

Nachhaltigkeits-Navi

Die Umwelt sagt: Die Route wird berechnet!

Ein Handlungsleitfaden für Personal- und
Ausbildungsverantwortliche



in Zusammenarbeit mit

Inhaltsverzeichnis

Workshop für Ausbildungsverantwortliche
Haus Steinheim, 8. November 2022

WILLKOMMEN

JOHANNES KRUMME

PILOTPROJEKT

- Fächtag 23.09.22
- WORKSHOP 1 8.11.22
- WORKSHOP 2 15.12.22

ZIELE

- NACHHALTIGKEIT IN DIE AUSBILDUNG INTEGRIEREN
- UNTERSTÜTZUNG BEI UMSETZUNG GESETZL. VORGABEN
- ATTRAKTIVITÄT ALS AUSBILDUNGSBETRIEB STEIGERN

UMFRAGE - ERGEBNISSE

1 Überlegungen, Azubis mit Standardberufsbildposition vertraut machen?

- keine Überlegungen
- kleine Projekte (Energiescouts)
- 25% Azubis/Jahrgang nehmen an Nachhaltigkeitsprogramm teil

2 Stellenwert von Umweltschutz & Nachhaltigkeit bei Azubis?

- Bezug zum Ausbildungsalltag
- erweiterte Bildungs-/Arbeitsmöglichkeiten
- sehr hoher Stellenwert
- Zukunftsorientierung ist wichtiger geworden
- Attraktivität bei Berufswahl

STANDARD-BERUFSBILD-POSITION

NEU

Neue Vorgaben zu Umweltschutz und Nachhaltigkeit in der betriebl. Ausbildung

Wie kann Umweltschutz und Nachhaltigkeit in die Ausbildung integriert werden?

BEST PRACTICE

@HORNBACH IHK-ZERTIFIKAT

4 MODULE im Projektverlauf

Azubis stehen im Mittelpunkt

WAS HAT DAS MIT MIR ZU TUN?

INTERAKTION

Azubis investieren eigene Zeit

3a/b Projekte für Azubis? Integration in Ausbildung?

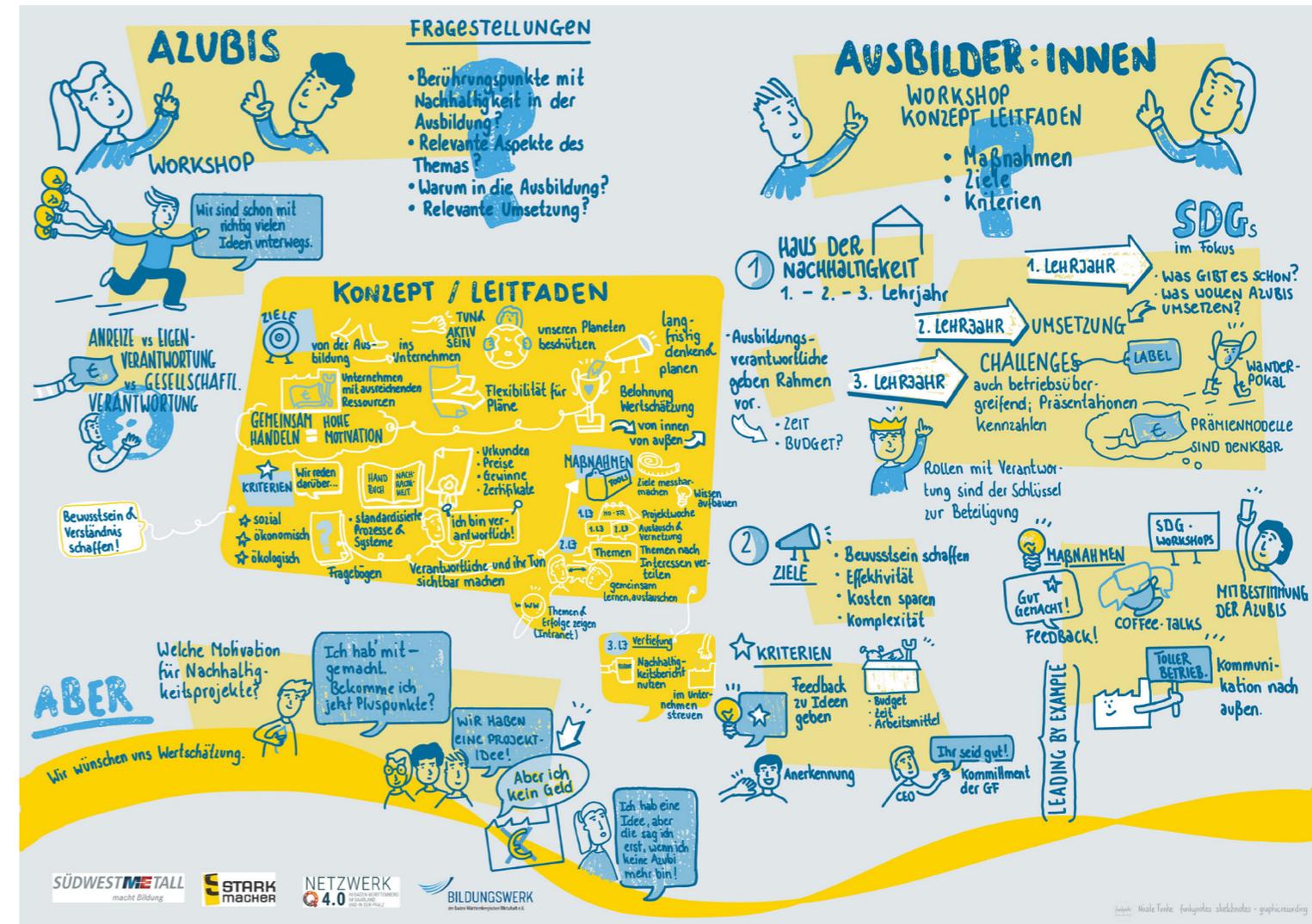
4 Hürden bei Umsetzung?

- Fehlende Rückendeckung in der Berufsschule / im Betrieb
- fehlende Ressourcen
- fehlende / unklare Zielstellung

1. Einführung

Die Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz sind von zentraler Bedeutung und schon lange keine Privatsache mehr. Inzwischen ist diese Tatsache - u.a. wegen des Klimawandels - auch gesamtwirtschaftlich nicht zu übersehen und gewinnt für Betriebe und Unternehmen immer mehr an Bedeutung. Kompetenzen im nachhaltigen Handeln zählen inzwischen zu den Mindestinhalten für alle Ausbildungsberufe. Das umfasst ökonomische, ökologische und soziale Aspekte im eigenen Arbeitsumfeld. Für die modernisierten und neuen Ausbildungsberufe, die ab dem 01.08.2021 in Kraft getreten sind, ist die Standardberufsbildposition 3 Umweltschutz und Nachhaltigkeit (SBBP3) darüber hinaus prüfungsrelevant.

Vor diesem Hintergrund hat der Arbeitgeberverband Südwestmetall, begleitet durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), das Projekt „Nachhaltigkeit und Umweltschutz in der Ausbildung“ initiiert, um Unternehmen aus der Metall- und Elektro-Industrie bei der Umsetzung der neuen SBBP 3 zu unterstützen. Die Projektidee ist gemeinsam mit Starkmacher e.V. und Caterpillar Energy Solutions GmbH Mannheim entstanden. Dabei wurden Ergebnisse aus dem Erasmus+ Projekt „BEST“ (Boosting Environmental & Social Topics), einem europäischen Ansatz zur Qualifizierung von Mitarbeitenden im Thema Nachhaltigkeit, berücksichtigt. Insgesamt beteiligten sich über 20 Betriebe mit Ausbildungsverantwortlichen und Auszubildenden. Die Erkenntnisse aus dem Modellprojekt bilden die Grundlage für den Leitfaden „Nachhaltigkeits-Navi“. Die von Nicole Funke im Projektverlauf dazu erstellten Graphic Notes bringen die hier zusammengeführten Ergebnisse auf den Punkt.



Der vorliegende Handlungsleitfaden „**Nachhaltigkeits-Navi**“ beschreibt, wie Betriebe die Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz im eigenen Betrieb bearbeiten und in den eigenen Ausbildungsgang implementieren können.

Dabei geht es vorrangig nicht um die Entwicklung neuer, zusätzlicher Aufgaben und Projekte, um den Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz Rechnung zu tragen. Vielmehr ist eine ganzheitliche Betrachtung vorhandener Arbeitsabläufe und konkreter Tätigkeiten unter dem Gesichtspunkt Nachhaltigkeit gemeint. Hier finden die verschiedenen Dimensionen der Nachhaltigkeit Berücksichtigung: Umwelt, Wirtschaft, Soziales und Politik. Für diesen Prozess braucht es in den Betrieben unterschiedliche Akteure, die gemeinsam agieren. Vor allem die Auszubildenden müssen von Anfang an auf Augenhöhe beteiligt und somit auch auf die neuen Prüfungsanforderungen der SBBP3 vorbereitet werden. Dafür stellt der vorliegende Handlungsleitfaden  **Hintergrundinformationen**,  **Unterstützungsformate** und  **Best-Practice-Beispiele** zur Verfügung.

Der Themenbereich Nachhaltigkeit und Umweltschutz ist grundsätzlich für alle Mitarbeitenden in Betrieben neu und somit eine gemeinsame Aufgabe im Sinne des gemeinsamen Lernens für Auszubildende und Ausbildungsverantwortliche. Daher nutzen wir im folgenden Text das Wort Mitarbeitende und meinen damit alle Berufsgruppen im Betrieb.

2. Thematische Einrahmung

2.1 STANDARDBERUFSBILDPOSITION 3 UMWELTSCHUTZ UND NACHHALTIGKEIT



Im April 2020 verständigten sich das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK), Arbeitgeberverbände und Gewerkschaften, Kammerorganisationen, die Länder (vertreten durch Ländervertreter des BIBB-Hauptausschusses und der Kultusministerkonferenz) sowie das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) auf die folgenden vier Standardberufsbildpositionen (SBBP):

1. [Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht](#)
2. [Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit](#)
3. [Umweltschutz und Nachhaltigkeit](#)
4. [Digitalisierte Arbeitswelt](#)

Im Zuge der Erweiterung der bisherigen SBBP Umweltschutz um das Themenfeld Nachhaltigkeit ist die Nutzung von Produkten, Waren oder Dienstleistungen, Materialien und Energie um das Berücksichtigen und Abwägen der drei Dimensionen von Nachhaltigkeit (ökonomisch, ökologisch und sozial) ergänzt worden. Hier werden jetzt Aspekte von nachhaltigen Wertschöpfungsketten, fairem Handel und die Reflexion von Zielkonflikten zwischen den einzelnen Nachhaltigkeitsdimensionen eingeschlossen. Proaktives Handeln soll zudem durch das Entwickeln von Vorschlägen für nachhaltiges Verhalten im eigenen Arbeitsbereich angeregt werden. Hierbei sind Vor- und Nachteile von Optimierungsansätzen und Handlungsalternativen zu berücksichtigen.

Mit der Modernisierung der SBBP wurde auch eine Handlungsempfehlung aus dem Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung des UNESCO Weltaktionsprogramms „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ (2015 – 2019) zeitnah entwickelt.

Ziel einer dualen Berufsausbildung ist, für eigenverantwortliche Tätigkeiten auf einem möglichst breiten Gebiet zu qualifizieren. Um diesem Anspruch Rechnung zu tragen, ergänzen die SBBP die berufsspezifischen Inhalte durch berufsübergreifende Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die eine wesentliche Grundlage und damit ein unverzichtbares Element beruflichen Handelns darstellen.

2.2 NACHHALTIGKEITSZIELE DER VEREINTEN NATIONEN UND BERICHTSPFLICHT DER UNTERNEHMEN



Die 2030-Agenda der Vereinten Nationen (UN) mit ihren 17 Nachhaltigkeitszielen (Sustainable Development Goals, SDGs) und den dazugehörigen 169 Unterzielen ist ein umfassender programmatischer Rahmen zur Verwirklichung einer weltweiten nachhaltigen Gesellschaft – sie ist der Zukunftsvertrag der Weltgemeinschaft für das 21. Jahrhundert.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT GOALS



Die 17 SDGs sind vielfältig und bieten jedem Menschen die Möglichkeit, sich damit individuell auf das eigene Umfeld bezogen auseinanderzusetzen, daran anzuknüpfen und neues zu lernen.

Um sich vertiefend mit dem Thema Nachhaltigkeit zu beschäftigen, bieten die SDGs die Grundlage – auch für den Nachhaltigkeitsbericht, bzw. das CSR reporting (Corporate Social Responsibility reporting). Der CSR-Bericht ist eine Zusammenfassung der Aktivitäten eines Unternehmens, die einen positiven Beitrag zu unserer Gesellschaft leisten. Der CSR-Bericht hat mittlerweile entscheidenden Einfluss darauf, wie viel Vertrauen Außenstehende einem Unternehmen schenken und damit ebenso auf seinen Erfolg. Mit der EU-Richtlinie vom 05.01.2023 zur Nachhaltigkeitsberichterstattung (Corporate Sustainability Reporting Directive, CSRD) werden ab 2024 immer mehr Betriebe berichtspflichtig werden. Die neuen Vorschriften müssen bis 06/2024 von den EU-Mitgliedstaaten umgesetzt werden. Mit der Berichtspflicht soll ein nachhaltigeres und verantwortungsbewussteres Handeln der betroffenen Betriebe unterstützt und gefördert werden. Die ökologischen und sozialen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit darstellen zu müssen – sei es gegenüber Kunden, Lieferanten, der Politik, dem Kapitalmarkt oder weiteren Stakeholdern – soll als Hebel für nachhaltige Entwicklung im Unternehmen dienen. Nachhaltigkeit und Umweltschutz sind damit Grundvoraussetzung und Standard wirtschaftlichen Arbeitens für jeden Betrieb.



Weitere Infos zu diesem Thema finden sich hier:

<https://www.csr-in-deutschland.de/DE/CSR-Allgemein/CSR-Politik/CSR-in-der-EU/Corporate-Sustainability-Reporting-Directive/corporate-sustainability-reporting-directive-art.html>





In unserem Projektverlauf sind zu den 17 SDGs digitale Schnitzeljagden mit dem Tool Actionbound entstanden. Die so aufbereiteten Inhalte bieten einen schnellen Überblick und spielerischen Einstieg in eine vertiefte Auseinandersetzung mit den SDGs. Die Inhalte stehen  **unter 4. Material als Download** zur Verfügung.



Mit den in diesem Handlungsleitfaden  **unter 3.6 beschriebenen SDG-Formaten** und dem vertiefenden Nachhaltigkeitslehrgang wird die jeweilige Gruppe an das politisch, wirtschaftlich, beruflich und gesellschaftsrelevante Thema auf eine zugängliche Weise herangeführt.

Die Inhalte sind abwechslungsreich, bei der Durchführung werden unterschiedliche Lernkanäle genutzt. Die Ziele helfen dabei, Nachhaltigkeit alltagstauglich zu konkretisieren. Damit wird der **BNE-Gedanke** (Bildung für Nachhaltige Entwicklung) aufgegriffen: **Menschen in die Lage zu versetzen, ihr eigenes Handeln in globalen Zusammenhängen zu betrachten und verantwortungsvolle Entscheidungen für eine nachhaltige Gegenwart und Zukunft zu treffen.** Das beginnt bei der eigenen Lebensweise, den alltäglichen Entscheidungen jedes und jeder Einzelnen: Welche Fortbewegungsmittel nutze ich, wieviel und welche Energie verbrauche oder wie konsumiere ich? Auf Grundlage dieser persönlichen Auseinandersetzung können auch im beruflichen Kontext verantwortungsvolle Entscheidungen getroffen werden. Alle Formate sind praxisbezogen, frei und interaktiv. Die Gruppe lernt, ganz im Sinne der Lerntheorie von Pestalozzi, mit „Kopf, Herz und Hand“.

ICE BREAKER
Schmidt? Schmitt?
Ich finde dich schon noch!

10 GEMEINSAMKEITEN?! und noch mehr...

Handlungsleitfaden
Da ARBEITEN WIR GEMEINSAM DRAN

Workshop für Ausbildungsverantwortliche und Auszubildende
Haus Steinheim, 15. + 16. Dezember 22

Lagerfeuer im Wald

• Auszubildende & • Ausbilder:innen
□ partizipativ □ Berücksichtigung von (Praxis-)Erfahrungen
□ geteiltes Material □ Rückmeldungen

3 Finden Sie Wörter, um eine nachhaltige Welt zu beschreiben
recycling grün sauber umwelt
öpnv vielfalt lebenswert

VERÄNDERUNG IN DER ARBEITSWELT?

WIE KANN UMWELTSCHUTZ UND NACHHALTIGKEIT IN DIE AUSBILDUNG INTEGRIERT WERDEN?
Entwicklung eines Handlungsleitfadens

...und dann noch eine Runde Bowling...

VIELE IDEEN & VORSCHLÄGE

Erstellt einen Actionbound zum Thema Nachhaltigkeit!
ökonomisch
ökologisch
sozial

TAG 2

Abfallwirtschaft & Recycling
Kein Hunger
Bewusster Konsum
Arbeitsbedingungen
Hochwertige Bildung
Armut & Hungersnot
Armut & Hunger
Leben an Land & Wasser, Klimaschutz
Keine Armut
Bildung im Vergleich
Lebensmittel

* interaktive Schnitzeljagden und Handy-Rallye für Smartphones und Tablets

SÜDWESTMETALL macht Bildung
STARKmacher
NETZWERK 4.0
BILDUNGSWERK

© Nicole Tenke - fahygraphics sketchnotes - graphicrecording

3. Nachhaltigkeit in der betrieblichen Ausbildung

Für eine erfolgreiche und tatsächlich nachhaltige Implementierung der Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit in die eigenen Ausbildungsgänge und die betrieblichen Abläufe sind folgende Ausgangsfragen hilfreich:

- Wie lassen sich die Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz mit der Berufs- und Lebenswelt der Mitarbeitenden verknüpfen?
- In welcher Form möchten wir als Betrieb die Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz in die Berufsausbildung integrieren? Im Sinne des New Work-Gedanken, mit Kreativität und Team Spirit? Oder als bestehende Projektidee, bzw. vorgegebene Aufgabe?

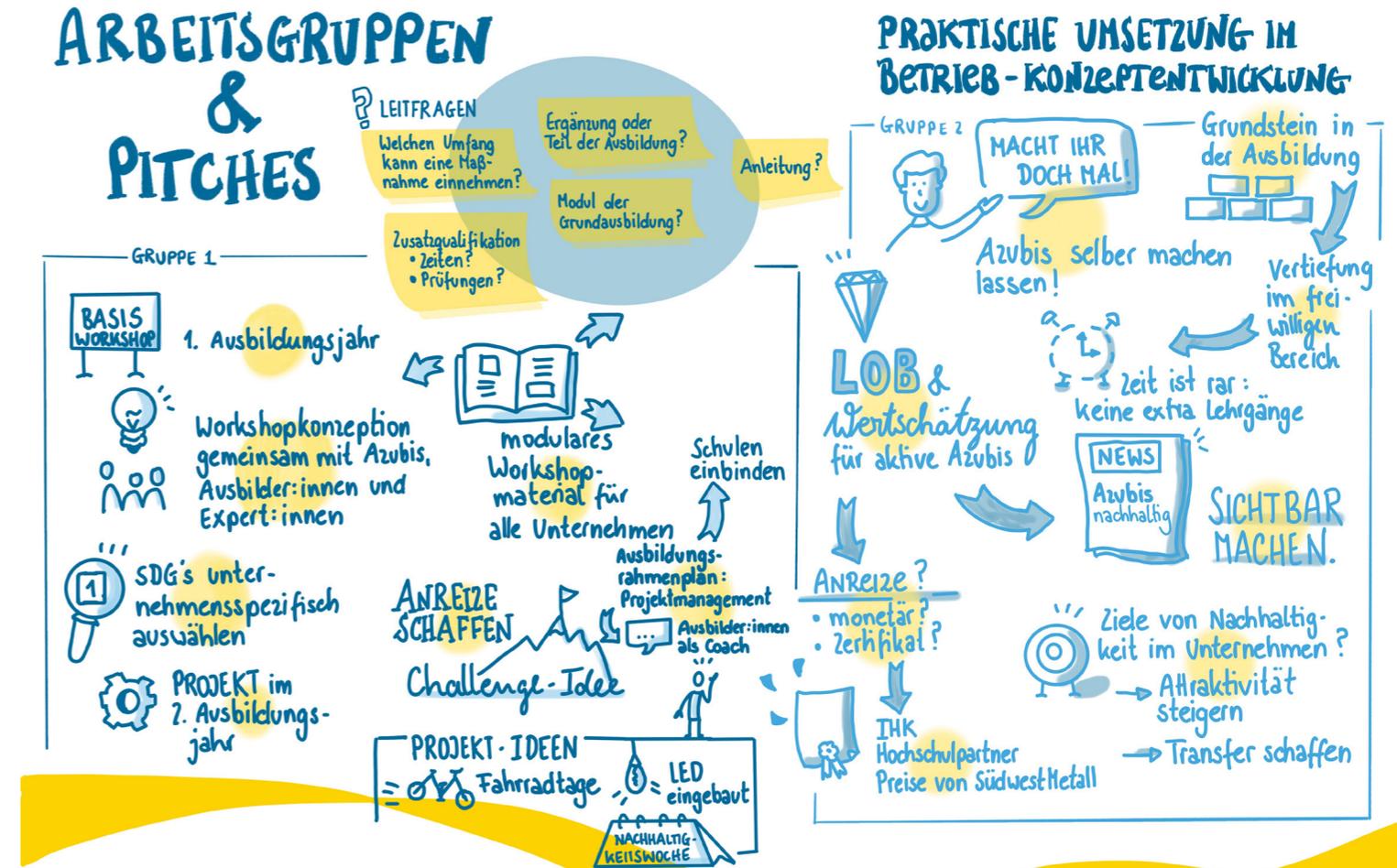
Um von Beginn an alle Mitarbeitenden für das Thema zu begeistern, bietet es sich an, sich für konkrete Projekte und Maßnahmen zu entscheiden, die im ersten Schritt möglichst unaufwändig umzusetzen sind und /oder perspektivisch Kosten einsparen. Darüber hinaus wurden sehr gute Erfahrungen damit gemacht, wenn bei den Mitarbeitenden besonders die Gruppe der Auszubildenden mit hoher Motivation, kritischem Blick und sehr guten Ideen Projekte selbständig entwickelt und im Betrieb federführend vorantreibt.



Die hier exemplarisch dargestellten Schritte für einen möglichen Projektablauf verstehen sich als eine offene Sammlung, die sich jederzeit ergänzen lässt. Entsprechend freuen wir uns über Rückmeldungen! Mit der Checkliste zur Projektplanung können Sie die für Ihren Betrieb relevanten

Punkte nacheinander bearbeiten. Eine Vorlage dafür sowie mit Praxisbeispielen befüllte Checklisten sind

unter 4. Material abgelegt.



3.1 GRUNDLAGEN SCHAFFEN

Zu Beginn empfiehlt es sich, eine **IST-Stand-Analyse** zu machen.

Dabei sollten folgende Punkte berücksichtigt werden:

- Wer beschäftigt sich im Betrieb schon mit den Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz?
Wie wird das Thema in der Berufsschule behandelt? Welches Wissen ist bei den Mitarbeitenden evtl. schon vorhanden (SDGs, SBBP3)?
- Welche Maßnahmen werden im Betrieb bereits umgesetzt?
- Was sind mögliche Themen, die im eigenen Ausbildungsgang „organisch“ mit betrieblichem Nutzen implementiert werden können?
- Welche Personen sind offen für dieses Thema? Wie ist die Haltung der Geschäftsführung dazu?
- Wo könnte es Widerstände (Personen, Finanzen, Organisation/ Strukturen) geben?
- Welche Mitarbeitenden sollten beteiligt werden?
- Gibt es ein verfügbares Budget (Arbeitszeit, Finanzen) oder auch mögliche Fördertöpfe für evtl. entstehende Projekte/ Aktionen?

3.2 INITIATIVE VORBEREITEN

Im **zweiten Schritt** geht es darum, sich mit allen für eine **Projektplanung** in Frage kommenden Personen an einen Tisch zu setzen und die aus 3.1 gewonnenen Erkenntnisse zu teilen, sich inhaltlich abzustimmen.

Je nach Betrieb bzw. Projektidee wird diese Runde unterschiedlich besetzt sein, in der Regel sollten folgende Personen dabei sein:

- Beauftragte für Nachhaltigkeit
- Ausbilder:innen
- Auszubildende
- Techn. Hauswart
- Personalabteilung
- Öffentlichkeitsarbeit
- ...

Aufgaben der Planungsgruppe:

A) Projektauswahl

Bei der Ideenfindung und letztendlichen Projektauswahl können folgende Fragestellungen mitgedacht werden:

- **Welchen Bedarf/ welche Bedingungen hat unser Betrieb (Produkte, Abläufe, Produktion, Gewohnheiten...):**
 - Wo und wie können wir im betrieblichen Kontext nachhaltig werden?
 - Wie können Projekte mit wenig Aufwand und möglichst nah am Berufsbild im eigenen Betrieb integriert werden?
 - Welche SDGs passen zum eigenen Betrieb, den betrieblichen Abläufen, den jeweiligen Ausbildungsgängen?
 - Wie ist unser Wissensstand bzw. das Bewusstsein bei den Mitarbeitenden zum Thema Nachhaltigkeit (Schulungen, Workshops, Austausch)
- **Welchen Umfang soll das Projekt haben?**
 - Zeitplan und Ziel (bis wann soll das Projekt geplant, vorbereitet, durchgeführt, in die betriebliche Praxis nachhaltig implementiert sein?)
 - Ressourcen (zeitlich, finanziell, personell)
 - Entwicklung von Bausteinen und Projekten, die über die regulären Ausbildungsinhalte hinaus stattfinden
 - Fortlaufende Implementierung relevanter Inhalte in bereits stattfindende Maßnahmen und Projekte?
- **Wer übernimmt für die konkrete Umsetzung im Betrieb für welche Aufgaben die Verantwortung?**
 - Anleitung und kontinuierliche Begleitung der Mitarbeitenden
 - Abstimmung mit Nachhaltigkeitsbeauftragten etc.
 - Information der Mitarbeitenden
 - Kommunikation mit der Geschäftsführung
 - Konkrete Projektaufgaben mit Mitarbeitenden festlegen und verteilen

- **Wie kann der Lernort Berufsschule sinnvoll/angemessen beteiligt werden? Wer übernimmt z.B. den (regelmäßigen) Austausch mit Lehrkräften zu prüfungsrelevanten Inhalten?**

Mit dem Gründen von Projektgruppen, z.B. im Rahmen der Einführungswochen für neue Auszubildende oder auch als Jahresprojekt ab dem 2. Ausbildungsjahr, können die definierten Projektaufgaben verteilt werden.

B) Information und Sensibilisierung

Nach der Projektauswahl folgt jetzt ein ganz wesentlicher **dritter Schritt**:

Um eine gemeinsame Initiative möglichst erfolgreich durchführen zu können, sollte die Planungsgruppe im besten Fall einen **betriebsübergreifenden Konsens herstellen**. Möglichst alle Mitarbeitenden sollten grundsätzlich offen für die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit sein und die Relevanz für das eigene berufliche Handeln verstehen: Von der Geschäftsführung über die Personalabteilung, vom technischen Hauswart bis zu den Auszubildenden, vom Kantinen-Personal bis zu den Facharbeiter:innen (usw.).



Die Projektumsetzenden informieren sich zum Thema Umweltschutz und Nachhaltigkeit, um dann anschließend die vom geplanten Projekt betroffenen Arbeitsbereiche / Berufsgruppen / Mitarbeitenden zu überzeugen und für die Projektumsetzung zu gewinnen.

Hier gibt es Unterstützungsangebote,  **die unter 3.6 abgebildet sind.**

WORKSHOP



17 NACHHALTIGKEITSGIELE (SDG's)

IN DIE TIEFE

5 KERN BOTSCHAFTEN

- PEOPLE
- PLANET
- PROSPERITY
- PEACE
- PARTNERSHIP

- 13 IDEEN FÜR PROJEKTE MIT AZUBIS
- ERFOLGE MOTIVIEREN!
- 5 JOBSHARING
- FRAUEN IN FÜHRUNG
- TEILZEIT-AUS-BILDUNG

10 Es gibt einen Zusammenhang zwischen sozialer Herkunft und Bildung.

4 Es braucht mehr Einblicke in die Praxis für Schüler:innen

17 Kommunikation auf Augenhöhe
RESPEKT & TOLERANZ
werden ins Unternehmen getragen = nachhaltig

6 Frühe Beschäftigung mit Wassernutzung ist wichtig.

12 TREND
Nicht nur Trends hinterher laufen
NEUE STANDARDS



17 Nachhaltigkeitsziele unter der Lupe

STIMMEN

ABER Realistisch?

Nein zur Sensibilisierung...

Politik gibt den Rahmen vor

Kleine Schritte führen auch zum Erfolg

ZIELE
Es ist doch gut, dass sich die Welt auf Ziele einigen konnte...

NOTWENDIGKEIT vs WIRTSCHAFTLICHKEIT im Unternehmen

Welche Zukunft wollen wir leben?

- Themen, die Azubis interessieren & bewegen

- 1 KEINE ARMUT
- 2 HOCHWERTIGE BILDUNG

Wir als Ausbilder:innen müssen Nachhaltigkeit vorleben.

WERTE HEINRICH VORBILD

Die Planungsgruppe erarbeitet einen **Projektplan**, der eine Übersicht über Thema/Aktion, Ressourcen (Arbeitszeit/Personal, Kosten), zeitlichen Ablauf, Zuständigkeiten und Aufgaben gibt. Im besten Fall kann hier auch schon eine Aussage über den Mehrwert für den Betrieb und ein evtl. mögliches Einsparpotenzial getroffen werden. Dieses **Konzept wird mit der Geschäftsführung abgestimmt**.

Eine Vorlage für die Konzept-Erstellung sowie ein konkretes Praxisbeispiel sind [unter 4. Material](#) abgelegt.

3.3 AKTIV WERDEN

Jetzt wird es konkret. Je nach Projekt, Initiative oder auch Maßnahme wird die Umsetzung im betrieblichen Alltag unterschiedlich realisiert.

Als mögliches Beispiel stellen hier Finn Zurmühl und Tim Wimmer (Heidelberger Druckmaschinen AG), sowie René Haaga und Luca Steinetz (Marbach Werkzeugbau GmbH) ihre eigene Projektumsetzung exemplarisch [unter 4. Material](#) zur Verfügung.

3.4 ERFOLG MESSEN

Wie nachhaltig sind wir als Betrieb unterwegs? Wie können die aktuellen Projekte, Initiativen und Maßnahmen qualitativ bewertet werden? Und welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es evtl. noch?



Im Netzwerk Q4.0 (Netzwerk zur Qualifizierung des Berufsbildungspersonals im digitalen Wandel) ist genau für diese Fragestellungen eine **Bewertungsmatrix** entstanden, die für das „Nachhaltigkeitstraining für Betriebe der Metall- und Elektroindustrie“ entwickelt wurde und  **unter 4. Material als Download** zur Verfügung steht.

In jedem Fall sollte die jeweilige Projektumsetzung kontinuierlich begleitet und ausgewertet werden.

Eine nachhaltige Implementierung der Projektergebnisse in den eigenen Betrieb, die laufende Ausbildungspraxis ist wünschenswert und sollte das übergeordnete Ziel aller Aktivitäten sein!

Dafür sind regelmäßige Abstimmungstreffen der Planungsgruppe und Informationen an die Geschäftsführung zu empfehlen. Eine gezeigte **Wertschätzung und Anerkennung** der Ausbilder:innen und der Geschäftsführung gegenüber den umsetzenden Mitarbeitenden durch z.B. einen Preis, einen Wanderpokal, Vergünstigungen... ist eine langfristige Motivation für alle im Unternehmen.

3.5 ERFOLG SICHTBAR MACHEN

Ganz nach dem Motto: „**Tue Gutes und rede darüber**“ ist es wichtig, nach innen und außen über die aktuellen und geplanten Tätigkeiten, Projekte und Maßnahmen zu informieren. Im besten Fall identifiziert sich die Mehrheit der Mitarbeitenden mit dem Nachhaltigkeits-Thema und ist stolz auf die hohe Relevanz im Betrieb. Auch die nicht direkt am Projekt beteiligten Mitarbeitenden sollten regelmäßig, z.B. über den betriebsinternen Newsletter, Flyer oder auch Tafelanschriebe in der Kantine etc. etwas zum Projektstand erfahren und inhaltlich „mitgenommen“ werden.

In der Außendarstellung kann neben dem CSR-reporting auch über Social-Media-Kanäle, in Zeitungsberichten oder auch branchenspezifischen Fachzeitschriften regelmäßig berichtet werden. Bei Stellenausschreibungen sollte das Thema mit aufgenommen werden.



Auch beim Tag der offenen Tür können Besucher:innen gezielt auf die jeweiligen Maßnahmen/ Projekte hingewiesen werden. Oder auch z.B. mit Hilfe einer digitalen Schnitzeljagd einzelne, für den eigenen Betrieb besonders relevante SDGs kennenlernen  **(vgl. 4. Material).**

3.6 UNTERSTÜTZUNG FINDEN



Unterstützung bieten die im Rahmen des Projekts „Umweltschutz und Nachhaltigkeit in der Ausbildung“ erprobten und über das Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. im Projektverlauf entwickelten Formate. Alle Workshops, Trainings und auch der Lehrgang sind über die **Akademie** im Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft e. V. zu buchen:

3.6.1 ANGEBOTE FÜR AUSBILDER:INNEN

■ **Nachhaltigkeit in die Ausbildung integrieren – Crashkurs**

In diesem Praxisworkshop lernen Ausbildungsverantwortliche einzuschätzen, welchen Stellenwert der Umgang mit „Nachhaltigkeit“ in der Ausbildung hat. Die TN erhalten konkrete Impulse, mittels derer sie Aspekte der Berufsbildposition methodisch umsetzen können. Dazu erkennen sie die Notwendigkeit, sich im Themenfeld auf dem aktuellen Stand zu halten und erhalten Anknüpfungspunkte zum Netzwerken mit anderen Akteuren im Bereich. Gemeinsam werden konkrete Vorschläge kennengelernt und erarbeitet.

■ **Nachhaltigkeits-Training im Netzwerk Q4.0**

Mit diesem Format werden Ausbilder:innen dabei unterstützt, im Ausbildungsalltag ein Praxisprojekt zusammen mit ihren Auszubildenden umzusetzen.

Durch drei aufeinander aufbauende Präsenzworkshops und unterstützte Selbstlernphasen wird ermöglicht, dass innerhalb eines Ausbildungsjahrgangs die Projektrealisierung erfolgreich abgeschlossen wird.

Hürden in der Umsetzung werden dabei gemeinsam durch den Erfahrungsaustausch der Teilnehmenden und unterstützt durch Expert:innen abgebaut.

■ **NIB-Talk (Nachhaltig im Beruf)**

Ein regelmäßig stattfindendes digitales Format zum Austausch miteinander: Ausbildungsverantwortliche und Auszubildende verschiedener Betriebe stellen sich gegenseitig ihre Ideen bzw. den jeweiligen Stand der Projektumsetzung vor, besprechen evtl. Schwierigkeiten und finden gemeinsam Lösungen.

3.6.2 ANGEBOTE FÜR AUSZUBILDENDE

■ **Sensibilisierung zu Nachhaltigkeit**

In diesem Format lernt die Gruppe den Hintergrund von Nachhaltigkeit kennen und erarbeitet selbstständig eine Definition zu dem Thema. Dieses Angebot dient als Einführung in Nachhaltigkeit und informiert die Gruppe über die Nachhaltigkeitsdimensionen sowie die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen. Die Dauer des Angebots beträgt ca. 4 Stunden.

Dieses Format ist sinnvoll für Gruppen, die noch wenig Berührungspunkte mit den Nachhaltigkeitszielen und deren Bedeutung haben und eignet sich sehr gut z.B. für die Einführungswochen der Auszubildenden. Im Anschluss kann der Nachhaltigkeitslehrgang als vertiefendes Angebot besucht werden.

■ **SDG-Workshop mit Praxisanbindung**

Dieses Format bietet der Gruppe viel Möglichkeit zum Austausch und des miteinander und voneinander Lernens.

Der SDG-Workshop umfasst die Inhalte der Sensibilisierung zum Thema Nachhaltigkeit und behandelt die Nachhaltigkeitsziele der UN in Verknüpfung mit dem individuellen Privatleben, dem Leben als Gesellschaft und dem beruflichen Leben. Zuerst werden Grundlagen zum Thema behandelt, danach die einzelnen Aspekte auf die Praxis übertragen. Der Praxisbezug wird durch spielerische Methoden hergestellt. Durch diese Theorie-Praxis Verknüpfung bekommt die Gruppe die Möglichkeit, das Erlernte mit dem eigenen Betrieb zusammenzubringen.

Die Dauer des Workshops beträgt ca. zwei Arbeitstage. Am ersten Tag erhält die Gruppe die Basis für die Theorie-Praxis Verknüpfung. Bis zum 2. Termin wird eigenständig weitergearbeitet. Am zweiten Tag werden die jeweiligen Ergebnisse präsentiert, die Gruppe erhält die Möglichkeit daraufhin ein Feedback zu bekommen und aus den Ergebnissen heraus kleine Praxisprojekte zu entwickeln.

Das Angebot dient der Einführung, Vertiefung und direkten Praxisanbindung, mit der im Anschluss im eigenen Betrieb selbstständig weitergearbeitet werden kann.

■ Nachhaltigkeitslehrgang

Der Nachhaltigkeitslehrgang umfasst vier Themenblöcke: SDG & Me, Unternehmenskommunikation, Ökologie & Globales und Medien & Kommunikation. Alle vier Themenblöcke werden aus der Nachhaltigkeitsperspektive beleuchtet. Der Fokus des Lehrgangs liegt bei der Vielschichtigkeit, den unterschiedlichen Aspekten von Nachhaltigkeit. Der Lehrgang wird durch Referierende aus Betrieben unterstützt, um die Themen individuell auf die betriebliche Praxis auszurichten. Der Basisworkshop und der SDG-Workshop sind Teil des Lehrgangs.

Der Lehrgang ist ein vertiefendes Angebot, Vorkenntnisse sind nicht notwendig. Dieses Angebot bietet der Gruppe viel Möglichkeit zum Austausch und des miteinander und voneinander Lernens. Zum Abschluss wird den umfassend in Nachhaltigkeit geschulten Teilnehmenden ein Zertifikat vergeben.

Die Dauer beträgt 4 - 6 Monate und findet überwiegend digital und auch in Präsenz statt. Darüber hinaus ist ein Inhouse-Angebot nach Absprache möglich.

3.7 MEHRWERT, EMPFEHLUNGEN UND GELINGENSAKTOREN

Mehrwert für Betriebe:

- Unterstützung des CSR-Reportings: Durchführung von Projekten in der Ausbildung, Schulung von Mitarbeitenden etc.
- Steigerung der Attraktivität der eigenen Ausbildungsgänge: Betriebe, die aktiv die Nachhaltigkeitsziele unterstützen, sind für junge Menschen interessanter, man fühlt sich „sicherer“ und für die Zukunft gewappnet
- Mehrwert beim Recruiting von Mitarbeitenden
- Zukünftigen Geschäftserfolg sichern: Nachhaltige Projekte, Aktionen und Maßnahmen können einen wichtigen Beitrag dazu leisten.
- Mehrwert beim Unternehmensmarketing: Unternehmensziele sichtbar machen mit der Botschaft, dass nachhaltige Unternehmen langfristig erfolgreicher sind!



Empfehlungen und Gelingensfaktoren:

- Kommitment mit der Führungsebene, dass Nachhaltigkeit und Umweltschutz wichtige Themen für den Betrieb sind:
 - Durchführung während der Arbeitszeit
 - Bereitstellung von Ressourcen: Arbeitszeit, Finanzen, Personal
 - Möglichkeit, Projekt abzuschließen und im Betrieb vorzustellen
 - Vorstellen der Projektschritte und -ergebnisse bei der Geschäftsführung
- Arbeitskreis im Unternehmen bilden, damit nicht alle parallel und vor allem alle gemeinsam arbeiten: Haustechnik, Personalabteilung, Einkauf, Ausbilder:innen, Azubis, Beauftragte für Öffentlichkeitsarbeit, Nachhaltigkeitsbeauftragte, Geschäftsführung, Sicherheitsbeauftragte etc.
- Koordinierungsstelle benennen für die Zusammenführung der Aktionen in verschiedenen Abteilungen oder an unterschiedlichen Standorten
- Planen von Informationsveranstaltungen für alle Mitarbeitenden: Informieren und sensibilisieren, z.B. mit den bereits vorliegenden digitalen Schnitzeljagden  (vgl. 4. Material)
- Strukturierte Umsetzung: Projekt planen, durchführen, kontrollieren, bewerten, in den Ausbildungsalltag, bzw. die Betriebspraxis dauerhaft implementieren
 - Idee: 3. Lj schult 1. Lj / nachhaltiger Wissenstransfer
- Die Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz sollten schon in der Berufsschule platziert werden: Kooperation mit Berufsschulen und Lehrkräften verstärken
- Projekte im Betrieb sichtbar machen:
 - Kostenaufstellung: Vor Augen führen, was der Betrieb durch geeignete Maßnahmen spart, alle Mitarbeitenden/die Geschäftsführung darüber informieren
 - Einführen eines Belohnungssystems, z.B. „Wanderpokal“; Mitarbeitende brauchen ein Erfolgserlebnis, Wertschätzung und Anerkennung
 - Einhaltung überregionaler Standards durch z.B. ein gemeinsames, überregionales, deutschlandweites Nachhaltigkeits-Siegel

3.8 BEST-PRACTICE: BEISPIELE AUS DER BETRIEBLICHEN PRAXIS

3.8.1 STANDARDBERUFSBILDPOSITION 3 – NEUE ANFORDERUNGEN



Die Vermittlung der SBBP3 Umweltschutz und Nachhaltigkeit setzt den Standard in allen dualen Ausbildungsgängen, sowohl in den kaufmännischen als auch in gewerblich-technischen Berufen. Die Vermittlung ist von allen ausbildenden Betrieben gleichermaßen sicherzustellen und im betrieblichen Ausbildungsplan aufzugreifen, auch hinsichtlich der Prüfungsrelevanz. Durch ihre Berücksichtigung als Mindeststandard über alle Ausbildungsordnungen hinweg ist sie ein wichtiges, bildungspolitisches Signal für alle an der Berufsbildung beteiligten Institutionen und Akteure.

Die Themen Umweltschutz und Nachhaltigkeit im eigenen Betrieb zu berücksichtigen ist somit nicht mehr allein eine Willenserklärung, sondern von mehreren Faktoren abhängig. So variiert die Umsetzung vor Ort u.a. nach Branche, Betriebsgröße und Standorten im Ausland. Bei den Anforderungen z.B. an eine umwelt-schonende Produktion, der Auswahl von regionalen Lieferanten oder auch der Möglichkeit eines internen Belohnungssystems sind somit die Ziele und konkreten Maßnahmen ganz unterschiedlich.

Im Zuge der Erweiterung der SBBP 3 „Umweltschutz“ um „Nachhaltigkeit“ ist die Nutzung von Produkten, Waren oder Dienstleistungen, Materialien und Energie um das Berücksichtigen und Abwägen der drei Dimensionen von Nachhaltigkeit (ökonomisch, ökologisch und sozial) ergänzt worden und schließt Aspekte von nachhaltigen Wertschöpfungsketten, fairem Handel und die Reflexion von Zielkonflikten zwischen den einzelnen Nachhaltigkeitsdimensionen ein. Proaktives Handeln soll zudem durch das Entwickeln von Vorschlägen für nachhaltiges Handeln im eigenen Arbeitsbereich angeregt werden.



Im Folgenden sind die im Zuge der SBBP3 geforderten Ausbildungsinhalte des Ausbildungsrahmenplans aufgeführt. Die Auflistung von Möglichkeiten der Umsetzung wurde von beteiligten Betrieben erstellt:

1- Möglichkeiten zur Vermeidung betriebsbedingter Belastungen für Umwelt und Gesellschaft im eigenen Aufgabenbereich erkennen und zu deren Weiterentwicklung beitragen

- Ressourcenintensität und soziale Bedeutung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen bzw. Wertschöpfungsketten
- Analyse von Verbrauchsdaten
- Wahrnehmung und Vermeidung oder Verringerung von Belastungen, z.B. Lärm, Abluft, Abwasser, Abfälle, Gefahrstoffe
- Rationelle Energie- und Ressourcenverwendung, z.B. Gerätelaufzeiten, Wartung, Lebensdauer von Produkten, Umgang mit Speicher- und Printmedien
- Abfallvermeidung- und trennung
- Wiederverwertung, z.B. Wertstoffe, Recycling, Reparatur, Wiederverwendung

2- Bei Arbeitsprozessen und im Hinblick auf Waren oder Dienstleistungen, Materialien und Energie unter wirtschaftlichen, umweltverträglichen, sozialen Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit nutzen

- Steckerleisten PC / Standby-Modus oder ausschalten
- Kühlschmiermittel in den Pausen ausstellen
- auf bleihaltiges Lötzinn verzichten
- LötKolben in der Mittagspause aus
- Druckluft-Leckagen suchen/finden
- Fuhrpark / Diesel oder Elektro nutzen
- Lieferbedingungen, wiederverwendbare Boxen / Paletten etc. nutzen



3- Für den Ausbildungsbetrieb geltende Richtlinien des Umweltschutzes einhalten

- Interne Schulungsreihe
- Auftaktveranstaltung / Präsentation allgemein Umweltschutz
- Verschiedene Begehungen im Unternehmen:
 - Energieeinspeisung (PV Anlage)
 - Energieeinsparungen in den verschiedenen Unternehmensbereichen: Büro, Lager, Logistik, KFZ Werkstatt
 - Energieverwertung
 - Sensibilität für Umweltbelastungen auch in angrenzenden Arbeitsbereichen
 - ...

4- Abfälle vermeiden sowie Stoffe und Materialien der umweltschonenden Wiederverwertung oder Entsorgung zuführen

- Abfallwirtschaft:
 - Präsentation verschiedener Ansätze der Abfallreduktion
 - Begehung der Abfallpressen an verschiedenen Firmenstandorten
 - Müllvermeidung in verschiedenen Betriebsbereichen (Büro, Logistik, Werkstatt...)
 - Einordnung – Gefahrstoffe
 - fachgerechte Entsorgung von Gefahrstoffen
- Bereich KFZ: Emissionen / E-Mobilität...
- ...

5- Vorschläge für nachhaltiges Handeln für den eigenen Arbeitsbereich entwickeln unter Einhaltung betrieblicher Regelungen. Im Sinne einer ökonomischen, ökologischen und sozialen nachhaltigen Entwicklung zusammenarbeiten und adressatengerecht kommunizieren

- Job-Rad
- virtuelles schwarzes Brett: Mitfahrgelegenheiten, Projektideen, Tauschbörse
- GI informiert über geplante und aktuelle Projekte
- Klimaneutraler Versand von Paketen und Briefen
- Mehrweg-Geschirr in der Kantine/ am Kaffeeautomaten nutzen
- Halogen-Lampen in LED umtauschen
- ...



3.8.2 PROJEKTIDEEN

Die im Folgenden aufgelisteten Projektideen sind aus der betrieblichen Praxis und wurden bereits erprobt bzw. sind inzwischen Teil des Berufsalltags einzelner Betriebe. Die Projekte stehen in ihrer Unterschiedlichkeit gleichberechtigt nebeneinander und zeigen, dass es auch in Sachen Reichweite und Intensität ganz verschiedene Umsetzungsmöglichkeiten gibt. So kann z.B. das mit Altholz gebaute und dadurch nahezu kostenlose „Insektenhotel im Produktdesign“ ein leichter und kreativer Einstieg ins Thema Umweltschutz und Nachhaltigkeit sein. Das beschriebene „Druckluft-Leckagen-Projekt“ lässt sich ebenfalls schnell mit einer steilen Erfolgskurve umsetzen, hier wird ab Tag eins ganz konkret und messbar Druckluft eingespart. So können Mitarbeitende dafür begeistert werden über weitergehende, auch ressourcenintensivere Projektideen nachzudenken.

Wir danken allen hier beteiligten Betrieben für das Teilen ihrer Projektideen!

passend zum jeweiligen Betrieb / Berufsbild	unabhängig vom jeweiligen Betrieb / Berufsbild
Anmeldung von zu entsorgenden Gefahrstoffen in Zusammenarbeit mit Entsorger: a) führen von Gefahrstoff Kanaster durch Azubis; b) Abfalldokumentation durch Azubis; c) Erstellung Schulungshandbuch durch Azubis; d) erkennen von Gefahrstoffen im eigenen Haushalt, Umgang und Entsorgung	Mülltrennung und Recycling von Ausschuss und Reststoffen
Alternative Energieträger oder -technik für die Wärmeerzeugung (BHKW, Pyrolyse-Anlage,...) analysieren und für Standorte bewerten	Perlatoren einbauen
Lieferanten nach klimafreundlichen und nachhaltigen Produkten analysieren	Monitore der PCs nach „x“ Minuten in den Ruhemodus versetzen anstatt nur in den Modus Bildschirmschoner, am Wochenende alle Rechner in der Produktion und im Büro komplett herunterfahren
Schulung zum umweltfreundlichen Fahren mit Anwendung im Alltag (ECO Schulung)	Kosten aufstellen, vor Augen führen, was das Unternehmen spart, alle Teams informieren
Leckagen (insb. bei Druckluft) im Unternehmen aufdecken und beheben	Kaffeebecher aus Porzellan
Thema Verpackungsmüll / Lieferanten: Wie kann im Unternehmen reduziert / verbessert werden? Transportboxen im Pfandsystem / mehrfach nutzen etc.	Bienezucht zur Honiggewinnung
Thema Materialverschwendung im Wertschöpfungsprozess (Einkauf, Rohlinge...)	Ungenutzte Flächen begrünen, mit essbaren Pflanzen (Kartoffeln, Tomaten...) bepflanzen
Insektenhotels im Produkt-Design, Beispiel Heidelberger Wallbox	Bäume auf Grünflächen pflanzen, Wasserspender/Kaffeeautomaten etc. mit Zeitschaltuhren ausstatten
	Fahrradtage und/oder Tool für Mitarbeiter-Fahrgemeinschaften entwickeln
	Nachhaltigkeitswoche(n) ggf. regelmäßig mitentwickeln, verstetigen
	Regelmäßige Nachhaltigkeits-Pausen (Kaffee-Talks)
	Mitwirkung bei der Integration eines Nachhaltigkeits-Teils in Mitarbeiter / Azubi-Feedback-Gespräche (auch Berichte, Fragebögen für allg. Mitarbeiter)
	Mitwirkung bei der Integration des Fokus Nachhaltigkeit in Sicherheitsbegehungen innerhalb der Firma (Checkliste, Bewertungen, Verbesserungsoptionen)
	Mitwirkung an Berichten im Newsletter/Intranet oder spezielle Nachhaltigkeits-Berichte für die Mitarbeitenden
	Die verschiedenen Standorte / NL begehen und vergleichen, welche Ziele umgesetzt wurden bzw wo noch Handlungsbedarf besteht. (betriebliches Energie- und Ressourcenmanagement erkunden und ggf. Verbesserungsvorschläge erarbeiten)
	Aktionen mit der JAV durchführen zur Sensibilisierung von unnötigen Ressourcenverbrauch: a) Azubis erarbeiten Vorschläge, wie Beschäftigte besser am betrieblichen Nachhaltigkeitsmanagement beteiligt werden können; b) Flyer, Videos etc. erstellen, was Azubis bzw. Beschäftigte zum Thema Nachhaltigkeit im Unternehmen wissen sollten; c) Nachhaltigkeitsteam im Rahmen der JAV ins Leben rufen; d) für die Ausbildung spezifische Ziele, Regelungen und Abläufe für die Einhaltung erarbeiten und aufbereiten und an andere Azubis vermitteln
	Vorschläge für nachhaltige Mobilität erarbeiten

4. Material für die Praxis

Alle hier genannten Vorlagen, Informationen und Praxisbeispiele sind über die digitale Pinnwand „Umweltschutz und Nachhaltigkeit in der Ausbildung“ abrufbar:

<https://www.taskcards.de/#/board/bbb2e4cc-bb0c-4345-8ec6-9e2ed9173d8b/view>

4.1 WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN

- aktueller Nachhaltigkeitsbericht der Bundesregierung: [nachhaltigkeitsbericht-2022.pdf](#) (bmel.de)
- Infos zum Projekt „Klima-Azubis“ des unw
<https://www.unw-ulm.de/projekte/klima-azubis/#Warum%20Klima-Azubi%20werden>
- Lernbox (Transferprojekt ANLIN²)
<https://www.nachhaltige-lernorte.de/ideenbox/>
- Bildungsmaterialien zur Vermittlung der Globalen Nachhaltigkeitsziele / SDGs (Regionale Netzstellen Nachhaltigkeitsstrategien, RENN) <https://www.renn-netzwerk.de/mitte/materialien/didaktisches-material>

4.2 VORLAGEN UND PRAXISBEISPIELE

- Checkliste zur Projektplanung_Vorlage
- Checkliste zur Projektplanung_Beiispiel Druckluftverbrauch (Marbach Werkzeugbau GmbH)
- Checkliste zur Projektplanung_Beiispiel Insektenhotel im Produktdesign (Heidelberger Druckmaschinen AG)
- Strategische Konzeptentwicklung_Vorlage (Netzwerk Q4.0: Stephan Enge, Michael Zonsius)
- Strategische Konzeptentwicklung_Beiispiel Azubi-Projekt Druckluft-Leckagen (TTS Tooltechnic Systems AG & Co. KG)
- Bewertungsmatrix (Netzwerk Q4.0: Stephan Enge, Michael Zonsius)
- Digitale Schnitzeljagd zu den 17 SDGs (Auszubildende der beteiligten Betriebe)
- Ideen für Maßnahmen im Betrieb, Projekt „Klima-Azubis“ (Ulmer Initiativkreis nachhaltige Wirtschaftsentwicklung e. V., unw)

4.3 ÜBERSICHT PROJEKTBAUSTEINE „UMWELTSCHUTZ UND NACHHALTIGKEIT IN DER AUSBILDUNG“

Fachtalk: Nachhaltigkeit und Umweltschutz in der Ausbildung

 **Zielgruppe:** Ausbildungsverantwortliche

 **Ziel:** Sensibilisierung für die Themen Nachhaltigkeit, Umweltschutz, Standardberufsbildposition 3, SDGs

 **Zeitlicher Umfang:** 3 Stunden, digital, mit STARKMACHER.EU

Workshop: Implementierung der Themen Nachhaltigkeit und Umweltschutz in den Betrieb/ das Unternehmen

 **Zielgruppe:** Ausbildungsverantwortliche

 **Ziel:** Vertiefung der Themen Umweltschutz, Nachhaltigkeit, SDGs und Entwicklung erster Konzept- / Umsetzungsideen für den eigenen Betrieb, das eigene Unternehmen vor Ort: Handwerkszeug für einen Realitätscheck unter zeitlichen, rechtlichen und betriebswirtschaftlichen Aspekten

 **Zeitlicher Umfang:** Tagesseminar, Präsenz

- Lehrende als Lernende: SDG-Workshop
- Vorstellung von bereits umgesetzten Best Practice - Möglichkeiten
- Anwendung auf den eigenen Betrieb/ das eigene Unternehmen mit Blick auf die praktische Umsetzung
 - Ideen-/ Konzeptentwicklung in Gruppen
 - Pitch: Vorstellung der Ergebnisse
 - Verabredungen zur Weiterarbeit

2-tägiges Seminar: „Me and my SDG“

1.Tag

 **Zielgruppe:** Ausbildungsverantwortliche und Auszubildende

 **Ziel:** Diskussion der bisherigen Ideen der Ausbildungsverantwortlichen mit Auszubildenden, Identifizierung von speziellen Nachhaltigkeitszielen und Aufgaben in den täglichen Arbeitsabläufen des eigenen Betriebs/ Unternehmens, Entwicklung von konkreten Konzeptideen

 **Zeitlicher Umfang:** Tagesseminar, Präsenz

2.Tag

 **Zielgruppe:** Auszubildende

 **Ziel:** SDG-Inhalte als „digitale Schnitzeljagd“ aufbereiten für den Einsatz in z.B. Azubi-Einführungswochen

 **Zeitlicher Umfang:** Tagesseminar, Präsenz

Fachtalk: Praxis-Check

 **Zielgruppe:** Ausbilder:innen und Auszubildende

 **Ziel:** Stand der Umsetzung, Austausch, Unterstützung, Verabredungen zur Weiterarbeit

 **Zeitlicher Umfang:** 3 Stunden, Online-Termin

Abschlussveranstaltung

 **Zielgruppe:** Ausbilder:innen und Auszubildende

 **Ziel:** Best-Practice-Bespiele teilen, Zertifikate vergeben, gemeinsam feiern, Verabredungen für den weiteren Austausch treffen

 **Zeitlicher Umfang:** 3 Stunden, Präsenz

5. Unterstützung und Kontakt

Südwestmetall – Verband der Metall- und Elektroindustrie Baden-Württemberg:

- Johannes Krumme, krumme@suedwestmetall.de

Bildungswerk der Baden-Württembergischen Wirtschaft:

- Christiane Huber, huber.christiane@biwe.de
- Sabine Ahua, ahua.sabine@biwe.de

Starkmacher e. V.:

- Christian Röser, c.roeser@starkmacher.eu
- Juliane Schmitt, j.schmitt@starkmacher.eu

Netzwerk Q4.0:

- Markus Singler, singler.markus@bildungswerk.de
- Michael Zonsius, zonsius@ten-karlsruhe.de

Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB):

- Torben Padur, zentrale@bibb.de

6. Mitwirkende

LOTTER

Gebr. Lotter KG, Ludwigsburg:
Doreen Bode, Nicole Wolf



Nicole Funke funkynotes
sketchnotes – graphicrecording

ARBURG

ARBURG GmbH + Co. KG, Loßburg:
Andreas Kilgus, Martin Ronecker, Fabio Abate, Marvin Kühne, Daniel Gebel



DiWiKon Kraske & Wider GbR, Freiburg:
Valentin Wider



Marbach Werkzeugbau GmbH,
Heilbronn: René Haaga, Luca Steinetz



HAINBUCH GmbH, Marbach:
Sandra Zeiher



TEN trainings & seminare, Karlsruhe:
Michael Zonsius



Kurtz Ersä Hammer Academy GmbH;
Eugen Woerner GmbH & Co. KG, Wertheim:
Nicolei Ruff, Adrian Hirrlinger, Florentin Grabinger

Caterpillar Energy Solutions GmbH

Caterpillar Energy Solutions GmbH, Mannheim:
Peter Körner, Fabian Dellenberg, Laura Hagenauer



Hansgrohe SE, Schiltach:
Christian Joos, Marcel Reißler



Sandvik Tooling Supply Renningen – ZN
der Sandvik Tooling Deutschland GmbH:
Günter Stahl, Niklas Schüle, Pier Tedeschi,
Tom Gallenz, Josias Widmaier, Daniel Bunk

MAHLE

Mahle International GmbH, Stuttgart:
Hans Jikeli, Leon Brecht, Daniel Tabar,
Danijel Teofilovic, Nicolas Schauwecker



Mercedes-Benz AG, Stuttgart:
Heiko Müller, Jannis Leon Strohmaier,
Niels Müller

HEIDELBERG

Heidelberger Druckmaschinen AG,
Wiesloch: Markus Mayer, Finn Zurmühl,
Tim Wimmer



Dieffenbacher GmbH Maschinen-
und Anlagenbau, Eppingen:
Matthias Höfle, Lea Bilger



Eberspächer Climate Control
Systems GmbH, Esslingen:
Hanna Löhnert, Arno Schmid,
Alexander Krug

FESTO

Festo Didactic SE, Esslingen:
Patrick Kirsch, Mike Hayden,
Simon Weisser



Mercedes-Benz AG, Sindelfingen:
Rouven Edlich; Sascha Eitelbuss,
Simon Georg Hauser, Jenny Krätschmer

IMS:GEAR

IMS Gear SE & Co. KGaA,
Donaueschingen: Artur Riestler,
Othniel Siegel, Fabrice Waldruff

Volksbank Göppingen eG:
Stefanie Ritter



Südwestdeutsche Salzwerke AG,
Heilbronn: Steffen Lutz, Alice Rueckriem,
Julia Stocklohsa, Luca Bort

TTS Tooltechnic Systems

TTS Tooltechnic Systems AG & Co. KG,
Wendlingen: Robin Hartmann,
Madeleine Lang



Projekt BEST

wieland

Wieland-Werke AG: Ralf Ziesche, Markus Hörnlein, Maximilian Anglet, Albin Cunaku,
Erik Kuliber, Michael Sedelmaier

7. Quellenverzeichnis

- <https://www.bibb.de/de/134916.php>
- <https://www.bmuv.de/themen/nachhaltigkeit-digitalisierung/nachhaltigkeit/17-nachhaltigkeitsziele-sdgs>
- <https://www.frankfurt-main.ihk.de/hauptnavigation/wirtschaftspolitik/csr-und-nachhaltigkeit/csr-berichtspflicht-5284482>
- <https://www.csr-in-deutschland.de/DE/CSR-Allgemein/CSR-Politik/CSR-in-der-EU/Corporate-Sustainability-Reporting-Directive/corporate-sustainability-reporting-directive-art.html>
- <https://www.bibb.de/de/137874.php>



KONTAKT

Südwestmetall

Verband der Metall- und Elektroindustrie
Baden-Württemberg e. V.

Türlenstraße 2
70191 Stuttgart

Stefan Küpper
Tel. +49 (0)711 7682-0
E-Mail: info@suedwestmetall.de
Internet: www.suedwestmetall.de

 [@suedwestmetall](https://twitter.com/suedwestmetall)

 [Südwestmetall](https://www.linkedin.com/company/suedwestmetall)