

forum exkurse

Fallstudien zu Bildung für nachhaltige Entwicklung und Arbeitsmarkt – Die Sicht der Unternehmen

Weshalb das Rad neu erfinden ...?

Die neue Bildungslandkarte sorgt für Wissens- transfer und Vernetzung

Sie wollen PR für Projekte und Initiativen der Bildung für nachhaltige Entwicklung betreiben, sich einer breiten bildungsinteressierten Öffentlichkeit präsentieren, sich vernetzen, verlinken oder KooperationspartnerInnen finden ...?

Wir unterstützen Sie dabei mit der webbasierten Netzwerkplattform „Bildungslandkarte – Orte der Bildung für nachhaltige Entwicklung“ auf www.bildungslandkarte.at. Österreichische Bildungseinrichtungen können sich auf der Bildungslandkarte mit ihren Initiativen, Kampagnen, Projekten und Angeboten (Workshops, Materialien etc.) zum Thema Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) präsentieren. Einer Landkarte ähnlich hilft sie dann den Suchenden, sich in der österreichische BNE-Landschaft zu orientieren. Wissenstransfer und Akteursplattform sind die Schlagworte zur Beschreibung der Bildungslandkarte, und zwar mit dem Mehrwert der geografischen Visualisierung der AkteureInnen und Projekte.

Mit dem Eintrag in die Bildungslandkarte haben Organisationen zusätzlich die Möglichkeit, ihre Projekte für die Jurierung zum „Offiziellen Projekt der UN-Dekade Bildung für nachhaltige Entwicklung 2005–2014“ durch die österreichische UNESCO-Kommission anzumelden.

www.bildungslandkarte.at



Alles unter einem Hut

In 80 Tagen um die Welt ...

... können Sie mit uns leider nicht reisen. Aber was Jules Verne mit Nachhaltigkeit zu tun hat, darüber werden Sie als LeserInnen von **umwelt & bildung** bestens informiert, denn **umwelt & bildung** bringt alles unter einen Hut. Was auf den ersten Blick irritiert und den zweiten interessiert, lässt sich oft über originelle Zusammenhänge aufklären. Das ist unsere Stärke. Denn Umweltbildung entwickelt sich weiter – zur Bildung für nachhaltige Entwicklung.

umwelt & bildung:

Lesen für eine lebenswerte Zukunft!

4 x im Jahr. Einzelheft: EUR 5,-,

Jahresabo: (Ö) EUR 14,-/

(D, CH) EUR 19,- (inkl. Versand)

**Jetzt bestellen:
Gratis Probeheft oder
gleich ein Abo!**

Das Portal: www.umweltbildung.at



forum
umwelt
bildung

FORUM Umweltbildung ist eine Initiative des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Abt. II/3 Nachhaltige Entwicklung) und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Abt. V/11 Politische Bildung und Umweltbildung).
Projekträger: Umweltdachverband



DAS ZUKUNFTSMINISTERIUM

bm:bwk

lebensministerium.at

forum
umwelt
bildung

Fallstudien „Bildung für nachhaltige Entwicklung und Arbeitsmarkt – Die Sicht der Unternehmen“

Durchführung:

öibf - Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung

Austrian Institute for Research on Vocational Training
Wipplingerstraße 35/4
1010 Wien
Tel: 043-1-310 33 34
Fax: 043-1-319 77 72
E-Mail: oeibf@oeibf.at

Editorische Notiz

Es freut uns sehr Ihnen unsere neue Edition der forum exkurse „Fallstudien zu Bildung für nachhaltige Entwicklung und Arbeitsmarkt – Die Sicht der Unternehmen“ vorzustellen.

Die Pilotstudie knüpft an eine frühere Nummer der forum-exkurse an, die Bildung für nachhaltige Entwicklung und dessen Relevanz für den Arbeitsmarkt aus Sicht von LehrerInnen diskutiert. Die aktuellen forum-exkurse spannen nun den Bogen zwischen Schulen und Unternehmen bezüglich der Frage, ob Bildung für nachhaltige Entwicklung Bedeutung für den Arbeitsmarkt hat. Neben einer grundsätzlich positiven Antwort auf diese Frage, beleuchten die Studien aber auch das Thema „Arbeitsmarktrelevanz“ kritisch, da der heutige Arbeitsmarkt unzweifelhaft auch „nicht-nachhaltige“ Trends aufweist.

Die forum exkurse eröffnen mit dieser neuen Ausgabe daher einen erweiterten Blickwinkel auf die Inhalte und die Relevanz der „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ und dokumentieren diesen auf wissenschaftlicher Grundlage. Insgesamt soll dadurch das Terrain „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ aufbereitet und verbreitert werde



Markus E. Langer
Geschäftsführer des FORUM Umweltbildung

Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) entspricht einer neuen integrativen Perspektive für unseren Bildungsalltag. Oft als neues Paradigma beschrieben sind seine konzeptionellen Grenzen noch in Diskussion, seine Entwicklung noch im Fluss. Für den Arbeitsfokus der forum exkurse wurde BNE als Teil einer allgemeinen Bildungsaufgabe verstanden. BNE soll dabei insbesondere in der heranwachsenden Generation zur Humanisierung der Lebensverhältnisse und zu einem verständigen Umgang mit der Lebenswelt beitragen. Es ist ein neues Bildungskonzept, das auf dem Paradigma der nachhaltigen Entwicklung basiert und Begriffe wie Interdisziplinarität, Partizipation, systemisches Wissen und reflektierte Gestaltungskompetenz integriert. Mit 1. Jänner 2005 begann weltweit die UN-Dekade zur Bildung für eine nachhaltige Entwicklung.

Für weitere Informationen: <http://www.umweltbildung.at/nachhaltigkeit>
<http://www.umweltbildung.at/bildungsstrategie>

IMPRESSUM

Herausgeber: Umweltdachverband

Verleger: FORUM Umweltbildung

Beide: Alser Straße 21/1, 1080 Wien

Tel.: 0043/1/402 47 01, Fax: 0043/1/402 47 01-51

E-Mail: forum@umweltbildung.at, Internet: www.umweltbildung.at

Das FORUM Umweltbildung ist eine Initiative des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (Abt. II/3 Nachhaltige Entwicklung) und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Abt. V/11 Politische Bildung und Umweltbildung).

Projektträger: Umweltdachverband

Projektleiter FORUM Umweltbildung: Christian Rammel

Projektleiterin öibf: Regine Wieser

AutorInnen: Susanna Henkel, Regine Wieser, Norbert Lachmayr, Christian Rammel

Layout: skibar grafik-design

ISSN: 1990-9748

Abstract

Pilotstudie: Fallstudien zu „Bildung für nachhaltige Entwicklung und Arbeitsmarkt – Die Sicht der Unternehmen“

Die vorliegende Pilotstudie schließt nahtlos an die erste Ausgabe der „forum-exkurse“ an und beschreibt aus der Sicht ausgewählter CSR-Pioniere das Spannungsfeld zwischen Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) und dem Arbeitsmarkt. BNE Schlüsselkompetenzen werden dabei als potenzielle Brücke zwischen beruflicher Bildung und Berufschancen analysiert. Ergänzend zu den in der ersten Ausgabe reflektierten Aussagen der LehrerInnen stellt die vorliegende Studie den Blickwinkel der Unternehmen dar und geht dabei der konkreten Frage nach, welche Anforderungen Unternehmen überhaupt an Bildung zur Nachhaltigkeit stellen bzw. welche Qualifikationen ihnen sinnvoll erscheinen.

Pilot study: Case Studies about “Education for Sustainable Development and Labour Market – The Companies’ Perspective”

This new pilot study links up with the first volume of “forum-exkurse” and describes the relation between ESD and the labour market through ESD key-competencies and qualifications. Complementary to the teacher’s focus, which was reflected in volume 1, volume 3 adds the perspective of companies/entrepreneurs, who are also pioneers in the field of corporate social responsibility (CSR) and corporate sustainable development. Herein, the guiding question underpinning the present research is which demands are put forward by private companies to ESD, respectively, which ESD key-competencies are appreciated by the labour market.

VORWORT

In der ersten Ausgabe unserer Schriftenreihe forum exkurse präsentierten wir 2005 unsere Pilotstudie „Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) und berufsbildende Schulen“. Diese ging österreichweit erstmals auf das Spannungsfeld zwischen BNE und dem Arbeitsmarkt ein. Aufbauend auf der Sicht von LehrerInnen, gingen wir dabei der Frage nach, ob BNE berufsorientiert ist und – mit einem leicht kritischen Unterton – wie weit sie es überhaupt sein kann und sein soll?

Im Hinblick auf die Ergebnisse der vorangegangenen Pilotstudie widmen sich die aktuellen exkurse wieder der Verbindung zwischen BNE und Arbeitsmarkt bzw. Berufschancen, nur diesmal aus Sicht der Unternehmen. Ergänzend zu den Aussagen der LehrerInnen stellt diese weitere Studie den Blickwinkel von „unternehmerischen Nachhaltigkeitspionieren“ dar und geht der konkreten Frage nach, welche Anforderungen Unternehmen überhaupt an Bildung zur Nachhaltigkeit stellen bzw. welche Qualifikationen ihnen sinnvoll erscheinen.

Die neue Untersuchung basiert auf persönlichen Interviews im Juni und Juli 2006 mit insgesamt 13 VertreterInnen aus acht österreichischen Unternehmen, die als „Pioniere“ nachhaltigen Agierens bzw. als ExpertInnen von CSR (corporate social responsibility) bezeichnet werden können und AbsolventInnen der berufsbildenden Schulformen HTL (höhere technische Lehranstalt), HAK (Handelsakademie) und HLA (höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe) bzw. HLA für Landwirtschaft anstellen. Im Zentrum der Analyse stand die Arbeitsmarktrelevanz von Kompetenzen, die durch Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) vermittelt und gefördert werden, aber auch in welchem Maß AbsolventInnen berufsbildender höherer Schulen (BHS) diese Kompetenzen besitzen.

Die Ergebnisse unserer Analyse sind vielfältig und stimmen mit den Ergebnissen der ersten Studie überein. Neben zahlreichen interessanten Aussagen aus den Bereichen Qualifizierung, Schlüsselkompetenzen oder Kooperationsprojekten zwischen Unternehmen und Schulen ist die Kernaussage wohl die, dass Bildung für nachhaltige Entwicklung für den Arbeitsmarkt sehr relevant ist, wobei BNE als Querschnittsmaterie allgemein eine zunehmende Bedeutung in „der Wirtschaft“ beigemessen wird. Schlüsselkompetenzen, die im Rahmen von BNE vermittelt werden, tragen dabei nach Ansicht aller befragten ExpertInnen zu einem Grundverständnis für nachhaltiges Wirtschaften bei.

Unter den AkteurInnen unternehmerischer Nachhaltigkeit wird also zumindest das Konzept einer Bildung für nachhaltige Entwicklung positiv reflektiert bzw. findet die Arbeit der einzelnen BNE-Pioniere im Bildungssektor ihren positiven Widerhall. LehrerInnen wie Unternehmen ziehen hier gemeinsam an einem Strang – und zwar relativ unabhängig von einander.

Die Frage, die sich jetzt zwangsläufig stellt, ist die nach dem offensichtlich starken Defizit hinsichtlich Kommunikation und Erfahrungsaustausch zwischen Schulen und Betrieben in Sachen Nachhaltigkeit. Obwohl von beiden Seiten die Relevanz von BNE für den Arbeitsmarkt unterstrichen wird, betonen Schulen wie Betriebe die oft mangelnden Kooperationen und Vernetzungen. Ohne offene Lernprozesse über gemeinsame Projekte oder Praktika bleibt BNE jedoch ein abstraktes, schwer operationalisierbares Konzept bzw. sehen wir uns mit der Gefahr konfrontiert, dass BNE zwar etwas ist, was alle wollen, aber auch alle – je nach Bedarf – anders verstehen. Da BNE im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung verändern

und transformieren will, braucht es ein Profil und konkrete Zielvorstellungen. Ohne ein klares gemeinsames Bild und ohne der im Zuge der „Bilderstellung“ nötigen gemeinsamen Diskussionen, Dialoge oder auch Konflikte bleibt BNE in seinen Kinderschuhen stecken. Gemeinsame Initiativen und Pilotprojekte zwischen Unternehmen und Schulen werden so auch in Zukunft die Qualität und den Erfolg von BNE prägen.

Christian Rammel

INHALT

| | | |
|----------|---|-----------|
| 1 | Zusammenfassung | 7 |
| 2 | Einleitung..... | 10 |
| 3 | Bewertung nachhaltiger Entwicklung im betrieblichen Kontext | 11 |
| 3.1 | Stellenwert nachhaltiger Entwicklung in den Unternehmen | 11 |
| 3.1.1 | Bedeutung von „corporate social responsibility“ (CSR)..... | 11 |
| 3.1.2 | Integration von Nachhaltigkeit und CSR | 11 |
| 3.1.3 | Integration von CSR in Unternehmen aus Sicht der ArbeitnehmerInnenvertretung | 141 |
| 3.1.4 | Weiterbildungsaktivitäten in den Unternehmen im Bereich nachhaltige Entwicklung..... | 14 |
| 3.2 | Berücksichtigung von Nachhaltigkeit und CSR in der Wirtschaft. 15 | |
| 3.3 | Erfahrungen mit Kooperationen und Projekten zur Nachhaltigkeit16 | |
| 3.3.1 | Nachhaltigkeitsprojekte in Kooperation mit berufsbildenden Schulen | 16 |
| 3.3.2 | Pflichtpraktika von SchülerInnen berufsbildender Schulen | 16 |
| 3.3.3 | Kooperationen mit Studierenden bzw. akademischen Ausbildungseinrichtungen | 17 |
| 3.3.4 | Themen der Nachhaltigkeit in Projekten bzw. Aktivitäten | 17 |
| 4 | Arbeitsmarktrelevanz von BNE-Kompetenzen..... | 20 |
| 4.1 | Bedarf in den Unternehmen | 21 |
| 4.2 | Reihung der Wichtigkeit der vorgegebenen BNE-Kompetenzen . 24 | |
| 4.3 | Vermittlung berufsrelevanter Kompetenzen an BHS – Anregungen..... | 27 |
| 5 | Bewertung einer BNE-Webplattform als Brücke zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt | 28 |
| 5.1 | Informationsbedarf bezüglich Initiativen und Projekten an berufsbildenden Schulen im Bereich BNE/CSR..... | 28 |
| 5.2 | Webplattform als Schnittstelle zwischen berufsbildenden Schulen und Unternehmen zum Thema „Nachhaltige Entwicklung“ | 29 |
| 5.2.1 | Gestaltungsvorschläge und Anforderungen an eine BNE-Webplattform..... | 29 |
| 6 | Anhang..... | 31 |
| 6.1 | Teilnehmende Unternehmen..... | 31 |
| 6.2 | Interviewleitfaden | 32 |

1 Zusammenfassung

Eckdaten der Untersuchung

Die vorliegende Untersuchung basiert auf persönlichen Interviews im Zeitraum Juni bis Juli 2006 mit insgesamt 13 VertreterInnen aus acht österreichischen Unternehmen, die als „Pioniere“ nachhaltigen Agierens bzw. als ExpertInnen von CSR (corporate social responsibility) bezeichnet werden können und AbsolventInnen der berufsbildenden Schulformen HTL (höhere technische Lehranstalt), HAK (Handelsakademie) und HLA (höhere Lehranstalt) für wirtschaftliche Berufe bzw. HLA für Landwirtschaft beschäftigen. Im Zentrum der Analyse stand die Arbeitsmarktrelevanz von Kompetenzen, die durch Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) vermittelt und gefördert werden, aber auch in welchem Maß AbsolventInnen berufsbildender höherer Schulen (BHS) diese Kompetenzen besitzen.

Zunehmende Bedeutung von BNE

Alle kontaktierten ExpertInnen betonen die Arbeitsmarktrelevanz von Bildung für nachhaltige Entwicklung, wobei BNE als Querschnittsmaterie ständig zunehmende Bedeutung in der Wirtschaft beigemessen wird. Schlüsselkompetenzen, die im Rahmen von BNE vermittelt werden, tragen nach Ansicht aller befragten ExpertInnen zu einem Grundverständnis für nachhaltiges Wirtschaften bei. Die Kernkompetenzen einer Bildung für nachhaltige Entwicklung entsprechen weitestgehend jenen Persönlichkeitsanforderungen, die heute in den Unternehmen als zentrale Aufnahmekriterien gelten: Sozialkompetenz, Kommunikations- und Ausdrucksstärke, Motivation, Kritikfähigkeit und Umsetzungskraft.

Fähigkeit zum vernetzten, systemischen Denken besonders arbeitsmarktrelevant

Unter sieben vorgegebenen BNE-Kompetenzen wird die Fähigkeit zum vernetzten, systemischen Denken als die wichtigste eingestuft. Danach folgen Verständigungs- und Kommunikationskompetenz sowie Risikoverständnis. Dem Umgang mit Werten und Normen im Unternehmensalltag wird ebenso wie der interkulturellen Kompetenz zunehmende Bedeutung attestiert. Die von den ExpertInnen spontan – also vor der Präsentation vordefinierter Begriffe – genannten Fähigkeiten, die SchulabsolventInnen aufweisen sollen, beziehen sich auf das Erkennen von Wirkungszusammenhängen, die individuelle berufliche Handlungsfähigkeit und die Fähigkeit zur Arbeit in interdisziplinär und multikulturell zusammengesetzten Teams. Generell wird die Wichtigkeit sozialer Kompetenzen, insbesondere Teamfähigkeit, bei der Personalauswahl hervorgehoben.

Vermittlung von BNE-Schlüsselkompetenzen wird als besonders anspruchsvolle Aufgabe bewertet

Für die Vermittlung eignen sich nach Ansicht mehrerer ExpertInnen vor allem Ansätze des „Erfahrungslernens“. Betont wird, dass für die Vermittlung der sehr persönlichkeitsbezogenen BNE-Kompetenzen, die nur über eine intensive und zeitaufwändige Auseinandersetzung mit den SchülerInnen realisiert werden kann, besonderes Engagement der Lehrkräfte erforderlich ist.

Kaum Erfahrung mit Nachhaltigkeitsprojekten in Kooperation mit berufsbildenden Schulen

Nur eines der acht für die Studie ausgewählten Unternehmen konnte im Themenbereich nachhaltiger Entwicklung von einem Kooperationsprojekt mit einer berufsbildenden Schule berichten. Weit öfter dagegen werden SchülerInnen berufsbildender Schulen in den kontaktierten Unternehmen Pflichtpraktikumsplätze zur Verfügung gestellt. Diese Praktika leisten einen wichtigen Beitrag der Vermittlung arbeitsmarktrelevanter Kernkompetenzen einer BNE und bieten auch ein Sprungbrett für eine spätere Anstellung in diesen Unternehmen.

Unternehmen gegenüber Kooperationen mit BHS bezügl. BNE aufgeschlossen

Die befragten UnternehmensvertreterInnen signalisieren durchwegs Interesse an einer engeren Kooperation mit berufsbildenden Schulen. Vorstellbar wäre für die UnternehmensvertreterInnen folgende Vorgehensweise: Nach einer Auswahl konkreter Frage- und Aufgabenstellungen nachhaltiger Entwicklung aus dem Unternehmensalltag, die als besonders arbeitsmarktrelevant erachtet werden, erfolgt die Unterstützung bei der Bearbeitung dieser Themen an den Schulen v.a. in Form eines Know-how-Transfers. Dies etwa im Rahmen von Vorträgen an den Schulen, Diskussionsrunden bzw. Kamingsgesprächen mit Lehrkräften, SchülerInnen und Eltern. Darüber hinaus könnten längerfristige Projektkooperationen mit Schulen oder eine Mitbetreuung von Unterrichtsprojekten erfolgen. Deutlich wird, dass das aktive Herantreten der Schulen an die Unternehmen erwartet wird.

Wunsch nach mehr Austausch und Zusammenarbeit – BNE-Webplattform als Kommunikationsschnittstelle

Maßnahmen, die den Austausch und die Zusammenarbeit zwischen Ausbildungseinrichtungen und Wirtschaft fördern, werden von allen Befragten grundsätzlich als sehr positiv beurteilt. Eine BNE-Webplattform als Kommunikationsschnittstelle zwischen Schule und Wirtschaft stößt bei allen UnternehmensvertreterInnen auf großes Interesse. Angeregt wird etwa ein redaktionell betreutes Kommunikationsforum, das einen wichtigen Beitrag zur Annäherung und Abstimmung von UnternehmensvertreterInnen, Schulleitungen, Lehrkräften, SchülerInnen und Eltern leisten könnte. Von großem Interesse sind weiters Informationen darüber, welche Schulen im regionalen Umfeld der Unternehmen Ausbildungsschwerpunkte im Bereich nachhaltige Entwicklung bieten. Zudem könnte diese Plattform SchülerInnen und Schulen dabei unterstützen, mögliche KooperationspartnerInnen in der Wirtschaft zu finden. Grundanforderungen, die an eine solche Webplattform gestellt werden, sind, dass deren Inhalte rasch fassbar aufbereitet sind und stets aktuell gehalten werden.

Starke Übereinstimmung mit Ergebnissen der Pilotstudie 2005

Zusammengefasst zeigen die Ergebnisse eine weitgehende Übereinstimmung mit jenen der 2005 durchgeführten Pilotstudie „Bildung für nachhaltige Entwicklung an berufsbildenden Schulen“, welche das Thema aus der Sicht der Lehrkräfte reflektierte. So finden sich etwa Aussagen über die starke Nachfrage nach der Fähigkeit zum vernetzen, systemischen Denken, die enorme Wichtigkeit von projektbezogenem,

fächerübergreifendem „Erfahrungslernen“ oder auch die allgemeine Arbeitsmarktrelevanz von BNE-Kompetenzen in beiden Studien. Die Sicht der Lehrkräfte an berufsbildenden höheren Schulen, die als Pionierschulen im Bereich BNE einzustufen sind, und die Sicht der ExpertInnen in Unternehmen, die als „Pioniere“ nachhaltigen Agierens bzw. als Unternehmen mit umfassender Expertise in CSR (corporate social responsibility) bezeichnet werden können, decken sich also in vielen Bereichen.

Ein umfassender Informationsaustausch bzw. Kooperationen zwischen Ausbildungseinrichtungen und Unternehmen sind nur in den seltensten Fällen realisiert. Im Gegenteil, in den Interviews wurde sogar auf ein Abstimmungs- und Kommunikationsdefizit zwischen Schulen und Unternehmen im Zuge von BNE und im Hinblick auf die Berufschancen der AbsolventInnen hingewiesen. Dieses von beiden Seiten – Lehrkräften wie auch UnternehmensvertreterInnen – hervorgehobene Defizit unterstreicht den Bedarf an einer Kommunikationsschnittstelle zwischen berufsbildenden Schulen und Beschäftigungsbetrieben der AbsolventInnen, die durch eine BNE-Webplattform realisiert werden könnte.

2 Einleitung

Die vorliegende Studie untersucht, inwieweit Kompetenzen, die im Rahmen der beruflichen Schulbildung erworben werden und die SchülerInnen befähigen sollen nachhaltige Entwicklung mitzutragen und mitzugestalten, von Unternehmen nachgefragt werden und in welchem Maß Bildung für nachhaltige Entwicklung an berufsbildenden Schulen auf den Arbeitsmarktbedarf abgestimmt ist. Sie knüpft damit an die Pilotstudie „BNE an berufsbildenden Schulen“ an, für die LehrerInnen an drei berufsbildenden Schulen zur gleichen Thematik befragt wurden, und bezieht sich insbesondere auf die Schulformen höhere technische Lehranstalt (HTL), Handelsakademie (HAK) und höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe bzw. höhere Lehranstalt für Landwirtschaft (HLA).

Gemeinsam mit dem Auftraggeber wurden acht Unternehmen in ganz Österreich ausgewählt, die als „Pioniere“ nachhaltigen Agierens bzw. als Unternehmen mit umfassender Expertise in CSR (corporate social responsibility) bezeichnet werden können und die AbsolventInnen der betreffenden Schulformen beschäftigen. Es handelt sich um zwei internationale Produktionsunternehmen, ein internationales Dienstleistungs- und Beratungsunternehmen, ein mittleres Unternehmen im Bereich Handel und Dienstleistung sowie drei technische Büros – zwei davon mit einem Schwerpunkt im Bereich Umweltconsulting.

Insgesamt 13 VertreterInnen dieser Unternehmen nahmen im Rahmen von leitfadenbasierten und persönlich geführten ExpertInneninterviews im Zeitraum Juni bis Juli 2006 zum Thema Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) Stellung. Bei den GesprächspartnerInnen handelte es sich vorwiegend um Personen in Leitungsfunktionen (GeschäftsführerInnen/ProkuristInnen, LeiterInnen von Unternehmensabteilungen, Personalverantwortliche), eine Befragte ist zudem Mitglied eines CSR-Netzwerks auf ArbeitgeberInnenseite. Um auch die Perspektive der ArbeitnehmerInnen zu berücksichtigen wurde eines der ExpertInneninterviews mit der Betriebsratsvorsitzenden eines international tätigen Großunternehmens geführt, die zudem Mitglied eines CSR-Netzwerks auf ArbeitnehmerInnenseite ist.

Aufgrund der Gespräche mit den ExpertInnen der Beratungsunternehmen sowie der CSR-Netzwerke war es möglich, auch eine erste Einschätzung des Stellenwerts von BNE in der Wirtschaft insgesamt zu erheben.

Die inhaltlichen Schwerpunkte der Gespräche bezogen sich auf:

- Stellenwert nachhaltiger Entwicklung bzw. von CSR in den Unternehmen
- Erfahrungen mit Projekten zur Nachhaltigkeit
- Bewertung der Kompetenzen einer Bildung für nachhaltige Entwicklung
- Bewertung einer BNE-Webplattform als Brücke bzw. Kommunikations-schnittstelle zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt

3 Bewertung nachhaltiger Entwicklung im betrieblichen Kontext

3.1 Stellenwert nachhaltiger Entwicklung in den Unternehmen

Bei drei der kontaktierten Unternehmen stellen Nachhaltigkeitsfragen den Kern der Unternehmenstätigkeit dar, bei zwei weiteren beziehen sich Teilbereiche der Unternehmenstätigkeit speziell auf Umwelt und Nachhaltigkeit. Das Spektrum der unternehmerischen Schwerpunkte umfasst dabei Management- und Unternehmensberatungsdienstleistungen, weiters technische Dienstleistungen und die Entwicklung von technischen Produkten, die Nachhaltigkeitsanforderungen entsprechen. Zwei Unternehmen haben keinen inhaltlichen Schwerpunkt im Bereich nachhaltiger Entwicklung.

Die kontaktierten Unternehmen betrachten sich selbst als „Pioniere“ nachhaltigen Agierens. Vor allem die international tätigen Produktionsunternehmen sehen sich seit längerem mit der Notwendigkeit konfrontiert Maßnahmen zu treffen, die mit einem sozial und ökologisch verträglichen Agieren vereinbar sind. Für alle kontaktierten Unternehmen hat nachhaltige Entwicklung somit einen hohen unternehmensstrategischen Stellenwert. Die MitarbeiterInnen sind generell für die Auseinandersetzung mit diesen Fragen qualifiziert, die Beschäftigung spezieller NachhaltigkeitsmanagerInnen ist auch bei Großunternehmen eher nicht üblich. Die Anfertigung eines Nachhaltigkeitsberichts stellt für mehrere Unternehmen eine interne Leitlinie, aber auch ein äußeres Zeichen für deren Ausrichtung und gesellschaftliche Verantwortung dar.

3.1.1 Bedeutung von „corporate social responsibility“ (CSR)

Die Annäherung der Unternehmen an CSR geht in der Regel von der gesellschaftlichen Dimension einer nachhaltigen Entwicklung aus. Parallel zu CSR wird demgemäß auch der Begriff „Soziale Nachhaltigkeit“ verwendet. Der spezielle Fokus von CSR stellt für die Unternehmen ein Leitbild dar, an dem sich die entsprechenden Aktivitäten orientieren. Der Begriff „corporate social responsibility“ etablierte sich auch bei den kontaktierten Unternehmen erst in jüngster Vergangenheit. Allerdings betonten alle InterviewpartnerInnen, dass unternehmensinterne Maßnahmen und Managementstrategien, die nun unter diesem Begriff subsumiert werden, bereits seit langem im Unternehmen praktiziert würden. Ein Großunternehmen verwies dabei auf Sozialmaßnahmen, die es bereits zu Beginn des 19. Jahrhunderts getroffen hat (Krankenversicherung, Kinderbetreuung). Die Etablierung des Konzepts CSR gibt nun allerdings wichtige Orientierungslinien für die weitere Ausgestaltung dieser operativen Vorgehensweisen.

3.1.2 Integration von Nachhaltigkeit und CSR

Auf Nachhaltigkeit wird in den kontaktierten Unternehmen nicht „separat“, neben anderen Aufgabenbereichen fokussiert, Nachhaltigkeit ist vielmehr integrativer Bestandteil in allen Unternehmensbereichen. So betrachtet beispielsweise ein technisches Planungsbüro Soziale Nachhaltigkeit als eine „zentrale Planungsrandbedingung“. Dabei wird etwa davon ausgegangen,

dass ein Infrastrukturprojekt erst dann erfolgreich sein kann, „wenn es positiv in den Köpfen der lokalen Bevölkerung verankert ist“ (U6/11, S.1).

Bei den Maßnahmen, die CSR entsprechen, können primär nach innen gerichtete und primär auf das Unternehmensumfeld gerichtete Aktivitäten unterschieden werden. In den internationalen Großunternehmen liegt die Zuständigkeit für diese Fragen primär in den Bereichen PR, Marketing und Kommunikation, aber etwa auch im Sicherheits- und Qualitätsmanagement. Nach Ansicht eines Interviewpartners ist Nachhaltigkeit eine klassische Querschnittsmaterie. Um innerhalb eines Unternehmens den Fokus auf das Thema Nachhaltigkeit zu setzen, sei es in großen Unternehmen in einer Anfangsphase sinnvoll, die Position eines Nachhaltigkeitsmanagers zu besetzen, der eine zentrale Koordinationsfunktion erfüllt. Sobald die Schwerpunkte im Unternehmen verankert sind, seien spezielle Funktionen allerdings nicht mehr sinnvoll, sondern die Thematik müsse in allen Unternehmensabteilungen umgesetzt werden. Befasst sind bspw. immer stärker Rechtsabteilungen, da die Umsetzung von internationalen Standards und Guidelines eine Herausforderung darstellt.

Die von den kontaktierten Unternehmen umgesetzten Aspekte von CSR betreffen primär personalpolitische Maßnahmen sowie gemeinnützige und soziale Aktivitäten im näheren und weiteren Unternehmensumfeld. Ein zentraler Punkt ist die Personalauswahl und der Umgang mit den MitarbeiterInnen. Dazu gehört die Berücksichtigung von Kriterien beim Recruiting, die über rein fachliche Aspekte hinausgehen. Zum Teil werden die zukünftigen ArbeitskollegInnen in die Personalauswahl einbezogen. Dies soll zu einer positiven Arbeitsatmosphäre und zu einer gelungenen Teambildung beitragen. CSR drückt sich unter anderem auch darin aus, dass besonderes Augenmerk auf die Bedürfnisse der MitarbeiterInnen im Arbeitsalltag gelegt wird.

Zunehmende Verbreitung finden Maßnahmen im Sinne des Stakeholder-Ansatzes, etwa die Kontaktpflege zu ehemaligen MitarbeiterInnen oder die Herstellung eines Bezugs zwischen Firmenaktivitäten und dem sozialen Umfeld bzw. den Familien der MitarbeiterInnen (bspw. ein von der Firma organisierter Charity-Lauf, bei dem Bekannte der mitlaufenden MitarbeiterInnen als deren Sponsoren auftreten). Gemeinnützige Aktivitäten basieren zum Teil auch direkt auf Initiativen der MitarbeiterInnen, wie etwa die Freistellung bei Katastropheneinsätzen, oder sie entsprechen einem bestimmten, von der Unternehmensleitung gesetzten Schwerpunkt, wie bspw. ein Fonds zur Unterstützung von sozial schwachen Kindern und Jugendlichen oder zur Förderung von Gesundheitsmaßnahmen in Entwicklungsländern.

Hauptmotive dieser Aktivitäten sind positive Auswirkungen im Hinblick auf die MitarbeiterInnenmotivation und positive Rückmeldungen im Umfeld der MitarbeiterInnen sowie bei den KundInnen der Unternehmen zu erzielen. Alle CSR-Aktivitäten haben letztlich zum Ziel, positiv zum Gesamterfolg des Unternehmens beizutragen.

Das Spektrum der CSR-Aktivitäten in den kontaktierten Unternehmen umfasst:

Primär nach innen gerichtete Aktivitäten:

- Human-Ressource-Maßnahmen: MitarbeiterInnenbefragungen als Grundlage für Empfehlungen an das Management; New-Placement-Aktivitäten bei der Schließung von Firmenstandorten
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Bevorzugung von MitarbeiterInnen mit Kindern – etwa bei der Wahl der Urlaubszeit oder freier Tage; Möglichkeit der Mitnahme von Kindern in die Firma; Einbeziehung der Familien der MitarbeiterInnen in Firmenaktivitäten und Feiern
- Flexible, mitarbeiterInnenfreundliche Arbeitszeiten
- Maßnahmen zur Förderung der Gesundheit der MitarbeiterInnen und zur Stärkung des Teamgeists im Unternehmen, wie Gesundheitsberatung oder die Forcierung regelmäßiger gemeinsamer sportlicher Aktivitäten
- Benefits für die MitarbeiterInnen wie Getränke oder Obst zur freien Entnahme
- Diversity: Einbindung verschiedenster Nationalitäten in das Management international tätiger Unternehmen; Maßnahmen zur Steigerung des Frauenanteils in leitenden Funktionen (insbesondere auch im technischen Bereich) unter Einbeziehung von Empowerment-Strategien
- Bewusstseinsbildende Maßnahmen im Sinne von nachhaltiger Entwicklung/CSR bei den MitarbeiterInnen
- Sicherheitsmanagement

Primär nach außen gerichtete Aktivitäten:

- Stärkung der Beziehungen zu Stakeholdern
- Bewusstseinsbildende Maßnahmen im Sinne von nachhaltiger Entwicklung/CSR bei den KundInnen
- Qualitätsmanagement
- Kooperationen mit Ausbildungseinrichtungen: Beschäftigung von PraktikantInnen im Rahmen von Ausbildungen oder Arbeitsmarktprogrammen; Besichtigungen des Betriebs durch Schulen; Vortragstätigkeit seitens der Unternehmen an Schulen, etwa zur Information über das Aufgaben- und Berufsfeld; Kooperation bei der Durchführung von Diplomarbeiten, Dissertationen und längerfristigen Forschungs- und Entwicklungsprojekten
- Gemeinnützige Aktivitäten und Institutionensponsoring: Erhaltung von Fonds und Charity-Veranstaltungen zur Förderung benachteiligter Gruppen (z.B. Kinder und Jugendliche, Obdachlose); Unterstützung von MitarbeiterInnenaktivitäten für gemeinnützige Zwecke (ehrenamtliche Tätigkeiten, Spendenaktionen); Unterstützung von Non-profit-Organisationen, etwa im Bereich der Entwicklungszusammenarbeit (Sach- und Geldleistungen)

3.1.3 Integration von CSR in Unternehmen aus Sicht der ArbeitnehmerInnenvertretung

Das Interview mit der Betriebsratsvorsitzenden eines internationalen Großunternehmens, die sich auch im gesellschaftspolitischen Diskussionsforum Gedifo befindet, gab Einblick in die Bewertung von CSR aus Sicht der ArbeitnehmerInnenvertretung.

Seitens der ArbeitnehmerInnenvertretung wird zentrales Augenmerk darauf gelegt, dass sich Unternehmen nicht nur aus Marketinggründen mit CSR beschäftigen, sondern tatsächlich Konzepte umgesetzt werden, die den Zielsetzungen einer nachhaltigen Entwicklung entsprechen. Ziel ist es, diese Aktivitäten einer Auditierung zu unterwerfen.

Auch bei den MitarbeiterInnen muss nach den Erfahrungen der Expertin an einem breiteren Verständnis für das Thema CSR gearbeitet werden. Um diesen Prozess voranzutreiben, sei es notwendig, auch konkrete Projekte zu initiieren und umzusetzen, die von den Unternehmensbelegschaften vor Ort erlebbar sind und über die Identifikation mit dem jeweiligen Projekt unterstützt und mitgetragen werden.

Als Beispiel führt die befragte CSR-Expertin ein Projekt des Betriebsrats am österreichischen Unternehmensstandorts an: Hier werde bereits seit längerem an der Einrichtung eines unternehmensübergreifenden Betriebskindergartens gearbeitet. Auch wäre es seitens des Betriebsrats wünschenswert, wenn ein „Unternehmen dieser Größenordnung“ Lehrlinge ausbilden oder verstärkt Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung zur Verfügung stellen würde.

Die Notwendigkeit, bereits bei jungen Menschen das Verständnis und das Interesse für das Thema CSR zu fördern, sei daran zu erkennen, dass zum Teil fachlich hoch qualifizierte junge MitarbeiterInnen in das Unternehmen aufgenommen würden, „die gar nicht auf die Idee kommen ein soziales Anliegen aufzugreifen“. Daher ist es nach Ansicht der befragten Expertin vor allem bei betriebswirtschaftlichen und technisch-naturwissenschaftlichen Ausbildungen sehr wichtig, diese um die Komponente der Förderung sozialer Kompetenzen zu ergänzen. Die Gesprächspartnerin betont die Bereitschaft des Betriebsrats, die Zusammenarbeit mit SchülerInnen berufsbildender Schulen zum Themenbereich nachhaltige Entwicklung und CSR zu unterstützen. Inhaltliche Ansatzpunkte gebe es mehrere, die Initiative der Schulen sei dafür aber Voraussetzung. Die Bereitschaft des Managements und der Personalleitung solche Kooperationen zuzulassen, wird als grundsätzlich positiv eingeschätzt.

3.1.4 Weiterbildungsaktivitäten in den Unternehmen im Bereich nachhaltige Entwicklung

Innerhalb der kontaktierten Unternehmen besteht für die MitarbeiterInnen die Möglichkeit, regelmäßig fach einschlägige Weiterbildung in Anspruch zu nehmen. In der Regel besteht für jedeN MitarbeiterIn ein bestimmtes Weiterbildungsbudget, das – nach Absprache bzw. Beratung mit den Personalverantwortlichen – individuell genutzt werden kann. Die Weiterbildung ist bei den kontaktierten, bewusst nachhaltig agierenden Firmen Teil ihrer Unternehmenskultur.

Für MitarbeiterInnen technischer Büros ist die betriebliche Weiterbildung insofern kollektivvertraglich geregelt, als die Teilnahme an entsprechenden

Bildungsangeboten bis zu einem Ausmaß von einer Woche pro Jahr und MitarbeiterIn in der Arbeitszeit stattfinden kann. Darüber hinaus werden jedoch auch der Ersatz der Kurskosten bzw. zeitlich umfangreichere Bildungsaktivitäten gewährt.

In jenen Unternehmen, zu deren Kernaufgabenbereich die Beschäftigung mit nachhaltiger Entwicklung gehört, betreffen in der Regel alle unternehmensinternen und externen Weiterbildungsaktivitäten diese Thematik. Für neue MitarbeiterInnen steht meist die fachliche Weiterbildung im Vordergrund. Später liegt der Schwerpunkt eher im Bereich Persönlichkeitsbildung. Für spezielle fachliche Inhalte, etwa im Bereich Umwelt- und Messtechnik, gab es bisher zum Teil nur beschränkt geeignete Aus- und Weiterbildungsangebote in Österreich. Der unternehmensinternen Schulung neuer MitarbeiterInnen kommt nicht zuletzt darum hohe Bedeutung zu. Mehrere InterviewpartnerInnen betonen weiters, dass gerade im Hinblick auf nachhaltige Entwicklung junge MitarbeiterInnen stark durch das Team im Unternehmen geformt werden.

3.2 Berücksichtigung von Nachhaltigkeit und CSR in der Wirtschaft

Hinsichtlich des Stellenwerts nachhaltiger Entwicklung besteht nach Ansicht jener befragten ExpertInnen, die im Bereich Consulting tätig sind und daher Einblick in zahlreiche Firmen haben, bei der Mehrzahl der von ihnen betreuten Unternehmen Entwicklungsbedarf. Augenscheinlich werde dies etwa durch fehlende AnsprechpartnerInnen oder durch mangelhafte interne Kommunikation in Bezug auf einschlägige Fragestellungen. Über die Bedeutung des Begriffs „Nachhaltige Entwicklung“ bestehe weitgehende Unklarheit, der Informationsstand zum Thema und zum Begriff „corporate social responsibility“ (CSR) sei noch geringer. Nach Einschätzung zweier Interviewpartnerinnen hat der CSR-Leitfaden – eine Handlungsanleitung zur Umsetzung von gesellschaftlicher Verantwortung in Unternehmen, erstellt vom österreichischen Normungsinstitut – bei den meisten Unternehmen nicht zur Klärung beitragen können; die Resonanz der Unternehmen darauf sei gering gewesen.

Nach den Erfahrungen der BeraterInnen ist es zum Teil schwierig zu vermitteln, dass es für ein Unternehmen wirtschaftlich grundsätzlich vorteilhaft ist, nachhaltig zu agieren, Effekte entsprechender Änderungen aber nicht kurzfristig, sondern nur über einen längeren Zeitraum wirksam werden können. Die besondere Herausforderung bestehe darin, gemeinsam mit den Teams in den Unternehmen individuell abgestimmte Vorgehensweisen zu vereinbaren, die auch langfristig praktikabel und auf diese Art Erfolg versprechend sind. Meist sei es erforderlich, in den Unternehmen, die aus den verschiedensten Gründen Umweltberatung in Anspruch nehmen, Basisinformation über die Zusammenhänge nachhaltigen Wirtschaftens zu geben, um erst das nötige Bewusstsein für Veränderungen zu schaffen. Nach den Erfahrungen zweier InterviewpartnerInnen können bei den Unternehmen drei Gruppen unterschieden werden: Jene, die fundiertes Interesse an der Umsetzung von CSR-Konzepten haben und daher hohe Kooperationsbereitschaft zeigen, jene, die nur aus Marketinggründen an CSR interessiert sind, und die dritte Gruppe, die CSR als eine Modeerscheinung mit nur kurz anhaltender Bedeutung bewertet und daher keine Implementierungs-Aktivitäten setzt.

3.3 Erfahrungen mit Kooperationen und Projekten zur Nachhaltigkeit

3.3.1 Nachhaltigkeitsprojekte in Kooperation mit berufsbildenden Schulen

Nur eines der kontaktierten Unternehmen kann im Bereich nachhaltiger Entwicklung auf ein Kooperationsprojekt mit einer berufsbildenden höheren Schule verweisen. – In die Arbeiten zur Erstellung eines Energiekonzepts für eine Gemeinde wurde ein Team von fünf HAK-Schülerinnen miteinbezogen und intensiv bei der Durchführung ihrer Fachbereichsarbeit unterstützt: Die Schülerinnen führten eine Befragung durch, der Fragebogen dafür wurde gemeinsam mit dem Unternehmen erstellt. Die erhobenen Daten wurden vom Unternehmen ausgewertet und für das Energiekonzept weiter verarbeitet. Die Schülerinnen schrieben auf Basis der Auswertungsergebnisse eine Arbeit, die auch in der betroffenen Gemeinde präsentiert werden soll.

Ein zweites Projekt, das genannt wurde, geschah in Kooperation mit einer allgemein bildenden höheren Schule. Dabei arbeiteten die SchülerInnen der örtlichen AHS an der Öffentlichkeitsarbeit für ein Hochwasserschutzprojekt mit, das von einem der kontaktierten Unternehmen durchgeführt wurde. Die Auseinandersetzung der SchülerInnen mit dem Thema erfolgte im Rahmen des Biologie- und des Werkunterrichts, etwa in Form des Baus von Modellen.

Als primäre Ursache dafür, warum kaum Projekte mit berufsbildenden Schulen durchgeführt werden, führen die befragten UnternehmensvertreterInnen an, dass sich keine Schulen bzw. SchülerInnen mit Projektvorschlägen an die Unternehmen wenden. Als Schwierigkeit bei der Realisierung von Projekten mit berufsbildenden Schulen wurde auch der personelle Ressourcenaufwand genannt. Dies beträfe sowohl die Unternehmen als auch die Schulen. Der Aufwand bei der Zusammenarbeit mit Ausbildungseinrichtungen müsse in einem angemessenen Verhältnis zum Nutzen für beide Seiten stehen.

3.3.2 Pflichtpraktika von SchülerInnen berufsbildender Schulen

In etwa der Hälfte der kontaktierten Unternehmen erfolgt eine regelmäßige Zusammenarbeit mit SchülerInnen berufsbildender höherer Schulen in Form der Absolvierung des Pflichtpraktikums der SchülerInnen in den Firmen. In einem Unternehmen, das regelmäßig PflichtpraktikantInnen einer HTL beschäftigt, werden die möglichen Aufgaben für diese SchülerInnen langfristig geplant, um eine, auch für das Unternehmen sinnvolle Beschäftigung zu ermöglichen, die dem Ausbildungsniveau entspricht und bei den PraktikantInnen zu einem Wissenserwerb führt.

Einige InterviewpartnerInnen gaben zu bedenken, dass die Dauer des Pflichtpraktikums von SchülerInnen von oft nur einem Monat zu kurz sei, um anspruchsvollere Aufgabenstellungen zuzulassen.

3.3.3 Kooperationen mit Studierenden bzw. akademischen Ausbildungseinrichtungen

Von einigen der kontaktierten Unternehmen wurden in Kooperation mit akademischen Ausbildungseinrichtungen bzw. mit Studierenden an Fachhochschul-Studiengängen und mit Studierenden an Universitäten Projekte im Rahmen von Praktika oder Diplomarbeiten durchgeführt.¹ Diese Kooperationen betreffen in der Regel bestimmte fachliche Aufgabenschwerpunkte der Unternehmen, das heißt unter anderem auch den Themenbereich nachhaltige Entwicklung.

Den Studierenden an Fachhochschulen und Universitäten wird – so die Interviewten – insbesondere aufgrund des „wissenschaftlichen Niveaus, auf dem die Projekte durchgeführt werden“, der Vorzug gegeben.

Ein weiterer Aspekt betrifft die Dauer: Die im Rahmen eines Fachhochschul-Studiengangs zu absolvierenden Praktika haben einen Umfang von einem halben Jahr – eine Dauer, die im Vergleich zu kurzen Pflichtpraktika von SchülerInnen „anspruchsvollere Beschäftigungen zulassen“.

Bei einem der kontaktierten Unternehmen besteht hoher Bedarf an Fachkräften im Bereich Halbleiterentwicklung und im Bereich Identifikationssysteme. Zur Deckung des Bedarfs an MitarbeiterInnen in diesen Fachgebieten wurden seitens des Unternehmens aktiv Kontakte zu der TU Graz, der TU Wien, der Fachhochschule Joanneum und der Fachhochschule Hagenberg aufgebaut. Im Bereich Identifikationssysteme wird auch mit der HTL Kapfenberg kooperiert.

Eine Interviewpartnerin nannte als Beispiel einer positiven Auseinandersetzung mit dem Thema nachhaltige Entwicklung die Diplomarbeit einer Studierenden der Wirtschaftsuniversität Wien zum Thema „Sustainability balanced score-card“. Eine andere Befragte nannte eine Diplomarbeit zum Thema „Energiebaukasten – Energiekonzepte für Gemeinden“. Seitens eines kontaktierten Unternehmens für Umweltconsulting wurden Architekturstudierende bei der Umsetzung eines Projekts nach den Gesichtspunkten nachhaltiger Entwicklung in den Townships von Südafrika im Hinblick auf landschaftsplanerische Aspekte beraten.

3.3.4 Themen der Nachhaltigkeit in Projekten bzw. Aktivitäten

Das Produktspektrum der kontaktierten Unternehmen betrifft verschiedenste Themen nachhaltiger Entwicklung. Nach Einschätzung der kontaktierten ExpertInnen würden sich bestimmte Themen, die primär den Bereichen Beratung und Kommunikation, Betriebswirtschaft sowie Technik zuzuordnen sind, durchaus dazu eignen als praxis- und arbeitsmarktrelevante Inputs in den Unterricht an berufsbildenden Schulen einzufließen.

Beratung und Kommunikation

- Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten; Beratung von Schulen und Wirtschaftsunternehmen bei der Erstellung von Nachhaltigkeitsberichten und beim Erwerb von Umweltzertifizierungen wie Ökoprofit

¹ „Mit Fachhochschulen gibt es viele gemeinsame Projekte. Nicht nur etwa Diplomarbeiten, sondern ganze Projekte, die gehen über zwei Jahre. Das sind Forschungs- und Entwicklungsprojekte.“

- Bewusstseinsbildende Maßnahmen, etwa zu Ökologie und Klimaschutz, im Rahmen von Beratungsdienstleistungen in Unternehmen, aber auch in Form von Workshops für unterschiedliche Zielgruppen oder etwa bei öffentlichen Veranstaltungen mit Jugendlichen
- Forcierung eines kooperativen Beratungs- und Coaching-Ansatzes und interdisziplinärer Kommunikation
- Trainings zu Kommunikation und Konfliktmanagement; Maßnahmen zur Teambildung

Betriebswirtschaft

- Berücksichtigung von Aspekten nachhaltigen Wirtschaftens in der betriebswirtschaftlichen Kennzahlenanalyse, vor allem im Hinblick auf eine höhere Transparenz bei bestimmten Daten wie Krankenstandstage, MitarbeiterInnenfluktuation, Anteil und Verdienst weiblicher MitarbeiterInnen, Anteile Stammpersonal und unternehmensexterne MitarbeiterInnen, Umweltmesswerte
- Implementierung und Nutzung von Managementsystemen (z.B. Umweltmanagementsysteme, Risk- und Sicherheitsmanagement, Produktionszyklus-Analysen, Produktlebenszyklus-Analysen, Abfallwirtschaft), Integrierte Managementsysteme wie die Balanced Scorecard

Technik

- Entwicklung von zum Teil innovativen Produkten, die einem nachhaltigen Wirtschaften entsprechen; Eco-Design; Produktlebenszyklus-Analyse
- Alternativenergien

Von den ExpertInnen in den Unternehmen wurden im Rahmen der Interviews auch **konkrete Ideen** zu möglichen Projekten und Fragestellungen mit Arbeitsmarktrelevanz entwickelt, die im Rahmen von Kooperationen mit berufsbildenden Schulen von den SchülerInnen bearbeitet werden könnten:

- Bin ich als guteR ArbeitgeberIn wirtschaftlich erfolgreicher – wie wirken sich Umwelt- und Sozialperformance auf die ökonomische Effizienz eines Unternehmens aus?
- Welche Auswirkungen hat mein fachliches Handeln als TechnikerIn, bspw. beim Betrieb einer Papiermaschine – wie wirkt der optimierte Output eines Unternehmens auf seine soziale und ökologische Umwelt?
- Inwieweit unterscheidet es sich für die Gesellschaft, ob das Produkt eines bestimmten Unternehmens nach den Prinzipien des nachhaltigen Wirtschaftens produziert und vertrieben wird, oder nicht?
- Mitarbeit an den Vorbereitungsarbeiten der Umsetzung eines Betriebskindergartens wie bspw. Bedarfserhebungen oder Recherche rechtlicher Voraussetzungen
- Workshopwochen, bei denen SchülerInnen auf spielerische Art die Bedeutung von Kommunikation vermittelt werden soll
- Anfertigung eines Nachhaltigkeitsberichts der Schule²
- Thematisierung nachhaltiger Entwicklung anhand der umfassenden Fragestellungen zum Thema „Wasser“

² „Es gibt Schulen, die einen Nachhaltigkeitsbericht verfassen, etwa die AHS Rahlgasse und die HTL Donaustadt. Im Grunde ist das das tollste Projekt, um sich mit dem Thema zu befassen, das perfektteste, wirklich. Aber da muss man erst Lehrkörper und Direktor überzeugen, dass sie so etwas in ihrer Schule stattfinden lassen.“ (Fbsp.4/11, S.7)

- Projekte im Themenbereich Tourismus und regionale Wertschöpfung, Erhaltung bestimmter Betriebsweisen und Qualitäten in Regionen
- Inhaltliche Bearbeitung von Teilfragestellungen von Projekten der Entwicklungszusammenarbeit
- Vermittlung des Themas Ökoeffizienz anhand des Beispiels eines Beratungsgesprächs, in dem einem Kunden / einer Kundin die komplexen Zusammenhänge der Vorteile einer Geräte-Reparatur statt einem Geräte-neukauf näher gebracht werden

4 Arbeitsmarktrelevanz von BNE-Kompetenzen

Alle kontaktierten ExpertInnen in den Unternehmen waren der Ansicht, dass es für zukünftige BewerberInnen nützlich wäre, wenn eine stärkere Sensibilisierung hinsichtlich der Fragestellungen nachhaltiger Entwicklung und CSR an den berufsbildenden höheren Schulen erfolgen würde.^{3 4} Ihrer Einschätzung nach ist es allen größeren Unternehmen bewusst, dass dieses Thema weiter an Bedeutung gewinnen wird und dass es demzufolge vorteilhaft ist MitarbeiterInnen zu beschäftigen, die ein entsprechendes Grundverständnis aufweisen.⁵ Bei kleineren Unternehmen könnten es gerade entsprechend qualifizierte neue MitarbeiterInnen sein, die dort Konzepte nachhaltigen Wirtschaftens verankern.

Als Beispiel für die wachsende Bedeutung entsprechender Kompetenzen im kaufmännischen Bereich führte eine Interviewpartnerin neue gesetzliche Bestimmungen in Zusammenhang mit dem Jahresabschluss an. Neben der Bilanz sind nun von bestimmten Unternehmen im so genannten Lagebericht auch Angaben zu Umwelt- und ArbeitnehmerInnenbelangen zu machen. Die Erfahrung des ersten Jahres des Wirksamwerdens dieser Regelung zeige, dass die Erstellung eines solchen Berichts in zahlreichen Unternehmen große Schwierigkeiten verursacht. Eine Ursache dafür sieht die Expertin in betriebsinternen Kommunikationsschwierigkeiten zwischen Unternehmensabteilungen, die unterschiedliche Zielsetzungen verfolgen (z.B. Umweltverantwortliche vs. Finanzabteilungen). Es zeigt sich an diesem Beispiel, dass ökonomische Aspekte immer stärker mit ökologischen und gesellschaftlichen Aspekten verknüpft werden (müssen) und etwa kaufmännische Ausbildungen diese Querschnittsmaterien in Zukunft stärker zu berücksichtigen haben.

Ein Beispiel aus dem technischen Bereich betrifft die Produktentwicklung. Eine Expertin betont, dass von MitarbeiterInnen zunehmend Kenntnisse und Fähigkeiten erwartet werden, die es ihnen erlauben, möglichst innovative Produkte zu entwickeln, die zudem „den Kriterien des Eco-Designs“ entsprechen.

³ „Grundsätzlich wäre die Vermittlung der entsprechenden Kompetenzen in den berufsbildenden Schulen arbeitsmarktrelevant. Wenn ich mir einen HAK-Absolventen vorstelle, der einmal begriffen hat oder zumindest schon mal an der Frage gearbeitet hat, wie sich Umwelt- oder Sozialperformance auf meine Gewinn- und Verlust-Rechnung auswirken, dann hat derjenige bessere Karten als jemand, der das nicht verstanden hat oder noch nie darüber nachgedacht hat. Bin ich als guter Arbeitgeber wirtschaftlich erfolgreicher – gibt es da eine Korrelation? Das sind Themen, darüber würde ich mich gerne mal mit 14-/15-Jährigen oder mit 16-/17-Jährigen austauschen oder mit Schülern, die das für eine Matura lernen. Die Wirtschaft bräuchte das, wir suchen das.“ (Fbsp.3/11, S.3f)

⁴ „Würden die Jugendlichen in die Richtung Nachhaltigkeit und CSR schon in der Schule sensibilisiert, wäre das für zukünftige Bewerber absolut nützlich. Für uns ist es vor allem wichtig, dass wir Mitarbeiter haben, die mit offenen Augen und Ohren im eigenen Bereich aufmerksam sind. Im eigenen Lebensbereich, Arbeitsbereich, Umfeld, und sei es im Urlaub, sensibel sind für gesellschaftliche Veränderungen, umweltrelevante Veränderungen, aber auch für wirtschaftliche Trends. Sie müssen in der Lage sein zu kombinieren, zu sagen, was kann ich und was kann mein Unternehmen tun, um die Veränderungen mitzutragen, zu beeinflussen, zu nutzen (...).“ (Fbsp.1/11, S.4)

⁵ „Je mehr Mitarbeiter einer Firma schon bekannt sind mit dem Thema Nachhaltigkeit, schon von der Schule aus, desto einfacher ist es, das bei den Unternehmen wirklich zu leben, einen Nachhaltigkeitsprozess zu gestalten, weil das Bewusstsein dafür schon vorhanden ist. Man muss im Unternehmen bei den Mitarbeitern nicht von Null anfangen.“ (Fbsp.3/12, S.6)

4.1 Bedarf in den Unternehmen

Bei der Stellenbesetzung werden in den untersuchten Unternehmen von den BewerberInnen gute Sprachkenntnisse in Wort und Schrift und gute Umgangsformen als Grundvoraussetzung erwartet. Kenntnisse und Fähigkeiten, die, wie mehrere ExpertInnen in den Unternehmen meinen, vor allem bei BewerberInnen aus den Ballungszentren sehr oft nicht gegeben sind. Dies betreffe sowohl AbsolventInnen der neunten Schulstufe, die sich für Lehrstellen bewerben, als auch AbsolventInnen berufsbildender höherer Schulen.

Spezialkenntnisse in den jeweiligen Aufgabengebieten werden nicht erwartet, sehr wohl jedoch ein entsprechendes Interesse an den Kernaufgabengebieten des Unternehmens und der zu besetzenden Position. Weiters wird **technisches bzw. naturwissenschaftliches oder kaufmännisches Verständnis sowie** facheinschlägiges technisches oder kaufmännisches **Grundwissen** erwartet. Als wichtig beurteilen mehrere ExpertInnen in den Unternehmen **Kenntnisse im Umgang mit Managementtools⁶ zur Umsetzung einschlägiger Normen** sowie die **Kenntnis theoretischer Grundkonzepte einer an Nachhaltigkeit orientierten Unternehmensführung.**

Bedarf besteht in mehreren der kontaktierten Unternehmen an **AbsolventInnen technischer und kaufmännischer Ausbildungen, die mit Schwerpunkten in den Bereichen Umwelt und Nachhaltigkeit kombiniert sind.** So erfordern bspw. abfallwirtschaftliche Prüfungen primär kaufmännische Kenntnisse. Sehr bewährt habe sich für dieses Aufgabengebiet jedoch die Ausbildung an einer Handelsakademie mit einem Ausbildungsschwerpunkt im Bereich Umweltmanagement.

Ein weiterer Bedarf resultiert aus dem geringen Frauenanteil unter **HTL-AbsolventInnen.** So kann nach Angabe einer Expertin eines international tätigen Unternehmens der Bedarf an Technikerinnen an den österreichischen Firmenstandorten nur unter Rückgriff auf BewerberInnen aus dem Ausland gedeckt werden. Die Notwendigkeit der **Erhöhung des Frauenanteils** in technischen Produktionsunternehmen begründet die Gesprächspartnerin damit, dass die Kaufentscheidung für technische Produkte zumindest zur Hälfte von Frauen getroffen werde und deren spezielle Bedürfnisse bereits ab der Produktentwicklung in Produktion, Vertrieb und Service einfließen sollten.⁷

Bei der Stellenbesetzung greifen vor allem jene kontaktierten Unternehmen, die im Bereich Umweltconsulting tätig sind, auf ihr Netzwerk an

⁶ „Im Bereich der dritten Säule, der Ökonomie, gehe ich davon aus, dass transparente Geschäftsgebarung üblich ist. Was durchaus heute in weiten Bereichen bei den KMUs noch fehlt, ist z.B. Risk-Management, Qualitätsmanagement. Da wären auch die HAKs gefordert, dass die Schüler etwa mit Business-Managementtools vertraut gemacht werden. Es ist keine finanzielle Frage, denn bei den KMUs gibt es immerhin auch eine Menge von Unternehmen mit an die 100 Mitarbeiter. Es mangelt hier wirklich an der Kenntnis der Tools, keiner weiß, wie ich das implementiere.“ (Fbsp.2/12, S.2)

⁷ „Es wäre auch wichtig, dass die HTLs sich verstärkt darum bemühen, mehr Mädchen für die technische Ausbildung zu begeistern. Die Klassen sind oft rein männlich, und wir haben dann das Problem, dass wir keine Technikerinnen bekommen. (...) Weil die Kaufentscheidung für die Produkte zumindest zur Hälfte Frauen treffen, bräuchte man auch Frauen für die Produktentwicklung. Es gibt Aspekte in der Produktentwicklung, auf die nur Frauen kommen, die sind nicht so verspielt wie Männer. Es ist auch für das Klima in Teams gut, wenn es gemischt ist.“ (Fbsp.1/11, S.7)

facheinschlägig tätigen Unternehmen und Institutionen zurück, um passende MitarbeiterInnen zu finden. In einigen Unternehmen lehren leitende MitarbeiterInnen nebenberuflich an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen, Fachhochschulen oder Universitäten und haben auf diese Weise Kontakt zu geeigneten AbsolventInnen.

Spontan – also vor Präsentation der vordefinierten sieben BNE-Kompetenzen (sh. dazu Kapitel IV.2 bzw. Anhang) – wurden von den ExpertInnen in den Unternehmen folgende, ihrer Einschätzung nach besonders arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten genannt, die dem Konzept einer Bildung für nachhaltige Entwicklung entsprechen und auf die in der Ausbildung an berufsbildenden höheren Schulen verstärktes Augenmerk gelegt werden sollte. Diese von den AbsolventInnen erwarteten Fähigkeiten beziehen sich auf das Erkennen von Wirkungszusammenhängen (in etwa gleichzusetzen der vordefinierten Kompetenz „vernetztes, systemisches Denken“), die individuelle berufliche Handlungsfähigkeit (ähnlich der vordefinierten „Reflektierten Gestaltungskompetenz“) und die Fähigkeit zur Arbeit im Team, insbesondere zur Arbeit in interdisziplinär und multikulturell zusammengesetzten Teams (sh. dazu die vordefinierte „Interkulturelle Kompetenz“).^{8 9 10}

Wirkungszusammenhänge

- Erkennen und Interpretieren ökologischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Faktoren; Verständnis für die Abhängigkeit einzelner Wirkungen
- Aufgeschlossenheit gegenüber ökologischen Fragen
- Wertebewusstsein

⁸ „Bei vernetztem, systemischem Denken schaut es bei den Schulabsolventen schlecht aus. Weiters sollten die Mitarbeiter zu interdisziplinärer Zusammenarbeit und Kooperation fähig sein. Da sehe ich an den Schulen noch nicht viel Umsetzung. Weiters gibt es Defizite bei der Konfliktlösungskompetenz, bei der Umsetzungs- und Handlungskompetenz, bei gemeinschaftlichen Zielsetzungen. An all diesen Kompetenzen gehört schon noch gearbeitet.“ (Fbsp.2/12, S.5)

⁹ „Ich erwarte mir von Schulabsolventen, dass sie eine einigermaßen brauchbare Sozialkompetenz mitbringen und dass sie in einem Team arbeiten können. Dass sie das können, was in einem planenden Beruf erforderlich ist, dass sie z.B. einen Plan zeichnen können, die entsprechenden Computerprogramme beherrschen – zumindest in den Grundzügen –, aber ich würde mir z.B. nicht erwarten, dass Schulabsolventen Nachhaltigkeitsexperten sind. Es ist wichtig, dass sie bestimmte Begriffe einmal gehört haben, dass sie eine gewisse Vorstellung dazu haben, aber ich glaube, das erarbeitet man sich erst im Zuge eines Berufseinstiegs oder später. Die Mitarbeiter, die wir einstellen – momentan haben wir drei Personen aus einer berufsbildenden Schule –, haben diese Kompetenzen eigentlich mitgebracht. Ich habe aber nicht gefragt, ob sie das in der Schule mitbekommen haben. In der Bewerbung ging es zum einen um die Qualifikation und um den persönlichen Eindruck. Was ist das für eine Persönlichkeit, die dahinter steht? Für mich ist eine wesentliche Frage, ob der Mensch zu uns ins Team passt.“ (Fbsp.6/11, S.4)

¹⁰ „Für uns ist vor allem das technische Interesse wichtig und das Interesse an erneuerbaren Energien, weiters das persönliche Engagement in die Richtung Nachhaltiger Entwicklung. Es ist in der Regel kein Problem, Mitarbeiter zu finden, die das mitbringen. Bei Bewerbungen verlangen wir ein Motivationsschreiben, wo drinnen steht, warum man in diesem Bereich arbeiten möchte und was man bereits in diesem Bereich gemacht hat. Ob man sich etwa bei einem Projekt in der Schule schon in diese Richtung engagiert hat – wir fragen das ab. Ich glaube schon, dass es manchmal schwierig sein kann, jemanden Passenden zu finden, aber wir haben unsere Netzwerke. Über persönliche Empfehlungen findet man meist jemanden, der sich bereits in der Umweltbewegung engagiert hat. Ich sehe das zum Beispiel bei der IG-Windkraft, das ist unsere Interessengemeinschaft, das sind lauter junge Leute, die wirklich engagiert und aus dieser Idee heraus dort beschäftigt sind.“ (Fbsp.7/11, S.2)

Handlungsfähigkeit^{11 12}

- Begeisterungsfähigkeit für die eigenen Lebens- und Aufgabenbereiche, Sensibilität gegenüber gesellschaftlichen Veränderungen, umwelt-relevanten Veränderungen und wirtschaftlichen Trends
- Erkennen von Handlungsmöglichkeiten; Bereitschaft zu aktiver Gestaltung
- Persönliches Engagement, auch in der Freizeit, etwa in Form ehrenamtlicher Tätigkeit zur Förderung der sozialen Kompetenz und zur Weiterentwicklung individueller Wertmaßstäbe und Interessen

Teamarbeit¹³

- Achtung des sozialen Umfelds und konstruktiver Umgang damit
- Fähigkeit zur Integration in Teams; offenes Zugehen auf andere Menschen
- Fähigkeit zur Arbeit in multikulturellen Teams, deren Mitglieder aus verschiedenen Ländern, Sprach- und Kulturkreisen stammen; Toleranz und gegenseitige Akzeptanz; Nutzung der Stärken unterschiedlicher Kulturen
- Englischkenntnisse
- Konfliktlösungskompetenz
- Interdisziplinäre Zusammenarbeit und Kooperation
- Arbeit an gemeinschaftlichen Zielsetzungen
- Fähigkeit zusammenhängende Kreisläufe und Wirkungszusammenhänge zu erkennen, in einen Kontext zu stellen und für das Unternehmen nutzbar zu machen
- Kommunikationsfähigkeit in Wort und Schrift
- Gute Umgangsformen

¹¹ „Soziale Kompetenzen sind im Bewerbungsgespräch immer ein Thema. (...) Uns ist es etwa ganz wichtig, was die Leute in ihrer Freizeit machen: Was ist ihnen ein Thema, haben sie sich während ihrer Schulausbildung schon in irgendeinem Verein, einer Organisation engagiert, waren sie etwa Klassensprecher, Studentensprecher, haben sie Zivildienst gemacht, was haben sie da gemacht? Wir fördern das auch bei bestehenden Mitarbeitern.“ (Fbsp.1/I1, S.5)

¹² „Ich glaube auch, dass die letzten Jahre zu wenig werteorientiert waren und dass sich das auch in den Schulen widerspiegelt. Man merkt das dann in den Unternehmen, dass es Schwierigkeiten bei der Teamfähigkeit gibt, im Bereich des Anerkennens, des Schätzens, dass der Kontakt zu NGOs, zu Vereinen bei den Leuten gering ist. Mir gefällt immer, wenn ich von einem Bewerber höre, ich bin Mitglied beim Fußballverein, bei der Feuerwehr - er kann sich dann durchaus kurzfristig den Urlaub nehmen, den er dafür braucht, aber das ist für mich von Bedeutung. Bei den Pflichtschulabsolventen geht das noch eher, aber dann wird es schwierig. Mir ist weniger wichtig, dass jemand das Über-drüber-Zeugnis hat, wenn er sich sonst nirgends engagiert, keine Querkompetenz gegeben ist. Wenn das da ist, und er in Buchhaltung oder in Rechnungswesen einen Zweier oder Dreier hat, ist das o.k. Die EDV-Branche ist ständig lernintensiv, da nützt mir ein Status bei der Matura herzlich wenig. Wenn er ein Maturazeugnis hat, dann hat er irgendwann einmal etwas gelernt. Im Weiteren braucht er Begeisterungsfähigkeit, eine Lebens- und Lernlust. Wenn er das nicht hat, dann ist er in dieser Branche fehl am Platz. Ganz wichtig ist Aufgeschlossenheit und Engagement.“ (Fbsp.2/I2, S.5)

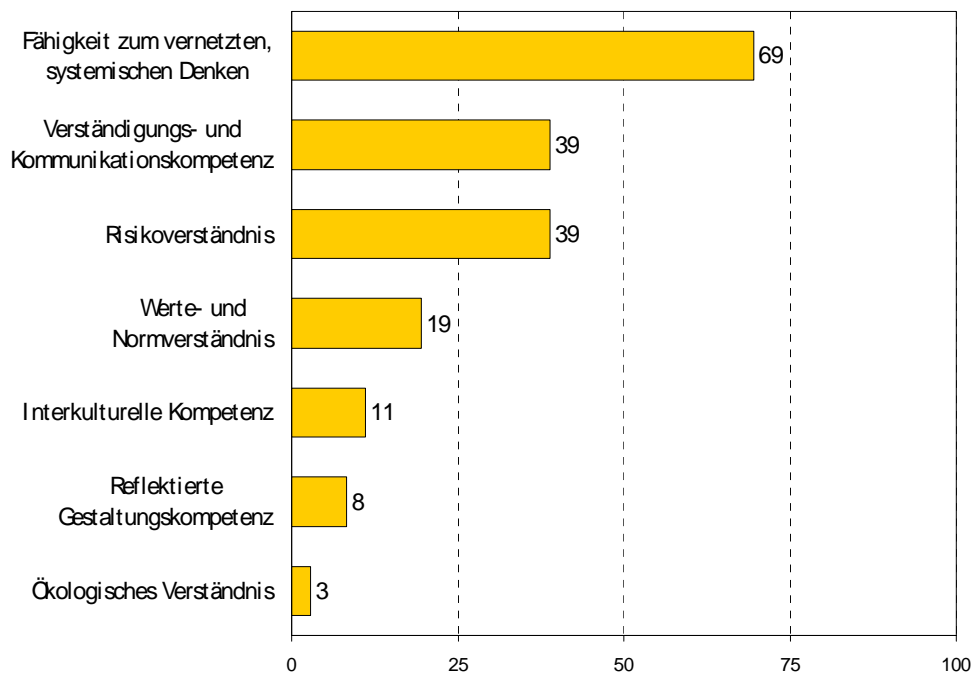
¹³ „Besonders wichtig sind Teamfähigkeit, der Umgang mit Anderen: Wie integriere ich mich in ein Team, wie gehe ich auf Menschen zu? Weiters: Wie schone und achte ich das, was mich umgibt? Das ist ganz schlecht bei den allermeisten Bewerbern ausgeprägt, besonders bei den jüngeren, die sind zwischen 18 und 20 Jahre alt, bei den Älteren wird es dann besser. Da kommen momentan sehr starke Egos aus den Schulen heraus. Bei der letzten großen Suche nach einem EDV-Techniker habe ich nach dem 38. Bewerber aufgehört. Die Haltung der Bewerber war nur fordernd.“ (Fbsp.2/I2, S.4)

4.2 Reihung der Wichtigkeit der vorgegebenen BNE-Kompetenzen

Die kontaktierten ExpertInnen sollten aus insgesamt sieben vorgelegten Kompetenzen einer Bildung für nachhaltige Entwicklung max. drei mit der ihrer Ansicht nach größten Arbeitsmarktrelevanz auswählen. Nachfolgend ein nach zugemessener Wichtigkeit geordneter Überblick über die einzelnen den InterviewpartnerInnen vorgelegten Kompetenzen, deren Definition und die Verteilung der Nennungen (sh. Abbildung 1 auf der nächsten Seite).

- 1) Fähigkeit zum vernetzten, systemischen Denken
(Definiert als die Fähigkeit, Problemstellungen in ihrem systemischen Kontext zu begreifen und die Wechselwirkung zwischen ökologischen, wirtschaftlichen und sozialen Prozessen zu berücksichtigen.)
Zehn Nennungen, davon siebenmal an erster, einmal an zweiter und zweimal an dritter Stelle.
- 2) Verständigungs- und Kommunikationskompetenz
(Die Fähigkeit, die eigenen Wünsche und Vorstellungen zu kommunizieren und sich über den eigenen Bereich/die eigene Disziplin hinweg zu verständigen.)
Sieben Nennungen, davon einmal an erster, fünfmal an zweiter und einmal an dritter Stelle.
- 3) Risikoverständnis
(Definiert als die Fähigkeit, in Planung und Entscheidung mögliche Risiken abzuschätzen und langfristige Konsequenzen und Wechselwirkungen zu berücksichtigen.)
Sieben Nennungen, davon zweimal an erster, dreimal an zweiter und zweimal an dritter Stelle.
- 4) Werte und Normverständnis
(Definiert als die Fähigkeit, andere Werte und Normen in den eigenen Entscheidungen zu berücksichtigen.)
Vier Nennungen, davon einmal an erster, einmal an zweiter und zweimal an dritter Stelle.
- 5) Interkulturelle Kompetenz
(Definiert als die Fähigkeit, ein Verständnis für andere kulturelle Sichtweisen zu entwickeln und sie in den eigenen Entscheidungen zu berücksichtigen.)
Drei Nennungen, davon einmal an zweiter und zweimal an dritter Stelle.
- 6) Reflektierte Gestaltungskompetenz
(Definiert als die Fähigkeit, die Zukunft von Sozietäten, in denen man lebt, im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung aktiv zu modifizieren und zu gestalten.)
Eine Nennung, und zwar an erster Stelle.
- 7) Ökologisches Verständnis.
(Definiert als die Fähigkeit, ökologische Wirkungszusammenhänge zu verstehen und in die eigenen Planungs- und Entscheidungsprozesse zu integrieren.)
Eine Nennung, und zwar an dritter Stelle.

Abb. 1: Wichtigkeit von Kompetenzen einer Bildung für nachhaltige Entwicklung – die Sicht der Unternehmen¹⁴



Quelle: öibf, Erreichte bezogen auf max. mögliche Punktezahl, in %

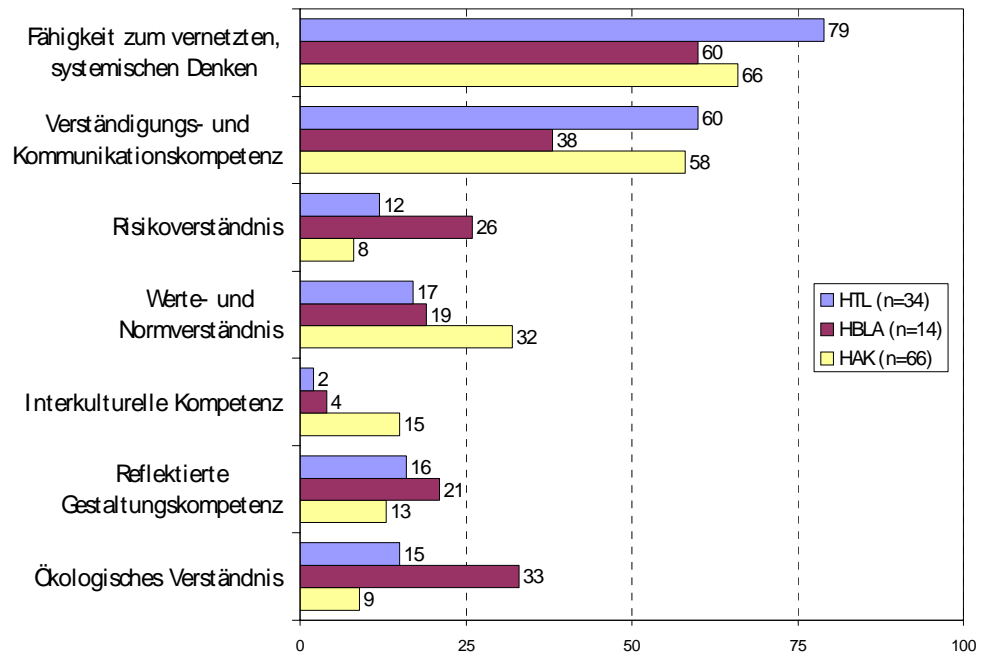
Wie auch die befragten LehrerInnen der vorangegangenen Pilotstudie, messen die UnternehmensvertreterInnen aktuellen Untersuchung der Fähigkeit zum vernetzten, systemischen Denken¹⁵ die größte Wichtigkeit bei (sh. dazu Abbildung 2 auf der nächsten Seite). Auch bei der als zweitwichtigst eingestuft Verständigungs- und Kommunikationskompetenz decken sich die Ergebnisse der beiden Studien.

Hinsichtlich der als dritt wichtigst erachteten Kompetenz unterscheiden sich die Meinungen jedoch deutlich, sowohl jene der UnternehmensvertreterInnen von jenen der LehrerInnen als auch die Einschätzungen der Lehrkräfte der drei verschiedenen Schultypen untereinander. Während die UnternehmensvertreterInnen Risikoverständnis als gleich relevante Kompetenz am Arbeitsmarkt wie Verständigungs- und Kommunikationskompetenz sehen, reihen die HTL- und HAK-Lehrkräfte das Werte- und Normverständnis an dritter Stelle, die Lehrkräfte der landwirtschaftlichen höheren Schule dagegen das Ökologische Verständnis.

¹⁴ „Welche der folgenden sog. Kompetenzen einer Bildung für nachhaltige Entwicklung erachten Sie für Ihren Betrieb als besonders wichtig?“ – Anteil der erreichten Punktezahl an der max. möglichen Punktezahl: Die wichtigste Kompetenz erhält drei, die zweitwichtigste zwei Punkte, die dritt wichtigste einen Punkt.

¹⁵ „Es ist nicht nur notwendig die Effizienzsteigerung von Aggregat A zu optimieren und zu verstehen, sondern es muss auch verstanden werden, welche Abhängigkeiten, welche trade-offs hat der Output meines optimierten Aggregats auf unterschiedliche Folgeaggregate und auf die Umwelt. Und das bereits in Schulen zu beginnen ist wesentlich, auch unterhalb des Maturalevels, etwa an einer HTL. Es wird sehr oft inputmäßig gelehrt, aber das vernetzte Erfahren und Erleben und Begreifen der Output-Faktoren ist ebenso wichtig. Was passiert z.B. wenn ich Papiermaschine XY betreibe? Welche Auswirkungen hat mein fachliches Handeln als Techniker auf Folgeprozesse? Das Bewusstsein dafür ist wichtig.“ (Fbsp.3/11, S.6)

Abb. 2: Wichtigkeit von Kompetenzen einer Bildung für nachhaltige Entwicklung für Jobchancen/Arbeitsmarkt – die Sicht der Lehrkräfte¹⁶



Quelle: *öibf*; erreichte bezogen auf max. mögliche Punktezahl, in %¹⁷

¹⁶ „Welche dieser sieben Kompetenzen ist für Ihre SchülerInnen in Hinblick auf Jobchancen/Arbeitsmarkt besonders wichtig, welche am 2.-wichtigsten, welche am 3.-wichtigsten?“ – Anteil der erreichten an der max. möglichen Punktezahl: Die wichtigste Kompetenz erhält drei, die zweitwichtigste zwei Punkte, die drittwichtigste einen Punkt.

¹⁷ Abbildung auf Basis der Ergebnisse der *öibf*-Studie von Henkel, Susanna/Lachmayr, Norbert/Wieser, Regine, Pilotstudie: Bildung für nachhaltige Entwicklung an berufsbildenden Schulen, Wien 2005

4.3 Vermittlung berufsrelevanter Kompetenzen an BHS – Anregungen

Die Vermittlung berufsrelevanter Kompetenzen im Bereich Bildung für nachhaltige Entwicklung könnte nach Ansicht der befragten ExpertInnen an den Schulen durch folgende Maßnahmen unterstützt und verbessert werden:

- Fächerübergreifende Vermittlung und Anwendung des Lehrstoffes; besonderes Augenmerk auf die Quervernetzung von Kenntnissen und Fähigkeiten, etwa vor dem Hintergrund fächerübergreifender Unterrichts- und Schulschwerpunkte
- Weniger Zeitdruck in der Vermittlung des Lehrstoffes, Rücknahme der Kürzung der Stundenkontingente an den berufsbildenden höheren Schulen¹⁸
- Besondere Berücksichtigung individueller Stärken und Schwächen der SchülerInnen¹⁹
- Training von Teamarbeit
- Erfahrungslernen und prozessorientiertes Lernen; Anwendung des Lehrstoffes im Rahmen einer konkreten Aufgabenstellung, die in Form eines jährlichen Klassenprojekts bearbeitet wird. Dieses kann im gesellschaftlichen, ökologischen oder ökonomischen Bereich angesiedelt sein bzw. könnte auch eine thematische Verknüpfung vorgenommen werden.²⁰
- Verwendung von Anschauungsmaterial und Orientierung an praktischen Fallbeispielen, um nichts im Abstrakten zu lassen
- Gesellschaftliche und finanzielle Aufwertung des LehrerInnenberufs mit dem Ziel der Steigerung der persönlichen Motivation
- Spezifische Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich BNE für Lehrkräfte
- Ausbildung und Einsatz von MediatorInnen an den berufsbildenden höheren Schulen, um die Form der Kommunikation aller Beteiligten zu hinterfragen und bewusster zu gestalten

¹⁸ „In den Schulen läuft schon etwas schief. Man merkt schon die Kürzungen der Stundenkontingente, was gerade für Bereiche, die über die reine Lehrstoffvermittlung hinausgehen (z.B. Praktika), sehr schlecht ist. Wenn überall nur gekürzt wird, kann man auch nicht wirklich erwarten, dass sich die Lehrer überdurchschnittlich engagieren. Sie sind allein damit ausgelastet, das große Lehrstoffpaket durchzubringen, da hat der Lehrer Druck.“ (Fbsp.2/12, S.4f)

¹⁹ „(...) was es dazu braucht, sind sehr engagierte Lehrer, denn das ist viel mehr Arbeit, und mehr persönliches Engagement ist erforderlich, als nur Stoff zu pauken und Schularbeiten und Tests abzuhalten und zu korrigieren. Dazu muss sich wirklich jemand mit einer Klasse auseinandersetzen, die Gruppendynamik in den Griff bekommen, die einzelnen Stärken und Schwächen der Schüler erkennen und nützen und das ist ein ziemlicher Aufwand.“ (Fbsp.1/11, S.5)

²⁰ „Es ist sowohl der theoretische Hintergrund zu vermitteln, etwa die Werkzeuge für den Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen, und darüber hinaus sind konkrete Projekte umzusetzen. Man kann kein Projekt anfangen ohne den Hintergrund zu haben. Um die Erfahrung zu bekommen, muss man dann das Gelernte ausüben.“ (Fbsp.3/12, S.6)

5 Bewertung einer BNE-Webplattform als Brücke zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt

5.1 Informationsbedarf bezüglich Initiativen und Projekten an berufsbildenden Schulen im Bereich BNE/CSR

Im Hinblick auf die Jobchancen von AbsolventInnen berufsbildender Schulen beurteilen mehrere ExpertInnen in den Unternehmen die ihrer Einschätzung nach zunehmende Zahl an berufsbildenden höheren Schulen, die einen inhaltlichen Schwerpunkt aufweisen, der dem Themenbereich „Nachhaltige Entwicklung“ entspricht, positiv.²¹ Der Informationsstand über diese Angebote ergibt sich primär aus Bewerbungen für Stellen, die einschlägiges Wissen erfordern. Ein Gesamtüberblick über entsprechende Ausbildungsschwerpunkte²², der eine gezielte Personalsuche ermöglicht, ist bei den kontaktierten Unternehmen allerdings nicht gegeben und wäre erwünscht.

Es besteht zudem durchwegs Interesse an Aktivitäten und Schwerpunkten zum Themenbereich Nachhaltigkeit und CSR an den Schulen. Grundsätzlich wird davon ausgegangen, dass ein engerer Kontakt zwischen den Schulen einerseits und den Unternehmen andererseits für beide Seiten im Sinne eines Informationsaustausches bereichernd sein kann. Eine Interviewpartnerin beschreibt ein gelungenes Beispiel für die Vernetzung und Zusammenarbeit regionaler Ausbildungseinrichtungen und lokaler Wirtschaftsunternehmen, wie es auch andernorts umgesetzt werden könnte. Im Rahmen dieses „lokalen Aktionsplanes für Beschäftigung und Bildung“ unterstützte die Gemeinde die örtliche Hauptschule und die Unternehmen dabei, Kommunikationsstrukturen aufzubauen, die nun seit März 2004 bestehen. Ausgangspunkt war ein ganztätiges Seminar, das in der Schule stattfand, zu dem relevante AkteuerInnen aus Gemeinde, Schule und Wirtschaft sowie Eltern eingeladen und bei dem im Rahmen von Workshops die weiteren gemeinsamen Vorgehensweisen entwickelt wurden. Schließlich wurden mehrere Arbeitskreise initiiert, die sich regelmäßig mit bestimmten arbeitsmarktrelevanten Themen befassen. Ein Arbeitskreis beschäftigt sich etwa mit dem Thema „Erneuerbare Energie“.

²¹ „Von dem Unternehmen, wo ich früher war, weiß ich, dass die HTL Donaustadt sehr aktiv ist. Die haben eine tolle Direktorin, die ist sehr rührig, und nicht nur sie, sondern auch die Lehrerschaft. Somit werden auch die Absolventen interessanter. (...) Und zwar sollten sich die Schulen immer *ein* Schwerpunktgebiet suchen. Ich glaube, es ist nicht möglich in einer HTL viele verschiedene Themen abzudecken. (...) Der Schwerpunkt sollte sowohl fachlich als auch dann in Bezug auf die Unternehmenskooperationen umgesetzt werden.“ (Fbsp.1/11, S.6)

²² Dies sind bspw. Handelsakademien mit dem Ausbildungsschwerpunkt Umweltmanagement, Ökologisch orientierte Unternehmensführung, ökologisches Qualitätsmanagement, Personal Coaching und Sozialkompetenz oder die Höhere Lehranstalt für Garten- und Landschaftsgestaltung oder die Höhere Lehranstalt für Bautechnik mit dem Ausbildungsschwerpunkt Umwelttechnik.

5.2 Webplattform als Schnittstelle zwischen berufsbildenden Schulen und Unternehmen zum Thema „Nachhaltige Entwicklung“

Alle ExpertInnen in den kontaktierten Unternehmen sind der Ansicht, dass die Verbindung zwischen berufsbildenden Schulen und Wirtschaftsunternehmen gestärkt werden sollte. Eine Webplattform zur Unterstützung der Kommunikation und Zusammenarbeit von Schulen und Unternehmen wird von allen ExpertInnen in den Unternehmen grundsätzlich positiv beurteilt²³, jedoch bestehen unterschiedliche Anforderungen an Inhalte und Gestaltung. Zentral sei die Inhalte auf die unterschiedlichen Zielgruppen zuzuschneiden. Weiters müsse auf die individuellen Vorteile einer stärkeren Zusammenarbeit für die Wirtschaft bzw. für die Ausbildungseinrichtungen eingegangen werden. Ein Vorteil für die Wirtschaft liege etwa darin, dass es auf diese Art eher möglich sei, künftige MitarbeiterInnen bedarfsgerecht zu qualifizieren. Weiters biete die Zusammenarbeit mit SchülerInnen die Möglichkeit passende künftige MitarbeiterInnen kennen zu lernen. Für die Unternehmen kann es, nach Einschätzung eines Interviewpartners, einen Anreiz darstellen mit Schulen zu kooperieren, wenn dies auf der Webplattform dargestellt wird.

Mehrere InterviewpartnerInnen meinten, gerade in Bezug auf CSR sei primär persönliche Kommunikation anzustreben. Einer Webplattform komme dabei in erster Linie die Funktion zu diese Kontakte anzubahnen. Sie könnten sich vorstellen in der Folge einen persönlichen Austausch mit fach einschlägigen, der Unternehmenstätigkeit entsprechenden Schulen zu pflegen, etwa in Form regelmäßiger Treffen mit Schulleitung, Lehrkräften, SchülerInnen und Eltern.

Die Webplattform wäre nach Ansicht mehrerer ExpertInnen in den Unternehmen auch dazu geeignet dem bestehenden Informationsdefizit zu CSR generell mit fundierten Informationen und der Darstellung von best practice-Beispielen²⁴ entgegen zu wirken. Nicht nur Schulen und Wirtschaft könnten von der Plattform profitieren, sondern auch Interessengruppen, wie bspw. die CSR-Consultants der Experts Group der Wirtschaftskammer Österreich oder ArbeitnehmerInnenvertreterInnen.

5.2.1 Gestaltungsvorschläge und Anforderungen an eine BNE-Webplattform

Eine Webplattform, die der Förderung der Kommunikation von Ausbildung und Arbeitsmarkt dient, sollte nach Ansicht der ExpertInnen in den Unternehmen folgende Anforderungen an Inhalt und Gestaltung erfüllen:

- Kompakte und stets aktuelle redaktionelle Beiträge, die laufendes Interesse wecken und zum Besuch animieren

²³ „Es wäre eine gute Idee den Informationsaustausch zwischen Schulen und Unternehmen zu verbessern, denn wir wissen meist nur aus Zufall, was an den Schulen vermittelt wird, z.B. aus persönlichen Kontakten, die zu bestimmten Abteilungen an Schulen bestehen.“ (Fbsp.1/11, S.6)

²⁴ „Beispielhafte Initiativen im Rahmen des CSR, die europaweit, weltweit gemacht werden. Oder auch Negativbeispiele, wie gewisse personalpolitische Maßnahmen bei Coca Cola, was dazu führte, dass sie keine Werbung bei olympischen Spielen machen durften.“ (Fbsp.2/11, S.6)

- Darstellung des Ausbildungsangebots der an Kooperationen mit Unternehmen interessierten Schulen gemeinsam mit einem Leistungsprofil
- Darstellung von Teilbereichen der Wirtschaft, die interessante Aufgabenbereiche für die jeweiligen Schulen darstellen
- Projektpartnerbörse zur Anbahnung von Kooperationen, vor allem Projekten und Praktika
- Internet-Links zu den dargestellten Schulen und Unternehmen
- Angabe von AnsprechpartnerInnen seitens der Schulen und der Wirtschaft zur persönlichen Kontaktaufnahme ²⁵
- Überblick über Ausbildungen, die dem Themenbereich nachhaltiger Entwicklung entsprechen mit einer Suchfunktion, die eine lokale Selektion ermöglicht
- Darstellung von good practice-Projekten in Unternehmen, in Schulen sowie beispielhafte Kooperationsprojekte von Schulen und Wirtschaft im Bereich nachhaltiger Entwicklung
- Darstellung jener Unternehmen, die mit Schulen kooperieren (z.B. Logo, Kurzprofil, Aktivitäten)
- Redaktionell betreutes Diskussionsforum um den Aspekt individueller Kontakte zu fördern
- Beachtung jener Kriterien, die ein rasches Auffinden der Plattform über Suchmaschinen ermöglichen
- Attraktives und benutzerInnenfreundliches Web-Design, das allen Zielgruppen (v.a. Unternehmen, Lehrkräfte, SchülerInnen, Eltern, Interessensverbände) entspricht
- Einfache Darstellungsformen, keine Überfrachtung

²⁵ „Bei einer Schule müsste ich also einen Lehrer anrufen können und fragen (...), dann ist das etwas anderes, als wenn ich mich durch 20 Seiten im Internet durchlesen muss.“ (U6/11, S.5)

6 Anhang

6.1 Teilnehmende Unternehmen

Computer Center Lorentschtsch GmbH
Rott Au 20
A-5020 Salzburg
Tel.: +43/(0)662/66 05 05-11
www.lorentschtsch.com

Denkstatt Umweltberatung und -management GmbH
Hütteldorfer Straße 63–65/5
A-1150 Wien
Tel.: +43/(0)1/786 89 00
www.denkstatt.at

Energiewerkstatt GmbH
Katztal 37
A-5222 Munderfing
Tel.: +43/(0)7744/20 141-0
www.energiewerkstatt.at

Ernst & Young
Wagramer Str. 19
A-1220 Wien
Tel.: +43/(0)1/211 70-1083
www.ey.com/austria

Freiland Umweltconsulting
ZT – Gesellschaft für Landschaftsplanung und Landschaftspflege
Liechtensteinstraße 63
A-1090 Wien
Tel.: +43/(0)1/310 79 70
www.freiland.at

Mondi Business Paper Holding
Kelsenstraße 7
A-1032 Wien
Tel.: +43/(0)1/795 06-5110
www.mondibp.com

Philips Austria GmbH
Triester Straße 64
A-1101 Wien
Tel.: +43/(0)1/601 01-1646
www.philips.at/About/

Ingrid Stipanovsky
Betriebsratsvorsitzende der Firma Novartis Pharma GmbH in Österreich
Tel.: +43/(0)1/866 57-753

6.2 Interviewleitfaden

Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) ist ein neuer, globaler Bildungsansatz, der darauf abzielt gesellschaftliche Transformationsprozesse in Richtung von mehr Nachhaltigkeit voranzutreiben. Im Kern dieses Ansatzes stehen die zu vermittelnden Kompetenzen, die einen nachhaltigen sozio-ökonomischen Wandel unterstützen und ermöglichen sollen. **Unter BNE-Kompetenzen** verstehen wir die Fähigkeiten und Skills, die im Rahmen der Ausbildung erworben werden und die SchülerInnen befähigen nachhaltige Entwicklung nicht nur zu verstehen, sondern auch aktiv mitzugestalten.

Aktives Mitgestalten geschieht dabei primär in der Arbeits- und Berufswelt. Doch wie leicht eröffnen sich in Zeiten steigender Arbeitslosenzahlen für SchülerInnen berufliche Handlungssituationen? Daher stellt die Studie die zentrale Frage: **Ist BNE überhaupt berufsorientiert – und wie kann sie es sein?**

1. Welchen Stellenwert hat nachhaltige Entwicklung für Ihren Betrieb?

- Was bedeutet für Sie nachhaltige Entwicklung?
- Was bedeutet für Sie *corporate social responsibility* (CSR)?
- Wie wird Nachhaltigkeit in Ihrem Betrieb integriert (Eckdaten des CSR-Ansatzes)?

2. Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrem Betrieb mit Projekten zur Nachhaltigkeit (CSR) gemacht?

- Haben Sie bereits Erfahrungen mit Nachhaltigkeitsprojekten in Kooperation mit berufsbildenden Schulen gemacht (Praktika, Kooperationen, AbsolventInnen (Zertifikate), etc.)?
- Wenn ja, welche?
- Wenn ja, welche dieser Projekte waren besonders arbeitsmarktorientiert – und warum?
- Welche Themen der Nachhaltigkeit wurden von Ihren Projekten bzw. werden in Ihren CSR-Aktivitäten behandelt (Umwelt, Ressourcen, Risiko, Ökoeffizienz, Partizipation, etc.)

3. Welche der folgenden so genannten Kompetenzen einer Bildung für nachhaltige Entwicklung erachten Sie für Ihren Betrieb als besonders wichtig und warum (Ranking)?

Kompetenzen als Beispiele für Interviewerin:

- **Reflektierte Gestaltungskompetenz**
- **Werte- und Normverständnis**
- **Interkulturelle Kompetenz**
- **Fähigkeit zum vernetzten, systemischen Denken**
- **Verständigungs- und Kommunikationskompetenz**
- **Risikoverständnis**
- **Ökologisches Verständnis**

- Fähigkeit zur interdisziplinären Zusammenarbeit und Kooperation
- Partizipationsfähigkeit
- Planungskompetenz
- Verantwortungsgefühl
- Konfliktlösekompetenz
- Moderationskompetenz
- Fähigkeit zum reflexiven, kritischen Lernen
- Umsetzungs- und Handlungskompetenz
- Fähigkeit zur Solidarität und zu gemeinschaftlichen Zielsetzungen

Kompetenzen decken folgende Ebenen ab:

- Werte
- System
- Kommunikation
- global-lokal
- Ökologie
- hinterfragtes Handeln

- Welche dieser Kompetenzen sind in Hinblick auf Jobchancen von AbsolventInnen berufsbildender Schulen (insbes. entsprechender spezieller Schultyp!) besonders relevant?
- Gilt es die Vermittlung dieser Kompetenzen (während der Schulbildung) zu intensivieren? – Welche dieser Kompetenzen sollten intensiver vermittelt werden?
- Auf welche Weise, mit welchen Mitteln könnte die Vermittlung dieser berufsrelevanten Kompetenzen in den Schulen verbessert und unterstützt werden?
- In welcher Form (und mit welchen Mitteln) kommt es in Ihrem Betrieb durch „on the job“-Ausbildung („training on the job“) zu der Vermittlung von BNE-Kompetenzen (wenn ja welche)?

4. Sollte es bzgl. einer nachhaltigen Entwicklung eine stärkere Verbindung und Abstimmung zwischen Ausbildung und Arbeitsmarkt geben? – Wenn ja in welcher Form?

- Wissen Sie um Initiativen, Projekte u.Ä. in berufsbildenden Schulen, die sich mit BNE und CSR beschäftigen?
- Würden Sie gerne von solchen Initiativen erfahren, darüber informiert werden?
- Was würden Sie von einer Webplattform halten (ähnlich den Bildungsclustern), die sich mit der Kommunikation und Abstimmung berufsbildender Schulen und Unternehmen zum Thema Nachhaltigkeit befasst?
- Was müsste so eine Webplattform können (Anbot Praktika, CSR PR, Info über AbsolventInnen, etc.) bzw. wie müsste sie beschaffen sein, damit Sie die Plattform nutzen würden?

KOMPETENZEN einer Bildung für nachhaltige Entwicklung – Definitionen

Reflektierte Gestaltungskompetenz

Die Fähigkeit die Zukunft von Sozietäten, in denen man lebt, im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung aktiv zu modifizieren und zu gestalten.

Werte- und Normverständnis

Die Fähigkeit andere Werte und Normen in den eigenen Entscheidungen zu berücksichtigen.

Interkulturelle Kompetenz

Die Fähigkeit ein Verständnis für andere kulturelle Sichtweisen zu entwickeln und sie in den eigenen Entscheidungen zu berücksichtigen.

Fähigkeit zum vernetzten, systemischen Denken

Die Fähigkeit Problemstellungen in ihrem systemischen Kontext zu begreifen und die Wechselwirkungen zwischen ökologischen, wirtschaftlichen und sozialen Prozessen zu berücksichtigen.

Verständigungs- und Kommunikationskompetenz

Die Fähigkeit die eigenen Wünsche und Vorstellungen zu kommunizieren und sich über den eigenen Bereich/die eigene Disziplin hinweg zu verständigen.

Risikoverständnis

Die Fähigkeit in Planung und Entscheidung mögliche Risiken abzuschätzen und langfristige Konsequenzen und Wechselwirkungen zu berücksichtigen.

Ökologisches Verständnis

Die Fähigkeit ökologische Wirkungszusammenhänge zu verstehen und in die eigenen Planungs- und Entscheidungsprozesse zu integrieren.

Danksagung

Das FORUM Umweltbildung bedankt sich herzlich bei: Computer Center Lorentsichs GmbH, Denkstatt Umweltberatung und -management GmbH, Energiewerkstatt GmbH, Ernst & Young, Freiland Umweltconsulting, Mondi Business Paper Holding, Philips Austria GmbH und Novartis Pharma GmbH in Österreich (Betriebsrat). Ohne die Bereitschaft dieser Pioniere „unternehmerischer Nachhaltigkeit“, uns für Interviews zur Verfügung zu stehen, wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen. Weiters bedanken wir uns auch herzlich bei der Plattform respACT austria für die Unterstützung bei unserer Suche nach den richtigen Interview-PartnerInnen. Unser Dank gilt auch besonders dem österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) für die wieder sehr erfolgreiche und professionelle Zusammenarbeit.