

# green IB

## Nachhaltige Entwicklung braucht Gestaltungsräume

JOSEF OTTE

Aus der Überzeugung heraus, dass Ökologie, Ökonomie und Soziales eng miteinander verknüpft sind, beschloss die Mitgliederversammlung als höchstes Gremium des Internationalen Bundes (IB) im Jahr 2015 die ökologische Ausrichtung des Unternehmens. In den IB-Grundsätzen wurde festgeschrieben, dass sich der Bund der aktiven Auseinandersetzung mit sich verändernden gesellschaftlichen, politischen, sozialen und ökologischen Anforderungen der Zeit verpflichtet fühlt.

Der Impuls für diese Entscheidungen kam von engagierten IB-Mitarbeitenden, die im Rahmen eines unternehmensweiten Zukunftsprojektes 2010 einen Arbeitskreis mit dem Namen »green IB« gründeten. In diesem AK fanden Mitarbeitende zusammen, die von der Erkenntnis geleitet wurden, dass es ökologische Entwicklungen auf diesem Planeten gibt, auf die wir dringend reagieren müssen – wenn wir es nicht tun, wird es auch zu großen sozialen Problemen führen.

### Der Internationale Bund (IB)

»Menschsein stärken« ist der Leitsatz des Internationalen Bundes (IB). In diesem Sinne engagiert er sich als Freier Träger in der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit seit dem Jahr 1949. Er unterstützt Menschen jeden Alters dabei, ein selbstverantwortetes Leben zu führen – unabhängig von ihrer Herkunft, Religion oder Weltanschauung. Menschen dabei zu begleiten, ihr Leben selbst in die Hand zu nehmen und aktiv zu gestalten, ist seit der Gründung zentrales Anliegen.

Der IB ist mit 14.000 Beschäftigten in bundesweit mehr als 1.200 Einrichtungen aktiv. Das Angebot reicht von der Kindertagesstätte über Schulen und Hochschulen, der beruflichen Bildung, der Hilfen für Menschen mit Behinderung, der Flüchtlingshilfe bis hin zur Einrichtung für Seniorinnen und Senioren.

### Nachhaltige Entwicklung strukturell verankert

Der Arbeitskreis »green IB« trug zunächst Erfahrungen aus einzelnen Einrichtungen des IB zusammen, die bereits erste Maßnahmen im Sinne eines ökologischen Handelns umsetzten. Dazu gehörten einfachste Schritte, beispiels-

weise nur noch Umweltpapier und fair gehandelten Kaffee zu kaufen oder Glühbirnen durch LED zu ersetzen. Der zweite Schritt zielte darauf ab, die guten Ansätze einzelner Einrichtungen und Organisationseinheiten auszubauen und flächendeckend im IB zu etablieren sowie ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass Ökologie ein wichtiges Querschnittsthema ist. Der Arbeitskreis übernahm hier die Rolle eines Think Tanks und Ideengebers. Und er erreichte, dass die ökologische Ausrichtung als Unternehmensziel sowie konkrete Vorgaben für alle Einrichtungen verbindlich festgeschrieben wurden. Die Bezeichnung »green IB«, zunächst als Arbeitstitel gedacht, entwickelte sich dabei zum Kampagnen-Namen, der auch heute noch trägt.

Bei den Umsetzungsversuchen kristallisierte sich heraus, dass es bei weitem nicht nur um Ökologie und klassischen Umweltschutz geht, sondern um Nachhaltigkeit im umfassenden Sinne. Das bedeutet, Nachhaltigkeit und nachhaltiges Handeln als Querschnittsaufgabe zu verstehen, die nicht nur organisationale Fragen betrifft, sondern sich ebenso im Angebot und in didaktischen Fragen niederschlagen kann. Folgerichtig war dann auch die Orientierung an der »Agenda 2030« der Vereinten Nationen, den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung und dem damit verbundenen Programm »Bildung für Nachhaltige Entwicklung« (BNE). Es ist eine erforderliche Transformation: Bildung und Nachhaltigkeit gehören untrennbar zusammen.

Strukturell ist die nachhaltige Entwicklung im IB auf zwei Ebenen verankert. Zum einen, auf der Ebene der Beschäftigten, durch den Arbeitskreis »green IB«, der inzwischen von mehreren dezentralen Arbeitskreisen und Umweltteams ergänzt wird. Die Arbeitskreise stehen vor allem für die Einbindung der Mitarbeitenden in die nachhaltige Entwicklung. Denn die Verankerung des Nachhaltigkeitsgedankens in der Belegschaft ist ein wichtiger Gelingensfaktor. Schließlich kam der Anstoß zur ökologischen Ausrichtung des IB auch aus den Reihen der Beschäftigten, was eine ganz andere Motivation zur Folge hat als ein von der Geschäftsführung verordneter Schritt.

Zum anderen bestellte der Vorstand einen Referenten für das Umweltmanagement und einen Verantwortlichen für das Energiemanagement. Damit setzte er ein klares Zeichen für die Professionalisierung der Prozesse. Das Umweltmanagement arbeitet heute eng mit den zentralen und dezentralen Geschäftsfeldverantwortlichen aller Bildungseinrichtungen zusammen. Da, wo es notwendig ist, werden selbstverständlich auch externe Fachleute mit einbezogen.

Um »Gutes« nicht nur zu tun, sondern auch darüber zu reden, wurde die Internet-Plattform [ib-green.de](http://ib-green.de) geschaffen. Nach und nach sollen dort positive Beispiele für nachhaltiges Handeln publik gemacht werden und zur Nachahmung auffordern.

### Lernende und Lehrende zugleich einbinden

Wenn Bildung und Nachhaltigkeit untrennbar zusammengehören, bedeutet dies für eine nachhaltige Ausrichtungen von Bildungsorganisationen auch, dass sich entsprechende Bemühungen nicht im Organisatorischen verlieren. Im Sinne einer Querschnittsaufgabe muss Nachhaltigkeit thematisch wie didaktisch adressiert und Lernende wie Lehrende müssen in nachhaltige Bemühungen eingebunden werden. Dabei gilt es, Menschen – Kinder und Jugendliche ebenso wie Erwachsene – in die Lage zu versetzen, dass sie nicht nur Wissen anhäufen. Vielmehr sollen sie Kompetenzen entwickeln, die ihnen helfen zu analysieren, wie sich ihre Entscheidungen und ihr Verhalten auf ihre direkte Umwelt sowie global und auf folgende Generationen auswirken und wie wir zu nachhaltigem Handeln kommen. Der Klimawandel darf nicht nur als abschreckendes Krisenszenario dargestellt werden, denn daraus erwächst noch keine Gestaltungskompetenz, die für nachhaltiges Handeln von entscheidender Bedeutung ist. Wichtig ist vielmehr, den Menschen auf positive Weise Räume anzubieten, in denen Handlungsoptionen entwickelt werden können. Nur so können Antriebskräfte der Transformation entstehen.

Um diese Kompetenzen vermitteln zu können, müssen die Erzieherinnen und Erzieher, die Lehrkräfte an den Schulen und Hochschulen und im berufsbildenden Bereich sie jedoch zunächst selbst entwickeln. In diesem Sinne sind sie Lernende und Lehrende zugleich. Fachtagungen, Workshops und Pilotprojekte sind mittlerweile Teil dieser Lernprozesse. Der IB bietet in seinem eigenen Fortbildungsprogramm auch mehrere Veranstaltungen zum Thema Nachhaltigkeit für Fach- und Führungskräfte an, die so aktiver Teil einer erfolgreichen Umsetzung werden.

### Besondere Herausforderungen und Erfolgsfaktoren

Drei Faktoren stellen auf dem Weg zur Nachhaltigkeit des IB besondere Herausforderungen dar:

- Da ist zum einen die hohe Diversifizierung seiner Geschäftsfelder: Die Angebote reichen von der Kinder- und Jugendhilfe über Schulen, Hochschulen und berufliche Bildung bis hin zur Flüchtlings-, Behinderten- und Altenhilfe. Bei der Umsetzung nachhaltiger Ideen sind deshalb viele unterschiedliche Anforderungen und Umsetzungsebenen zu bedenken und viele unterschiedliche Personengruppen einzubinden. Dazu gehört z. B. auch die Frage, wie die Anwendung internetbasierter Lernformate zum nachhaltigen Handeln beitragen kann.
- Eine weitere Herausforderung ist der finanzielle Aspekt. Erfolgreiches nachhaltiges Agieren lässt sich nicht unmittelbar in Euros abbilden. Notwendige Investitionen

und zusätzliche Kosten für Personal, Schulungen und externe Unterstützung erschweren die Umsetzung.

- Nicht zu unterschätzen ist zudem der Faktor Zeit. Von der Erkenntnis bis zur Umsetzung können Jahre ins Land gehen. Kompetenzaufbau, Entwicklung von Unterrichtsmaterialien oder Integration der Nachhaltigkeitsthemen über neue Bildungspläne der Kultusministerien sind zeitintensiv und eine zusätzliche Herausforderung für alle Beteiligten.

Zur erfolgreichen Integration der Nachhaltigkeitsthemen in die Bildungsprozesse sind m. E. mehrere Aspekte hilfreich und handlungsleitend:

- Das große Engagement und die Initiativen der Beschäftigten.
- Die Entscheidungsgremien, die Mitarbeitenden und die Lernenden selbst müssen überzeugt und eingebunden werden.
- Den Veränderungsprozessen muss Zeit und Raum gegeben werden, damit die Mitarbeitenden Gelegenheit zur Partizipation und Mitgestaltung bekommen.

Entscheidender Faktor des Gelingens ist es also, dass die Beschäftigten auf allen Ebenen zu selbstbewussten Akteuren einer Transformation zur Nachhaltigkeit werden und in reflexiven Prozessen nachhaltiges Handeln selbstständig mitgestalten. Das qualitativ Neue besteht m. E. in der komplexen Herausforderung, alle relevanten Bereiche (Ökologie, Ökonomie, Soziales und Kulturelles) gleichzeitig, in einem globalen Kontext und unter Zeitdruck zu verbinden. Auch die Routinen unseres Handelns, die bisher erfolgreich waren, und die widersprüchlichen Beweggründe der Akteure erfordern eine mehrdimensionale, kooperative und abgestimmte Prozessgestaltung aller Beteiligten, damit die Transformation gelingen kann.

JOSEF OTTE

ist Referent für Umweltmanagement beim  
Vorstand des Internationalen Bundes (IB) Zentrale  
Geschäftsführung, Frankfurt a. M.

Josef.Otte@ib.de