



xPORT

Das iMOVE-Exportmagazin

Schwerpunktthema:

.....
Nachhaltigkeit



TRAINING – MADE IN GERMANY

Ausgabe 1 | April 2018



xPORT Inhalt

Editorial3

Schwerpunktthema: Nachhaltigkeit

Mit Innovationskompetenz zur
Nachhaltigkeit.....4

Der Blickwinkel der Bildungsbranche

Die Wertschätzung der Teilnehmer ist
wichtiger Bestandteil eines
ganzheitlichen Trainingsansatzes.....9

In Berufsbildungspartnerschaften
lassen sich die Dimensionen der
Nachhaltigkeit verbinden.....12

Begegnungen auf Augenhöhe für nach-
haltige Zusammenarbeit.....16

Bei Nachhaltigkeit im Sinne des
Ressourcen- und Klimaschutz hat
Deutschland viel zu bieten.....20

Das BIBB und berufliche Bildung für
eine nachhaltige Entwicklung (BBnE).....24

„Nachhaltigkeit muss erlebbar sein.“
*Interview mit Barbara Hemkes, Leiterin
des Arbeitsbereichs 4.2 „Innovative
Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modell-
versuche“ im Bundesinstitut für
Berufsbildung (BIBB)27*

Internationale Schlaglichter

Kenias neues Berufsbildungssystem
bietet Perspektiven für Nachhaltigkeit.....33

Nachhaltige Nacherntetechnik in
der tansanischen Landwirtschaft.....37

Ausbildung für thailändische Service-
techniker in nachhaltiger Kühl- und
Klimatechnik.....39

Steigender Bedarf an „Green Skills
Training“ in Malaysia.....41

Impressum.....43

Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

alljährlich berechnet die Forschungsorganisation Global Footprint Network den „Welterschöpfungstag“, bis zu dem die Menschen alle natürlichen Ressourcen aufgebraucht haben, die die Erde innerhalb eines Jahres regenerieren kann. Im vergangenen Jahr war dieser Tag der 2. August. Für den Rest des Jahres lebte die Menschheit von den stillen Reserven der Erde. Der „Earth Overshoot Day“ rückt stetig weiter nach vorn. Wenn die Menschheit nicht nachhaltiger wirtschaftet als bislang, benötigt sie bis zum Jahr 2030 zwei Planeten, um ihren Bedarf an Nahrung und nachwachsenden Rohstoffen zu decken.

Der Begriff der Nachhaltigkeit stammt ursprünglich aus der Forstwirtschaft. 1713 forderte der Oberberghauptmann Hans Carl von Carlowitz, immer nur so viel Holz zu schlagen, wie durch planmäßige Aufforstung wieder nachwachsen kann. Die sich abzeichnende Holzknappheit im Zusammenhang mit dem Silberbergbau im sächsischen Freiberg gab den Anstoß für die Erarbeitung eines Nachhaltigkeitskonzepts durch den adeligen Förster. Schon damals veranlasste erst die sich abzeichnende [wirtschaftliche] Krise zum Umdenken.

Der Brundtland-Bericht der Uno-Kommission erweiterte 1987 das Konzept um die globale Komponente. Kerngedanke der Nachhaltigkeit ist, dass zukünftige Generationen dieselben Chancen auf ein erfülltes Leben haben sollen wie wir. Nachhaltige Entwicklung verbindet deshalb wirtschaftlichen Fortschritt mit sozialer Gerechtigkeit und Umweltschutz.

Nachhaltigkeit ist heute ein Qualitätsmerkmal und in vielen Branchen wegen entsprechender Kundenerwartungen unverzichtbar. Die Betriebe geraten unter zunehmenden Druck, die Nachhaltigkeit ihrer Produkte und Dienstleistungen nachzuweisen. Hilfreich

ist es da, wenn ausgebildetes Fachpersonal über Nachhaltigkeits-Kompetenzen verfügt und in den Unternehmen für entsprechende Lösungen sorgt.

Diese Erkenntnis hat sich weltweit durchgesetzt. Um ihre selbst gesetzten Nachhaltigkeitsziele zu erreichen, beauftragen internationale Kunden heute bevorzugt Anbieter, die sie dabei nachweislich unterstützen können. Das gilt auch für Maßnahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung.

In unserer xPORT-Schwerpunktausgabe zum Thema Nachhaltigkeit berichten vier erfolgreiche Bildungsexporteure, welchen Stellenwert nachhaltiges Denken und Handeln in ihrer Unternehmensphilosophie, ihren organisatorischen Abläufen und ihren konkreten Qualifizierungsangeboten hat. Außerdem betrachten wir schlaglichtartig die Bedeutung von Nachhaltigkeit in zwei afrikanischen und zwei asiatischen Bildungsmärkten, wie sie sich aus Sicht einer Auslands-handelskammer, einer Organisation des Handwerks und der Entwicklungszusammenarbeit darstellt. Ein Interview zu den aktuellen Arbeitsschwerpunkten des Bundesinstituts für Berufsbildung auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit rundet unsere Informationen ab.

Aus Expertensicht heißt es übereinstimmend, dass nur nachhaltige Unternehmen langfristig Erfolg haben werden. Eine entsprechende Ausrichtung dauert allerdings Jahre und sollte daher rechtzeitig eingeleitet werden. Ich würde mich freuen, wenn Ihnen unsere Beiträge nützliche Impulse für die Entwicklung von Nachhaltigkeitsstrukturen in Ihrer Organisation bieten könnten. Und allen, die meinen, dass Nachhaltigkeit zu viel kostet, sei gesagt: Weiteren Raubbau können wir uns alle auf Dauer einfach nicht mehr leisten.



Ulrich Meinecke
Leiter „iMOVE: Training – Made in Germany“



MIT INNOVATIONS- KOMPETENZ ZUR NACHHALTIGKEIT

Eine nachhaltige Entwicklung funktioniert nur, wenn sie von vielen Menschen getragen und umgesetzt wird. Dabei spielt berufliche Bildung eine entscheidende Rolle, denn es bedarf sowohl motivierter als auch qualifizierter Beschäftigter in den Unternehmen, um einen dauerhaften Kurswechsel in Richtung Nachhaltigkeit zu realisieren. Die angestrebte Effizienzrevolution muss auf einer breit angelegten Qualifizierungsoffensive gründen.

Silvia Niediek

Viele Themen des Umweltschutzes wie der globale Klimawandel, der Verlust der Artenvielfalt und die Verknappung von Rohstoffen sind Auswirkungen globaler Megatrends. Zu diesen langfristigen Entwicklungen zählen ein rasantes Bevölkerungswachstum mit zunehmender Mobilität, fortschreitende energie- und ressourcenintensive Industrialisierung und die Orientierung weiter Teile der Welt am sogenannten westlichen Lebensstil.

Immer mehr Menschen leben damit auf Kosten anderer. Der Wohlstand der einen gründet sich auf die Ausbeutung anderer und ihrer Ressourcen sowie auf die Erzeugung von klimaschädlichen Emissionen. Diese „Kosten“ kommen allerdings in den Preisen vieler Produkte und Dienstleistungen gar nicht vor.

Dagegen wirkt ein verantwortungsvoller und wertschätzender Konsum, der gekoppelt ist an ein bewusstes Engagement für Veränderung in Angebot und Nachfrage. Für eine wachsende Zahl von Kunden ist „Nachhaltigkeit“ heute ein Qua-

„Nachhaltige Entwicklung heißt, Umweltgesichtspunkte gleichberechtigt mit sozialen und wirtschaftlichen Gesichtspunkten zu berücksichtigen. Zukunftsfähig wirtschaften bedeutet also: Wir müssen unseren Kindern und Enkelkindern ein intaktes ökologisches, soziales und ökonomisches Gefüge hinterlassen. Das eine ist ohne das andere nicht zu haben.“

Rat für Nachhaltige Entwicklung, RNE

„Nachhaltige Entwicklung ist eine Entwicklung, die die Lebensqualität der gegenwärtigen Generation sichert und gleichzeitig zukünftigen Generationen die Wahlmöglichkeit zur Gestaltung ihres Lebens erhält.“

„Brundlandt-Kommission“ der Vereinten Nationen

litätsmerkmal der von ihnen bevorzugten Waren. Ihre Nachfrage wirkt als zentraler ökonomischer Treiber für die Umsetzung nachhaltigeren Handelns in der Wirtschaft. Sie tragen dazu bei, dass die Produktions- und Dienstleistungsprozesse optimiert werden im Hinblick auf die Drosselung des Verbrauchs endlicher Ressourcen, ihre Wiederverwertung und den verstärkten Einsatz nachwachsender Rohstoffe, die Nutzung regenerativer Energien und die consequente Steigerung der Energieeffizienz.

„GREEN SKILLS“ FÜR EINE „GRÜNERE“ WIRTSCHAFT

Die Industrie spielt bei der Umsetzung nachhaltiger Entwicklung eine zentrale Rolle, denn hier fallen Entscheidungen über Produktionsprozesse, Technologien und Arbeitsbedingungen. Berufliche Bildung soll alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von der Facharbeit bis zum Management dazu befähigen, nachhaltig zu wirtschaften und damit gleichzeitig die Globalisierung gerecht und sozial verträglich zu gestalten. Das Europäische Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (CEDEFOP – Centre européen pour le développement de la formation professionnelle) definiert berufsbezogene Umweltqualifikationen (sogenannte

„Green Skills“) als „die notwendigen Kenntnisse, Fähigkeiten, Werte und Einstellungen, um in einer nachhaltigen Gesellschaft mit effizientem Ressourceneinsatz zu leben, diese zu entwickeln und zu (unter-)stützen“.

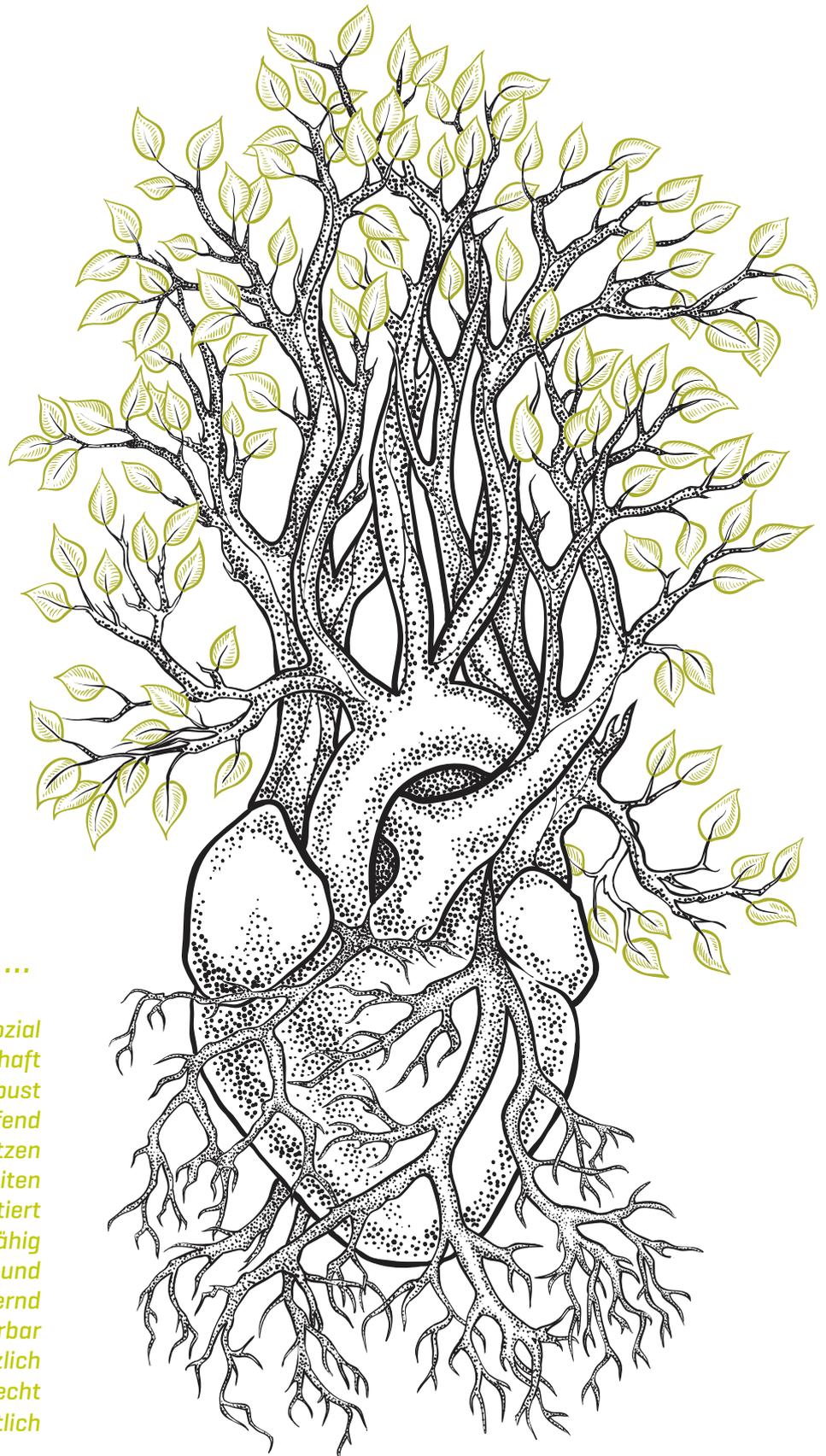
Eine „grünere“ Wirtschaft wird einige neue Berufe und Berufsbilder hervorbringen, aber es werden hauptsächlich neue Kompetenzen und Fertigkeiten innerhalb bestehender Beschäftigungsverhältnisse und Berufe notwendig sein. Berufsbezogene Umweltqualifikationen werden sich parallel zu den technologischen Entwicklungen in den Betrieben entwickeln. Die Berufsbildung in Deutschland ist darauf vorbereitet. Im Zusammenhang mit der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ wurden konzeptionelle Grundlagen geschaffen und zahlreiche innovative Programme und Praxisbeispiele erarbeitet. Auch hier herrscht Konsens, dass nachhaltiges Handeln nicht allein Aufgabe von Spezialistinnen und Spezialisten ist, sondern breit verankert sein muss.

INNOVATIONSKOMPETENZ ALS NACHHALTIGES AUSBILDUNGSZIEL

Geboten erscheint eine breite und elementare sozial-ökologische Neuorientierung

des gesellschaftlichen Handelns, die auch die berufliche Bildung umfasst. Nachhaltigkeitsorientiertes berufliches (wie auch privates) Handeln muss getragen sein von einer Vorstellung, welche Auswirkungen sich daraus auf individueller, lokaler, regionaler, nationaler und globaler Ebene ergeben können. Nachhaltig bedeutet zukunftsfähig und daher ist es nötig, dass die Handelnden die Zukunft abschätzen können. In diesem Zusammenhang spielt interdisziplinäres Wissen eine große Rolle, das einen Blick „über den Tellerrand hinaus“ ermöglicht. Technologien, die berufsbezogene Umweltqualifikationen erfordern, stehen häufig in Beziehung zu Entwicklungen in anderen Technologiefeldern.

Vielen zentralen Fragen geht die Forschung in diesem Bereich weiter nach: Welche spezifischen Kompetenzen werden gebraucht? Welche Motivation und welche Gestaltungsspielräume brauchen die Beschäftigten? Wie kann die Berufsbildung den Innovationstransfer forcieren? Diese Fragen bewegen aber nicht nur die Akteure in Deutschland, sondern weltweit. Weil Nachhaltigkeit international gefragt ist, ergeben sich auf immer mehr ausländischen Märkten Chancen für nachhaltigkeitsorientierte Bildungslösungen.



Nachhaltig bedeutet ...

**ökonomisch, ökologisch und sozial
langlebig und dauerhaft
tragfähig, belastbar und robust
wertvoll, weil wertschaffend
einfach zu nutzen
und leicht zu verbreiten
vernetzungsorientiert
anschlussfähig
zukunftsfähig und
zukunftsichernd
transferierbar
nützlich
chancengerecht
ganzheitlich**

Die drei Seiten der Nachhaltigkeit

Um das stabile und ausbalancierte Zusammenspiel der zentralen Elemente von Nachhaltigkeit zu veranschaulichen, haben zwei Darstellungen eine weite Verbreitung gefunden: das Nachhaltigkeits-Dreieck und das Drei-Säulen-Modell der Nachhaltigkeit. Gemeinsam ist beiden Darstellungen die gleich gewichtete Bedeutung von globaler und generationenübergreifender Gerechtigkeit (Soziales), dauerhafter Umweltverträglichkeit (Ökologie) und zukunftsfähiger wirtschaftlicher Entwicklung (Ökonomie) für eine nachhaltige Entwicklung.

Die Orientierung an Nachhaltigkeitsprinzipien kann sich in Unternehmen in unterschiedlicher Weise widerspiegeln: im sparsamen und effizienten Ressourceneinsatz und in der Wiederverwertung verarbeiteter Rohstoffe, in der Wahrnehmung sozialer Verantwortung, etwa bei Personalentwicklung und Weiterbildung, und in der Steigerung der Konkurrenzfähigkeit durch den Einsatz moderner Technologien und dem damit verbundenen Imagegewinn bei den Kunden.

Das Verhältnis der drei Aspekte ist von Gleichberechtigung, gegenseitiger Abhängigkeit und teilweise auch von Widersprüchen/Dilemmata geprägt. Dieser Umstand ist in der beruflichen Bildung ein wichtiger Ausgangspunkt, um die Bedeutung der eigenen Verantwortung jedes Beschäftigten zu veranschaulichen, Bewältigungsstrategien zu entwickeln und eigene Leitbilder zu generieren.



Nachhaltigkeits-Dreieck

Die Wertschätzung der Teilnehmer ist wichtiger Bestandteil eines ganzheitlichen Trainingsansatzes

Für Bildungsexport bedeutet Nachhaltigkeit, dass die vermittelten Kompetenzen verstanden, angewendet und weitergegeben werden können und damit auch im Zielland verbleiben. Für das Collective Leadership Institute [CLI] hat Nachhaltigkeit zusätzlich die Dimension, dass unsere Trainings inhaltlich explizit nachhaltige Führung und Zusammenarbeit zum Thema haben. Insofern ist das Thema zentraler Fokus unserer Aus- und Weiterbildungsprogramme.

Martin Fielko

Wir arbeiten explizit nicht nach bestimmten vorgegeben Nachhaltigkeitsnormen, die den Begriff nur unter technischen Aspekten betrachten. Uns geht es bei nachhaltigen Bildungsprogrammen zunächst darum, den Gesamtkontext der Trainingsteilnehmer zu erfassen und ihre Ausgangssituation zu verstehen. Dazu führen wir vorab mündliche und schriftliche Interviews durch. So können wir beim Training selbst direkt auf die Bedürfnisse jedes Teilnehmers eingehen und die Trainingsinhalte in iterativen Prozessen immer wieder anpassen und maßschneidern.

Ganz wichtig in Bezug auf die Nachhaltigkeit ist dann vor allem die Nachbereitung des Trainings, bei der wir die Trainingsteilnehmer eng begleiten, während sie sich untereinander vernetzen. Unsere Alumni sollen nicht nur befähigt werden, das erlernte Wissen umzusetzen und anzuwenden, sondern es vor Ort so zu verankern, dass unsere Unterstützung langfristig nicht mehr nötig ist. Wären wir beispielsweise in einem Projekt länger als drei Jahre unterstützend tätig, wären wir mit unseren Bemühungen zur Etablierung von nachhaltiger Führungskultur

und Zusammenarbeit nicht erfolgreich gewesen. Kurz zusammengefasst: Die Wertschätzung der Trainingsteilnehmer und ihrer Bedürfnisse ist wichtiger Bestandteil eines ganzheitlichen Trainingsansatzes.

GEMEINSAME VERANTWORTUNG FÜR DAS GELINGEN

Das CLI hat ein Wasserprojekt in Tunesien begleitet, bei dem die ortsansässigen Bauern und Regierungsvertreter durch



Martin Fielko, Project Manager
Educational Programmes beim
Collective Leadership Institute (CLI)



mangelndes Vertrauen in tiefem Konflikt miteinander standen und das Projektziel einer sicheren Wasserversorgung in der Provinz Kairouan gefährdeten. Durch eine Reihe von Trainings für die Stakeholder konnte ein Prozess in Gang gesetzt werden, der die unterschiedlichen Parteien an einen Tisch brachte, in eine gemeinsam unterzeichnete Wassercharta mündete und das gegenseitige Vertrauen der Projektpartner stärkte. Für die Teilnehmer war es wichtig zu erkennen, dass sie trotz unterschiedlicher Ausgangspunkte für ein gemeinsames Ziel arbeiten und auch gemeinsam Verantwortung für dessen Gelingen tragen.

Dieses Konzept einer gemeinschaftlichen Führung ist auf den öffentlichen und den Privatsektor sowie auf zivilgesellschaftliche Organisationen gleichermaßen anwendbar. In allen Bereichen wird sich aufgrund der Herausforderungen zunehmender Komplexität und Interdependenz ein neues Führungsparadigma herausbilden (müssen) und genau da bietet das CLI Trainings und Prozessbegleitung an, um mehr Nachhaltigkeit in die Bereiche Führung, Organisationsstruktur und -kultur sowie Prozessmanagement zu bringen.

Bildungsexporte können auch einen Beitrag zu einem Reformprozess leisten, wenn sie gut orchestriert mit anderen Maßnahmen wie Gesetzgebung, Anreizsystemen, Partnerschaftsdenken auf Im- und Exportseite sowie Einbindung der Stakeholder durchgeführt werden. Ein Berufsbildungszentrum kann beispielsweise auch bei bester Ausstattung und bestqualifiziertem Personal nur dann Wirkung entfalten,

wenn die Curricula anerkannt, die Zugangsvoraussetzungen (auch materiell) für die Auszubildenden und die Akteure des Privatsektors vorhanden sind und das Modell in der Breite skalierbar ist.

Es ist in jedem Fall gut, wenn öffentlich geförderte Projekte den Aspekt der Nachhaltigkeit verstärkt berücksichtigen. Wenn es dann aber nur ein Checklistenpunkt ist, der irgendwie abgehakt werden muss, ist das eher kontraproduktiv, weil es als zusätzlicher bürokratischer Aufwand empfunden wird. Der richtige Weg ist hingegen, die Integration von Nachhaltigkeit in die Gesamtstrategie von öffentlichen und privaten Organisationen als Selbstverständlichkeit zu sehen.

PARTNERSCHAFTLICHES DENKEN UND HANDELN AUF AUGENHÖHE

Was Nachhaltigkeit im Bildungsexport fördert, sind ein grundsätzlich partnerschaftliches Denken und Handeln auf Augenhöhe, ein langer Atem, ein verstärkter Fokus auf die Nachtrainingsphase, Transparenz, Resilienz und die Fähigkeit, Wissen tatsächlich zu teilen. Äußere Rahmenbedingungen und Anreize können Nachhaltigkeit natürlich auch in gewisser Weise fördern, aber am nachhaltigsten ist es, Nachhaltigkeit einfach zum festen und integralen Bestandteil der eigenen Strategie und des eigenen Handelns zu machen.

Andere Faktoren be- oder verhindern Nachhaltigkeit. Dazu zählen mangelnde Kommunikation, fehlendes Vertrauen in die Partner, verdeckte Absichten („hidden agendas“), mangelnde Bereitschaft zur Übernahme von Verantwortung, oftmals auch schlicht mangelnde Ressourcen – Zeit und Geld – und mangelndes Bewusstsein für die Bedeutung von Nachhaltigkeit.

Internationale Kunden fragen das CLI an, wenn Herausforderungen in der Nachhaltigkeit von Organisationen, Projekten, auf System- oder auf individueller Ebene festgestellt werden oder größere Änderungsprozesse anstehen. Auch wenn anfangs oft Skepsis vorherrscht, was wir konkret verändern können, werden wir bei erfolgreicher Umsetzung oft weiterempfohlen. Insofern konnten wir uns durch unsere nachhaltigen Angebote klar von Wettbewerbern in diesem Bereich abgrenzen.





NACHHALTIGKEIT IM STUDIUM

Das Thema Nachhaltigkeit ist zur Profilbildung bei Hochschulen besonders beliebt. Es taucht etwa im Namen der Hochschule auf („Hochschule für nachhaltige Entwicklung Eberswalde“), als Motto einer Hochschule („Die Ressourcenuniversität“) oder in Leitbildern der Einrichtung („umweltbezogene Bildung und Forschung“).

In den letzten Jahren ist zudem ein breites Angebot an Studienfächern entstanden, die „Nachhaltigkeit“ im Namen führen oder einen Fokus auf Nachhaltigkeit legen. Dazu zählen Angebote in den Bereichen Management, Geografie, Architektur, Design und Tourismus. Dazu kommen zahlreiche Studiengänge, Lehrstühle und Hochschulen, die sich entsprechenden Prinzipien verschrieben haben, ohne sie explizit zu nennen.

In Lüneburg wurde der Studiengang Nachhaltigkeitswissenschaft eingerichtet. Um das Zusammenspiel von Mensch und Natur umfassend auszuleuchten, ist er interdisziplinär zwischen den Natur- und den Sozialwissenschaften angelegt. So können die Studierenden ihre eigenen Schwerpunkte etwa bei den Themen Stadtplanung oder Energiewirtschaft setzen.

Die wachsende Zahl der Studiengänge ist eine Folge des steigenden Bedarfs der Wirtschaft. Das ehemalige Randthema Nachhaltigkeit beschäftigt inzwischen ganze Abteilungen. Daher öffnen sich auch immer mehr Business Schools und Wirtschaftshochschulen entsprechenden Wertfragen, die sie in der Vergangenheit eher ausgespart haben. Aber auch Politik und Nicht-Regierungsorganisationen brauchen qualifizierte Berater für Nachhaltigkeitsthemen.

In Berufsbildungs- partnerschaften lassen sich die Dimensionen der Nachhaltigkeit verbinden

Privatwirtschaftliche Unternehmen und katholische Ordensleute sind ja nicht unbedingt von Anfang an die geborenen Partner. Aber bei Don Bosco gehört die Berufsbildung tatsächlich zum Kern der Arbeit: Der Ordensgründer Johannes Don Bosco hat bereits um 1850 im sich industrialisierenden Turin junge Menschen bei Unternehmen in die Lehre geschickt. Er gewann die Unternehmer damals mit dem Versprechen: „Ich kümmere mich um Unterkunft, Allgemeinbildung und pädagogische Betreuung, ihr bringt denen einen Beruf bei.“ Dieses Modell funktioniert im Kern seit nunmehr über 150 Jahren, und zwar in allen Kulturen und Kontinenten. Gibt es ein Beispiel größerer Nachhaltigkeit?

Martin J. Wilde



Im Idealfall ergibt dieser Ansatz einen „Multiple Win“: Die Unternehmen gewinnen gute Nachwuchsfachkräfte, die Einrichtungen von Don Bosco finanziellen und fachlichen Input der Unternehmen und die jungen Leute aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen eine gute Ausbildung sowie einen zumeist sicheren Arbeitsplatz. Wir von Don Bosco Mondo in Bonn initiieren, begleiten und implementieren solche Programme und Projekte.

NACHHALTIGKEIT IN DER DNA

Die Nachhaltigkeit besteht für Don Bosco über die Struktur unserer Programme hinaus in der Verankerung der Bildungsmaßnahmen an langlebigen Institutionen, weit über eine typische Projektdauer hinaus. Die Salesianer Don Boscos und die Don-Bosco-Schwestern leben mit und für die lokale Bevölkerung; sie sind dort dauerhaft präsent. Die Langfristigkeit dieses Engagements deckt sich in der Regel auch mit den langfristigen Interessen der ausbildenden Unternehmen. In Manila auf den Philippinen zum Beispiel geht die Kooperation zwischen dem dortigen Berufsbildungszentrum von Don Bosco und der Porsche AG bereits ins elfte Jahr. Jährlich werden rund 120 junge Frauen und Männer im Porsche Training and Recruitment Center Asia (PTRCA) ausgebildet.

Nachhaltigkeit ist in die DNA unserer Organisation eingeschrieben: Wir arbeiten für die Schulen und Berufsbildungszentren von Don Bosco, viele davon gibt es schon seit Jahrzehnten. Diese existierenden Strukturen und Institutionen unterstützen wir mit Ressourcen verschiedener Art, mit finanziellen Mitteln, fachlichem Know-how, personellen Maßnahmen wie den Experten des Senior Expert Service oder der Vermittlung von Kontakten zu den deutschen Auslandshandelskammern und ihren Mitgliedsunternehmen.

Neben den ökonomischen und sozialen Effekten ist uns die ökologische Dimension von Nachhaltigkeit ein wichtiges Anliegen. Immer mehr Einrichtungen versorgen sich beispielsweise selbst mit Solarstrom. Auch in der beruflichen Bildung gibt es zunehmend ökologische Nachhaltigkeit: Bei der Kooperation des Unternehmens Grohe mit Don Bosco in Indien und auf den Philippinen steht das Thema Wasser im Mittelpunkt, bei der Kooperation mit dem französischen Unternehmen Schneider Electric in vielen Ländern erneuerbare Energien und Energieeffizienz.

FOKUS BERUFLICHE BILDUNG

Ich würde sogar so weit gehen, dass die berufliche Bildung in Schwellen- und Entwicklungsländern per se einen Beitrag zur



Martin J. Wilde, Geschäftsführer
von Don Bosco Mondo e. V.

Nachhaltigkeit leistet. In sozialer Hinsicht erhalten junge Menschen aus benachteiligten Bevölkerungsschichten konkrete Lebenschancen und Perspektiven auf dem Arbeitsmarkt. Ökonomisch profitieren die beteiligten Unternehmen und die Volkswirtschaft insgesamt von gut ausgebildeten Fachkräften. Und der für die ökologische Transformation der dortigen Wirtschaft notwendige technologische Wandel lässt sich ohne fachlich qualifizierte Menschen gar nicht denken.

Don Bosco Tech India, das 2006 gegründete Netzwerk der über 100 TVET-Zentren von Don Bosco in Indien, hat weitreichende Erfahrungen und Best Practices bei Don Bosco generiert. Don Bosco Tech India ist heute der zweitgrößte Anbieter beruflicher Bildung in Indien nach dem indischen Staat. Mit diesem kooperiert er vielfältig und ist auch intensiv in die bildungspolitischen Diskussionen im Land involviert.

Dieser Erfolg motivierte uns zu weiteren großen Vorhaben: Mit dem Zugang zum Sozialstrukturförderungsprogramm des BMZ entwickelt Don Bosco Mondo mit den lokalen Partnern auf den Philippinen einen Dachverband von rund 20 Berufsbildungszentren, der bereits ein gefragter Ansprechpartner der Politik geworden ist. Das Motto: „One TVET“.

In Afrika hat ein drittes, ähnlich strukturiertes Programm begonnen. Unter dem Namen „Don Bosco Tech Africa“ entsteht ein Netzwerk der Berufsbildungszentren in

drei Sprachzonen und 39 Ländern. Zentral bei diesem ambitionierten Ansatz sind die Zusammenarbeit aller Stakeholder sowie die Orientierung der Angebote an den jeweiligen Märkten.

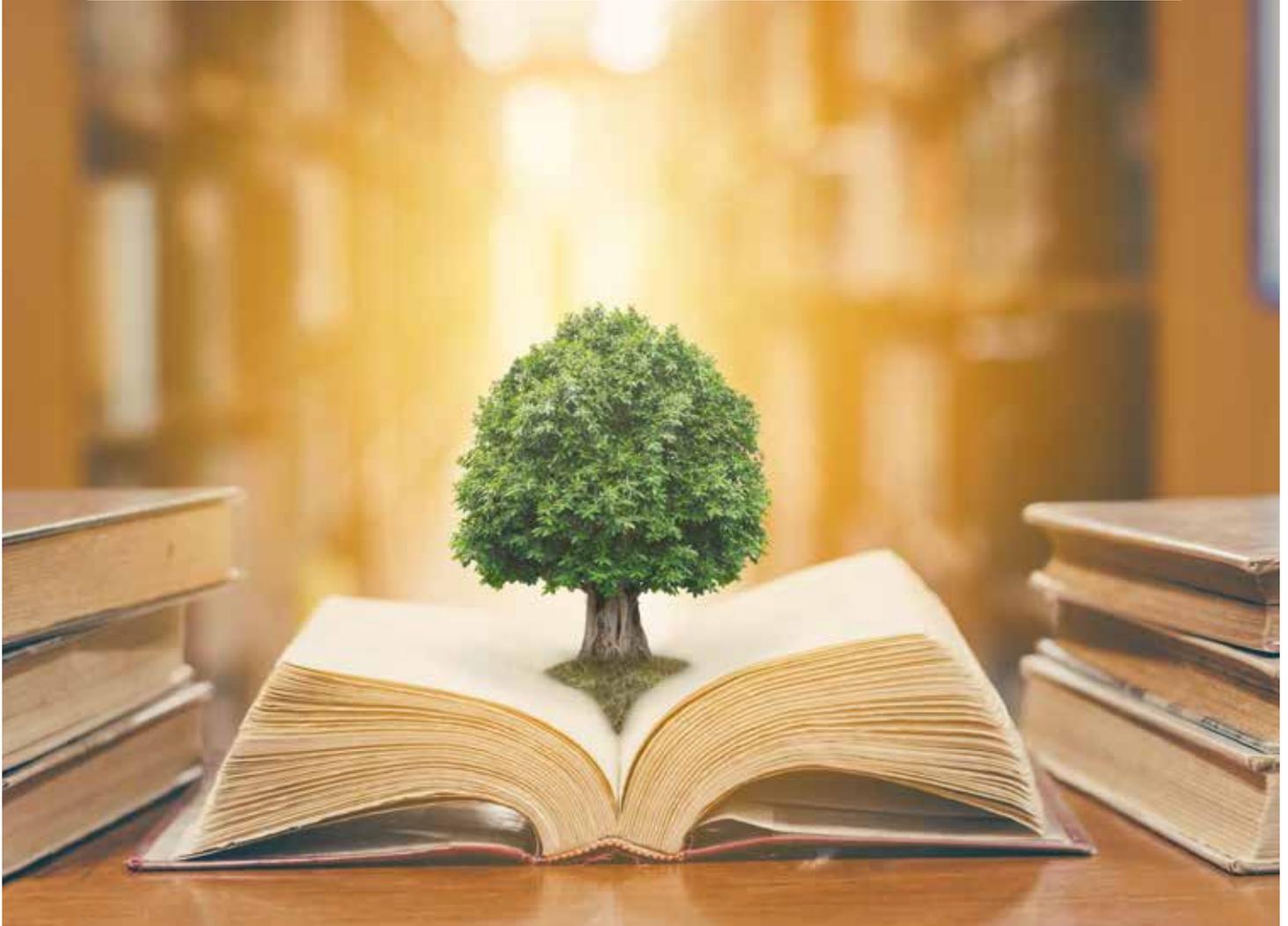
VERNETZTE EXPERTISE

Jährlich unterstützt Don Bosco Mondo über 200 Programme und Projekte weltweit, gut die Hälfte davon in der beruflichen Bildung. Hunderttausende von jungen Menschen haben in den Berufsbildungseinrichtungen von Don Bosco gelernt und eine Grundlage für den Erwerb des eigenen Lebensunterhaltes bekommen. Gemeinsam mit unseren Partnern evaluieren wir das gemeinsame Engagement und können die Nachhaltigkeit der Wirkungen gut dokumentieren.

Insgesamt möchte ich weniger einzelne Beispiele hervorheben, sondern die kontinuierliche Entwicklung unserer Arbeit. Operativ bleiben wir mit den Institutionen, mit denen wir zusammenarbeiten, auch nach dem Ende der Projekte in intensivem Kontakt. In machen Vorhaben entwickelt unser Team gemeinsam mit Don Bosco an den Standorten weitere Phasen eines Projektes. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen mit den zentralen Gremien und Entscheidungsträgern in den Ländern in regelmäßigem Austausch, um gemeinsam neue Vorhaben zu implementieren und dabei immer mehr Qualität und Expertise zu entwickeln.

Insgesamt haben wir die Erfahrung gemacht, dass Ökonomie, Ökologie und Soziales – die drei klassischen Dimensionen der Nachhaltigkeit – sich in solchen Berufsbildungspartnerschaften zwischen Unternehmen und Berufsbildungseinrichtungen gut verbinden lassen. Durch ihr verantwortungsvolles Handeln werden die Unternehmen hier auch zu Botschaftern der Sozialen Marktwirtschaft und tragen zu unserem Kernziel im Geiste Don Boscos bei: Dies alles mit dem Ziel, damit das Leben junger Menschen gelingt.

NACHHALTIGKEIT IN DER UNIVERSITÄREN FORSCHUNG



Auch als Forschungsgegenstand spielt Nachhaltigkeit eine zunehmend wichtige Rolle. Folgende Einrichtungen stellen eine Auswahl der wissenschaftlichen Zentren für Nachhaltigkeitsforschung dar:

Internationales Zentrum für nachhaltige Entwicklung (IZNE) der Hochschule Bonn-Rhein-Sieg

ZIN – Zentrum für Interdisziplinäre Nachhaltigkeitsforschung an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster

ZNU – Zentrum für Nachhaltige Unternehmensführung in der Wirtschaftsfakultät der Universität Witten/Herdecke

Zentrum für Transformationsforschung und Nachhaltigkeit (TransZent) der Bergischen Universität Wuppertal und dem Wuppertal Institut für Klima, Umwelt, Energie

Indo-German Centre for Sustainability in Chennai (Indien) als Kooperation zwischen dem Indian Institute of Technology Madras und der TU9, den führenden Technischen Universitäten in Deutschland, unter der Federführung der RWTH Aachen



Schwerpunktthema: Nachhaltigkeit • Der Blickwinkel der Bildungsbranche

Begegnungen auf Augenhöhe für nachhaltige Zusammenarbeit

Bildungsexport ist überhaupt nur sinnvoll und möglich, wenn er in zweierlei Hinsicht nachhaltig wirkt: als Lernen des Lernens und durch Vermittlung von Wissen und Fähigkeiten, die die überkommenen Grenzen erweitern und die Aktionsspielräume der Lerner erweitern. Darüber hinaus sollte die Zusammenarbeit auf einer Austauschbeziehung beruhen, in der sich die deutschen Partner und die des Ziellandes auf Augenhöhe begegnen. Nur die Ergebnisse einer gleichberechtigten Kooperation, in der sich alle Akteure akzeptiert und wertgeschätzt fühlen, garantiert eine nachhaltige Akzeptanz und Umsetzung der Bildungskoooperation.

Dr. Uwe Reinhold

Die Gesellschaft für Bildung und Beruf [GBB] wendet in den Aus- und Weiterbildungsprogrammen in verschiedenen Ländern (China, Iran, Brasilien) und auf unterschiedlichen Themenfeldern (KFZ-Reparatur, Klimatechnik, Landwirtschaft, Erzieher-Ausbildung) in einer Vielzahl von Formaten (mehrjährige Vollzeit-Berufsausbildung, mehrmonatige Intensivkurse, Kurzzeitseminare zu fachlichen Einzelthemen) konsequent die Prinzipien der dualen Berufsausbildung an: Vermittlung von theoretischem Wissen durch Unterricht im Klassenzimmer und Vermittlung von praktischen Fertigkeiten und Anwendung des theoretischen Wissens in der Arbeitspraxis. Das ermöglicht nicht nur eine bessere Qualität der Arbeitsleistungen, es trägt auch zu ihrer kontinuierlichen weiteren Verbesserung bei, weil die Lernenden lernen, Gründe für ihr praktisches Handeln zu verstehen, zu reflektieren und zu erweitern. Die Schranken der bloß repetitiven Anwendung eingeübter Fertigkeiten werden dadurch überwunden und die Fähigkeit zur selbstbestimmten Erweiterung des beruflichen Handelns wird verbessert.

VOR-ORT-LÖSUNGEN MIT VOR-ORT-AKTEUREN

Traditionelle Berufsausbildung in den meisten Ländern der Welt kennt die Verbindung von theoretischer Ausbildung und praktischer Anwendung in der beruflichen Praxis nicht. Technischer und sozialer Fortschritt sind aber nur dauerhaft möglich, wenn die Konsequenzen von technischen Neuerungen und gesellschaftlichen Entwicklungen auf das jeweilige Umfeld und die gesamte Gesellschaft reflektiert und die möglichen Folgen etwa kurzfristiger Verbesserungen überprüft und diese dann möglichst korrigiert und angepasst werden. Die Einordnung der jeweiligen beruflichen Tätigkeiten in ein soziales und ökologisches Wertesystem und technische und soziale Folgekostenabschätzung sind deshalb fester Bestandteil der GBB-Ausbildungsangebote.

Es geht dabei immer darum, Vor-Ort-Lösungen mit den Vor-Ort Akteuren zu erarbeiten. Das bedingt aber auch

kulturelle Kompetenzen bei uns in der Firma. So setzen wir in den Projekten immer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit dem entsprechenden Migrationshintergrund ein. Ihre Perspektive hilft uns nicht nur, Sprachgrenzen zu überwinden, sie ermöglicht es uns auch, die unterschiedlichen strukturellen, sozialen, politischen und (arbeits-)kulturellen Voraussetzungen des Ziellandes zu verstehen und unseren Ansatz auf diesen Voraussetzungen aufzubauen. Nachhaltigkeit entsteht, wenn sich die neuen Bildungsangebote in die Situation des Ziellandes einfügen und möglichst passgenau auf die dortigen Bedarfe angepasst werden.

Es geht aber auch darum, Bildung nicht allein unter Effizienzkriterien zu betrachten. Individuelle Bildung stellt auch immer einen Beitrag zur Persönlichkeitsbildung dar. Diese positiven Nebenwirkungen staatlich geförderter Projekte in Ländern mit Demokratiedefiziten sollten nicht unterschätzt werden. Unsere Projektaktivitäten sollten grundsätzlich davon geprägt sein, langfristig wirkende kognitive Effekte (nicht nur fachlich begrenzt) bei den Teilnehmern zu erzielen. Dazu ist es notwendig, mit den Teilnehmenden die neuen Ansätze in der Bildungsarbeit zu diskutieren und zu erläutern, warum neue Aspekte (wie beispielsweise der stärkere Praxisbezug) aus Sicht der deutschen Partner notwendig sind. Dabei muss es immer darum gehen, mit allen Akteuren einen gemeinsamen neuen Ansatz für das Zielland zu schaffen, der nicht den deutschen Ansatz kopiert.

VERANTWORTUNG AUF BEIDEN SEITEN

Die Nachhaltigkeit unserer Arbeit zeigt sich in den konkreten Ergebnissen unserer Projekte und den Wirkungen, die sie entfalten. In den Schulungen im Rahmen des vom BMBF 2012 bis 2015 geförderten Programms „Aus- und Weiterbildung für die Fachrichtung Tierwirt/In – Schweinehaltung [China]“ war die präventive, undifferenzierte, massenhafte Gabe von Antibiotika und anderer Medikamente über das Schweinefutter ein ständig wiederkehrendes Problem, für das es angesichts der

Infektionsgefahr in den Ställen scheinbar keine Lösung gab. Durch gemeinsame chemische Analysen, Verbesserungen der Fütterungen und vor allem der Hygiene, die in den Lernergruppen erarbeitet wurden, konnte in den beteiligten Betrieben nicht nur eine Verbesserung der Tiergesundheit, eine Steigerung der Produktivität, sondern auch eine Verbesserung des Umweltschutzes erreicht werden, die von den Behörden dringend gefordert wurde.

Die Schulungsmaßnahmen im Rahmen des „Tierwirte“-Projekts führten zu deutlichen Verbesserungen der Wirtschaftlichkeit und der Umweltbedingungen in den beteiligten Betrieben. Eine Folge war eine lebhaftere Besuchs- und Seminar-tätigkeit von chinesischen Fachleuten in Deutschland bei den deutschen Projektpartnern. Das beim BMBF neu beantragte Projekt „Landwirtschaftliches Bildungszentrum Jiangxi (LBZ-JX)“, das thematisch sehr viel weiter gestaltet ist, stößt schon jetzt auf großes Interesse in der regionalen Landwirtschaft.

In einem gerade begonnenen Projekt mit Partnern in Iran zum Thema Kälte-Klimatechnik können wir auf die Erfahrungen der letzten Jahre aufbauen und Fehler der Vergangenheit abstellen. So fokussieren wir uns schon in der Anfangsphase des Projektes darauf, den Charakter eines gemeinsamen Projektes zu betonen, in dem beide Seiten Verantwortung übernehmen müssen. So erwarten wir von unseren iranischen Partnern, dass diese zu einem frühen Zeitpunkt auch nach Deutschland zu unserem Fachpartner IKKE in Duisburg kommen, um vor Ort die Möglichkeiten der gemeinsamen Projekt-Arbeit zu erkunden und zu erkennen.

FLANKIERENDE ZUSAMMENARBEIT AUF POLITISCHER EBENE

Sicherlich entfalten die Projekte des Bildungsexports allein keine direkte Wirkung



Dr. Uwe Reinhold, Vorsitzender von GBB Gesellschaft für Bildung und Beruf e. V.



in die Gesetzgebung eines Landes hinein. Aber wir können mit unseren Projekten zeigen, dass es funktioniert und wie es funktioniert - und zwar angepasst an die kulturellen, gesellschaftlichen und historischen Gegebenheiten eines Landes. Wenn darüber hinaus flankierend eine Zusammenarbeit auf politischer Ebene stattfindet (wie in den Kooperationen des BMBF in bestimmten Ländern), kann es zu umfassenderen Effekten kommen. Wichtig ist, dass die einzelnen Projekte nicht isoliert arbeiten, sondern Teil eines Netzwerks sind, indem Akteure im Bereich der beruflichen Bildung sowohl aus Deutschland als auch aus dem Zielland gemeinsam an der Umsetzung von Zielen arbeiten.

In Iran ist Ende 2017 ein neues Berufsbildungsgesetz in Kraft getreten. Während der Praxisanteil in der Ausbildung in Iran rund 20 Prozent beträgt, liegt der Praxisanteil in Deutschland bei bis zu 70 Prozent. Es ist erklärtes Ziel, dem positiven Beispiel Deutschlands (aber auch anderer Länder wie etwa Australien) zu folgen und die Berufsausbildung verstärkt praxisorientiert zu gestalten.

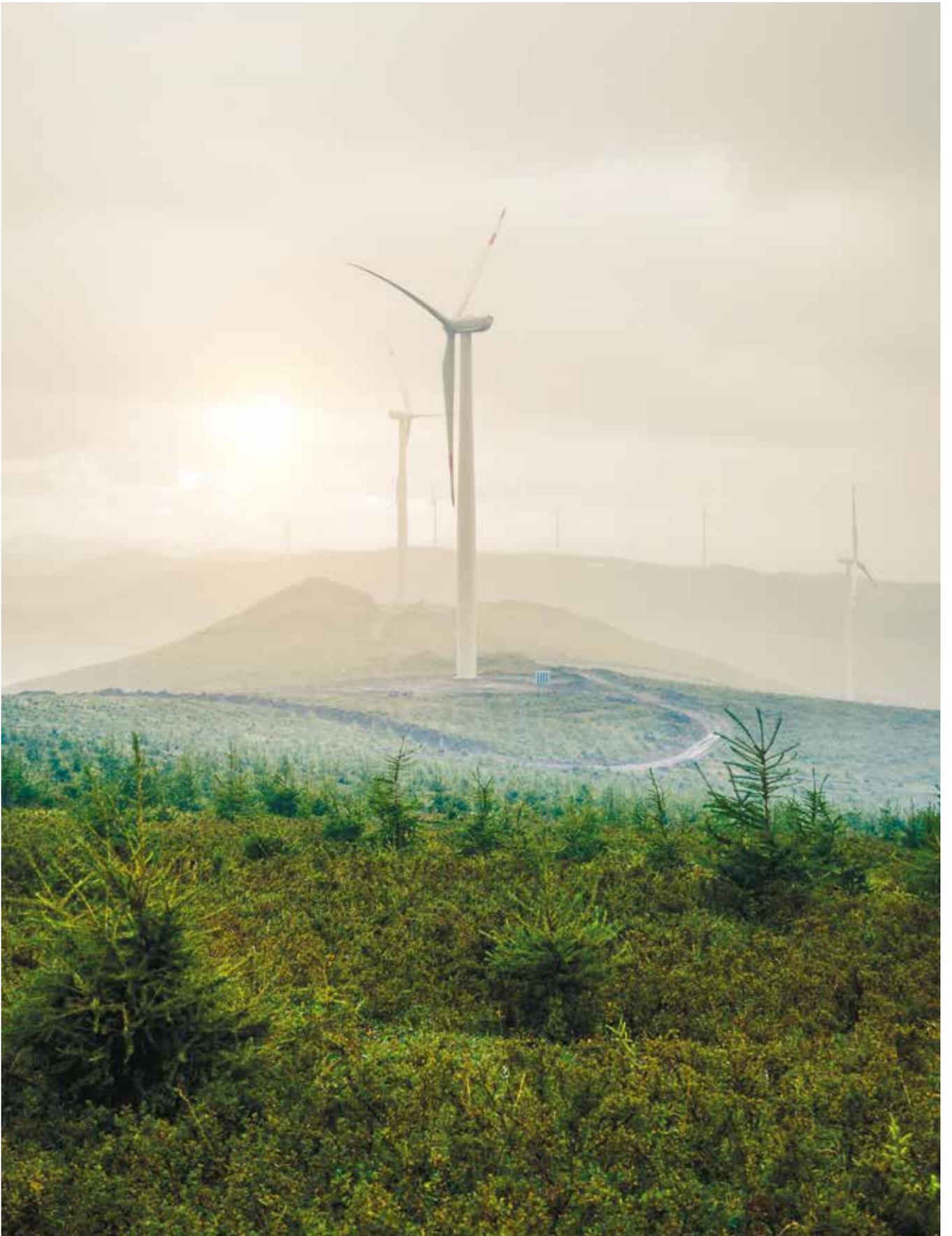
Auch die chinesische Regierung hat eine umfassende Reform des beruflichen Bildungswesens eingeleitet, die sich an

der deutschen dualen Berufsbildung orientiert. Unter anderem wegen der Fixierung auf Theorie und akademische Abschlüsse im Sekundar- und tertiären Bildungssystem fehlt es an Beziehungen zwischen Unternehmen und Schulen, die die Voraussetzung für eine tragfähige Verbindung von theoretischer und praktischer Ausbildung sind und deren Aufbau in der neuen Gesetzgebung gefordert wird. Im Rahmen unseres „Tierwirte“-Projektes konnte mit der Fachhochschule der Stadt Yichun eine Vereinbarung geschlossen werden, die die Durchführung der theoretischen Ausbildungskomponenten mit Unterstützung durch die Hochschule vorsieht, während Studierende und junge Wissenschaftler an den betriebspraktischen Übungen teilnehmen.

KEIN WISSENSTRANSFER „AN DEN BEDÜRFNISSEN VORBEI“

Im Zuge unserer Projekterfahrungen haben wir auch gesehen, was den nachhaltigen Erfolg von Bildungsk Kooperationen untergräbt. Am schlimmsten sind die Nichtbeachtung der konkreten Bedingungen und Voraussetzungen im Gastland, Bessermisere, die Vernachlässigung der Interessen der Gastgeber und Humorlosigkeit. Eine Zusammenarbeit, bei der ein Partner mit fertigen Konzepten und Materialien „einfliegt“ und versucht, einen unsinnigen Wissenstransfer „an den Bedürfnissen vorbei“ zu betreiben, ist von vornherein zum Scheitern verurteilt.

Auch auf Seiten des Projektförderers BMBF sehe ich noch Potenzial für Verbesserungen. Nach meiner Meinung sollten die Reisekosten in den Projekten weniger stark gedeckelt werden. Vier Besuche im Jahr durch die Projektbearbeiter im Zielland sind eigentlich notwendig und wünschenswert.



Bei Nachhaltigkeit im Sinne des Ressourcen- und Klimaschutzes hat Deutschland viel zu bieten

Nachhaltigkeit ist ein ganz zentrales Element unserer Firmenphilosophie. Mit guten und nachhaltig wirkenden Bildungsangeboten erreichen wir eine hohe Teilnehmer- und Kundenzufriedenheit. Darüber hinaus sind die Themenbereiche Erneuerbare Energien und Energieeffizienz, die wir als RENAC vermitteln, nachhaltig im Sinne einer nachhaltigen Energieversorgung. Mit über 8.000 Teilnehmenden aus mehr als 140 Ländern konnten wir global Wissen vermitteln, das entlang der kompletten Wertschöpfungsketten für grüne Energietechnologien notwendig ist.

Berthold Breid

Nachhaltigkeit im Bildungsexport bezieht sich auf mehrere Ebenen: Auf der Ebene der Teilnehmerinnen und Teilnehmer bedeutet Nachhaltigkeit für uns, dass sie das Wissen, das sie bei uns erwerben, auch nachhaltig im Sinne ihrer beruflichen Aufgaben [job task profiles] einsetzen können. Auf der Ebene der Trainingsinstitutionen, die von uns ihre Trainer ausbilden lassen bzw. für die wir Trainingscenter aufbauen, bedeutet Nachhaltigkeit, dass sie langfristig im Markt bestehen und Trainings anbieten. Und zuletzt bedeutet Nachhaltigkeit für uns als Unternehmen, dass wir Folgeaufträge von zufriedenen Kunden und Alumni akquirieren. Bei unserer internationalen Geschäftstätigkeit haben wir Schwerpunktregionen, in denen wir darauf achten, dass sich möglichst viele Synergien ergeben. Häufig jedoch reagieren wir einfach auf unterschiedlichste Anfragen aus der ganzen Welt.

ZERTIFIZIERUNG ZUR QUALITÄTSSICHERUNG

Wir schaffen möglichst nachhaltige Trainingsangebote, die wir langfristig anbieten und nach Möglichkeit zertifizieren lassen. Ein Beispiel ist der Kurs „Green Finance Specialist“ mit Online- und Präsenztrainings für Finanzdienstleister in Südostasien. Wir haben diesen Kurs entwickelt, getestet, weiterentwickelt und schließlich von der Finance Accreditation Agency (FAA) zertifizieren lassen. Das bisherige Interesse an dem Kurs zeigt, dass unsere Strategie, den Finanzsektor durch Trainings dazu zu bringen, mehr in saubere Energien zu investieren, aufgegangen ist.

Wir erachten das Thema der Qualitätssicherung von Weiterbildungsangeboten vor allem in Ländern, in denen es kein duales Ausbildungssystem gibt, als sehr wichtig. Für einen Teilnehmer oder eine Teilnehmerin ist die Werthaltigkeit eines Zertifikats von großer Bedeutung. Mit steigender Nachfrage des Marktes nach Strukturen für die Qualitätssicherung bei Aus- und Weiterbildung verbessert sich die Grundlage, diese aufzubauen und damit Reformen im Bildungsbereich in Richtung marktrelevante Trainings umzusetzen. Wir haben beispielsweise die



Berthold Breid, Vorstand
Renewables Academy – RENAC



regionale Energieagentur RCREEE aus Kairo in einem GIZ-finanzierten Vorhaben darin unterstützt, Personenzertifizierung nach ISO 17.024 und die Zertifizierung von Trainingsinstitutionen nach ISO 29.990 zu implementieren.

ÖFFENTLICHE FÖRDERUNG FÜR NACHHALTIGKEIT

Für die Vergabe öffentlicher Fördermittel spielt die Nachhaltigkeit der geförderten Projekte heute eine wichtige Rolle. Die öffentliche Förderung von Projekten allein ist zwar noch kein Indiz für Nachhaltigkeit. Aber öffentlich geförderte Projekte haben das Potenzial, nachhaltig zu wirken, wenn sie richtig konzipiert und umgesetzt werden. Die „Hilfe zur Selbsthilfe“ ist hier ein wichtiger Ansatz. Nur leider erleben wir oft, dass die öffentlich geförderten Projekte nur einen Teilbereich abdecken oder unrealistisch geplant werden. Beispielsweise wird der Praxisbezug von Trainings häufig gewünscht, dann werden aber keine Mittel für die Ausstattung eines Trainingszentrums mit entsprechendem Equipment bereitgestellt.

Für den Aufbau von nachhaltigen Trainingskonzepten, vor allem in Entwicklungs- und Schwellenländern, ist es notwendig, dass jemand die Investitionskosten in den Aufbau von lokalen Trainerteams oder lokal angepassten Trainingsmaterialien oder den Aufbau von Trainingszentren für Praxisübungen trägt.

Diese lassen sich durch Kursgebühren kaum refinanzieren. Es ist also eine Investition seitens der öffentlichen Hand oder von Stiftungen oder im Rahmen der CSR von Unternehmen notwendig.

Übergreifende Faktoren, die die Nachhaltigkeit von Bildungsexporten fördern, sind aus unserer Sicht eine realistische Planung, eine klare Definition des Ausgangspunkts der Ziele der Wissensvermittlung, ausreichende zeitliche und finanzielle Ressourcen, ganzheitliche Ansätze sowie ein Bewusstsein von „Ownership“ bei den beteiligten Institutionen und ein entsprechendes Engagement der Teilnehmenden. Unrealistische Vorstellungen von Kunden oder Finanzierern im Hinblick auf Kosten/Leistung, Dauer, notwendige Rahmenbedingungen und Investitionsbereitschaft be- oder verhindern nachhaltige Bildungslösungen hingegen.

BUNDESWEITE ZERTIFIZIERUNG DER BILDUNGSWIRTSCHAFT

Bei Nachhaltigkeit im Sinne des Ressourcen- und Klimaschutz hat Deutschland viel zu bieten. Umwelt- und Energietechnologien „made in Germany“ haben weltweit einen guten Ruf und Deutschland wird hier international als Vorreiter angesehen. Dies ist eine gute Voraussetzung für die Glaubwürdigkeit von deutschen Bildungsexporten zu nachhaltigen Themen.

Wo nachhaltige Bildungskonzepte gefragt sind, werden deutsche Bildungsexporteure auch anbieten. Was in Deutschland leider fehlt, ist die Möglichkeit, sich von einer staatlichen Stelle oder einem Ministerium zertifizieren zu lassen. Dies ist in vielen anderen Ländern üblich und bedeutet reell einen Wettbewerbsnachteil für deutsche Bildungsexporteure im internationalen Wettbewerb. Dem BMBF als zuständigem Ministerium ist es anzuraten, die Infrastruktur für eine bundesweite Zertifizierung von international tätigen deutschen Bildungsdienstleistern zu schaffen. Dies wäre ein längst notwendiger und sinnvoller Schritt, um Nachhaltigkeit – sowohl im Sinne der Stärkung deutscher Bildungsanbieter im internationalen Wettbewerb als auch des Themas Nachhaltigkeit insgesamt – voran zu bringen.

A photograph of a snowy landscape. In the center, a bare, dark tree stands against a pale, overcast sky. To the right, a wooden bench is visible in the distance. A path of footprints leads from the bottom right towards the bench. A semi-transparent white box is overlaid on the lower part of the image, containing text and a large quotation mark.

..... ”

Die fünf Schritte zur Nachhaltigkeit

Gesagt ist nicht gehört.
Gehört ist nicht verstanden.
Verstanden ist nicht einverstanden.
Einverstanden ist nicht angewandt.
Angewandt ist nicht beibehalten.

Konrad Lorenz



DAS BIBB UND BERUFLICHE BILDUNG FÜR EINE NACHHALTIGE ENTWICKLUNG (BBnE)

Nachhaltigkeit in der Berufsbildung hat im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) eine lange Tradition. 2001 richtete das BIBB einen Arbeitsschwerpunkt zur Umsetzung des Leitbildes der nachhaltigen Entwicklung in die Praxis der Berufsbildung ein. Bereits seit den 1980er- und 1990er-Jahren war das BIBB in der beruflichen Umweltbildung mit Modellversuchsschwerpunkten aktiv, die als Vorläufer zur Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) gelten können. Inhaltlich geht es vor allem um den Aufbau nachhaltig orientierter beruflicher Handlungskompetenzen und die Befähigung des ausbildenden Personals sowie Weiterbildung für Entwicklung und Transfer innovativer Produkte und Produktionsweisen.

Seit 2012 ist der heutige Arbeitsbereich 4.2 im BIBB für „Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche“ auch für Nachhaltigkeit zuständig. Kennzeichnend für seine Arbeit ist die Entwicklung und Erprobung zukunftsfähiger Problemlösungen in der Praxis mit einem handlungsorientierten Forschungsansatz. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter identifizieren innovative Themenfelder in der Berufsbildung und generieren neue Schwerpunkte und Programme. Außerdem treiben sie den Transfer von Erfahrungen, Konzeptionen und Erkenntnissen in die Berufsbildungspraxis und -forschung voran.

Nachdem sich das BIBB bereits im Rahmen der UN-Dekade Bildung für nachhaltige Entwicklung 2005-2014 engagiert hatte, arbeitet es aktuell mit Modellversuchen in der Berufsbildung für die nationale Umsetzung des Weltaktionsprogramms der Vereinten Nationen. Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung soll strukturell in die Berufsbildung integriert werden. Daher wird eine Verankerung von nachhaltiger Entwicklung in Curricula, Lehrplänen und Ordnungsmitteln angestrebt. Berufsbildungsakteure sollen zur Realisierung geeignete Instrumente an die Hand bekommen. Die Ergebnisse sollen systematisch in weitere Strukturen, Bereiche, Branchen und Berufe transferiert werden. Konkret wird etwa die institutionelle Verankerung durch die Entwicklung von Berufsbildungseinrichtungen als nachhaltige Lernorte gefördert. Außerdem werden Ausbildungskonzepte für nachhaltige Entwicklung für im Berufsfeld Kaufmännische Berufe entwickelt.

Quelle: BIBB. Das BIBB hat eine eigene Themenseite über Nachhaltigkeit in der Berufsbildung eingerichtet: <https://www.bbne.de>

UN-DEKADE BILDUNG FÜR NACHHALTIGE ENTWICKLUNG UND WELTAKTIONSPROGRAMM

Bereits in der Agenda 21, dem Abschlussdokument der Konferenz der Vereinten Nationen 1992 in Rio de Janeiro, wird die Rolle der Bildung für eine nachhaltige Entwicklung in einem eigenen Kapitel hervorgehoben. Anknüpfend daran haben die Vereinten Nationen im Rahmen der Rio-Folgekonferenz in Johannesburg 2002 entschieden, den Zeitraum 2005 bis 2014 zur Dekade der Vereinten Nationen „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ zu erklären.

Ziel der UN-Dekade war es, allen Menschen Bildungschancen zu eröffnen, die es ermöglichen, sich Wissen und Werte anzueignen sowie Verhaltensweisen und Lebensstile zu erlernen, die für eine lebenswerte Zukunft und eine positive gesellschaftliche Veränderung erforderlich sind. Bildung wird als entscheidender Beitrag gewertet, nachhaltige Entwicklungspfade gesellschaftlich und wirtschaftlich einzuschlagen. Gleichzeitig wird der Anspruch der Nachhaltigkeit auch an die Bildung selbst gelegt und damit als Innovationsauftrag verstanden für ein neues, zukunftsfähiges Verständnis von Bildung, das den Erwerb von Fähigkeiten und Fertigkeiten zum partizipativen Handeln in den Mittelpunkt stellt.

Die nationalen Regierungen waren aufgefordert, die Bildung für eine nachhaltige Entwicklung in ihre jeweiligen Strategien aufzunehmen und zu fördern. Mit den vier strategischen Bereichen Weiterentwicklung und Bündelung der Aktivitäten und Transfer guter Beispiele, Vernetzung der Akteure, Verbesserung der öffentlichen Wahrnehmung und Verstärkung internationaler Kooperation wurden in Deutschland seit Beginn der Weltdekade vielfältige Aktivitäten in allen Bildungsbereichen durchgeführt. Auch die Berufliche Bildung beteiligte sich von Anfang an daran, einen spezifischen Beitrag zur Verbreitung und Konkretisierung des Leitbilds der nachhaltigen Entwicklung zu leisten.

Die Vereinten Nationen haben beschlossen, an die UN-Dekade mit einem fünfjährigen Weltaktionsprogramm (WAP) anzuknüpfen. Der Startschuss für das WAP fiel am 12. November 2014 auf der UNESCO-Weltkonferenz im japanischen Nagoya. Das WAP zielt darauf, nachhaltigkeitsorientierte Handlungskompetenzen zu verstärken, um das Überleben des Planeten Erde zu sichern.





„Nachhaltigkeit muss erlebbar sein.“

Barbara Hemkes, Leiterin des Arbeitsbereichs 4.2 „Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche“ im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), ermuntert Bildungsanbieter, ihre Chancen auf internationalen Bildungsmärkten „nachhaltig“ zu steigern.

iMOVE: Nachhaltigkeit hat sich innerhalb weniger Jahre zu einem Megatrend entwickelt. Seit wann ist Nachhaltigkeit in der Berufsbildung in Deutschland ein Thema?

Barbara Hemkes: Das BIBB führt seit vielen Jahren Modellversuche und andere Arbeiten zu diesem Thema durch. Zunächst ging es um Umweltbildung, die 1998 aufgrund einer BIBB-Empfehlung in den Katalog der Standard-Berufsbildpositionen und damit in alle Ausbildungsverordnungen aufgenommen wurde. Damit wurde eine gute Grundlage gelegt.

iMOVE: Dem Begriff Nachhaltigkeit werden zahlreiche, teilweise sehr unterschiedliche Bedeutungen zugeschrieben. Worum geht es bei Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung?

Barbara Hemkes: Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung umfasst drei Aspekte. Erstens geht es darum, dass sich Menschen durch berufliche Aus- und Weiterbildung fachliche, soziale, personale und methodische Kompetenzen aneignen können, um eine nachhaltige Entwicklung zu fördern. So geht es darum, im beruflichen Handeln ökonomische, ökologische und soziale Aspekte zu berücksichtigen. Zweitens muss sich dies auch in der Didaktik und den Lehr-/Lernarrangements niederschlagen. Bildung soll nachhaltiges Handeln ermöglichen, auch in unsicheren Situationen und bei Widerständen. Das schärft den umsichtigen und zukunftsorientierten Blick.

Drittens geht es darum, dass Bildung selbst ein Aspekt von Nachhaltigkeit ist. Der Aufbau von Bildungsstrukturen in sogenannten Entwicklungsländern etwa ermöglicht erst individuelle und gesellschaftliche Entwicklungschancen.

Insgesamt gilt Bildung als eine der entscheidenden Strategien, um nachhaltige Entwicklung zu realisieren.

HERAUSFORDERUNG NACHHALTIGKEIT

iMOVE: Der internationale Aspekt ist also bereits „eingearbeitet“ – man schaut über den nationalen Tellerrand hinaus.

Barbara Hemkes: „Global denken – lokal handeln“ war und ist in diesem Zusammenhang eine wichtige Handlungsmaxime. Man kann Nachhaltigkeit nicht nur regional oder national ausrichten, sondern muss von Anfang an einen globalen Blickwinkel einnehmen. Dafür wurden grenzüberschreitende Arbeitsbeziehungen geschaffen, in die wir beim BIBB eingebunden sind. Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung wird lokal vor Ort konkret, an den verschiedenen Lernorten, in den Schulen und Betrieben.

iMOVE: Was zeigen die aktuellen Projekte und Modellversuche? Wie sollen und werden wir uns beim Thema Nachhaltigkeit weiterentwickeln?

Barbara Hemkes: Die Herausforderung Nachhaltigkeit wird in Zukunft an Bedeutung zunehmen. Notwendig ist, so sagt der Wissenschaftliche Beirat der Bundesregierung Globale Umweltfragen, eine große Transformation, weil die Art und Weise, wie wir wirtschaften und leben, nicht zukunftsfähig ist, sondern die Menschheit und den Planeten vor massive Probleme, wie etwa globale Erwärmung, stellt. Das auf eine Ausbildung herunterzubrechen und Themen wie Ressourceneffizienz, Klimaschutz, erneuerbare Energien und gerechte Verteilung in den Berufsalltag zu integrieren, ist die große Kunst.

NICHT DEFIZITE, SONDERN POTENZIALE

In unserem aktuellen Modellprogramm gehen wir der Frage nach, was Berufsarbeit als Beitrag zu einer nachhaltigen Entwicklung leisten kann. Bisher haben wir immer auf die Defizite geschaut, jetzt richten wir unseren Blick auf die Potenziale: Wo kommen wir in der Berufsarbeit mit Nachhaltigkeit in Berührung, wie können wir sie dann fördern und welche Handlungskompetenzen müssen deshalb gestärkt oder erweitert werden? Wir stellen fest, dass zur Erzielung von Nachhaltigkeit natürlich spezifische fachliche Kompetenzen notwendig sind, die in den Berufen liegen und gestärkt werden können. Wir merken aber auch, dass es sehr wichtig ist, den Umgang mit Widersprüchen zu lernen und es aushalten zu





können, dass die eigenen Handlungsmöglichkeiten begrenzt sind. Entscheidend ist, dass man das Mögliche realisiert, auch gegen Widerstände, ohne frustriert zu sein, dass manches nicht umsetzbar ist.

Das Lernen ist das eine, aber man muss Nachhaltigkeit auch erleben können. Wir halten es daher für außerordentlich wichtig, die Lernorte selbst nachhaltig zu gestalten. Die Erfahrbarkeit von Nachhaltigkeit in der Ausbildung ist daher unser zweiter wichtiger Schwerpunkt.

Wir orientieren uns dabei an einem Indikatorensystem, dem Deutschen Nachhaltigkeitskodex, und wollen ein eigenes System für den Lernort Betrieb entwickeln. Es soll als branchenübergreifender Transparenzstandard für die Berichterstattung unternehmerischer Nachhaltigkeitsleistungen in Unternehmen und Organisationen jeder Größe und Rechtsform genutzt werden. Damit sollen Betriebe eine Orientierungshilfe bei der Gestaltung nachhaltiger Lernorte erhalten. Hierzu erarbeiten wir Modelle und hinterlegen sie mit konkreten Beispielen. So können im Betrieb Nachhaltigkeitschecks durchgeführt werden. So ein „Nachhaltigkeitsaudit“ kann auch Teil der Ausbildung sein.

iMOVE: Welche Faktoren fördern Nachhaltigkeit in der Berufsbildung und welche behindern sie?

Barbara Hemkes: Das ist in hohem Maße kontextabhängig. Ein Unternehmen, das sich nachhaltig ausrichtet, ist auch eher in der Lage, Nachhaltigkeit in die Ausbildung zu integrieren. Ein ganz entscheidender Faktor ist das ausbildende Personal, das diesen Prozess vorantreiben muss. Ebenfalls wichtig ist die Lernortkooperation. Die ausbildenden Betriebe und die berufsbildenden Schulen müssen zusammenarbeiten und abgestimmt Nachhaltigkeitsthemen im Rahmen ihrer jeweiligen Ausbildungsbelegung aufgreifen. Damit wird das Thema nicht nur betriebsspezifisch, sondern auch auf anderen Ebenen erlebt und gelernt. Wichtig ist dabei auch, dass an beiden Lernorten sowohl eine theoretische Unterfütterung als auch ein praktisches Ausprobieren und Einüben ermöglicht wird.



Barbara Hemkes, Leiterin des Arbeitsbereichs 4.2 „Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche“ im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Leider sind es immer die gleichen Faktoren, die eine Öffnung der Unternehmen hin zum Thema Bildung für Nachhaltigkeit behindern, und zwar Zeit und Geld. Vor allem kleine und mittelständische Unternehmen haben Bedenken hinsichtlich des zeitlichen, personellen und finanziellen Aufwands, den sie dafür investieren müssen.

CHANCE NACHHALTIGKEIT

Dabei werden häufig auch wirtschaftliche Chancen übersehen, die sich durch eine nachhaltige Ausrichtung ergeben können. Deshalb arbeiten wir beispielsweise mit den Kammern zusammen, um genau diese Chancen aufzuzeigen. Bei kleineren Unternehmen, vor allem im Handel und im Handwerk, spielt dabei die Kundennachfrage eine wichtige Rolle. Die Kunden werden anspruchsvoller, beispielsweise was die biologische Qualität angeht, aber auch den fairen Handel der Produkte. Die Kunden wollen wissen, was die verschiedenen Güte- und

Ökosiegel bedeuten, und erhoffen sich dabei Beratung und Unterstützung vom verkaufenden Personal. Die Kundenansprüche sind ein ganz wichtiger Treiber für die Ausrichtung auf Nachhaltigkeit. Auch wenn der nachhaltige Konsum bislang noch „geföhlt“ höher ist als in der Realität, so sind doch die richtigen Weichen gestellt. Selbst Discounter müssen heute eine „grüne“ oder „Fairtrade“-Produktlinie haben, auch wenn sie bislang oft nur einen Bruchteil des Sortiments darstellt.

Die großen Unternehmen sind in internationale Zusammenhänge eingebunden und auch da steigt der Druck, sich entsprechend auszurichten. Es gibt unterschiedliche Ansichten darüber, ob sie das tatsächlich tun oder nur eine Art „Green-washing“ betreiben. Das beurteilen zu können, ist ebenfalls Ziel einer beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung. Der Hochglanz-Nachhaltigkeitsbericht ist jedenfalls wirkungslos, wenn Nachhaltigkeit nicht im Unternehmen gelebt wird.

iMOVE: Kann Nachhaltigkeit die Attraktivität deutscher Bildungsexporte steigern?

Barbara Hemkes: Jeder Bildungsanbieter profitiert davon, Nachhaltigkeitsprinzipien zu berücksichtigen, und zwar nicht nur auf dem Papier, sondern im eigenen Handeln. Die Nachfrage steigt, und zwar auf Länderebene, nicht nur bei einzelnen Unternehmen und an einzelnen Orten. Vertreter von Institutionen und Verantwortliche für ganze Bildungsstrukturen fragen, was sie tun können, um sich in Richtung Nachhaltigkeit auszurichten.

Im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung und globalen Gerechtigkeit ist es wichtig, vor allem Ausbildungspersonal in den Ziel-ländern aufzubauen, das vor Ort mit den eigenen Leuten in Kenntnis der regionalen Besonderheiten Nachhaltigkeit realisieren kann. Das fördert nicht nur die Entwicklung vor Ort, sondern auch den Austausch darüber, was möglich und nötig ist. Durch diesen Austausch können wir viel lernen.

Ich erlebe vor allem in Afrika, dass dort viele interessante und wichtige Erkenntnisse unter zum Teil viel schwierigeren Bedingungen als bei uns gewonnen werden.

iMOVE: Welche internationale Nachfrage besteht zum Thema Nachhaltigkeit in beruflicher Bildung aus Deutschland?

Barbara Hemkes: Deutsche Bildungsanbieter können auf der Technikkompetenz aufbauen, die den Deutschen zugesprochen wird, aber auch auf der Leistungsfähigkeit des deutschen Berufsbildungssystems. Work-based Learning hat international an Bedeutung gewonnen. Die Vorstellung, erfahrungsgeleitetes Lernen in die Bildungsstrukturen zu integrieren und dies mit Nachhaltigkeit zu verbinden, ist sehr ausgeprägt.

NICHT NUR TECHNISCHE „GREEN SKILLS“

Häufig nachgefragt wird die Vermittlung von „Green Skills“ auf technischer Ebene. Dabei geht es oft um den Dreiklang „Energie, Ressourcen, Kreislaufwirtschaft“. Einige Nachfrager haben aber auch Interesse an der Gestaltung der gesamten betrieblichen Bildung im Sinne von Nachhaltigkeit. Dabei geht es beispielsweise um Strukturen wie Lernortkooperation und die Befähigung des Ausbildungspersonals. In einem noch umfassenderen Sinn besteht aber auch der Wunsch nach Unterstützung bei der strategischen Ausrichtung der Betriebe bis hin zur Etablierung und Modifizierung von Berufsbildungsstrukturen, um Nachhaltigkeit zu integrieren. An dieser strukturellen Verankerung arbeiten wir übrigens auch noch hier in Deutschland.

Natürlich gibt es in den unterschiedlichen Märkten jeweils eigene Themenschwerpunkte. Klimaschutz und Energie haben etwa in Kenia, wo vielerorts Wasserknappheit die Landwirtschaft bedroht, ganz andere Konnotationen als beispielsweise in Brasilien, wo die Abholzung der Regenwälder eine wichtige Rolle spielt. Entsprechend spezifisch ist die Nachfrage, auch wenn die Maßnahmen strategisch eingebettet, langfristig ausgerichtet und mit einem ganzheitlichen Blick entwickelt und durchgeführt werden müssen.

Deutsche Bildungsanbieter sind gut beraten, sich zu informieren, was sich ihre Zielmärkte konkret in Richtung Nachhaltigkeit vorgenommen haben. Dazu haben viele Länder offizielle Erklärungen abgegeben. Und dann gilt es, sich zu überlegen, wie das eigene Berufsbildungsangebot dort unterstützend wirksam werden kann. Auch die Auslandshandelskammern thematisieren Ideen einer nachhaltigen Entwicklung und wirken als wichtiger Katalysator, ebenso deutsche Unternehmen vor Ort.

Bildungsdienstleister können sich an uns wenden, um sich zu informieren, wie man nachhaltigkeitsorientierte Inhalte wirksam in Bildungsangebote integriert. Wir haben über wissenschaftliche Studien viele Erkenntnisse zusammengetragen, die wir gern weitergeben. Umgekehrt ist auch für uns ein Austausch spannend. Wir interessieren uns dafür, was international nachgefragt und auch „geliefert“ wird, um unseren Wissenspool zu erweitern.

iMOVE: Können Nachhaltigkeitskompetenzen auch mit digitalen Medien erworben werden?

Barbara Hemkes: Die Inhalte sind nicht abhängig vom Format. Nachhaltigkeit kann gut über digitale Medien vermittelt werden und digitale Medien können die Attraktivität des Themas deutlich steigern. Viele entsprechende Lernlösungen bieten Freiraum für eigene Experimente und die Möglichkeit, schnell Ergebnisse ablesen zu können. Wir sehen beispielsweise gute Ergebnisse bei Modellversuchen mit sogenannten Learning Nuggets und kleinen Simulationen. Das sind 3- bis 5-minütige Lerneinheiten, die quasi „nebenbei“ in der Ausbildung vermittelt werden und jederzeit und an jedem Ort abrufbar sein sollten und die über soziale Medien transportiert werden.

Aber nicht allein die Vermittlung mittels digitaler Medien macht das Thema Nachhaltigkeit für Jugendliche interessant. Sie wollen einen Sinn sehen in dem, was sie tun. Sie haben einen ethischen und moralischen Anspruch an das, was sie machen. Diesen Anspruch wollen sie realisieren und zur Geltung kommen lassen.

Das Interview führte Silvia Niediek.



Bildungsdienstleister können sich an uns wenden, um sich zu informieren, wie man nachhaltigkeitsorientierte Inhalte wirksam in Bildungsangebote integriert. Wir haben über wissenschaftliche Studien viele Erkenntnisse zusammengetragen, die wir gern weitergeben.

Umgekehrt ist auch für uns ein Austausch spannend. Wir interessieren uns dafür, was international nachgefragt und auch „geliefert“ wird, um unseren Wissenspool zu erweitern.





Schwerpunktthema: Nachhaltigkeit • Internationale Schlaglichter

Kenias neues Berufsbildungssystem bietet Perspektiven für Nachhaltigkeit

Kenia war einer der ersten Unterzeichner des Weltklimavertrags von Paris und hat sich ambitionierte Entwicklungsziele gesetzt. Die kenianische Regierung ist für Nachhaltigkeitsideen offen und verfolgt sie aktiv. Der andauernde Reformprozess im Bildungswesen bietet Ansatzpunkte zur Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Curricula.

Marah Köberle



Bei ökologischer Nachhaltigkeit ist Kenia in mancher Hinsicht deutlich weiter als Deutschland: Kenias ökologischer Fußabdruck ist wesentlich kleiner als der von Deutschland. Rund drei Viertel der Elektrizität werden aus erneuerbaren Energien generiert, vor allem aus Wasserkraft und seit einigen Jahren vermehrt auch aus Geothermie. Seit 2017 sind Plastiktüten verboten, um die Müllbelastung zu reduzieren, und das Verbot soll auch auf Einwegplastikflaschen ausgeweitet werden. Für Mehrfamilienhäuser gibt es seit einiger Zeit die Vorgabe, einen

Teil ihres Warmwasserbedarfs über Solaranlagen zu decken. Wer mit offenen Augen durch Nairobi geht, sieht auf immer mehr Dächern neu installierte Solaranlagen, und das ganz ohne „EEG-Umlage“.

In anderen Bereichen gibt es großen Nachholbedarf. Die Recyclingquote von Abfall liegt bei nur vier Prozent. Obwohl einige engagierte Unternehmen auch auf diesem Gebiet erste Fortschritte erzielen, ist Mülltrennung bisher kaum ein Thema bzw. geschieht unter katastrophalen Umwelt- und Gesundheitsbedingungen auf den metastatisch wachsenden Mülldeponien an den Stadträndern. Das Land schafft es zudem nicht, sich auf die periodisch wiederkehrenden Dürren einzustellen. Das hat im Jahr 2017 zu einem nationalen Notstand geführt, bei dem rund 15 Millionen Menschen von akuter Nahrungsmittelknappheit betroffen waren. Auch das Thema Kohle ist noch nicht komplett abgehakt. Die Regierung plant ein neues Kohlekraftwerk an der kenianischen Küste.

Herausforderungen für ein nachhaltiges wirtschaftliches und soziales Wachstum stellen die hohe Arbeitslosigkeit und die extrem ungleiche Verteilung des Wohlstands dar. Hier wurden einige Gegenstrategien eingeleitet, die zu wirken beginnen: Kenias Wirtschaft wächst seit Jahren stabil und das Land verbesserte sich beim „Ease of Doing Business“-Index der Weltbank von Platz 136 im Jahr 2015 auf Platz 118 im laufenden Jahr.

WIRTSCHAFTSWACHSTUM DURCH NACHHALTIGKEIT

Nachhaltiges Handeln nimmt in der Wirtschaft einen immer wichtigeren Stellenwert ein. Der Markt für „grüne“ Technologien wächst in Kenia stärker als andere Wirtschaftssektoren. Viele kenianische Unternehmen erkennen die Zeichen der Zeit und bemühen sich um umweltfreundlichere Produktionstechniken, etwa im Bereich erneuerbare Energien, Energieeffizienz, Müll und Recycling sowie Wassernutzung. Nachhaltige Technologien aus Deutschland gelten als Beleg für „Qualität made in Germany“.

Auch das deutsche duale Ausbildungssystem genießt in Kenia einen exzellenten Ruf, so es denn bekannt ist. Die niedrige Jugendarbeitslosenrate Deutschlands



Marah Köberle, stellvertretende Landesdirektorin bei der Delegation der Deutschen Wirtschaft in Kenia [AHK Kenia]



– und damit die soziale Nachhaltigkeit des Systems – sowie der internationale wirtschaftliche Erfolg deutscher Unternehmen, der sich auch in der hohen Wertschätzung für deutsche Produkte in Kenia widerspiegelt, all das wird auch in Kenia wahrgenommen. Als Konsequenz wurden erste duale Ausbildungsgänge nach deutschem Vorbild durchgeführt. Die Trainings, etwa in den Bereichen Mechatronik und Systemelektronik, waren erfolgreich und werden sowohl von Unternehmen als auch von Jugendlichen nachgefragt.

Sowohl die Regierung als auch der Privatsektor betonen die wichtige Rolle von Berufsbildung für die wirtschaftliche und soziale Entwicklung Kenias. Das Land konzentriert sich bei der Bearbeitung der globalen Nachhaltigkeitsziele (SDGs) unter anderem auf das Ziel Nr. 4: Bildung.

BETEILIGUNG DES PRIVATSEKTORS AN NEUEN CURRICULA

Momentan befindet sich Kenias Berufsbildungssystem in einem Reformprozess. Die Regierung hatte Schwachstellen des Systems wie die Diskrepanz zwischen den Bedarfen des Arbeitsmarkts und den Angeboten des Berufsbildungssystems, die fehlende Einbindung des Privatsektors und die Fragmentierung des Bildungssektors erkannt und reagiert. 2013 wurde das „kompetenzbasierte Berufsbildungssystem“

[CBET] eingeführt. Nach und nach werden jetzt die Curricula, unter Beteiligung des Privatsektors, erneuert.

Die Bildungseinrichtungen in Kenia, die Kurse etwa im Bereich Solartechnik und Energieauditierung anbieten, können den hohen Bedarf an qualifizierten Fachkräften in Kenia nicht decken. Nachdem beispielsweise die neue Verordnung zur Warmwasserbereitung mit Solaranlagen in Kraft getreten war, zeigte sich sehr schnell, dass nicht genügend Installationsfirmen über ausreichend qualifiziertes Personal verfügten. Viele Anlagen wurden darum mangelhaft angebracht, was wiederum negative Auswirkungen auf das Ansehen dieser eigentlich erprobten Technologie hatte.

Nachhaltigkeitsbedarfe gibt es aber nicht nur in den Sektoren Energie und Verwertungswirtschaft. Landwirtschaft und Tourismus sind zwei der wichtigsten Wirtschaftssektoren in Kenia und gleichzeitig ökologisch überaus sensibel. Eine auf Nachhaltigkeit ausgerichtete Ausbildung kann hier einen großen Beitrag zu einer gesunden wirtschaftlichen Entwicklung Kenias leisten.

Das von deutschen Inhabern geführte Hotel „Severin Sea Lodge“, das an der kenianischen Küste nördlich von Mombasa liegt, hat gerade ein interessantes Projekt gestartet. In der von hoher Jugendarbeitslosigkeit geprägten Region werden im hauseigenen Ausbildungszentrum des Hotels verschiedene Ausbildungsgänge, beispielsweise zum Tischler und zum Metallarbeiter, angeboten. Der praktische Teil der Ausbildung findet in der Hotelanlage statt. Da das Hotel sehr auf Umweltschutz achtet und auch eine eigene Kläranlage betreibt, sind auch Kompetenzen auf diesem Gebiet Bestandteil der Ausbildung.

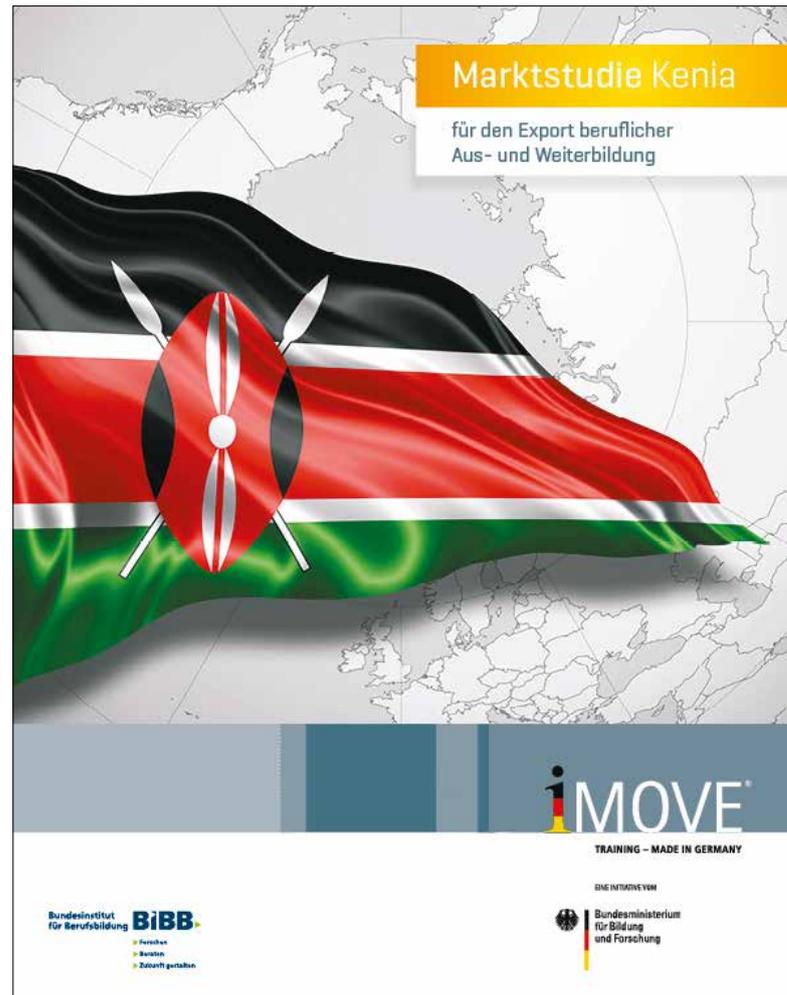
WETTBEWERBSVORTEIL NACHHALTIGKEIT

Deutsche exportierende Bildungsanbieter können sich in verschiedenen Bereichen der Berufsausbildung in Kenia positionieren. Die Einführung des „kompetenzbasierten Berufsbildungssystems“ [CBET] öffnet ein besonderes Zeitfenster, um Nachhaltigkeitsaspekte in den Curricula zu platzieren. Eine Möglichkeit stellt die Beratung dar, beispielsweise im Rahmen von geberfinanzierten Projekten internati-

onaler und deutscher Hilfsorganisationen. Auch technische Ausstattung wird in den staatlichen und privaten Schulen benötigt, was Marktchancen für Hersteller von Lehr- und Lernmitteln bietet. Eine Fokussierung auf nachhaltige Themen kann für alle einen Vorteil im Wettbewerb darstellen, da erst wenige Anbieter diesen Markt bearbeiten.

Für ausländische Bildungsanbieter gibt es, ebenso wie für kenianische, ein geregeltes Verfahren, mit dem sie sich für ihre Ausbildungstätigkeit in Kenia zertifizieren lassen können. Die dafür zuständige Behörde ist die Agentur für Berufsbildung (TVETA), die jedes Trainingszentrum auf Eignung überprüft und entsprechend genehmigt. Die Curricula werden vom Curricularat (CDACC) auf Eignung und Konformität mit dem CBET-Prinzip überprüft.

Die genauen Voraussetzungen für die Registrierung von Trainingszentren und Curricula sowie Informationen, die beim Export von Trainingsmaterialien nach Kenia beachtet werden müssen, finden Interessenten in der iMOVE-Marktstudie Kenia, die die Delegation der Deutschen Wirtschaft in Kenia erstellt hat: > know-how > Publikationen > Marktstudien > Marktstudie Kenia



Der German Embassy Green Economy Cycle (GEGEC) ist eine Veranstaltungsreihe, die von der Deutschen Botschaft in Nairobi getragen und von der Delegation der Deutschen Wirtschaft in Kenia [AHK Kenia] durchgeführt wird. Bei den Veranstaltungen des GEGEC kommen Repräsentanten von kenianischen Unternehmen, Verbänden, öffentlichen Institutionen und der Politik zusammen, um gemeinsam zu diskutieren, wie Ökonomie und Ökologie in Kenia auf einen Nenner gebracht werden können. Jeweils ein deutscher Experte oder eine deutsche Expertin berichten über in Deutschland gemachte Erfahrungen und reflektieren gemeinsam mit den weiteren, kenianischen Referenten und Teilnehmenden über entsprechende Chancen und Perspektiven für Kenia.

Seit Anfang 2016 wurden insgesamt zehn Veranstaltungen durchgeführt, an denen rund 1.000 kenianische Multiplikatoren teilgenommen haben. Das Themenspektrum reichte von Effizienz in der Landwirtschaft über Kreislaufwirtschaft und Finanzierung von nachhaltigen Energieprojekten bis zu einem praktischen Training im Bereich von Solaranwendungen.

Auch Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung war Thema von GEGEC: Im September 2017 kamen rund 150 Vertreterinnen und Vertreter aus der Regierung, aus dem Berufsbildungssystem und von Unternehmen zusammen und bildeten sich mit BIBB-Arbeitsbereichsleiterin Barbara Hemkes zum Thema fort.



Schwerpunktthema: Nachhaltigkeit • Internationale Schlaglichter

Nachhaltige Nacherntetechnik in der tansanischen Landwirtschaft

Seit April 2017 engagiert sich das Handwerk mit einem nachhaltigkeitsorientierten Ausbildungsprojekt in Tansania. Das Land mit seinen rund 54 Millionen Einwohnern gehört mit einem jährlichen Wirtschaftswachstum von sechs bis sieben Prozent zu den dynamischsten Märkten in Subsahara-Afrika.

Reiner Nolten



Allerdings weist die Wirtschaft nach wie vor einen enorm hohen Grad an Selbstversorgung bei einer extrem niedrigen Mechanisierung von lediglich zwölf Prozent in der Landwirtschaft auf. Die Landwirtschaft stellt mit knapp 70 Prozent allerdings die größte Erwerbsquelle des Landes dar. Reis, Kaffee, Gemüse und Weizen sind die wichtigsten Exportgüter; außerdem wird Mais für den Eigenbedarf angebaut.

Die große wirtschaftliche Bedeutung der Landwirtschaft in Tansania bildet den Ausgangspunkt für eine Berufsbildungspartnerschaft zwischen dem Westdeutschen Handelskammertag (WHKT) und der Vocational Education and Training Authority (VETA), einer dem tansanischen Bildungsministerium unterstellten Berufsbildungsagentur. Die Kooperation verfolgt drei wesentliche Ziele: Erstens strebt sie die pilothafte Einführung des dualen Berufsausbildungsganges "Land- und Baumaschinenmechaniker" an. Zweitens sollen Kurzlehrgänge zu den Themen Nachernte-technik und Grundlagen der Mechanik für kleine landwirtschaftliche Betriebe eingeführt werden. Drittens ist beabsichtigt, Elemente des dualen Systems in ausgewählten Berufsfeldern in Tansania weiter zu verbreiten und an den Bedarfen der Privatwirtschaft auszurichten.

Das Vorhaben knüpft an ein System der dualen Ausbildung an, das die Handwerkskammer Hamburg im Rahmen einer Berufsbildungspartnerschaft mit VETA eingeführt hat. Unterstützt wird der WHKT von der sequa gGmbH, die einerseits als beratender Partner zur Realisierung der Projektziele beiträgt und andererseits die Mittel der mit insgesamt 900.000 Euro vom Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung geförderten Maßnahme verwaltet. Zudem stehen unter anderem die Handwerkskammer zu Köln und die Handwerkskammer Münster mit ihren Erfahrungen in der internationalen Zusammenarbeit dem WHKT mit Rat und Tat zur Seite.

LANGFRISTIG STATT KURZATMIG

Ausgangspunkt für die Zusammenarbeit ist, dass die Landwirte in Tansania regelmäßig rund 50 Prozent ihrer Ernte einbüßen, weil die Möglichkeiten für Trocknung und Lage-

rung der Feldfrüchte unzureichend sind. Wenn es gelänge, einen größeren Anteil der Ernte haltbar zu machen, könnten die Ernteerträge deutlich gesteigert werden. Aber es gibt weder Trocknungsanlagen noch Silos. Stattdessen müssen sich traditionell die Frauen nach der Ernte über längere Zeiträume hinweg intensiv um die Trocknung des Getreides kümmern. Da sie auch für die Bildung der Kinder zuständig sind, wird diese immer nach der Ernte vernachlässigt.

Eine Lösung stellen transportable Trocknungsanlagen dar, die auch in den Hanglagen der Anbaugelände zum Einsatz kommen können und ohne teure Ersatzteile aus Deutschland auskommen. Sie passen in Container, die auf LKWs transportiert werden können, müssen aber vor Ort zusammengebaut und gewartet werden. Um dieses Know-how zu vermitteln, schult das WHKT in einem Zeitraum von drei Jahren insgesamt 300 Ausbilder an fünf tansanischen Berufskollegs. Qualifikationen wie Schweißen oder Bohren werden in getrennten Lernmodulen vermittelt, wobei sich die Lernangebote nach den Ausstattungen der einzelnen Kollegs richten.

WERTSCHÖPFUNG DURCH WERTSCHÄTZUNG

Der Begriff „Nachhaltigkeit“ ist in Tansania eher unüblich und wenig geläufig, nicht jedoch die Werte, die mit dem Begriff verbunden sind. Konkret fassbare Vorteile wie die Schonung der vorhandenen natürlichen Ressourcen, die Erleichterung der Arbeit, gesündere Lebensumstände, mehr Zeit für die Kinder und ihre Bildung sowie die Chance auf einen höheren Lebensstandard und persönlichen Wohlstand spielen für die Menschen in Tansania eine wichtige Rolle – ebenso wie in Deutschland. Wenn es gelingt, diese Werte mit Bildungsangeboten zu verknüpfen, kann über die Qualifikationsmaßnahmen auch nachhaltiges Handeln bei den Lernenden verankert werden.

Für die Vermittlung von Nachhaltigkeit ist es wichtig, die Mentalität und Kultur der Menschen zu achten und die vorhandenen technischen und finanziellen Rahmenbedingungen zu würdigen – um schließlich pragmatische Lösungen zu finden. Ein solches Vorgehen zeichnet das Handwerk aus.



Reiner Nolten, Hauptgeschäftsführer des Westdeutschen Handelskammertages (WHKT)



NACHHALTIGKEIT ALS LEITPRINZIP DES HANDWERKS

Nachhaltigkeit ist für das Handwerk ein elementarer Bestandteil seines Selbstverständnisses. Zu den Leitprinzipien des Handwerks zählen respektvoller Umgang mit der Natur und Beachtung des Vorsorgeprinzips, Achtung und Förderung von Mitmenschen, Transparenz, Qualität im Handwerk und Produktion im heimischen Betrieb. Waren und Dienstleistungen entstehen hier in der Regel ohne lange Transportwege und fair gegenüber Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Im Zusammenspiel dienen diese Leitlinien dem Ziel, ökologisch und sozial gerecht zu wirtschaften.

Handwerksbetriebe sind seit jeher in ihrem sozialen und natürlichen Umfeld tief verwurzelt. Sie sind oft über Jahrzehnte in Familienbesitz, in denen generationenübergreifend gedacht wird. Wegen der geringen Größe der Betriebe besteht ein enges Verhältnis zwischen Arbeitgebern und Mitarbeiterstab. Es gibt ein ausgeprägtes Bewusstsein dafür, dass man mit guten Arbeits- und Lebensbedingungen Fachkräfte lange im Betrieb halten kann, und man setzt auf Aus- und Weiterbildung. Das Handwerk in Deutschland steht für fachgerechte und nachhaltige Qualifizierung – auch international, wie das Projekt in Tansania zeigt.

Ausbildung für thailändische Servicetechniker in nachhaltiger Kühl- und Klimatechnik

Am 15. Januar 2018 haben sich das thailändische Office of the Vocational Education Commission (OVEC) und die Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) mit einem Memorandum of Understanding darauf verständigt, Lehr- und Ausbildungskräfte der Berufsbildungseinrichtungen unter der Ägide von OVEC durch internationale Expertinnen und Experten in klimafreundlicher und energieeffizienter Kühltechnik mit natürlichen Kühlmitteln ausbilden zu lassen. Bis zum Jahr 2021 sollen mindestens 2.000 Servicetechniker/-innen in nachhaltiger Kühl- und Klimatechnik qualifiziert werden.

Silvia Niediek

Aktuell entfällt auf Geräte zur Kühlung und Klimatisierung rund die Hälfte des in Thailand verbrauchten Stroms und der Energiebedarf im Kühlsektor steigt weiter. Prognostiziert wird eine Verdreifachung der Nachfrage bis 2030. Während der Hitzeperioden kommt es regelmäßig zu Spitzen in der Stromversorgung. Dies stellt eine große Herausforderung für die Energieversorger dar. Durch den hohen Energieverbrauch und die direkten Emissionen, die beim Einsatz von Kältemitteln mit hohem Treibhauspotenzial entstehen, hat

der Kühlsektor einen bedeutenden Einfluss auf die Menge der Treibhausgasemissionen. Die Reduzierung der Emissionen aus dem Kühlsektor kann wesentlich zur Erreichung der ehrgeizigen Treibhausgasemissionsziele Thailands beitragen.

Gleichzeitig ist Thailand ein wichtiges Industriedrehkreuz für nationale und internationale Unternehmen im Kühlsektor. Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen sich die Unternehmen flexibel an sich ändernde Anforderungen anpassen können, die unter anderem durch internationale Vereinbarun-

gen entstehen. Darum sollen besonders energieeffiziente und klimafreundliche Technologien entwickelt und produziert werden. Deren Förderung hat eine Transformation des Kühlsektors angestoßen. Bei gewerblicher Kühlung und Haushaltsgeräten wurden bereits klimafreundliche Technologien eingeführt, die Kältemittel mit niedrigerem Treibhauspotenzial verwenden.

Die Erhöhung der Klimafreundlichkeit, das heißt die Reduzierung des Treibhauspotenzials eines Kältemittels, bedeutet auch, dass es leichter entflammbar ist. Daher



muss technisches Servicepersonal ausgebildet werden, um den gesamten Kühlsektor für unterschiedliche Sicherheitsanforderungen zu qualifizieren, beispielsweise im Umgang mit Kohlenwasserstoffen, und so auf vorhersehbare Technologieentwicklungen und -änderungen vorzubereiten.

Die Bildungsmaßnahme für Servicetechniker/-innen in nachhaltiger Kühl- und Klimatechnik soll dazu beitragen, die thailändische Kühltechnik auf den aktuellen internationalen Standard zu bringen und dafür

zu sorgen, dass sie in Zukunft mit der dynamischen Entwicklung der Technologie auf diesem Gebiet Schritt halten kann. Vereinbart wurde, die bestehenden Lehrpläne auszubauen, Trainingsmaßnahmen für Mastertrainer und Fachpersonal zu organisieren, Trainingsstandards zu etablieren und eine angemessene Zertifizierung zu entwickeln. Die GIZ berät darüber hinaus hinsichtlich des Trainingsmaterials. Im Rahmen des Projekts bietet sie zusätzlich finanzielle Unterstützung in Form von Sub-Grants für die Trainingsausrüstung in Pilot-Trainingszentren.

Schwerpunkthema: Nachhaltigkeit • Internationale Schlaglichter

Steigender Bedarf an „Green Skills Training“ in Malaysia

Es ist und bleibt eine der größten Herausforderungen für Malaysia, veraltete Technologien hinter sich zu lassen und gleichzeitig zu wachsen.

Silvia Niediek

2015, im Vorfeld der UN-Klimakonferenz in Paris, verpflichtete sich Malaysia dazu, seine CO₂-Emissionen bis 2030 um 45 Prozent zu senken. Ein Kernpunkt des Plans war die Verpflichtung, den malaysischen Regenwald zu erhalten, der einer der ältesten der Welt ist. Kritiker machten allerdings geltend, dass die Regierung mehr tun müsse, um den Mix der Energieträger in Malaysia zu verbessern. Malaysia ist nach wie vor stark von der Kohle abhängig, einer Hauptquelle für die Erzeugung von Treibhausgasen weltweit. Aufgrund der dynamischen wirtschaftlichen Entwicklung des Landes ist ein weiterer Zuwachs an kohlebetriebenen Kraftwerken zu erwarten. Dies wird das CO₂-Problem nicht reduzieren, sondern verstärken.

„Im Jahr 2008 hat Malaysia das Ministerium für Energie, „grüne“ Technologien und Wasser geschaffen, um die

Verbreitung umweltfreundlicher Technologien und Umweltsiegel voranzutreiben. Das Wissen um diesen speziellen Technologiebereich ist im Laufe der Jahre gewachsen und heute sind sich viele Malaysierinnen und Malaysier seiner Vorteile bewusst“, sagt Augustine Koh, Generalsekretär von Green Purchasing Network Malaysia und Direktor von International GPN Berhad. „Die Industrie ist daran interessiert, sich auf das Thema Nachhaltigkeit einzulassen, um die Regierung zu unterstützen, ihre Klimaziele zu erreichen. Aber die größten Anstrengungen in diese Richtung konzentrieren sich auf Technologie und Materialien – mit einem kleineren Schwerpunkt auf berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung.“

Erste Schritte, um den „grünen Fokus“ auszuweiten, sind bereits unternommen worden. Die malaysische Regierung hat sich mit ihrem Ministerium für Hu-

man Resources bereits an internationalen Kooperationen beteiligt, um in Malaysia nachhaltigkeitsorientierte Arbeitsplätze zu schaffen. Zwischen 2012 und 2015 wurde mit der Internationalen Arbeitsorganisation ILO das sogenannte „Green Jobs Malaysia“-Projekt durchgeführt. Es hatte das Ziel, Kompetenzen zu stärken und sowohl der Regierung als auch den Sozialpartnern in Malaysia ein deutlicheres Bewusstsein für die Verbreitung „grüner“ Arbeitsplätze in der gesamten Wirtschaft und in einzelnen Sektoren zu vermitteln. Es sollte außerdem mögliche Eintrittskanäle für die Schaffung weiterer „grüner“ Arbeitsplätze identifizieren und Versorgungslücken wie etwa Kompetenzentwicklung benennen.

Im Ergebnis hat das Projekt einen Pool nationaler Expertinnen und Experten aus Regierungsorganisationen, den Organisationen der Sozialpartner, der akademischen Welt und aus Forschungseinrichtungen geschaffen, die die Einhaltung von Malaysias Nationalen Kompetenzstandards für umweltfreundliche Technologien fördern und kontrollieren können. Was fehlt, sind Spezialisten für die Implementierung konkreter Qualifizierungsmaßnahmen.

Laut Augustine Koh wird es in Zukunft eine hohe Nachfrage nach „Green Skills Training“ in Malaysia geben. „Aber weil es an geeigneten praxisorientierten Ausbildungsprogrammen sowie Trainern und Master-Trainern mangelt, können wir kein Personal qualifizieren und die notwendigen Kompetenzen schaffen. Die fehlenden Expertinnen und Experten auf diesem Gebiet sind der Grund, weshalb es noch Zeit braucht, um die Entwicklung passender Trainingsmaßnahmen in Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Human Resources angemessen zu fördern.“

Green Purchasing Network Malaysia (GPNM) ist eine Nicht-Regierungs-Organisation, die umweltfreundliches Kaufverhalten fördert, um Käufer, Zulieferer und Produzenten zu ermutigen, nachhaltige Konsum- und Produktionsmethoden zu übernehmen. GPNM ist Teil eines globalen Netzwerks, das umweltfreundliche Werte vorantreibt. Ihr Internetportal ermöglicht es Nutzern, in einer entsprechenden Datenbank nach Richtlinien, „grünen Praxisbeispielen und bevorstehenden Veranstaltungen in Malaysia und der gesamten Region zu suchen. GPNM bietet auch ein Online-Herstellersverzeichnis für umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen aus Malaysia und anderen Ländern weltweit.

International GPN Berhad (IGPN Berhad) ist eine Non-Profit-Organisation, die mit verschiedenen Ministerien, Behörden und Privatunternehmen zusammenarbeitet, um Nachhaltigkeitslücken aufzuspüren und Qualifikationen sowie Technologien für Nachhaltigkeit im privaten und öffentlichen Sektor zu entwickeln.

IMPRESSUM

xPORT – Das iMOVE-Exportmagazin

3. Jahrgang, Heft 1/2018, April 2018

Redaktionsschluss: 01.03.2018

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

iMOVE: Training – Made in Germany

Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn

Redaktion

Silvia Niediek [verantw.]

Telefon: (0228) 1 07 - 17 02

E-Mail: niediek@imove-germany.de

Internet: www.imove-germany.de

Gestaltung

Andrea Wendeler

Copyright

Auszug/Nachdruck bei Nennung der

Quelle gestattet.

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung der Redaktion als angenommen. Beiträge, die nicht von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BIBB stammen, stellen nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers dar. Unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare werden nicht zurückgesandt.

ISSN 2367-2145

Erscheinungsweise zweimal jährlich

Bildnachweise

emiliozy/iStockphoto.com [Umschlag]

kokouu/iStockphoto.com [S.2]

weerapatkiatdumrong/iStockphoto.com [S.4/5]

Renikca/iStockphoto.com [S.7]

ftotti1984/Shutterstock.com [S.8]

pixdeluxe/iStockphoto.com [S.10/11]

amphotora/iStockphoto.com [S.13]

noipornpan/Shutterstock.com [S.15]

ekapol/iStockphoto.com [S.16/17]

AVIcons/iStockphoto.com [S.19]

real444/iStockphoto.com [S.20]

tomeng/iStockphoto.com [S.23]

lovelyday12/iStockphoto.com [S.24/25]

PPAMPicture/iStockphoto.com [S.26]

Neustockimages/iStockphoto.com [S.27]

Creative-Touch/iStockphoto.com [S.28/29]

philou1000/iStockphoto.com [S.32/33]

Afrimages/iStockphoto.com [S.36]

the.epic.maniStockphoto.com [S.40]

Druck

Barbara Budrich Verlag

Gedruckt auf 100% Recyclingpapier mit dem Blauen Engel

Bitte bestellen Sie iMOVE-Publikationen unter:

info@imove-germany.de



 **MOVE**

TRAINING – MADE IN GERMANY

www.imove-germany.de

EINE INITIATIVE VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten