

berufsbildung

Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog



Nachhaltigkeit für und durch berufliche Bildung



© Atelier für Fotografie Bremen



Heftbetreuung:
Rita Meyer
Anne Jacobs
Shana Rühling

blickpunkt

Berufsbildung sichert Nachhaltigkeit

Rita Meyer

1

thema

Berufliche Bildung als Befähigung zum Widerstand gegen eine nicht-nachhaltige Gegenwart

Franz Kaiser

2

Der Zusammenhang zwischen beruflicher Identitätsentwicklung und gesellschaftlicher Transformation

Konsequenzen für eine transformative BBNE

Christiane Thole

6

Standardberufsbildpositionen und berufsspezifische Nachhaltigkeit in anerkannten Ausbildungsberufen

Darstellung eines Verfahrens zur Generierung berufsspezifischer nachhaltigkeitsbezogener Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten

Markus Bretschneider und Jil Schirner

10

Qualifizierung des Ausbildungspersonals

zur Gestaltung nachhaltigkeitsorientierter Lehr- und Lernprozesse

Werner Kuhlmeier und Julia Kastrup

13

Konturen des Förderprogramms

„Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden“

Moritz Ansmann und Natalia Benke

17

Herausforderungen und Grenzen der BBNE für Berufsschullehrkräfte am Beispiel der Lagerlogistik

Anne Jacobs

21

Umsetzung von Nachhaltigkeit im Garten- und Landschaftsbau

Innovationsbericht einer Berliner Berufsschule

Detlef Haß, Marc Casper und Janika Hartwig

25

Tierwohl in der landwirtschaftlichen Berufsausbildung

Janna Hauschild und Friederike Krause

28

Selbstbestimmt Leben, Arbeiten und Lernen in der Langzeitpflege

Stefanie Hiestand und Wolfram Gießler

32

Berufliche Bildung für eine innovative Energiewende: Problemaufriss

Juliana Schlicht

36

Neue Arbeitszeitmodelle als Beitrag

zu einer nachhaltigen Geschlechtergerechtigkeit

Shana Rühling

40

interview

Stellenwert der Berufsbildung in der Transformation

Interview mit Elke Hannack (Stellvertretende Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes)

44

spektrum

Schulabsentismus an berufsbildenden Schulen?

Eine qualitative Untersuchung zu Ausmaß, Ursachen und Umgang aus Sicht von Schulleitungen

Leon Nicklas Otto, Robert W. Jahn, Melanie Baumgarten und Raphaela Porsch

47

magazin

Nachhaltigkeit und Kompetenz durch Berufsbildung im Zeitalter von Digitalisierung

Eine transnationale Perspektive

Georg Spöttl

50

Green Skills-Initiativen in Österreich

Bernd Gössling

53

Das Mexikanische Modell der dualen Berufsausbildung (MMFD)

Kann das ohne Gewerkschaftsbeteiligung gelingen?

Manfred Wannöffel

56

Rezensionen

59

Vorschau • Impressum

61

Berufsbildung sichert Nachhaltigkeit

Die Diskurse um Nachhaltigkeit in der Berufsbildung fordern, angesichts der vielfältigen krisenhaften Herausforderungen in der Transformation, konkrete Maßnahmen für die Realisierung von Beruflicher Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) ein. Zugleich beklagen sie zu Recht die mangelnde Umsetzung der vorliegenden Initiativen in der Praxis der beruflichen Bildung. Wie das vorliegende Heft zeigt, gibt es zahlreiche Hürden und Hemmnisse, die dazu führen, dass das Konzept in der Vergangenheit – trotz zahlreicher Postulate und Projekte – weder nachhaltig als gesellschaftliches Ziel noch als fester Bestandteil der Berufsbildung implementiert werden konnte. Aus dem Blickfeld gerät dabei jedoch, dass gerade in den deutschsprachigen Ländern mit der Organisation von Arbeit im Konzept der Beruflichkeit bereits ein Bedingungsrahmen vorliegt, der eine günstige Ausgangssituation für Berufliche Bildung als Treiber für nachhaltige Entwicklung bietet.

Im Konzept der Beruflichkeit werden spezifische Strukturmerkmale der Organisation von Arbeit institutionalisiert, d. h. gesetzlich fixiert, auf der Basis von Verordnungen geregelt und auf Dauer gestellt. Dies geschieht im gesellschaftlichen Konsens der beteiligten Akteurinnen und Akteure. Damit ist der Beruf, als ein für den deutschsprachigen Raum einzigartiges Konzept, per se und explizit auf Nachhaltigkeit angelegt. Das spezifische Qualifizierungsmodell des „Dualen Systems“, mit seinen zwei Lernorten Schule und Betrieb, hat nach wie vor eine hohe politische Akzeptanz und ist auch international angesehen. Es besteht daher größtenteils Einigkeit darüber, insbesondere die berufliche Erstausbildung weiterhin im Modus des Berufskonzeptes zu organisieren.

Nicht nur in *bildungspolitischer* Hinsicht, sondern auch in *didaktischer* Perspektive ist das deutsche Berufsbildungssystem bereits auf Nachhaltigkeit ausgelegt: Aufgrund der Dualität der Lernorte werden Theorie- und Praxiswissen

systematisch miteinander verzahnt. In der Praxis gelingt eine curriculare Abstimmung zwar nicht immer reibungslos, aber grundsätzlich ist es in diesem Konzept möglich, erfahrungsbasierte Lernprozesse und theoretische Wissensvermittlung aufeinander zu beziehen. Sowohl das Lernfeldkonzept als auch einzelne didaktische Elemente der beruflichen Bildung (z. B. Erfahrungs- und Handlungsorientierung, Exemplarik, Projektorientierung) sind Ausdruck einer integrativen, auf nachhaltigen Kompetenzerwerb zielenden Lernkultur im Dualen System.

Auch das betriebliche Lernen ist curricular so organisiert bzw. organisierbar, dass je nach Entwicklungsstand ein stufenweiser Kompetenzaufbau bei gleichzeitiger Anwendung und Reflexion des Gelernten ermöglicht wird. Mit Blick auf Nachhaltigkeit kommt dem Lernort Betrieb auch deshalb eine hohe Bedeutung zu, weil dort Erfahrungslernen in Praxisgemeinschaften erfolgt: Neben der Erwerbssicherung und der beruflichen Qualifizierung ist die Entwicklung einer sozialen Identität – individuell oder als Berufsgruppe – ein zentraler Effekt von beruflich organisierter Arbeit. Die Integration in eine Arbeitsgemeinschaft, die Identifikation mit anderen Mitgliedern der Berufsgruppe und das Erlernen von Kommunikations- und Konfliktlösungsstrategien innerhalb des betrieblichen, berufsspezifischen Umfelds erfolgt am Arbeitsplatz. Hier realisiert sich die soziale Dimension des Berufs. In gemeinsam geteilten sozialen Räumen können sich so Kompetenzen und Routinen für ein berufliches Handeln nachhaltig sozial etablieren und weiterentwickeln.

Obwohl traditionelle Elemente des Berufskonzeptes in Deutschland zum Teil deutlichen Erosionstendenzen ausgesetzt sind, weist das Prinzip der Beruflichkeit insgesamt eine erstaunliche Stabilität auf. Mittels permanenter Modernisierung, z. B. im Rahmen von (Neu-)Ordnungsverfahren, werden Berufsbilder fortlaufend an neue Herausforderungen angepasst. Seit 2021 re-

geln zudem vier Standardberufsbildpositionen Mindestanforderungen für alle Ausbildungsberufe. Diese beziehen sich auf die Bereiche „Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht“, „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“, „Digitalisierte Arbeitswelt“ sowie „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“. Diese über Ordnungsmittel rechtsverbindlich institutionalisierten Standards können einerseits als ein Indikator dafür gelten, dass das Berufsbildungssystem nachhaltig flexibel ist und den Herausforderungen der diversen Transformationsherausforderungen begegnen kann. Andererseits – das zeigen die Beiträge in diesem Heft – reichen diese Mindeststandards bei weitem nicht aus, um tatsächlich wirkungsvolle Veränderungen herbeizuführen. Die Gründe dafür reichen von unzureichenden strukturellen Rahmenbedingungen, curricularen Umsetzungsmängeln, einer diesbezüglich defizitären Professionalisierung des Ausbildungspersonals sowie auch mangelnder Zugänglichkeit bei den Lernenden. Problematisch ist u. a., dass „weiche“ Formulierungen in den Nachhaltigkeitsvorgaben Auslegungsspielraum für die Umsetzung bieten und unterschiedliche Schwerpunktsetzungen zulassen. Dies wiederum legitimiert z. T. eine Fokussierung auf ökonomische Ziele in der Ausrichtung von Prozessen beruflicher und betrieblicher Bildung.

Auch wenn sich durchaus bereits neue Lernkulturen etabliert haben, die nachhaltiges Lernen befördern, bleibt festzuhalten, dass BBNE kein Selbstläufer ist und einer weiteren systematischen Umsetzung bedarf. Das Berufskonzept bildet dafür in seiner bildungspolitischen und didaktischen Dimension nicht nur einen Bedingungs-, sondern auch einen Gestaltungs- und Gelingensrahmen.

Prof.in Dr.in Rita Meyer

Leibniz Universität Hannover
rita.meyer@ifbe.uni-hannover.de

Berufliche Bildung als Befähigung zum Widerstand gegen eine nicht-nachhaltige Gegenwart

Abstract: Die Spannungen zwischen Ökonomie und Ökologie sind im betrieblichen Lernen unmittelbar. Der Beitrag geht der Implementierung der Nachhaltigkeit nach und fordert theoretisch fundierten Streit im Diskurs. Ohne Widerstandsfähigkeit Auszubildender keine Nachhaltigkeit, so die Essenz.

In den 1980er Jahren wurde ich in einem kleinen Handwerksbetrieb zum Schreiner ausgebildet. Dort entstanden individuelle Innenausbauten, Türen, Fenster, aber auch Kirchenmöbel und maßgefertigte Massivholzmöbel für betuchte Kund*innen. Im letzten Ausbildungsjahr stand die Fertigung einer Schrankwand aus amerikanischem Kirschbaum an und ich war sehr froh, an deren Fertigung mitwirken zu können. Es bedeutet Arbeit mit hochwertigen Materialien und eine ideale Vorbereitung für das Gesellenstück. Zur gleichen Zeit behandelte der Berufsschulunterricht neue Produkte zur Versiegelung von unbehandelten Holzoberflächen. Dabei kam auch die Sprache auf sogenannte Wasserlacke.

Wasserbasierte Lacke im Schreinerhandwerk 1985 – eine persönliche Ausbildungserfahrung

Wurden viele Werkstücke mehrfach hintereinander lackiert, wie bei der erwähnten Schrankwand der Fall, entstand eine enorme Geruchsbelästigung durch die Nitrolacke. Diese Erfahrung steigerte meine Aufmerksamkeit im Unterricht enorm. Die neuen Wasserlacke versprachen sehr gute Festigkeitswerte bis hin zur Trittfestigkeit und deutliche Vorteile sowohl in der Verarbeitung als auch in der Entsorgung. Ein Mitschüler aus einem anderen Betrieb schilderte, dass man dort diese Lacke bereits im Treppenbau nutzte.

Ich sprach meinen Meister darauf an und nach anfänglicher Skepsis, insbesondere bezogen auf die Trittfestigkeit, entschloss er sich, für einen anstehenden Auftrag zur Fertigung einer kleinen Kommode einen Versuch zu wagen. Wir schliffen aus Restholzstücken Oberflächen zur Erprobung und lackierten mit Wasserlack. Die Probe gelang und das

Möbel wurde mit Wasserlack versiegelt verkauft. In Zukunft sollten sich weitere Kund*innen finden, denen das Wissen um die Minderung von Ausdünstungen in ihrem Wohnraum und die gute Qualität der Produkte ein Anliegen war.

Dass es mir in der Rolle des Lehrlings nicht ganz leichtfiel, den Meister auf ein neuartiges Produkt anzusprechen, das wir im Berufsschulunterricht behandelt hatten, lässt sich denken. Es waren wohl die vorangegangenen anerkennenden Worte von seiner Seite, wenn etwas gelungen war, und die Unterstützung, wenn es Schwierigkeiten gegeben hatte, die mich dazu ermutigten. Motivation waren sicherlich auch das gemeinsame Leiden der Beschäftigten an Kopfschmerzen an sogenannten Lack- und Schleiftagen. Die Erfahrung, mit meinem Vorschlag nicht auf taube Ohren zu stoßen, sondern so zur Innovation beizutragen, hat sicherlich auch zur Ermutigung zum widerständigen Handeln in meinen anschließenden Lebensjahren beigetragen.

Erst viel später ist mir auch deutlich geworden, dass die duale Ausbildung in Deutschland genau durch solche Begebenheiten einen wichtigen Beitrag zur Innovationsfähigkeit des Wirtschaftssystems leistet. „Die Stärke der deutschen Industrie liegt also nicht in wenigen nationalen Champions, sondern vor allem auch in den mittleren und kleinen Unternehmen (KMU) der Produktion und des Handwerks und deren an Berufen orientierten Ausbildung.“ (Bosch 2016, 3).

Verankerung der Nachhaltigkeit in Verordnungen und in der Berufsbildungspraxis

Längst ist deutlich, dass die Umstellung der Produktion auf umweltverträgliche Produkte wie auch die Initiativen zur Re-



Franz Kaiser

duktion des Ressourcenverbrauchs nicht mehr hinlänglich sind, um den aktuellen Herausforderungen zu begegnen, in denen sich zeigt, dass globale Wirtschaftsverflechtungen andere Antworten und Steuerungsinstanzen benötigen. Dennoch ist seit den 1980er Jahren vor allem der Umweltschutzgedanke Ausgangspunkt bei der Veränderung von Bildungs- und Ausbildungskonzepten. Der Arbeitsschwerpunkt mit nationaler Wirkung zur „Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung“ wurde 2001 im BIBB eingerichtet und Ausgangspunkt für viele Tagungen und Modellversuche. Daran knüpfte eine zweite Modellversuchsreihe von 2015 bis 2019 an, die die Überlegungen auf domänenspezifische Anwendungen und lernortbezogene Ausgestaltung fokussierte und die Transferaktivitäten weiter gesteigert hat.

Trotz des starken Engagements einzelner Akteurinnen und Akteure ist in der Bilanz festzuhalten, dass keine Kontinuität aufgebaut werden kann, solange keine Infrastruktur und Personal mit dem entsprechenden Auftrag vorgehalten wird, um dann über die enge Modellversuchsgemeinschaft hinaus die Verbindungen zur gewerkschaftlichen Jugendarbeit und anderen Verbänden zu systematisieren und die Materialien systematisch durch professionelle Verlage weiter zu verbreiten. „Eine Gruppe, die bislang kaum in die Transferaktivitäten einbezogen wird, sind die Auszubildenden. Hier könnte zukünftig überlegt werden, inwieweit Jugend- und Auszubildendenvertretungen, Verbände der Gewerkschaftsjugend oder das Jugendforum des BNE-Weltaktionsprogramms („Youpan“) zumindest in die Information und Diskussion über Modellversuchsergebnisse miteinbezogen werden können.“ (Kuhlmeier & Weber 2021, 435). Als bedeutsam für langfristige Veränderungswirkungen betonen die Akteurinnen und Akteure der Modellversuche eine Verankerung in den Ausbildungsordnungen, weil sie als gesetzliche Vorgabe verbindliche handlungsleitende Wirkung für beide Lernorte haben.

So kann die nicht konfliktfreie Durchsetzung der Position „wirtschaftliches und nachhaltiges Denken“ im größten Ausbildungsberuf „Kaufmann/-frau für Büromanagement“ 2013 als weiterer Entwicklungsschritt zur Verankerung verstanden werden, auch wenn die Pro-

jektleiter des BIBB realistisch bilanzieren: „gespannt darf man bleiben welche Wirkungen die Integration der Aspekte nachhaltigen Wirtschaftens und die Anforderung betriebswirtschaftliche Prozesse seitens der Auszubildenden kritisch reflektieren zu lassen in der betrieblichen und schulischen Praxis entfalten.“ (Elsner & Kaiser 2013, 13). Dass dann im Jahr 2020 die Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ verpflichtend für alle künftigen Ausbildungsberufe verankert werden konnte, ist ein weiterer Erfolg, weil nun nicht mehr das Engagement Einzelner entscheidend ist, sondern eine gesetzesähnliche Verpflichtung entstanden ist, im betrieblichen Ausbildungsalltag bspw. „Vorschläge für nachhaltiges Handeln für den eigenen Arbeitsbereich zu entwickeln“ (Kaiser & Schwarz 2022, 123). Diese neue Vorgabe fördert eben nicht nur die Reduktion des Ressourcenverbrauchs, sondern weist auch auf betriebsbedingte Belastungen der Gesellschaft hin und weitet so die zu fördernde Reflexivität der Auszubildenden auf sämtliche Dimensionen der Nachhaltigkeit aus. Damit wird eine gute Anknüpfungsmöglichkeit geschaffen, um auch das Denken in Widersprüchen zu fördern. „Um bei den Lernenden eine lösungsorientierte Sichtweise zu fördern, sind ihnen weitreichende und langfristige Wirkungen erkennbar zu machen, alternative und innovative Lösungen und Widersprüche als Lern- und Entwicklungschancen zu eröffnen!“ (Schütt-Sayed, Vollmer & Casper 2021, 57).

Dass damit aber noch nicht das Ende der Entwicklung erreicht sein kann, zeigen die nachfolgenden Abschnitte, denn sie verdeutlichen, dass unsere Wirtschaftsweise in grundlegendem Widerspruch zu Zielen der Nachhaltigkeit steht und demzufolge eine stärkere Transformation der Berufsbildung erforderlich ist.

Zum Widerspruch von Nachhaltigkeit und finanzgetriebener Wirtschaftsweise

Die Implementierung der Nachhaltigkeit in der Ausbildungsordnung „Kaufmann/-frau für Büromanagement“ stützte sich auch auf eine vorangegangene Untersuchung der kaufmännischen Aus- und Fortbildungsordnungen

in Deutschland durch Rainer Brötz und Kolleg*innen, die aufzeigte, dass bislang nahezu an keiner Stelle ein Hinweis auf die kritische Reflexion betriebswirtschaftlicher Zielsetzungen in der Berufsausbildung verankert war (Brötz & Kaiser 2015). Stattdessen zeigte sich auch in soziologischen Analysen eine Bedrohung der Stellung kaufmännischer Angestellter durch technischen Fortschritt und Finanzialisierung in den betriebswirtschaftlichen Entscheidungsprozessen. Ihre Handlungs- und Entscheidungsmöglichkeiten wurden zunehmend durch zentrale Vorgaben und Standardisierungen eingeschränkt, die einer rein betriebswirtschaftlichen Logik folgen. Das Primat der beschleunigten Verwertung des eingesetzten Kapitals und die mit dem Lernfeldansatz einhergehende Fokussierung auf die Arbeitsprozesse in der beruflichen Bildung vermindern zudem die Möglichkeit zur kritischen Distanz. Der Erhalt der bestehenden Ökonomie, verbunden mit den Schlagwörtern „Effizienz“, „Standortsicherung“ „Beschäftigungspotentiale“, ist so sehr zu einem nahezu unhinterfragten Ausgangspunkt für die Gestaltung beruflicher Bildung geworden, dass die Frage nach dem gesellschaftlichen Sinn von Berufen und damit beruflicher Bildung aus dem Blick geraten war bzw. ist.

Dabei sollte das rein wirtschaftliche Denken eben nicht „den Fortgang unserer Geschichte determinieren oder auch nur kanalisieren.“ (Lempert 2012, 1 f.) Vielmehr sind für die Gestaltung von gelungenen Lernprozessen die subjektiven Interessen der Lernenden von hoher Bedeutung, insbesondere, wenn diese dazu befähigt werden sollen, ihre eigenen Lebens- und Lernperspektiven in beschleunigten Veränderungsprozessen zu gestalten. Demgegenüber werden in der beruflichen Bildung „Die subjektiven Voraussetzungen [Herv. i. O.] der Handelnden, ihre biographischen Erfahrungen und Aspirationen sowie die soziale Interaktion [...] kaum betrachtet.“ (Tafner et al. 2022, 15).

Um das ganze Ausmaß der anthropogenen Entwicklung unserer Gegenwart zu begreifen, muss zudem konstatiert werden, dass erstmals nicht ein Mangel an Produktivkräften zu überwinden ist, sondern deren überlebensgefährdende zerstörerische Expansion. Daraus folgt, dass eine sogenannte „grüne“ Konver-

sion der Produktion nicht den notwendigen Wandel erbringen kann. Zu sehr ist sie mit dem fortgesetzten Rohstoff- und Energieverbrauch verbunden, wie der weltweit verdoppelte Ressourcenverbrauch an Biomasse, mineralischen Rohstoffen und fossilen Brennstoffen zwischen 1980 und 2010 zeigt. Verwertung ist zum menscheitsgeschichtlichen Ziel im Nachgang zur bürgerlichen Revolution geworden, statt der aufklärerischen Vernunft den Vorrang einzuräumen. „D. h., dass der Kapitalismus sich gegen die Errungenschaften menschlicher Kultur und damit gegen die natürlichen und sozialen Bedingungen menschlichen Lebens wendet. In unserer Gegenwart hat diese organisierte Unvernunft nun die Form der Nicht-Nachhaltigkeit im globalen Ausmaß angenommen. [...] Ziel pädagogischer Bildung ist daher die Befähigung zum individuell und gesellschaftlich verantwortungsvollen Urteilen und Handeln, eben Mündigkeit und nicht Anpassung an das herrschende Nicht-Nachhaltigkeit erzeugende Wirtschaftssystem.“ (Euler 2022, 11 ff.).

Aus der Erkenntnis, dass durch eine fortgesetzte Ausbeutung von Mensch und Natur und eine funktional ausgerichtete Berufswissenschaft oder Kompetenzforschung, die sich auf Ertüchtigung Heranwachsender in bestehenden Systemen fokussieren, nicht der notwendige Wandel erreicht werden kann, muss der Impuls zur grundlegenden Veränderung der Zielrichtung beruflicher Bildung hervorgehen, der auch gewerkschaftliche Bildungsziele der Mitbestimmung überschreitet. Es reicht demzufolge nicht mehr aus, in gewerkschaftlichen Beteiligungsformen gesunde Arbeitsgestaltung vorzunehmen und Mitbestimmung hinsichtlich Bezahlung, Arbeitszeit und Weiterbildung zu erreichen.

Das Verstecken der Janusköpfigkeit der gegenwärtigen Situation einschließlich der zynisch anmutenden Verteidigungsstrategien von Wohlstandsarealen muss ins Licht gesetzt werden. Denn es bedarf dringend des Widerstands in den westlichen Wohlstandsgesellschaften und die dortige Bereitschaft zur Gestaltung einer menschlichen Weltgemeinschaft, wie sie von Heinz Joachim Heydorn bereits vor über 50 Jahren skizziert wurde: „Die Städte des Überflusses werden Söldner auf ihre Zinnen stellen, vor

denen die Totenfelder liegen, aber hinter den Mauern wird es Bereitschaft geben, die Tore zu öffnen.“ (Heydorn 1970, 334). Damit aber überhaupt eine Sensibilisierung für die Konsequenzen des beruflich kompetenten Handelns in den Blick gerät, braucht es mutige Lehrkräfte und Ausbilder*innen, die das Interesse der Lernenden am Verstehen der Welt wecken und Engagement befördern. Davon ist der aktuelle Diskurs der BBNE noch weit entfernt, wie auch Thilo Ketschau und Christian Steib diagnostizieren. „Es bleibt festzustellen, dass sich die vorgestellten Unterfangen [der Förderung von Nachhaltigkeitskompetenzen in Ausbildungsprozessen] mehrheitlich durch ihr funktionalistisches Verständnis des Verhältnisses von Berufsbildung und Nachhaltigkeit sowie die wesentliche Freiheit von erziehungswissenschaftlicher Theorie auszeichnen. Ansätze zur Konturierung einer Sinnebene in der Beziehung von Berufsbildung und Nachhaltigkeit finden sich hingegen kaum.“ (Ketschau & Steib 2022, 193).

Pädagogik und aktiver Widerstand

Entgegen der tradierten Auffassung, dass Lehrjahre keine Herrenjahre sind, sind die Widersprüche der gegenwärtigen Wirtschaftsform zum Gegenstand in Ausbildungsprozessen zu machen und Auszubildende zur Umgestaltung zu ermutigen. Berufsbildung kann so ein Treiber des nachhaltigen Umbaus von Gesellschaft werden, anstatt zum minderwertigen Teil eines Bildungssystems zu verkommen, der auf Anpassung an Bestehendes zielt, statt wesentlicher Mitgestalter der Transformation zu sein. Dabei sind auch gesellschaftliche Bewegungen in den Blick zu nehmen und kritisch zu diskutieren, die zu Widerstandsformen greifen, die dem zivilen Ungehorsam nahe stehen (s. Abb. 1).

Eine politisierte Berufsbildung sollte Erfolge des Widerspruchs im Ausbildungsprozess sichtbar und erlebbar machen und durch das pädagogische Personal in Schule und Betrieb unterstützen. „Selbst- und Fremdbestimmung – Macht

und Ohnmacht – beschreiben ein Spannungsfeld in Beruf und Wirtschaft, welches das mündige Subjekt individuell ausbalancieren muss.“ (Tafner et al. 2022, 13). Zu dieser Mündigkeit muss Berufsbildung beitragen, sich im Widerspruch von Bildung und Herrschaft positionieren, auf der Seite der Auszubildenden und sich entwickelnden Menschen und im Zweifel gegen eine weltzerstörende Verwertungslogik, damit diese nicht weiter als unhinterfragter Auftraggeber für die Entlohnung der eigenen Arbeitskraft als Berufsbildner*in fungiert. Dieses Zusammentreffen von Wertschätzung der Auszubildenden und dem Bekenntnis zur gemeinsamen Verantwortung für eine bessere Welt habe ich in der einleitenden, persönlichen Schilderung als Möglichkeit sichtbar zu machen versucht. Erst wenn es uns gelingt dies zum selbstverständlichen Bestandteil von beruflichen Bildungsprozessen zu machen, kann bei Auszubildenden und Auszubildenden im Schulerschluss ein „intrinsischer Widerstand“ (Hanf 2021) entstehen, der die Gleichzeitigkeit von Kompetenzerleben, Verbundenheit und Autonomie erlebbar macht und in Arbeits- und Bildungsprozesse transformative Partizipation ermöglicht.



Abbildung 1: Berlin, Puschkinallee, 7. November 2022,

Quelle: <https://letztegeneration.de/presse/pressebilder/> [13.12.2022]

Literatur:

- Bosch, G. (2016). Ist die industrielle Ausbildung ein Auslaufmodell? *denk-doch-mal.de: Online-Magazin für Arbeit – Bildung – Gesellschaft*, (Heft 1), 1-7. URL: file:///C:/Users/fk308/Downloads/174486_gerhard-bosch-ist-die-industrielle-ausbildung-ein-auslaufmodell-2.pdf [15.12.2022].
- Brötz, R. & Kaiser, F. (Hrsg.) (2015). *Kaufmännische Berufe – Charakteristik, Vielfalt und Perspektiven*. Bielefeld: wbv Publikation.

Elsner, M. & Kaiser, F. (2013). Interessen, Strukturen, Abläufe und Ergebnisse am Beispiel der Entwicklung des neuen kaufmännischen Allrounders – „Kaufrau/-mann für Büromanagement“. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, Ausgabe 25, 1-16. URL: http://www.bwpat.de/ausgabe25/elsner_kaiser_bwpat25.pdf [16.12.2022].

Euler, P. (2022). Nicht-Nachhaltige Entwicklung. Das Konzept »Bildung für nachhaltige Entwicklung« im Widerspruch von Systemmodernisierung und grundsätzlicher Systemtransformation. *punktum – Zeitschrift für verbandliche Jugendarbeit in Hamburg*, (Heft 2), 9-14.

Hanf, A. (2022). *Verantwortungsvoll und glücklich in der beruflichen Bildung*. Rostock: Institut für Berufspädagogik. URL: https://doi.org/10.18453/rosdok_id00002960 [08.12.2022].

Heydorn, H.-J. (1970). *Über den Widerspruch von Bildung und Herrschaft*. Frankfurt: Syndikat.

Kaiser, F. & Schwarz, H. (2022). Kritische Reflexionen zur Genese und aktuellen Verankerung der Nachhaltigkeit in Mindeststandards der Ausbildungsordnungen. In C. Michaelis & F. Berding (Hrsg.), *Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung. Umsetzungsbarrieren und interdisziplinäre Forschungsfragen*. Bielefeld: wbv Publikation, 133-152.

Ketschau, T. & Steib, C. (2022). Die Überwindung der funktionalistischen Verengung des Nachhaltigkeitsprinzips als Weiterentwicklung der Berufsbildung. In C. Bünger, A. Czejkowska, I. Lohmann & G. Steffens (Hrsg.), *Jahrbuch für Pädagogik 2021. Zukunft – Stand jetzt*. Weinheim: Beltz, 182-194.

Kuhlmeier, W. & Weber, H. (2021). Transfer und Verstetigung von Modellversuchsergebnissen. In C. Melzig, W. Kuhlmeier & S. Kretschmer (Hrsg.), *Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Die Modellversuche 2015–2019 auf dem Weg vom Projekt zur Struktur*. Bonn: BIBB, 426-437.

Lempert, W. (2012). Rezension zu: Nidarümelin, J.: Die Optimierungsfalle. Philosophie einer humanen Ökonomie. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, 6/12. URL: http://www.bwpat.de/rezensionen/lempert_2012_rezension_6-2012_nida-ruemelin.pdf [18.09.2017].

Schütt-Sayed, S.; Vollmer, T. & Casper, M. (2021). *Förderung nachhaltigkeitsbezogener Kompetenzentwicklung. Praxisleitfaden für die Ausbildung kaufmännischer Berufe*. Bonn: BIBB.

Tafner, G.; Thole, C.; Hantke, H. & Casper, M. (2022). Paradoxien und Spannungsfelder in Beruf und Wirtschaft wirtschaftspädagogisch nutzen. In C. Kögler, U. Weyland, H.-H. Krämer (Hrsg.), *Jahrbuch der berufs- und wirtschaftspädagogischen Forschung 2022*. Leverkusen: Budrich, 13-36.

Prof. Dr. Franz Kaiser

Universität Rostock
Institut für Berufspädagogik
franz.kaiser@uni-rostock.de



Digitalisierung nachhaltig gestalten

Thomas Vollmer, Torben Karges, Tim Richter, Britta Schlömer, Sören Schütt-Sayed (Hg.)

Digitalisierung mit Arbeit und Berufsbildung nachhaltig gestalten

Welche Rolle hat die Digitalisierung für die Aus- und Fortbildung in der Elektro-, Informations-, Metall- und Fahrzeugtechnik? Themen der Beiträge sind Ressourcenfokussierung, smartes Lernen an Berufsschulen und informatische Bildung.

wbv.de/bai



Berufsbildung, Arbeit und Innovation, 55

2020, 216 S., 49,90 € (D) · ISBN 978-3-7639-5833-7 · E-Book im Open Access

Der Zusammenhang zwischen beruflicher Identitätsentwicklung und gesellschaftlicher Transformation

Konsequenzen für eine transformative BBNE

*Abstract: Gesellschaftliche Transformation setzt eine Entwicklung der (beruflichen) Identität der Bürger*innen voraus. Dieser Beitrag zeigt, dass der aktuelle Stand der BBNE-Didaktik dies bereits berücksichtigt, aber noch einer identitätstheoretischen Fundierung bedarf.*

Die Roadmap der UNESCO (2020) für eine Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) hat zum Ziel, die Menschheit vor dem Hintergrund dramatischer Existenzbedrohungen wachzurütteln. Diese seien nur durch eine zeitnahe grundlegende gesellschaftliche Transformation abzuwenden (vgl. ebd., 5). Von einer BNE erhofft sie sich wichtige Impulse (vgl. ebd. 2020, 8), obwohl bekannt ist, dass Wissen über Nachhaltigkeit keinesfalls automatisch zu nachhaltigem Handeln führt (vgl. Vogel 2011). Dazu müsse sich auch Bildung transformieren (vgl. UNESCO 2020, 28 ff.).

Der deutsche nationale Aktionsplan aus dem Jahre 2017 schreibt der beruflichen Bildung wegen ihrer unmittelbaren wirtschaftlichen Praxisrelevanz eine hohe Bedeutung für eine BNE zu. Schwerpunkte sind die Gestaltung nachhaltiger Lernorte, die Identifikation von Nachhaltigkeitskompetenzen und deren curriculare Verankerung (vgl. Melzig, Kuhlmeier & Kretschmer 2021). Bereits seit 2010 wurde dieser Prozess durch Modellversuche initiiert. Inzwischen liegen transferierbare Erkenntnisse vor, welche im Abschlussband der jüngsten Modellversuchsreihe zusammengefasst wurden (ebd.). Hinsichtlich der Didaktik der Beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) wird betont, dass es immer auch um eine Bewusstseinsbildung gehe (vgl. ebd., 16). Insbesondere seien Werte und Zielkonflikte einzubeziehen und Verantwortungsbewusstsein zu fördern (vgl. ebd. 4; 16). Innovationen und Kreativität seien unentbehrlich (vgl. ebd., 4; Schütt-Sayed, Casper & Vollmer 2021, 209 f.). Den *subjektiven* Aspekten des Handelns kommt für die BBNE demnach eine besondere Bedeutung zu. Es liegen jedoch Befunde vor, die darauf hindeuten, dass gerade dieses subjektivierende Arbeitshandeln in Betriebswirtschaft und Berufsbildung vernachlässigt wird (vgl. Thole 2021). Im Bereich

der Berufsschule ist dies vorrangig darauf zurückzuführen, dass der Unterricht an komplexen Lernfeldern ausgerichtet wird, welche sich an *objektiven* Arbeits- und Geschäftsprozessen orientieren. Zwar wird den Berufsschulen in den Präambeln der Rahmenlehrpläne ein Bildungsauftrag erteilt, Lernende zur Mitgestaltung von Arbeitswelt und Gesellschaft in ökonomischer, sozialer, ökologischer und neuerdings auch individueller Verantwortung zu befähigen (ebd., 189 f.). Dieser wird in den Lernfeldbeschreibungen jedoch nicht weiter konkretisiert und muss daher im Rahmen der Bildungsgangarbeit und/oder Unterrichtsvorbereitung berücksichtigt werden. Empirische Befunde deuten darauf hin, dass dies nicht in ausreichendem Maße geschieht (ebd.). Positiv formuliert bedeutet dies aber auch, dass BBNE bereits im Bildungsauftrag der Berufsschule angelegt ist, ohne dass es einer expliziten Aufnahme nachhaltigkeitsorientierter curricularer Elemente bedarf (vgl. Schütt-Sayed, Casper & Vollmer 2021, 206 ff.). Der Bildungsauftrag müsste also „nur“ erfüllt werden.

Dieser Beitrag geht der Frage nach, inwieweit es in den durchgeführten Modellversuchen bereits gelungen ist, berufliche Bildung zu transformieren. Dazu wird zunächst begründet, warum es für eine Transformation ergänzend zur bestehenden Lernfelddidaktik der gezielten Förderung beruflicher Identitätsarbeit bedarf. Im Anschluss an eine Erläuterung des Identitätskonzeptes wird mit Bezug auf die didaktischen Empfehlungen der Modellversuchsreihen (Schütt-Sayed, Casper & Vollmer 2021; Casper, Schütt-Sayed & Vollmer 2021; Casper, Kastrup & Nölle-Krug im Erscheinen) untersucht, inwieweit sie die Förderung beruflicher Identitätsarbeit bereits unterstützen. Abschließend werden Empfehlungen für eine Weiterempfehlung der BBNE formuliert.



Christiane Thole



Abbildung 1: Identitätsarbeit als übersituative Verarbeitung situativer Erfahrungen (vgl. Thole 2021, 283 ff.)

Berufliche Identitätsarbeit und ihr Beitrag zu nachhaltigem beruflichen Handeln

Der Begriff *Identität* ist abstrakt und komplex. Es gibt zahlreiche Theorien aus unterschiedlichen wissenschaftlichen Disziplinen, um das Konzept zu beschreiben. In einer zusammenfassenden Betrachtung zeigen sich folgende Übereinstimmungen: Identitätsarbeit ist demnach eine psychische Syntheseleistung des Individuums, die dazu dient, das Person-Umwelt-Verhältnis zu reflektieren und es zu gestalten. Hierzu gehört, einen sinnvollen roten Faden durch die Biographie zu konstruieren und ein reflexives Zukunftsprojekt zu entwerfen (vgl. Giddens 1991) sowie Kohärenz zwischen verschiedenen Lebenswelten herzustellen und innere und äußere Realität auszubalancieren (vgl. Krappmann 1969). Dieser individuelle Prozess macht die Einzigartigkeit der Person aus. Jede Handlungssituation wird hierzu erfahrungsbasiert reflektiert und übersituativ retrospektiv als auch prospektiv in den Lebenszusammenhang eingebettet (vgl. Abb. 1, Thole 2021, 283 ff.).

Die Reflexion des Person-Umwelt-Verhältnisses erfordert soziale Interaktionen (vgl. Abb. 2). Das Individuum stellt hierbei nach außen sein soziales Selbstkonzept (linke Spalte) dar und erhält hierauf Feedback. Hierbei müssen externe Erwartungen aus unterschiedlichen Lebensbereichen erfüllt werden. Das Erleben stimmiger Kohärenz, Selbstwirksamkeit und Sinn sowie die Befriedigung des Kompetenz-, Anerkennungs- und Autonomiebedürfnisses gelingt, wenn das soziale Selbst-



Abbildung 2: Balancierende Identität innerer und äußerer Realität (vgl. Thole 2021, 280 ff.)

konzept weitgehend mit dem persönlichen Selbstkonzept – bestehend aus eigenen Wünschen, Zielen, Werten, Motiven, Talenten und Fähigkeiten – (rechte Spalte) übereinstimmt. Da dies nie vollständig möglich ist, benötigt das Individuum zum Ausbalancieren von Diskrepanzen ein umfangreiches Kompetenzbündel (mittlere Spalte). Für die soziale Interaktion werden zudem die Fähigkeit zur Selbstdarstellung, zur Empathie, zum kreativen Rollenhandeln und Ambiguitätstoleranz benötigt (vgl. Krappmann 1969). Um die eigene Position zu klären, sind Selbstwahrnehmung, emotionale Kompetenzen, Reflexivität und die Fähigkeit, Entscheidungen auf Basis eigener Wertvorstellungen abzuwägen, erforderlich (vgl. Thole 2021, 245 ff.). Die Reflexion bezieht sich dabei sowohl auf kognitive als auch motivationale und handlungsrelevante Aspekte. Identitäts-

arbeit ist also eine äußerst komplexe und anspruchsvolle psychische Leistung. Sie ist genau das, was Lernende leisten müssen, wenn sie Arbeitswelt und Gesellschaft in ökonomischer, ökologischer, sozialer und individueller Verantwortung mitgestalten sollen.

In einer Umwelt, welche wie die heutige durch existentielle Bedrohungen, Widersprüche und Konflikte geprägt ist, treten regelmäßig schwer lösbare Identitätskonflikte auf. Eine Möglichkeit, diese zu lösen, besteht darin, innovative Handlungsoptionen zu entwickeln und zu erproben. Dies erfordert jedoch bewusste Identitätsarbeit (vgl. Giddens 1991). Wer der unbewussten oder bewusst-passiven Reproduktion gesellschaftlicher Missstände Einhalt gebieten möchte, muss Lernende dabei unterstützen, ein handlungsleitendes *Berufsethos* zur Bewältigung

konfliktbehafteter Situationen sowie ein zukunftsorientiertes *berufliches Selbstkonzept* zu entwickeln. Beides sollte sich *nicht* an überlieferten Lebensstilen orientieren, sondern an einer individuellen, zukunftsorientierten Vorstellung von einer nachhaltigen Gesellschaft, die mit beidem kompatibel ist.

Förderung beruflicher Identitätsarbeit in den BBNE-Modellversuchen

Dass dies in den aus der jüngsten Modellversuchsreihe hervorgegangenen didaktischen Handlungsregeln der BBNE (vgl. Schütt-Sayed, Casper & Vollmer 2021) bereits angelegt ist, aber noch einer expliziten identitätstheoretischen Fundierung bedarf, wird im Folgenden dargelegt. Die Autoren richten sich an Bildungspraktiker und formulieren zehn Handlungsregeln. Sie betonen, dass die BBNE über etablierte berufspädagogische Prinzipien hinaus Anpassungen erfordert, die sie exemplarisch illustrieren. Die Handlungsregeln berücksichtigen u. a. fünf Dimensionen der Nachhaltigkeitsidee: die systemische Dimension, die Raumdimension, die Zeitdimension, die strategische Dimension (z. B. Suffizienz, Effizienz, Konsistenz) sowie die Produkt- und Prozessdimension. Durch diese Anknüpfung an das Nachhaltigkeitskonzept spannen die Autoren implizit eine für Identitätsarbeit förderliche Lernumgebung auf, die die synchrone Einbeziehung sämtlicher relevanter Lebensbereiche sowie die diachrone retrospektive und prospektive Reflexion anregt. Da *konkrete* (statt modellierter) Handlungssituationen als Lernanlass genutzt werden sollen, ist eine für Identitätsarbeit subjektiv relevante Problematik wahrscheinlich. Durch die explizite Nennung alternativer Strategien zum etablierten Effizienzdenken wird der Raum für innovative Lösungsansätze und Werthaltungen geöffnet.

Die Autoren empfehlen, den Unterricht in vier handlungsorientierten zirkulären Schritten zu planen: Anknüpfungspunkte für BBNE suchen, nachhaltigkeitsorientierte Perspektiven eröffnen, transformative Lernprozesse eröffnen, Entwicklung nachhaltiger Lernorte. Hieran knüpfen sie die zehn Handlungsregeln an, die im Folgenden nun aus identitätstheoretischer Sicht kommentiert und anhand konkreter Beispiele illustriert werden.

Regel 1 empfiehlt, mit konkreten, mit Selbstwirksamkeitserwartungen verbundenen Problemen im Umfeld der Lernenden zu beginnen, um Überforderung und Ohnmachtsgefühlen vorzubeugen. Diese lernpsychologisch sinnvolle Herangehensweise (vom Konkreten zum Abstrakten, vom Einfachen zum Komplexen) ist in Zusammenhang mit Regel 6 zu betrachten, die empfiehlt, im beruflichen Umfeld wahrgenommene Konflikte und Widersprüche nicht zu verharmlosen, sondern ganz im Gegenteil als Lernanlass aufzugreifen. Dies ist wichtig, da Lernen in konfliktbehafteten, widersprüchlichen Rahmenbedingungen stattfindet und berufliche Realität häufig nicht lernpsychologisch wünschenswerten Prozessen folgt. Wenn Auszubildende im Einzelhandel z. B. Biosiegel kennenlernen sollen, um Bio-Produkte verkaufen zu können, kann dadurch ein kognitiver Konflikt erzeugt werden, weil viele Auszubildende nicht über das nötige Einkommen verfügen, selbst Bio-Produkte zu kaufen. Dieser persönliche Konflikt darf nicht unter den Teppich gekehrt werden, vielmehr regt er dazu an, die gesellschaftlichen Zusammenhänge zwischen sozialer Ungleichheit und fehlender Nachhaltigkeit der Wirtschaftsweise zu thematisieren. Es bietet sich an, die hierdurch entstehenden Identitätskonflikte wie in Abb. 2 dargestellt zu analysieren und zu visualisieren. Einseitige Anpassungsstrategien an die Außenwelt können zu erlernter Hilflosigkeit führen. Daher ist es wichtig, das psychologische Selbstkonzept wahrzunehmen und es zur Selbstentfaltung zu ermutigen. Gleichzeitig müssen Ambiguitätstoleranz und Strategien zum Selbstschutz trainiert werden. Im konkreten Beispiel könnten sich Auszubildende psychisch entlasten, indem sie Bio-Label insgeheim als Greenwashing diskreditieren. Zur Lösung gesellschaftlicher Probleme und authentischem Verkaufen trägt dies jedoch nicht bei. Ein gestaltungsorientierter Ansatz könnte dagegen darin liegen, die jungen Menschen zu ermutigen, sich politisch für die Anhebung von Mindestlöhnen und Bürgergeld-Regelsätzen sowie die Ausweitung ökologischer Landwirtschaft einzusetzen. Dem Arbeitgeber könnte vorgeschlagen werden, den Mitarbeiter*innen Bio-Produkte zum ermäßigten Preis anzubieten.

Regel 2 regt dazu an, die durch die Curricula eröffneten Spielräume (s. o.)

zu nutzen. Hierbei ist wichtig zu bedenken, dass die Heranziehung *konkreter* Handlungssituationen eine zeitliche Flexibilisierung der Curricula erfordern kann, um Kohärenz zwischen schulischer und betrieblicher Realität herzustellen. Das o. g. Problem stellt sich vom ersten Tag der Ausbildung unabhängig von der Positionierung von Bio-Siegeln im Lehrplan. Die Flexibilisierung der Lehrpläne ist auch vor dem Hintergrund von Regel 3 erforderlich. Sie betont, dass BBNE kein zusätzliches Thema sei, sondern integrativ zu behandeln sei, indem das Bestehende nachhaltigkeitsorientiert verändert werde. Dies gilt auch für Identitätsarbeit generell, denn sie ist *immer* integrativer Bestandteil beruflichen Handelns. Es geht darum, die ohnehin stattfindende Identitätsarbeit explizit zum Thema zu machen.

Regel 4 besagt, dass systemische Auswirkungen des Handelns reflektiert werden müssen. Identitätstheoretisch werden solche Effekte erst relevant, wenn sie das Person-Umwelt-Verhältnis berühren. Um Identitätsarbeit anzustoßen, ist es daher wichtig, Nähe und Betroffenheit herzustellen. Dies ist im obigen Beispiel unmittelbar gegeben. Etwas anderes gilt, wenn es um Produktionsbedingungen wie z. B. Tierwohl geht. Hier sind oft erst gezielt Berührungspunkte mit inakzeptablen Zuständen herzustellen.

Regel 5 fordert dazu auf, Lernende zu innovativen, kreativen Problemlösungen anzuregen. Schon der Austausch in der Lerngruppe kann aufgrund des ohnehin schon praktizierten kreativen Rollenhandelns viele Lösungsansätze hervorbringen. Lernpsychologisch wichtig ist jedoch im Sinne der Regel 1, dass die Handlungsspielräume noch ausreichend für eine Identitätsbalance sind. Innovative Ideen kommen nur dort zum Tragen, wo sie auf fruchtbaren Boden fallen. Daher ist die in Regel 10 empfohlene parallele nachhaltigkeitsorientierte Gestaltung der Lernorte essentiell, um Frustrationen vorzubeugen. Lernende sollten daher eine strukturelle Reflexivität entwickeln, um gezielt nach Orten mit günstigen Lern- und Arbeitsbedingungen zu suchen oder diese selbst zu gestalten. Hierfür werden kommunikative Kompetenzen benötigt (s. o.), um die Anerkennung eigener Wünsche und Bedürfnisse gezielt einfordern zu können. Wenn z. B. tierwohlgefährdende Lebensmittel angebo-