

## Nachhaltigkeit in Betrieben und der beruflichen Ausbildung

Februar 2022

Angesichts der Herausforderungen zur Sicherung und Erhaltung einer lebenswerten Welt für jetzige und kommende Generationen haben die Vereinten Nationen den Begriff der „Nachhaltigkeit“ zum Leitbild zukünftiger Entscheidungen erklärt. Vor diesem Hintergrund soll Nachhaltigkeit auch in der dualen Berufsausbildung verankert werden. In der betrieblichen Praxis bedeutet dies zum Beispiel umweltverträgliche Materialien einzusetzen, Rohstoffe effizient zu nutzen, Abfälle zu vermeiden oder Handelsbeziehungen fair und Arbeitsverhältnisse gerecht zu gestalten.

Im Frühjahr 2021 wurden die Betriebe des Referenz-Betriebs-Systems zu diesem Thema befragt. Die Antworten der 337 Betriebe zeigen, dass Nachhaltigkeit in der Ausbildung durchaus thematisiert wird, wenngleich ihre strukturelle Verankerung noch weiterer Anstrengungen bedarf.

### Betriebe als zentrale Akteure einer nachhaltigen Transformation

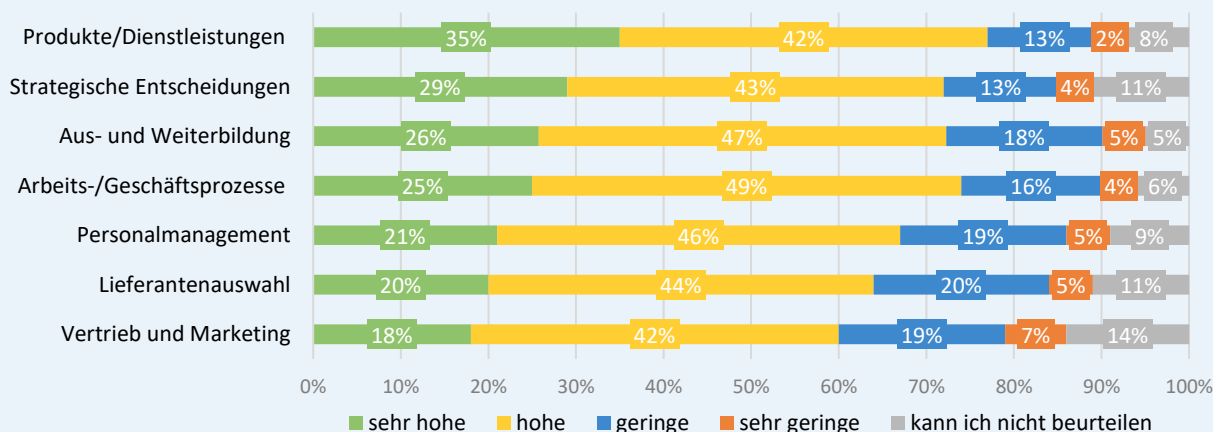
Die Transformation hin zu einem nachhaltigen Leitbild gilt als zentrale Aufgabe, welche Wirtschaft und Gesellschaft vor große Herausforderungen stellt. Themen wie z. B. die Reduzierung von CO<sub>2</sub>-Emissionen, Ressourcenschonung sowie der Erhalt der Biodiversität sind wichtige Bereiche, um die nationalen Nachhaltigkeitsziele zu erreichen. Neben ökologischen Herausforderungen sind auch soziale Aspekte wie z.B. die Chancengerechtigkeit von entscheidender Bedeutung. Betriebe gelten als die stärksten Treiber zur Transformation einer nachhaltigeren Wirtschaftsweise und sind demnach wegweisend um Nachhaltigkeit in die Breite zu tragen. Hierdurch leisten sie einen wichtigen Beitrag zur strukturellen Verankerung von Nachhaltigkeit im Betrieb und der beruflichen Ausbildung. Im Rahmen des Forschungsprojektes „Indikatoren für Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung (iBBNE)“ wurde deshalb eine Befragung initiiert,

um ein erstes Bild von Nachhaltigkeit in Betrieben und der beruflichen Ausbildung zu erhalten.

### Relevanz von Nachhaltigkeit in zentralen betrieblichen Tätigkeitsfeldern

Das Thema Nachhaltigkeit hat in zentralen Tätigkeitsbereichen bei einem hohen Anteil der befragten Betriebe bereits eine große Bedeutung. Die Mehrheit gibt an, dass Nachhaltigkeit im Bereich Produkte und Dienstleistungen (77%), Arbeits- und Geschäftsprozesse (74%), der Aus- und Weiterbildung (73%) sowie bei strategischen Entscheidungen (72%) einen sehr hohen oder hohen Stellenwert innehat. Eine weniger hohe Relevanz wird den Bereichen Personalmanagement (67%), Lieferantenauswahl (64%) sowie Vertrieb und Marketing (60%) beigemessen. Insgesamt zeigt sich, dass ein großer Anteil der befragten Betriebe Nachhaltigkeit als ein Querschnittsthema für zentrale betriebliche Tätigkeitsbereiche ansieht (vgl. Abb. 1).

Abbildung 1: Relevanz von Nachhaltigkeit in zentralen betrieblichen Tätigkeitsfeldern



Quelle: RBS 45; N = 337, ohne fehlende Angaben, Werte ganzzahlig gerundet

## Die Philosophie des Betriebes – Nachhaltigkeit als Leitmotiv unternehmerischen Handelns?

Das Leitbild eines Betriebes gibt häufig Auskunft über die Grundlage des unternehmerischen Handelns. Entsprechend wurden die RBS-Betriebe gefragt, ob Nachhaltigkeit in ihrem Leitbild thematisiert wird. Die Hälfte der antwortenden Betriebe gibt an, dass sie Aspekte von Nachhaltigkeit in ihrem Unternehmensleitbild integriert haben. Demgegenüber stehen 29 Prozent der Betriebe, welche Nachhaltigkeit dort nicht thematisieren.

Interessant ist zudem, dass jeder fünfte Betrieb angibt kein Leitbild zu haben (20%). Davon sind jedoch nur fünf Prozent Großbetriebe (100 und mehr Beschäftigte), während 29 Prozent der mittleren Betriebe (20-99 Beschäftigte) und zwei Drittel der Kleinstbetriebe (0-19 Beschäftigte) kein Leitbild besitzen (66%). Das Vorhandensein eines unternehmerischen Leitbildes hängt demnach stark von der Betriebsgröße ab. Diese Diskrepanz zwischen den Betriebsgrößen zeigt sich auch bei der Integration von Nachhaltigkeitsaspekten im Unternehmensleitbild. So geben 29 Prozent der Kleinstbetriebe an, dass sie Nachhaltigkeit dort integriert haben. Dieser Anteil steigt mit der Betriebsgröße kontinuierlich an. Etwa zwei Drittel der Großbetriebe berücksichtigen entsprechend Nachhaltigkeitsaspekte in ihrem Unternehmensleitbild (63%).

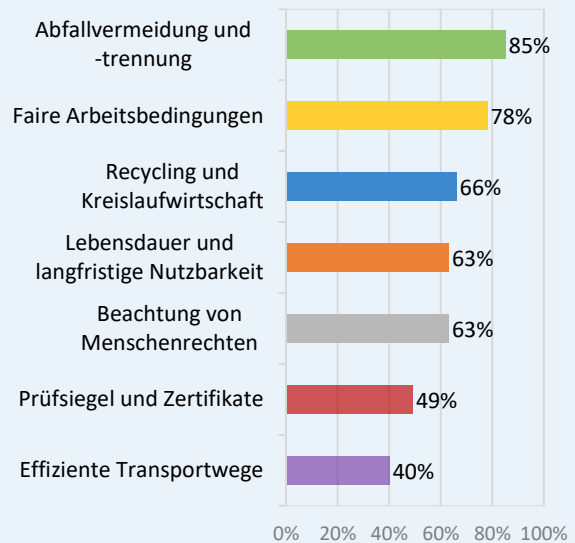
Diese Ergebnisse geben eine erste Tendenz über den Stellenwert von Nachhaltigkeit in der Unternehmensphilosophie wider. Obwohl Kleinstbetriebe hier einen deutlich geringeren Anteil aufweisen, sind diese Erkenntnisse nicht per se mit einem geringeren Nachhaltigkeitsengagement gleichzusetzen.

## Nachhaltigkeit in der betrieblichen Praxis – Verankerung in den Ausbildungsplänen

Die Frage zur Verankerung von Nachhaltigkeit in der betrieblichen Praxis zielt auf die Integration der verschiedenen Nachhaltigkeitsaspekte in die Ausbildungspläne ab; 296 der 337 befragten Betriebe, die (regelmäßig) ausbilden, gaben hierzu Auskunft. Die Abfallvermeidung und -trennung ist von 85 Prozent dieser Betriebe das am häufigsten aufgegriffene Thema, gefolgt von fairen Arbeitsbedingungen (78%) sowie Aspekte des Recyclings und einer damit verbundenen Kreislaufwirtschaft (66%). Neben klassisch-ökologischen Aspekten findet demnach auch die soziale Dimension der Nachhaltigkeit bei einer Vielzahl der befragten Betriebe Berücksichtigung.

Fast zwei Drittel der Betriebe hat Aspekte wie die Beachtung der Menschenrechte (63%) sowie die Lebensdauer und langfristige Nutzbarkeit von Produkten (63%) in die Ausbildungspläne aufgenommen. Knapp die Hälfte der Betriebe integriert darin außerdem den Bereich der Prüfsiegel und Zertifikate (49%), nur noch 40 Prozent hingegen die effizienten Transportwege (vgl. Abb. 2).

**Abbildung 2: In betriebliche Ausbildungspläne integrierte Nachhaltigkeitsaspekte**



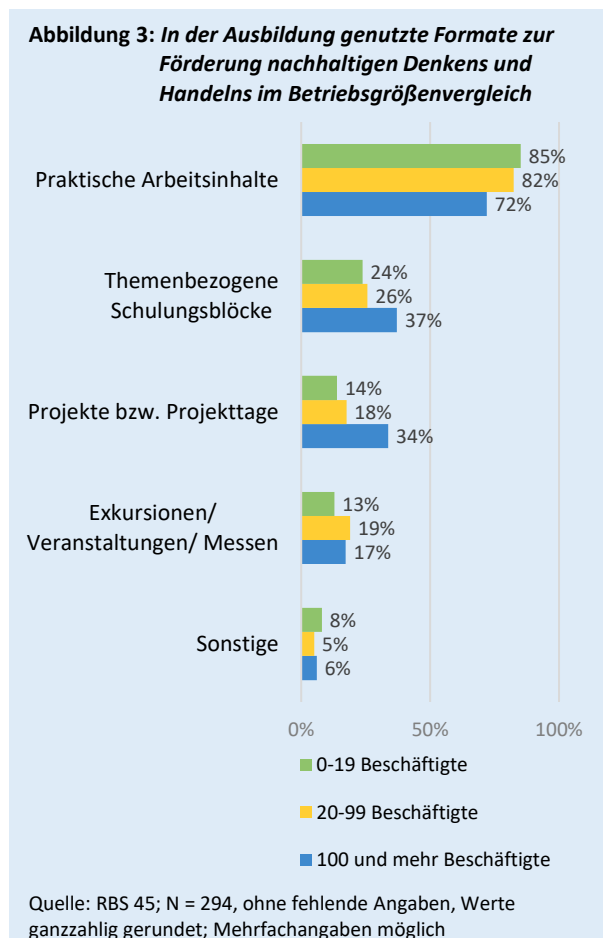
Quelle: RBS 45; N = 296, ohne fehlende Angaben, Werte ganzzahlig gerundet; Mehrfachangaben möglich

Es zeigt sich, dass die unterschiedlichen Dimensionen der Nachhaltigkeit (ökologisch, sozial und ökonomisch) von einem großen Teil der RBS-Betriebe in die betrieblichen Ausbildungspläne integriert und im Rahmen der beruflichen Ausbildung bereits thematisiert werden. Diese Ergebnisse stimmen optimistisch, dass auch deutschlandweit das Thema Nachhaltigkeit weiter Einzug in die betriebliche (Ausbildungs-)Praxis hält.

## Verwendete Formate zur Ausbildung von nachhaltigem Denken und Handeln

Neben der Integration von nachhaltigkeitsbezogenen Inhalten, ist auch die Art und Weise zur Förderung nachhaltigkeitsorientierter beruflicher Handlungskompetenz wegweisend. Daher sind die Formate, welche von den Betrieben genutzt werden um den Auszubildenden nachhaltiges Denken und Handeln zu vermitteln, von zentraler Bedeutung.

80 Prozent der antwortenden Betriebe nutzen hier vor allem praktische Arbeitsinhalte, gefolgt von Projekten bzw. Projekttagen (72%), um bei den Auszubildenden nachhaltigkeitsbezogene Kompetenzen zu fördern. Diese starke Kopplung der Vermittlung von nachhaltigkeitsbezogenen Inhalten mithilfe von praktischen Arbeitsinhalten unterstreicht, dass Nachhaltigkeit aus Betriebs Sicht stark an die jeweiligen beruflichen Tätigkeiten geknüpft wird.



Die Differenzierung nach Betriebsgröße zeigt hier ebenfalls ein interessantes Bild. Praktische Arbeitsinhalte werden über alle Betriebsgrößen hinweg von einem hohen Anteil der befragten Betriebe (zwischen 72% und 85%) genutzt. Dennoch nimmt der prozentuale Anteil mit zunehmender Betriebsgröße kontinuierlich ab. Darüber hinaus zeigt sich bei der Nutzung von Projekten bzw. Projekttagen sowie den themenbezogenen Schulungsblöcken ein gegenläufiges Bild: Der Anteil dieser beiden Formate nimmt mit steigender Betriebsgröße kontinuierlich zu (vgl. Abb. 3). Projekte werden von 14 Prozent der Kleinstbetriebe genutzt, wohingegen 34 Prozent der Großbetriebe dieses Format

verwenden. Bei den themenbezogenen Schulungsblöcken zeigt sich ein ähnliches Bild – der prozentuale Anteil steigt von 24 Prozent bei den Kleinstbetrieben auf 37 Prozent bei den Großbetrieben. Hier kann vermutet werden, dass große Betriebe eher zeitliche und personelle Ressourcen besitzen, um Nachhaltigkeitsaspekte zusätzlich mithilfe von Projekten oder Schulungen zu vermitteln.

Exkursionen und Veranstaltungen werden zur Vermittlung von Nachhaltigkeitsaspekten von einem weitaus geringeren Anteil der befragten Betriebe genutzt. Hier zeigt sich auch kein wesentlicher Unterschied zwischen den Betriebsgrößen.

### Der eigene Betrieb als meistgenutzter Ort für nachhaltigkeitsbezogene Weiterbildung

Um nachhaltiges Denken und Handeln bei Auszubildenden zu fördern, benötigt es gut geschulte Ausbilder/-innen, die die relevanten Inhalte angemessen vermitteln können. Die RBS-Betriebe wurden deshalb gefragt, inwiefern sich Ausbilder/-innen in den letzten drei Jahren weitergebildet haben, anhand welcher Formate diese sich fortbildeten und welche Themenschwerpunkte hierfür maßgeblich waren.

Insgesamt 111 der befragten Betriebe gaben an, dass sich ihre Ausbilder/-innen aktiv in den letzten drei Jahren nachhaltigkeitsbezogen weitergebildet haben (37%). Dieser Anteil zeigt, dass das Thema Nachhaltigkeit im Weiterbildungsbereich von Ausbilder/-innen zwar relevant, aber bei fast zwei Dritteln der Betriebe noch nicht strukturell verankert ist.

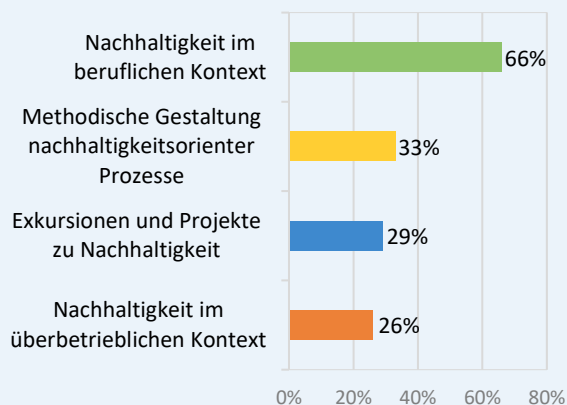
Die Differenzierung nach Betriebsgröße zeigt, dass etwa 40 Prozent der Großbetriebe Nachhaltigkeitsweiterbildungen für ihre Ausbilder/-innen durchführen. Die Kleinstbetriebe weisen hier mit 31 Prozent sowie die mittleren Betriebe mit 29 Prozent einen niedrigeren Anteil auf. Positiv hervorzuheben ist dennoch, dass bereits fast jeder dritte Kleinstbetrieb Nachhaltigkeitsweiterbildungen für seine Ausbilder/-innen durchführt.

Das Format der innerbetrieblichen Weiterbildung zu Nachhaltigkeitsaspekten wird von knapp zwei Dritteln der Betriebe am stärksten genutzt (65%). Als weiteres informelles Format werden Runde Tische mit 41 Prozent am zweithäufigsten eingesetzt.

Insgesamt 35 Prozent der Betriebe nehmen die formellen Weiterbildungen von Kammern und Innungen in Anspruch. Weiterbildungen bei Bildungsträgern nutzen nur 20 Prozent der Betriebe, um ihre Ausbilder/-innen in Bezug auf Nachhaltigkeit zu schulen. Vor allem Großbetriebe (49%) nutzen häufiger Formate, die durch den eigenen Betrieb organisiert und durchgeführt werden, wie z. B. die innerbetriebliche Weiterbildung. Die Anteile der mittleren Betriebe (30%) und Kleinstbetriebe (21%) sind hier deutlich niedriger.

Bei den Weiterbildungsthemen hebt sich der Bereich Nachhaltigkeit im beruflichen Kontext deutlich ab. So haben zwei Drittel der Betriebe ihre Ausbilder/-innen innerhalb der letzten drei Jahre im Bereich der Nachhaltigkeit berufsbezogen weitergebildet. Zudem hat ein Drittel der befragten Betriebe angegeben, dass sie ihr betriebliches Ausbildungspersonal didaktisch und methodisch weitergebildet haben, um nachhaltigkeitsorientierte Lehr-/Lernprozesse zu gestalten. Die Weiterbildung der Ausbilder/-innen zur Gestaltung von Projekten und Exkursionen mit Nachhaltigkeitsbezug wurde von 29 Prozent der Betriebe angegeben. Der Themenbereich Nachhaltigkeit im überbetrieblichen Kontext wurde von etwa 26 Prozent der Betriebe am seltensten angeführt (vgl. Abb. 4).

**Abbildung 4: Themen der nachhaltigkeitsbezogenen Weiterbildung für Ausbilder/-innen**



Quelle: RBS 45; N = 107, ohne fehlende Angaben, Werte ganzzahlig gerundet; Mehrfachangaben möglich

### Fazit

Die vorliegenden Ergebnisse zeigen, dass sich Nachhaltigkeit in der betrieblichen Praxis zu einem relevanten Faktor entwickelt hat. So wurde in unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen dem Thema Nachhaltigkeit eine starke Bedeutung zugewiesen.

Zentrale Schlüsselthemen wie Abfallvermeidung und -trennung oder faire Arbeitsbedingungen sind bereits bei einem Großteil der Betriebe in den betrieblichen Ausbildungsplänen verankert. Entsprechend werden zur Vermittlung der Inhalte überwiegend praktische Arbeitsinhalte und Projekte genutzt. Hierdurch finden nachhaltigkeitsrelevante Themen immer mehr Einzug in die betriebliche Ausbildungspraxis und fördern nachhaltiges Denken und Handeln. Das betriebliche Ausbildungspersonal hat bei der Förderung nachhaltigen Denkens und Handelns eine zentrale Rolle und muss entsprechend qualifiziert sein. Die innerbetriebliche Qualifizierung sowie informelle Formate stellen hierbei die wichtigsten Formen der Weiterbildung für die RBS-Betriebe dar.

Es bleibt spannend zu beobachten, inwiefern sich durch die neue, seit August 2021 geltende Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ weitere Veränderungen hinsichtlich einer noch stärkeren Integration von Nachhaltigkeit in den betrieblichen Alltag ergeben.

### Methodische Hinweise zur RBS-Befragung 45

Das Referenz-Betriebs-System ist ein Access-Panel aus Betrieben unterschiedlicher Größen, Branchen und Regionen. Bei der Aufnahme in das Panel müssen die Betriebe ausbildungsaktiv sein. Im Zeitverlauf kann sich dies allerdings ändern. Ein Ausschluss aus dem Panel erfolgt in solchen Fällen jedoch nicht. Damit sind RBS-Befragungen nicht unbedingt repräsentativ für alle Ausbildungsbetriebe Deutschlands, sodass die Ergebnisse als Tendenzen zu verstehen und zu interpretieren sind.

An der vorliegenden RBS-Befragung beteiligten sich 337 Betriebe, davon 40% Kleinstbetriebe mit 0 bis 19 Beschäftigten, 24% mittlere Betriebe mit einer Beschäftigtenzahl zwischen 20 und 99 sowie 36% Großbetriebe mit 100 oder mehr Beschäftigten. Bei 296 teilgenommenen Betrieben handelt es sich um Betriebe, die (regelmäßig) in nach BBiG/ HwO ausgebildeten Berufen ausbilden.