

4.7 Berufliche Bildung (Stand Juni 2007)

Quelle: Orientierungsrahmen für den Lernbereich Globale Entwicklung. Hrsg. BMZ und KMK.

Globale Entwicklung in der Beruflichen Aus- und Weiterbildung mitgestalten ³

Konrad Kutt, Heinrich Meyer, Barbara Toepfer

7.1 Vorbemerkungen zum Arbeitsauftrag

Die berufliche Bildung umfasst, neben ca. 350 dualen Ausbildungsberufen in Schule und Betrieb, schulische voll- und teilqualifizierende berufliche Bildungsgänge (insbes. Berufsvorbereitungsjahr, verschiedene Formen von Berufsfachschulen, Fachschulen, Fachoberschulen und –gymnasien, die auch allgemein bildende Abschlüsse vom Hauptschulabschluss bis zur Fachhochschulreife und zum Abitur ermöglichen) sowie die berufliche Weiterbildung.

Vor diesem Hintergrund ist es nicht möglich, im Rahmen dieses Arbeitsauftrags für die einzelnen Berufe, Bildungsgänge und Lernorte spezifische Überlegungen anzustellen oder gar Empfehlungen auszusprechen. Vielmehr werden übergreifende Kompetenzen der Berufsbildung sowie Lernbereiche und Leitfragen formuliert. Diese können sowohl für Experten bei der Erstellung von neuen Berufsordnungsmitteln und (Rahmen-) Lehrplänen als auch für das Berufsbildungspersonal in Betrieben und Berufsbildenden Schulen bei der curricularen Umsetzung bestehender Ordnungsmittel und (Rahmen-) Lehrpläne handlungsleitend sein. Dabei ist es das Ziel, berufliche Bildungsprozesse so anzulegen, dass sie dazu befähigen, die globale Entwicklung mitzugestalten. Diese Gestaltungskompetenz wird für das berufliche Handeln, aber auch für das private und gesellschaftliche Handeln der Schülerinnen und Schüler angestrebt.²

Im Zentrum unserer Ausführungen steht die berufliche Erstausbildung, in der die Förderung des lebenslangen Lernens eine zentrale Herausforderung darstellt.

Berufliche Bildung orientiert sich am Berufsprinzip, d.h. den konkreten beruflichen und betrieblichen Anforderungen in den verschiedenen Berufsfeldern. Aus ihnen heraus werden berufsspezifische und -übergreifende Zielsetzungen und Kompetenzen formuliert. Ein Konzept zur Integration von Fragestellungen, die sich auf den Lernbereich Globale Entwicklung in Praxis und Theorie der beruflichen Bildung beziehen, muss daher anschlussfähig an die berufliche Entwicklung sowie die aktuellen Standards gegenwärtiger Ausbildungs- und Berufsbildungsrealität sein.

³¹Die Durchsicht der von den oben genannten Autoren erarbeiteten Entwurfsmanuskripte, die dieser Empfehlung vorangingen, erfolgte durch alle Mitglieder des Facharbeitskreises: Konrad Kutt (Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn); Prof. Dr. Heinrich Meyer (Universität Hamburg, Sektion Berufliche Bildung und Lebenslanges Lernen), Leitung des Facharbeitskreises berufliche Bildung und Redaktion der Manuskriptarbeit; Prof. Dr. Bernd Overwien (Technische Universität Berlin, Arbeitsstelle Globales Lernen und Internationale Kooperation); Barbara Toepfer (Institut für Qualitätsentwicklung, Wiesbaden); Hartmut Wiedemann (Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Berlin) sowie als beratende Expertin einer NGO: Pamela Jäger (EPIZ, Berlin)

² Der Begriff „globale Entwicklung mitgestalten“ wird im Kapitel 1 der vorliegenden Empfehlung sowie in diesem Kapitel 3 in 3.1-3.8., insbes. 3.2 und bezogen auf die Berufsbildung in diesem Kapitel in 3.10 1 in den Abschnitten 7.3.näher verdeutlicht und begrifflich stärker in Beziehung gesetzt zum Globalen Lernen und zur ökologischen, sozialen und wirtschaftlichen Nachhaltigkeit.

Grundlage der folgenden Empfehlung sind die Bildungsziele zur Beruflichen Handlungskompetenz, die den Handreichungen für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihrer Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe seit 1996 zugrunde liegen (in der Fassung von: KMK 2000).

Das existierende, für die berufliche Bildung entworfene Modell für die Entwicklung Beruflicher Handlungskompetenz unterscheidet sich in der Struktur der Darstellung vom Modell der Kernkompetenzen, wie es für die Unterrichtsfächer im allgemein bildenden Bereich (vgl. 3.2) direkt genutzt wird, insoweit, als die Berufliche Handlungskompetenz einzelne Teilkompetenzen (Sach-/ Fach-, Personal-, Sozialkompetenz sowie Methoden- und Lernkompetenz) in dem Modell der "vollständigen (beruflichen) Handlung" (planen, durchführen, überprüfen, korrigieren, bewerten) für die Curriculumentwicklung und Implementation zusammenführt und für die Bildungsgänge im beruflichen Bereich verbindlich ist. Von dieser Kompetenzdefinition, die allen Lehrplänen vorangestellt ist, abzuweichen ist daher aus fachlichen Gründen nicht möglich.

Der Facharbeitskreis Berufliche Bildung entwickelte daher eine auf die Berufliche Bildung bezogene spezifische Ausformung mit dem Titel: „Globale Entwicklung in der Beruflichen Aus- und Weiterbildung mitgestalten“. Damit wird ein Konzept bereitgestellt, das für die Curriculararbeit in einzelnen Berufen und beruflichen Bildungsgängen mit ihren Lernfeldern und Unterrichtsfächern genutzt werden kann. Es stellt eine Verschränkung der Kernkompetenzen mit dem Modell der Beruflichen Handlungskompetenz dar .

Die folgenden Ausführungen gehen davon aus, dass zumindest für eine Übergangszeit, die Kompetenzen zum Lernbereich „Globale Entwicklung“, welche die Schülerinnen und Schüler in der Sekundarstufe I erreichen sollen und auf denen die berufliche Bildung aufzubauen hat, faktisch sehr heterogen sein werden

Aufgrund des innovativen Charakters der Thematik für die Berufsbildung und der Begrenztheit von Regelungsvorgaben für die Erstellung von Berufsordnungsmitteln enthält Punkt 7.8 unserer Ausführungen eine ergänzende Empfehlung für ein Erkundungs- bzw. Umsetzungsmodell.

7.2 Ziele der Empfehlung „Globale Entwicklung in der Berufliche Aus- und Weiterbildung mitgestalten“

Die Integration des Lernbereichs „Globale Entwicklung mitgestalten“ in die umfassende Handlungs- und Gestaltungskompetenz der Berufsbildung ist eine der zentralen Herausforderungen, mit denen sich die Akteure der Berufsbildung in Deutschland konfrontiert sehen. Ziele und Inhalte zur Mitgestaltung der globalen Entwicklung sind bisher wenig ausdifferenziert in den Präambeln und vereinzelt und unspezifisch in Lernfeldern einzelner Lehrpläne zu finden.

Die vorliegende Empfehlung hat daher das Ziel, an den Kernkompetenzen orientiert berufsbildungsbezogene Kompetenzen zu beschreiben, die bei der Bildungsplan- und Lehrplanentwicklung in den einzelnen Berufsbildungsgängen zu einer stärkeren Ausrichtung curricularer Entwicklungs- und Implementierungsprozesse anregen, die

Globalisierungsaspekte in die berufliche Handlungskompetenz integrieren. Hierbei soll(en)

- die Notwendigkeit verdeutlicht werden, dass Verbindungen zwischen allgemeiner und beruflicher Handlungskompetenz und Kompetenzen zur Mitgestaltung der globalen Entwicklung im beruflichen Handeln hergestellt werden;
- notwendige Voraussetzungen erfüllt werden, um auf der Basis berufsfeldübergreifender Empfehlungen spezifische berufsbezogene Kompetenzen und Inhalte formulieren zu können, die den Lernbereich „Globale Entwicklung mitgestalten“ in spezifischen Berufsfeldern, Berufen und berufsqualifizierenden Bildungsgängen integrieren helfen;
- in Anbetracht der Begrenztheit curricularer Rahmenvorgaben vorgeschlagen werden, ein praxisnahes Erkundungs- und Umsetzungsprogramm aufzulegen, in das alle Lernorte beruflicher Bildung und ausgewählte Berufsbereiche, insbesondere aber die an der Berufsbildung Beteiligten und für die Weiterentwicklung Verantwortlichen einbezogen werden. Dabei soll auch anhand ausgewählter Good-Practice-Beispiele punktuell verdeutlicht werden, wie der Lernbereich Globale Entwicklung im Unterricht behandelt werden kann (vgl. die Ausführungen unter Abschnitt 7.8 sowie die Praxisbeispiele auf der BIBB-Homepage , unter www.bibb.de/nachhaltigkeit, die Beiträge von Meyer/Toepfer (2004, S. 9-21, 31-54) und Jäger (www.epiz-berlin.de sowie www.dblernen.de)
- über ein Aufgabenbeispiel (siehe 7.7) gezeigt werden, wie eine unterrichtliche Einbindung im Rahmen des Lernfeldansatzes möglich ist.

7.3 Generelle Überlegungen

Ökonomische Wettbewerbsfähigkeit, ökologische Verträglichkeit, Einhaltung von Sozialstandards und soziale Verantwortung sowie die Wahrung der Menschenrechte sind unverzichtbare Bestandteile einer nachhaltigen Entwicklung. Darauf hinzuwirken hat sich die internationale Staatengemeinschaft auf dem Weltgipfel von Rio 1992 geeinigt. Bildung in diesem Sinne und unter Einbeziehung gesellschaftlicher Akteure wie Unternehmen und Nichtregierungsorganisationen ist in diesem Kontext als Schlüsselaufgabe definiert.

Der Lernbereich „Globale Entwicklung mitgestalten“ umfasst Fragen der Zusammenarbeit und des Zusammenlebens in und zwischen Volkswirtschaften und Gesellschaften, und zwar unter Berücksichtigung unterschiedlicher Entwicklungen und Disparitäten in ökologischer, ökonomischer, sozialer, politischer, kultureller und kommunikativer Hinsicht. Diese Überlegungen tragen dem Umstand Rechnung, dass die Herausforderungen der Globalisierung alle Mitglieder der Gesellschaft betreffen.

Globalisierungsprobleme erfordern spezifische Anstrengungen zur beruflichen Mitgestaltung der globalen Entwicklung. Es geht aber auch darum, eigene Lebensentwürfe und -perspektiven so zu entwickeln, dass auch beschäftigungslose Zeiten und Freizeit zukunftsfähig gestalten werden können. Berufliche Bildung ist ganz besonders gefordert, diese Gestaltungskompetenz auch bei Jugendlichen mit zu vermitteln, deren berufliche Perspektiven schlecht aussehen.

Der Lernbereich „Globale Entwicklung mitgestalten“ kann hierzu Beiträge leisten, denn er behandelt unter anderem Fragen des Miteinanders und der Austauschbeziehungen auf zwischenmenschlicher und einzelbetrieblicher Ebene aus Perspektiven, die in den bisherigen curricularen Vorgaben und Empfehlungen nicht oder wenig berücksichtigt sind.

Berufliche Bildung mit ihrem beruflichen und allgemeinbildenden Auftrag schließt grundsätzlich in pädagogischer Absicht die Disposition zur Gestaltung von Globalisierung ein. Sie ist eine im Wesentlichen in der Zukunft liegende, nicht exakt beschreibbare Anforderung, sich „zu verhalten“, zu handeln. Hierfür muss ein Prozess begonnen und/oder stabilisiert werden, in dem fortlaufend Wissen erworben, Positionen neu bezogen, diese bewertet und handelnd umgesetzt werden..

Die Bezüge des beruflichen Handelns zur Globalisierung stellen sich aus den unterschiedlichen Perspektiven der Betroffenen verschieden dar. Auswirkungen der Globalisierung auf die Wahrnehmung und den Gebrauch von Raum, Zeit, Kommunikation, kulturbedingten Traditionen, Werten und Verhaltensmustern sind objektiv nur schwer beschreibbar. Die Mitgestaltung der globalen Entwicklung ist daher in hohem Maße auf interkulturelle Kommunikation angewiesen. Folglich ist interkulturelle Kommunikationskompetenz eine der entscheidenden Kompetenzen - sowohl für die Berufstätigkeit als auch für das Handeln im persönlichen und sozialen Kontext. Darüber hinaus beinhaltet interkulturelle Kompetenz grundlegende Fähigkeiten wie Perspektivenwechsel und das Lernen von anderen Kulturen. Sie wird damit auch zu einer unverzichtbaren Grundlage für Innovationen und kreative Weiterentwicklungen. Dies drückt sich sowohl in den Bildungsstandards als auch in allen neueren Lehrplänen für allgemeinbildende Schulen aus. Interkulturelle berufliche Handlungskompetenz als Qualifikationsbereich wird künftig darauf aufbauen können und müssen.

Umfassende Handlungskompetenz in der beruflichen Bildung orientiert sich curricular an Geschäfts- und Arbeitsprozessen und wird, dem Stand der Didaktik der beruflichen Bildung entsprechend, vorwiegend in handlungsorientierten Lehr-/ Lernprozessen erworben. Die Fähigkeit zur Mitgestaltung der globalen Entwicklung ist daher in Lernfelder und Lernsituationen eingebettet zu vermitteln und zu entwickeln. Beispielsweise werden mit erfahrungsgelernten Methoden auf Erkennen, Bewerten und Handeln bezogene berufliche Kompetenzbereiche gleichermaßen integrativ und situativ bei der Arbeit in den Lernfeldern der Berufe und Bildungsgänge herausgebildet. Nur so kann das zentrale Ziel beruflicher Bildung, die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz mit Sach-/ Fach-, Human-, Personal- und Sozialkompetenz sowie, im Kontext der Entwicklung der Teilkompetenzen, Methoden- und Lernkompetenz, unter Berücksichtigung globaler Phänomene und Prozesse nachhaltig verwirklicht werden. (KMK 2000, S.4; Bader 2004, S. 20 ff.).

7.4 Kompetenzen beruflicher Bildung im Lernbereich „Globale Entwicklung mitgestalten“

In diesem Abschnitt werden Ideen vorgestellt, wie die allgemein für den Lernbereich „Globale Entwicklung mitgestalten“ beschriebenen Kernkompetenzen in der in der KMK Empfehlung vorgenommenen Systematik mit berufsbildungsbezogenen Kompetenzen in Verbindung gesetzt werden können. Wie bereits ausgeführt, ist dies jedoch zunächst ein Hilfskonstrukt, da diese noch in ein Konzept beruflicher

Handlungskompetenz überführt werden müssen. Dazu bedarf es weiterer Forschungs- und Entwicklungsarbeit (siehe Abschnitt 7.8).

In der linken Spalte sind zur Orientierung die angestrebten Abschlussprofile der Sekundarstufe I aufgeführt, auf denen im Lernbereich „Globale Entwicklung mitgestalten“ in der beruflichen Bildung grundsätzlich aufgebaut werden kann. Wie bereits ausgeführt, müssen diese Kompetenzen jedoch in der Sekundarstufe I erst noch systematisch vermittelt werden.

Die nachfolgend aufgeführten berufsbildungsbezogenen Kompetenzen bestehen aus Kompetenzbündeln, die noch zu spezifizieren sind. Sie sind um Inhalte ergänzt, die deutlich machen sollen, in welchen Dimensionen Fragen der Globalisierung und Entwicklung in beruflichen (Aus)Bildungsgängen bearbeitet werden können. Es handelt sich dabei, anders als bei den Kompetenzen, um ergänzende Vorschläge. Dies entspricht der Praxis bei der curricularen Umsetzung von Bildungsstandards und hat zum Ziel, möglichst viel Gestaltungsraum für schulinterne Curricula und schulspezifische Profile zu schaffen.

Die Schülerinnen und Schüler

Kernkompetenzen	Berufsbildungsbezogene Kompetenzen
Kompetenzbereich Erkennen	
1. Informationsbeschaffung und –verarbeitung Informationen zu Fragen der Globalisierung und Entwicklung beschaffen und themenbezogen verarbeiten.	beschaffen Informationen zu Fragen der Globalisierung aus geeigneten Medien mit begrenzter Unterstützung, die <ul style="list-style-type: none"> • im Kontext der Lernziele ausgewählter Lernfelder stehen • sich auf berufsqualifizierende Handlungssituationen beziehen • Spezifika der Branche(n) in verschiedenen Ländern/Regionen der Welt verdeutlichen • den Vergleich von Aspekten wie Produktionsbedingungen, Strukturen und Ausformungen von Berufs(aus)bildung, Berufsarbeit und bestimmenden Faktoren unterschiedlicher Beschäftigungs- und Wirtschaftssysteme ermöglichen. entnehmen auf der Basis von Leitfragen oder Arbeitsaufträgen zu Fragen der Globalisierung den ermittelten Informationen mit geeigneten Methoden der Textbearbeitung sowie spezifischer Methoden beruflicher Bezugswissenschaften wesentliche Aussagen.
2. Erkennen von Vielfalt Die soziokulturelle Vielfalt in der einen Welt erkennen.	identifizieren und vergleichen in der eigenen Berufs- und Arbeitswelt sowie in der anderer Länder und Regionen <ul style="list-style-type: none"> • kulturelle, und / oder • soziale, • ökonomische, • politische • ökologische • gesellschaftliche Spezifika.
3. Analyse des globalen Wandels Globalisierungs- und Entwicklungsprozesse mit Hilfe des Leitbilds der nachhaltigen Entwicklung fachlich analysieren.	<ul style="list-style-type: none"> • unterscheiden Dimensionen des globalen Wandels von Berufsarbeit und berufsbezogene Problemstellungen • arbeiten damit verbundene Veränderungen betrieblichen Handelns, wirtschaftliche Verflechtungen, Konflikte sowie politischer Einflussnahme heraus.
4. Unterscheidung gesellschaftlicher Handlungsebenen Gesellschaftliche Handlungsebenen, vom Individuum bis zur Weltebene, in ihrer jeweiligen Funktion für Entwicklungsprozesse erkennen.	<ul style="list-style-type: none"> • ermitteln spezifische Handlungsebenen in Beruf und Arbeit vom Individuum bis zur globalen Ebene und stellen diese an Beispielen dar • beschreiben auf ausgewählten Handlungsebenen Möglichkeiten von Entwicklungsprozessen im Sinne nachhaltiger Entwicklung.

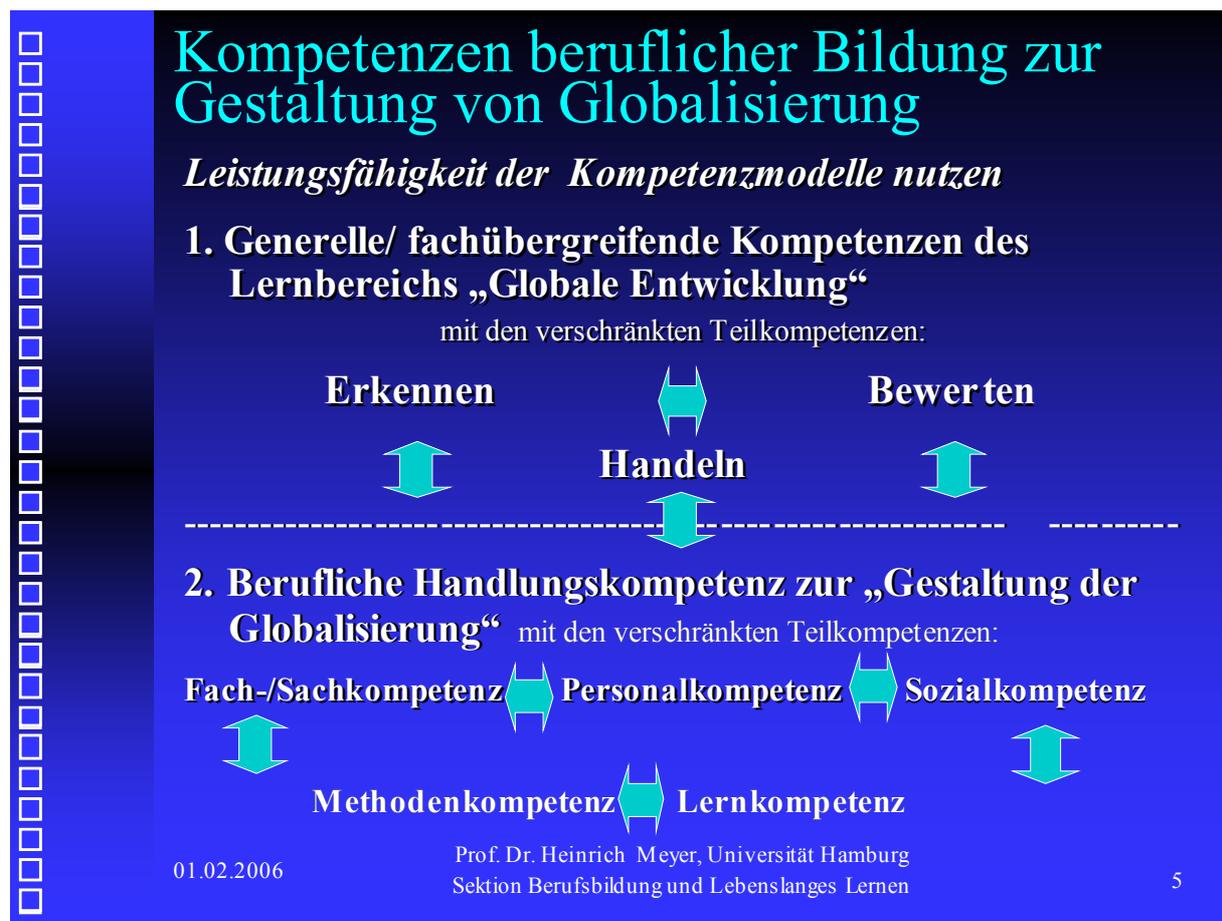
Kompetenzbereich Bewerten	
<p>5. Perspektivenwechsel und Empathie Eigene und fremde Wertorientierungen in ihrer Bedeutung für die Lebensgestaltung sich bewusst machen, würdigen und reflektieren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • vollziehen Perspektivenwechsel zwischen durch Globalisierung geprägten Menschen, Kulturen, Religionen, Ethnien, vor allem mit Blick auf ihre berufliche und ökonomische Situation • versetzen sich in deren (Handlungs-)Muster in beruflichen Situationen und erklären diese anhand relevanter sozialer und wirtschaftlicher Strukturen • interpretieren Unterschiede in den Handels-, Kooperations- und Austauschbeziehungen zwischen Ländern, Wirtschaftsregionen und Unternehmen <p>ausgehend von den Arbeits- und Geschäftsprozessen im Beruf und dem beruflichen Handeln im Zusammenhang mit der Beschaffung, der Produktion und dem Absatz sowie dem Konsum/ der Nutzung von Gütern.</p>
<p>6. Kritische Reflexion und Stellungnahme Zu Globalisierungs- und Entwicklungsfragen Stellung durch kritische Reflexion beziehen und sich dabei an der internationalen Konsensbildung, am Leitbild nachhaltiger Entwicklung und an den Menschenrechten orientieren.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • reflektieren Vorstellungen und Interessen von politischen und wirtschaftlichen Entscheidungsträgern und Machtpromotoren sowie verschiedener möglicher Zukunftsszenarien zur globalen Entwicklung kritisch und beziehen diese auf das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung • analysieren und bewerten den Kontext individueller und gruppenspezifischer Gestaltungsmöglichkeiten von Berufsarbeit, Arbeits- und Betriebsorganisation, Technik, Wirtschaft und Sozialsystem sowie der Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit der arbeitenden Menschen durch lebenslanges Lernen • nehmen reflektiert Stellung zu demokratischer Kontrolle wirtschaftlicher Macht und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Arbeitnehmer.
<p>7. Beurteilen von Entwicklungsmaßnahmen Ansätze zur Beurteilung von Entwicklungsmaßnahmen unter Berücksichtigung unterschiedlicher Interessen und Rahmenbedingungen erschließen und zu eigenständigen Bewertungen kommen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • beurteilen Projekte der wirtschaftlichen Zusammenarbeit und • beziehen dabei unterschiedliche Interessengruppen und Ausgangslagen sowie normative Bezüge Beteiligter und politische Rahmenbedingungen ein.
Kompetenzbereich Handeln	
<p>8. Solidarität und Mitverantwortung Bereiche persönliche Mitverantwortung für Mensch und Umwelt erkennen und als Herausforderung annehmen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • ermitteln ihre persönliche Mitverantwortung in beruflichen Handlungszusammenhängen • entwickeln Handlungsalternativen und –szenarien und erproben diese fiktiv in der Lerngruppe oder konkret im Ausbildungsbetrieb/ im schulischen Umfeld.
<p>9. Verständigung und Konfliktlösung Soziokulturelle und interessenbestimmte Barrieren in Kommunikation und Zusammenarbeit sowie bei Konfliktlösungen überwinden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • entwickeln Strategien und nutzen Methoden des interkulturellen Lernens zur Überwindung von Barrieren und Lösen von Konflikten, die häufig in innerbetrieblichen und zwischenbetrieblichen Kommunikationssituationen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen entstehen • erproben und festigen diese in unterrichtlichen Lernsituationen und im beruflichen Alltag • reflektieren diese in der Lerngruppe / mit Arbeitskollegen.
<p>10. Handlungsfähigkeit im globalen Wandel Die gesellschaftliche Handlungsfähigkeit im globalen Wandel vor allem im persönlichen und beruflichen Bereich durch Offenheit und Innovationsbereitschaft sowie durch eine angemessene Reduktion von Komplexität sichern und die Ungewissheit offener Situationen ertragen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • analysieren, entwickeln und festigen ihre Offenheit und Innovationsbereitschaft in beruflichen Handlungszusammenhängen und entwickeln Handlungsalternativen in berufsbezogenen Szenarien • gehen in dem Bewusstsein der Unvorhersehbarkeit von Zukunft flexibel mit ihren Ideen und Kompetenzen um • gehen gelassen und reflektiert mit Misserfolgen und Unsicherheiten um.

11. Partizipation und Mitgestaltung

Fähig und auf Grund mündiger Entscheidungen bereit sein, Ziele der nachhaltigen Entwicklung im privaten, schulischen und beruflichen Bereich zu verfolgen und sich an ihrer Umsetzung auf gesellschaftlicher und politischer Ebene zu beteiligen.

- sind dazu bereit, sich in ausgewählten Tätigkeitsfeldern nach eigenen Überzeugungen und Prioritäten für gesellschaftliche, private und berufliche Belange im Sinne nachhaltiger Entwicklung zu engagieren

7.5 Die Kernkompetenzen des Lernbereichs Globale Entwicklung und das Modell der beruflichen Handlungskompetenz



Die Gegenüberstellung verdeutlicht, dass bei der Beschreibung der Elemente der generellen/ fachübergreifenden Kernkompetenzen des Lernbereichs „Globale Entwicklung“ für das allgemein bildende Schulwesen Handeln nicht grundsätzlich als ganzheitlich dargestellt sondern in Teilkompetenzen zerlegt wird. Dies ist im Modell der Beruflichen Handlungskompetenz anders. Die Teilkompetenzen sind grundsätzlich auf Handeln bezogen und so in Lernszenarien ganzheitlich zu entwickeln, dass sie zum konkreten und umsichtigen beruflichen Handeln befähigen.

Wenn hier dennoch, einem einheitlichen Grundkonzept von Kompetenz der KMK-Empfehlung geschuldet, von den Kernkompetenzen ausgegangen wird, dann in dem Bewusstsein, dass sowohl auf der Ebene der Gestaltung als auch der curricularen Umsetzung bestehender Berufsordnungsmittel das Modell der umfassenden beruflichen Handlungskompetenz zur „Mitgestaltung der Globalen Entwicklung“ handlungsleitend ist. Dieses umfasst die eng aufeinander bezogenen

Teilkompetenzen: Fach-/Sachkompetenz, Personalkompetenz, Sozialkompetenz, in denen sich auch die Methodenkompetenz und Lernkompetenz entfaltet und deren Erwerb Ziel der curricularen und prozessbezogenen Gestaltung der Ausbildungsprozesse in einzelnen Berufen und Bildungsgängen ist.

Diese Kompetenzen sind berufs- und bildungsgangspezifisch zu konkretisieren und in die Curriculumentwicklung mit der Gewinnung von Inhalten/Themen in den verschiedenen Lernfeldern der berufs- oder berufsfeldbezogenen Rahmenlehrpläne, der fachbezogenen Lehrpläne und Ausbildungsrahmenpläne sowie Weiterbildungsmaßnahmen zu integrieren..

7.6 Themenbereiche und Leitfragen zur kompetenzorientierten Überprüfung/ Neugestaltung von Rahmenlehrplänen und Ausbildungsordnungen sowie Weiterbildungsgängen

7.6.1 Themenbereiche im Kontext beruflicher Bildung: Globale Entwicklung in der beruflichen Bildung mitgestalten

Es geht folglich um die Entwicklung umfassender Mitgestaltungskompetenz, die über die Teilkompetenzen beruflicher Handlungskompetenz an relevanten (exemplarischen) Themen und Inhalten vermittelt werden und sich an den Lernorten Schule, Betrieb und überbetriebliche Ausbildungsstätten sowie Trägern der Weiterbildung auf spezifische Arbeits- und Geschäftsprozesse des Ausbildungsberufs/ des Betriebs/ der Branche und der Lernenden beziehen. Diese Kompetenzen sind bereits als Kompetenzbündel unter Punkt 7.4 beschrieben worden.,

Als relevante Themen zum Erwerb dieser Mitgestaltungskompetenzen bei globalen Entwicklungen schlagen wir vor:

1. Nachhaltigkeitsstandards und globale Entwicklungen im beruflichen Handeln

- a. Ressourcennutzung/ ökologisch verträgliche Produktion, Qualitätsmanagement und Auditierung
- b. Zusammenhänge zwischen Produktion und Konsum
- c. Arbeits- und Organisationsbedingungen, Berufsbildungs- und Sozialstandards in der Branche, in Deutschland, der EU und anderen Teilen der Welt, zum Beispiel in arabischen Sprach- und Kulturräumen
- d. multikulturelle Zusammensetzung der Belegschaften/ der Kundenstruktur
- e. Unternehmensziele/ Betriebs- und Unternehmensorganisation/ -kultur in Deutschland, der EU und anderen Teilen der Welt.

2. (Globale) wirtschaftliche Verflechtungen

- f. im Bereich der Beschaffungs- und Absatzmärkte von Waren und Dienstleistungen einschließlich der Nutzung natürlicher Ressourcen,
- g. direkte und indirekte (digitale) Kommunikation mit Kunden und Lieferanten verschiedener ökonomischer, sozialer, politischer, kultureller und ethischer/ religiöser Prägung

3. Globalisierung der Produktion/ des Wettbewerbs

- h. Informationsstrukturen
- i. Vernetzung von Unternehmen/ Verlagerung von Arbeitsplätzen
- j. Wettbewerbsstrukturen, wirtschaftliche, finanzielle und politische Macht
- k. Geldwirtschaft und Unternehmenspolitik (Shareholder Value versus Nachhaltigkeit)

4. Politische, gesellschaftliche und rechtliche Rahmenbedingungen des Wirtschaftens/der (Berufs-) Arbeit

- l. wirtschafts- und ordnungspolitische, rechtliche, auf technische Normung bezogene sowie sozialpolitische Gestaltung der Arbeits- und Wirtschaftswelt/ des ökonomischen und gesellschaftlichen Handelns durch nationale und internationale Institutionen sowie Verbände
- m. ökonomische, ökologische, soziale und politische Folgen der Gestaltung von Wirtschaft und Arbeit/Beruf

Diese Themenbereiche berufsbezogen und branchenspezifisch konkretisiert und in Lernfeldern und Lernsituationen realisiert werden.

7.6.2 Leitfragen zur Überprüfung/ Neugestaltung von Rahmenlehrplänen und Ausbildungsordnungen sowie Weiterbildungsgängen

Rahmenlehrpläne und Ausbildungsordnungen der dualen Berufsausbildung fordern die Entwicklung umfassender beruflicher Handlungskompetenz und setzen sich aus den bereits beschriebenen Teilkompetenzen sowie persönlicher und gesellschaftlicher Handlungskompetenz zusammen.

Analysen der Rahmenlehrpläne für die schulische Berufsbildung ausgewählter Berufe (z.B. für gastronomische Berufe: Meyer/ Toepfer 2004, 39ff.) verdeutlichen jedoch, dass auf der Ebene der Lernfelder meistens berufsbezogene Sachziele und -inhalte dominieren. Bezüge zu umfassenden beruflichen und persönlichen sowie gesellschaftlichen Handlungskompetenzen sowie die angemessene Berücksichtigung von Nachhaltigkeit und globaler Entwicklung fehlen weitestgehend. Gleiches gilt für vollschulische und auf Weiterbildung bezogene berufliche Bildungsgänge. Betriebliche Ausbildungsrahmenpläne begnügen sich mit der Auflistung von Fertigkeiten und Kenntnissen. Gleichwohl können aber an berufsspezifischen Lernsituationen über geeignete Themen und Inhalte Kompetenzdimensionen - auch unter Einschluss von Aspekten globaler Entwicklung - erschlossen werden. Für den Erwerb von Kompetenzen im Lernbereich „Globale Entwicklung mitgestalten“ bedarf es aber zusätzlicher Lernangebote seitens des Lehr- und Ausbildungspersonals.

Die hier verfolgte Strategie zur Überprüfung/Neugestaltung von Rahmenlehrplänen und Ausbildungsordnungen ist mit dem Bildungsauftrag der Berufsschule ebenso vereinbar wie mit der betrieblichen Ausbildung. Generell soll die Berufsschule „zur Erfüllung der Aufgaben im Beruf sowie zur Mitgestaltung der Arbeitswelt und Gesellschaft in ökologischer und sozialer Verantwortung befähigen“ (KMK 2000, Handreichungen, S. 8; KMK 1991; vgl. auch Meyer/Toepfer 2004, 41 ff.; Bader 2004, S.13 ff.).

Die curriculare Überprüfung/ Neugestaltung von Rahmenlehrplänen und Ausbildungsordnungen sowie von Weiterbildungsgängen in Bezug auf berufliche Handlungskompetenz zur Mitgestaltung globaler Entwicklung kann durch die Berücksichtigung folgender Leitfragen gefördert werden:

Wie wird für einen spezifischen Beruf / beruflichen Bildungsgang ein kompetenzorientiertes Entwicklungskonzept für selbstständiges berufliches, privates und gesellschaftliches Handeln in zukunftsfähigen Bildungsstrukturen verstanden?

- *Welche berufsbezogenen, die globale Entwicklung betreffenden Zielformulierungen und Themen sind benannt und wie sind diese dimensioniert?*
- *Sind die Zielformulierungen als zu erwerbende Kompetenzen beschrieben und wenn ja, wie und welche? Sind sie auf Offenheit und Reflexivität gegenüber neuen Entwicklungen ausgerichtet? Wie sind sie evaluierbar?*
- *Wie kann die auf Gestaltung bezogene Teilhabe der Lernenden an der Planung, Durchführung und Auswertung der Prozesse als konstitutives Prinzip umgesetzt werden?*
- *(Wie) ist die Öffnung der Betriebe, der Schule und des Unterrichts gegenüber Nichtregierungsorganisationen, Stakeholdern und Institutionen der Entwicklungszusammenarbeit mit Blick auf zukunftsfähige Modelle nachhaltigen betrieblichen Handelns beschrieben? Welche Veränderungen/Ergänzungen sind notwendig?*

Wie können die spezifischen Lernfelder globale Entwicklung berücksichtigen?

Wie und in welchem Umfang können Lernfelder Kompetenzen und Themen des Lernbereichs Globale Entwicklung aufnehmen? Welche Beiträge können - ausreichend komplexe - Handlungs- und Lernfelder der spezifischen Berufe und beruflichen Bildungsgänge für die Entwicklung von berufsbezogenen, privaten und gesellschaftlichen Lernsituationen zur Mitgestaltung globaler Entwicklung leisten?

- *Wie sind die für die Mitgestaltung von globaler Entwicklung erforderlichen Kompetenzen auf den Kontext beruflichen Handelns bezogen?*
- *Welche Erfahrungen und Überzeugungen von Unternehmen, etwa durch Betriebsvereinbarungen, von internationalen Zusammenschlüssen, wie Global Compact, gibt es, die thematisch einbezogen werden können?*
- *Wie können Arbeits- und Geschäftsprozesse in den Bereichen Beschaffung, Produktion und Absatz generell sowohl unter ökonomischen als auch unter ökologischen, sozialen und politischen Gesichtspunkten betrachtet werden? Ist die Konzentration auf ausgewählte Lernfelder mit ihren Möglichkeiten situativer, exemplarischer Gestaltung sinnvoll? In Verbindung mit welchen (berufsspezifischen) Themen können diese Kompetenzen entwickelt werden? Welche Bezüge zum privaten und gesellschaftlichen Bereich lassen sich integrativ einbeziehen?*
- *Wie berücksichtigt das Anspruchsniveau die heterogenen schulischen, sozialen und kulturellen Voraussetzungen der Lernenden?*

Wie wird Gestaltungsoffenheit und persönlichkeitsorientiertes Lernen angeregt?

Welche Möglichkeiten schafft die Struktur der kompetenzorientierten Ziele und Inhalte des jeweiligen Lernfeldes für gestaltungsoffene Lernprozesse? Welche Möglichkeiten der Vertiefung im Rahmen der (späteren) Weiterbildung und der Verknüpfung mit Zusatzqualifikationen bestehen/ sind notwendig?

Wie wird selbstbestimmte Bereitschaft und Fähigkeit

- *zum vorausschauenden, systemisch vernetzten Denken, zum Perspektivwechsel und zur Kreativität vermittelt?*
- *zur Wahrnehmung kultureller und religiöser Vielfalt, die sowohl berufsbezogenes als auch privates und gesellschaftliches Handeln prägen, gefördert?*
- *zur interkulturellen, wertbasierten Verständigung und Kooperation systematisch erlernt? Inwieweit unterstützen dabei eingesetzte Medien mehrperspektivische Sichtweisen und sozial-kulturell unterschiedliche Wahrnehmungen?*

Wie nehmen die spezifischen Lernfelder die Komplexität globaler Fragestellungen auf?

Fördern die Lernfelder eine kompetenzorientierte (ausreichend komplexe) Struktur bei der Entwicklung von Lernsituationen, die ganzheitliche handlungsorientierte berufliche Bildungsprozesse ermöglichen?

- *Wie beziehen die geforderten Zusammenhänge Themenbereiche zur globalen Entwicklung mit ein?*
- *Wie lassen sich dabei ökonomische, ökologische, gesellschaftliche und politische Dimensionen nachhaltigen Handelns zielgruppenspezifisch berücksichtigen?*
- *Wie wird zur Teilhabe an der (z. B. ökonomischen, ökologischen, sozialen und organisatorischen) Gestaltung von Berufsarbeit auch in unsicheren Beschäftigungsverhältnissen in betriebs- und branchenspezifischen sowie nationalen und internationalen Kontexten angeregt?*
- *Welche Anstöße geben die Lernfelder für wertorientiertes, humanes, soziales und solidarisches Handeln und das Eintreten für weltweite Gerechtigkeit?*

Wie werden Unsicherheit und Widersprüche berücksichtigt ?

Welche Fragen der persönlichen Lebens- und Berufsplanung, des Engagements in der (Welt-) Gesellschaft, aber auch des Umgangs mit individuellen Dilemmata, die sich z. B. aus der Diskrepanz zwischen ethisch begründetem Wollen und betriebswirtschaftlich begründetem Müssen ergeben, sind inhaltlich und methodisch zu bearbeiten?

- *Wie lassen sich mögliche Konfliktsituationen berücksichtigen? (z. B. Verletzung von Sozialstandards, Menschenrechten, starke Umweltbelastung, Kinderarbeit)*
- *Wie können diese ergebnisoffen und handlungsorientiert bearbeitet werden?*
- *Wie lässt sich anhand existierender Vereinbarungen und praktizierter Konzepte in den Unternehmen verdeutlichen, dass nachhaltiges Wirtschaften und Arbeiten national und international als Prinzip anerkannt wird und Vorteile für unternehmerisches Handeln bietet?*

Wie erfolgt eine Differenzierung von Zielgruppen nach Leistungsniveau und Migrationshintergrund?

- Welche Differenzierungen zwischen Zielgruppen in der beruflichen Bildung müssen zweckmäßigerweise vorgenommen werden?
- Wie kann bei einer Bildung zur Mitgestaltung globaler Entwicklung zwischen leistungsstarken und leistungsschwachen Schülern in Berufsbildungsgängen auf unterschiedlichen Niveaustufen unterschieden werden?
- Wie können Kompetenzen, berufsspezifische Inhalte und Methoden auf Zielgruppen mit unterschiedlichem Migrationshintergrund bezogen werden?
- Wie berücksichtigt das Curriculum Offenheit für regionale Besonderheiten, zum Beispiel, wenn sich die globale Entwicklung im Mikrokosmos der Schule bzw. des Ausbildungsbetriebes spiegelt, etwa durch multikulturelle Belegschaften, Kunden, Lieferanten, Lerngemeinschaften oder Nachbarschaften?
- Wie trägt das Curriculum der Tatsache Rechnung, dass eine qualifizierte Berufs (aus)bildung nicht immer zu Beschäftigung führt, sondern u.U. (vorübergehende) Arbeitslosigkeit und Leerräume Perspektiven entwickelnd gestaltet werden müssen?

Wie erfolgt eine Abstimmung und Vernetzung der Ordnungsmittel ?

Wie sind die Ordnungsmittel der Berufsbildung (Ausbildungsrahmenplan und Rahmenlehrplan) curricular im Hinblick auf die Mitgestaltung der globalen Entwicklung vernetzt?

- Wie sind berufsbezogene Rahmenlehrpläne und Lehrpläne der Fächer (Sprachen, Mathematik, Wirtschaft/Politik/Sozialkunde, Religion/ Ethik, Sport ...) kompetenz- und inhaltsbezogen vernetzt? Kann die schulische Unterrichtsorganisation diese angemessen berücksichtigen?
- Wie sind Rahmenlehrplan und Ausbildungsrahmenplan zur Mitgestaltung globaler Entwicklung aufeinander abgestimmt?
- Welche Hinweise auf eine Kooperation der Lernorte (Schule, Betrieb, außer-/ überbetriebliche Bildungsstätten, Orte des Geschehens usw.) sind möglich und wünschenswert? Von welcher Vorstellung der Schul- und Ausbildungsorganisation gehen diese aus?
- Welche Verweise und Abstimmungen gibt es zwischen der Ausbildung und der Weiterbildung, welche Zusatzqualifikationen sind möglich und sinnvoll und auf welchen Kernkompetenzen sollten sie aufbauen?

7.7 Aufgabenbeispiel „Willkommen im EINE WELT HOTEL“⁴⁴

(Das Praxisbeispiel für die Duale Berufsbildung für Hotelberufe, insbesondere für Hotel- und Restaurantfachleute, wurde in hessischen Berufsschulen erprobt.)

⁴⁴ Autoren: Prof. Dr. Heinrich Meyer und Barbara Toepfer; s. auch: Meyer, H. & Toepfer, B. (Hrsg.) (2004): Bildung für eine nachhaltige Entwicklung in den Gastronomie- und Ernährungsberufen – Herausforderungen, Konzepte und Unterrichtsbeispiele. Hochschultage Berufliche Bildung 2004. Bielefeld: Bertelsmann wbv.

Informationen für Lehrkräfte

Mit diesem Hörspiel wird an bestimmten Marketingaspekten, aber auch an anderen Bereichen der Unternehmenspolitik wie zum Beispiel der Personalpolitik, aufgezeigt, wie Prinzipien der Nachhaltigkeit im Gastgewerbe umgesetzt werden könnten. Es handelt sich folglich um ein handlungsorientiertes Modell, auf das sich Lehrpersonen und Auszubildende bei der Entwicklung und Ausgestaltung von Lernsituationen in einer ganzen Reihe von Lernfeldern der Hotel- und Gastronomieberufe beziehen können.

Volkswirtschaften weltweit orientieren ihre wirtschaftliche Entwicklung an Wachstumszahlen und Wachstumsprognosen. Betriebe operieren intern mit Kennzahlen wie Umsatz, Gewinn, Wirtschaftlichkeit oder Rentabilität. Diese zu errechnen und zu interpretieren lernen Auszubildende in der Berufsschule. Die Frage nach der Nachhaltigkeit unternehmerischer Entscheidungen im Kontext Globaler Entwicklung wird jedoch eher selten gestellt. Beliebter – und oft auch einfacher – sind kurz- und mittelfristige Strategien, die mit der Orientierung an Größen wie dem „Shareholder Value“ oder dem „Stakeholder Value“ und Entscheidungen wie das Outsourcing, das zunächst mit niedrigeren Produktions-, vor allem Personalkosten Erfolg verspricht. Gleichzeitig kritisieren Unternehmen die durch hohe Arbeitslosigkeit verursachten Gemeinkosten und zu geringen Inlandskonsum. Es sind, um diese Widersprüche aufzulösen, Ideen für Strategien von Nachhaltigkeit in unserer Gesellschaft gefragt, die helfen, sowohl das betriebliche als auch gesellschaftliche Wohl, das Verhältnis von Ökonomie, Ökologie und Sozialem, in der Balance zu halten.

Auch Normen und Standards für gastgewerbliche Betriebe sind inzwischen weit verbreitet und bekannt. Neu aber ist vielleicht ihr Bedeutungsgehalt im Kontext von Nachhaltigkeit und Zukunftsfähigkeit, denn „nachhaltiges“ Wirtschaften wird immer mehr zu einem Synonym für „zukunftsfähiges“ Wirtschaften. Umweltschutz, umweltverträgliches Handeln und sparsame Ressourcennutzung sind auch in Hotels und Restaurationsbetrieben Vielen – Anbietern wie Gästen - selbstverständlich gewordene Elemente von Dienstleistungen. Doch ist dies schon gleichzusetzen mit „nachhaltigem Wirtschaften“, mit beruflichem und betrieblichem Handeln, das so positiv zu lokalen, regionalen und globalen Entwicklungen beiträgt, dass auch die Menschen auf den „Schattenseiten“ dieser Entwicklungen davon profitieren? Ein anschauliches Beispiel dafür, wie wenig Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt lokal und regional begrenzt und steuerbar sind, zeigen die Auswüchse auf dem Dienstleistungssektor nach der Osterweiterung der Europäischen Union.

Denn während es einerseits vielfältige Regelungen und Gesetze sowie freiwillige Selbstverpflichtungen gibt, missachten oder unterlaufen Regierungen und Unternehmen in der ganzen Welt ökologische, ökonomische und soziale Standards. Manche Firmen bedienen sich aus pragmatischen Gründen zwecks besserer Vermarktung und Ansehens in der Öffentlichkeit einschlägiger Labels, welche die Einhaltung dieser Standards garantieren sollen, und verstoßen gleichzeitig gegen sie. Einige Touristikunternehmen bieten einerseits Reisen in Kategorien wie „Massentourismus“ und „Sextourismus“ an oder nehmen die Folgen in den Zielländern billigend in Kauf. Andererseits bedienen die selben Reiseveranstalter Zielgruppen mit Angeboten, die unter den Sammelbegriff „Sanftes Reisen“ oder „Sanfter Tourismus“ fallen. Es gibt aber auch eine Vielzahl von Unternehmen, die sich auf Letztere spezialisieren. (http://www.yourvisit.info/index_dt.html und (<http://www.viabono.de> (29.08.2006))).

Doch all diese Angebote setzen, um sie zu entwickeln und kompetent verkaufen zu können, geschulte und überzeugte Unternehmer und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter voraus. Sie setzen auch Mitarbeiter voraus, die mit Widersprüchen wie den oben Genannten kompetent umgehen können.

Der Agenda 21, aber auch dem Weltsozialgipfel von Kopenhagen 1995, der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation ILO über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit, und der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte wird mit einem noch jüngeren und weniger bekannten Pakt der Vereinten Nationen, dem „Global Compact“, Nachdruck verliehen.

Das Wissen über und die Auseinandersetzung mit dem „Globalen Pakt“ ist bedeutsam für die Bestimmung der eigenen Position der Auszubildenden. Er sollte Gegenstand des berufsschulischen Unterrichts sein – und zwar nicht nur im Fach „Wirtschaftslehre/Politik“, sondern als integraler Bestandteil einer „Bildung für eine nachhaltige Entwicklung“ immer dann, wenn Auszubildende in Lernsituationen bei der Arbeit in Lernfeldern unternehmerische Entscheidungsprozesse nachvollziehen oder modellieren. Denn nur dann können Handlungskompetenzen zur Umsetzung des Global Compact in Unternehmen dem betrieblichen Nachwuchs vermittelt werden, wenn (welt-) wirtschaftliche, soziale und ökologische Faktoren im Sinne der Agenda 21 in betriebliche Entscheidungsfindungsprozesse einbezogen werden.

Hier bietet die Bildungszusammenarbeit zwischen Nichtregierungsorganisationen und Schulen eine hervorragende Möglichkeit, am Beispiel eigener Entwicklungshilfeprojekte – oder besser: Projekten der wirtschaftlichen Zusammenarbeit – aufzuzeigen, wie Prozesse von der Leistungserstellung bis zum Verkauf sozial und ökologisch vertretbar gestaltet werden können.

Im Jahr 2005 wurde von der UNO die Dekade der Bildung für nachhaltige Entwicklung ausgerufen. Den damit verbundenen Bildungszielen ist auch die Berufliche Bildung verpflichtet.

Einsatz des Hörspiels im Unterricht

Das Hörspiel macht auf die in den folgenden Zielen benannten Zusammenhänge aufmerksam und kann zu einer ersten Auseinandersetzung mit Elementen eines auf Nachhaltigkeit und die Mitgestaltung globaler Entwicklung ausgerichteten Hotelkonzepts genutzt werden. Davon ausgehend sind weiterführende Aufträge denkbar, die sich vertieft mit Einzelaspekten befassen, wie z.B.

- Elemente kulturspezifischer Gästebetreuung und Wissenserwerb über Lebens- und Konsumgewohnheiten bestimmter Gästegruppen
- Ausstattung von Gasträumen in anderen Kulturen unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten
- Kosten und Nutzen Fair gehandelter Produkte
- Multikulturelle Belegschaft und Personalentwicklung

Angeknüpft werden kann an Lernfelder wie: „Nachspeisen“, „Aktionswochen“, „Regionale in- und ausländische Küche“, „Arbeiten im Service“ in der Grundstufe oder in der Fachstufe bei „Beratung und Verkauf im Restaurant“, „Marketing“, „Wirtschaftsdienst“ oder „Warendienst“. Vertieft werden die Kenntnisse und Fertigkeiten dann in der besonderen beruflichen Fachbildung im dritten Ausbildungsjahr, beispielsweise in den Lernfeldern „Arbeiten im Empfangsbereich“, „Führungsdienste im Wirtschaftsdienst“, „Führen einer Station“ oder „Veranstaltungsorganisation“.

Unter anderen können bei der Auseinandersetzung mit dem Hörspiel folgende Kompetenzen des Lernbereichs „Globale Entwicklung“ gezielt gefördert werden⁵:

Die Auszubildenden

⁵ Der Bezug zu den Kernkompetenzen des Lernbereichs „Globale Entwicklung“ und den Berufsbildungsbezogenen Kompetenzen ist in Klammern angegeben (s. S. 82-83).

1. lernen alternative Konzepte und Handlungsmöglichkeiten bei der Gestaltung und Vermarktung gastgewerblicher Produkte und Dienstleistungen kennen (Marketingpolitik) (2).
2. bewerten die Verwendung von Naturprodukten für die Ausstattung der Gasträume (2,6).
3. erkennen und positionieren sich zu Gründen für die Ausstattung von Gasträumen mit Ausrichtung auf die Kultur der Herkunftsländer der Gäste (2,6).
4. erkennen und bewerten die Bedeutung von sparsamer Nutzung von Energie im Kontext von nachhaltiger Entwicklung (2,3,6).
5. erkennen und bewerten die Verwendung von ökologisch unbedenklichen Waren und von Fair gehandelten Produkten als Teil einer Marketingstrategie eines Anbieters aus der Tourismusbranche (2,8,9).
6. entwickeln Handlungsstrategien zur Weiterentwicklung von Produkten und Dienstleistungen und zur Personalentwicklung für in einer multikulturell zusammengesetzten Belegschaft (9,10,11).
7. entwickeln das fiktionale Konzept unter Nachhaltigkeitsaspekten weiter oder transferieren es modellhaft auf ihren Ausbildungsbetrieb (11)
8. erkennen die Bedeutung der Lernortkooperation bei der Aus- und Weiterbildung (8).

Die aktive Mitgestaltung von Entwicklung ist außerdem sowohl implizit als auch explizit Ziel des Unterrichts in beruflichen Schulen. Die zu erwerbende **umfassenden Handlungskompetenz** der Schülerinnen und Schüler, verstanden als Bereitschaft und Fähigkeit des Einzelnen, sich in gesellschaftlichen, beruflichen und privaten Handlungssituationen sachgerecht, durchdacht und sozialverantwortlich zu verhalten, nimmt auch globale Entwicklungen und Phänomene unternehmerischen und beruflichen Handelns mit in den Blick.

Das Hörspiel: „Willkommen im EINE WELT HOTEL“

Auftrag:

Lesen Sie mit verteilten Rollen:

- D:** Direktorin, Mme Bonnard
M: Marketingleiterin, Frau Scheufler
P: Personalchef, Mr Kusumoto

Szene: ein fiktives Kundengespräch der Hotelleitung mit dem Vorstand der Firma „Laptop etcetera“, die mit japanischen Geschäftspartnern im Hotel tagen wird. Die Firma möchte für künftige Tagungen das Unternehmenskonzept der „Eine-Welt-Hotels“ kennen lernen und hat um eine Kurzpräsentation gebeten.

D: Sehr geehrte Damen und Herren, unser Unternehmen trägt den Namen „Eine Welt Hotel“, weil unsere Firmenphilosophie wesentlich von den Grundprinzipien der Nachhaltigkeit geprägt ist, von internationalem Denken und von kultureller Vielfalt. In diesem Flair bieten wir unseren Gästen Wohn- und Wohlgefühl, das Seinesgleichen in der Landschaft der Hotellerie suchen lässt. Für uns steht der Gast mit seinen spezifischen Bedürfnissen und Lebensgewohnheiten im Mittelpunkt. Dabei ist unser Ziel, Mensch und Natur in Einklang mit einander zu bringen. Dies ist ganz besonders für Geschäftsreisende wichtig, die zur dauerhaften Erhaltung ihrer Gesundheit und ihrer Leistungskraft dieser inneren Balance bedürfen.

Vielleicht beginnen wir ganz einfach mit der Einrichtung. Das Mobiliar im Empfangsbereich, wie auch die Ausstattung der Gästezimmer, des Restaurants und der Seminarräume wurde ausschließlich aus heimischen Nutzhölzern wie Birke, Eiche, Buche und Fichte gefertigt.

P: Wir legen in unserem Hause Wert auf eine international zusammengesetzte Belegschaft, die wir bewusst auswählen. So erlangen wir eine Offenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegenüber Gästen, die sonst schwer zu erreichen ist. Klischees und Vorurteile bringt jeder von uns mit, das ist ja ganz normal – sie sind jedoch Thema in unseren Qualitätszirkeln und wir sind immer wieder darüber erstaunt, wie sich Menschen und Situationen für jeden Einzelnen von uns ganz unterschiedlich darstellen. Da unsere Mitarbeiter entsprechend sensibilisiert sind und selbst ja ganz unterschiedliche kulturelle Erfahrungen mitbringen, können sie sehr gut auch auf die unausgesprochenen Wünsche unserer Gäste eingehen.

D: Wir achten sehr auf große persönliche Wertschätzung die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einander entgegenbringen. Ich arbeite seit 25 Jahren im Gastgewerbe und habe diesbezüglich schon schlimme Erfahrungen gemacht. Dafür haben wir Herr Kusumoto, der für interkulturelles betriebsinternes Training als Teil der Personalentwicklung zuständig ist.

P: Um noch einmal auf unser Unternehmenskonzept zurückzukommen ... unsere Auswahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und unsere Produktpolitik sind Teil unserer Firmenphilosophie, die wir auch als Franchisegeber vertreten und umsetzen.

D: Wir wissen seit dem Zeitpunkt Ihrer Buchung, dass Sie am Nachmittag japanische Geschäftspartner empfangen werden. Sie haben sich ja bereits intensiv mit unserem japanischen Commis de Rang, Herrn Suwaki, abgesprochen, wie das Besprechungszimmer farblich gestaltet werden soll, welche Auswahl an Speisen und Getränken bereitstehen werden und welche Möglichkeiten Sie haben, den Abend in unserem Hause zu gestalten.

M: Sie können also gleich anschließend in Ihr Zimmer gehen und sich dort auf Ihre Geschäftsverhandlungen einstellen. Vielleicht möchten Sie sich noch etwas entspannen. Sie können mit dem Duschgel „Bergamotte“ der Firma Body Shop, die dieses Produkt aus ökologischer Herstellung in Italien bezieht, eine erfrischende Dusche nehmen. Sie können sich aber auch mit einer Tasse fair gehandeltem Tee oder Kaffee in Schwung bringen – in Ihrem Zimmer steht neben dem erforderlichen Wasserkocher und Geschirr ein kleines Sortiment für Sie bereit.

M: Sie werden in Ihrem Zimmer fast nur mit Materialien in Berührung kommen, die unter ökologisch einwandfreien Bedingungen hergestellt wurden – soweit wir dies nachvollziehen können. Die Stoffe sind aus Baumwolle, Leinen oder Seide. Ein Teil des Inventars ist in Kooperativen in Mocambique und Kenia hergestellt. Wir haben Verträge mit Kooperativen und Kleinbetrieben, mit denen wir genau die Produktqualitäten absprechen. Sie beliefern uns direkt und in ihre Verkaufspreise sind Beträge mitkalkuliert, die es ihnen erlauben, ihr Gemeinwesen, vor allem ihre Schulen und Gesundheitsstationen, mitzufinanzieren. Unsere Lieferverträge sind auf mindestens drei Jahre angelegt, damit unsere Partner ihre Firmen solide aufbauen können. Nach Ablauf der Vertragsdauer übernehmen sie ihre eigene Vermarktung und gewinnen neue Kunden, bleiben aber in der Regel in unserem Lieferantenkreis. Übrigens, wer uns beliefert und welche Projekte Sie durch ihren Aufenthalt in unserem Eine Welt Hotel unterstützen, können Sie nachlesen – wir haben in jedem Gästezimmer eine Informationsmappe ausliegen.

D: Aufgrund unserer Personalpolitik konnten wir übrigens auch für Ihr Treffen mit den Herren aus Japan gut einschätzen, was wir berücksichtigen sollten, um für Sie angemessene Rahmenbedingungen für Ihre geschäftlichen Verhandlungen zu schaffen. Wir haben für Sie ein Abendessen arrangiert, das deutlich regionale Züge trägt, aber, auf einer Steinplatte gegart, auch asiatische Elemente enthält. So kommen Sie auch in der Auswahl der Speisen und Getränke zu kulturellen Kompromissen, die Ihre Handschrift tragen, ihre Gäste sich aber nicht fremd fühlen lassen oder in Verlegenheit bringen.

M: In manchen Fällen holen wir uns übrigens über Botschaften und ausländische Handelsvertretungen die erforderlichen Kompetenzen. Für Sie und Ihre Gäste haben wir für den späteren Abend eine kleine Teezeremonie arrangiert, die im Besprechungszimmer abgehalten wird. Danach sorgen wir dann für die erforderlichen Getränke und Unterhaltung, die für den Aufbau von Geschäftsbeziehungen mit Japanern eine wichtige Rolle spielen.

M: Die meisten Rohstoffe in unseren Restaurants stammen aus ökologischer Produktion, in der Regel von regionalen Obst- und Gemüsebauern, Saftereien und Imkern. Bei der Auswahl unserer Fleischer und Bäcker achten wir auf die Verarbeitung ausgewählter Tiere und kontrollierten Getreides. Die Milch beziehen wir direkt von einem Bauernhof im Taunus. Unsere Lieferverträge sind in der Regel langfristig und mit Preisbindung – sind wir mit der Qualität nicht zufrieden, so reden wir mit unseren Lieferanten. Da wir für bestimmte Laufzeiten feste Preise vereinbaren, müssen unsere Lieferanten nicht befürchten, dass wir die Preise drücken. Andererseits bestehen wir auf ökologischen Standards und Qualitäten der Ware, was eine hohe Leistungsbereitschaft bei den Lieferanten voraussetzt. Werden diese bei Reklamationen von unserer Seite nicht an unsere Erfordernisse angepasst, so kündigen wir den Vertrag. Aber das ist ganz selten der Fall. Die langfristige Lieferantenbindung hat sich bei uns sehr bewährt.

D: Sie werden daher auf unserem Frühstücksbuffet keine warmgehaltenen Eierspeisen, in Portionen verpackte Butter oder Plastikjoghurtbecher finden. Unser Frühstückssortiment ist relativ schmal - Tee, Kaffee und Kakao aus fairem Handel, saisonale Säfte von lokalen Saftereien und Orangensaft aus einer spanischen Kooperative, Brote und Brötchen aus ökologisch angebautem Getreide, verschiedene Konfitüren aus der Region und fair gehandelter Honig stehen auf dem Buffet, dazu zwei Käsesorten aus unserer „Hausmolkerei“, eine Schinkensorte und eine Wurstsorte und weich gekochte Bioeier. Die bereit gehaltenen Mengen sind gering, es wird nach Bedarf frisch am Buffet nachgelegt, um den Abfall möglichst gering zu halten. Extrawünsche unserer Gäste werden natürlich erfüllt, sollten sie beispielsweise Rühreier, ein amerikanisches Frühstück oder besondere Kost verlangen.

M: Wahrscheinlich wird Ihnen auffallen, dass unsere Tische – auch abends – unterschiedlich gedeckt sind. Wir beziehen unsere Tischwäsche und unser Geschirr aus verschiedenen lateinamerikanischen Kooperativen, die sich noch im Aufbau befinden. So gelingen nicht alle Dekore gleich, und es entstehen hin und wieder Engpässe bei den Nachlieferungen. Da Sie aber inzwischen wissen, wer die Teller, Tassen und Gläser produziert, werden Sie sich wahrscheinlich nicht daran stören. Unsere Gäste – inzwischen viele Stammkunden – sagen eher, dass sie kleine Mängel und Unstimmigkeiten als „Markenzeichen“ unseres Hotels empfinden und dass sie sich außerdem über Farben- und Dekorvielfalt und Veränderungen freuen.

D: Unsere Auszubildenden und Mitarbeiter sind selbstverständlich natürlich auch in dieser Hinsicht geschult. Sie können über die Herkunft und Produktion der Waren Auskunft geben und stehen hinter unserer Unternehmensphilosophie des „Eine Welt Hotels“. Natürlich gibt es auch Gäste, die sich nicht dafür interessieren, aber recht Viele lesen unsere kleinen Tischaufsteller mit Produktinformationen und fragen nach.

P: Die Identifikation unserer Auszubildenden mit unserem Haus ist übrigens sehr groß – anders als viele andere Auszubildende fühlen sie sich auch in der Ausbildungssituation anerkannt und können ihre Fähigkeiten entfalten. Aber es ist mehr als das – sie haben ihren Ausbildungsplatz bei uns gewählt – und natürlich haben wir sie ausgewählt – weil sie mehr wollen als in „irgendeinem“ Betrieb zu arbeiten. Das „Eine Welt Hotel“ gibt ihnen die Möglichkeit, eigene Lebensprinzipien zu leben. Natürlich ist unser Konzept für viele Jugendliche überhaupt nicht attraktiv, aber Sie würden staunen wenn Sie wüssten, wie viele Bewerbungen wir trotzdem abweisen müssen. Übrigens: nicht wenige unserer Auszubildenden werden später Franchisenehmer in eigenen Familienbetrieben.

M: Nun noch zu den Preisen. Natürlich sind ökologisch angebaute und fair gehandelte Produkte häufig teurer als die handelsüblichen. Dadurch, dass wir aber hauptsächlich saisonale Produkte aus der Region verarbeiten, kommt es einerseits nicht zu hohen Wareneinsatzkosten für importierte Nahrungs- und Genussmittel wie Erdbeeren im Winter oder exotische Früchte als Teller- und Plattengarnitur. Auch unser Wein- und Spirituosensortiment ist schmal – unsere Lagerkosten sind gering.

Durch unsere Vergabe von Lizenzen an Franchisenehmer, deren Buchhaltung und Controlling, Personalabrechnung und Marketing wir entweder ganz oder teilweise übernehmen, können wir die fremden und eigene firmeninternen Dienstleistungen bei gleichzeitiger Optimierung der Arbeitsablauforganisation und des Einsatzes von EDV kostengünstig durchführen und sparen auch hier erhebliche Kosten. Daher ist es uns möglich, Ihnen unsere Leistungen zu branchen- und ortsüblichen Preisen zu bieten.

D: Gerne empfehlen wir Ihnen für künftige Aufenthalte in Hessen auch die Eine Welt Hotels in Kassel, Marburg, Offenbach, Wiesbaden und Bad Hersfeld. Alle diese Betriebe arbeiten mit derselben Firmenphilosophie.

Wir wünschen Ihnen einen angenehmen und erfolgreichen Aufenthalt.“

Global Compact – ein Unternehmenszusammenschluss besonderer Art

Der Global Compact wurde im Januar 1999 in einer Rede anlässlich des Weltwirtschaftsforums in Davos vorgestellt. Kofi Annan forderte darin damals die Wirtschaftsführer in aller Welt auf, sich für den Aufbau sozialer und ökologischer Eckpfeiler zur Abstützung der neuen globalen Wirtschaft zu engagieren und dafür zu sorgen, dass die Globalisierung allen Menschen dieser Erde zugute kommt.

Dem Pakt haben sich weit mehr als zweitausend Unternehmen und Organisationen in aller Welt angeschlossen, unter ihnen 49 Unternehmen aus Deutschland wie Allianz Gruppe, BASF, Bayer, BMW, DaimlerChrysler, Deutsche Bank, Deutsche Telekom, Gerling Gruppe, Henkel, Lufthansa, SAP, Otto-Gruppe, Volkswagen AG und, als einzige Kommune, die Stadt Nürnberg <http://www.gtz.de/de/leistungsangebote/12279.htm> (29.08.2006).

Der Global Compact basiert auf neun Prinzipen, zu deren Einhaltung bzw. aktiven Förderung sich die Mitgliedsunternehmen verpflichten:

Menschenrechte:

Prinzip 1:

Die Wirtschaft soll die international verkündeten Menschenrechte in ihrem Einflussbereich unterstützen und achten und

Prinzip 2:

sicherstellen, dass sie nicht zum Komplizen von Menschenrechtsverletzungen wird.

Arbeitsbeziehungen:

Prinzip 3:

Die Wirtschaft soll die Vereinigungsfreiheit wahren und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Tarifverhandlungen gewährleisten sowie ferner auf

Prinzip 4:

die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit,

Prinzip 5:

die tatsächliche Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6:

die Beseitigung von Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf hinwirken.

Umweltschutz:

Prinzip 7:

Die Wirtschaft soll umsichtig an ökologische Herausforderungen herangehen,

Prinzip 8:

Initiativen zur Förderung eines verantwortlicheren Umgangs mit der Umwelt durchführen und

Prinzip 9:

sich für die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien einsetzen.

Die beteiligten Firmen sollen ferner Belege aus ihrer Geschäftstätigkeit für ihr Engagement im „Global Compact“ auf einer Internetseite veröffentlichen.

www.unglobalcompact.org (29.08.2006).

Das Auswärtige Amt stellt die Bedeutung auch im Zusammenhang mit seiner Menschenrechtspolitik dar: http://www.auswaertiges-amt.de/www/de/aussenpolitik/menschenrechte/mr_inhalte_ziele/mrb6/teil_a/5/5_1_hm (29.08.2006).

Aufgaben

1. Werten Sie den Hörspieltext und den Global Compact nach folgenden Leitfragen aus:
 - Aus welchen Elementen besteht das Konzept: „EINE WELT HOTEL“ und wo liegen die wesentlichen Unterschiede zu den in Deutschland üblichen Hotelkonzepten / zu Ihrem Ausbildungsbetrieb?
 - Welche Gesichtspunkte des Global Compact berücksichtigt das „EINE WELT HOTEL“? Welche Aspekte des Global Compact haben für Sie persönlich einen hohen Stellenwert? Wie würden Sie sich für ihre Realisierung im Betrieb einsetzen? Welchen Nutzen hätte das Unternehmen von der Einhaltung dieser Prinzipien?
2. Mit welchen Aspekten, die im „EINE WELT HOTEL“ angesprochen wurden, möchten Sie sich vertieft befassen? Entwickeln Sie erste Ideen für eine Fragestellung und die Gewinnung von weiteren Informationen.
3. In Deutschland gibt es den Firmenzusammenschluss „kompakt“. Eignet er sich als „Dach“ für ein Hotel oder ein Restaurant? Bitte recherchieren Sie und nehmen Sie persönlich dazu Stellung.

7.8 Vorschlag für ein Erkundungs- und Umsetzungsprogramm

7.8.1 Grundsätzliche Überlegungen

Die Frage nach dem Sinn und der Realisierungschancen der Entwicklung eines Rahmencurriculums Globale Entwicklung hat zwei Ebenen zu berücksichtigen. Diese ergeben sich aus politisch-gesellschaftlich gewollten, bildungstheoretisch begründeten Anforderungen und letztlich auch aus den Anforderungen des Beschäftigungssystems und der Wirtschaft. Hieraus leitet sich eine immer dringlicher

werdende Forderung nach Kompetenzentwicklung für die Mitgestaltung globaler Entwicklung ab. Für die duale Berufsbildung sind zu berücksichtigen:

- die ordnungspolitische Ebene (Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne) und
- die Umsetzungsebene.

Wie die Erfahrungen bei der Entwicklung bzw. Überarbeitung von Ausbildungsordnungen für die betriebliche Berufsbildung zeigen, müssen eigentlich beide Aspekte gleichzeitig, zumindest in Abhängigkeit von einander betrachtet werden. Das Ausbildungsberufsbild enthält die typischen Fertigkeiten, Kenntnisse bzw. Fähigkeiten des Berufs in zusammengefasster Form, der Ausbildungsrahmenplan enthält die Anleitung, wie die Vermittlung der Fähigkeiten sachlich und zeitlich gegliedert werden kann.

Die Regelungen sind Mindestanforderungen, auf die eine zeitgemäße Ausbildung auf hohem Niveau nicht verzichten kann. Sie beschreiben die aktuellen Standards der gegenwärtigen Ausbildungsrealität, sie lassen der Praxis aber genügend Raum, um künftige, noch nicht absehbare Entwicklungen in die Ausbildung zu integrieren. Berufe mit immer mehr Offenheit und flexiblen Gestaltungsmöglichkeiten sind in den letzten Jahren entstanden, sogenannte gestaltungsoffene Ausbildungsberufe, die sich z. B. durch verschiedene Wahlmöglichkeiten je nach betrieblichen oder persönlichen Gegebenheiten auszeichnen. Gleichzeitig gehen Ausbildung und Weiterbildung teilweise ineinander über - insbesondere auch durch das immer stärker ins Spiel gebrachte Konstrukt der „Zusatzqualifikationen“.

Für die Neuordnung der Berufe, also auch für die Überarbeitung und damit Integration neuer Kompetenzen und Inhalte, sind im Wesentlichen die Sozialparteien (Arbeitgeber und Arbeitnehmer) und die Bundesregierung (meistens BMBF und BMWI) zuständig. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) wirkt federführend als wissenschaftlicher Berater im Einigungsprozess der Gruppen mit. Die Ausbildungsordnungen für die Betriebe werden mit den entsprechenden Rahmenlehrplänen für die Berufsschulen abgestimmt. Mitunter gehen der Erarbeitung neuer Ausbildungsordnungen Forschungsarbeiten, z. B. in Form von Problemanalysen, Fallstudien und Tätigkeitsanalysen, voraus.

Wegen einer einzigen Herausforderung, z. B. der Mitgestaltung globaler Entwicklung, wird ein Neuordnungsverfahren derzeit nicht eingeleitet. Anders war es bei der Einbeziehung des Umweltschutzes in die berufliche Bildung. Dieser bekam einen eigenen Eckwerte-Charakter zugesprochen. Die Überarbeitung einer Ausbildungsordnung konnte also allein des Umweltschutzes wegen von den Sozialparteien beantragt werden.

Bei der Integration der Nachhaltigkeit und der Mitgestaltung globaler Entwicklung in die Aus- und Fortbildungsberufe muss deshalb im Grunde jeweils deren ohnehin anstehende Neuordnung abgewartet und genutzt werden. Da es dabei aber für die Kompetenzen und Inhalte keine Ankerpunkte oder Pflichtenhefte gibt, bleibt es dem bildungspolitischen Spiel der Kräfte und dem Bewusstsein der Sozialparteien, dem BIBB und auch der KMK überlassen, inwieweit sie diese Problemstellung überhaupt in den Blick nehmen und sich dann auch noch auf entsprechende kompetenzbezogene und inhaltliche Formulierungen einigen. Im Übrigen gibt es in der Regel ein ganzes Bündel fachlicher und technologischer wie auch struktureller Änderungswünsche, in die sich dann der Lernbereich Globale Entwicklung „einzufügen“ hätte.

Die jüngsten Erfahrungen mit der Berücksichtigung von Nachhaltigkeit in der Berufsbildung sind eher ernüchternd. Sie zeigen, wie schwer es ist, diese mit Lernzielen und -inhalten bzw. in Verbindung mit Arbeits- und Geschäftsprozessen zu verankern. Eingewandt werden Aspekte wie die Justiziabilität, die Prüfbarkeit in der Zwischen- und Abschlussprüfung, Gefahren für die Ausbildungsfähigkeit der Betriebe, Schwierigkeiten, die Ziele von allen Betrieben zu vermitteln, Wahrung der Beschäftigungsfähigkeit..

In einer der Neuordnungen, der Ausbildung zum Industriekaufmann/ -frau vom Juli 2002, heißt es in der Ausbildungsordnung zur Struktur und Zielsetzung der Berufsausbildung (§ 3):“....die Berufsbildpositionen nach § 4, Abs. 1, Nr. 1 bis 4 sind während der gesamten Ausbildungszeit arbeitsfeldübergreifend auch unter Berücksichtigung des Nachhaltigkeitsaspekts zu vermitteln“. Immerhin erscheint hier das Wort Nachhaltigkeit. Sonstige Hinweise auf Nachhaltigkeit oder den Lernbereich Globale Entwicklung gibt es in den anderen Berufsbildpositionen nicht. Im Rahmenlehrplan Industriekaufmann/-frau sind die diesbezüglichen Ziele ebenfalls relativ offen: die „Orientierung an Geschäftsprozessen wird ergänzt durch die Berücksichtigung der vielfältigen Systemverflechtungen zwischen Märkten, Gesamtwirtschaft und Gesellschaft. Die Zielformulierungen sind im Sinne des Grundsatzes der Nachhaltigkeit ökologischer, sozialer und ökonomischer Entwicklung zu interpretieren.“ (KMK 2002)

Generell gilt für die Berufsschule, dass sie im allgemein bildenden wie auch im berufsbildenden Unterricht auf Kernprobleme unserer Zeit, wie zum Beispiel „...friedliches Zusammenleben von Menschen, Völkern und Kulturen in einer Welt unter Wahrung kultureller Identität, Erhaltung der natürlichen Lebensgrundlage sowie Gewährleistung der Menschenrechte“ eingehen soll (KMK 1991).

7.8.2 Begründung für das Programm

Die Erfahrungen im BIBB mit der Frage der Integration innovativer, zunächst nicht konsensfähiger oder auch gesellschaftlich umstrittener Themen zeigen, dass es günstig ist, wenn durch partizipativ orientierte Strategien, Akteurskonferenzen, Modellversuche, Beispielsammlungen usw. ein erkundender und konkretisierender Weg gewählt wird, der zu mehr Akzeptanz, Fundierung sowie Erkenntnissen mit Machbarkeitsbelegen führt.

Modellversuche oder ähnliche pilotartige Erprobungen könnten dazu dienen, in ausgewählten, strategisch und fachlich prädestinierten Bereichen zu zeigen, wie Anforderungen des Lernbereichs Globale Entwicklung und dabei z.B. interkulturelles Lernen tatsächlich umgesetzt werden können, so dass mit den dabei erworbenen Kompetenzen auch konkrete berufliche und betriebliche Nutzeffekte verbunden sind. Diese Vorhaben dienen dazu, entweder im Vorgriff auf bildungspolitische Entscheidungen eine Legitimations- und Akzeptanzbasis zu schaffen und damit den Weg für konsensuale Ausbildungsordnungen frei zu machen, oder sie dienen im Nachgang zu bildungspolitisch getroffenen Entscheidungen dazu, Handlungs- und Umsetzungshilfen mit der Praxis zu entwickeln und zu erproben.

Der vom BIBB initiierte Förderschwerpunkt Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung mit der dialogischen Vorgeschichte (2001-2003) zur Entwicklung eines Programms ist ein gutes Beispiel für eine Entscheidung, nicht darauf zu warten, dass

die Festschreibung in Vorschriften erfolgt, sondern auf die aktivierenden und moderierende Funktion des Staates zu setzen.

Jedoch wird beispielsweise im Bereich der kultursensiblen Pflege in der Altenpflegeausbildung deutlich, dass die entsprechende interkulturelle Kompetenz zwar Teil des Rahmenlehrplans ist, dass es für die Umsetzung aber weiterer Maßnahmen der Konzeptentwicklung, der Fortbildung, der Fallsammlung und der Medienerstellung bedarf.

7.8.3 Arbeitsschwerpunkte des Programms

Aus dem Facharbeitskreis Berufliche Bildung heraus wird in Erweiterung des ursprünglichen KMK-BMZ-Auftrages vorgeschlagen, dass in dieser offenen und unklaren Gemengelage von Regelungen und erwartbaren Schwierigkeiten und Widerständen ein praxisorientiertes Vorbereitungs-/Umsetzungsprogramm aufgelegt werden sollte.

Kompetenzen zum Lernbereich „Globale Entwicklung mitgestalten“ werden allein schon unter wirtschafts- und beschäftigungspolitischen Gesichtspunkten bei sich öffnenden Märkten und zunehmender wirtschaftlicher Verflechtung in nahezu allen Arbeitsbereichen benötigt.

Ein solches Vorbereitungs- und Umsetzungsprogramm „Globale Entwicklung mitgestalten“ könnte folgende Arbeitsschwerpunkte aufnehmen, die hier im Sinne eines optimal wünschbaren Gesamtkonzepts nur kurz dargestellt werden:

- **Dialog, Erkundung, Akzeptanz und Perspektive**

Durchführung von ca. 5-7 Akteurskonferenzen in ausgewählten Berufsbereichen und Branchen mit den an der Berufsbildung beteiligten verantwortlichen Personen in Institutionen, zuständigen Stellen, Verbänden. Dazu gehören insbesondere Vertreter der schulischen und betrieblichen Ausbildungspraxis, der Wirtschaftsverbände und Gewerkschaften sowie der Wissenschaft.

Pro Berufsbereich/ Branche werden 3-5 Akteurskonferenzen (Arbeitsgruppen) durchgeführt, die das Ziel haben, notwendige Kompetenzen und Themenbereiche/ Schlüsselthemen des Lernbereichs Globale Entwicklung zu identifizieren, Anforderungsprofile zu beschreiben, Status-quo-Beschreibungen vorzunehmen und Handlungserfordernisse festzulegen, Forschungs- und Förderungsdesiderate zu benennen sowie weitere Konzepte zu erarbeiten.

Mit diesen Akteurskonferenzen würde ein dialogisch-partizipatives Verfahren zur Erkundung der Praxiserfordernisse und Möglichkeiten der Umsetzung eingeleitet, das auf Bewusstseins- und Akzeptanzbildung ebenso ausgerichtet ist wie auf kritische Reflexion und kreative Vorschläge.

- **Good-practice**

Sammlung guter Beispiele, deren Dokumentation und Aufbereitung für das Internet. Die begonnenen Arbeiten vom BIBB, vom EPIZ und Anderen könnten fortgesetzt und in die vom BIBB gemeinsam mit der DBU aufgebaute Good-practice-Agentur eingebunden werden. Für diese Beispiele werden Kriterien und

eine einheitliche Präsentationsstruktur entwickelt. Sie werden von Strategien des „aktiven Transfers“ begleitet, indem das Lernen aus guten Beispielen der Praxis „Schule macht“. Bildungsbemühungen im Lernbereich „Globale Entwicklung mitgestalten“ bekämpfen ein „Gesicht“ mit spezifischen Erfolgsgeschichten einer zentralen dauerhaften Adresse.

- Modellversuchsartige Erprobungen

Ausgehend von den Erfahrungen der Dialogphase und der Good-practice-Sammlung werden modellversuchsartige Entwicklungen und Erprobungen in innovativen Bereichen mit hoher Transferorientierung eingeleitet. Dazu gehören u. a.:

- Module zur Lehrer- und Ausbilderfortbildung
- Konzepte zur Mitgestaltung des Lernbereichs „Globale Entwicklung mitgestalten“ für die Berufsschullehrerausbildung
- erfahrungsorientierte Methoden der Umsetzung, Medienentwicklung
- Entwicklung und Erprobung von Arbeitsaufträgen und Aufgaben, Fallsammlungen etc.
- Entwicklung und Erprobung eines berufsübergreifenden Leitmediums (z.B. Handbuch) zur Sensibilisierung und Qualifizierung zur „Mitgestaltung von Globalisierung“ in der Berufsbildung
- Entwicklung einer entsprechend ausgerichteten Konzeption für Auslandseinsätzen und Praktika, von Austauschprojekten und internationalen Begegnungen und Kooperationen, und deren Erprobung und Auswertung

- Zusatzqualifikationen

Entwicklung von Modulen für berufsübergreifende oder domänenspezifische Zusatzqualifikationen, beispielsweise für Tourismusfachleute: „kulturspezifische und kulturenübergreifende Kompetenzen für das Arbeiten mit und in spezifischen Regionen des afrikanischen Kontinents“ - diese Zusatzqualifikationen können flexibel eingesetzt und auch schon parallel zur Berufsausbildung erworben werden, sie könnten zertifiziert und in Bausteinen vermittelt werden.

- Forschung

Berufspädagogische Forschung zur „Berufsbildung in Zeiten der Globalisierung“, beispielsweise zu den Themenschwerpunkten:

- Handlungsmöglichkeiten und -grenzen zur Mitgestaltung von globaler Entwicklung im Berufsalltag
- Wissenschaftliche Fundierung und Konkretisierung des spezifischen Kompetenzbegriffs der Berufsbildung und Identifizierung von Schnittmengen in der „Wertschöpfungskette“ des Bildungswesens
- Untersuchungen zum Lernzielbereich: Umgang mit Inkonsistenzen und Widersprüchen
- Qualifikationsanforderungsanalyse und Tätigkeitsanalysen im Umgang mit Fremdheit und Globalisierung
- Entwicklung eines berufs(feld)übergreifenden Gesamtkonzeptes für die berufliche Bildung

- Wissenschaftliche Begleitung

Das Programm erhält eine wissenschaftliche Begleitung für Dokumentation, Beratung, Service, Evaluation und Transfer.

7.9 Literatur

Bader, R. & Müller, M. (Hrsg.) (2004): Unterrichtsgestaltung nach dem Lernfeld-Konzept. Bielefeld: Bertelsmann.

Bader, R. (2004): Handlungsfelder – Lernfelder – Lernsituationen. Eine Anleitung zur Erarbeitung von Rahmenlehrplänen sowie didaktischen Jahresplanungen für die Berufsschule, S. 11-37. In: Bader, Reinhard & Müller, Martina (Hrsg.) (2004)

BLK - Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2001): Zukunft lernen und gestalten - Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. BLK-Kongress am 12./13. Juni 2001 in Osnabrück. Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 97. Bonn: BLK <http://www.blk-bonn.de/download-blk.htm> (29.08.2006)

BLK (1999): Zukunft lernen und gestalten – Bildung für eine nachhaltige Entwicklung – Orientierungsrahmen. Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 69. Bonn: BLK <http://www.blk-bonn.de/download-blk.htm> (29.08.2006)

BLK (1999): Zukunft lernen und gestalten – Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. Gutachten zum Programm von Gerhard de Haan und Dorothee Harenberg, Freie Universität Berlin. Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung, Heft 72. Bonn: BLK <http://www.blk-bonn.de/download-blk.htm> (29.08.2006)

BMBF (Hrsg.) (2002): Bericht der Bundesregierung zur Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. Bonn: BMBF <http://www.bmbf.de> (20.02.2006)

de Haan, G. (2002): Die Kernthemen der Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. Zeitschrift für Entwicklungspolitik, Heft 1 www.blk21.de/daten/texte/kernthemen.pdf (29.08.2006)

de Haan, G. (2004): Politische Bildung für Nachhaltigkeit. Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zu Das Parlament, Heft 7-8, S.39-46

de Haan, G. /Harenberg, D. (2000): Schule und Agenda 21 – Beiträge zur Schulprogrammentwicklung und Qualitätsverbesserung. Schulmagazin, Heft 7-8.

Fischer, A. (1999): Lernfelder und nachhaltige Entwicklung – Potentiale für die ökonomische Bildung, S. 383-408. In: Huisinga, R.; Lisop, I.; Speier, H.-D. (Hrsg.): Lernfeldorientierung. Konstruktion und Unterrichtspraxis. Frankfurt: G.A.F.B.-Verlag.

Fischer, A. (2000): Bildung für eine nachhaltige Entwicklung im sozial- und gesellschaftswissenschaftlichen Unterricht (Einleitung), S. 1-11. In: <http://www.sowi-onlinejournal.de/nachhaltigkeit/einl.htm> (29.08.2006)

Fischer, A. (2000): Lernfelder und nachhaltige Entwicklung, S. 1-14. In:
<http://www.sowi-onlinejournal.de/nachhaltigkeit/fischer.htm> (29.08.2006)

Heinrich-Böll-Stiftung, Bildungskommission (2004): Lernkonzepte für eine zukunftsfähige Schule. Von Schlüsselkompetenzen zum Curriculum (überarbeitete Fassung Januar 2004). Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung

<http://www.boell.de/downloads/bildung/5.Empfehlung.pdf> (20.02.2006)

KMK (1980): Umwelt im Unterricht (Beschluss der KMK v. 17.10. 1980). Bonn

KMK (1997): Eine Welt/Dritte Welt“ in Unterricht und Schule (Empfehlung der KMK v. 28.02. 1997). Bonn

KMK (1997): Rahmenlehrplan für die Berufsausbildung im Gastgewerbe, Ausbildungsberufe Fachkraft im Gastgewerbe; Hotelfachmann/ -frau; Restaurantfachmann/ -frau, Fachmann/ -frau für Systemgastronomie, Hotelkaufmann/ -frau (Beschluss der KMK v. 05.12.1997).
<http://www.kmk.org/beruf/home.htm?plan> (29.08.2006)

KMK (2002): Rahmenlehrplan für die Berufsausbildung zum Industriekaufmann/ zur Industriekauffrau (Beschluss der KMK v. 14.06.2002). Bonn
<http://www.kmk.org/beruf/home.htm?plan> (29.08.2006)

KMK (2002): Rahmenlehrplan für die Berufsausbildung Industriekaufmann/ .frau (Beschluss der KMK v. 14.06.2002). Bonn <http://www.kmk.org/beruf/home.htm?plan> (20.02.2006)

KMK, Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (1991): Rahmenvereinbarung über die Berufsschule (Beschluss der KMK v. 14./15.3.1991)

KMK, Sekretariat der ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland (2000): Handreichungen für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz (KMK) für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe (Beschluss der KMK v. 15.09.2000)
<http://www.kultusministerkonferenz.de/beruf/home.htm> (29.08.2006).

Kutt, K. (2001): Von der beruflichen Umweltbildung zur Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung. BWP, Heft.1

Kutt, K.; Mertineit, K.-D. (Hrsg.): (2000): Von der beruflichen Umweltbildung zur Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung. Dokumentation eines Expertengesprächs am 25. und 26. Okt. 2000 in Bonn. Umweltschutz in der beruflichen Bildung, Heft 74. Bonn: BIBB

Mertineit, K.-D.; Exner, V. (2003): Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung. Erfolgreiche Praxisbeispiele aus Betrieben, Berufsschulen und Bildungsstätten. Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst

Mertineit, K.-D.; Nickolaus, R. & Schnurpel, U. (2001): Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung. Machbarkeitsstudie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Hrsg. vom BMBF. Bonn: BMBF

Meyer, H. & Toepfer, B. (Hrsg.) (2004): Bildung für eine nachhaltige Entwicklung in den Gastronomie- und Ernährungsberufen – Herausforderungen, Konzepte und Unterrichtsbeispiele. Hochschultage Berufliche Bildung 2004. Bielefeld: Bertelsmann wbv.

Meyer, H. & Toepfer, B. (2004): Nachhaltigkeit im Hörspiel: „Willkommen im EINE WELT HOTEL“. In: Meyer, H. & Toepfer, B., 2004, S. 9-21

Tiemeyer, E. (2005): Fachberater für nachhaltiges Wirtschaften (FANWI). Curriculumentwicklung und -erprobung, Projektevaluation und Ergebnistransfer. Soest: Landesinstitut für Schule/ Qualitätsagentur.

Tiemeyer, E. & Wilbers, K. (2006): Berufliche Bildung und nachhaltiges Wirtschaften. Konzepte – Curricula – Methoden – Beispiele. Bielefeld: wbv.

Toepfer, B. (o. J.): Globales Lernen in der Beruflichen Schule.
<http://www.globlern21.de/glberuf.html> (29.08.2006)

Toepfer, B.: Globales Lernen und Berufliche Schulen. In: Praxisbuch Globales Lernen. Solidarisch leben lernen e.V. (Hrsg.), Frankfurt:2002

Trampe, W. (2001): Berufliche Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. In: Seminar, Heft 4, S. 101-108

Weber, B. (2000): Möglich, aber nicht zwingend: Lehrpläne und nachhaltige Entwicklung. In: <http://www.sowi-onlinejournal.de/nachhaltigkeit/weber.htm> (29.08.2006)

Weltkommission zur sozialen Dimension der Globalisierung (Hrsg.) (2004): Bericht der Weltkommission zur sozialen Dimension der Globalisierung (deutsche Synopse). <http://www.ilo.org/public/german/region/eurpro/bonn/download/synopsisde.pdf> (29.08.2006)