

Nur noch kurz die Welt retten? Konsequenzen der Diskussion um eine nachhaltige Entwicklung für die Berufsorientierung

Abstract

Nachhaltige Entwicklung findet als gesellschaftliches Leitbild und politisches Ziel zumindest auf abstrakter Ebene breite Akzeptanz. Auch im Hinblick auf die Arbeitswelt lässt sich zeigen, dass Arbeitnehmer in hohem Maße den Anspruch haben, ökologische, soziale und ökonomische Ziele zum Ausgleich zu bringen und Nachhaltigkeitsorientierung im Beruf zu verwirklichen. Zugleich wächst auf der Angebotsseite des Arbeitsmarktes der Anteil an Beschäftigungsverhältnissen, in denen Nachhaltigkeitsaspekte eine große Rolle spielen. Vor diesem Hintergrund ist es verwunderlich, dass die Berufsorientierung in Wissenschaft und schulischer Praxis das Nachhaltigkeitsthema bisher kaum aufgegriffen hat. Im vorliegenden Artikel wird dafür plädiert, dieses Defizit zu beseitigen und die Vermittlung von Berufswahlfähigkeit und Persönlichkeitsentwicklung im Rahmen der Berufsorientierung verstärkt mit dem Aspekt der Nachhaltigkeit zu verknüpfen. Ein angemessenes berufliches Selbstkonzept dafür wäre der Working Citizen, also der arbeitende Mensch, der seine Arbeitskraft und Zeit auch im Erwerbsleben möglichst im Sinne der gesellschaftlichen Ziele einsetzen möchte, die ihm als Bürger wichtig sind.

1 Relevanz und Fragestellung

Ein Blick in die Massenmedien vermittelt im Frühjahr 2013 den Eindruck, dass die Themen Nachhaltigkeit und Berufsorientierung gleichermaßen relevant und zusammengehörig sind. DIE ZEIT titelt am 7. März „Jugend: Faul und schlau!“, um dann im Innenteil klar zu stellen, dass von Faulheit eigentlich keine Rede sein kann. Die zusammenfassende Beschreibung der Generation der 20-30jährigen im Inhaltsverzeichnis lautet: „Sie suchen Sinn statt Status, wollen gestalten, nicht einfach einen Job antreten, und wenn sie sich bei BASF bewerben, fragen sie erst mal, wie nachhaltig der Chemieriese arbeitet“. Auch das Wirtschaftsmagazin ENORM stellt sein Februar/ März-Heft unter den Titel „Sinn@Work“ und beschreibt darin – wie im Untertitel angekündigt – „Wie die Suche nach Erfüllung die Arbeitswelt umkrempelt“. Schaut man hier genauer, was mit Sinn stiftenden Unternehmensstrategien gemeint ist, so geht es wie im ZEIT-Artikel – implizit und explizit – um Fragen der Nachhaltigkeit. Ein letztes Beispiel: Am 19.02.2013 veröffentlicht SPIEGEL ONLINE einen langen, viel diskutierten Beitrag über eine Fondsmanagerin, die am Tag nach der Auszeichnung als Managerin des besten Deutschland-Aktienfonds kündigte und danach mit deutlichen Gehaltseinbußen bei einer Umweltorganisation anfang, um befriedigendere Antworten auf die Frage zu finden „Was trage ich eigentlich dazu bei, aus dieser Welt einen besseren Ort zu machen?“ (DEGGERICH 2013).

Die Überlegung, dass Arbeit nicht nur dem „Broterwerb“ dient, sondern auch subjektiv sinnstiftend sein kann und sein sollte, ist bereits seit Längerem etabliert und verbreitet. Der Neuigkeitswert, der die aktuelle mediale Aufmerksamkeit erklärt, liegt jedoch darin, dass offensichtlich zunehmend der Anspruch auf Sinnstiftung im Beruf mit dem Engagement für eine auch ökologisch und sozial vorteilhafte Wirtschaftsweise, also mit dem Leitbild der Nachhaltigkeit, verknüpft wird. Es geht nicht – oder zumindest nicht nur – um eine egozentrische oder hedonistische Sinnsuche, sondern um Sinn, der durch den Einsatz für andere, heute oder zukünftig lebende Menschen entsteht. Es handelt sich also um eine altruistische Form der Sinnsuche.

Im Hinblick auf die Berufsorientierung als Bildungsinhalt an Schulen sind an der Diskussion um an Nachhaltigkeit orientierter Sinnsuche im Beruf mindestens zwei Aspekte relevant: Zum einen wird (einmal mehr) deutlich, dass Berufsorientierung ein lebenslanger Prozess ist und nicht nur die Vorbereitung auf die Findung einer ersten Arbeitsstelle. Zum anderen lassen sich Defizite in der Berücksichtigung von Nachhaltigkeit als Entscheidungsdeterminante im Rahmen der Berufsorientierung vermuten, denn der individuelle Anspruch, diesem Thema zukünftig größere Bedeutung zumessen zu wollen, wird oft erst nach einigen Jahren im Beruf und vielfach in Verbindung mit einer Sinnkrise sowie einem Arbeitsplatzwechsel formuliert.

Dieser ersten Interpretation der durch die Massenmedien gelieferten anekdotischen Evidenz soll im Folgenden eine systematischere Analyse der Frage folgen, welche Relevanz Nachhaltigkeit für Berufsorientierung hat, haben sollte und haben könnte.

Auf Basis der begrifflichen Klärung des Leitbilds der Nachhaltigen Entwicklung im folgenden Abschnitt soll in Abschnitt 3 dargestellt werden, wie verbreitet der Anspruch in der Bevölkerung tatsächlich ist, das Erwerbsleben mit privaten Nachhaltigkeitseinstellungen zu verknüpfen. Dabei werden Daten einer bundesweiten Repräsentativerhebung präsentiert, die im Rahmen des von der Deutschen Bundesstiftung Umwelt (DBU) geförderten Projekts „Nachhaltig leben und arbeiten“ entstanden sind. Nach dieser Betrachtung der Arbeitsplatznachfrage wird im 4. Abschnitt das Arbeitsplatzangebot im Hinblick auf die Relevanz von Nachhaltigkeit analysiert. Im Zentrum stehen dabei die Arbeitsplatzstatistiken des Umweltbundesamtes. Die Bedeutungsentwicklung des Nachhaltigkeitsthemas am Arbeitsmarkt wird dann in Abschnitt 5 kontrastiert mit der Analyse der Relevanz von Nachhaltigkeit im Rahmen der Berufsorientierung in der Wissenschaft und an den Schulen. Der Beitrag schließt mit Überlegungen, wie durch eine Orientierung am Leitbild des Working Citizens (Arbeitsbürgers) die Bedeutung von Nachhaltigkeit in der Berufsorientierung gesteigert werden kann.

2 Leitbild der Nachhaltigen Entwicklung

Der internationale Nachhaltigkeitsdiskurs bezieht sich überwiegend auf die Nachhaltigkeitsdefinition der sogenannten Brundtland-Kommission, also der von der

ehemaligen norwegischen Ministerpräsidentin Gro Harlem Brundtland geleiteten World Commission on Environment and Development (WCED):

”Sustainable development is development that meets the needs of the present without compromising the ability of future generations to meet their own needs” (WCED 1987, 43).

Ein so verstandenes Leitbild der Nachhaltigen Entwicklung ist Ausdruck eines umfassenden Gerechtigkeitsparadigmas. Es geht um den fairen Ausgleich zwischen heute und zukünftig lebenden Menschen, aber auch zwischen Arm und Reich sowie Nord und Süd innerhalb der gegenwärtigen Generation. Das Ziel ist also inter- und intragenerative Gerechtigkeit (z.B. BELZ/ BILHARZ 2007).

Die Nachhaltigkeitsdiskussion beschränkt sich demnach keinesfalls auf ökologische Fragen und den Erhalt natürlicher Ressourcen. Vielmehr geht es darum, die ökologische, die soziale und die ökonomische Dimension der Nachhaltigkeit zum Ausgleich zu bringen, auch wenn im Kontext der Diskussion die Ökologie traditionell besonders große Aufmerksamkeit erhält und teilweise auch als primär angesehen wird (vgl. Abb. 1).

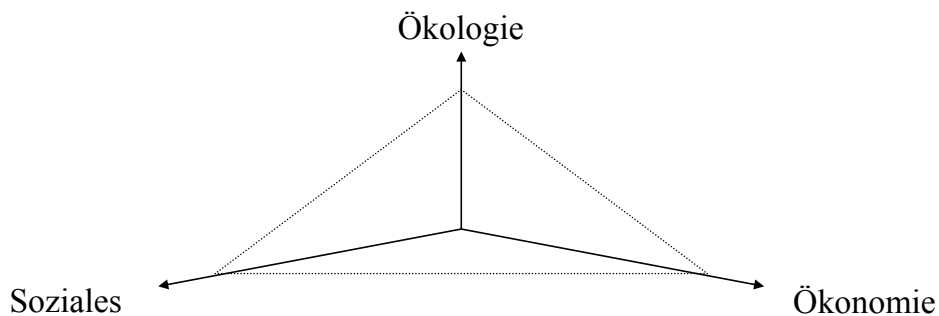


Abb. 1: Dimensionen der Nachhaltigkeit (HANSEN/ SCHRADER 2001, 22)

Zum Leitbild der Nachhaltigen Entwicklung, das 1992 auf dem ersten Umweltgipfel von Rio de Janeiro von über 170 Staaten anerkannt wurde (BMU 1992), bekennt sich auch die deutsche Politik. So berichtet die Bundesregierung regelmäßig alle zwei Jahre über Erfolge und Defizite ihrer 2002 beschlossenen nationalen Nachhaltigkeitsstrategie (zuletzt: DIE BUNDESREGIERUNG 2012).

Als Bildungsthema wird Nachhaltigkeit vor allem im Rahmen der „Weltdekade der Vereinten Nationen Bildung für nachhaltige Entwicklung 2005-2014“ ins öffentliche Bewusstsein gebracht. In den neun Auszeichnungsjahren bisher wurde insgesamt 1690 Projekten (Stand: Mai 2013) die Auszeichnung „Offizielles Projekt der Weltdekade“ verliehen (vgl. Abb. 2 sowie www.bne-portal.de).



Abb. 2: Logo der UN-Dekade Bildung für nachhaltige Entwicklung

In der Bevölkerung genießt das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung hohe Akzeptanz – zumindest solange abstrakt danach gefragt und von möglichen Zielkonflikten abstrahiert wird. Die letzte Eurobarometer-Befragung der EU-Kommission belegt, dass diese grundsätzliche Zustimmung nicht nur für Deutschland, sondern für ganz Europa gilt (vgl. Abb. 3). Demnach sagen EU-weit 55 % der Bürger, nationaler Fortschritt solle gleichermaßen an sozialen, ökologischen und ökonomischen Kriterien gemessen werden. 18 % sind sogar der Meinung, dass vor allem soziale und ökologische Kriterien herangezogen werden sollten, während nur 15 % ökonomische Kriterien wie das BIP favorisieren, die bisher als zentrale Fortschrittsindikatoren gelten. In Deutschland ist die Zustimmung zu einer Orientierung an allen drei Nachhaltigkeitsdimensionen mit 61 % überdurchschnittlich hoch; am höchsten ist sie in Finnland mit 68 %.

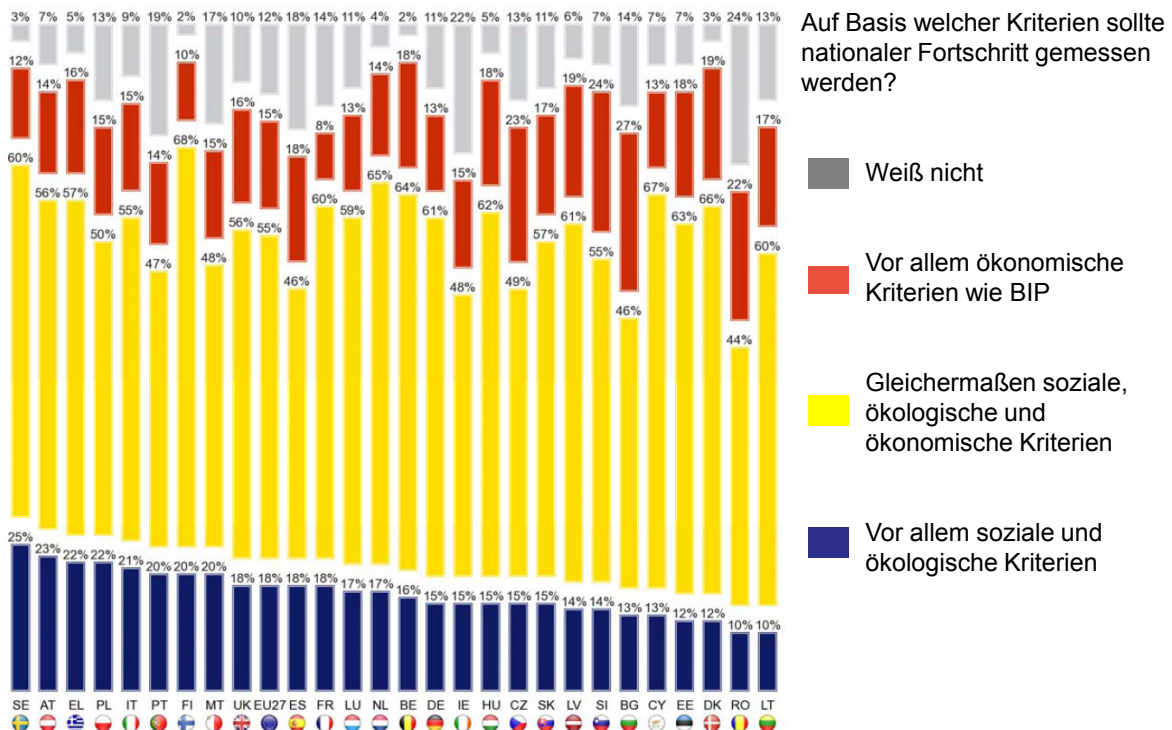


Abb. 3: Akzeptanz der Nachhaltigkeit als Fortschrittsmodell
(Quelle: EU COMMISSION 2011, 37; eigene Übersetzung)

Noch deutlich größer ist die Zustimmung, wenn man nach der Wichtigkeit des Umweltschutzes fragt. Dieser Aspekt wird europaweit durchgängig von mindestens 90 % der Bevölkerung als wichtig oder sehr wichtig eingeschätzt (EU COMMISSION 2011, 9). Ob diese hohe Akzeptanz der Nachhaltigkeit nur im Hinblick auf einen abstrakten Fortschrittsindikator und den Umweltschutz allgemein gilt oder ob sich dies auch in Bezug auf die individuelle Arbeitsplatznachfrage zeigt, soll im nächsten Abschnitt geklärt werden.

3 Nachhaltigkeit und Arbeitsplatznachfrage

Die nachfolgend präsentierten Befragungsergebnisse zum Thema Nachhaltigkeit und Arbeitsplatznachfrage wurden im Rahmen des DBU-Projekts „Nachhaltig leben und arbeiten“ gewonnen (siehe www.nachhaltig-leben-und-arbeiten.de). In diesem Projekt wird die Interdependenz von Arbeits- und Privatleben im Hinblick auf Nachhaltigkeit analysiert.

Dabei orientiert sich die Analyse an zwei zentralen Ausgangshypothesen: (1) Menschen mit nachhaltigen Lebensstilen wollen ihre privaten Ideen und Erfahrungen auch am Arbeitsplatz einbringen (Outside-In-Perspektive). (2) Der Arbeitsplatz kann ein geeigneter Lernort für nachhaltigen Konsum sein (Inside-Out-Perspektive). Beide Perspektiven können sich im Sinne einer positiven Rückkoppelung gegenseitig verstärken (vgl. Abb. 4).

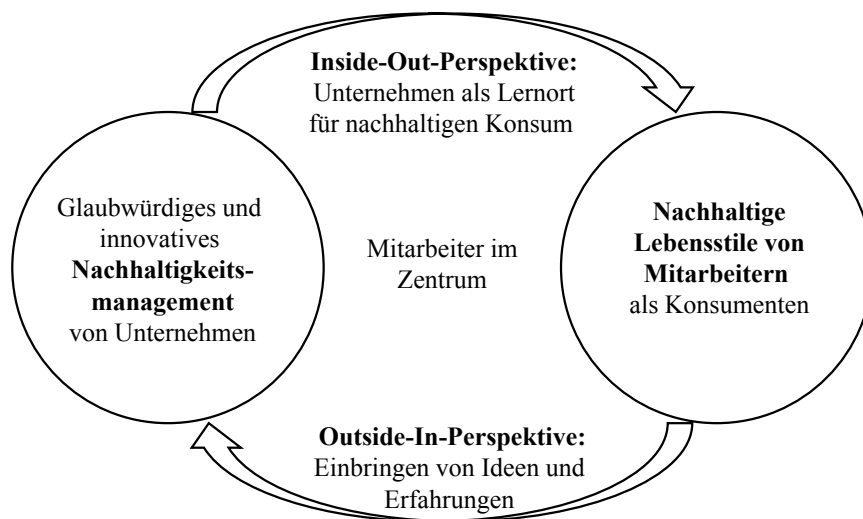


Abb. 4: Interdependenz von nachhaltigem Privat- und Arbeitsleben
(Quelle: In Anlehnung an MUSTER/ SCHRADER 2011, 148)

Eine hohe Interdependenz von Privat- und Arbeitsleben erscheint uns plausibler zu sein, als die von ULRICH (2001) kritisierte, in manchen Unternehmen und auch bei einzelnen Mitarbeitern immer noch vorherrschende „Zwei-Welten-Konzeption“. Nach dieser Konzeption geht es im Berufsleben nur um ökonomische Rationalität, während moralische Überlegungen auf das Privatleben oder die politische Sphäre beschränkt sind und auch sein sollten. Für einen Vollbeschäftigten hieße dies, zumindest die Hälfte seiner Wachzeit an einem Arbeitstag im Zweifel auch entgegen den eigenen Werten und Einstellungen handeln

zu müssen – oder zumindest, seine Arbeitszeit nicht dafür nutzen zu können, als relevant erachtete gesellschaftsorientierte Ziele zu fördern.

Die Ausgangshypothesen des Projekts werden durch die Ergebnisse einer online-repräsentativen Panelbefragung bestätigt. 1079 Arbeitnehmer beteiligten sich an dieser Online-Befragung, die im Rahmen des DBU-Projekts im November 2012 durchgeführt wurde. Die Befragung basiert auf einem Online-Fragebogen, der von Christoph Harrach, Viola Muster und Laura Stanzus gemeinsam mit dem Autor entwickelt wurde. Hier werden ausgewählte Ergebnisse für die Outside-In-Perspektive erstmals veröffentlicht.

Die Erhebung zeigt, dass 54 % der Befragten der Aussage zustimmen, dass es für sie „sehr wichtig [ist], umweltfreundliches Verhalten aus [dem] Privatleben am Arbeitsplatz einzubringen“; nur 14 % halten diese Aussage für unzutreffend (vgl. Abb. 5). Korreliert man dieses Item mit dem Umweltbewusstsein (gemessen mit der Umweltbewusstseinskala von DIEKMANN/ PREISENDÖRFER 2001), dann erhält man eine hochsignifikante, starke Korrelation ($R = 0,44$; $p < 0,001$). Bei Mitarbeitern mit hohem Umweltbewusstsein ist der Anspruch, diese Einstellung auch durch entsprechendes Verhalten am Arbeitsplatz zu leben, also noch deutlich stärker verbreitet.

Dementsprechend sind „Unternehmen, die sich aktiv für Umwelt und Gesellschaft engagieren, [...] attraktive Arbeitgeber“ für viele Arbeitnehmer. In der Gesamtbevölkerung stimmen 44 % dieser Aussage zu, während sie nur von 18 % abgelehnt wird (vgl. Abb. 6). Auch hier nimmt die Attraktivität dieser Arbeitgeber mit dem Umweltbewusstsein der Befragten deutlich zu ($R = 0,44$; $p < 0,001$).

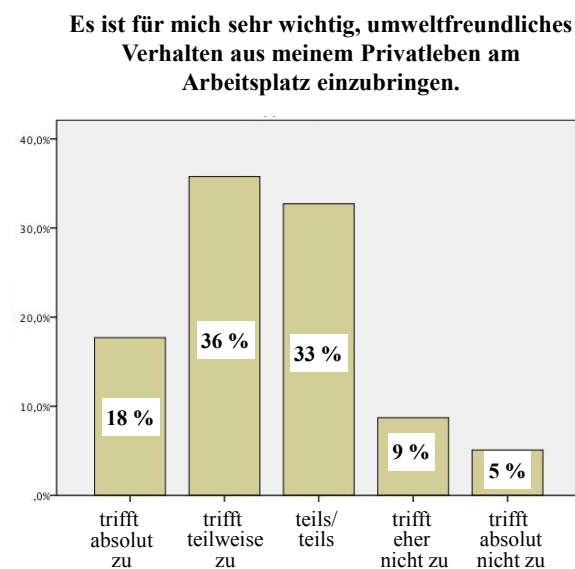


Abb. 5: Wichtigkeit, umweltfreundliches Verhalten am Arbeitsplatz einzubringen

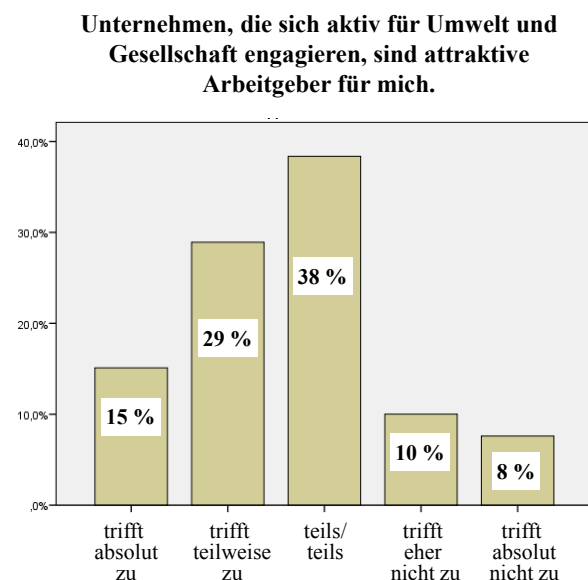


Abb. 6: Attraktivität nachhaltiger Arbeitgeber

Im Hinblick auf die Arbeitsmotivation ist interessant, dass Arbeitnehmer Sinnstiftung durch Arbeit für ähnlich relevant halten wie das zu erzielende Einkommen. 31 % der Befragten stimmen der Aussage zu „Eine sinnvolle Beschäftigung ist mir wichtiger als die Höhe meines Einkommens“, 32 % lehnen die Aussage eher ab und 37 % sind in dieser Hinsicht unentschieden (vgl. Abb. 7). Grob gesagt ordnen sich die Befragten drittelparitätisch den Bereichen Zustimmung, Ablehnung und Indifferenz zu. Dabei lässt sich ein deutlicher Einfluss der Bildung feststellen: Je höher der formale Bildungsabschluss, umso eher wird die sinnvolle Beschäftigung für wichtiger gehalten als die Höhe des Einkommens (vgl. Abb. 8). Auf der 5-stufigen Skala (1 = trifft absolut zu; 5 = trifft absolut nicht zu) sind die Ergebnisse wie Schulnoten zu interpretieren. Unter Promovierten erhält die Präferenz für die sinnvolle Beschäftigung im Vergleich zum hohen Einkommen eine Note von 2,5, die bis zum Hauptschulabschluss auf eine 3,3 abnimmt.

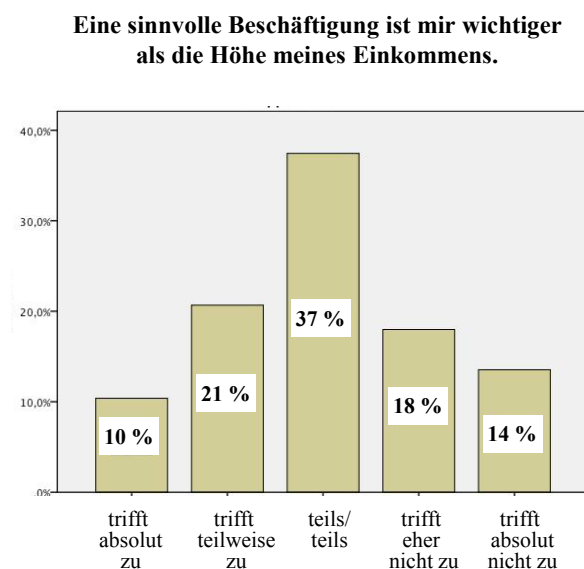


Abb. 7: Bedeutung sinnvoller Beschäftigung im Vergleich zum Einkommen

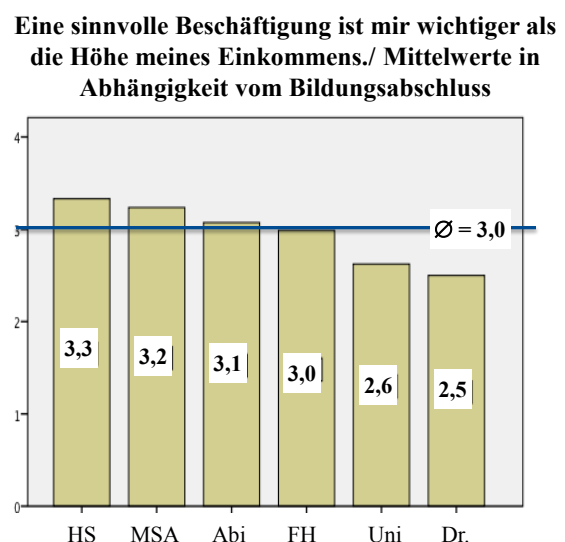


Abb. 8: Bedeutung sinnvoller Beschäftigung in Abhängigkeit vom Bildungsabschluss

Ein solcher Zusammenhang ist nicht überraschend. Einerseits gehen Menschen mit niedrigen Bildungsabschlüssen eher gering bezahlten Tätigkeiten nach, so dass das Streben nach einem höheren Einkommen hier objektiv relevanter ist. Andererseits hängt die Höhe des Bildungsabschlusses mit der Fähigkeit zur Selbstreflexion zusammen (gemessen mit einer Skala in Anlehnung an GRANT et al., 2002; Beispiel-Item: „Es ist mir wichtig, Dinge die ich tue zu analysieren“). Während Befragte mit Hauptschulabschluss nur zu 17 % einen hohen oder sehr hohen Selbstreflexionsgrad aufweisen, ist dies bei Universitätsabsolventen zu 40 % der Fall. Bei formal höher gebildeten ist folglich eher eine Reflexion über den Sinn des eigenen Tuns zu erwarten. Vor diesem Hintergrund ist es überraschend, dass sich die Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Bildungsabschlüssen durchaus in Grenzen halten und sich auch unter Hauptschulabsolventen immer noch 20 % der Aussage anschließen, die sinnvolle Beschäftigung sei wichtiger als die Höhe des Einkommens und

weitere 40 % hier unentschieden sind. Diese Ergebnisse stützen zumindest nicht die These, die Suche nach einer sinnvollen Beschäftigung bei einem an Nachhaltigkeit interessierten Arbeitgeber sei ein Nischenphänomen für die Höhergebildeten, die sich das leisten könnten. Vielmehr zeigen unsere Daten, dass es sich um ein Massenphänomen handelt, auf das sich Arbeitgeber und Berufsorientierung einstellen sollten.

Aus Arbeitgeberperspektive ist eine Berücksichtigung der Nachhaltigkeit auch deshalb zu empfehlen, weil die von Mitarbeitern wahrgenommene Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung von Unternehmen mit den traditionellen Zielgrößen des Personalmanagements korreliert. Um dies zu validieren, haben wir die befragten Arbeitnehmer die Corporate Social Responsibility (CSR) ihrer Arbeitgeber sowie die eigene Zufriedenheit, Bindung ans Unternehmen und das Commitment bewerten lassen. Die CSR-Performance, die auch als „Unternehmensbeitrag zur nachhaltigen Entwicklung“ (EU-Kommission 2002) bezeichnet wird, wurde mit einer Skala in Anlehnung an VALENTINE/ FLEISCHMANN (2008) gemessen (Beispiel-Items „Ich arbeite für ein Unternehmen, das Verantwortung für das Wohlergehen der Umwelt übernimmt“). Die Mitarbeiterzufriedenheit wurde ebenfalls in Anlehnung an VALENTINE/ FLEISCHMANN (2008) ermittelt, mit Items wie „Insgesamt bin ich mit meinem Job zufrieden“. Die Messung der Mitarbeiterbindung erfolgte anhand einer Skala in Anlehnung an KELLOWAY et al. (1999) und FORSYTH/ POLZER-DEBRUYNE (2007) (Beispiel-Item: „Ich plane, längerfristig bei meinem Arbeitgeber zu bleiben“) und das Commitment wurde mit einer Skala von MAIER/ WOSCHÉE (2002) erhoben (Beispiel-Item: „Ich bin bereit, mich überdurchschnittlich zu engagieren, um zum Erfolg von meinem Arbeitgeber beizutragen“).

Alle drei Zielgrößen des Personalmanagements sind hochsignifikant mit der subjektiv wahrgenommenen CSR-Performance korreliert (vgl. Abb. 9). Am höchsten ist die Korrelation für das Commitment. Die Bereitschaft, sich für seinen Arbeitgeber einzusetzen, steigt offensichtlich signifikant, wenn dieser sich für soziale und ökologische Belange einsetzt.

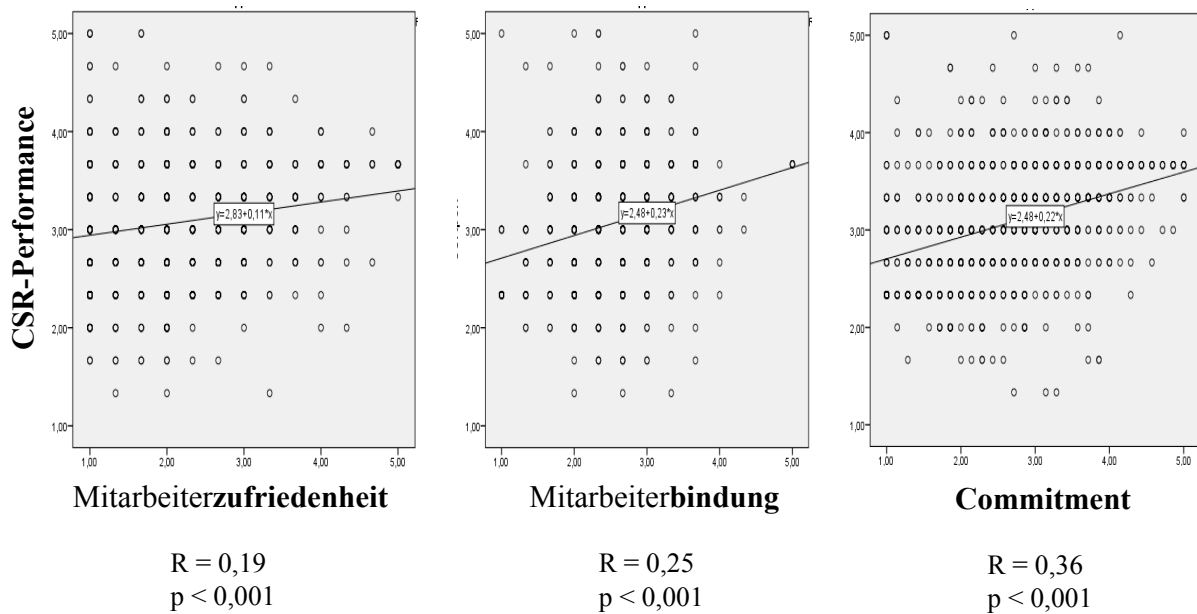


Abb. 9: Einfluss wahrgenommener CSR-Performance auf Zufriedenheit, Bindung und Commitment von Mitarbeitern

Es ist nicht nur im Sinne der Arbeitgeber, sondern selbstverständlich auch im Arbeitnehmerinteresse, wenn Mitarbeiter mit ihrer Arbeitsstelle zufrieden sind und sich ihrem Arbeitgeber verbunden und verpflichtet fühlen, weil sie sich mit dessen Aktivitäten und den Inhalten der eigenen Tätigkeit identifizieren können. Im Rahmen der Berufsorientierung könnten Jugendliche erfahren, dass sie mit darauf gerichteten Ansprüchen nicht alleine sind und dass es legitim und möglich ist, entsprechende Erwartungen an die spätere berufliche Tätigkeit zu formulieren.

4 Nachhaltigkeit und Arbeitsplatzangebot

Betrachtet man die Angebotsseite des Arbeitsmarktes, so wird deutlich, dass die Zahl der Arbeitsplätze mit Nachhaltigkeitsschwerpunkt zunimmt. Die Abgrenzung, welche Berufe zu diesem Bereich zu zählen sind, ist nicht leicht vorzunehmen und umstritten. Konkrete Zahlen gibt es vor allem im Hinblick auf die Beschäftigungsentwicklung im Umweltbereich. Das Umweltbundesamt (UBA) gibt hier regelmäßig entsprechende Studien in Auftrag. Die letzte Studie stammt aus dem Jahr 2012, auch wenn sie nur die Beschäftigungsentwicklung bis 2008 aufzeigt. Es zeigt sich, dass im Umweltbereich zwischen 2004 und 2008 ein Anstieg der Arbeitsplatzzahlen um 9,4 % zu verzeichnen war, während die Beschäftigtenzahlen insgesamt in Deutschland im gleichen Zeitraum nur um 3,1 % gestiegen sind (UBA 2012; vgl. Abb. 10).

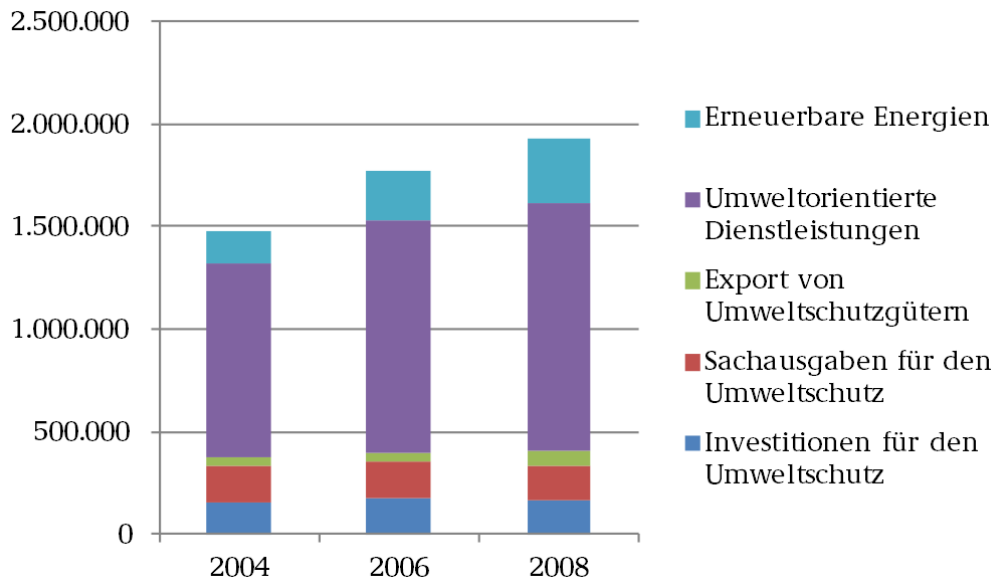


Abb. 10: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im Umweltbereich
(Quelle: EDLER et al. 2009; 2012, zit. n. UBA 2012, 6)

Insgesamt gab es im Umweltbereich 2008 knapp 2 Millionen Beschäftigte, was fast 5 % der Gesamtbeschäftigten entspricht. Das dynamischste Wachstum lässt sich dabei für den Bereich der Erneuerbaren Energien feststellen. Hier reichen die verfügbaren Zahlen bis ins Jahr 2011. Allein zwischen 2004 und 2008 haben sich die Beschäftigtenzahlen in diesem Bereich mehr als verdoppelt (vgl. Abb. 11). Seitdem hat sich die Entwicklungsdynamik etwas abgeschwächt, aber noch immer liegt sie deutlich über dem Durchschnitt des deutschen Arbeitsmarktes. Inzwischen sind allein im Bereich der Erneuerbaren Energien fast 400.000 Arbeitsplätze entstanden. In Szenarien für das Bundesumweltministerium kommen GWS/IFEU (2012) zu dem Ergebnis, dass mit einer Erhöhung dieser Zahl bis 2030 auf 500.000 bis 600.000 zu rechnen ist.

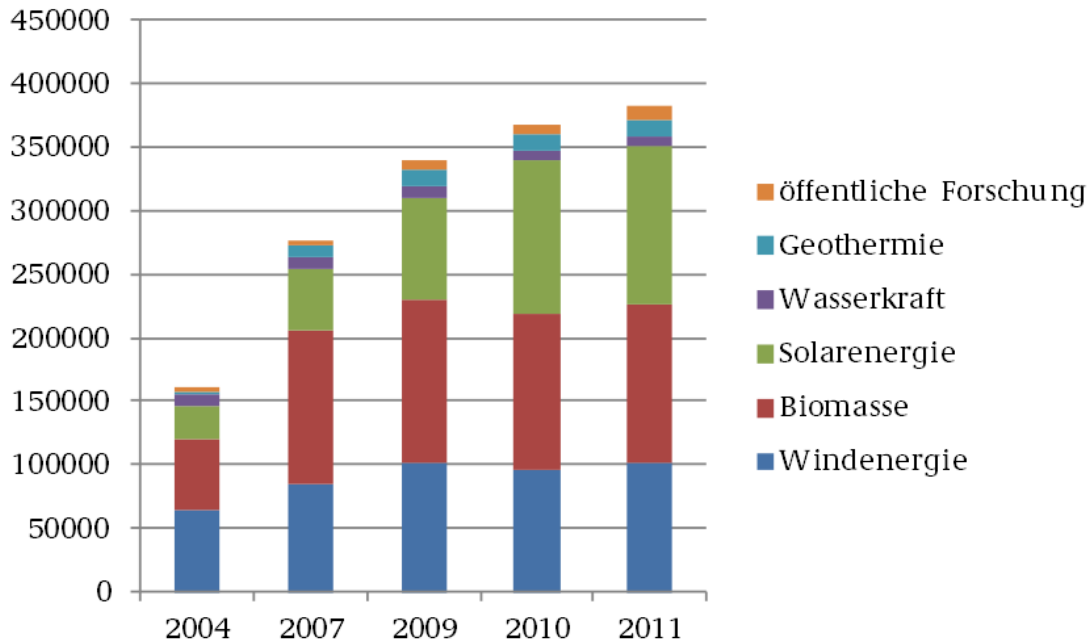


Abb. 11: Entwicklung der Beschäftigtenzahlen im Bereich erneuerbarer Energien (Quelle: O’SULLIVAN et al. 2012, zit. n. UBA 2012, 7)

Die genannten Zahlen bezeichnet das UBA als Untergrenze, denn in einigen Branchen gäbe es keine ausreichenden Datengrundlagen (UBA 2012, 3). Zudem sind nur die Beschäftigten erfasst, deren Tätigkeitsschwerpunkt im Umweltbereich liegt. Darüber hinaus erweitern an der ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsdimension orientierte Tätigkeiten aber auch das Beschäftigungsfeld in zahlreichen weiteren Berufen. Man denke nur an baubezogene Handwerksdienstleistungen, die fast alle mit dafür verantwortlich sind, wie gut etwa die Bestimmungen der Energieeinsparungsverordnung (EnEV) umgesetzt werden. Letztlich gibt es keine Beschäftigung, die nicht – mehr oder weniger – auch einen ökologisch und sozial relevanten Impact hat. Wie mit diesem Potenzial umgegangen wird, ob bewusst versucht wird, negative Wirkungen zu vermeiden und positive Effekte zu verstärken, hängt von vielen Rahmenbedingungen ab. Es liegt aber immer auch am Zusammenspiel von Arbeitnehmern und Arbeitgebern, welche Handlungsspielräume hier genutzt werden. Berufsorientierung kann dafür grundlegendes Bewusstsein schaffen und Handlungsoptionen aufzeigen.

5 Nachhaltigkeit und Berufsorientierung

5.1 Berücksichtigung in der Wissenschaft

Trotz aller praktischen Relevanz ist das Thema bisher ein blinder Fleck in der wissenschaftlichen Beschäftigung mit Berufsorientierung. Eine intensive Recherche bei Google Scholar führt für Kombinationen von Berufsorientierung mit nachhaltig-, ökologisch- oder umwelt- (und allen Worterweiterungen) kaum zu Treffern. Bücher, Artikel oder Studien zu Berufsorientierung und Nachhaltigkeit finden sich nicht. Damit stellt sich die Situation für

die berufliche Orientierung deutlich anders dar als für die berufliche Bildung, wo das Thema Nachhaltigkeit bereits vielfach aufgegriffen wurde, unter anderem in zahlreichen, vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) geförderten, Projekten und Studien (LINTEN/PRÜSTEL 2012).

Die wenigen nachhaltigkeitsorientierten Ansätze in der Berufsorientierung entstanden dementsprechend auch eher aus der beruflichen Bildung heraus als etwa aus der Arbeitslehre. So gehört zu den Ausnahmen das BMBF/ ESF-Projekt „e-fit: Sich lebenslang beruflich qualifizieren im Zukunftsfeld Erneuerbare Energien“ (2009-2012), in dem unter anderem auch ein Online-Kurs zur Berufsorientierung im Hinblick auf erneuerbare Energien entwickelt wurde (DRAEGER 2012). Ein anderes Projekt an der Schnittstelle von Wissenschaft und Praxis ist die „Allianz für Zukunftsberufe“ (2010-2012), die vom Wissenschaftsladen Bonn ins Leben gerufen wurde. Mit der Förderung von Bundesagentur für Arbeit NRW, RheinEnergie und Klimakreis Köln wurden hier unter anderem Unterrichtsbausteine entwickelt und regionale Berufsorientierungs- und Ausbildungsnetzwerke aufgebaut (vgl. www.wilabonn.de/de/arbeitsmarkt-und-qualifizierung/beruf-und-ausbildung/afz-projekt.html). Zu nennen sind in diesem Kontext auch Studien zur Berufs- und Studienorientierung im Hinblick auf die MINT-Förderung, die das Potenzial von Umwelttechnik für die Gewinnung neuer Zielgruppen für technisch orientierte Berufe analysieren (z.B. ACATECH 2011).

Betrachtet man gängige Konzepte der Berufsorientierung (SCHMIDT-KÖHNLEIN/STEFFENS 2013), kann man natürlich behaupten, dass der Aspekt der Nachhaltigkeit implizit immer mitgedacht ist. Wenn etwa FAMULLA/ BUTZ (2005) Berufsorientierung definieren als „lebenslange[n] Prozess der Annäherung und Abstimmung zwischen Interessen, Wünschen, Wissen und Können des Individuums auf der einen und Möglichkeiten, Bedarfen und Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt auf der anderen Seite“, dann können sich diese Interessen und Wünschen bzw. Bedarfe und Anforderungen auch auf die ökologische und soziale Dimension der Nachhaltigkeit beziehen. Allerdings wird eine solche, in der Regel eher randständige Mitbehandlung der Bedeutung dieses Zukunftsthemas kaum gerecht. Ist doch mal explizit von „nachhaltiger Berufsorientierung“ die Rede, wird nachhaltig bisher im Sinne von langfristig erfolgreich und wirksam interpretiert, hat aber nichts mit der in Abschnitt 2 präsentierten nachhaltigen Entwicklung zu tun.

5.2 Berücksichtigung in der Schule

Ganz ähnlich wie in der Wissenschaft ist die Situation auch in Schule; zumindest deutet eine Analyse am Beispiel des bundesweit eingesetzten Berufswahlpasses sowie des Rahmenlehrplans Wirtschaft-Arbeit-Technik (WAT) für die Integrierte Sekundarschule (ISS) in Berlin darauf hin.

Im Berufswahlpass kommen nachhaltig- oder umwelt-/ ökologisch- bzw. sozial- (fast) nicht vor. Wichtigste Ausnahme ist der Verweis auf „freiwilliges Engagement (Feuerwehr, in

kulturellen, sozialen oder ökologischen Einrichtungen)“ als Möglichkeit zum Erwerb von „Kenntnisse[n] und Fähigkeiten“ (BAG BERUFSWAHLPASS 2012, o.S.). Die Beschäftigung mit Nachhaltigkeitsthemen wird hier primär instrumentell betrachtet, im Hinblick auf ihren Nutzen für eine Bewerbung in einem anderen Bereich. Eine möglichst nachhaltige Tätigkeit zur Verwirklichung eigener Werte und Einstellungen wird kaum angesprochen. Am ehesten erfolgt dies für die soziale Nachhaltigkeitsdimension im Rahmen der Behandlung „Sozialer Berufe“. Dass die soziale Dimension jedoch in allen Berufen eine Rolle spielen kann, wird nicht thematisiert.

Im Rahmenlehrplan Wirtschaft-Arbeit-Technik (WAT) für die Integrierte Sekundarschule (ISS) in Berlin werden das Leitbild der Nachhaltigkeit bzw. zumindest seine Dimensionen in (fast) allen Modulen erwähnt (SENBJW 2012). Darin drückt sich aus, dass Nachhaltigkeit im Rahmen der Berliner Arbeitslehre bereits seit Langem eine große Bedeutung hat (SCHRADER/ SCHULZ 2011). Die beiden zentralen Module zur „Berufs- und Lebenswegplanung“, also zur Berufsorientierung, sind jedoch die einzigen, wo die Nachhaltigkeitsdimensionen nicht explizit erwähnt werden (außer in einer Ergänzung zum Betriebspraktikum). Eine Berücksichtigung von Aspekten der Nachhaltigkeit ist möglich, wird aber nicht gefordert. Die Wahrscheinlichkeit, dass dieser Aspekt dann, bei einem ohnehin schon sehr ambitionierten Lehrplan, keine Berücksichtigung findet, ist groß.

Obwohl es also bei der systematischen Verknüpfung von Nachhaltigkeit und Berufsorientierung klare Defizite gibt, finden sich dennoch Beispiele, wie engagierte Lehrkräfte beide Bereiche zusammenbringen können. So weist die deutsche Datenbank der UN-Dekade „Bildung für nachhaltige Entwicklung“ 15 Projekte aus, die in ihrer Selbstdarstellung auch den Aspekt Berufsorientierung ansprechen; gut die Hälfte davon auch im schulischen Kontext (vgl. www.dekade.org/datenbank). Auch wenn es hier wegweisende, innovative Ansätze gibt, handelt es sich insgesamt doch nach wie vor um seltene Einzelbeispiele.

6 Zusammenfassung und Konsequenzen

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Nachhaltigkeit im Sinne eines umfassenden Gerechtigkeitsparadigmas bisher im Rahmen der Berufsorientierung kaum eine Rolle spielt. Das gilt sowohl für die Wissenschaft als auch für die schulische Praxis.

Zentrale Gründe, die für eine Änderung dieses Zustands sprechen, konnten aufgezeigt werden. Auf der Nachfrageseite des Arbeitsmarktes ist hier das große Bedürfnis nach Arbeitsplätzen mit hohem Nachhaltigkeitsbezug zu nennen. Eine Befriedigung dieses Bedürfnisses trägt zu Zufriedenheit, Bindung und Commitment der Mitarbeiter bei und ist damit im Interesse von Arbeitnehmern und Arbeitgebern. Auf der Angebotsseite wird diese Entwicklung durch ein stark steigendes Angebot im Bereich von Arbeitsplätzen mit hohem Nachhaltigkeitsbezug komplementiert.

Um Jugendlichen eine informierte Berufswahl im Rahmen eines bewussten Entscheidungsprozesses zu ermöglichen (SCHMIDT-KÖHNLEIN/ STEFFENS 2013, 121ff.)

ist es erforderlich, diese Entwicklungen im Rahmen schulischer Berufsorientierung zu vermitteln. Eine stärkere Berücksichtigung von Nachhaltigkeit entspricht auch deshalb den zentralen Zielen der Berufsorientierung, weil sie nicht nur zur Berufswahlfähigkeit, sondern auch zur Persönlichkeitsentwicklung beiträgt (vgl. z.B. DEEKEN/ BUTZ 2010 zur Persönlichkeitsentwicklung als zentralem Ziel der Berufsorientierung). Die Frage, wie man sich selbst im Hinblick auf das Nachhaltigkeitsleitbild verortet und welchen Beitrag man auf welche Weise zu diesem umfassenden Gerechtigkeitskonzept leisten kann und will, ist in diesem Zusammenhang von großer Bedeutung.

Es geht um die Entwicklung eines beruflichen Selbstkonzepts (SUPER 1961; MEIER 2002, 149f.; DEEKEN/ BUTZ 2010, 18) unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeitsherausforderung. Als angemessenes berufliches Selbstkonzept könnte man in diesem Zusammenhang der Working Citizen dienen. Dieser Begriff wird hier in Anlehnung an den im Bereich des nachhaltigen Konsums schon länger verwendeten Begriff des Consumer Citizens (z.B. THORESEN 2005; SCHRADER 2007) vorgeschlagen. Wie der Konsumentenbürger beispielsweise durch seine tägliche Abstimmung mit den Geldscheinen an der Supermarktkasse versucht, zur nachhaltigen Entwicklung beizutragen, so ist auch der Arbeitsbürger bestrebt, entsprechende Handlungsspielräume als Erwerbstätiger im Sinne des Leitbilds zu nutzen, das er als Bürger – zumindest überwiegend (vgl. Abschnitt 2) – unterstützt. Es lässt sich argumentieren, dass Working Citizenship für an Nachhaltigkeit orientierte Menschen mindestens so wichtig ist wie Consumer Citizenship, denn zumindest zeitlich ist die Erwerbstätigenrolle für viele bedeutsamer als die Konsumentenrolle.

Dabei sind die Handlungsspielräume extrem unterschiedlich. Einem Langzeitarbeitslosen mag es zynisch erscheinen, sollte von ihm erwartet werden, bei der mühsamen Suche nach einer Beschäftigung noch auf soziale und ökologische Konsequenzen seiner Tätigkeit zu achten. Auch wird es immer Menschen geben, denen der finanzielle Ertrag ihrer Arbeit wichtiger ist als der Inhalt. Dennoch, wie in diesem Beitrag gesehen, ist die Zahl derer, die Nachhaltigkeit als Entscheidungskriterium bei der Berufswahl berücksichtigen wollen, bereits heute gewichtig. Und die Handlungsspielräume sind selten gleich Null und sie werden im Zuge des demographischen Wandels und des steigenden Nachwuchsmangels weiter wachsen.

Mit einer auch auf Nachhaltigkeit ausgerichteten Berufsorientierung wird man nicht „mal kurz die Welt retten“ können. Aber vielleicht versetzt sie mehr Berufsanfänger in die Lage, erfolgreich nach Arbeitsstellen zu suchen, in denen sie im Hinblick auf eine nachhaltige Entwicklung eher Teil der Lösung als Teil des Problems sind – das sich zwar nicht „mal kurz“, aber vielleicht doch gemeinsam, mit hoher Intensität und langem Atem lösen lässt.

Danksagung

Ich danke Viola Muster, Laura Stanzus und Christoph Harrach für die gemeinsame Entwicklung und Durchführung der empirischen Untersuchung, deren Ergebnisse hier

präsentiert wurden. Pia Spangenberg danke ich für die Bereitstellung von Material und inspirierende Hinweise zum Thema.

Literatur

ACATECH (DEUTSCHE AKADEMIE DER TECHNIKWISSENSCHAFTEN) (Hrsg.) (2011): Monitoring von Motivationskonzepten für den Techniknachwuchs (MoMoTech). Reihe: Acatech berichtet und empfiehlt – Nr. 5. München, Berlin. Online: http://www.acatech.de/fileadmin/user_upload/Baumstruktur_nach_Website/Acatech/root/de/Publikationen/Sonstige/acatech_Berichtet-und-Empfiehl_MoMoTech_WEB.pdf (17-05-2013).

BAG (BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT) BERUFSWAHPASS (2012): Berufswahlpass. Einlegeblätter. Juni 2012. Hamburg. Online: www.berufswahlpass.de/fileadmin/user_upload/pdf/BWP_2012_Einlegeblaetter.pdf (17-05-2013).

BELZ, F.-M./ BILHARZ, M. (2007): Nachhaltiger Konsum, geteilte Verantwortung und Verbraucherpolitik: Grundlagen, in: BELZ, F.-M./ KARG, G./ WITT, D. (Hrsg.): Nachhaltiger Konsum und Verbraucherpolitik im 21. Jahrhundert. Marburg, 21-52.

BMU (BUNDESMINISTERIUM FÜR UMWELT, NATURSCHUTZ UND REAKTORSICHERHEIT) (Hrsg.) (1992): Agenda 21. Konferenz der Vereinten Nationen für Umwelt und Entwicklung im Juni 1992 in Rio de Janeiro. Bonn.

DEEKEN, S./ BUTZ, B. (2010): Berufsorientierung. Beitrag zur Persönlichkeitsentwicklung. Expertise im Auftrag des Good Practice Center (GPC) im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bonn.

DEGGERICH, M. (2013): "Was mache ich für eine bessere Welt?". Fondsmanagerin wagt den Absprung. In: SPIEGEL WISSEN, H. 1, 108-109. Online: <http://www.spiegel.de/spiegelwissen/jobwechsel-bankerin-susan-levermann-wagt-den-absprung-a-884500.html> (17-05-2013).

DIE BUNDESREGIERUNG (2012): Nationale Nachhaltigkeitsstrategie. Fortschrittsbericht 2012. Hrsg. vom Presse- und Informationsamt der Bundesregierung. Berlin.

DIEKMANN, A./ PREISENDÖRFER, P. (2001): Umweltsoziologie. Eine Einführung. Reinbek.

DRAEGER, I. (2012): Erneuerbare Energien als Arbeitsfeld für junge Menschen. Ein Online-Kurs zur Berufsorientierung. Berlin. Online: http://www.ufu.de/media/content/files/Fachgebiete/Klimaschutz/efit/Online-Kurs%20zur%20Berufsorientierung%20EE_Fruehstudium2012_20120627.pdf (17-05-2013).

ECKERMAN, F. (2012): Beschäftigung im Umweltschutz. In: UBA (UMWELTBUNDESAMT) (Hrsg.): Hintergrund. Dessau-Roßlau. Online: <http://www.umweltdaten.de/publikationen/fpdf-l/4307.pdf> (17-05-2013).

EDLER, D./ BLAZEJCZAK, J. (2012): Beschäftigungswirkungen des Umweltschutzes in Deutschland im Jahr 2008, In: UMWELTBUNDESAMT (Hrsg.): Umwelt, Innovation,

Beschäftigung, H. 01, Dessau-Roßlau. Online: <http://www.umweltdaten.de/publikationen/fpdf-l/4308.pdf> (17-05-2013).

EDLER, D./ BLAZEJCZAK, J./ WACKERBAUER, J./ RAVE, T./ LEGLER, H./ SCHASSE, U. (2009): Beschäftigungswirkungen des Umweltschutzes in Deutschland: Methodische Grundlagen und Schätzung für das Jahr 2006. Online: <http://www.umweltdaten.de/publikationen/fpdf-l/3846.pdf> (17-05-2013).

EU COMMISSION (2011): Attitudes of European Citizens Towards the Environment. Special Eurobarometer 365. Brüssel.

EU-KOMMISSION (2002): Mitteilung der Kommission betreffend die soziale Verantwortung der Unternehmen: Ein Unternehmensbeitrag zur nachhaltigen Entwicklung, KOM (2002) 347 endgültig, 02.07.2002. Brüssel.

FAMULLA, G.-E./ BUTZ, B. (2005): Berufsorientierung. Stichwort im Glossar auf der Website von „Schule - Wirtschaft/Arbeitsleben“. Online: www.swa-programm.de/texte_material/glossar/index_html_stichwort=Berufsorientierung.html (17-05-2013).

FORSYTH, S./ POLZER-DEBRUYNE, A. (2007): The organisational pay-offs for perceived work-life balance support. In: Asia Pacific Journal of Human Resources, 45, H. 1, 113-123.

GRANT, A.M./ FRANKLIN, J./ LANGFORD, P. (2002): The self-reflection and insight scale. A new measure of private self-consciousness. In: Social Behavior and Personality, 30, H. 8, 821-835.

GWS/ IFEU (GESELLSCHAFT FÜR WIRTSCHAFTLICHE STRUKTURFORSCHUNG/ INSTITUT FÜR ENERGIE- UND UMWELTFORSCHUNG) (2012): Volkswirtschaftliche Effekte der Energiewende: Erneuerbare Energien und Energieeffizienz. Osnabrück, Heidelberg.

HANSEN, U./ SCHRADER, U. (2001): Nachhaltiger Konsum: Leerformel oder Leitprinzip? In: SCHRADER, U.; HANSEN, U. (Hrsg.): Nachhaltiger Konsum: Forschung und Praxis im Dialog. Frankfurt a.M./ New York, 17-45.

KELLOWAY, E.K./ GOTTLIEB, B.H./ BARHAM, L. (1999): The source, nature and direction of work and family conflict: A longitudinal investigation. In: Journal of Occupational Health Psychology, 4, H. 4, 337-346.

LINTEN, M./ PRÜSTEL, S. (2012): Auswahlbibliografie „Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung“. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): Literaturdatenbank Berufliche Bildung. Bonn. Online: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1bud_auswahlbibliographie-nachhaltigkeit.pdf (17-05-2012).

MAIER, G.W./ WOSCHÉE, R. (2002). Die affektive Bindung an das Unternehmen: Psychometrische Überprüfung einer deutschsprachigen Fassung des Organizational Commitment Questionnaire (OCQ) von Porter & Smith (1970). In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie, 46, H.3, 126-136.

MEIER, B. (2002): Biographisch orientierte Berufswahlvorbereitung. In: SCHUDY, J. (Hrsg.): Berufsorientierung in der Schule. Bad Heilbrunn, 143-156.

MUSTER, V./ SCHRADER, U. (2011): Green Work-Life Balance: A new perspective for Green HRM. In: Zeitschrift für Personalforschung/ German Journal of Research in Human Resource Management, 25, H. 2, 140-156.

O'SULLIVAN, M./ EDLER, D./ NIEDER, T./ RÜTHER, T./ LEHR, U./ PETER, F. (2012): Bruttobeschäftigung durch erneuerbare Energien in Deutschland im Jahr 2011 – Eine erste Abschätzung. In: BUNDESMINISTERIUMS FÜR UMWELT, NATURSCHUTZ UND REAKTORSICHERHEIT (BMU) (Hrsg.): Beschäftigung durch erneuerbare Energien in Deutschland: Ausbau und Betrieb – heute und morgen, erster Bericht zur Bruttobeschäftigung, Berlin. Online: http://www.erneuerbare-energien.de/files/pdfs/allgemein/application/pdf/ee_bruttobeschaeftigung_bf.pdf (17-05-2013).

SCHMIDT-KÖHNLEIN, K./ STEFFENS, H. (2013) Konzepte der Berufsorientierung – Chancen für die Berufswahlfreiheit. In: GEW (Hrsg.): Arbeitsweltorientierung und Schule. Eine Querschnittsaufgabe für alle Klassenstufen und Schulformen. Bielefeld, 115-133.

SCHRADER, U. (2007): The Moral Responsibility of Consumers as Citizens. In: International Journal of Innovation and Sustainable Development, 2, H. 2, 79-96.

SCHRADER, U./ SCHULZ, R.-K. (2011): Nachhaltigkeit als Gegenstand der Berliner Arbeitslehre. In: bwp@ Spezial 5 – Hochschultage Berufliche Bildung 2011, Fachtagung 02, hrsg. v. FRIESE, M./ BENNER, I., 1-21. Online: http://www.bwpat.de/ht2011/ft02/schrader_schulz_ft02-ht2011.pdf (17-05-2013).

SENBW (SENATSVERWALTUNG FÜR BILDUNG, JUGEND UND WISSENSCHAFT) (Hrsg.) (2012): Wirtschaft-Arbeit-Technik. Rahmenlehrplan für die Sekundarstufe I, Jahrgangsstufe 7-10, Integrierte Sekundarschule. Berlin. Online: http://www.berlin.de/imperia/md/content/sen-bildung/unterricht/lehrplaene/sek1_wat.pdf (17-05-2013).

SUPER, D.E. (1961): The self-concept in vocational development. In: Journal of Vocational und Educational Guidance, 8, 13–29.

THORESEN, V.W. (Hrsg.) (2005): Consumer Citizenship Education – Guidelines. Vol. 1: Higher Education. The Consumer Citizenship Network. Hamar. Online: http://www.hihm.no/content/download/9065/81215/file/CCN%20Learning%20Teaching%20Guidelines%20vol%201final%2021%2009%2005%20_2_.pdf (17-05-2013).

TRAPNELL, P.D./ CAMPBELL, J.D. (1999): Private Self- Consciousness and the Five-Factor Model of Personality: Distinguishing Rumination from Reflection. In: Journal of Personality and Social Psychology, 76 H. 2, 284-304.

ULRICH, P. (2001): Integrative Wirtschaftsethik: Grundlagen einer lebensdienlichen Ökonomie. Bern u.a..

VALENTINE, S./ FLEISCHMANN, G. (2008): Ethics Programs, Perceived Corporate Social Responsibility and Job Satisfaction. In: Journal of Business Ethics, 77, H.2, 159-172.

WCED (WORLD COMMISSION ON ENVIRONMENT AND DEVELOPMENT) (1987):
Our Common Future. Oxford.

Zitieren dieses Beitrags

SCHRADER, U. (2013): Nur noch kurz die Welt retten? Konsequenzen der Diskussion um eine nachhaltige Entwicklung für die Berufsorientierung. In: bwp@ Spezial 6 – Hochschultage Berufliche Bildung 2013, Fachtagung 02, hrsg. v. FRIESE, M./ BENNER, I./ GALYSCHER, A., 1-18.

Online: http://www.bwpat.de/ht2013/ft02/schrader_ft02-ht2013.pdf

Der Autor:



Prof. Dr. ULF SCHRADER

Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre, Fachgebiet
Arbeitslehre/ Ökonomie und Nachhaltiger Konsum

Technische Universität Berlin

Marchstr. 23, 10587 Berlin

E-mail: schrader@tu-berlin.de

Homepage: <http://www.aloenk.tu-berlin.de>