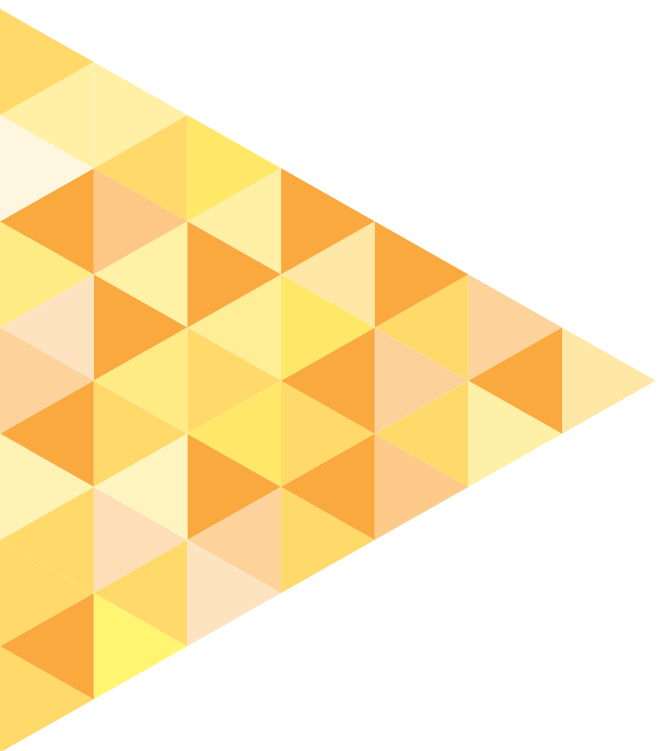


Sabine Mohr

Nachhaltigkeit in Betrieben und in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung

Auswertungen aus dem BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung



VET | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 1 |
REPOSITORY
| 0 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |

Zitiervorschlag:

Mohr, Sabine: Nachhaltigkeit in Betrieben und in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung : Auswertungen aus dem BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung. Version 1.0 Bonn, 2024.

Online: https://res.bibb.de/vet-repository_782948

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2024

Version 1.0

November 2024

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung

Friedrich-Ebert-Allee 114-116

53113 Bonn

Internet: www.vet-repository.info

E-Mail: repository@bibb.de

Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernimmt das BIBB keine Haftung für die Inhalte externer Links. Für den Inhalt der verlinkten Seiten sind ausschließlich deren Betreiber verantwortlich.



CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International).

Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert:

urn:nbn:de:0035-vetrepository-782948-4

Nachhaltigkeit in Betrieben und in der betrieblichen Aus- und Weiterbildung: Auswertungen aus dem BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung

Sabine Mohr

Abstract:

Im Zuge der sozio-ökologischen Transformation hat die berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung an Bedeutung gewonnen. Betrieben kommt hier eine wichtige Rolle zu. Sie sind zentrale Akteure für die Förderung und Umsetzung einer Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. In der Erhebungswelle 2023 in der des Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung des Bundesinstituts für Berufsbildung (kurz: BIBB-Qualifizierungspanel) wurden ein Sondermodul zum Thema „Nachhaltigkeit im Betrieb“ erhoben. Neben Fragen zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in Betrieben wurden Informationen dazu erhoben, inwiefern Betriebe Nachhaltigkeitsthemen in der Ausbildung vermitteln und ob sie ihre Beschäftigten – und speziell das Ausbildungspersonal – gezielt zu Nachhaltigkeitsthemen weiterbilden. Der vorliegende Bericht stellt ausgewählte Ergebnisse der Studie vor.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Nachhaltigkeit in Betrieben in Deutschland.....	4
2.1	Einführung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen.....	4
2.2	Bedeutung von Nachhaltigkeit im Betrieb (subjektive Selbsteinschätzung).....	7
2.3	Gründe für die Einführung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen seit 2021.....	7
3	Nachhaltigkeit in der betrieblichen Ausbildung	8
4	Berufliche Bildung für Nachhaltige Entwicklung in Betrieben	9
4.1	Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildung zu Nachhaltigkeit.....	10
4.2	Teilnahme des Ausbildungspersonals an Weiterbildung zu Nachhaltigkeit	11
4.3	Themen und Formen der Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit.....	13
5	Fazit	14
6	Literaturverzeichnis.....	16

1 Einleitung

In den letzten Jahren wurden in Deutschland viele Maßnahmen ergriffen, um Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) strukturell zu verankern (Hecker et al., 2021). Der Nationale Aktionsplan BNE (2017), der zur Umsetzung der Agenda 2030 sowie den 17 Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) beiträgt, beschreibt im SDG 4 „hochwertige Bildung“ Ziele, Maßnahmen und Handlungsfelder für alle Bildungsbereiche, so auch für die berufliche Bildung (Hecker et al., 2021). Dazu zählt die Förderung von Forschungsprogrammen zur BNE-Indikatorik, die im direkten Kontext des SDGs 4 stehen und relevant für die Bildungsberichterstattung sind. Das Projekt „Indikatoren Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung – iBBNE“ hat Indikatoren zur Unterstützung des nationalen Monitorings und der nationalen Bildungsberichterstattung zur Verankerung von Bildung für nachhaltige Entwicklung in der beruflichen Bildung (BBNE) erarbeitet (Demary, Matthes, Plünnecke & Schaefer, 2021; Hecker et al., 2021; Pabst, Schütt-Sayed, Hecker & Hemkes, 2024). Dazu zählt u. a. der Indikator „Weiterbildung des Ausbildungspersonals im Bereich Nachhaltigkeit“ (IndAuNa).

Anhand dieses Indikators soll ermittelt werden, in welchem Umfang Betriebe das Ausbildungspersonal zum Themenfeld der beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung (BBNE) weiterbilden. Die daraus abzuleitenden Informationen ermöglichen u. a. eine Beurteilung, ob die im Zuge der neuen Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ verbindliche Vorgabe, BBNE als Pflichtbestandteil in die duale Ausbildung zu integrieren, auf Seiten der Betriebe dazu führt, entsprechende Kompetenzen zu vermitteln.

In den aktuell bestehenden Datenquellen zu betrieblicher Weiterbildung sind die erforderlichen Informationen für diesen Indikator nicht enthalten. Im Rahmen einer Pilotstudie wurden deshalb im Jahr 2021 Betriebe des Referenz-Betriebs-Systems zu diesem Thema befragt (Hecker, Hilse, Pabst & Werner, 2023; RBS-Information, 2022). Aufbauend auf den Ergebnissen dieser Studie wurde ein Sondermodul für die Erhebungswelle 2023 des Betriebspanels zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung des Bundesinstituts für Berufsbildung (kurz: BIBB-Qualifizierungspanel; siehe Kasten) entwickelt und erhoben. Dieses vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) finanzierte Sondermodul zu „Nachhaltigkeit im Betrieb“ umfasst neben Fragen zur Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen im Betrieb insbesondere die Vermittlung von Nachhaltigkeitsthemen in der Ausbildung und die gezielte Förderung entsprechender Weiterbildungsmaßnahmen für das Ausbildungspersonal.¹

Um die Entwicklung im Zeitverlauf nachverfolgen zu können, soll das Sondermodul in der Erhebungswelle 2025 wiederholt werden. Der vorliegende Bericht stellt ausgewählte Ergebnisse des Sondermoduls zusammen.

¹ Vgl. Forschungsprojekt „Indikator Ausbildungspersonal und Nachhaltigkeit (IndAuNa) im BIBB Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung“ [BIBB / DaPro - Datenbank der Projekte des Bundesinstituts für Berufsbildung](#).

2 Nachhaltigkeit in Betrieben in Deutschland

Betriebe gelten als wichtige Treiber einer nachhaltigen Wirtschaftsordnung, indem sie maßgeblich zur Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaftsweise beitragen (Hecker et al., 2021; Hecker et al., 2023). Gleichzeitig sind sie selbst auch einem Anpassungsdruck ausgesetzt, da die sozio-ökologische Transformation starke Auswirkungen auf die Wirtschaft, den Arbeitsmarkt, die (berufliche) Bildung und die Beschäftigten hat (Demary et al., 2021; Maier et al., 2022; Weber & Pfeiffer, 2023).

Vor diesem Hintergrund wird im Sondermodul des BIBB-Qualifizierungspanels zunächst der Frage nachgegangen, inwiefern das Thema Nachhaltigkeit in Betrieben berücksichtigt wird und wie es sich in der betrieblichen Praxis auswirkt. Hierfür ist es erforderlich den Begriff „**Nachhaltigkeit**“ genauer zu definieren. Bisherige Studien zu Nachhaltigkeit in Betrieben konzentrieren sich auf die ökologische Dimension von Nachhaltigkeit und Umweltschutz (Bellmann & Koch, 2019; Risius, Seyda, Wendland & Monsef, 2023). Mittlerweile wird Nachhaltigkeit jedoch meist als mehrdimensionales Konstrukt aufgefasst, bei dem die ökologische, die soziale und die ökonomische Perspektive als ineinandergreifende Säulen bzw. als Dimensionen der Nachhaltigkeit verstanden werden (vgl. Kandler & Tippelt, 2011; Weselek, 2022). In Anlehnung daran wird bei der Befragung im BIBB-Qualifizierungspanel „Nachhaltigkeit im Betrieb“ definiert als betriebliches Handeln, das ökologisch tragfähig, wirtschaftlich zukunftsweisend und sozial gerecht ist. Zu den Nachhaltigkeitsmaßnahmen gehören damit betriebliche Aktivitäten wie z.B. der Einsatz umweltverträglicher Materialien, die effiziente Nutzung von Rohstoffen, die Vermeidung von Abfällen oder die Gestaltung fairer Handelsbeziehungen sowie gerechter und menschenwürdiger Arbeitsverhältnisse.

Zur Messung der Verbreitung von „Nachhaltigkeit im Betrieb“ wurden in der vorliegenden Befragung zwei unterschiedliche Indikatoren verwendet. Zum einen wurde für verschiedene Aufgabenbereiche erhoben, ob Betriebe konkrete Maßnahmen zur Förderung von Nachhaltigkeit in verschiedenen Zeiträumen eingeführt haben. Zum anderen sollte, etwas allgemeiner gefasst, der Betrieb selbst einschätzen, in welchem Ausmaß das Thema Nachhaltigkeit beim betrieblichen Handeln berücksichtigt wird.

Das BIBB-Qualifizierungspanel als Datengrundlage

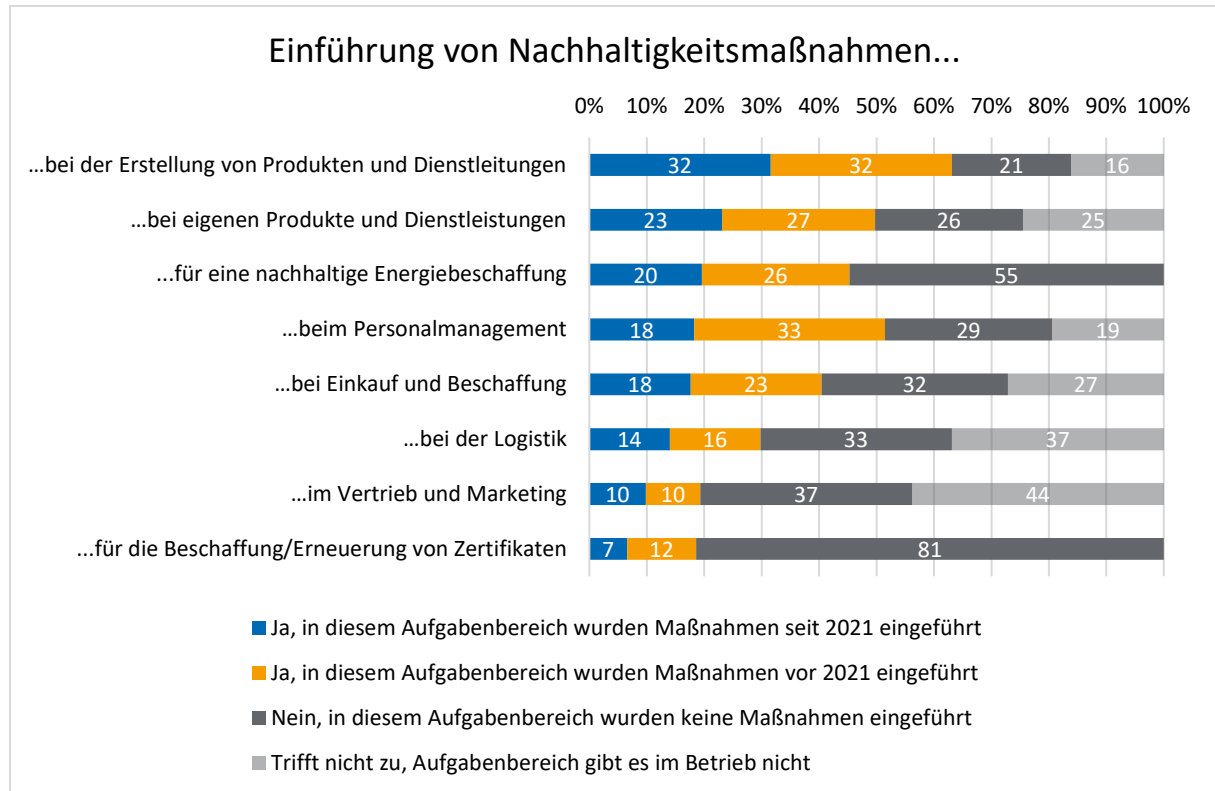
Das BIBB-Qualifizierungspanel ist eine für alle Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis in Deutschland repräsentative Wiederholungsbefragung von knapp 3.500 Betrieben. Die Befragung erfolgt in der Regel als computergestütztes persönlich-mündliches Interview (CAPI). In der Erhebungswelle 2023 wurde ein Teil der Interviews auf Wunsch der Betriebe nicht vor Ort sondern als telefonisches Interview durchgeführt. Betriebe hatten zudem die Möglichkeit, per computergestütztem Webinterview (CAWI) an der Befragung teilzunehmen. Zu den regelmäßig erhobenen Inhalten der Befragung zählt die Aus- und Weiterbildungsbeteiligung der Betriebe. In die Welle 2023 wurde erstmalig ein Sondermodul zum Thema Nachhaltigkeit integriert. Dabei wurden Informationen zu folgenden Inhalten erhoben: (1) Einführung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in verschiedenen Aufgabenbereichen, (2) Gründe und Hemmnisse für die Einführung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen, (3) Stellenwert von Nachhaltigkeit allgemein und in der betrieblichen Ausbildung, (4) Teilnahme an Weiterbildung zu Nachhaltigkeitsthemen der Beschäftigten insgesamt und des Ausbildungspersonals.

2.1 Einführung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen

Bei der Frage nach der Einführung von Maßnahmen zur Förderung von mehr Nachhaltigkeit wurden acht verschiedene Aufgabenbereiche aufgeführt, mit denen entsprechend der Definition die

ökologische, wirtschaftliche und die soziale Dimension von Nachhaltigkeit abgedeckt werden sollte und als Beispiel auf Maßnahmen verwiesen, die dazu dienen: „umweltverträgliche Materialien einzusetzen, Rohstoffe effizient zu nutzen, Abfälle zu vermeiden, Handelsbeziehungen fair zu gestalten und Arbeitsverhältnisse gerecht und menschenwürdig zu gestalten“.

Abbildung 1: Betriebe mit und ohne Nachhaltigkeitsmaßnahmen (in %)

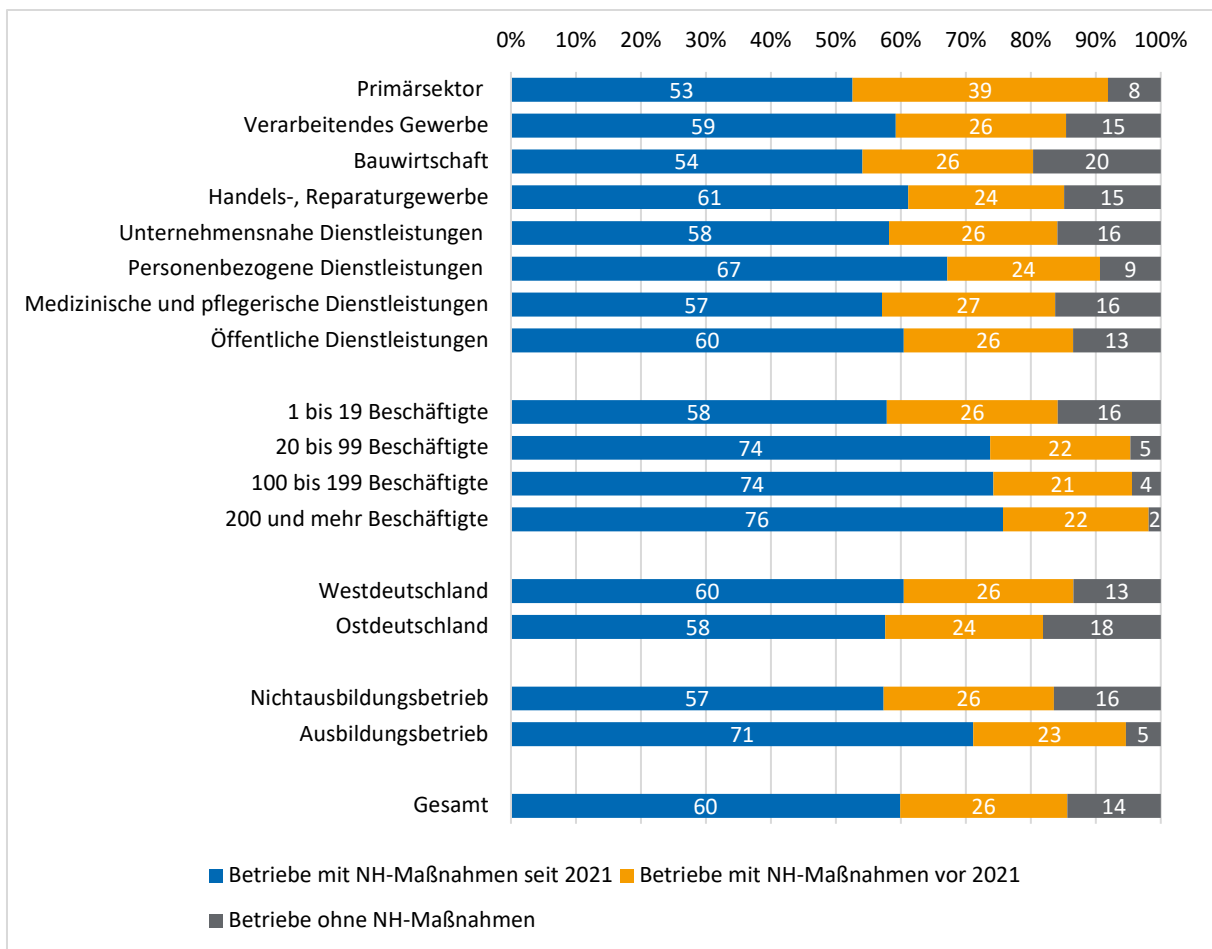


Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2023, gewichtete und hochgerechnete Daten; N=3.029; Mehrfachnennung möglich

Die Einführung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen in Betrieben variiert deutlich zwischen den abgefragten Aufgabenbereichen. Mit knapp zwei Drittel der Betriebe entfällt der höchste Anteil an Betrieben mit Maßnahmen auf den Aufgabenbereich „Erstellung von Produkten und Dienstleistungen“. Etwa jeder dritte Betrieb hat seit 2021 solche Maßnahmen zur Erreichung von mehr Nachhaltigkeit eingeführt. Ein weiteres Drittel der Betriebe führte Maßnahmen vor dem Jahr 2021 ein. 21 Prozent der Betriebe haben keine entsprechenden Maßnahmen eingeführt und 16 Prozent der Betriebe gaben an, dass es diesen Aufgabenbereich im Betrieb nicht gibt². Auch im Bereich des Personalmanagements haben insgesamt mehr als die Hälfte der Betriebe (18 Prozent seit 2021; 33 Prozent zuletzt vor 2021) Maßnahmen für mehr Nachhaltigkeit eingeführt. In den Aufgabenbereichen „Logistik“ und „Marketing“ fallen die Anteile an Betrieben mit entsprechenden Maßnahmen deutlich geringer aus, allerdings sind auch hier hohe Anteile an Betrieben zu beobachten, in denen diese Aufgabenbereiche nicht vorhanden sind.

² Die Anteilswerte der Betriebe mit der Angabe „Aufgabenbereiche gibt es im Betrieb nicht“ fallen teilweise ungewöhnlich hoch aus. Dies betrifft beispielsweise die Aufgabenbereiche „Beschaffung und Einkauf“ bzw. „Personalmanagement“, die üblicherweise im Großteil der Betriebe anfallen. Eine Erklärung könnte sein, dass in den entsprechenden Betrieben keine eigene Organisationseinheiten für solche Aufgaben existieren. Um dem vorzubeugen wurde im Interview zwar explizit nach Aufgaben (und nicht nach Organisationseinheiten) gefragt, möglicherweise wurde dies in der Befragungssituation jedoch nicht ausreichend berücksichtigt.

Abbildung 2: Betriebe mit und ohne Einführung von Nachhaltigkeitsmaßen nach betrieblichen Strukturmerkmalen (in %)



Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2023, gewichtete und hochgerechnete Daten; N=3.029

In Abbildung 2 sind die Angaben zu den Nachhaltigkeitsmaßnahmen (NH-Maßnahmen) zusammengefasst und es wird zwischen Betrieben unterschieden, die (1) mindestens eine Nachhaltigkeitsmaßnahme seit 2021, (2) keine Nachhaltigkeitsmaßnahme in 2021 aber mindestens eine vor 2021 oder (3) zu keinem Zeitpunkt Nachhaltigkeitsmaßnahmen eingeführt haben. Mehr als die Hälfte aller Betriebe (60 %) gab zum Befragungszeitpunkt im Jahr 2023 an, seit dem Jahr 2021 mindestens eine entsprechende Maßnahme eingeführt zu haben. Ein weiteres Viertel der Betriebe (26 %) hat zuletzt vor dem Jahr 2021 Nachhaltigkeitsmaßnahmen eingeführt. Insgesamt wurden damit in 86 Prozent aller Betriebe nachhaltigkeitsfördernde Maßnahmen implementiert. 14 Prozent der Betriebe führten dagegen in keinem der aufgeführten Aufgabenbereiche Maßnahmen zu Erreichung von mehr Nachhaltigkeit ein.

Der Vergleich zwischen Betrieben nach Wirtschaftszweigen verweist auf moderate Unterschiede. Mehr als 90 Prozent der Betriebe des Primärsektors oder aus dem Bereich der personennahen Dienstleistungen haben Nachhaltigkeitsmaßnahmen eingeführt. Im Baugewerbe lag der Anteil „nur“ bei 80 Prozent. Bei der Differenzierung nach Betriebsgröße zeigt sich, dass unter Kleinbetrieben mit unter 20 Beschäftigten der Anteil derer, die Nachhaltigkeitsmaßnahmen eingeführt haben, niedriger ist als in Betrieben mit höheren Beschäftigtenzahlen. So lässt sich festhalten, dass in allen drei Betriebsgruppen mit 20 Beschäftigten und mehr nur eine Minderheit (5 oder weniger Prozent) angegeben hat, zu keinem Zeitpunkt Nachhaltigkeitsmaßnahmen durchgeführt zu haben. Dem gegenüber steht der Anteil von 16 Prozent bei Kleinbetrieben. Ferner gaben rund drei Viertel der

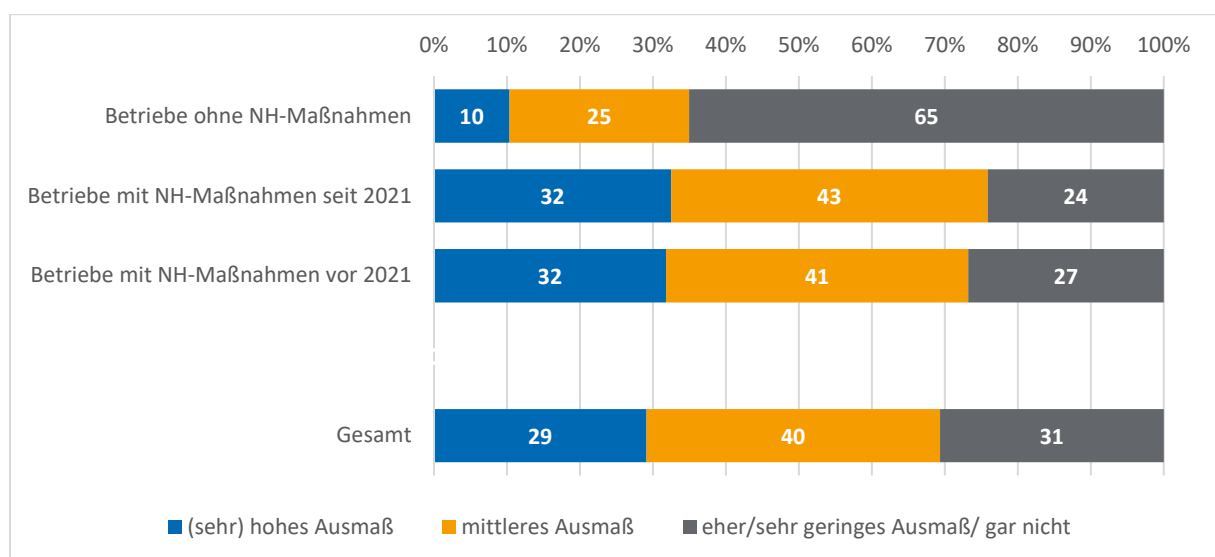
Betriebe mit 20 oder mehr Beschäftigten an, zuletzt seit dem Jahr 2021 entsprechende Maßnahmen eingeführt haben.

Während die Unterschiede zwischen Betrieben in Ost- und Westdeutschland gering ausfallen, lassen sich Differenzen zwischen Ausbildungsbetrieben und Nichtausbildungsbetrieben ausmachen. Der Anteil der Betriebe mit Maßnahmen zu Nachhaltigkeit ist bei den Ausbildungsbetrieben höher als bei Nichtausbildungsbetrieben.

2.2 Bedeutung von Nachhaltigkeit im Betrieb (subjektive Selbsteinschätzung)

Neben der Frage zu der Einführung konkreter Maßnahmen, sollten Betriebe selbst einschätzen, in welchem Ausmaß Nachhaltigkeit im Betrieb berücksichtigt wird (vgl. Abbildung 3). Mit 29 Prozent gab ein knappes Drittel der Betriebe an, Nachhaltigkeit in einem „sehr hohen/hohen Ausmaß“ zu berücksichtigen; 40 Prozent – und damit die größte Gruppe – berücksichtigt Nachhaltigkeit im „mittleren Ausmaß“ und 31 Prozent stuft das Ausmaß der Berücksichtigung von Nachhaltigkeit im Betrieb als „eher/sehr gering“ oder „gar nicht“ ein. Fast zwei Drittel der Betriebe ohne Einführung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen gibt dabei an, Nachhaltigkeit nur in geringem Ausmaß oder gar nicht zu berücksichtigen. Diese Gruppe unterscheidet sich damit deutlich von Betrieben, die entsprechende Maßnahmen implementiert haben. Der Zeitraum der Einführung der Maßnahmen (also vor 2021 oder seit 2021) scheint dabei keine Rolle zu spielen. Beide Betriebsgruppen schätzen den Stellenwert von Nachhaltigkeit im Betrieb in etwa gleich hoch ein.

Abbildung 3: Selbsteinschätzung zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeit im Allgemeinen nach Betrieben mit und ohne Nachhaltigkeitsmaßnahmen (in %)



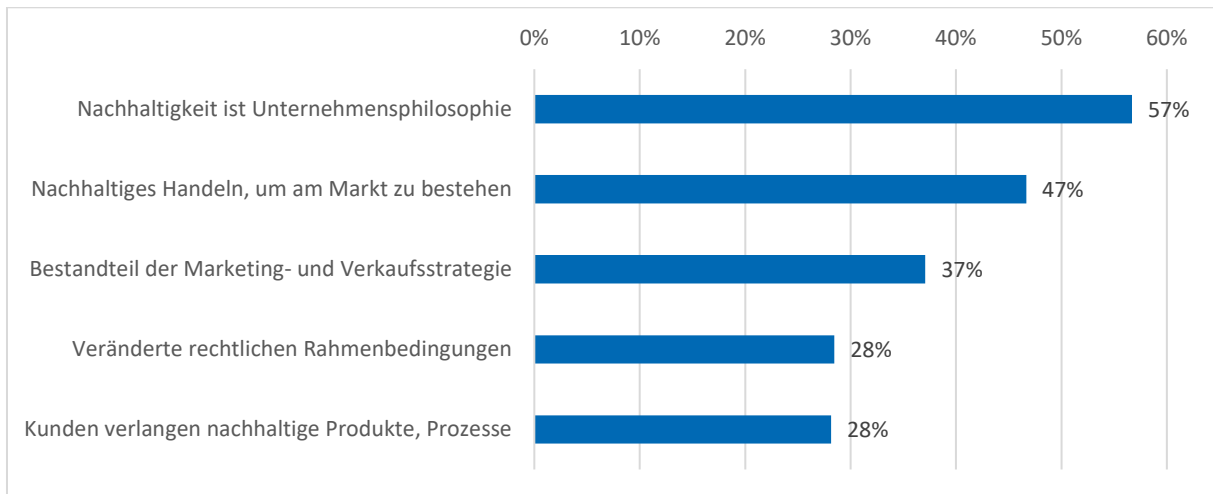
Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2023, gewichtete und hochgerechnete Daten; N=3.020

2.3 Gründe für die Einführung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen seit 2021

Betriebe, die seit dem Jahr 2021 Nachhaltigkeitsmaßnahmen eingeführt haben, wurden gefragt, welche Rolle verschiedene Gründe für ihre Entscheidung gespielt haben Maßnahmen einzuführen. Bei der Beantwortung konnten die Betriebe auf einer 4-stufigen Skala zwischen „1 = sehr wichtige Rolle“ bis „4 = gar keine Rolle“ wählen. In Abbildung 4 sind die Anteile der Betriebe angegeben, für die die jeweiligen Gründe eine sehr große oder eher große Rolle spielen. Für mehr als jeden zweiten Betrieb (57 %) spielt demnach die Unternehmensphilosophie eine wichtige Rolle für die Entscheidung, Nachhaltigkeitsmaßnahmen einzuführen. Damit ist dies der Grund, der am häufigsten genannt wurde. Dass nachhaltiges Handeln wichtig ist, um am Markt zu bestehen, spielte für 47 Prozent der Betriebe eine sehr oder eher große Rolle. Dagegen werden veränderte rechtliche Rahmenbedingungen sowie

der Wunsch von Kunden nach nachhaltigen Produkten oder Prozessen von einem kleineren Anteil der Betriebe als Gründe angegeben. Jeweils ein gutes Viertel der Betriebe gab an, dass diese Gründe für die Entscheidung, Nachhaltigkeitsmaßnahmen einzuführen eine sehr oder eher große Rolle spielten.

Abbildung 4: Gründe für die Einführung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen (Betriebe mit „sehr/eher große Rolle“) (in %)

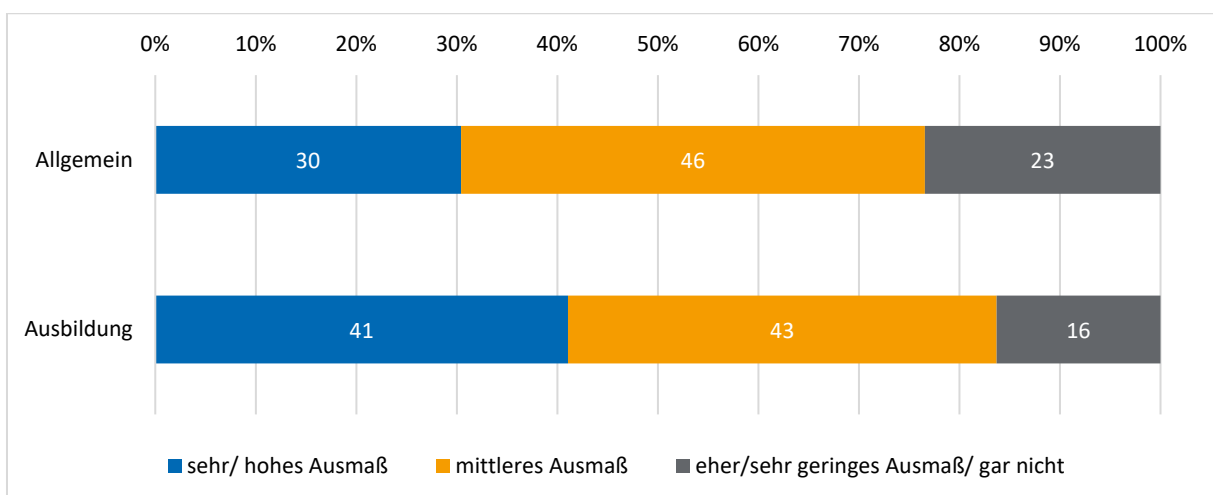


Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2023, gewichtete und hochgerechnete Daten; Betriebe mit mindestens einer eingeführten Nachhaltigkeitsmaßnahme seit 2021, N= 2.035, Mehrfachnennung möglich

3 Nachhaltigkeit in der betrieblichen Ausbildung

Neben der Frage, wie Nachhaltigkeit insgesamt im Betrieb und im betrieblichen Handeln berücksichtigt wird, sollten Ausbildungsbetriebe, also Betriebe, die zum Stichtag 31.12.2022 einen Auszubildenden beschäftigten, angeben, in welchem Ausmaß Nachhaltigkeit in der betrieblichen Ausbildung berücksichtigt wird. 41 Prozent der Ausbildungsbetriebe (vgl. Abbildung 5) berücksichtigen Nachhaltigkeit bezogen auf das Ausbildungsgeschehen in einem hohen oder sehr hohen Ausmaß, weitere 43 Prozent in einem mittleren und nur eine Minderheit von 16 Prozent in einem geringen Ausmaß oder gar nicht (vgl. Baum, 2024).

Abbildung 5: Selbsteinschätzung zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in der Ausbildung und im Allgemeinen (nur Ausbildungsbetriebe) (in %)

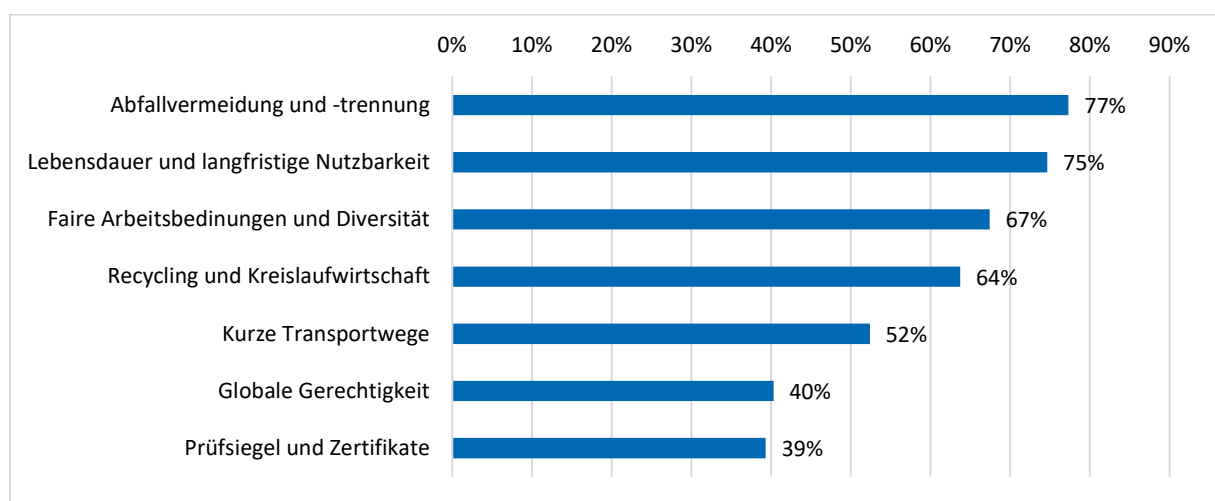


Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2023, gewichtete und hochgerechnete Daten; Betriebe mit Auszubildenden am 31.12.2022, N= 1.761

Im Vergleich zu den Angaben zu den allgemeinen betrieblichen Aktivitäten der Ausbildungsbetriebe fällt die Verteilung etwas anders aus. Mit 30 Prozent geben hier deutlich weniger Ausbildungsbetriebe an, Nachhaltigkeit in hohem oder sehr hohem Ausmaß zu berücksichtigen. Dies könnte darauf hindeuten, dass Ausbildungsbetriebe das Thema Nachhaltigkeit in besonderer Weise im Rahmen ihrer Ausbildungsaktivitäten hervorheben.

In Bezug auf einzelne konkrete Nachhaltigkeitsaspekte geben jeweils rund drei Viertel der Betriebe an, dass die Themen Abfallvermeidung und -trennung sowie Lebensdauer und langfristige Nutzbarkeit in der betrieblichen Ausbildung (sehr) wichtig sind (vgl. Abbildung 6). Auch das Thema Faire Arbeitsbedingungen und Diversität erlangt mit 67 Prozent bei mehr als zwei Drittel der Ausbildungsbetriebe eine hohe Wichtigkeit in der Ausbildung. Deutlich geringer ist dagegen der Anteil der Betriebe, bei denen im Rahmen der Ausbildung die Themen Globale Gerechtigkeit oder Zertifikate/Prüfsiegel eine (sehr) wichtige Rolle spielen.

Abbildung 6: Wichtige oder sehr wichtige Nachhaltigkeitsthemen in der Ausbildung (Anteil der Ausbildungsbetriebe in %)



Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2023, gewichtete und hochgerechnete Daten; Betriebe mit Auszubildenden am 31.12.2022, N=1.624

4 Berufliche Bildung für Nachhaltige Entwicklung in Betrieben

Betriebe gelten nicht nur als die stärksten Treiber einer nachhaltigen Transformation, sie sind auch zentrale Akteure für die Förderung und Umsetzung einer Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung (Hecker et al., 2023). BBNE hat zum Ziel, Lernende zu befähigen, Entscheidungen informiert zu treffen und in die Lage zu versetzen, verantwortungsbewusst zu handeln, zum Schutz der Umwelt beizutragen und Aspekte einer nachhaltigen Wirtschaft und einer gerechten Gesellschaft zu berücksichtigen (Hecker et al., 2023). Innerhalb der Diskussion um berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung kommt dabei insbesondere dem betrieblichen Ausbildungspersonal eine zentrale Rolle bei der Förderung der nachhaltigkeitsorientierten Handlungskompetenz von Auszubildenden zu (Ansmann, Kastrup & Kuhlmeier, 2023; Kastrup, Kuhlmeier & Nölle-Krug, 2021). Voraussetzung hierfür ist jedoch zunächst, dass das Ausbildungspersonal entsprechend geschult und in die Lage versetzt wird, die jeweiligen Inhalte angemessen vermitteln zu können.

Im BIBB-Qualifizierungspanel wird regelmäßig der Anteil der Betriebe ermittelt, in denen innerhalb des jeweiligen Referenzzeitraumes mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter an einer

kursförmigen oder informellen³ Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hat, die vom Betrieb voll oder teilweise durch Kostenübernahme oder Freistellung gefördert wurde. Im Rahmen des Sondermoduls sollten Betriebe mit entsprechender Weiterbildungsbeteiligung zusätzlich angeben, ob ihre Beschäftigten (und in einer separaten Frage speziell das Ausbildungspersonal) auch an spezifischen betrieblich geförderten Weiterbildungen zu Nachhaltigkeitsthemen teilgenommen haben.⁴

4.1 Teilnahme der Beschäftigten an Weiterbildung zu Nachhaltigkeit

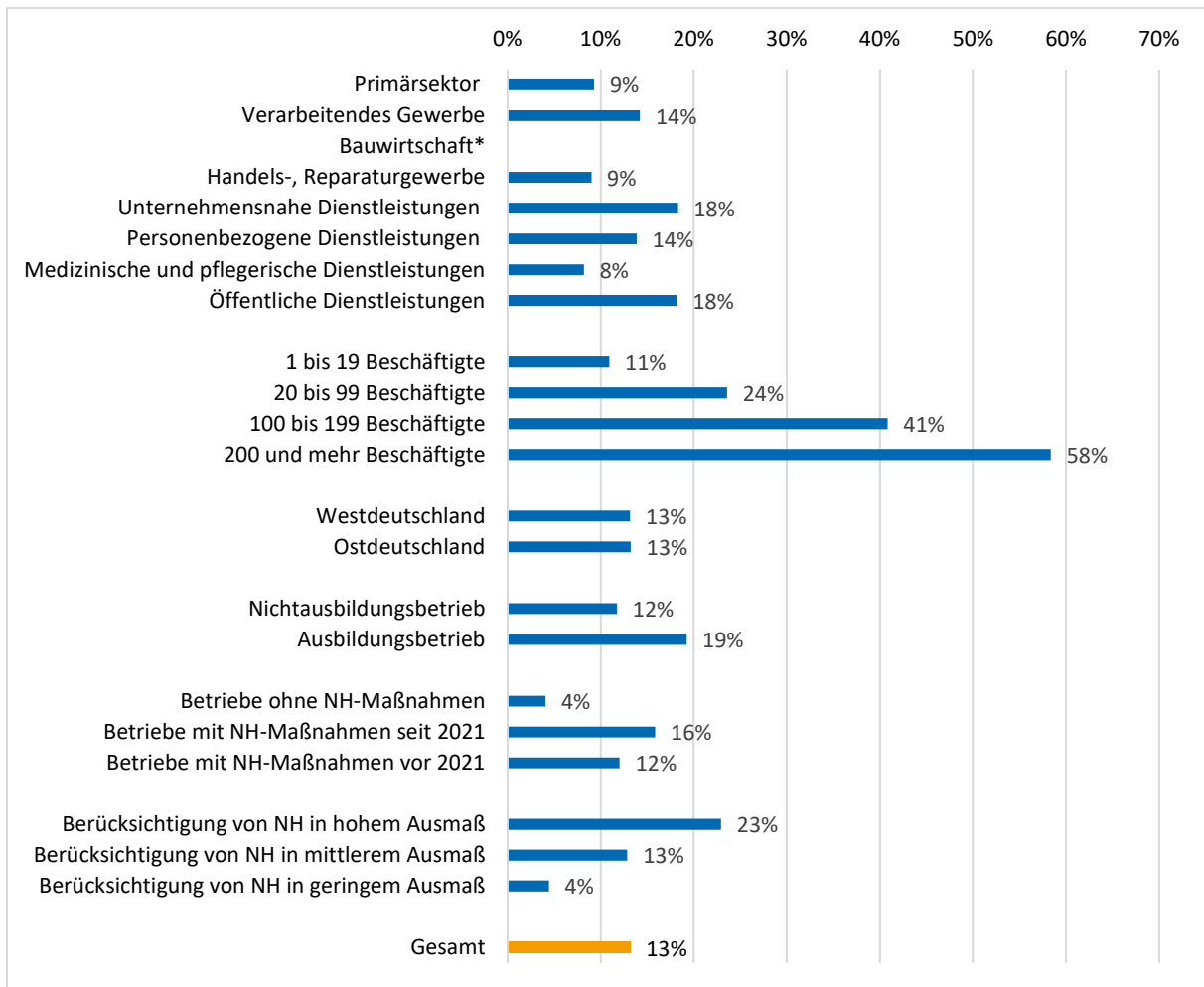
Mit insgesamt 13 Prozent hat in mehr als jedem achten Betrieb im Jahr 2022 mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter an einer betrieblich geförderten Weiterbildung zu Nachhaltigkeit teilgenommen. Zwischen Betrieben gibt es dabei deutliche Unterschiede. Der Branchenvergleich zeigt, dass der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungen zu Nachhaltigkeitsthemen im Bereich der unternehmensnahen sowie der öffentlichen Dienstleistungen überdurchschnittlich ausfällt, während Betriebe im Bereich medizinische und pflegerische Dienstleistungen, im Primärsektor sowie aus dem Handels- und Reparaturgewerbe unterdurchschnittliche Anteile aufweisen. Des Weiteren steigt der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungen zu Nachhaltigkeitsthemen mit der Betriebsgröße. In 58% der Großbetriebe mit mehr als 200 Beschäftigten hat im Jahr 2022 mindestens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter an einer betrieblich geförderten Weiterbildung zu Nachhaltigkeit teilgenommen, in Betrieben mit bis zu 19 Beschäftigten beträgt der entsprechende Anteil nur 11% (vgl. Abb. 7).⁵ Keine Unterschiede finden sich zwischen Betrieben in Ost- und Westdeutschland. Dagegen fällt bei Ausbildungsbetrieben der Anteil derer, die Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit gefördert haben, höher aus als in Nichtausbildungsbetrieben. Ferner ist der Anteil der Betriebe mit entsprechenden Weiterbildungen in Betrieben ohne Nachhaltigkeitsmaßnahmen deutlich geringer als in Betrieben, die seit 2021 oder davor Maßnahmen eingeführt haben. Auch die von Betrieben selbst bewertete Berücksichtigung von Nachhaltigkeit scheint mit der Weiterbildungsaktivität einherzugehen. Fast jeder vierte Betrieb (23%), der Nachhaltigkeit in hohem Ausmaß berücksichtigt, hat Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit gefördert – von den Betrieben, die Nachhaltigkeit in geringem Ausmaß oder gar nicht berücksichtigen, gilt dies für weniger als jeden zwanzigsten Betrieb (4%).

³ Grundsätzlich wird im BIBB-Qualifizierungspanel zwischen (1) kursförmiger Weiterbildung (d. h. Besuche von strukturierten Kursen, Seminaren oder Lehrgängen, die zu keinem formalen Abschluss führen und (2) sonstiger eher informeller Weiterbildung (z. B. Besuche von Konferenzen, Lesen von Fachliteratur) differenziert.

⁴ Die konkrete Frage lautete: „Haben Beschäftigte in Ihrem Betrieb im Jahr 2022 an Weiterbildungen zum Thema Nachhaltigkeit teilgenommen, z. B. zu den Themen Nachhaltigkeitsmanagement, zu nachhaltigeren Technologien, Ressourcenverbrauch oder zum Gesundheitsmanagement.“ Die Definition von Weiterbildungen zum Thema Nachhaltigkeit wurde damit recht breit gefasst.

⁵ Hierbei ist jedoch zu beachten, dass in größeren Betrieben im Vergleich zu kleinen Betrieben bereits aufgrund der höheren Anzahl an Beschäftigten eine höhere Wahrscheinlichkeit besteht, dass wenigstens eine Beschäftigte oder ein Beschäftigter an einer entsprechenden Weiterbildung teilnimmt.

Abbildung 7: Betriebe mit Weiterbildungsmaßnahmen zu Nachhaltigkeit im Jahr 2022 nach Betriebsmerkmalen (Anteil in %)



Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2023, gewichtete und hochgerechnete Daten; N=3.320

*Aufgrund niedriger Fallzahlen keine Aussage möglich.

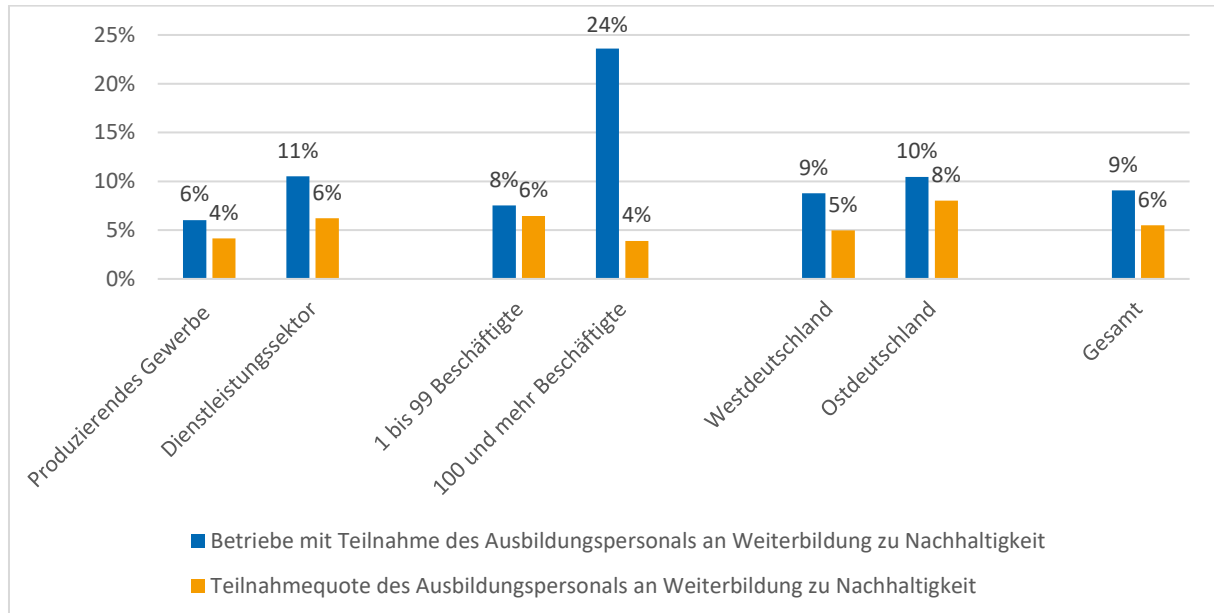
4.2 Teilnahme des Ausbildungspersonals an Weiterbildung zu Nachhaltigkeit

Um zu ermitteln, in welchem Umfang das Ausbildungspersonal im Rahmen der betrieblich geförderten Weiterbildungsaktivitäten an spezifischen Weiterbildungen zu Nachhaltigkeitsthemen teilgenommen hat, sollten Ausbildungsbetriebe zum einen angeben, ob im Jahr 2022 entsprechende Weiterbildungen durchgeführt wurden und wie viele der Ausbilderinnen und Ausbilder daran teilgenommen hatten. Um den zeitlichen Fokus etwas zu erweitern, wurde zusätzlich danach gefragt, wie viele der derzeit im Betrieb tätigen Ausbilderinnen und Ausbilder jemals – also im Jahr 2022 oder davor – an einer entsprechenden Weiterbildung teilgenommen hatten.

In den nachfolgenden Auswertungen werden nur Betriebe betrachtet, die im Ausbildungsjahr 2022/2023 ausgebildet haben und in denen Beschäftigte als Ausbilderinnen oder Ausbilder tätig waren. Die Abbildungen 8 und 9 weisen zwei Indikatoren aus: (1) der Anteil der Betriebe, in denen Ausbilderinnen und Ausbilder an Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit teilgenommen haben, sowie (2) der Anteil der Ausbilderinnen und Ausbilder, die an Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit teilgenommen

haben - im Folgenden als Teilnahmequote bezeichnet.⁶ Abbildung 8 stellt die beiden Indikatoren für Weiterbildungen dar, die im Jahr 2022 durchgeführt wurden. In Abbildung 9 sind die Indikatoren für Weiterbildungen aufgeführt, die im Jahr 2022 oder zu einem früheren Zeitpunkt stattgefunden haben.

Abbildung 8: Teilnahme des Ausbildungspersonals an Weiterbildung zu Nachhaltigkeit im Jahr 2022 nach Betriebsmerkmalen (in %)



Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2023, gewichtete und hochgerechnete Daten; Ausbildungsbetriebe, N = 1.686

Im Jahr 2022 hat fast in jedem zehnten Ausbildungsbetrieb (9 %) mindestens eine Ausbilderin oder ein Ausbilder an einer Weiterbildung zu Nachhaltigkeit teilgenommen, die vom Betrieb gefördert wurde (vgl. Abbildung 8). Die Teilnahmequote lag bezogen auf das gesamte Ausbildungspersonal im Ausbildungsjahr 2022/2023 bei sechs Prozent. Damit hat also etwas mehr als jeder/jede zwanzigste Ausbilder/in im Referenzjahr an einer entsprechenden Weiterbildung teilgenommen. Aufgrund der teilweise recht niedrigen Fallzahlen ist es erforderlich, die einzelnen Kategorien der Branchen und Betriebsgrößenklasse zu größeren Gruppen zusammenzufassen. Dabei zeigt sich, dass im Dienstleistungssektor sowohl der Anteil der Betriebe, in denen Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit gefördert wurden, als auch die Teilnahmequote des Ausbildungspersonals höher ausfällt als im produzierenden Gewerbe.

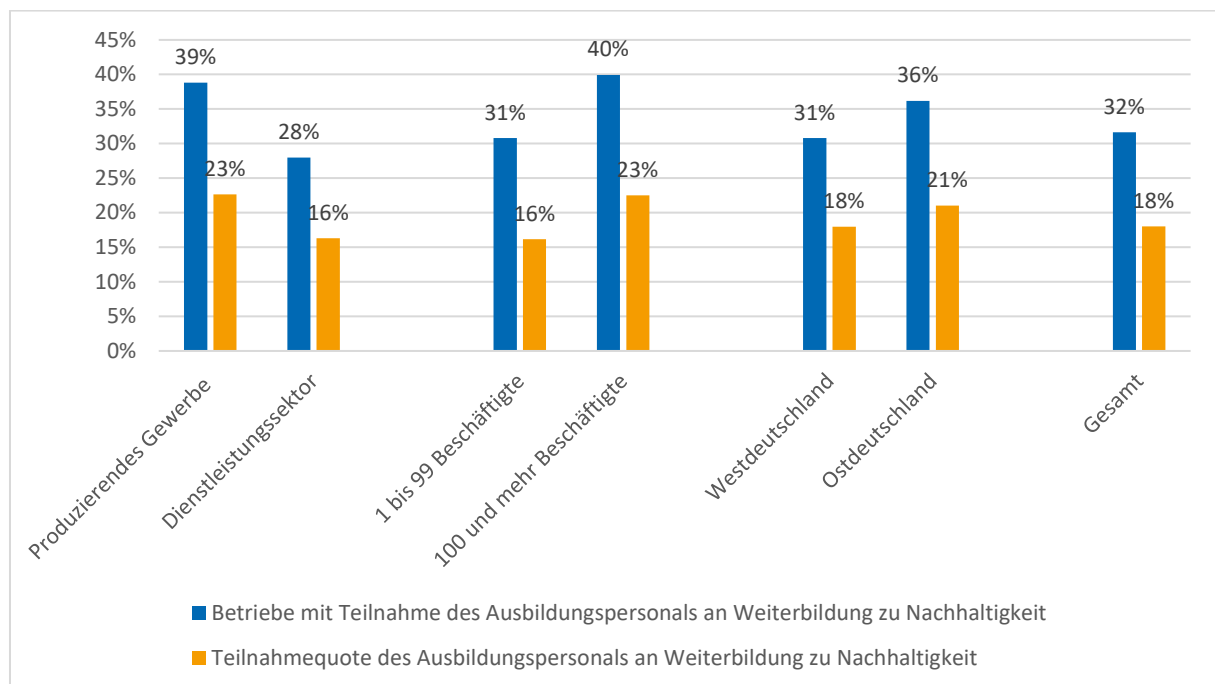
Der Vergleich zwischen den beiden Betriebsgrößenklassen zeigt ein etwas anderes Bild. Während der Anteil der kleinen und mittleren Betriebe (bis 99 Beschäftigte) mit Weiterbildung zu Nachhaltigkeit im Jahr 2022 deutlich niedriger ausfällt als bei größeren und Großbetrieben ab 100 Beschäftigten, kommt man bei der Teilnahmequote zu einem anderen Ergebnis. Mit sechs gegenüber vier Prozent hat im Jahr 2022 in kleinen und mittleren Betrieben sogar ein höherer Anteil des Ausbildungspersonals an betrieblich geförderten Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit teilgenommen als in größeren bzw. Großbetrieben. Dies lässt sich damit erklären, dass mit steigender Betriebsgröße zwar die Wahrscheinlichkeit steigt, dass Betriebe mindestens einen/eine Ausbilder/in mit einer Teilnahme an einer entsprechenden Weiterbildung verzeichnen. Dies sagt aber noch nichts darüber aus, in welchem

⁶ Für die Berechnung der Teilnahmequote des Ausbildungspersonals wird die (hochgerechnete) Summe der Ausbilderinnen und Ausbilder, die im Jahr 2022 (bzw. im Jahr 2022 oder davor) an einer Weiterbildung zu Nachhaltigkeit teilgenommen haben, durch die (hochgerechnete) Summe aller im Ausbildungsjahr 2022/2023 tätigen Ausbilderinnen und Ausbilder geteilt.

Umfang das Ausbildungspersonal weitergebildet wird. Dies wird erst mit der Teilnahmequote berücksichtigt. Schließlich zeigt sich, dass im Ost-Westvergleich sowohl der Betriebsanteil mit Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit als auch die Teilnahmequote des Ausbildungspersonals im Osten etwas höher ausfällt als im Westen.

Berücksichtigt man nicht nur Weiterbildungen, an denen das im Jahr 2022/2023 tätige Ausbildungspersonal im Jahr 2022 teilgenommen hat, sondern auch die, die zu einem früheren Zeitpunkt stattgefunden haben, erhöht sich der Wert beider Indikatoren deutlich (vgl. Abbildung 9). Demnach hat bereits jeder dritte Betrieb Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit für sein Ausbildungspersonal gefördert und fast jeder/jede fünfte Ausbilder/in hat an einer solchen Weiterbildung teilgenommen.

Abbildung 9: Teilnahme des Ausbildungspersonals an Weiterbildung zu Nachhaltigkeit im Jahr 2022 oder davor, nach Betriebsmerkmalen (in %)



Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2023, gewichtete und hochgerechnete Daten; Ausbildungsbetriebe, N = 1.534

Bei der Differenzierung nach Betriebsmerkmalen werden Unterschiede gegenüber den Angaben zum Jahr 2022 deutlich. Am auffälligsten sind die Differenzen bei der Branchendifferenzierung. Betrachtet man die Weiterbildungsaktivität über einen längeren, nicht weiter spezifizierten Zeitraum, ist sowohl der Indikator für den Betriebsanteil als auch die Teilnahmequote des Ausbildungspersonals im produzierenden Gewerbe höher als im Dienstleistungssektor, während sich diese mit Blick auf die Daten für den Referenzzeitraum 2022 gegenteilig darstellte. Auch mit Blick auf die Betriebsgröße zeigen sich bezogen auf die beiden Referenzzeiträume Unterschiede. In größeren und Großbetrieben hat bereits fast ein Viertel des Ausbildungspersonals (23 %) an Weiterbildung zu Nachhaltigkeit teilgenommen – in kleinen und mittleren Betrieben waren es rund 16 Prozent.

4.3 Themen und Formen der Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit

Zu welchen Nachhaltigkeitsthemen hat sich das Ausbildungspersonal im Jahr 2022 weitergebildet und in welcher Form wurden die entsprechenden Weiterbildungen durchgeführt? Die Ergebnisse der

Befragung zeigen, dass ein Großteil der betroffenen Ausbildungsbetriebe⁷ Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit in Rahmen von beruflich-fachlichen Themen gefördert hat (84 %), und dass dieses Format scheinbar die höchste Verbreitung hat (vgl. Tabelle 1). Die Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit finden aber auch im Rahmen nicht berufsbezogener Schulungen statt, in denen allgemeine und übergreifende Themen behandelt werden. Etwa die Hälfte der Ausbildungsbetriebe mit Weiterbildungen für das Ausbildungspersonal in 2022 gibt zudem an, methodisch-didaktische Weiterbildungen gefördert zu haben.

Tabelle 1: Themen der Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit für das Ausbildungspersonal

	Anteil der Betriebe
beruflich-fachliche Themen der Nachhaltigkeit	84 %
allgemeine und übergreifende Themen zu Nachhaltigkeit (ohne Berufsbezug)	58 %
methodisch-didaktische Gestaltung von Lerninhalten zu Nachhaltigkeit	53 %

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2023, gewichtete und hochgerechnete Daten; Ausbildungsbetriebe mit Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit 2022, N = 265, Mehrfachnennungen

Mit 68 Prozent entfällt der höchste Anteil der durchgeführten Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit auf klassische kursförmige, innerbetriebliche Weiterbildungen. Aber auch den nicht-kursförmigen Weiterbildungen, die häufig auch als informelle Weiterbildung bezeichnet werden, kommt im Zuge der Qualifizierung zu Nachhaltigkeit eine Bedeutung zu. Mehr als die Hälfte der Betriebe gibt an, das Ausbildungspersonal über diesen Weg im Bereich der Nachhaltigkeit weitergebildet zu haben, beispielsweise über vom Betrieb geförderte Informationsveranstaltungen, runde Tische oder selbstgesteuerte Weiterbildung.

Tabelle 2: Durchführungsformen der Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit für das Ausbildungspersonal

	Anteil der Betriebe
Kursförmige innerbetriebliche Weiterbildung	68 %
Nicht-Kursförmige Weiterbildung	53 %
Kursförmige Weiterbildung bei Kammern/Innungen	49 %
Kursförmige Weiterbildung bei sonstigen externen Bildungsträgern	37 %

Quelle: BIBB-Betriebspanel zu Qualifizierung und Kompetenzentwicklung 2023, gewichtete und hochgerechnete Daten; Ausbildungsbetriebe mit Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit 2022, N = 280, Mehrfachnennungen

5 Fazit

Insgesamt lässt sich festhalten, dass das Thema Nachhaltigkeit bei einem Großteil der Betriebe in Deutschland eine Rolle spielt und vielfach zur Implementierung entsprechender Maßnahmen geführt hat. Dabei scheint sich abzuzeichnen, dass Ausbildungsbetriebe gegenüber nichtausbildenden Betrieben verstärkt Maßnahmen ergriffen haben. Zudem zeigt sich anhand der deskriptiven Auswertungen, dass in Betrieben mit Nachhaltigkeitsmaßnahmen der Anteil der Beschäftigten, die an einer geförderten Weiterbildungsaktivitäten zu Nachhaltigkeit teilgenommen haben, höher ausfällt als in Betrieben ohne entsprechende Maßnahmen.

Mit der Verankerung von Nachhaltigkeit in den Standardberufsbildpositionen sind Betriebe verpflichtet, das Thema Nachhaltigkeit in die duale Ausbildung zu integrieren (Weber & Pfeiffer, 2023). Hier ist vor allem das Ausbildungspersonal gefordert und muss für diese Aufgabe vorbereitet bzw. geschult werden. Wie die Daten des BIBB-Qualifizierungspanels 2023 zeigen, fällt sowohl der Anteil der Betriebe mit Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit für das Ausbildungspersonal als auch die Teilnahmequote des Ausbildungspersonals an entsprechenden Weiterbildungen im Referenzjahr 2022 mit neun bzw. sechs Prozent eher niedrig aus. Der Anteil erhöht sich jedoch deutlich (auf 32 % bzw.

⁷ Hier werden nur Ausbildungsbetriebe berücksichtigt, in denen im Jahr 2022 Weiterbildungen zu Nachhaltigkeit für das Ausbildungspersonal gefördert wurden.

18 %), wenn nicht nur das zurückliegende Jahr betrachtet wird, sondern danach gefragt wird, ob das Ausbildungspersonal auch schon zu einem früheren Zeitpunkt an einer entsprechenden Weiterbildung teilgenommen hat. Gleichwohl lässt sich argumentieren, dass die Zahlen angesichts der Verankerung des Themas in den Standardberufsbildpositionen hinter den Erwartungen liegen. Dabei müssten jedoch auch die Limitationen, die mit der Erhebung des Indikators im Rahmen einer standardisierten, quantitativen Befragung einhergehen, berücksichtigt werden. So ist davon auszugehen, dass das Thema Nachhaltigkeit als ein Querschnittsthema zwar in vielen Weiterbildungen berücksichtigt wird, dass diese im Rahmen der vorliegenden Erhebung jedoch nicht umfänglich von den Befragten beachtet wurden, was zur Folge haben könnte, dass der Umfang der entsprechenden Weiterbildungen untererfasst wurde. Dies lässt sich insbesondere für sogenannte informelle Weiterbildungen annehmen, die außerhalb klassischer Kurse oder Seminare stattfinden. Trotz dieser Einschränkungen liefern die Daten wichtige Informationen zur Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit für das betriebliche Handeln im Allgemeinen und speziell zu der in Betrieben stattfindenden beruflichen Bildung für nachhaltige Entwicklung.

6 Literaturverzeichnis

- Ansmann, M., Kastrup, J. & Kuhlmeier, W. (Hrsg.). (2023). *Berufliche Handlungskompetenz für nachhaltige Entwicklung: die Modellversuche in Lebensmittelhandwerk und -industrie*. Bonn: Verlag Barbara Budrich.
- Baum, M. (2024). Nachhaltigkeit in Ausbildungsbetrieben: Erste Einblicke in den aktuellen Forschungsstand und die Weiterbildungssituation. In Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2024* (S. 414–418). Bonn.
- Bellmann, L. & Koch, T. (2019). *Ökologische Nachhaltigkeit in deutschen Unternehmen - Empirische Ergebnisse auf Basis des IAB-Betriebspanels 2018* (IAB-FORSCHUNGSBERICHT 08/2019). Nürnberg: IAB.
- Demary, V., Matthes, J., Plünnecke, A. & Schaefer, T. (2021). *Gleichzeitig: Wie vier Disruptionen die deutsche Wirtschaft verändern. Herausforderungen und Lösungen*. Köln: IW-Studie.
- Hecker, K., Hilse, P., Pabst, C. & Werner, M. (2023). Erfassung einer Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung am Lernort Betrieb. In I. Pfeiffer & H. Weber (Hrsg.), *Zum Konzept der Nachhaltigkeit in Arbeit, Beruf und Bildung - Stand in Forschung und Praxis* (Berichte zur beruflichen Bildung, S. 260–280). Bonn: Verlag Barbara Budrich.
- Hecker, K., Schütt-Sayed, S., Funk, N., Pfeiffer, I., Hemkes, B. & Rocklage, M. (2021). Indikatoren als Treiber für eine Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. In C. Michaelis & F. Berding (Hrsg.), *Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Umsetzungsbarrieren und interdisziplinäre Forschungsfragen* (Seite 133-152). Bielefeld: wbv Media.
- Kandler, M. & Tippelt, R. (2011). Weiterbildung und Umwelt: Bildung für nachhaltige Entwicklung. In R. Tippelt & A. von Hippel (Hrsg.), *Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung* (5. Aufl., S. 707–727). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kastrup, J., Kuhlmeier, W. & Nölle-Krug, M. (2021). Aus- und Weiterbildung des betrieblichen Bildungspersonals zur Verankerung einer Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. In C. Michaelis & F. Berding (Hrsg.), *Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Umsetzungsbarrieren und interdisziplinäre Forschungsfragen* (S. 173–190). Bielefeld: wbv Media.
- Maier, T., Kalinowski, M., Zika, G., Schneemann, C., Mönning, A. & Wolter, I. (2022). *Es wird knapp. Ergebnisse aus der siebten Welle der BIBB-IAB-Qualifikations- und Berufsprojektionen bis zum Jahr 2040. BIBB-Report 3/2022*. Bonn.
- Pabst, C., Schütt-Sayed, S., Hecker, K. & Hemkes, B. (2024). *Wege zur Messung der betrieblichen Bildung für nachhaltige Entwicklung*. Bonn: Verlag Barbara Budrich.
- RBS-Information. (2022). *Nachhaltigkeit in Betrieben und der beruflichen Ausbildung* (Bundesinstitut für Berufsbildung, Hrsg.) (Referenz-Betriebs-System (RBS) Information 45). Bonn.
- Risius, P., Seyda, S., Wendland, F. A. & Monsef, R. P. (2023). *Ökologische Nachhaltigkeit: Mit welchen Kompetenzbedarfen rechnen die Unternehmen?, Studie im Rahmen des Projektes Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK)* (KOFA-Studie No. 2/2023). Köln: IW.
- Weber, H. & Pfeiffer, I. (2023). Zum Konzept der Nachhaltigkeit in Arbeit, Beruf und Bildung. In I. Pfeiffer & H. Weber (Hrsg.), *Zum Konzept der Nachhaltigkeit in Arbeit, Beruf und Bildung. Stand in Forschung und Praxis* (Berichte zur beruflichen Bildung, Bd. 31, S. 11–18). Bonn: Verlag Barbara Budrich.
- Weselek, J. (2022). Nachhaltigkeit, nachhaltige Entwicklung, sozial-ökologische Transformation und Bildung für nachhaltige Entwicklung. In J. Weselek (Hrsg.), *Bildung für nachhaltige Entwicklung zwischen politischer Erwartung und schulischer Praxis* (S. 11–56). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-39875-0_2