalten, welche Ausbildungsabschnitte bzw. welche Kompetenzen nachhaltigkeitsrelevant sind, wenngleich mit der alleinigen Nennung des Nachhaltigkeitsbegriffs noch keine hinreichende Klarheit für Lehrende geschaffen ist.

In Tabelle 2 finden Sie für die Berufsbildpositionen A1 und A8 in der Kommentarspalte beispielhaft weitere nachhaltigkeitsbezogene Konkretisierungen der Kompetenzbeschreibung. Diese Konkretisierungen fehlen in der Berufsbildposition C1. Am Beispiel dieser und einer weiteren Berufsbildposition, die Sie frei wählen, können Sie selbst solche Konkretisierungen zur Übung vornehmen und Ihre Vorstellungen einbringen.

Tabelle 2: Beispielhaft kommentierte Berufsbildpositionen

Lfd. Nr.	Berufsbildposition – zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten –	Kommentar
A1	<p>„Waren und Dienstleistungsangebot des Ausbildungsbetriebes (§ 4/§ 5 Abs. 2 Nr. 1)</p> <p>a) Kunden über das betriebliche Warensortiment Orientierung geben</p> <p>[...]</p> <p>c) Informationsquellen zum Erwerb von Kenntnissen über Waren nutzen</p> <p>d) Kunden über Eigenschaften und Möglichkeiten der Verwendung von Waren aus dem Warenbereich, in dem ausgebildet wird, unter Berücksichtigung von Aspekten der Nachhaltigkeit informieren</p> <p>e) Kunden über das Dienstleistungsangebot des Betriebes informieren</p> <p>f) Warenkennzeichnungen, Fachbegriffe und handelsübliche Bezeichnungen, auch fremdsprachige, für Waren und Dienstleistungen anwenden“</p>	<p>Die Auszubildenden lernen das Warensortiment des Ausbildungsbetriebes kennen und können sich Informationen erschließen, anhand derer sie sich Kenntnisse über die Herstellungsorte und die Lieferwege sowie über die ökologischen und sozialen Produktionsbedingungen der Waren aneignen können. Sie sind in der Lage, die Waren entlang der Lieferketten und Produktlebenszyklen hinsichtlich Naturverträglichkeit, Energieeffizienz und des Gebrauchswertes zu bewerten und die Kunden und Kundinnen entsprechend zu beraten. Dazu nutzen sie Warenkennzeichnungen und Fachbegriffe und weisen auf Dienstleistungen des Betriebes hin.</p>

Lfd. Nr.	Berufsbildposition – zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten –	Kommentar
A8	<p>„Einzelhandelsprozesse (§ 5 Abs. 2 Nr. 6)</p> <p>a) Organisation, Leistungen und Aufgaben entlang der Wertschöpfungskette des Ausbildungsbetriebes darstellen</p> <p>b) Einkauf, Sortimentsgestaltung, logistische Prozesse und Verkauf als Kernprozesse des Einzelhandels in die Wertschöpfungskette einordnen, Wechselwirkungen begründen, Zusammenhänge und Schnittstellen beurteilen, Schwachstellen und Fehlerquellen herausarbeiten und Verbesserungen zur Prozessgestaltung vorschlagen</p> <p>c) Optimierungsmöglichkeiten an den Schnittstellen zu Lieferanten und Herstellern aus Sicht des Verkaufs begründen und Vorschläge zu ihrer Umsetzung erarbeiten</p> <p>d) Arbeitsabläufe im Verkauf mit dem Ziel der Kundenorientierung und unter Berücksichtigung der Wechselwirkungen mit anderen Einzelhandelsprozessen gestalten</p> <p>[...]</p> <p>f) das betriebliche Controlling als Informations- und Steuerungsinstrument unterstützen und Ergebnisse des Controllings nutzen</p> <p>g) qualitätssichernde Maßnahmen entwickeln und durchführen</p> <p>h) zur Umsetzung betrieblicher Nachhaltigkeitsziele beitragen“</p>	<p>Die Auszubildenden können die Organisation, Leistungen und Aufgaben des Betriebes anhand von nachhaltigkeitsbezogenen Analysekriterien (siehe Kapitel 4) bewerten. Sie können die sozialen, ökologischen und ökonomischen Wechselwirkungen des Einkaufs und der Sortimentsgestaltung einordnen und diesbezüglich Entscheidungen begründen sowie nachhaltigkeitsbezogene Optimierungsmöglichkeiten vorschlagen. Sie sind in der Lage, Einzelhandelsprozesse des Betriebes im Zusammenhang mit örtlichen, regionalen und globalen Gesichtspunkten zu beurteilen.</p>

Quelle: VBA 2017

Aufgabe

In Tabelle 3 können sie an zwei Beispielen selbst solche Konkretisierungen üben. Bei der Berufsbildposition C1* ist die Kommentarspalte nicht ausgefüllt. Bitte kommentieren Sie hier selbst. Suchen Sie sich anschließend selbst eine weitere Berufsbildposition heraus, die Sie konkretisieren.



3.

Tabelle 3: Beispielhaft zu kommentierende Berufsbildpositionen

Lfd. Nr.	Berufsbildposition – zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Kommentar
C1*	<p>„Beratung von Kunden in komplexen Situationen (§ 5 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1)</p> <p>[...]</p> <p>d) Selbst- und Fremdbild reflektieren und bei der Kommunikation berücksichtigen</p> <p>e) Kunden über qualitäts- und preisbestimmende Merkmale sowie über Verwendungsmöglichkeiten der Waren informieren</p> <p>f) Merkmale von Herstellermarken und Handelsmarken im Beratungsgespräch herausstellen</p> <p>g) die Bedeutung von Qualitäts- und Gütesiegeln von Waren im Beratungsgespräch herausstellen</p> <p>h) die Gesundheits- und Umweltverträglichkeit sowie die Nachhaltigkeit von Waren beurteilen und Kunden hierüber informieren</p> <p>i) Einwänden von Kunden überzeugend begegnen und den Verkaufsabschluss fördern</p> <p>j) Trends und aktuelle Entwicklungen beobachten und als Verkaufsargument nutzen</p> <p>k) Informationsquellen zur Aneignung warenbezogener Kenntnisse nutzen“</p>	
* nur für Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel gültig		

3.2 Nachhaltigkeitsrelevante Berufsbildpositionen des Berufs Kaufmann/Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung

Auch für die Berufsbildpositionen für den Kaufmann bzw. die Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistungen finden Sie im Folgenden weitere nachhaltigkeitsbezogene Konkretisierungen der Kompetenzbeschreibung. Damit Sie auch hier Ihre eigenen Vorstellungen einbringen können, wird Ihnen im Anschluss eine Übung zur Konkretisierung angeboten.

Tabelle 4: Beispielhaft kommentierte Berufsbildpositionen

Lfd. Nr.	Berufsbildposition – zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Kommentar
4	<p>„Prozessorientierte Leistungserstellung in Spedition und Logistik (§ 4 Nr. 4)</p> <p>a) Kundenwünsche ermitteln, Kunden beraten</p> <p>b) bei der Ermittlung von logistischen Aufgabenstellungen mitwirken</p> <p>[...]</p> <p>f) Angebote über speditionelle Leistungen für Kunden erstellen“</p>	<p>Die Auszubildenden sind in der Lage, sich in die Kundinnen und Kunden hineinzusetzen, und respektieren deren Konsumwünsche. Sie klären die Kundinnen und Kunden über die sozialen, ökologischen und ökonomischen Folgen der Herstellung und des Gebrauchs von Waren auf, ohne sie zu bevormunden. Sie können sich in die Position ihrer Kundinnen und Kunden hineinversetzen und so ihr eigenes Verkaufsverhalten reflektieren.</p>
5.1	<p>„Speditionelle und logistische Leistungen (§ 4 Nr. 5)</p> <p>Güterversendung und Transport (§ 4 Nr. 5.1)</p> <p>a) Leistungsmerkmale des Straßen-, Schienen- und Luftfrachtverkehrs sowie der Binnen- und Seeschifffahrt vergleichen</p> <p>b) Eignung der Verkehrsträger für bestimmte Transportgüter unter Berücksichtigung rechtlicher Bedingungen und Beschränkungen ermitteln</p> <p>c) Möglichkeiten der Verknüpfung von Leistungen der Verkehrsträger nutzen</p> <p>d) Verkehrsverbindungen unter Berücksichtigung Verkehrsgeographischer und wirtschaftlicher Gesichtspunkte festlegen</p>	<p>Auszubildende können begründet auf das Konzept des kombinierten Verkehrs zurückgreifen. Sie entscheiden auf der Grundlage von Merkmalen, Vor- und Nachteilen unterschiedlicher Verkehrsträger (Straße, Schiene, Wasser, Luft), welche Verkehrsträger sich für die unterschiedlichen Transportketten ihres Unternehmens eignen. Sie können nachhaltigkeitsrelevante Merkmale von Verkehrsträgern identifizieren (z. B. Emissionen, Steuern) und bei der Planung von Transporten im Sinne des Unternehmensleitbilds und der Anliegen der Kundinnen und Kunden gewichten (z. B. qualitativer Angebotsvergleich).</p>

Lfd. Nr.	Berufsbildposition – zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Kommentar
5.1	<ul style="list-style-type: none"> e) Einsatzmöglichkeiten im kombinierten Verkehr bewerten f) Organisation der Beförderung als Kernleistung speditioneller Betätigung beschreiben und gegenüber dem Selbsteintritt abgrenzen g) Dienstleister, insbesondere Frachtführer und Verfrachter, auswählen h) Beförderungsmittel und technische Geräte unter Beachtung der Be- und Entladefristen disponieren i) Einsatzbereiche von Umschlagstechniken und -geräten darstellen“ 	<p>Auszubildende können begründet auf das Konzept des kombinierten Verkehrs zurückgreifen. Sie entscheiden auf der Grundlage von Merkmalen, Vor- und Nachteilen unterschiedlicher Verkehrsträger (Straße, Schiene, Wasser, Luft), welche Verkehrsträger sich für die unterschiedlichen Transportketten ihres Unternehmens eignen. Sie können nachhaltigkeitsrelevante Merkmale von Verkehrsträgern identifizieren (z. B. Emissionen, Steuern) und bei der Planung von Transporten im Sinne des Unternehmensleitbilds und der Anliegen der Kundinnen und Kunden gewichten (z. B. qualitativer Angebotsvergleich).</p>

Quelle: VBA 2009

Aufgabe

In Tabelle 5 können sie an zwei Beispielen selbst solche Konkretisierungen üben. Bei der Berufsbildposition C1* ist die Kommentarspalte nicht ausgefüllt. Bitte kommentieren Sie hier selbst. Suchen Sie sich anschließend selbst eine weitere Berufsbildposition heraus, die Sie konkretisieren.



Tabelle 5: Beispielhaft zu kommentierende Berufsbildpositionen

Lfd. Nr.	Berufsbildposition – zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Kommentar
7.	„Marketing (§ 4 Nr. 7) a) Anforderungen an speditionelle und logistische Dienstleistungen insbesondere im Bereich von Produktion, Beschaffung und Distribution ermitteln und bewerten b) die Produktpalette des Ausbildungsbetriebes mit den Angeboten der Speditions- und Logistikbranche vergleichen c) Möglichkeiten der Kontaktaufnahme zu Kunden und Interessenten situationsgerecht nutzen d) Kundengespräche vorbereiten und führen e) bei der Betreuung und Ausweitung des Kundenkreises mitwirken“	

Quelle: VBA 2009

3.3 Nachhaltigkeitsrelevante Berufsbildpositionen des Berufs Kaufmann/Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement

Im Folgenden finden Sie zwei beispielhafte Konkretisierungen für den Kaufmann bzw. die Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement. Damit Sie auch hier Ihre eigenen Vorstellungen einbringen können, wird Ihnen im Anschluss wiederum eine Übung angeboten.

Tabelle 6: Beispielhaft kommentierte Berufsbildpositionen

Lfd. Nr.	Berufsbildposition – zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Kommentar
A2	<p data-bbox="288 454 684 566">„Handelsspezifische Beschaffungslogistik planen und steuern (§ 4 Abs. 2 Nr. 2)</p> <p data-bbox="288 577 687 757">a) Ziele der handelsspezifischen Beschaffungslogistik reflektieren, Konzepte bewerten und daraus geeignete Transportmittel und Lagerstätten für Logistikketten ableiten</p> <p data-bbox="288 768 687 992">b) logistische Dienstleistungen nach ökonomischen und ökologischen Kriterien sowie nach betrieblichen Vorgaben auswählen, Verträge abschließen und die Vertragserfüllung kontrollieren</p> <p data-bbox="288 1003 331 1048">[...]</p> <p data-bbox="288 1059 679 1350">e) für die Warenbeschaffung branchenbezogene Markt und Börsenberichte, Fachpublikationen, Bezugsquellenverzeichnisse und Lieferanteninformationen, einschließlich elektronischer Informationsquellen, auswählen, nutzen und auswerten</p> <p data-bbox="288 1361 679 1552">f) ökonomische, ökologische, soziale und ethische Aspekte der Nachhaltigkeit in nationalen und internationalen Lieferketten bei der Beschaffung berücksichtigen“</p>	<p data-bbox="703 454 1101 992">Die Auszubildenden kennen die Eckpunkte der Lieferketten und Produktionsbedingungen der Güter, mit denen sie täglich handeln, und können diese für Kundinnen und Kunden transparent machen. Sie können eigenständig Informationen über Produktionsbedingungen und Lieferketten recherchieren und dokumentieren. Sie haben einen Überblick über die wichtigsten ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen über den Produktlebenszyklus hinweg, von der Rohstoffgewinnung bis zur Entsorgung von Produkten.</p>

Lfd. Nr.	Berufsbildposition – zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Kommentar
A3	<p>„Einkauf von Waren und Dienstleistungen marktorientiert planen, organisieren und durchführen (§ 4 Abs. 2 Nr. 3)</p> <p>[...]</p> <p>f) Verhandlungen mit Lieferanten und Dienstleistern führen, Vertragsbedingungen festlegen und dokumentieren und dabei Risiken und Besonderheiten beim Einkauf im Ausland beachten</p> <p>g) Vertragserfüllung, insbesondere Liefer- und Leistungstermine, überwachen, bei Verzug mahnen sowie Rechnungen und Lieferdokumente prüfen</p> <p>h) Reklamationen unter Berücksichtigung der vertraglichen Verpflichtungen bearbeiten“</p>	<p>Die Auszubildenden haben verstanden, dass die Pflege von Geschäfts- und Umweltbeziehungen den langfristigen Unternehmenserfolg bedingt. Sie kennen das Konzept des „ehrbaren Kaufmanns“ und das damit verbundene Prinzip von „Treu und Glauben“. Sie übernehmen Verantwortung, indem sie ihr tägliches berufliches Handeln in Hinblick auf Integrität, Aufrichtigkeit, Anstand und Fairness überprüfen. Sie verkörpern diese Tugenden gegenüber ihren Geschäftspartnern (Lieferanten und Kundinnen/Kunden). Sie können unternehmerische Entscheidungen dahingehend beurteilen, inwieweit sie zu vertrauensvollen und langfristigen Handelsbeziehungen beitragen.</p>

Quelle: VBA 2020



Aufgabe

In Tabelle 7 können sie an zwei Beispielen selbst solche Konkretisierungen üben. Bei Berufsbildposition C1* ist die Kommentarspalte nicht ausgefüllt. Bitte kommentieren Sie hier selbst. Suchen Sie sich anschließend selbst eine weitere Berufsbildposition heraus, die Sie konkretisieren.

Tabelle 7: Beispielhaft zu kommentierende Berufsbildpositionen

Lfd. Nr.	Berufsbildposition – zu vermittelnde Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten	Kommentar
5.	<p>„Verkauf kundenorientiert planen und durchführen (§ 4 Abs. 2 Nr. 5)</p> <p>a) Anfragen bearbeiten, Preise ermitteln und angebotsspezifische Kalkulationen durchführen</p> <p>[...]</p> <p>e) Zusammensetzung der Kundenstruktur ermitteln, Kundenkontakte herstellen und pflegen</p> <p>f) betriebliche Vertriebskanäle kundenspezifisch nutzen</p> <p>g) Möglichkeiten von Onlinevertriebskanälen prüfen sowie Verknüpfungen und Wechselwirkungen zwischen verschiedenen Vertriebskanälen darstellen</p> <p>h) dem Kunden Handlungsmöglichkeiten bei auftragsbezogenen Änderungen, insbesondere bei Preisänderungen, aufzeigen</p> <p>i) Beratungs- und Verkaufsgespräche kunden- und ergebnisorientiert unter Berücksichtigung verkaufpsychologischer Aspekte planen, durchführen und nachbereiten“</p>	

Quelle: VBA 2020

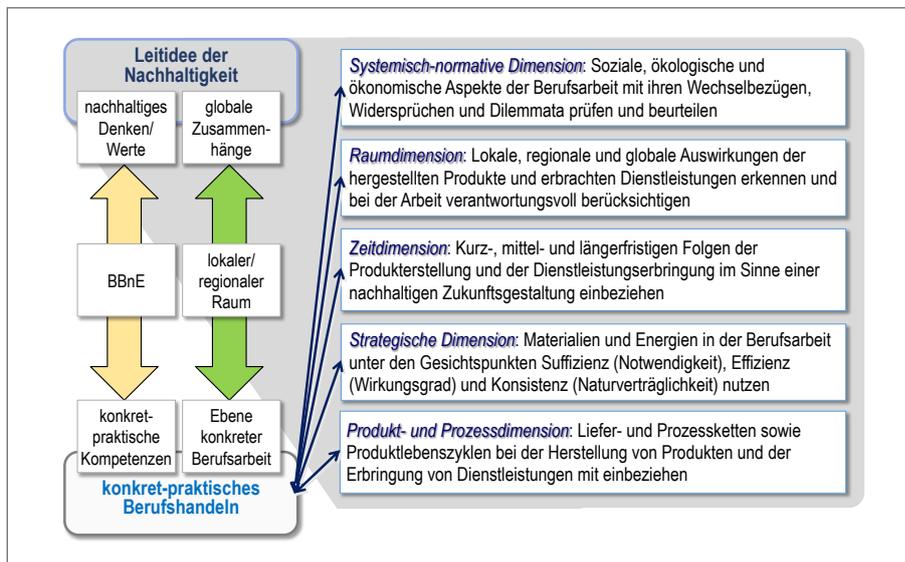
► 4. Analysekriterien für die Interpretation der Ordnungsmittel und die didaktische Gestaltung der BBNE

Eine nachhaltigkeitsorientierte Interpretation der Ordnungsmittel braucht Kriterien.

Wie oben dargestellt, wird in den Ordnungsmitteln teilweise allgemein (oder direkt in den Berufsbildpositionen) vorgegeben, dass die in einer Verordnung genannten Fertigkeiten und Kenntnisse „während der gesamten Ausbildungszeit arbeitsfeldübergreifend auch unter Berücksichtigung des Nachhaltigkeitsaspektes zu vermitteln“ sind (vgl. Verordnung Industriekaufmann/-frau 2002/07, § 3). Es gibt außerdem zahlreiche Ausbildungsordnungen, in denen keine oder nur indirekte Vorgaben für eine Verknüpfung der Ausbildung mit der Leitidee der Nachhaltigkeit zu finden sind. Selbst wenn eine solche Begriffsnennung erfolgt, ist diese nicht sehr hilfreich, wenn unklar bleibt, was im Zusammenhang mit dem Lerngegenstand bildungsrelevante Nachhaltigkeitsaspekte sind. Hinsichtlich der Gestaltung nachhaltigkeitsorientierter Lehr-/Lernarrangements stellen sich also die Fragen, was unter der abstrakten Leitidee der nachhaltigen Entwicklung zu verstehen ist, wie sich konkrete berufliche Handlungssituationen daran ausrichten lassen bzw. wie beides in der Ausbildung miteinander verknüpft werden kann. Denn BBNE beinhaltet immer zweierlei: zum einen ein höchst abstraktes Bildungsziel und zum anderen die Verknüpfung von BBNE mit ganz konkreten Aufgaben und Kompetenzen. „Beide – das normative Bildungsziel als auch die konkreten fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten – finden sich in einem beruflichen Ethos wieder, in dem Beruflichkeit und Nachhaltigkeit gekoppelt sind“ (HEMKES/KUHLMEIER/VOLLMER 2013, S. 31).

Um die Lehrenden der Beruflichen Bildung bei der Verknüpfung der beruflichen Handlungssituationen mit der Leitidee zu unterstützen, wurden in einem BMBF-/BIBB-Förderprogramm **didaktische Analysekriterien** erarbeitet, mit denen die spezifischen Perspektiven einer BBNE in die Gestaltung von Lehr-/Lernarrangements eingebracht werden sollen (vgl. VOLLMER/KUHLMEIER 2014). Diese Kriterien sind aus der Leitidee der Nachhaltigkeit abgeleitet und auf berufliches Handeln bezogen worden (siehe Abb. 5).

Abbildung 5: Verknüpfung der Nachhaltigkeitsidee mit beruflichem Arbeitshandeln als Einheit der BBNE



Quelle: KUHLMAYER/VOLLMER 2018, S. 144

4.1 Erläuterung der Analysekriterien

Den folgenden Erläuterungen zu den einzelnen Kriterien sind Fragen angeschlossen, die dazu dienen sollen, die Kriterien zur Analyse von typischen Arbeitssituationen in Ihrem Umfeld zu nutzen, eine tätigkeitsbezogene Bewertung vorzunehmen und sich mit den Kriterien vertraut zu machen.

Aufgabe

Wählen Sie dafür eine aus Ihrer Sicht geeignete Handlungssituation und versuchen Sie, Antworten auf die in den folgenden Abschnitten formulierten Fragen zu finden, und notieren Sie die Antworten.



4.1.1 Systemisch-normative Dimension: soziale, ökologische und ökonomische Aspekte der Berufsarbeit mit ihren Wechselbezügen, Widersprüchen und Dilemmata prüfen und beurteilen

Die ökonomischen, sozialen und ökologischen Aspekte beziehen sich auf das Nachhaltigkeitsdreieck, das darauf abzielt, keine einseitigen Entscheidungen zu treffen. Die Auswirkungen auf die Umwelt sind ebenso zu berücksichtigen, wie soziale Folgen und wirtschaftliche Konsequenzen. Die Prüfung von damit verbundenen Wechselbezügen, Widersprüchen oder Dilemmata sind für das Berufshandeln und das Lernen relevant, weil diese sich i. d. R. in diesem Spannungsfeld vollziehen. Entscheidungen erfordern daher die abwägende Auseinandersetzung und häufig einen Kompromiss zwischen Ökologie, Ökonomie und Sozialem. Im Handel sind diese Wider-

Im Beruf Entscheidungen zu treffen erfordert, sich mit Widersprüchlichkeiten auseinanderzusetzen.

sprüchlichkeiten konstituierend, da er ökonomisch agieren muss, um die Gesellschaft zu versorgen, die eigene Existenz zu sichern und Beschäftigung zu gewährleisten, womit aber immer Eingriffe in die Natur und die sozialen Verhältnisse verbunden sind.



Frage

Welche Widersprüchlichkeiten bzw. Dilemmata zwischen ökonomischen, sozialen und ökologischen Gesichtspunkten sind mit der von Ihnen ausgewählten Handlungssituation verbunden und wie würden Sie sich entscheiden?

4.1.2 Raumdimension: lokale, regionale und globale Auswirkungen der hergestellten Produkte und erbrachten Dienstleistungen erkennen und bei der Arbeit verantwortungsvoll berücksichtigen

Kaufmännisches Handeln hat weltweite Wirkung.

Die Analyse der lokalen, regionalen und globalen Auswirkungen der Berufsarbeit korrespondiert mit dem Anspruch der intragenerationellen Gerechtigkeit der Nachhaltigkeitsidee, der darauf abzielt, dass unser Arbeiten und Konsumieren nicht die gerechte Teilhabe von Menschen in anderen Ländern und Regionen einschränkt. Diese räumlichen Auswirkungen auf andere entziehen sich meist der unmittelbaren (sinnlichen) Wahrnehmung, sollten aber den Auszubildenden angesichts der globalen Handelsstrukturen möglichst bewusst und im Sinne der Nachhaltigkeit als beeinflussbar deutlich gemacht werden.



Frage

Welche Wirkungen sind mit der von Ihnen ausgewählten Handlungssituation bzw. dem Handelsprodukt anderenorts verbunden, die nicht unmittelbar im Bereich des eigenen Tuns wahrnehmbar sind?

4.1.3 Zeitdimension: kurz-, mittel- und längerfristige Folgen der Produkterstellung und der Dienstleistungserbringung im Sinne einer nachhaltigen Zukunftsgestaltung einbeziehen

Berufsarbeit hat kurz-, mittel- und langfristige Folgen.

Die Analyse kurz-, mittel- und langfristiger Auswirkungen der Berufsarbeit bedeutet, dass künftige Generationen nicht schlechter gestellt sind, ihre Bedürfnisse zu befriedigen, als die gegenwärtig lebende. Handelswaren haben eine spezifische Geschichte, wenn sie den Endkunden bzw. die Endkundin erreichen, und wirken noch weit in die Zukunft, beispielsweise aufgrund ihres Energieverbrauchs, ihrer Lebensdauer oder Reparierbarkeit. Die Mitwirkungsperspektiven an einer nachhaltigen Entwicklung sollten in der BBNE verbunden werden mit einer positiven Zukunftsvision der Lernenden, um einer Resignation angesichts der globalen Probleme möglichst entgegenzuwirken.

Frage

Welche mittel- bis langfristigen Folgen erwachsen aus der von Ihnen ausgewählten Handlungssituation bzw. hat die Nutzung der Ware, nachdem der Vorgang abgeschlossen ist?



4.

4.1.4 Strategische Dimension: Materialien und Energien in der Berufsarbeit unter den Gesichtspunkten Suffizienz (Notwendigkeit), Effizienz (Wirkungsgrad) und Konsistenz (Naturverträglichkeit) nutzen

Berufsarbeit ist nicht ohne die Inanspruchnahme von Rohstoffen und Primärenergien realisierbar. Ihre Ausrichtung an den Handlungsstrategien der Naturverträglichkeit (Konsistenz), der Notwendigkeit (Suffizienz) und des Wirkungsgrades (Effizienz) trägt zur Erhaltung der Lebensgrundlagen bei:

Nachhaltiges
Berufshandeln
braucht Strategien.

- ▶ Mit dem Begriff der **Konsistenz** wird im Hinblick auf die Nachhaltigkeit die Vereinbarkeit von Produkten, Verfahren und Dienstleistungen mit der Natur angestrebt. Alternativ wird auch der Begriff Ökoeffektivität verwendet. Mit dem Begriff ist der Grundgedanke verbunden, dass es in nachhaltigen Systemen keine Abfälle gibt, sondern nur Produkte aus nachwachsenden Rohstoffen oder die Nutzung regenerativer Energien. Gemeint ist also die Vermeidung von Abfällen durch wiederverwertbare Ressourcen in geschlossenen Kreisläufen (vgl. CRADLE TO CRADLE o. J.).
- ▶ Der Begriff **Suffizienz** (lateinisch *sufficere*: ausreichen, genügen) verweist auf ökologie- und sozialverträgliche Obergrenzen bei der Inanspruchnahme von Ressourcen, d. h. auf eine Änderung der vorherrschenden Konsummuster unserer Überfluss- und Wegwerfgesellschaft. Suffizienz ist auf die Begrenztheit der natürlichen Lebensgrundlagen und einen möglichst geringen Rohstoffverbrauch ausgerichtet. Der Begriff steht für Selbstbegrenzung und Entschleunigung als Reduktion auf „die wirklich benötigte Menge von etwas“.
- ▶ Der Begriff **Effizienz** (englisch *efficiency*) beschreibt das zum Erreichen eines bestimmten Ergebnisses benötigte Aufwand-Nutzen-Verhältnis. Effizienz ist somit ein Kriterium, mit dem eine Zielerreichung mit einem bestimmten Ressourceneinsatz beurteilt werden kann. Dabei ist nicht die absolute Menge der Güter- oder Nutzengenerierung bedeutsam, sondern wie viel Rohstoffe oder Umwelt hierfür relativ erforderlich ist. Vergleichbare deutsche Begriffe sind Wirksamkeit oder auch Wirtschaftlichkeit, Letzteres aber nicht im ökonomisch verkürzten Sinne.

Die Konsistenz-, die Suffizienz- und die Effizienzstrategie korrespondieren mit den drei Seiten des Nachhaltigkeitsdreiecks. Diese Handlungsstrategien betreffen die Herstellung, den Transport und die Lagerung der Waren ebenso wie deren Nutzung und Recycling bzw. Entsorgung sowie deren Präsentation in den Geschäften. Generell muss dabei zwischen einer ökonomischen und einer ökologischen Effizienz unterschieden werden.



IHK-Lexikon

**Frage**

In welcher Weise können die Handlungsstrategien in der von Ihnen ausgewählten Handlungssituation als Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung im Handel entfaltet werden und welche Ziele sind damit verbunden?

4.1.5 Produkt- und Prozessdimension: Liefer- und Prozessketten sowie Produktlebenszyklen bei der Herstellung von Produkten und der Erbringung von Dienstleistungen miteinbeziehen

Alle Waren haben ihre Geschichte und wirken ihr Leben lang.

Die vorgenannten Handlungsstrategien können sich nur entfalten, wenn sie sich nicht nur auf die konkreten Schritte der Berufsarbeit oder auf ein Produkt als solches beziehen, sondern auch auf die gesamten Liefer- und Prozessketten der globalisierten Wirtschaft sowie den gesamten Lebenszyklus der Waren. Dabei sind die erforderlichen Energien und Ressourcen während ihrer Herstellung und ihrer Nutzung über den gesamten Produktlebenszyklus hinweg einschließlich ihrer Weiterverwendung, ihres Recyclings oder ihrer Entsorgung zu berücksichtigen. Zudem sind dabei ebenso die Arbeitsbedingungen, die Entlohnung, der Gesundheitsschutz, die Bildungschancen und andere Aspekte der Liefer- und Prozessketten in die Bewertung einzubeziehen.

**Frage**

Welche Kenntnisse haben Sie über die sozialen und ökologischen Dimensionen der Herstellung, Lieferung und Nutzung der Waren und der damit verbundenen Prozesse und wie können diese nachhaltigkeitsbezogen in der von Ihnen ausgewählten Handlungssituation genutzt werden?

4.2 Nutzung der Analysekriterien für die BBNE

Berufsarbeit schafft nicht nur ökonomische, sondern auch moralisch-ethische Werte.

Diese Analysekriterien können für die Interpretation der Ordnungsmittel genutzt werden wie auch für die Bestimmung der durch die BBNE zu fördernden Kompetenzen und die Planung nachhaltigkeitsorientierter Lehr-/Lernarrangements. Sie sind miteinander verflochten, d. h., es besteht keine Hierarchie oder zwingende Abfolge ihrer Nutzung. Innerhalb dieses Praxisleitfadens wurden Analysekriterien für die Interpretation und Kommentierung der Ordnungsmittel in Kapitel 3 genutzt. Desgleichen sind sie eine wichtige Grundlage für die nachfolgenden Kapitel, in denen Nachhaltigkeitskompetenzen mit den zugehörigen Themenfeldern zusammengestellt sind. Darauf basierend werden anhand von zehn Handlungsempfehlungen Hinweise für die Gestaltung der BBNE gegeben und eine Checkliste für die Planung nachhaltigkeitsorientierter Lehr-/Lernarrangements bereitgestellt.

► 5. Welche Kompetenzen benötigen kaufmännische Fachkräfte für nachhaltigkeitsorientiertes Berufshandeln?

Neben den Vorgaben der Ordnungsmittel ist als eine weitere Grundlage der BBNE zu klären, welche nachhaltigkeitsbezogenen Kompetenzen in der Berufsbildung zu fördern sind, um die Auszubildenden zur Mitgestaltung der Arbeitswelt und Gesellschaft in sozialer, ökonomischer und ökologischer Verantwortung zu befähigen. Nachfolgend sind exemplarisch zentrale Themenfelder nachhaltigkeitsrelevanter Kompetenzen für die Berufe Kaufleute im Einzelhandel, Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung, Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement zusammengestellt. Da die Beschäftigten dieser Handelssektoren Einfluss auf die globalen Handelsbeziehungen, die alternativen Optionen des Warentransports und das Kaufverhalten der Kundinnen und Kunden haben, sind sie auch Zukunftsgestaltende: Der Beruf des Kaufmanns bzw. der Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement nimmt somit die Rolle des Trendgestalters ein, der Beruf Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung die Rolle des Mobilitätsgestalters und der Beruf der Kaufleute im Einzelhandel die Rolle des Konsumgestalters.

Tabelle 8 führt die zentralen Themenfelder für BBNE im Beruf Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement zusammen. Die drei rechten Spalten beziehen sich auf drei zentrale Dimensionen einer nachhaltigkeitsorientierten Handlungskompetenz, die im Zuge der Modellversuchsforschung ausgearbeitet wurden:

1. sachgerechte nachhaltige (bzw. „zukunftsfähige“) Handlung (Tätigkeitsbezug),
2. gesellschaftlich verantwortliche Handlung (sozialer Bezug),
3. sinnstiftende und befriedigende Handlung (Selbst-/Wertebezug).

Sie schließen direkt an die Dimensionen der Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz an, die auch den Rahmenlehrplänen der KMK zugrunde liegen.



MELZIG/KUHLMEIER/
KRETSCHMER (Hrsg.):
Berufsbildung
für nachhaltige
Entwicklung

Kaufleute sind
Mitgestaltende der
Gesellschaft.

Tabelle 8: Kompetenzmatrix mit zentralen Themenfeldern der BBNE in den Handelsfunktionen der Berufe Kaufleute im Einzelhandel, Kaufleute für Spedition und Logistik sowie Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement

... in Handlungsfeldern der ...		Nachhaltige Handlungskompetenz als Fähigkeit zu ...		
		... sachgerecht nachhaltigem Handeln	... gesellschaftlich verantwortlichem Handeln	... sinnstiftendem und befriedigendem Handeln
... kaufmännischen Handelsfunktionen	Schwerpunkt Endkunde/Endkundin (Einzelhandel)	Verkaufsfördernde und nachhaltige Gestaltung des „Point of Sale“	Labels und Zertifizierung	Die Rolle des Konsumgestaltenden
	Schwerpunkt Transport (Spedition und Logistik)	Transportoptimierung durch kombinierten Verkehr	Externe Effekte des Güterverkehrs	Die Rolle des Mobilitätsgestaltenden
	Schwerpunkt Zwischenhandel (Groß- und Außenhandel)	Transparenz von Lieferketten und Produktionsbedingungen	Faire Handelsbeziehungen	Die Rolle des Trendgestaltenden
... allgemein-betriebswirtschaftlichen Funktionen		Nachhaltige Geschäftsmodelle	CSR-/Nachhaltigkeitsberichterstattung	Unternehmensleitbilder
... gesellschaftlichen Funktionen, die das Unternehmen betreffen		Systemzusammenhänge der Nachhaltigkeit	Die regulative Idee der Nachhaltigkeit	Umgang mit Widersprüchen

Quelle: VBA 2020

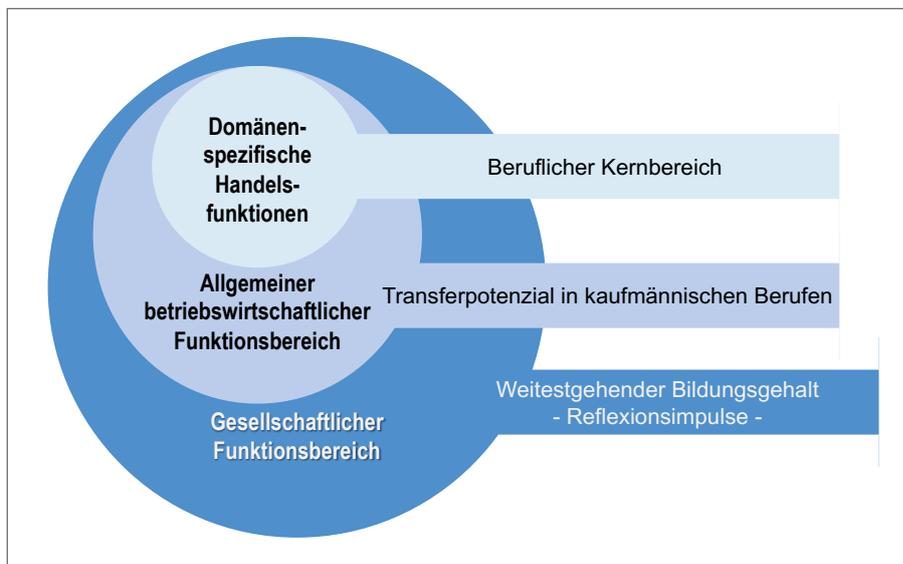
Die Themenfelder unterteilen sich in spezifische kaufmännische Handelsfunktionen der drei Berufe sowie berufsübergreifende allgemein-betriebswirtschaftliche Funktionen und gesellschaftliche Funktionen des Handels.

Die Tabellenzeilen beziehen sich auf eine Systematisierung der konkreten beruflichen Tätigkeiten von Kaufleuten im Handel. Drei Ebenen systematisieren die beruflichen Erfahrungskreise der Auszubildenden:

- | | |
|---|---|
| Operative Prozesse | 1. aktionsorientierte Handelsfunktionen: Arbeits- und Geschäftsprozesse, an denen Auszubildende direkt beteiligt sind und die ganz spezifisch für Berufe des Handels sind; |
| Strategische Entscheidungen | 2. allgemeine betriebswirtschaftliche und unternehmensübergreifende Funktionen: z. B. Leitbilder, Entwicklungen des Geschäftsmodells, betriebswirtschaftliche Fragestellungen, die auch für Nicht-Handelsbetriebe relevant sind; |
| Nachhaltige Entwicklung als regulative Idee | 3. gesellschaftliche Funktionen: die Rolle des Unternehmens in Bezug auf die Gesamtgesellschaft und ihre Megatrends, beispielsweise sich verändernde (nachhaltigere) Konsumstile, aus denen konkrete neue Anforderungen an Betriebe hervorgehen. |

Die drei Ebenen sind dabei wie konzentrische Erfahrungskreise zu verstehen, d. h. dass sich die Auszubildenden mit ihrer konkreten Tätigkeit *immer in* einem Betrieb befinden und dieser sich *immer in* der Gesellschaft befindet – so wie die Funktionen eines Handelsbetriebs von diesen Sphären durchzogen sind (vgl. Abb. 6). In diesen drei Ebenen wurden so neben dem **typisch kaufmännischen Handeln auch übergreifende Nachhaltigkeits-trends** berücksichtigt, die für die allgemeine und berufliche Bildung gleichermaßen relevant sind.

Abbildung 6: Funktionsbereiche des Handels



Kaufleute wirken in drei beruflichen Funktionsbereichen.

Quelle: eigene Darstellung

Die Übersicht über die Themenfelder ist vor allem ein Orientierungsangebot, um die unterschiedlichen Themen in einen übersichtlichen Gesamtkontext zu bringen. Sie bietet Schwerpunkte für eine zukunftsfähige, nachhaltigkeitsorientierte Ausrichtung der Ausbildung im Beruf Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement. Für die einzelnen Tabellenzellen bzw. zu jedem Themenfeld werden nachfolgend entsprechende Kompetenzen und Wissensinhalte erläutert, und es wird auf Anknüpfungspunkte zu den Ordnungsmitteln hingewiesen.

5.1 Nachhaltigkeitskompetenzen in berufsspezifischen Funktionsbereichen von Verkäufern bzw. Verkäuferinnen und Kaufleuten im Einzelhandel

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf die kaufmännischen Handelsfunktionen der Kompetenzmatrix (siehe Tabelle 8). Sie knüpfen unmittelbar an die aufgelisteten Berufsbildpositionen bzw. Lernfelder aus den Ordnungsmittelvorgaben an (siehe Tabelle 9).

Tabelle 9: Bezug zu Ordnungsmitteln (Einzelhandel)

Ausbildungsrahmenplan (Betrieb)	Rahmenlehrplan (Schule)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ § 5 Absatz 2 Nummer 1, Nummer 2 und Nummer 6 ▶ § 5 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2, Nummer 4 ▶ § 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1, Nummer 5 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lernfeld 2 ▶ Lernfeld 5 ▶ Lernfeld 9 ▶ Lernfeld 10

5.1.1 Verkaufsfördernde und nachhaltige Gestaltung des „Point of Sale“



Kompetenzziele:

- ▶ Auszubildende können Argumente formulieren und Checklisten erstellen für die nachhaltige Gestaltung der Orte, an denen Kundinnen und Kunden Käufe entscheiden und abwickeln.
- ▶ Sie können Ressourcen und Energien identifizieren, die im Warenhandel benötigt werden.
- ▶ Sie verstehen diese Ressourcen als notwendige Produktions- und maßgebliche Kostenfaktoren der Warenpräsentation und Kaufabwicklung.
- ▶ Sie können die wesentlichen ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekte der Wertschöpfungskette über den Kauf hinaus benennen, beurteilen und mit ihren Entscheidungen optimieren (Transport, Inbetriebnahme, Gebrauch und Entsorgung durch den Kunden bzw. die Kundin).
- ▶ Sie kennen die Handlungsstrategien Suffizienz, Effizienz und Konsistenz. Sie sind in der Lage, einfache Anregungen zur Prozessentwicklung zu formulieren (z. B. Pfandsysteme, Bewegungsmelder ...) und können relevante Nachhaltigkeitsaspekte in Gesprächen mit Kundinnen und Kunden verkaufsfördernd einsetzen.

Wissensbasis (Inhalte):

- ▶ Handlungsstrategien Suffizienz, Effizienz und Konsistenz;
- ▶ Energieformen am Arbeitsplatz (z. B. Elektrizität, Wasser, Wärme, Kälte, Gase ...);
- ▶ Betriebsmittel mit Einsparungspotenzialen (z. B. Papier/Druckerzeugnisse);
- ▶ Verpackungsmaterialien und Mehrwegsysteme (z. B. Pfand, Aufbereitung, Recycling, Entsorgung).

→ Beispiele für Lernmaterialien zu diesem Kompetenzfeld sind in den Lernsituationen zu Lernfeld 2 des Modellversuchs FOENAKO sowie in der App von Inno-BBNE im Themenfeld 3, Modul III.4 zu finden.



FOENAKO-
Lernmaterialien

5.1.2 Labels und Zertifizierung

Kompetenzziele:

- ▶ Auszubildende kennen die Nachhaltigkeitslabel und -zertifizierungen, die in ihrer Branche am relevantesten und von Kundinnen und Kunden am häufigsten nachgefragt sind.
- ▶ Sie können in kundenorientierter Sprache erklären, was die Labels über ökonomische, ökologische, soziale und kulturelle Faktoren der Produktion aussagen.
- ▶ Sie haben verstanden, dass Gütesiegel insbesondere bei solchen Gütern nachgefragt werden, die tendenziell fragwürdig sind.
- ▶ Sie kennen Beispiele für Qualitätssicherungsverfahren von Labels und können die Aussagekraft und Glaubwürdigkeit von Labels kritisch beurteilen.
- ▶ Sie können im Gespräch mit Kundinnen und Kunden die gesellschaftliche Relevanz der unterschiedlichen Labels kommunizieren.



Wissensbasis (Inhalte):

- ▶ Branchenspezifische und -übergreifende Labels und Zertifizierungen und exemplarische Qualitätssicherungsprozesse (z. B. Öko, Bio, FairTrade, MSC – *Marine Stewardship Council*, FSC – *Forest Stewardship Council*, v-label, Halal);
 - ▶ fragwürdige Zertifizierungen (z. B. „nachhaltiges Palmöl“/RSPO – *Roundtable of Sustainable Palm Oil*);
 - ▶ inter- und intragenerationale Gerechtigkeit.
- Ein Beispiel für Lernmaterialien zu diesem Kompetenzfeld ist in Themenfeld III, Modul III.2 des Modellversuchs Inno-BBNE zu finden.



Inno-BBNE-App

5.1.3 Die Rolle des oder der Konsumgestaltenden

Kompetenzziele:

- ▶ Auszubildende kennen Merkmale nachhaltigkeitsorientierter Gruppen von Kundinnen und Kunden, Konsumstile und Trends.
- ▶ Sie nehmen unterschiedliche Bedürfnisse ernst und fördern nachhaltigkeitsorientierten Konsum durch ihre Beratung der Kundinnen und Kunden. Sie haben die Bedeutung zukunftsfähigen und verantwortungsvollen Konsums für sich selbst und im globalen Kontext verstanden.
- ▶ Sie verstehen nachhaltige Produktion und nachhaltigen Konsum gleichermaßen als Wettbewerbsvorteil und als Merkmal verantwortlichen Handelns. Sie können dies bezogen auf ihr Unternehmen und ihre Waren Kunden und Kundinnen gegenüber kommunizieren.
- ▶ Sie können kritisch beurteilen, inwieweit Konsumstile persönliches Wohlergehen und eine nachhaltige Entwicklung fördern. Wo dies im Konflikt zueinander steht, bemühen sie sich um kreative Lösungen und einfühlsame Beratung. Sie können sich mit Stolz und Verantwortung als Mitgestaltende des täglichen Konsums präsentieren.





Arbeitsmappe INEBB

Wissensbasis (Inhalte):

- ▶ Agenda 2030, SDG 12: „Für nachhaltige Konsum- und Produktionsmuster sorgen“;
 - ▶ ausdifferenzierte und sich verändernde Konsumstile/Werthaltungen (z. B. vegetarisch, vegan, Materialismus, Minimalismus, *zero waste*, regionale Orientierung, Umwelt- und Sozialverträglichkeit, Klimaneutralität, Preisorientierung, Hedonismus, LOHAS/*Lifestyle of Health and Sustainability*, *Kidults*, *Maker*, Achtsamkeit, Selbstoptimierung).
- Ein Beispiel für Lernmaterialien zu diesem Kompetenzfeld ist im Modul M1–18 des Modellversuchs INEBB zu finden.

5.2 Nachhaltigkeitskompetenzen in berufsspezifischen Funktionsbereichen von Kaufleuten für Spedition und Logistikdienstleistung

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf die kaufmännischen Handelsfunktionen der Kompetenzmatrix (siehe Tabelle 8). Sie knüpfen unmittelbar an die aufgelisteten Berufsbildpositionen bzw. Lernfelder aus den Ordnungsmittelvorgaben an (siehe Tabelle 10).

Tabelle 10: Bezug zu Ordnungsmitteln (Spedition und Logistikdienstleistung)

Ausbildungsrahmenplan (Betrieb)	Rahmenlehrplan (Schule)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ § 4 Nr. 4, Nr. 5.1, Nr. 5.3, Nr. 5.4, Nr. 5.5, Nr. 7, Nr. 8 und Nr. 9.1 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lernfeld 4 ▶ Lernfeld 5 ▶ Lernfeld 6 ▶ Lernfeld 8 ▶ Lernfeld 12

5.2.1 Transportoptimierung durch kombinierten Verkehr

**Kompetenzziele:**

- ▶ Auszubildende können bei Beschaffung und logistischen Problemen auf das Konzept des kombinierten Verkehrs zurückgreifen. Sie kennen Merkmale, Vor- und Nachteile unterschiedlicher Verkehrsträger (Straße, Schiene, Wasser, Luft) und können beurteilen, welche Verkehrsträger sich für die unterschiedlichen Transportketten ihres Unternehmens eignen.
- ▶ Sie kennen Vor- und Nachteile der Kombination von Verkehrsträgern (z. B. Ressourcen, Entlastung von Hauptverkehrswegen, Geschwindigkeiten, Kapazitäten, standardisierte Ladeeinheiten, Schnittstellenkosten).
- ▶ Sie haben verstanden, dass beschleunigte Konsumstile und dynamische Geschäftsbeziehungen auch dynamische Lieferkonzepte fordern.
- ▶ Sie können nachhaltigkeitsrelevante Merkmale von Verkehrsträgern identifizieren (z. B. Emissionen, Steuern) und bei der Planung von Trans-

porten im Sinne des Unternehmensleitbilds und der Anliegen der Kundinnen und Kunden gewichten (z. B. qualitativer Angebotsvergleich).

Wissensbasis (Inhalte):

- ▶ *Supply Chain Management*, Routenplanung;
- ▶ Merkmale, Vor- und Nachteile von Verkehrsträgern, Nachhaltigkeitsgesichtspunkte und Gewichtung in qualitativen Angebotsvergleichen;
- ▶ Merkmale und Standards des kombinierten Verkehrs (z. B. Studiengesellschaft für den kombinierten Verkehr).

→ Ein Beispiel für Lernmaterialien zu diesem Kompetenzfeld ist in Lernmodul 3 „Kombinierter Verkehr!“ von Pro-DEENLA zu finden.



ProDEENLA-
Materialien

5.2.2 Die Rolle des oder der Mobilitätsgestaltenden

Kompetenzziele:

- ▶ Auszubildende verstehen die gesellschaftliche Bedeutung der Vermittlungs- und Überbrückungsleistungen in ihrem kaufmännischen Beruf. Sie verstehen sich als Aufrechterhaltende und Gestaltende des Güterverkehrs von Produzierenden zu Konsumierenden. Sie haben verstanden, dass das Zusammenbringen von Angebot und Nachfrage auf das Bewegen von Gütern hinausläuft, was in jedem Schritt mit Transport-, Lager- und Entsorgungskosten einhergeht und Ressourcen beansprucht.
- ▶ Sie verstehen sich als Problemlösende und Brückenbauer/-innen des Handels. Sie können Güterströme und Wertströme in Zusammenhang bringen und erläutern, wie sich Güterflüsse und Lagerung auf die Liquidität ihres Unternehmens auswirken (z. B. Kapitalbindung im Lager, Kosten durch Einzelbestellungen).
- ▶ Sie schöpfen Zufriedenheit und Selbstbewusstsein aus ihrem kaufmännischen Fachwissen zur Logistik- und Lageroptimierung (z. B. durch Routenplanung, Bündelung von Bestellungen, Optimierung von Meldebeständen). Sie kennen nachhaltige Mobilitäts-, Logistik- und Lagerkonzepte (z. B. *Green Logistics*, *Just-in-Time/On-Demand*).
- ▶ Sie können ihr Wissen über Mobilität und Lagerung auf den privaten Bereich übertragen und streben eine Optimierung der realisierten und externalisierten Kosten an. Dabei können sie Grenzen und Übertreibungen beurteilen und an Beispielen verdeutlichen.



Wissensbasis (Inhalte):

- ▶ Lager- und Lieferoptimierung, Bündelung, Meldebestände;
- ▶ *Just-in-Time-/On-Demand*-Konzepte;
- ▶ *Green Logistics*;
- ▶ Urbanitätskonzepte (z. B. Lastenrad, dezentrale Sammelpunkte/Packstationen, *Sharing*-Konzepte, Drohnenlieferung).

→ Ein Beispiel für Lernmaterialien zu diesem Kompetenzfeld ist im Lernmodul „Nachhaltige (Kunden-)Anforderungen“ des Modellversuchs Pro-DEENLA zu finden.



ProDEENLA-
Materialien

5.3 Nachhaltigkeitskompetenzen in berufsspezifischen Funktionsbereichen von Kaufleuten für Groß- und Außenhandelsmanagement

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf die kaufmännischen Handelsfunktionen der Kompetenzmatrix (siehe Tabelle 8). Sie knüpfen unmittelbar an die aufgelisteten Berufsbildpositionen bzw. Lernfelder aus den gegenwärtig gültigen Ordnungsmittelvorgaben an (siehe Tabelle 11).

Tabelle 11: Bezug zu Ordnungsmitteln (Groß- und Außenhandelsmanagement)

Ausbildungsrahmenplan (Betrieb)	Rahmenlehrplan (Schule)
<ul style="list-style-type: none"> ▶ § 4 Absatz 2 Nummer 1, Nummer 2, Nummer 3, Nummer 4, Nummer 5, Nummer 6 ▶ § 4 Absatz 3 Nummer 2 ▶ § 4 Absatz 4 Nummer 1, Nummer 2 ▶ § 4 Absatz 5 Nummer 2, Nummer 4, Nummer 5 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Lernfeld 1 ▶ Lernfeld 2 ▶ Lernfeld 3 ▶ Lernfeld 6 ▶ Lernfeld 12 ▶ Lernfeld 13

5.3.1 Transparenz von Lieferketten und Produktionsbedingungen



Kompetenzziele:

- ▶ Auszubildende kennen die Eckpunkte der Lieferketten und Produktionsbedingungen der Güter, mit denen sie täglich handeln, und können diese für Kundinnen und Kunden transparent machen. Sie können eigenständig Informationen über Produktionsbedingungen und Lieferketten recherchieren und dokumentieren.
- ▶ Sie haben einen Überblick über die wichtigsten ökologischen, ökonomischen und sozialen Auswirkungen über den Produktlebenszyklus hinweg, von der Rohstoffgewinnung bis zur Entsorgung von Produkten.
- ▶ Sie können daraus allgemeine Folgen sowie Vor- und Nachteile einer marktwirtschaftlichen Produktions- und Konsumptionsweise ableiten und diese kritisch beurteilen.
- ▶ Sie verstehen Transparenz und Informationssicherheit als Mehrwert für Unternehmen und Kundinnen bzw. Kunden und können diesen Mehrwert ihren Kolleginnen und Kollegen sowie Geschäftspartnern gegenüber kommunizieren.

Wissensbasis (Inhalte):

- ▶ Lieferkettenrecherche;
- ▶ Informationen über ökologische, ökonomische und soziale Produktionsbedingungen;
- ▶ Kriterien für soziale, ökonomische und ökologische Produktionsbedingungen und Lieferketten (Erweiterung der Mitbestimmung, Sicherheit der Menschen, Arbeitsbedingungen, Gleichstellung, Bezahlung, Materialaufwand, Energieeffizienz, Einsparung von Ressourcen, Kosten, um-

weltfreundlicher Anbau bzw. Abbau, Langlebigkeit, Reparaturfreudigkeit und Recyclingfähigkeit der Güter, etc.);

- ▶ Produktionsbedingungen und -standards der jeweiligen Branche.
- Ein Beispiel für Lernmaterialien zu diesem Kompetenzfeld sind in den Modulen M1–19 des Modellversuchs INEBB zu finden.



INEBB-Arbeitsmappe

5.3.2 Faire Handelsbeziehungen

Kompetenzziele:

- ▶ Die Auszubildenden haben verstanden, dass die Pflege von Geschäfts- und Umweltbeziehungen den langfristigen Unternehmenserfolg bedingt.
- ▶ Sie kennen das Konzept des „ehrbaren Kaufmanns“ und das damit verbundene Prinzip von „Treu und Glauben“. Sie übernehmen Verantwortung, indem sie ihr tägliches berufliches Handeln in Hinsicht auf Integrität, Aufrichtigkeit, Anstand und Fairness überprüfen. Sie verkörpern diese Tugenden gegenüber ihren Geschäftspartnern (Lieferanten und Kundinnen/Kunden).
- ▶ Sie können unternehmerische Entscheidungen dahingehend beurteilen, inwieweit sie zu vertrauensvollen und langfristigen Handelsbeziehungen beitragen.
- ▶ Sie können Zusammenhänge zwischen fairen Handelsbeziehungen und langfristig erfolgreichem Wirtschaften beschreiben.



Wissensbasis (Inhalte):

- ▶ Konzepte kaufmännischer Ethik (CSR, *Corporate Citizenship*, ehrbarer Kaufmann);
 - ▶ sinkende Transaktionskosten langfristiger (globaler) Handelsbeziehungen;
 - ▶ Nutzenmaximierung unter Reputationskosten in langfristigen Märkten.
- Ein Beispiel für Lernmaterialien zu diesem Kompetenzfeld ist in den Modulen M1–15 des Modellversuchs INEBB zu finden.



INEBB-Materialien

5.3.3 Die Rolle des oder der Trendgestaltenden

Kompetenzziele:

- ▶ Auszubildende kennen Megatrends und Umweltfaktoren, die sich auf die Funktionen und Ertragspotenziale des Groß- und Außenhandels auswirken (Globalisierung, Digitalisierung, Klimawandel, veränderte Konsummuster ...).
- ▶ Sie verstehen den Groß- und Außenhandel als *Gatekeeper* des Handels und erkennen Wettbewerbsvorteile einer nachhaltig orientierten Beratung und Sortimentsgestaltung.
- ▶ Sie verstehen sich als Trendsetter bzw. Trendscouts und können eigenständig Informationen über Produktionsbedingungen und Lieferketten recherchieren.



- ▶ Sie können ihren Informationsvorsprung gegenüber Geschäftspartnern als Dienstleistung kommunizieren und im Sinne der Berichterstattungspflicht als Berater/-innen auftreten.
- ▶ Sie können sich mit Stolz und Verantwortungsgefühl als Händler/-innen präsentieren. Sie kennen Gefahren der Doppelmoral, können diese frühzeitig identifizieren und im Rahmen ihrer betrieblichen Rolle soweit wie möglich abwehren.

Wissensbasis (Inhalte):

- ▶ Megatrends im Handel: Digitalisierung, E-Commerce, Wegfall von Zwischenhändlern, veränderte Kundengruppen, demografischer Wandel, vermehrte Nachfrage nachhaltiger Produkte, CSR-Berichterstattungspflicht;
- ▶ Lieferkettenrecherche;
- ▶ Produktionsbedingungen und -standards der jeweiligen Branche.

→ Ein Beispiel für Lernmaterialien zu diesem Kompetenzfeld ist in den Modulen M2–02 des Modellversuchs INEBB zu finden.



INEBB-Materialien

5.4 Nachhaltigkeitskompetenzen in allgemeinen betriebswirtschaftlichen und unternehmensübergreifenden Funktionsbereichen

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf den unternehmensübergreifenden Funktionsbereich der Kompetenzmatrix (siehe Tabelle 8), der für alle drei Berufe gleichermaßen gültig ist. Die Verknüpfung zu den Berufsbildpositionen bzw. Lernfelder mit den Ordnungsmitteln wird deshalb in einer Tabelle zusammenfassend für alle Berufe dargestellt (siehe Tabelle 12).

Tabelle 12: Bezug zu Ordnungsmitteln kaufmännischer Berufe im Handel

Ausbildungsrahmenplan (Betrieb)	Rahmenlehrplan (Schule)
Kaufleute im Einzelhandel: <ul style="list-style-type: none"> ▶ § 5 Absatz 2 Nummer 8 ▶ § 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 8 	Kaufleute im Einzelhandel: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Lernfeld 1 ▶ Lernfeld 14
Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung: <ul style="list-style-type: none"> ▶ § 4 Nr. 1.1 ▶ § 4 Nr. 5.5 ▶ § 4 Nr. 9.3 	Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Lernfeld 2 ▶ Lernfeld 3 ▶ Lernfeld 13 ▶ Lernfeld 15
Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement: <ul style="list-style-type: none"> ▶ § 4 Absatz 5 Nummer 2 	Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement: <ul style="list-style-type: none"> ▶ Lernfeld 1 ▶ Lernfeld 2 ▶ Lernfeld 3 ▶ Lernfeld 6 ▶ Lernfeld 12 ▶ Lernfeld 13

5.4.1 Nachhaltige Geschäftsmodelle

Kompetenzziele:

- ▶ Auszubildende können das Geschäftsmodell ihres Unternehmens beschreiben.
- ▶ Sie können Umweltfaktoren, Megatrends und veränderte Bedürfnisse von Kundinnen und Kunden benennen, die Veränderungen des Geschäftsmodells fordern.
- ▶ Sie können Vorschläge formulieren, wie ein Geschäftsmodell hin zu nachhaltigem Wirtschaften verändert werden kann.



Wissensbasis (Inhalte):

- ▶ Instrumente der Geschäftsmodellanalyse/-entwicklung (z. B. *Business Model CANVAS*, *GeMo.NaWi*, *Design Thinking*);
 - ▶ Megatrends im Handel: Digitalisierung, E-Commerce, Wegfall von Intermediären, veränderte Kundengruppen, demografischer Wandel, vermehrte Nachfrage nachhaltiger Produkte, CSR-Berichterstattungspflicht.
- Ein Beispiel für Lernmaterialien zu diesem Kompetenzfeld ist im Instrument *GeMo.NaWi* des Modellversuchs *GEKONAWI* zu finden.



[GEKONAWI-Materialien](#)

5.4.2 CSR-/Nachhaltigkeitsberichterstattung



Kompetenzziele:

- ▶ Auszubildende kennen zentrale Anforderungen der Nachhaltigkeitsberichterstattung an ihren Betrieb.
- ▶ Sie können Wege, Lieferketten und Produktlebenszyklen ihres Kernangebots recherchieren und diese nachvollziehbar präsentieren.



Inno-BBNE-
Handreichung

Wissensbasis (Inhalte):

- ▶ EU-CSR-Richtlinie;
- ▶ DNK;
- ▶ Branchenleitfäden.

→ Ein Beispiel für Lernmaterialien zu diesem Kompetenzfeld ist in Themenfeld II des Modellversuchs Inno-BBNE zu finden.

5.4.3 Unternehmensleitbilder



Kompetenzziele:

- ▶ Auszubildende können Funktionen von Leitbildern benennen. Sie können beurteilen, inwiefern Nachhaltigkeit eine Rolle in einem Unternehmensleitbild spielt.
- ▶ Sie können die Glaubwürdigkeit eines Leitbilds kritisch hinterfragen.
- ▶ Sie können ausdrücken, welche ihrer persönlichen Werte und Ziele mit einem Unternehmensleitbild vereinbar sind und wo sie sich persönlich abgrenzen.
- ▶ Sie können beurteilen, inwiefern ein Leitbild dem tatsächlichen Selbstverständnis des Unternehmens entspricht, in dem sie arbeiten.

Wissensbasis (Inhalte):

- ▶ Leitbild und Vision als Kommunikationsinstrumente;
- ▶ Merkmale von *Greenwashing*;
- ▶ Definitionen unternehmerischer Nachhaltigkeit;
- ▶ tradierte Leitbilder und Storytelling (z. B. ehrbarer Kaufmann, Unternehmensgeschichte, Familienunternehmertum).

→ Beispiele für Lernmaterialien zu diesem Kompetenzfeld sind in den Lernsituationen zu Lernfeld 1 des Modellversuchs FOENAKO zu finden.



FOENAKO-Materialien

5.5 Nachhaltigkeitskompetenzen in gesellschaftlichen Funktionsbezügen, die das Unternehmen betreffen

Die nachfolgenden Ausführungen beziehen sich auf den unternehmensbezogenen gesellschaftlichen Funktionsbereich der Kompetenzmatrix (siehe Tabelle 8), der wiederum für alle drei Berufe gleichermaßen gültig ist. Die Verknüpfung zu den Berufsbildpositionen bzw. Lernfeldern mit den Ord-

nungsmitteln wird deshalb in einer Tabelle zusammenfassend für alle Berufe dargestellt (siehe Tabelle 13).

Tabelle 13: Bezug zu Ordnungsmitteln kaufmännischer Berufe im Handel

Ausbildungsrahmenplan (Betrieb)	Rahmenlehrplan (Schule)
<p>Kaufleute im Einzelhandel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ § 5 Absatz 5 Nummer 5 <p>Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ § 4 Nr. 1.1 ▶ § 4 Nr. 1.3 ▶ § 4 Nr. 1.4 ▶ § 4 Nr. 1.5 <p>Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ § 4 Absatz 5 Nummer 1, Nummer 2, Nummer 3, Nummer 4 	<p>Kaufleute im Einzelhandel:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Nur in den Vorbemerkungen <p>Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ In den Vorbemerkungen ▶ Lernfeld 1 ▶ Lernfeld 2 ▶ Lernfeld 12 ▶ Lernfeld 15 <p>Kaufleute für Groß- und Außenhandelsmanagement:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ In den Vorbemerkungen ▶ Lernfeld 1

5.5.1 Systemzusammenhänge der Nachhaltigkeit

Kompetenzziele:

- ▶ Auszubildende verstehen die Wirtschaft als Subsystem der Gesellschaft, in dem eine Vielzahl von Kräften auf- und gegeneinander wirkt.
- ▶ Sie haben verstanden, dass ihre privaten wie beruflichen wirtschaftlichen Entscheidungen langfristige und fernwirkende Konsequenzen haben können.
- ▶ Sie kennen Techniken zur Analyse und Darstellung komplexer Zusammenhänge. Sie können Wechselwirkungen und Kreisläufe identifizieren, die eine nachhaltige Entwicklung behindern oder fördern.
- ▶ Sie haben eine neugierige, forschende Haltung gegenüber komplexen Zusammenhängen entwickelt und bemühen sich, Systemeffekte zu antizipieren und in ihren Entscheidungen zu berücksichtigen.

Wissensbasis (Inhalte):

- ▶ Detailkomplexität und dynamische Komplexität;
- ▶ Systemarchetypen und -effekte (z. B. Grenzen des Wachstums, *Rebound-Effekt*, *Butterfly-Effekt*, Externalitäten, Spekulationsblasen);
- ▶ Visualisierungstechniken (z. B. *Concept Map*, CANVAS, Ereignisgesteuerte Prozesskette/Prozessdiagramme, Kreislaufdiagramme);
- ▶ Stakeholder-Analyse.

→ Ein Beispiel für Lernmaterialien zu diesem Kompetenzfeld ist in den Modulen M1–21 des Modellversuchs INEBB zu finden.



INEBB-Materialien

5.5.2 Die regulative Idee der Nachhaltigkeit



Kompetenzziele:

- ▶ Auszubildende haben verstanden, dass nachhaltige Entwicklung eine zentrale Herausforderung unserer Zeit ist. Sie kennen Beispiele für die Gefahren einer nicht nachhaltigen Entwicklung und können Konsequenzen für ihren Lebensentwurf benennen.
- ▶ Sie kennen Eckpfeiler der politischen Agenda und können Handlungsfelder benennen, in denen sie sich beruflich und privat für eine nachhaltige Entwicklung einbringen können.
- ▶ Sie haben die Teilmacht, Teilautonomie und Teilverantwortung erkannt, die mit ihren Arbeitstätigkeiten einhergeht.
- ▶ Sie begreifen den hohen Stellenwert von (beruflicher) Bildung für nachhaltige Entwicklung und übernehmen Eigenverantwortung für ihr Lernen.

Wissensbasis (Inhalte):

- ▶ Planetarische Grenzen und Anthropozän;
- ▶ politische Agenda (Brundtland-Bericht, Agenda 2030, SDGs, DNK, WAP, Nationaler Aktionsplan);
- ▶ wirtschaftliche Teilziele (SDGs 8, 9, 12, 17);
- ▶ Gestaltungsräume in der (eigenen) beruflichen Bildung.

→ Ein Beispiel für Lernmaterialien zu diesem Kompetenzfeld ist in Modul A des Modellversuchs InnoLA zu finden.



InnoLA-Lernmodul

5.5.3 Umgang mit Widersprüchen



Kompetenzziele:

- ▶ Auszubildende können Widersprüche und Interessenkonflikte in der Berufsarbeit identifizieren und benennen. Sie haben eine gesunde Frustrationstoleranz entwickelt und sind in der Lage, ihre eigenen Werte und Interessen selbstbewusst und authentisch zu vertreten.
- ▶ Sie verstehen Dilemmata nicht als Entscheidungsprobleme, sondern als Gestaltungsprobleme. Sie kennen Kreativtechniken und Kommunikationstechniken, um Widersprüche zu lösen.
- ▶ Sie können Unstimmigkeiten zwischen den Idealen einer nachhaltigen Entwicklung und vorherrschenden Arbeitsroutinen identifizieren und Veränderungsvorschläge einbringen.
- ▶ Sie verstehen Berufsarbeit als Möglichkeit, die Gesellschaft mitzugestalten und nachhaltig zu verändern, auch wenn sich ihnen viele Gestaltungsräume noch nicht geöffnet haben.

Wissensbasis (Inhalte):

- ▶ Kommunikations-, Mediations- und Gesprächstechniken (Ich-Botschaften, Feedback-Techniken, aktives Zuhören);
- ▶ Kreativtechniken (6–3–5, *Design Thinking*);

- ▶ Problemlösungstechniken (*Trial-and-Error*, Interpolation, Extrapolation);
 - ▶ Wissen über den Beruf, Karrierechancen und Weisungskultur im Unternehmen.
- Ein Beispiel für Lernmaterialien zu diesem Kompetenzfeld ist im Lernmodul „Umgang mit Widersprüchen“ des Modellversuchs Pro-DEENLA zu finden.



[Pro-DEENLA-
Lernmodul](#)

► 6. Wie kann BBNE in konkreten Lernangeboten umgesetzt werden?

Didaktisch begründete Schwerpunkte setzen!

BBNE erfordert keine völlig neue didaktische Orientierung. Sie geht von anerkannten berufspädagogischen Prinzipien der betrieblichen Ausbildung und des zeitgemäßen Berufsschulunterrichts aus und ergänzt diese um die Nachhaltigkeitsperspektiven, die in Kapitel 4 als BBNE-Analysekriterien vorgestellt wurden. Dabei besteht nicht der Anspruch, dass jedes einzelne Lehr-/Lernarrangement nachhaltigkeitsorientiert ausgerichtet ist, und auch nicht, dass immer die berufsbezogenen Nachhaltigkeitsdimensionen in ihrer Gesamtheit berücksichtigt werden. Ein solcher Anspruch auf „Vollständigkeit“ wäre erzwungen, wahrscheinlich inhaltlich überfrachtet und fern von der Realität betrieblicher Ausbildung. Es sind vielmehr didaktisch begründete Schwerpunkte zu setzen, anhand derer sich die Auszubildenden exemplarisch relevante Nachhaltigkeitsdimensionen der beruflichen Tätigkeit erschließen können. Im Verlauf eines Bildungsgangs sollte jedoch darauf geachtet werden, dass keine Dimension der Nachhaltigkeitsidee (sozial, ökologisch, ökonomisch) ausgeblendet bleibt.

Wie kann Nachhaltigkeit in Lernsituationen verankert werden?

Um konkrete Lernangebote zu verwirklichen, helfen die folgenden zehn pragmatischen Handlungsempfehlungen, begleitet von Beispielen und Aufgaben zur Erprobung sowie einer systematischen Checkliste, die sowohl bei der Entwicklung neuer Lernangebote als auch zur Evaluation von bereits Bestehendem herangezogen werden kann. All dem liegen die Analysekriterien aus Kapitel 4 als spezifische BBNE-Perspektive zugrunde – damit verknüpft werden Sie sicher viele berufspädagogische Prinzipien wiederentdecken, die Ihnen aus Ihrer täglichen Praxis bekannt sind und die sich bewährt haben.



MELZIG/KUHLMEIER/
KRETSCHMER (Hrsg.),
Berufsbildung
für nachhaltige
Entwicklung

6.1 Zehn Handlungsempfehlungen für die Gestaltung nachhaltigkeitsorientierter Lehr-/Lernarrangements

Die Idee der nachhaltigen Entwicklung ist abstrakt, berufliche Bildung muss konkret erfahrbar und umsetzbar sein. Wie kommen wir also vom Denken zum Handeln? Wie können wir die BBNE „vom Kopf auf die Füße“ stellen – ohne den Kopf auszuschalten? Die folgenden Handlungsempfehlungen führen didaktische Erkenntnisse aus den Modellversuchen und der Lernpsychologie zur BBNE zusammen (vgl. SCHÜTT-SAYED u. a. 2021). Sie geben

generelle Hinweise für die Umsetzung von BBNE und Anstöße für ihre nachhaltigkeitsorientierte didaktische Gestaltung, unabhängig von den vielfältigen Lernorten der Berufsbildung.

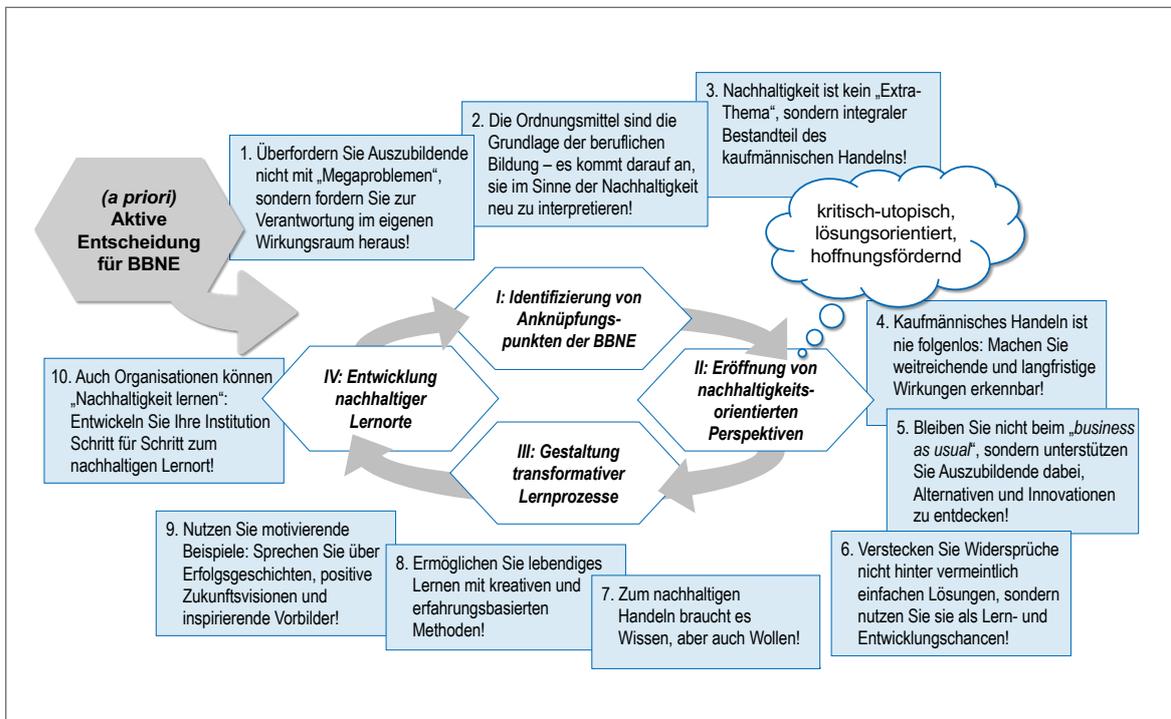
Voraussetzung für die BBNE ist eine aktive Entscheidung, d. h., es muss eine konkrete Handlungsintention vorliegen. Alle Betroffenen müssen ausreichend motiviert sein, BBNE in die eigene Ausbildung zu integrieren. Die Selbstverpflichtung der Akteure der Berufsbildungspraxis ist eine wesentliche Voraussetzung für die konsequente Verfolgung von BBNE. Auf der Grundlage eines solchen Entschlusses können die folgenden vier Schritte durchlaufen werden:

- I. Schritt: **Identifizierung von Anknüpfungspunkten für BBNE.** Um Lernende und Lehrende nicht zu überfordern, sind Lernprozesse für BBNE an Arbeitsprozesse des beruflichen Alltags, die Ordnungsmittelvorgaben und bestehende Lernaufgaben anzuknüpfen. Das vorige Kapitel bietet dazu bereits zahlreiche Ideen.
- II. Schritt: **Eröffnung von nachhaltigkeitsorientierten Perspektiven.** Um bei den Lernenden eine lösungsorientierte Sichtweise zu fördern, sind ihnen weitreichende und langfristige Wirkungen erkennbar zu machen, alternative und innovative Lösungen und Widersprüche als Lern- und Entwicklungschancen zu eröffnen.
- III. Schritt: **Gestaltung transformativer Lernprozesse.** BBNE erfordert eine Didaktik, die ganzheitliche Lernprozesse initiiert, d. h., dass neben der Wissensvermittlung auch handlungsmotivierende, wahrnehmungssteigernde und werteorientierte Aspekte relevant sind. Dazu ist es wesentlich, lebendiges Lernen zu ermöglichen, d. h., eigene Erfahrungen und persönliches Erleben einzubeziehen. Durch Erfolgsgeschichten, positive Zukunftsvisionen und inspirierende Vorbilder können positive Assoziationen mit BBNE geschaffen werden.
- IV. Schritt: **Entwicklung nachhaltiger Lernorte.** Sowohl Ausgangs- als auch Endpunkt für die Umsetzung von BBNE bilden die Handlungs- und Gestaltungsräume der Lernorte selbst. BBNE sollte kontinuierlich zur Mitgestaltung eines nachhaltigkeitsorientierten Lernortes befördern.

Aktive Entscheidung aller Akteure für nachhaltigkeitsorientierte Ausbildung!



Abbildung 7: Zehn Handlungsempfehlungen für die Gestaltung nachhaltigkeitsorientierter Lehr-/Lernarrangements



Quelle: SCHÜTT-SAYED/CASPER/VOLLMER 2021, S. 203

Diese Schritte sind keine streng lineare Abfolge. Sie zeigen vielmehr die innere Logik der wesentlichen didaktisch-methodischen Impulse, die sich in den Modellversuchen bewährt haben. Häufig stoßen solche Impulse zirkuläre und sich wiederholende Phasen an. Beispielsweise könnte bei der Umsetzung des dritten Schritts deutlich werden, dass die langfristigen und weitreichenden Auswirkungen bestimmter beruflicher Handlungen noch gar nicht klar genug sind, um daraus lebendige Lernsituationen entwickeln zu können. In diesem Sinne kann BBNE zu einer intensiven analytischen Auseinandersetzung mit betrieblichen Prozessen und Strukturen anregen. Nicht selten wird BBNE so zum Anlass von Innovationen, bis hin zu neuen Geschäftsmodellen.

Regel 1: Überfordern Sie Auszubildende nicht mit „Megaproblemen“, sondern fordern Sie zur Verantwortung im eigenen Wirkungsraum heraus!

Nachhaltiges Handeln beginnt im Kleinen mit den Arbeitsprozessen des beruflichen Alltags. Hier können Lernprozesse ansetzen und zur Verantwortung herausfordern. Durch authentische Lernsituationen mit typischen Praxisproblemen werden für die Lernenden die Wirkungszusammenhänge des eigenen kaufmännischen Handelns und die damit verbundene Mitwirkung an einer nachhaltigen Zukunftsgestaltung nachvollziehbar. Werden stattdessen die großen Probleme unserer Zeit zum Ausgangspunkt des Lernens genommen, kann dies zu Überforderungen, zu Frustration und zum Gefühl von Machtlosigkeit führen, was nicht Ziel sein darf: „Es geht nicht um mehr Belehrung über die Übel dieser Welt, sondern um die Einübung in das Verhalten und die Mittel der Überwindung“ (HENTIG 2003, S. 199). Jeder kann an den Lösungen der großen Probleme unserer Zeit mitwirken, aber jeder in seinem eigenen Wirkungsraum, den es Schritt für Schritt zu erweitern gilt.

Beispiel für die Umsetzung der Regel 1:

Überfordern Sie Auszubildende nicht mit „Megaproblemen“, sondern fordern Sie zur Verantwortung im eigenen Wirkungsraum heraus!

Ein Lehr-/Lernarrangement kann beispielsweise unmittelbar am Handlungsfeld „Beraten von Kundinnen und Kunden“ anknüpfen. Damit wird an einer typisch kaufmännischen Praxissituation angesetzt, die den Lernenden beruflich wie privat bekannt ist. Indem die Auszubildenden selbst einen Argumentationsleitfaden für Beratungsgespräche erstellen, wird ihre Verantwortung im eigenen Wirkungsraum verdeutlicht.

Aufgabe: Was sind in Ihrem Kontext typische Eckpunkte eines Beratungsgesprächs? An welchen Produkt- oder Leistungsmerkmalen kann eine nachhaltigkeitsorientierte Beratung von Kundinnen und Kunden ansetzen? Formulieren Sie einen Auftrag für die Auszubildenden zur Entwicklung eines nachhaltigkeitsorientierten Beratungsleitfadens! Entscheiden Sie bewusst, wie viel Freiraum (= Verantwortung!) Sie den Auszubildenden bei dieser Aufgabe geben möchten.

Formulieren Sie hier den Auftrag:

„Es geht nicht um mehr Belehrung über die Übel dieser Welt, sondern um die Einübung in das Verhalten und die Mittel der Überwindung“ (HENTIG 2003, S. 199).

6.

Nutzen Sie die vorhandenen Spielräume in den Ordnungsmitteln für die Nachhaltigkeit!

Regel 2: Die Ordnungsmittel sind die Grundlage der beruflichen Bildung – es kommt darauf an, sie im Sinne der Nachhaltigkeit neu zu interpretieren!

In einigen Ordnungsmitteln (Ausbildungsordnungen, Rahmenlehrpläne) sind Nachhaltigkeitsaspekte vorgegeben, in anderen sind solche Bestimmungen (noch) nicht zu finden (siehe Kapitel 3). Unabhängig davon ist es erforderlich, dass sich Auszubildende über das eigene Nachhaltigkeitsverständnis Klarheit verschaffen. Prüfen Sie die einzelnen Berufsbildpositionen bzw. Lernfelder auf Ansatzpunkte für Nachhaltigkeit im kaufmännischen Berufshandeln. Ordnungsmittel sind bewusst offen formuliert – nutzen Sie die vorhandenen Spielräume im Sinne der Nachhaltigkeit! Stützen Sie sich dabei auf das Nachhaltigkeitsverständnis Ihres Ausbildungsunternehmens und nutzen Sie Orientierungshilfen wie die BBNE-Analysekriterien (siehe Kapitel 4 und die Checkliste in Kapitel 6.3) und die vorgenannten Themenbereiche und Kompetenzen (siehe Kapitel 5).

Beispiel für die Umsetzung der Regel 2:

Die Ordnungsmittel sind die Grundlage der beruflichen Bildung – es kommt darauf an, sie im Sinne der Nachhaltigkeit neu zu interpretieren!

Das Beispiel aus Regel 1 (Beratung von Kundinnen und Kunden) lässt sich an diversen Stellen in den Ordnungsmitteln verorten, schließlich basieren kaufmännische Berufe auf professioneller Kommunikation. Mit den Berufsbildpositionen „Beratung von Kundinnen und Kunden“ (Einzelhandel), „Teamarbeit und Kommunikation“ (Spedition und Logistik) und „Verkauf kundenorientiert planen und durchführen“ (Groß- und Außenhandel) lassen sich starke Bezüge zur Leitidee der Nachhaltigkeit herstellen. In den Rahmenlehrplänen der Berufsschulen gibt es entsprechende Lernfelder.

Aufgabe: Prüfen Sie die für Ihren Beruf relevanten Ordnungsmittel und ggf. bestehende Ausbildungspläne. Welche Anknüpfungspunkte für Nachhaltigkeitsaspekte springen Ihnen geradezu ins Auge, wo fällt es Ihnen hingegen schwerer, Anknüpfungspunkte zu finden? Markieren Sie drei bis vier Stellen, an denen aus Ihrem spontanen Gefühl heraus nachhaltigkeitsorientierte Lernangebote besonders naheliegend sind. Ausgehend von diesen Schwerpunkten und (womöglich vorläufigen) Startpunkten suchen Sie weiter nach Möglichkeiten für Ergänzungen und Überarbeitungen.

Notieren Sie hier Ihre ersten Anknüpfungspunkte:

Regel 3: Nachhaltigkeit ist kein „Extra-Thema“, sondern integraler Bestandteil des kaufmännischen Handelns!

Die Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsidee in der Berufsbildung erfordert im Prinzip noch keine „zusätzlichen“ Lernaufgaben. Nachhaltigkeit bedeutet schließlich nicht „mehr“ zu tun, sondern „anders“ zu handeln und zu lernen. Berufsarbeit ist generell in ökologische und soziale Zusammenhänge eingebunden und aufgrund unserer globalisierten Wirtschaft fast immer weltweit vernetzt. Kaufmännisches Handeln kann nachhaltig oder nicht nachhaltig wirksam sein. BBNE ist daher keine Frage des Umfangs, sondern des Stils. Überprüfen Sie in diesem Sinne vorhandene Lernaufgaben darauf, ob Sie schon mit geringen Änderungen nachhaltigkeitsorientierter gestaltet werden können, z. B. mit einem Perspektivwechsel oder mit veränderten Qualitätsmaßstäben.

Beispiel für die Umsetzung der Regel 3:

Nachhaltigkeit ist kein „Extra-Thema“, sondern integraler Bestandteil des kaufmännischen Handelns!

In nahezu jeder kaufmännischen Ausbildung werden Angebotsvergleiche thematisiert, häufig im Kontext der Sortimentsgestaltung. Die Unterscheidung von quantitativen und qualitativen Angebotsvergleichen ist auch Usus. Aber inwiefern kommen hierbei schon die BBNE-Analysekriterien aus Kapitel 4 zur Geltung? Gerade im Lebensmitteleinzelhandel werden Faktoren der „Raum- und Zeitdimension“ immer bedeutsamer, z. B. Regionalität und Saisonalität, *Fairtrade* oder Verpackungsmüll. Im Elektronikbereich sind derweil besonders Fragen der Analysekatgorie „Handlungsstrategien“ bedeutsam: Kundinnen und Kunden hinterfragen z. B. vermehrt die Energieeffizienz, Reparierbarkeit oder Recyclingfähigkeit von Elektrogeräten. Eine bestehende Lernaufgabe zum qualitativen Angebotsvergleich könnte gezielt um solche, jeweils branchenspezifisch bedeutsame Nachhaltigkeitsaspekte ergänzt werden.

Aufgabe: Wählen Sie eine bestehende Lernaufgabe aus, idealerweise zu einem der thematischen Anknüpfungspunkte, die Sie für Regel 2 identifiziert haben. Prüfen Sie, ggf. mithilfe der Checkliste in Kapitel 6.3, ob und wie Sie diese Aufgabe mit überschaubarem Aufwand für Nachhaltigkeitsaspekte oder -perspektiven überarbeiten können. Tipp: Wenn Ihnen das schwer fällt, kann das diverse Gründe haben, Sie sollten sich nicht „festbeißen“. Häufig ist es weniger aufwendig, eine gute Lernaufgabe neu zu gestalten, als eine bestehende zu überarbeiten. Vertrauen Sie Ihrem Bauchgefühl, wann „neu erfinden“ und wann „überarbeiten“ zielführend ist.

Skizzieren Sie hier, wie Sie Ihre Lernaufgabe überarbeiten könnten:

Überprüfen Sie vorhandene Lernaufgaben!

6.

Die Wirkungen
unseres Handelns
den Auszubildenden
bewusst machen

Regel 4: Kaufmännisches Handeln ist nie folgenlos: Machen Sie weitreichende und langfristige Wirkungen erkennbar!

Produzenten und Händler von Waren sind in unserer globalisierten Welt meist weit voneinander entfernt und die Lieferketten sind lang. Die Folgen vieler Entscheidungen greifen erst in weiter Zukunft. Das eigene Handeln vor Ort kann isoliert und folgenlos wirken, wenn die weitreichenden und langfristigen Wirkungen nicht wahrnehmbar sind. Das Ergünden der sozialen, ökonomischen und ökologischen Folgen des Warenhandels ist daher ein zentraler Bestandteil der BBNE: Welche Konsequenzen hat das tägliche Handeln? Wie wirken auch einfach erscheinende Tätigkeiten in die globale Wirtschaft hinein? Machen Sie solche Zusammenhänge sichtbar, mit Visualisierungen, Rechercheaufträgen, Produktlinienanalysen und Reflexionsimpulsen.

Beispiel für die Umsetzung der Regel 4:

Kaufmännisches Handeln ist nie folgenlos: Machen Sie weitreichende und langfristige Wirkungen erkennbar!

Die Visualisierung globaler Warenketten ist ein schönes Beispiel dafür, wie man weitreichende Folgen kaufmännischer Entscheidungen veranschaulichen kann. Die Aufnahme einer Jeans in das Sortiment z. B. vernetzt den Einzelhändler auf einen Schlag mit zahlreichen Orten und Personen, die zur Herstellung dieser Ware beigetragen haben. Auch in die Zukunft blickend lassen sich berufliche Handlungen mit einem „Was wäre, wenn...“-Gedankenspiel oder dem konsequenten geistigen Durchspielen unterschiedlicher Szenarien besser durchdringen. Das gilt für kleine Handlungen (etwa für eine Beschaffung) genauso wie für Managemententscheidungen (etwa für eine Finanzierung). Auszubildende sind i. d. R. in einer Lebensphase, in der ihre langfristige Orientierung noch nicht sehr ausgeprägt ist. Langfristig denken kann und sollte man daher gezielt üben!

Aufgabe: Lassen Sie Auszubildende die langen Reisen und Stammbäume einzelner Produkte nachvollziehen, um ein Gefühl dafür zu erhalten, dass ihr Beruf nicht hinter dem Lager oder der Kundenkasse endet. Zum Einstieg bieten sich solche Produkte an, die a) relativ einfach sind (wenig Komponenten/Inhaltsstoffe) und die b) für Ihren Betrieb von hoher Relevanz sind („Kassenschlager“). Bei solchen Recherchen tauchen oft spannende Fragen auf, die auch Ihnen neues Wissen vermitteln und Impulse geben können. Entdeckergeist und Unternehmergeist liegen nah beieinander.

Notieren Sie hier, welche Produkte und Leistungen sich für eine Recherche anbieten würden:

Regel 5: Bleiben Sie nicht beim „business as usual“, sondern unterstützen Sie Auszubildende dabei, Alternativen und Innovationen zu entdecken!

Wirtschaftliche Effizienz ist zentral für kaufmännische Entscheidungen. Für ein nachhaltigkeitsverantwortliches Berufshandeln ist dies jedoch unzureichend. Hierfür braucht es weitere Handlungsstrategien, die die Notwendigkeit (Suffizienz) und die Naturverträglichkeit (Konsistenz) beispielsweise einer Warenbeschaffung oder Sortimentsgestaltung hinterfragen, um den negativen Folgen des übermäßigen Naturverbrauchs unserer Konsum- und Wegwerfgesellschaft entgegenzuwirken. Wirtschaftlicher Erfolg misst sich nicht nur am bezifferbaren Ertrag, sondern in allen Spuren, die ein Unternehmen in der Welt hinterlässt. Letztendlich beruht Wertschöpfung darauf, Alternativen und neue Lösungen zu entdecken.

Beispiel für die Umsetzung der Regel 5:

Bleiben Sie nicht beim „business as usual“, sondern unterstützen Sie Auszubildende dabei, Alternativen und Innovationen zu entdecken!

Sie kennen sicher den Begriff „Betriebsblindheit“. Es ist ganz normal, dass sich in Betrieben Routinen bilden – entweder, weil „die Art, wie wir das nun mal machen“ wirklich gut läuft und bewusst so beibehalten wird, oder aber, weil etwas unbewusst zur Gewohnheit wurde. Routinen und Gewohnheiten zu hinterfragen kann ein Türöffner für Prozessoptimierung und nachhaltigere Alternativen sein. Bei den einfachen Beispielen Energieeinsatz und Müll lassen sich Auszubildende unmittelbar einbinden: Wo verbrauchen wir in unserem Betrieb besonders viel Wasser/Strom/Papier/...? Wie könnte man den Verbrauch auf das Notwendige senken (Suffizienz)? Gibt es naturverträgliche Alternativen (Konsistenz)?

Aufgabe: Laden Sie Auszubildende ein, ihre Beobachtungen zu teilen und innovative Vorschläge einzubringen. Besonders wenn jemand neu in einem Betrieb oder einer Abteilung ist, ist der Blick noch frisch. Ein Auftrag kann lauten: Notieren Sie alles, was Ihnen in der ersten Woche „eingefahren“ vorkommt. Welche Routinen und Gewohnheiten fallen Ihnen auf? Welche Gründe könnte es dafür geben? Welche Alternativen fallen Ihnen ein? Probieren Sie das gern zunächst selbst aus, es kann nie schaden, sich seine Gewohnheiten bewusst zu machen.

Notieren Sie hier, was Ihnen selbst bezüglich Ihrer betrieblichen Routinen und Gewohnheiten auffällt:

Alternativen zum „business as usual“ aufzeigen und zum verantwortungsvollen Handeln anregen

6.

Lernen, mit Widersprüchlichkeiten umzugehen und werteorientiert Entscheidungen zu treffen

Regel 6: Verstecken Sie Widersprüche nicht hinter vermeintlich einfachen Lösungen, sondern nutzen Sie sie als Lern- und Entwicklungschancen!

Nachhaltige Strategien für das eigene Berufshandeln sind nicht einfach zu finden, es bedarf hingegen der Beschäftigung mit Zieldimensionen, die meist im Widerspruch zueinander stehen. Auch zwischen täglichen Routinen und angestrebten Idealen gibt es etliche Widersprüche. Veränderung ist jedoch nicht möglich, wenn Widersprüche verschwiegen oder oberflächlich harmonisiert werden. Fortschritt braucht kritische Diskussionen in vertrauensvollen Lernumgebungen. Es ist eine zentrale Herausforderung, die eigenen Werte und Interessen offen ins Gespräch zu bringen. Hierbei hilft das Prinzip der „selektiven Authentizität“: Bringen Sie sich offenherzig und ehrlich ein, aber nur in dem Maße, wie es der Sache dient. Sie wählen, was Sie von sich preisgeben, aber das, was Sie preisgeben, sollte der Wahrheit verbunden sein.

Beispiel für die Umsetzung der Regel 6:

Verstecken Sie Widersprüche nicht hinter vermeintlich einfachen Lösungen, sondern nutzen Sie sie als Lern- und Entwicklungschancen!

Kaufmännisches Handeln wird in der Regel von ökonomischen Entscheidungen dominiert. Nachhaltiges Wirtschaften erfordert dagegen auch die Berücksichtigung sozialer und ökologischer Gesichtspunkte entlang der gesamten Lieferkette und der Produktlebenszyklen. Daraus ergeben sich unweigerlich Widersprüche zwischen ökonomischen, sozialen und ökologischen Aspekten sowie zwischen Unternehmensinteressen und gesellschaftlicher Verantwortung. Oft sind sozial oder ökologisch richtige Entscheidungen mit höheren Kosten verbunden, die sich für das Unternehmen nur indirekt auszahlen oder gar zu Wettbewerbsnachteilen führen. Solche Interessen- und Gewissenskonflikte lassen sich meist nicht einfach auflösen, sondern stellen für nachhaltig handelnde Kaufleute ein echtes Dilemma dar. Die Auseinandersetzung damit bietet Auszubildenden jedoch große Lernchancen für ihre nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzentwicklung. Lohnfragen beinhalten z. B. oft einen Konflikt zwischen sozialen und ökonomischen Faktoren, aus denen Auszubildende lernen können, wie Löhne mit unternehmerischer Verantwortung und daher mit dem kurz- und langfristigen Unternehmenserfolg zusammenhängen.

Aufgabe: Überlegen Sie sich ein geeignetes Fallbeispiel aus Ihrer Berufspraxis, das eine Auseinandersetzung der Auszubildenden mit Widersprüchen zwischen ökonomischen, sozialen und ökologischen Zielen anregt. Machen Sie den Auszubildenden dabei deutlich, dass unterschiedliche Interessen auch an unterschiedliche Rollen und Erwartungen gekoppelt sind. Vielleicht würden Sie selbst in einer identischen Situation in einer privaten Rolle ganz anders handeln als in einer beruflichen. Solche Unterschiede offen anzusprechen hilft Auszubildenden, Widersprüchlichkeiten als solche zu erkennen und eine begründete, beruflich kompetente Position zu beziehen.

Skizzieren Sie hier Ihr widersprüchliches Fallbeispiel mit den zugehörigen Rollen und Interessen:

Regel 7: Zum nachhaltigen Handeln braucht es Wissen, aber auch Wollen!

Wissen ist die Basis reflektierter Entscheidungen. Doch ohne Wollen und klare Werthaltungen klafft eine Lücke zwischen Wissen und Handeln. Auszubildende befinden sich in der Regel in einer Phase des Lebens, in welcher der Sinn von Berufsrollen und Tätigkeiten hinterfragt wird. Werthaltungen können durch herausfordernde Erfahrungen und gezielte Methoden verändert werden. Die Auseinandersetzung mit Dilemma-Situationen und ethischen Herausforderungen bietet Lernchancen für die Werte- bzw. Moralentwicklung der Lernenden. Es kann und soll dabei nicht um „allgemein richtige oder falsche“ Entscheidungen gehen, sondern um abwägende Verantwortungsübernahme, verbunden mit dem Erkennen unterschiedlicher Problemdimensionen.

Beispiel für die Umsetzung der Regel 7:**Zum nachhaltigen Handeln braucht es Wissen, aber auch Wollen!**

Werte- und Qualitätsbewusstsein können an vielen Punkten einer Ausbildung konkret und offen thematisiert werden. Das kann schon bei den sogenannten „Sekundärtugenden“ wie Fleiß, Pünktlichkeit und Selbstdisziplin beginnen und reicht bis hin zu großen Motiven wie Macht, Reichtum, Nächstenliebe, Gesundheit, Naturverbundenheit. An Bewegungen wie „Fridays for Future“ sehen Sie, dass es derzeit zahlreiche junge Menschen bewegt, sich für Ressourcenerhalt und soziale Gerechtigkeit einzusetzen. Sich mit seinen persönlichen Werten auch im Beruflichen verwirklichen zu können, ist ein hoher Motivator – und ein zunehmend bedeutsames Qualitätskriterium einer attraktiven Ausbildung.

Aufgabe: Machen Sie Auszubildenden im persönlichen Gespräch deutlich, welche Werte für Sie selbst und für Ihr Unternehmen handlungsleitend sind, und fragen Sie offen nach, was den Auszubildenden persönlich wichtig ist. Gespräche über Werte können z. B. im Rahmen einer Auseinandersetzung mit Ihrem Unternehmensleitbild geschehen, ggf. im Kontext von Compliance- und Verhaltensrichtlinien, oder spontan bei konkreten Anlässen. Das müssen keine negativen Anlässe sein (z. B. Verspätung, Fehlverhalten der Auszubildenden), sondern können umso wirkungsvollere positive Anlässe sein (z. B. gekoppelt an ein Lob für eine gewissenhafte Entscheidung in einer schwierigen Situation).

Notieren Sie hier Schlagworte zu Ihren eigenen Werten, denen Ihres Unternehmens und zu möglichen Gesprächsanlässen:

Das Wollen muss das Wissen im Alltag zur Entfaltung bringen.

6.



Den Jugendlichen das Nachdenken über die eigene Zukunft ermöglichen



BIBB-Materialien und Produkte

Regel 8: Ermöglichen Sie lebendiges Lernen mit kreativen und erfahrungsbasierten Methoden!

Verantwortung lernt man nur, wenn man Verantwortung übernehmen darf. BBNE soll den Auszubildenden daher lebendiges Lernen ermöglichen, das ihnen Spaß macht, optimalerweise zusammen mit anderen: In echter Begegnung und Kooperation lernt man, sich mit anderen Wertvorstellungen auseinanderzusetzen und gemeinsam Entscheidungen verantwortungsvoll zu treffen. Dazu braucht es Lernsituationen, in denen eigene Interessen verfolgt werden können und Gestaltung gefragt ist. Hierzu bieten sich Planspiele, entdeckendes Lernen und Ausbildungsprojekte an.

Für das individuelle Lernen hingegen sind digitale Medien heute unverzichtbar. Sie ermöglichen nicht nur einen schnellen Zugriff auf nachhaltigkeitsrelevante Informationen, sondern auch orts- und zeitunabhängiges Lernen und Interaktionen. Hierbei können Lernvideos, Selbstlernplattformen und Apps mit Gamification den Spaßfaktor erhöhen.

Die Modellversuche des BMBF-/BIBB-Förderprogramms haben Methoden und Lernmaterialien erarbeitet, die für Ihre Ausbildungsberufe interessant sein könnten. Stöbern Sie durch die Materialien auf www.bbne.de, erproben Sie Materialien direkt mit Ihren Auszubildenden oder lassen Sie sich davon inspirieren, eigene Lernangebote (weiter-) zu entwickeln.

Beispiel für die Umsetzung der Regel 8:

Ermöglichen Sie lebendiges Lernen mit kreativen und erfahrungsbasierten Methoden!

Spezielle „Azubi-Projekte“ bieten hervorragende Lernchancen und sind in vielen Betrieben schon Usus. Projekte mit einem ausdrücklichen Nachhaltigkeitsfokus können besonders lebhaft werden und den Auszubildenden durch ihre aktive Gestaltung ein Gefühl von Kompetenz und Zugehörigkeit ermöglichen. Es kann sinnvoll sein, Auszubildende aus unterschiedlichen Jahrgängen und Bereichen für einen gewissen Zeitraum miteinander an einem konkreten Handlungsprodukt arbeiten zu lassen. Als Projektkontexte können z. B. dienen: Ressourcenoptimierung, Mitarbeiter- und Kundenkommunikation, räumliche Gestaltung, (regionales) gesellschaftliches Engagement, ...

Aufgabe: Sammeln Sie potenzielle nachhaltigkeitsorientierte „Projektaufträge“ für Ihre Auszubildenden. Diese sollten so offen formuliert sein, dass die Auszubildenden zwar eine grobe Zielrichtung und Arbeitsstruktur vor Augen haben, aber organisatorisch und inhaltlich Eigeninitiative und Kreativität zeigen können.

Ihre groben Projektideen:

Regel 9: Nutzen Sie motivierende Beispiele: Sprechen Sie über Erfolgsgeschichten, positive Zukunftsvisionen und inspirierende Vorbilder!

Zeigen Sie, dass es geht! Sammeln Sie *Best-Practice*-Beispiele aus Ihrem Unternehmen und darüber hinaus. Suchen Sie gemeinsam mit Auszubildenden nach positiven Vorbildern und Leitideen. An der nachhaltigen Zukunftsgestaltung mitzuwirken setzt voraus, selbst Vorstellungen für das eigene berufliche und gesellschaftliche Leben zu entwickeln. Um eine berufliche Identität zu entwickeln und ihre individuellen Lebensentwürfe zu entfalten, müssen Auszubildende die Erfahrung machen, dass sie mit ihrer Berufsarbeit Beiträge zur Lösung von Schlüsselproblemen ihrer Zeit leisten können. Feiern Sie Erfolge (auch die kleinen) und machen Sie Lust auf Mitgestaltung!

Beispiel für die Umsetzung der Regel 9:

Nutzen Sie motivierende Beispiele: Sprechen Sie über Erfolgsgeschichten, positive Zukunftsvisionen und inspirierende Vorbilder!

Viele Unternehmen blicken auf eine lange Geschichte voller Herausforderungen, Erfolge und starker Persönlichkeiten zurück. Vielleicht finden Sie schon in der Gründungsgeschichte Ihres Unternehmens besondere Vorbilder. Schauen Sie auch auf innovative Partner und Mitbewerber Ihrer Branche und in die Zukunft. Sie können und müssen nicht in allen Bereichen selbst Vorreiter sein, aber für Auszubildende ist es äußerst inspirierend, das breite Potenzial ihres Berufs und ihrer Branche wertschätzen zu lernen.

Aufgabe: Sammeln Sie nachhaltig-positive Beispiele und Erfolgsgeschichten im eigenen Unternehmen, in Ihrer Branche und entlang der Lieferketten. Suchen Sie ggf. im Internet und in Fachmedien, um am Puls der Zeit zu sein. Notieren Sie auch kleine und große Erfolge von Auszubildenden.

Ihre Erfolgsgeschichten:

Erfolgsgeschichten sind vorbildlich!



6.

Mitgestaltung ist die Voraussetzung für das Erleben von Selbstwirksamkeit.



Inno-BBNE-
Handreichung

Regel 10: Auch Organisationen können „Nachhaltigkeit lernen“: Entwickeln Sie Ihre Institution Schritt für Schritt zum nachhaltigen Lernort!

Um nachhaltige Entwicklung erlebbar zu machen, bedarf es nachhaltiger Lernorte. Diese werden in gesellschaftlicher Verantwortung geführt, haben sachkundige und didaktisch kompetente Mitarbeitende und eröffnen den Lernenden positive Erfahrungsräume und Möglichkeiten der Mitgestaltung. An nachhaltigen Lernorten wird nachhaltiges Denken und Handeln gezielt gefördert – und honoriert. Das Engagement einer nachhaltig ausgerichteten Organisation wirkt nach innen und außen.

(Für weitere Informationen zu nachhaltigen Lernorten siehe auch FEICHTENBEINER/WEBER/HANTSCH 2020.)

Beispiel für die Umsetzung der Regel 10:

Auch Organisationen können „Nachhaltigkeit lernen“: Entwickeln Sie Ihre Institution Schritt für Schritt zum nachhaltigen Lernort!

Nachhaltige Lernorte, im Sinne lernender Organisationen, werden gespeist von effizienten Abläufen, vom sozialen Miteinander, Diskussionen über Entwicklungsziele, Mitgestaltungsmöglichkeiten und gegenseitigem Respekt, aber auch ganz basal von der sächlichen Ausstattung, der energetischen Versorgung, der Verpflegung und weiteren materiellen Aspekten des Arbeits- und Lernortes. In der BIBB-Förderline II zu „nachhaltigen Lernorten“ wurden zahlreiche Indikatoren für nachhaltige Lernorte identifiziert, die mit dem Instrument einer „Road Map“ als Leitplanken für Ihre Organisationsentwicklung dienen können.

Aufgabe: Entwickeln Sie eine eigene „Road Map“ für die Fortentwicklung Ihrer Organisation zu einem nachhaltigen Lernort – als Rahmen für die BBNE und als Rahmen für nachhaltiges Wirtschaften.

Notieren Sie hier Ziele, mögliche Indikatoren und erste Maßnahmenideen auf Ihrem Weg zum nachhaltigen Lernort:

6.2 Umsetzungsbeispiele

Die nachfolgenden Beispiele aus BIBB-Modellversuchen sollen Ihnen verdeutlichen, wie Lernmodule im Kontext einer nachhaltigen Entwicklung gestaltet sein können. Dies soll Ihnen helfen, die zehn Handlungsregeln besser zu verstehen und für die betriebliche Ausbildung beurteilen zu können. Jedes Beispiel wird am Ende entlang der zehn Regeln didaktisch kommentiert. Dabei kann auch der Kommentar „nicht umgesetzt“ erscheinen, denn eine vollständige Umsetzung aller Regeln in jeder einzelnen Lernsituation ist nicht erforderlich und häufig auch gar nicht möglich. Es geht vielmehr darum, die Regeln in jeweils dafür geeigneten Abschnitten mit einem Blick über die gesamte Ausbildung zu gewährleisten und nach Möglichkeit kontinuierlich auszuweiten.

6.2.1 Beispiel aus dem Beruf Kaufmann/-frau im Einzelhandel

Als zentrale Praxisfelder für die Integration der Nachhaltigkeitsidee haben sich die Beratung von Kundinnen und Kunden beim Verkauf von Waren, die Sortimentsgestaltung, die Warenbeschaffung, die Warenpräsentation sowie die Verkaufsförderung erwiesen. Weil Kaufleute im Einzelhandel besonders in diesen Praxisfeldern einen Einfluss auf das Kaufverhalten der Kunden und Kundinnen nehmen können, wird ihnen die Rolle des oder der Konsumgestaltenden zugeschrieben (vgl. Kompetenzmatrix in Kapitel 5, Tabelle 8). Das folgende Beispiel setzt hier an. Es ist im Modellversuch FOENAKO entwickelt worden.

Die von FOENAKO entwickelten Lernmodule bestehen grundsätzlich aus drei Bestandteilen:

1. In den Dokumenten mit der Kennzeichnung LS (für Lernsituation), z. B. „LSlabelLebensmittel“, befinden sich Beschreibungen der Lernsituationen auf curricularer Ebene. Darin enthalten sind die Situationsbeschreibung der Lernsituation, entsprechende Aufgabenstellungen, die Fachinhalte sowie die Kompetenzerwartungen an die Auszubildenden.
2. Dokumente mit der Kennzeichnung LL (für Lehr-/Lernarrangement), z. B. „LLlabelLebensmittel“, erläutern das geplante Lehr-/Lernarrangement und die angestrebten Lernergebnisse (= Lösungsraum). Die darin enthaltenen Beispiellösungen werden auf der Homepage extra aufgeführt.
3. Dokumente mit der Kennzeichnung KFB (Kriterielle Kompetenzfeststellung und Bewertung), z. B. „KFBlabelLebensmittel“, unterstützen die Bewertung der von Auszubildenden erarbeiteten Handlungsprodukte mithilfe von sieben Kriterienbereichen.

Das hier ausgewählte Lehr-/Lernarrangements wurde speziell für Kaufleute im Lebensmitteleinzelhandel konzipiert. Eine komplexe und der beruflichen Realität entsprechende Situationsbeschreibung bildet den Ausgangspunkt.



<http://handle-nachhaltig.de>



FOENAKO Lernsituation
LSLabelLebensmittel

Beispiel für die Beschreibung eines authentischen Lernszenarios¹

Sie nehmen als Auszubildendenvertreter/-in in Ihrem Betrieb an einer Besprechung über die aktuelle Sortimentsgestaltung teil. Hierbei zeigt sich, dass auf der Fläche immer stärker Lebensmittel vertreten sind, die Label bzw. Gütesiegel tragen.

„Wir sind uns hier in dieser Runde sicher grundsätzlich einig“, so Ihr Marktmanager, „dass es auf den ersten Blick sinnvoll ist, diese Artikel gelistet zu haben. Als Beispiel sind Produkte mit dem EU Bio-Siegel zu nennen. Hier gewährleisten wir unseren Kunden, dass diese Produkte zu mindestens 95 % aus kontrolliert ökologischem Anbau stammen.“

Dennoch – und auch hier werden Sie mir zustimmen – ergeben sich aufgrund der mittlerweile hohen Vielfalt an Labeln und Siegeln auf den Produkten (Stichwort: Label-Dschungel) spezielle Herausforderungen für uns. Diese spiegeln sich besonders in einem höheren Beratungsbedarf der Kunden wider: Im Verkaufsgespräch wollen unsere Kunden von Ihnen wissen, wofür das jeweilige Label oder Siegel steht, welche Vor- und Nachteile es hat und warum die Kunden möglicherweise bereit sein sollen, einen höheren Preis für das dazugehörige Produkt zu zahlen. Wenn Sie hier keine fundierte und angemessene Beratung bieten, werden wir mit diesen Artikeln in unserem Markt keinen wirtschaftlichen Erfolg erzielen. So können wir unsere Unternehmensziele nicht erreichen.“

Am nächsten Tag sprechen Sie nochmals mit Ihrem Marktmanager über das Thema „Label und Siegel im Verkaufsgespräch“. Sie werden gebeten, für die nächste Ausbildungsverammlung eine Präsentation zu dieser Thematik zu erstellen.

Weitergehend führt Ihr Marktmanager an:

„Ihr Ziel ist es nun, auch für unsere Azubis und für sich selbst Klarheit in den Label- und Siegel-Dschungel unseres Marktes zu bringen. Wir müssen über diese Produkte besser informiert sein, um Kunden in unseren Verkaufsgesprächen hier erfolgreicher beraten zu können.“

Der auf diesem Szenario aufbauende Lernprozess ist entsprechend dem Phasenmodell der „vollständigen Handlung“ strukturiert. In sieben Phasen wurden Lern- und Arbeitsaufträge eingebettet. Pro Phase wurde jeweils ein übergeordnetes handlungsorientiertes Lernziel formuliert, das mit erwarteten Lernergebnissen in Form von Handlungsprodukten verbunden wurde. Die Tabelle vermittelt einen ersten Eindruck von der Struktur des Lehr-/Lernarrangements.

¹ Situationsbeschreibung entnommen aus FOENAKO-LSLabelLebensmittel.

Tabelle 14: Beispiel der Struktur eines Lehr-/Lernarrangements für Einzelhandelskaufleute

Phase der vollständigen Handlung	(erwartetes) Handlungsprodukt
<p>Informieren/Wahrnehmen (180 Min.)</p> <p>Die Auszubildenden informieren sich über die typischen Produktkennzeichnungen im Einzelhandel und speziell in ihrem Ausbildungsbetrieb/Markt. Die Auszubildenden recherchieren zu einzelnen Labeln und Siegeln.</p>	<p>Dokumentation (z. B. als Mindmap, Matrix) nationaler und internationaler „Label- und Siegel-Produkte“ nach Produktgruppen sowie betrieblich/überbetrieblich sortiert</p>
<p>Planung (90 Min.)</p> <p>Die Auszubildenden bereiten eine Präsentation zu den Produkten mit Labeln und Siegeln vor, die in ihrem Ausbildungsbetrieb/Markt angeboten werden.</p>	<p>Dokumentation (z. B. schriftliche Ausführung, Tabelle) erweitert um die Kriterien sozial, ökologisch, ökonomisch, Auswirkungen auf andere, Auswirkungen auf die Zukunft</p>
<p>Entscheiden (90 Min.)</p> <p>Die Auszubildenden entscheiden sich entsprechend der Relevanz der Label und Siegel in ihrem Betrieb für die konkreten Inhalte ihrer Präsentation und ein geeignetes Präsentationsverfahren.</p>	<p>Erstellen eines Handlungsplans (Liste der notwendigen Arbeitsschritte und ihrer Reihenfolge ergänzt um Verfahren, Materialien und Hilfsmittel)</p>
<p>Durchführung (70 Min.)</p> <p>Die Auszubildenden stellen ihre Label und Siegel in einer Präsentation oder in einem Video vor.</p>	<p>Präsentation (z. B. Powerpoint, Flipchart)</p>
<p>Kontrolle (35 Min.)</p> <p>Die Auszubildenden bewerten die Präsentationen ihrer Mitauszubildenden</p>	<p>Feedback gestützt auf Notizen (Beobachtungsbogen für Präsentationen)</p>
<p>Auswertung (45 Min.)</p> <p>Die Auszubildenden werten die vorgestellten Label und Siegel bezüglich ihrer Rolle im Verkaufsgespräch aus.</p>	<p>Argumentationsleitfaden für ausgesuchte Label-Produkte im eigenen Ausbildungsbetrieb</p>
<p>Vertiefen/Transfer (90 Min.)</p> <p>Die Auszubildenden transferieren und vertiefen das erworbene Fachwissen, indem sie einen Kunden bzw. eine Kundin beraten, Quizfragen beantworten und ihre Meinung in Internetposts vertreten.</p>	<p>Rollenspiel im Plenum, Fragen/Antworten zu (internationalen) Labeln und Siegeln in einer Quiz-App (englisch), sachlich begründete Bewertungen von Labeln in Form von Internetposts</p>

Nachfolgend wird das vorgenannte Lehr-/Lernarrangement anhand der zehn Handlungsempfehlungen für Einzelhandelskaufleute beispielhaft kommentiert und bezüglich ihrer Umsetzung reflektiert.

Tabelle 15: Didaktische Kommentierung

Umsetzung der Handlungsempfehlungen	Bewertung der Umsetzung
<p>Regel 1: Überfordern Sie Auszubildende nicht mit „Megaproblemen“, sondern fordern Sie zur Verantwortung im eigenen Wirkungsraum heraus!</p> <p>Das vorgestellte Lehr-/Lernarrangement knüpft unmittelbar am Handlungsfeld „Beraten von Kundinnen und Kunden beim Verkauf von Waren“ an. Somit steht eine typische Tätigkeit der Einzelhandelskaufleute am „Point of Sale“ im Zentrum. Die Verantwortung im eigenen Wirkungsraum wird dadurch hergestellt, dass die Auszubildenden einen Argumentationsleitfaden für den Einsatz der Labels im Verkaufsgespräch erstellen.</p>	++
<p>Regel 2: Die Ordnungsmittel sind die Grundlage der beruflichen Bildung – es kommt darauf an, sie im Sinne der Nachhaltigkeit neu zu interpretieren!</p> <p>An mehreren Stellen lässt sich das Beispiel in den Ordnungsmitteln verorten. Besonders zu den Berufsbildpositionen § 5 Absatz 3 Satz 1 Nummer 2 „Beratung von Kunden“ und § 5 Absatz 4 Satz 1 Nummer 1 „Beratung von Kunden in komplexen Situationen“ lässt sich ein starker Bezug herstellen. Im Rahmenlehrplan lässt sich das Beispiel in den Lernfeldern 2 und 5 verorten.</p>	++
<p>Regel 3: Nachhaltigkeit ist kein „Extra-Thema“, sondern integraler Bestandteil des kaufmännischen Handelns!</p> <p>Das Lehr-/Lernarrangement verfolgt kompetenzorientierte Lernziele, die sich unmittelbar auf kaufmännisches Handeln beziehen. Auszubildende sollen sich nach der Durchführung mit Nachhaltigkeitslabels (z. B. Öko, Bio, FairTrade, MSC – <i>Marine Stewardship Council</i>, FSC – <i>Forest Stewardship Council</i>, v-label, Halal ...) und -zertifizierungen auskennen und diese in kundenorientierter Sprache erklären können. Diese Inhalte, z. B. ökologische und soziale Verkaufsargumente, nachhaltige Produkteigenschaften oder auch Produktkennzeichnungen, sind keine „Extra-Themen“, sondern integraler Bestandteil des kaufmännischen Handelns.</p>	++

Umsetzung der Handlungsempfehlungen	Bewertung der Umsetzung
<p>Regel 4: Kaufmännisches Handeln ist nie folgenlos: Machen Sie weitreichende und langfristige Wirkungen erkennbar!</p> <p>Die Funktion der Labels und Siegel besteht selbstverständlich darin, weitreichende und teilweise langfristige Folgen transparent zu machen. Eine kritische Beurteilung der Aussagekraft und Glaubwürdigkeit von nationalen und internationalen „Label- und Siegel-Produkten“ ist in den Ausführungen allerdings nicht erkennbar.</p>	+
<p>Regel 5: Bleiben Sie nicht beim „business as usual“, sondern unterstützen Sie Auszubildende dabei, Alternativen und Innovationen zu entdecken!</p> <p>Eine anschließende Reflexion der bestehenden Labels und Gütesiegel mit der Frage, inwiefern die gegenwärtige Situation durch innovative Kennzeichnung verbessert werden könnte, würde den Bereich des „business as usual“ verlassen und die Auszubildenden unterstützen, Alternativen und Innovationen zu entdecken. Dies oder Ähnliches wurde im vorliegenden Lehr-/Lernarrangement jedoch nicht bedacht.</p>	0
<p>Regel 6: Verstecken Sie Widersprüche nicht hinter vermeintlich einfachen Lösungen, sondern nutzen Sie sie als Lern- und Entwicklungschancen!</p> <p>Explizit lässt sich nicht erkennen, dass Widersprüche, z. B. zwischen preislichen und den mit den Labels verbundenen ökologischen sowie sozialen Produkteigenschaften, einander gegenübergestellt werden.</p>	0
<p>Regel 7: Zum nachhaltigen Handeln braucht es Wissen, aber auch Wollen!</p> <p>Das vorgestellte Lehr-/Lernarrangement fokussiert vor allem auf das Wissen über Labels und Gütesiegel sowie deren Einsatz bei der Beratung von Kundinnen und Kunden. Die eigene Einstellung, innere Überzeugung und die Motivation zur Auszeichnung von Produkteigenschaften über die gesamte Lieferkette hinweg werden – wenn überhaupt – nur beiläufig thematisiert.</p>	0

Umsetzung der Handlungsempfehlungen	Bewertung der Umsetzung
<p>Regel 8: Ermöglichen Sie lebendiges Lernen mit kreativen und erfahrungsbasierten Methoden!</p> <p>Durch die handlungsorientierte Gestaltung des Lernprozesses ermöglicht das Beispiel lebendiges, selbstbestimmtes und eigenverantwortliches Lernen. Dabei werden gängige und vorrangig kognitiv orientierte Lernmethoden wie die Internetrecherche eingesetzt.</p>	+
<p>Regel 9: Nutzen Sie motivierende Beispiele: Sprechen Sie über Erfolgsgeschichten, positive Zukunftsvisionen und inspirierende Vorbilder!</p> <p>Insgesamt ist das Lehr-/Lernarrangement darauf ausgelegt zu zeigen, dass eine nachhaltigkeitsorientierte Beratung der Kundinnen und Kunden beim Verkauf von Waren, also konkretes berufliches Handeln, dazu beiträgt, an einer nachhaltigen Zukunftsgestaltung mitzuwirken. Erfolgsgeschichten, positive Zukunftsvisionen und inspirierende Vorbilder können in den Beschreibungen des Lehr-/Lernarrangements nicht ausfindig gemacht werden.</p>	0
<p>Regel 10: Auch Organisationen können „Nachhaltigkeit lernen“: Entwickeln Sie Ihre Institution Schritt für Schritt zum nachhaltigen Lernort!</p> <p>Der Bezug zum Produktangebot im eigenen Betrieb verdeutlicht die Eingebundenheit in vorhandene betriebliche Strukturen. Aufbauend darauf könnte thematisiert werden, welches Selbstverständnis im Betrieb zu nachhaltigkeitsbezogenen Veränderungen vorherrscht.</p>	+
<p>Legende: ++ sehr gut umgesetzt; + umgesetzt; 0 nicht umgesetzt</p> <p>Anmerkung: Die Bewertung „0 nicht umgesetzt“ verweist nicht auf eine unzulängliche Umsetzung der Handlungsempfehlungen, sondern darauf, dass nicht in jeder einzelnen Lernsituation alle zehn Regeln umgesetzt werden müssen und können.</p>	

6.2.2 Beispiel aus dem Beruf Kaufmann/-frau für Logistik- und Speditionsdienstleistungen

Als zentrales Praxisfeld von Kaufleuten für Logistik und Spedition für die Integration der Nachhaltigkeitsidee hat sich die Planung, Steuerung und Kontrolle von logistischen und speditionellen Dienstleistungen herausgestellt. Besonders die Globalisierung und neue Vertriebswege (beispielsweise Onlinehandel) führen zur Erhöhung der Verkehrsströme und des Ressourcenverbrauchs. Indem die Speditions- und Logistikkaufleute unterschiedliche Verkehrsträger (Straße, Schiene, Wasser, Luft) begründet kombinieren und dabei nachhaltigkeitsorientierte Merkmale der Verkehrsträger berücksichtigen, nehmen sie durch ihre Entscheidungen bzw. Auftragsvergaben an Subunternehmen die Rolle von Mobilitätsgestaltenden ein.

Hier setzte der Modellversuch Pro-DEENLA an und entwickelte zehn Lernmodule für die Ausbildung von Speditions- und Logistikkaufleuten. Für jedes Lernmodul existieren zwei Beschreibungen: Zum einen stehen Versionen für Ausbilder/-innen zur Verfügung, die didaktische Hinweise zum betrieblichen Einsatz der konzipierten Lernaufgaben beinhalten, zum anderen enthalten die Lernmodule Unterlagen, die sich an die Auszubildenden richten: mit konkreten Informationen und Anweisungen zur Durchführung der Lernaufgaben. Die Lernmodule gliedern sich nach Basis-, Verknüpfungs- und Erweiterungsaufgaben.

Das Ziel des folgenden Lernmoduls besteht darin, nachhaltigkeitsorientiertes Handeln im Güterversand und Transport anhand des kombinierten Verkehrs aufzuzeigen (siehe Tabelle 16)



Pro-DEENLA-
Materialien „Kombi-
nierter Verkehr“

Tabelle 16: Strukturschema des Lernmoduls „Kombinierter Verkehr“ (Lernmodul: ProDEENLA)

Strukturschema des Lernmoduls
Einstieg (Basislernaufgabe)
<p>Bevor die Auszubildenden über die Vor- und Nachteile der einzelnen Verkehrsträger diskutieren können, müssen sie sich zunächst das Konzept des kombinierten Verkehrs erarbeiten. Hierfür lesen sie einen Informationstext, zu dem sie Leitfragen beantworten und selbst einen kombinierten Verkehr für den Herstellungsprozess einer Tafel Schokolade planen. Abschließend recherchieren sie, ob und inwiefern der kombinierte Verkehr in ihrem eigenen Unternehmen genutzt wird.</p>
Analyse und Erarbeitung (Verknüpfungslernaufgabe)
<p>Nachdem sich die Auszubildenden intensiv mit der Idee des kombinierten Verkehrs auseinandergesetzt haben, beschäftigen sie sich nun auf spielerische Art und Weise mit den individuellen Vor- und Nachteilen der einzelnen Verkehrsträger Straße, Schiene, Wasserstraße und Luft. Mithilfe des Brettspiels „Verantwortung hat Vorfahrt“ lernen die Auszubildenden bereits im Spielprozess mögliche Vor- und Nachteile der verschiedenen Transportmittel kennen. Anschließend reflektieren sie ihre Eindrücke und bringen ihre Erkenntnisse in eine tabellarische Struktur.</p>
Präsentation und Reflexion (Erweiterungslernaufgabe)
<p>Nachdem sich die Auszubildenden sowohl mit dem Konzept des kombinierten Verkehrs als auch mit den einzelnen Verkehrsträgern auseinandergesetzt haben, betrachten sie das Thema nun aus politischer Perspektive. Mithilfe des Planspiels „Kombinierter Verkehr. Spedition und Logistik der Zukunft!?“ nehmen die Auszubildenden die Rollen unterschiedlicher Interessenvertretungen sowie politischer Institutionen ein und erarbeiten Argumente für eine zukunftsfähige Verkehrspolitik. Ziel ist es, im Plenum verschiedene Interessen bestmöglich zu vertreten und für die jeweiligen Ziele eine möglichst hohe finanzielle Unterstützung vonseiten des Ministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur auszuhandeln. Abschließend reflektieren die Auszubildenden den Spielverlauf und ihre Erkenntnisse in Bezug auf den (betrieblichen) Alltag.</p>

Nachfolgend wird das vorgenannte Lehr-/Lernarrangement anhand der zehn Handlungsempfehlungen für Kaufleute für Logistik- und Speditionsdienstleistungen beispielhaft kommentiert und bezüglich ihrer Umsetzung reflektiert.

Tabelle 17: Didaktische Kommentierung

Umsetzung der Handlungsempfehlungen	Bewertung der Umsetzung
<p>Regel 1: Überfordern Sie Auszubildende nicht mit „Megaproblemen“, sondern fordern Sie zur Verantwortung im eigenen Wirkungsraum heraus!</p> <p>Da das vorgestellte Lehr-/Lernarrangement unmittelbar mit einem Informationstext zum kombinierten Verkehr beginnt, erfüllt es die erste Handlungsempfehlung nicht. Über einen kurzen informierenden Einstieg wird zwar die Wichtigkeit des kombinierten Verkehrs angedeutet, dennoch setzt das Beispiel nicht an einer typischen Praxis-situation von Speditions- und Logistikkauleuten an.</p>	0
<p>Regel 2: Die Ordnungsmittel sind die Grundlage der beruflichen Bildung – es kommt darauf an, sie im Sinne der Nachhaltigkeit neu zu interpretieren!</p> <p>Das Lehr-/Lernarrangement lässt sich an verschiedenen Stellen auf die Ordnungsmittel beziehen. Besonders zu der Berufsbildposition § 4 Absatz 1 Nummer 5 „Speditionelle und logistische Leistungen“ lässt sich ein starker Bezug herstellen. Im Rahmenlehrplan entspricht dies Lernfeld 4 „Verkehrsträger vergleichen und Frachtaufträge im Güterkraftverkehr bearbeiten“.</p>	++
<p>Regel 3: Nachhaltigkeit ist kein „Extra-Thema“, sondern integraler Bestandteil des kaufmännischen Handelns!</p> <p>Das Beispiel fördert Handlungskompetenzen, die für nachhaltigkeitsorientiertes Berufshandeln der Fachkräfte im Speditions- und Logistikbereich wesentlich sind. Die Arbeitsaufgabe zielt vor allem darauf ab, dass Auszubildende das Konzept des kombinierten Verkehrs erläutern, die Vor- und Nachteile verschiedener Verkehrsträger skizzieren sowie die Vor- und Nachteile des Konzepts des kombinierten Verkehrs im Kontext ökonomischer, ökologischer und politischer Perspektiven beurteilen können. Nachhaltigkeit wird hier nicht als „Extra-Thema“ verstanden, sondern die Wahl bzw. Entscheidung für bestimmte Verkehrsträger ist eine zentrale Tätigkeit von Speditions- und Logistikkauleuten.</p>	++

Umsetzung der Handlungsempfehlungen	Bewertung der Umsetzung
<p>Regel 4: Kaufmännisches Handeln ist nie folgenlos: Machen Sie weitreichende und langfristige Wirkungen erkennbar!</p> <p>Die kritische Auseinandersetzung mit der Gestaltung der zukünftigen und zukunftsorientierten Infrastrukturpolitik Deutschlands macht die langfristigen und weitreichenden Wirkungen des kaufmännischen Handelns in Speditions- und Logistikunternehmen erkennbar. Das eigene berufliche Handeln der Speditions- und Logistikkaufleute ist in diesem Lehr-/Lernarrangement allerdings „nur“ implizit enthalten.</p>	+
<p>Regel 5: Bleiben Sie nicht beim „business as usual“, sondern unterstützen Sie Auszubildende dabei, Alternativen und Innovationen zu entdecken!</p> <p>Innerhalb des Rahmens der vorgegebenen Verkehrsträger sind Alternativen und verschiedene Lösungen möglich. Ob die Auszubildenden den „business as usual“ wirklich verlassen, hängt von ihnen selbst ab.</p>	+
<p>Regel 6: Verstecken Sie Widersprüche nicht hinter vermeintlich einfachen Lösungen, sondern nutzen Sie sie als Lern- und Entwicklungschancen!</p> <p>Die Stärke dieses Lehr-/Lernarrangements liegt darin, dass Widersprüche nicht hinter vermeintlich einfachen Lösungen versteckt bleiben. Vor allem im Planspiel werden durch die Simulation der widersprüchlichen Standpunkte zur Gestaltung eines zukunftsorientierten Transport- und Logistiknetzes erfahrungsbasierte Lern- und Entwicklungschancen eröffnet. Das Aushandeln einer kombinierten Transport- und Logistiklösung ist mit einfachen Lösungen nicht umzusetzen, es bedarf der systemischen Betrachtung unterschiedlicher Perspektiven.</p>	++
<p>Regel 7: Zum nachhaltigen Handeln braucht es Wissen, aber auch Wollen!</p> <p>Der Spieleinsatz in der zweiten und dritten Phase des Lernmoduls ermöglicht nicht nur eine kognitive, sondern auch eine handelnde und sozial eingebundene Auseinandersetzung mit dem Lerngegenstand. So werden neben einem Handlungswissen auch das Wollen, Überzeugungen und Einstellungen angesprochen.</p>	+

Umsetzung der Handlungsempfehlungen	Bewertung der Umsetzung
<p>Regel 8: Ermöglichen Sie lebendiges Lernen mit kreativen und erfahrungsbasierten Methoden!</p> <p>Die spielerische Gestaltung des Lernmoduls in Form eines Brett- und Planspiels ermöglicht besonders lebendiges, kreatives und erfahrungsbasiertes Lernen.</p>	++
<p>Regel 9: Nutzen Sie motivierende Beispiele: Sprechen Sie über Erfolgsgeschichten, positive Zukunftsvisionen und inspirierende Vorbilder!</p> <p>Explizite Erfolgsgeschichten, positive Zukunftsvisionen und inspirierende Vorbilder können in den Beschreibungen des Lehr-/Lernarrangements nicht ausfindig gemacht werden.</p>	0
<p>Regel 10: Auch Organisationen können „Nachhaltigkeit lernen“: Entwickeln Sie Ihre Institution Schritt für Schritt zum nachhaltigen Lernort!</p> <p>Das Einbinden unterschiedlicher Institutionen bzw. Perspektiven im Planspiel macht deutlich, dass auch Unternehmen gefragt sind, sich nachhaltig zu entwickeln. Implizit ist darin auch die Gestaltung eines nachhaltigen Lernorts enthalten.</p>	+
<p>Legende: ++ sehr gut umgesetzt; + umgesetzt; 0 nicht umgesetzt</p> <p>Anmerkung: Die Bewertung „0 nicht umgesetzt“ verweist nicht auf eine unzulängliche Umsetzung der Handlungsempfehlungen, sondern darauf, dass nicht in jeder einzelnen Lernsituation alle zehn Regeln umgesetzt werden müssen und können.</p>	

6.2.3 Beispiel aus dem Beruf Kaufmann/-frau für Groß- und Außenhandelsmanagement

Als zentrales Praxisfeld von Kaufleuten im Groß- und Außenhandel für die Integration der Nachhaltigkeitsidee hat sich die Planung, Steuerung und Durchführung von Beschaffungsprozessen herausgestellt. Vor allem durch die Tatsache, dass die Globalisierung eine große Herausforderung für das Lieferkettenmanagement darstellt, wird den Groß- und Außenhandelskaufleuten die Rolle des bzw. der Trendgestaltenden zugewiesen. Durch ihre berufliche Tätigkeit sind sie in der Lage, auf die Bedürfnisse der Verbraucher/-innen und der Investoren nach ökologischen und sozialverträglichen Produkten einzugehen. Das folgende Beispiel aus dem Modellversuch INEBB setzt genau hier an.

INEBB konzipierte insgesamt vier Lernmodule entlang der Kategorien des DNK: „Strategie“, „Prozessmanagement“, „Umwelt“ und „Gesellschaft“. Das hier ausgewählte Beispiel ist nur ein kleiner Ausschnitt aus dem Lern-



INEBB-Materialien:
Szenario

modul „Strategie“. Alle Lernmodule beinhalten abwechselnd die Bestandteile „Story“, „Infoblätter“ und „Arbeitsblätter“. „Story“ bedeutet, dass ein Lernabschnitt durch eine problemhaltige Praxissituation mit einer fiktiven Unternehmerfamilie in Form eines Cartoons eingeführt wird. Auf den Infoblättern werden die relevanten Inhalte dargestellt, die für die Bearbeitung der Arbeitsblätter nötig sind. Die Lernmaterialien verfolgen den Anspruch, Ausbilder und Ausbilderinnen zu motivieren, Nachhaltigkeit in die Ausbildung aufzunehmen. Sie stehen in direkter Verbindung zu einer Qualifizierung und Zertifizierung durch die Industrie- und Handelskammer.

Das ausgewählte Beispiel „Wertschöpfungs- und Lieferketten: Nachhaltig planen“ wird durch eine kurze Szene im Großhandelsmarkt „Familie Baumann – Sortiment überprüfen“ eingeleitet (siehe Abb. 8).

Abbildung 8: Story: Familie Baumann – Sortiment überprüfen



INEBB-Materialien:
Arbeitsaufgabe

Quelle: https://inebb.org/wp-content/uploads/2018/12/M1-18_Fam-Baumann-Sortiment-überprüfen.pdf (Stand: 26.10.2020)

Im weiteren Lernprozess erhalten die Auszubildenden ein Arbeitsblatt, das sie selbstständig bearbeiten sollen. Auf dem Arbeitsblatt werden allgemeine Informationen zu Wertschöpfungs- und Lieferketten gegeben und sechs Arbeitsaufgaben bzw. Arbeitsaufträge gestellt (siehe Kasten).

Arbeitsaufgaben zu Wertschöpfungs- und Lieferketten: Nachhaltig planen

1. Erklären Sie jemandem den Unterschied zwischen Wertschöpfungs- und Lieferketten.
2. Suchen Sie sich ein Produkt aus Ihrem Sortiment aus. Erkunden Sie für dieses Produkt die Stationen der Wertschöpfungskette und fügen Sie Ihnen bekannte Informationen hinzu.
3. Markieren Sie in Ihrer Darstellung die Lieferkette für dieses Produkt.
4. Gestalten Sie mit jemandem ein Rollenspiel „Kunde/Kundin – Händler/-in“. Der Kunde bzw. die Kundin stellt Fragen zum Produkt. Können Sie als Händler/-in darauf antworten?
5. Streichen Sie alle Stellen an, bei denen Ihnen Informationen zur Wertschöpfungs- oder Lieferkette fehlen. Versuchen Sie, die fehlenden Informationen bei Ihren Kollegen bzw. Kolleginnen und Auszubildenden einzuholen. Wenn die Ihnen nicht weiterhelfen können, begeben Sie sich mit ihnen zusammen auf die Suche und kontaktieren Sie Lieferanten und Hersteller.
6. Werten Sie die erhaltenen Informationen aus und gleichen Sie sie mit den eigenen Wertvorstellungen oder dem Leitbild Ihres Unternehmens ab. Haben Sie das eine oder andere kritische Produkt entdeckt? Welche Konsequenzen sollten daraus gezogen werden?

Quelle: https://inebb.org/wp-content/uploads/2018/12/M1-19_Wertschoepfungs-und-Lieferkette.pdf (Stand: 26.10.2020)

Tabelle 18: Didaktische Kommentierung

Umsetzung der Handlungsempfehlungen	Bewertung der Umsetzung
<p>Regel 1: Überfordern Sie Auszubildende nicht mit „Megaproblemen“, sondern fordern Sie zur Verantwortung im eigenen Wirkungsraum heraus!</p> <p>Mit der fiktiven Beratungsszene in einem Großhandelsunternehmen setzt das vorgestellte Beispiel direkt an einer typischen Praxissituation von Groß- und Außenhandelskaufleuten an. Davon ausgehend werden über die Analyse der Wertschöpfungs- und Lieferkette von Produkten die Wirkungszusammenhänge des eigenen kaufmännischen Handelns über den Nahbereich hinaus eröffnet.</p>	<p style="text-align: center;">++</p>

Umsetzung der Handlungsempfehlungen	Bewertung der Umsetzung
<p>Regel 2: Die Ordnungsmittel sind die Grundlage der beruflichen Bildung – es kommt darauf an, sie im Sinne der Nachhaltigkeit neu zu interpretieren!</p> <p>Das Beispiel lässt sich an mehreren Stellen in den Ordnungsmitteln verorten. Besonders zur Berufsbildposition § 4 Absatz 1 Nummer 2 „Beschaffung und Logistik“ lässt sich ein starker Bezug herstellen. Im Rahmenlehrplan entspricht dies Lernfeld 3 „Beschaffungsprozesse planen, steuern und durchführen“.</p>	++
<p>Regel 3: Nachhaltigkeit ist kein „Extra-Thema“, sondern integraler Bestandteil des kaufmännischen Handelns!</p> <p>Darüber hinaus ist das Beispiel darauf ausgelegt worden, folgende Handlungskompetenzen zu fördern: Die Auszubildenden können</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ die Begriffe „Wertschöpfungskette“ und „Lieferkette“ erklären, ▶ aus recherchierten Informationen Auswirkungen auf die Lieferkette einschätzen, Handlungsoptionen ableiten und reflektierte Entscheidungen treffen und ▶ nachhaltigkeitsbezogene Informationen zu ausgewählten Produkten des eigenen Sortiments an Kundinnen und Kunden weitergeben. <p>Inhaltlich steht somit die Entwicklung von Verkaufsargumenten im Zusammenhang mit dem Wissen um Produkteigenschaften im Zentrum. Dies ist eine essenzielle kaufmännische Tätigkeit und kein „Extra-Thema“.</p>	++
<p>Regel 4: Kaufmännisches Handeln ist nie folgenlos: Machen Sie weitreichende und langfristige Wirkungen erkennbar!</p> <p>Die kritische Auseinandersetzung mit den Wertschöpfungs- und Lieferketten der gehandelten Produkte macht vor allem weitreichende Wirkungen des eigenen kaufmännischen Handelns erkennbar.</p>	+
<p>Regel 5: Bleiben Sie nicht beim „business as usual“, sondern unterstützen Sie Auszubildende dabei, Alternativen und Innovationen zu entdecken!</p> <p>Sofern Aufgabe 6 dazu genutzt wird, nicht beim Bestehenden zu verharren, sondern Alternativen und neue Lösungen entwickeln zu lassen, müssen die Auszubildenden den „business as usual“ verlassen. Die Beschäftigung mit den Konsequenzen kritischer Produkte im eigenen Sortiment lässt dies zu.</p>	+

Umsetzung der Handlungsempfehlungen	Bewertung der Umsetzung
<p>Regel 6: Verstecken Sie Widersprüche nicht hinter vermeintlich einfachen Lösungen, sondern nutzen Sie sie als Lern- und Entwicklungschancen!</p> <p>Die Gegenüberstellung der recherchierten Produktinformationen mit den eigenen Wertvorstellungen und dem Unternehmensleitbild kann zu Widersprüchen führen. Sofern Widersprüche z. B. zwischen einem nachhaltigkeitsorientierten Leitbild und einem im Sortiment enthaltenen ökologisch schädlichen, aber sehr umsatzstarken Produkt aufgenommen werden, können sich besonders wertvolle Lern- und Entwicklungschancen ergeben.</p>	+
<p>Regel 7: Zum nachhaltigen Handeln braucht es Wissen, aber auch Wollen!</p> <p>Indem das neu erworbene Wissen über die Produkte in Bezug zu den eigenen Wertvorstellungen reflektiert wird, lassen sich die für nachhaltigkeitsorientiertes Handeln erforderlichen inneren Faktoren wie das Wollen, die Überzeugungen und Einstellungen ebenso ansprechen.</p>	++
<p>Regel 8: Ermöglichen Sie lebendiges Lernen mit kreativen und erfahrungsbasierten Methoden!</p> <p>Die Cartoons und das Storytelling um „Familie Baumann“ sind ansprechend gestaltet, von kreativen und erfahrungsbasierten Lernmethoden kann in diesem Beispiel jedoch nicht gesprochen werden. Im weitesten Sinne handelt es sich um die Leittextmethode, da die Lernmaterialien Auszubildende schriftlich anleiten, bestimmte Aufgaben zu bearbeiten.</p>	0
<p>Regel 9: Nutzen Sie motivierende Beispiele: Sprechen Sie über Erfolgsgeschichten, positive Zukunftsvisionen und inspirierende Vorbilder!</p> <p>Explizite Erfolgsgeschichten, positive Zukunftsvisionen und inspirierende Vorbilder können in den Beschreibungen des Lehr-/Lernarrangements nicht ausfindig gemacht werden.</p>	0
<p>Regel 10: Auch Organisationen können „Nachhaltigkeit lernen“: Entwickeln Sie Ihre Institution Schritt für Schritt zum nachhaltigen Lernort!</p> <p>Eine anschließende Reflexion der ermittelten Produktinformationen mit dem Unternehmensleitbild lässt es zu, vorhandene Strukturen und Mitgestaltungsmöglichkeiten zu hinterfragen.</p>	+

Umsetzung der Handlungsempfehlungen	Bewertung der Umsetzung
<p>Legende: ++ sehr gut umgesetzt; + umgesetzt; o nicht umgesetzt</p> <p>Anmerkung: Die Bewertung „o nicht umgesetzt“ verweist nicht auf eine unzulängliche Umsetzung der Handlungsempfehlungen, sondern darauf, dass nicht in jeder einzelnen Lernsituation alle zehn Regeln umgesetzt werden müssen und können.</p>	

6.3 Checkliste für die Gestaltung nachhaltigkeitsorientierter Lehr-/Lernarrangements anhand der zehn Handlungsempfehlungen

Die vorherigen Beispiele sollten Ihnen ein tieferes Verständnis der zehn didaktischen Handlungsempfehlungen ermöglichen. Die daraus abgeleitete Checkliste (s. u.) lässt sich auf dreierlei Weise verwenden:

1. Sie soll Ihnen als Planungsinstrument helfen, eigene nachhaltigkeitsorientierte Lehr-/Lernarrangements für die betriebliche und berufsschulische Ausbildung zu entwickeln.
2. Sie soll Ihnen die Möglichkeit bieten, bereits vorhandene Lernaufgaben daraufhin zu prüfen, mit welchen (ggf. geringen) Änderungen sie nachhaltigkeitsorientierter gestaltet werden können.
3. Sie kann auch eine Grundlage für Abstimmungsgespräche mit Ihren Kolleginnen und Kollegen darüber sein, wie die Ausbildung künftig verstärkt mit der Leitidee der nachhaltigen Entwicklung verknüpft werden kann und welche Schritte dafür notwendig sind.

Für alle drei Anwendungsbereiche gilt, sämtliche Betroffenen miteinzubeziehen, also auch die Abteilungsleitungen, die Geschäftsführung und alle anderen Personen, die für die Geschäftsabläufe und die Ausbildung (mit-) verantwortlich sind. Eine aus solch einem Abstimmungsprozess erwachsende Übereinkunft ist eine wichtige Voraussetzung, um BBNE strukturell in der Ausbildung zu verankern.

Weiterhin ist zu bedenken, dass die nachfolgende Checkliste – entsprechend den weiter oben erläuterten didaktischen Leitlinien – auf folgenden Grundannahmen beruht:

1. BBNE erfordert kein neues didaktisches Gesamtkonzept. Sie geht von den in der Berufsbildung üblichen didaktischen Grundsätzen und curricularen Standards aus. Das bedeutet, dass sie auf berufspädagogisch-didaktisch anerkannten Konzepten aufbaut und diese um die Perspektive der Nachhaltigkeit ergänzt.
2. Es besteht nicht der Anspruch, dass in jedem nachhaltigkeitsorientierten Lehr-/Lernarrangement alle zehn Empfehlungen gleichermaßen umgesetzt werden können und müssen. Die Checkliste ist vielmehr ein Indika-

tor für die Umsetzung von BBNE. Es sind jeweils didaktisch begründete Schwerpunkte zu setzen, anhand derer sich die Auszubildenden exemplarisch relevante Nachhaltigkeitsdimensionen der beruflichen Tätigkeit erschließen können. Im Verlauf eines Bildungsgangs ist allerdings sicherzustellen, dass keine Dimension der Nachhaltigkeitsidee (sozial, ökologisch, ökonomisch) ausgeblendet bleibt und die Auszubildenden sich umfassend mit nachhaltigkeitsrelevanten Dimensionen des Berufshandelns auseinandergesetzt haben, um so bewusst zu „Mitgestalten“ zu werden.

Befassen Sie sich mit den Fragen in der Checkliste und notieren Sie Ihre Überlegungen stichwortartig in der Notizspalte.

Check/Prüfungsfrage	Notizen
Regel 1: Überfordern Sie Auszubildende nicht mit „Megaproblemen“, sondern fordern Sie zur Verantwortung im eigenen Wirkungsraum heraus!	
Welcher Arbeitsprozess des beruflichen Alltags steht im Zusammenhang mit einer nachhaltigen Entwicklung?	
An welchem typischen Praxisproblem werden den Lernenden die Wirkzusammenhänge des eigenen kaufmännischen Handelns deutlich gemacht?	
Welche Verantwortung kann an die Lernenden herangetragen werden?	
Regel 2: Die Ordnungsmittel sind die Grundlage der beruflichen Bildung – es kommt darauf an, sie im Sinne der Nachhaltigkeit neu zu interpretieren!	
Wo im Ausbildungsrahmenplan bzw. Rahmenlehrplan sind konkrete Bezüge zur Nachhaltigkeitsidee bereits vorhanden?	
Wo lassen sich in den Ausbildungsrahmenplan bzw. Rahmenlehrplan konkrete Bezüge zur Nachhaltigkeitsidee hineininterpretieren?	
Wo sollten Schwerpunkte bzw. Akzente mit Bezug zur nachhaltigen Entwicklung gesetzt werden?	



Check/Prüfungsfrage	Notizen
Regel 3: Nachhaltigkeit ist kein „Extra-Thema“, sondern integraler Bestandteil des kaufmännischen Handelns!	
Welche berufliche Handlung lässt sich durch die Änderung der Perspektive neugestalten? (Wie können z. B. Kundinnen und Kunden im Beratungsgespräch für Nachhaltigkeit sensibilisiert werden?)	
Inwieweit erfordert die Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsidee eine zusätzliche Lernaufgabe?	
Inwiefern bleibt das berufliche Sachwissen durch die Lernaufgabe unverändert?	
Regel 4: Kaufmännisches Handeln ist nie folgenlos: Machen Sie weitreichende und langfristige Wirkungen erkennbar!	
Welche räumlichen und zeitlichen Konsequenzen können den Lernenden verdeutlicht werden?	
Welches Systemverständnis wird gebraucht?	
Welche systemisch-ökonomischen Zusammenhänge lassen sich berücksichtigen?	
Wie wirken auch einfache Tätigkeiten in die globale Wirtschaft hinein?	
Regel 5: Bleiben Sie nicht beim „business as usual“, sondern unterstützen Sie Auszubildende dabei, Alternativen und Innovationen zu entdecken!	
Wie wird in der vorgegebenen Situation üblicherweise betriebswirtschaftlich gehandelt?	
Welche Handlungsalternativen bieten sich, die die sachliche Effizienz, die Notwendigkeit (Suffizienz) und die Naturverträglichkeit (Konsistenz) hinterfragen?	
Regel 6: Verstecken Sie Widersprüche nicht hinter vermeintlich einfachen Lösungen, sondern nutzen Sie sie als Lern- und Entwicklungschancen!	
Welche Widersprüche, Dilemmata und Wechselbezüge bietet das Lehr-/Lernarrangement?	
Wo gibt es komplexe, konfliktbehaftete berufliche Handlungssituationen?	
Wie lässt sich die Konfliktsituation als Lern- und Entwicklungschance nutzen?	
Regel 7: Zum nachhaltigen Handeln braucht es Wissen, aber auch Wollen!	
Welche Kompetenzen (Sach-, Sozial- und Selbstkompetenz) lassen sich fördern?	
Welche Einstellungen, Werthaltungen und Überzeugungen lassen sich ansprechen und fördern?	

Check/Prüfungsfrage	Notizen
Regel 8: Ermöglichen Sie lebendiges Lernen mit kreativen und erfahrungsba- sierten Methoden!	
Welche Lernmethoden eignen sich, um neben dem Kompetenzerwerb auch wertorientierte Einstellungen und Freude am Lernen zu fördern?	
Welche digitalen und/oder spielerischen Lernmedien können sinnvoll den Lern- und Bildungsprozess unterstützen?	
Regel 9: Nutzen Sie motivierende Beispiele: Sprechen Sie über Erfolgsgeschich- ten, positive Zukunftsvisionen und inspirierende Vorbilder!	
Welche <i>Best-Practice</i> -Beispiele, Erfolgsgeschichten und/oder positiven Vorbilder gibt es?	
Welche der Aspekte einer nachhaltigen Entwicklung sind für die betriebliche, persönliche und gesell- schaftliche Gegenwart und Zukunft der Auszubilden- den von Bedeutung?	
Regel 10: Auch Organisationen können „Nachhaltigkeit lernen“: Entwickeln Sie Ihre Institution Schritt für Schritt zum nachhaltigen Lernort!	
Welches sind die förderlichen und hinderlichen or- ganisatorisch-strukturellen Rahmenbedingungen des Betriebes bzw. der Berufsschule?	
Wo und wie lassen sich die vorhandenen Rahmen- bedingungen verändern?	

Aufgabe

Diskutieren Sie Ihre Überlegungen mit Ihren Kollegen und Kolleginnen und versuchen Sie gemeinsam Ihre Vorstellung hinsichtlich der Gestaltung der BBNE abzustimmen sowie weitere Schritte zu planen.



► 7. Fazit

Anhand dieses Leitfadens wird deutlich, dass die Gestaltung BBNE-orientierter Lehr-/Lernprozesse in der kaufmännischen Ausbildung nicht ganz trivial, aber auch nicht unmöglich ist. Die Informationstexte, berufspraktischen Beispiele, Übungen und Aufgaben sowie die Checkliste haben veranschaulicht, wie nachhaltigkeitsorientierte Veränderungen in der Ausbildung entstehen können. Unterstützung und weitere Anregungen bieten auch die zahlreichen Lernmaterialien und Konzepte aus den Modellversuchen des Förderschwerpunkts „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung 2015–2019“.

Die hier angebotenen Empfehlungen und Planungsmaterialien können für Ihre pädagogische Arbeit hilfreich sein; wichtig ist zusätzlich der Austausch mit anderen und die gemeinsame Entwicklung von Lösungsansätzen für eine nachhaltigkeitsorientierte Veränderung der Ausbildung. Persönliche Weiterentwicklung benötigt eine vertiefende Auseinandersetzung mit anderen, die gemeinsame Entwicklung neuer Ideen und Anregungen für die Reflexion von Wertvorstellungen und Zukunftsentwürfen. Kolleginnen und Kollegen aus dem näheren Umfeld sowie die Jugendlichen selbst sollten daher mit einbezogen werden, um ihre Erwartungen zu erfassen und die Ausbildung zielgruppengerecht zu verändern. Kontextspezifische Innovationen sind insbesondere dann erfolgreich, wenn möglichst alle Betroffenen eingebunden werden. Darüber hinaus sind BBNE-Fortbildungsangebote für die Auszubildenden der Betriebe und die Lehrkräfte der beruflichen Schulen sinnvoll. Sie ermöglichen einen kommunikativen Austausch mit erfahrenen BBNE-Akteuren.

Wie wichtig Praxishilfen für BBNE sind, zeigt die Verabschiedung einer neuen Standardberufsbildposition zur Nachhaltigkeit und Digitalisierung, die seit August 2020 für alle neuen Ausbildungsordnungen verbindlich ist. Eine umfassende strukturelle Verankerung der Nachhaltigkeitsidee in der Berufsbildung erfordert, dass alle Ausbildungsbeteiligten in der Lage sind, diese neuen BBNE-Vorgaben umzusetzen. Wir wünschen Ihnen viel Erfolg dabei und freuen uns, wenn dieser Praxisleitfaden Ihnen dabei hilft.

► Literaturverzeichnis

- BUNDESMINISTERIUM FÜR UMWELT, NATURSCHUTZ UND REAKTORSICHERHEIT (BMU) (Hrsg.): Agenda 21. Beschluss der Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung im Juni 1992 in Rio de Janeiro. 1992 – URL: <https://www.bmu.de/fileadmin/bmu-import/files/pdfs/allgemein/application/pdf/agenda21.pdf> (Stand: 15.10.2020)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFTLICHE ZUSAMMENARBEIT UND ENTWICKLUNG (BMZ) (Hrsg.) (2019): Die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. 2019 – URL: http://www.bmz.de/de/ministerium/ziele/2030_agenda/index.html (Stand: 15.10.2020).
- CRADLE TO CRADLE (C2C) (Hrsg.): Das Cradle to Cradle Designkonzept. o. J. – URL: <https://c2c-ev.de/c2c-konzept/designkonzept/> (Stand: 16.10.2020)
- DEUTSCHER BUNDESTAG (Hrsg.): Nationaler Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung mit Stellungnahme der Bundesregierung. Drucksache 18/13679 vom 22.09.2017. Berlin 2017 – URL: <http://dipbt.bundestag.de/doc/btd/18/136/1813679.pdf> (Stand: 16.10.2020)
- DEUTSCHE UNESCO-KOMMISSION E. V. (DUK) (Hrsg.): UNESCO Roadmap zur Umsetzung des Weltaktionsprogramms „Bildung für nachhaltige Entwicklung“. Bonn 2014 – URL: https://www.bmbf.de/files/2015_Roadmap_deutsch.pdf (16.10.2020).
- Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann für Spedition und Logistikdienstleistung/zur Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistung (VBA) vom 25. Mai 2009. In: Bundesgesetzblatt 2009 Teil I Nr. 28 vom 29. Mai 2009, S. 1165 – URL: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl109s1165.pdf (Stand: 02.03.2021)
- GILJUM, Stefan u. a.: Wissenschaftliche Untersuchung und Bewertung des Indikators „Ökologischer Fußabdruck“. Forschungsbericht 363 01 135. In: Texte (2007) 46 – URL: <http://www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/publikation/long/3486.pdf> (Stand: 16.10.2020)
- HEMKES, Barbara; KUHLMEIER, Werner; VOLLMER, Thomas: Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung im Zusammenhang gesellschaftlicher Innovationsstrategien. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 42 (2013) 6, S. 28–31 – URL: <https://www.bwp-zeitschrift.de/de/bwp.php/de/bwp/show/7168> (Stand: 16.10.2020)
- HENTIG, Hartmut von: Die Schule neu denken: Eine Übung in pädagogischer Vernunft. Weinheim, Basel 2003

- INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMER NÜRNBERG FÜR MITTELFRANKEN (IHK NÜRNBERG) (Hrsg.): Lexikon der Nachhaltigkeit. 2015 – URL: <https://www.nachhaltigkeit.info/> (Stand: 12.06.2019)
- KUHLMEIER, Werner; VOLLMER, Thomas: Ansatz einer Didaktik der Beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung. In: TRAMM, Tade; SCHLÖMER, Tobias; CASPER, Marc (Hrsg.): Didaktik der beruflichen Bildung – Selbstverständnis, Zukunftsperspektiven und Innovationsschwerpunkte. Bielefeld 2018, S. 131–151
- NATIONALE PLATTFORM BILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG C/O BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (NAP-BNE) (Hrsg.): Nationaler Aktionsplan Bildung für nachhaltige Entwicklung. Der deutsche Beitrag zum UNESCO-Weltaktionsprogramm. Berlin 2017 – URL: https://www.bne-portal.de/files/Nationaler_Aktionsplan_Bildung_f%c3%bc_nachhaltige_Entwicklung_neu.pdf (Stand: 16.10.2020)
- PRESSE- UND INFORMATIONSAMT DER BUNDESREGIERUNG (Hrsg.): Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie. Aktualisierung 2018. 2018 – URL: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/975274/1546450/65089964ed4a2ab07ca8a4919e09e0af/2018-11-07-aktualisierung-dns-2018-data.pdf?download=1> (Stand: 15.10.2020)
- RAHMENLEHRPLAN für die Ausbildungsberufe Kaufmann im Einzelhandel und Kauffrau im Einzelhandel – Verkäufer und Verkäuferin vom 16. September 2016 (RLP) – URL: <https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/KfmEinzelhandelVerkaefer04-06-17idF16-09-16-E.pdf> (Stand: 26.10.2020)
- RAT FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (Hrsg.): Der Deutsche Nachhaltigkeitskodex. Maßstab für nachhaltiges Wirtschaften. 4. Aufl. Berlin 2017 – URL: <https://docplayer.org/54618202-Der-deutsche-nachhaltigkeitskodex-massstab-fuer-nachhaltiges-wirtschaften.html> (Stand: 16.10.2020)
- RAT FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (Hrsg.) (2019): Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Orientierungshilfe für Einsteiger. 2019 – URL: https://www.nachhaltigkeitsrat.de/wp-content/uploads/2019/01/DNK_Leitfaden_BITV_DE_190226_1.pdf (Stand: 16.10.2020)
- RAT FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (Hrsg.): Leitfaden zum Deutschen Nachhaltigkeitskodex. Orientierungshilfe für mittelständische Unternehmen. 2016 – URL: https://www.nachhaltigkeitsrat.de/wp-content/uploads/migration/documents/Leitfaden_zum_Deutschen_Nachhaltigkeitskodex.pdf (12.06.2019).
- SCHÜTT-SAYED, Sören; CASPER, Marc; VOLLMER, Thomas: Mitgestaltung lernbar machen – Didaktik der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. In: MELZIG, Christian; KUHLMEIER, Werner; KRETSCHMER, Susanne (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Die Modellversuche 2015–2019 auf dem Weg vom Projekt zur Struktur. Bonn 2021,

- S. 200–227 – URL: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/16974> (Stand: 02.03.2021)
- UMWELTBUNDESAMT (Hrsg.): Earth Overshoot Day 2018: Ressourcenbudget verbraucht. 2018 – URL: <https://www.umweltbundesamt.de/themen/earth-overshoot-day-2020-ressourcenbudget> (Stand: 16.10.2020)
- Verordnung über die Berufsausbildung zum Kaufmann für Groß- und Außenhandelsmanagement und zur Kauffrau für Groß- und Außenhandelsmanagement (VBA) vom 19. März 2020. In: Bundesgesetzblatt 2020 Teil I Nr. 16 vom 1. April 2020, S. 715–729 – URL: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl120s0715.pdf (Stand: 02.03.2021)
- Verordnung über die Berufsausbildung zum Verkäufer und zur Verkäuferin sowie zum Kaufmann im Einzelhandel und zur Kauffrau im Einzelhandel (VBA) vom 13. März 2017. In: Bundesgesetzblatt 2017 Teil I Nr. 13 vom 20. März 2017, S. 458–480 – URL: http://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&jumpTo=bgbl117s0458.pdf (Stand: 02.03.2021)
- VOLLMER, Thomas; KUHLMEIER, Werner: Strukturelle und curriculare Verankerung der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. In: KUHLMEIER, Werner; MOHORIČ, Andrea; VOLLMER, Thomas (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Ergebnisse des BIBB-Förderschwerpunktes. Bielefeld 2014, S. 197–223

► Abstract

Eine nachhaltig orientierte kaufmännische Berufsbildung trägt wesentlich zur Lösung eines der größten gesellschaftlichen Schlüsselprobleme unserer Zeit bei. Insbesondere die Kaufleute im Handel haben die Möglichkeit, nachhaltige Produkte und Dienstleistungen zu vermarkten, die zukünftig zu einer besseren Lebensqualität führen und dabei sogar weniger Ressourcen verbrauchen. Mit ihrer professionellen Rolle als Konsum-, Mobilitäts- bzw. Trendgestaltende können sie entscheidenden Einfluss auf eine nachhaltigere Zukunft nehmen.

Für die Ausbilderinnen und Ausbilder stellt sich dabei die Aufgabe, bei jungen Menschen eine Bereitschaft zu wecken und berufliche Handlungskompetenzen zu fördern, die zur Mitgestaltung der Zukunft befähigen. Mit dem vorliegenden Leitfaden werden hierfür ein wissenschaftlich begründetes und praxistaugliches Konzept mit zahlreichen Erläuterungen, Aufgaben, Hinweisen und Checklisten angeboten, die die Ausbilderinnen und Ausbilder unterstützen sollen, die Leitidee der Nachhaltigkeit strukturell in der Berufsausbildung zu integrieren. Speziell wird gezeigt, welche Kompetenzen Auszubildende im Handel benötigen, um nachhaltigkeitsorientiert in ihrem Beruf wirken zu können. Passend dazu werden zehn Empfehlungen für die didaktisch-methodische Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen präsentiert.

Dieser Leitfaden ist für alle geeignet, die herausfinden wollen, wie sich die neue Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ in der kaufmännischen Ausbildung konkretisieren lässt. Er stellt ein Rüstzeug zur Verfügung, mit dem sofort ganz konkrete Veränderungen im Hinblick auf eine Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung bewirkt werden können.

Sustainability-oriented commercial vocational training makes a significant contribution to solving one of the biggest key social problems of our time. In particular, commercial traders have the opportunity to market sustainable products and services that will lead to a better quality of life in the future and even consume fewer resources in the process. With their professional role as consumer, mobility or trend shapers, they can have a decisive influence on a more sustainable future.

For trainers, the task is to awaken a willingness in young people and to promote professional action skills that enable them to help shape the future. This guide offers a scientifically based and practical concept with numerous explanations, tasks, tips and checklists to support trainers in structurally integrating the principle of sustainability into vocational training. In particu-

lar, it shows which competencies trainees in the retail sector need in order to be able to work in a sustainability-oriented manner in their profession. In line with this, ten recommendations for the didactic-methodical design of teaching/learning processes are presented.

This guide is suitable for anyone who wants to find out how the new standard vocational training position “environmental protection and sustainability” can be put into concrete terms in commercial training. It provides a toolkit that can be used to immediately bring about very concrete changes with regard to vocational training for sustainable development.



Eine nachhaltig orientierte kaufmännische Berufsbildung trägt wesentlich zur Lösung eines der größten gesellschaftlichen Schlüsselprobleme unserer Zeit bei. Insbesondere die Kaufleute im Handel haben die Möglichkeit, nachhaltige Produkte und Dienstleistungen zu vermarkten, die zukünftig zu einer besseren Lebensqualität führen und dabei sogar weniger Ressourcen verbrauchen. Mit ihrer professionellen Rolle als Konsum-, Mobilitäts- bzw. Trendgestaltende können sie entscheidenden Einfluss auf eine nachhaltigere Zukunft nehmen.

Für die Ausbilderinnen und Ausbilder stellt sich dabei die Aufgabe, bei jungen Menschen eine Bereitschaft zu wecken und berufliche Handlungskompetenzen zu fördern, die zur Mitgestaltung der Zukunft befähigen. Mit dem vorliegenden Leitfaden werden hierfür ein wissenschaftlich begründetes und praxistaugliches Konzept mit zahlreichen Erläuterungen, Aufgaben, Hinweise und Checklisten angeboten, die die Ausbilderinnen und Ausbilder unterstützen sollen, die Leitidee der Nachhaltigkeit strukturell in der Berufsausbildung zu integrieren. Speziell wird gezeigt, welche Kompetenzen Auszubildende im Handel benötigen, um nachhaltigkeitsorientiert in ihrem Beruf wirken zu können. Passend dazu werden zehn Empfehlungen für die didaktisch-methodische Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen präsentiert.

Dieser Leitfaden ist für alle geeignet, die herausfinden wollen, wie sich die neue Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ in der kaufmännischen Ausbildung konkretisieren lässt. Er stellt ein Rüstzeug zur Verfügung, mit dem sofort ganz konkrete Veränderungen im Hinblick auf eine Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung bewirkt werden können.

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon (0228) 107-0

Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de



ISBN 978-3-8474-2945-6