

BBNE für die Berufsbildung

Die soziale Dimension der Nachhaltigkeit und das SDG 8 Leitfaden

IZT Institut für Zukunftsstudien und
Technologiebewertung gGmbH
Dr. Michael Scharp, m.scharp@izt.de
Pia Paust Lassen, paustlassen@fnpa.eu
Schopenhauerstraße 26, 14129 Berlin

Webseite: www.pa-bbne.de



Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
1.1 Die Projektagentur PA-BBNE und die Materialien	4
1.2 Die Standardberufsbildposition “Umweltschutz und Nachhaltigkeit”	5
1.3 Bildung für nachhaltige Entwicklung	5
1.4 Die Soziale Dimension der Nachhaltigkeit	6
1.5 Glossar	8
1.6 Quellen	9
2. Die Soziale Dimension der Nachhaltigkeit	10
2.1 Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Berufsbildung: BNE 2030- Transformative BNE für BBNE	10
2.2 Die Umsetzung der Agenda 2030 mit den 17 Zielen zur nachhaltigen Entwicklung für die Soziale Dimension	12
2.3 SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit“	14
2.4 Standardberufsbildpositionen	15
3. Menschenwürdige Arbeit	18
3.1 Rahmenregelwerke	19
3.2 Fairer Handel	20
4. Beschäftigungsstandards	23
4.1 Gute Arbeit aus Sicht des BDA	24
4.2 Gute Arbeit aus Sicht des DGB	25
4.3 Defizite der “Guten Arbeit”	28
4.4 Bildung und BBNE	36
5. Migration	42
5.1 Jugendliche mit Migrationshintergrund	43
5.2 Herkunft und Beschäftigungschancen	44
5.3 Frauen mit Migrationshintergrund	44
5.4 Quellen	45
6. Kinderarbeit	46
6.1 Die Verbreitung von Kinderarbeit	46
6.2 Verbot und Abschaffung der Kinderarbeit	46
6.3 Quellen	47
7. Diskriminierung	48
7.1 Was ist Diskriminierung?	48
7.2 Belästigungen	48
7.3 Quellen	49
8. Gender Pay Gap	49
8.1 Unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern	49
8.2 Bereinigter und unbereinigter Gender Pay Gap	50
8.3 Gender Pay Gap in den Branchen	51
8.4 Quellen	51
9. Arbeit und Gesundheit	52

9.1 Die Europäische Chemikalienstrategie	52
9.2 Anerkannte Berufskrankheiten:	53
9.3 Arbeitsschutz und das Beispiel “Hitzeschutz”	54
9.4 Arbeitsunfälle	56
9.5 Quellen	56
10. Verantwortung in Wertschöpfungs- und Lieferketten	58
10.1 Deutsches Sorgfaltspflichtengesetz	58
10.2 Europäisches Lieferkettengesetz	59
Quellen	60
11. Unterrichtseinheit SDGs und Migration	61
11.1 Einordnung - Umsetzung der SDGs	62
11.2 Durchführung	63
11.3 Bewertung	64
11.4 Quellen und Materialien	64
12. Impressum	66

Einleitung

1.1 Die Projektagentur PA-BBNE und die Materialien

Das Ziel der „Projektagentur Berufliche Bildung für Nachhaltige Entwicklung“ (PA-BBNE) ist die Entwicklung von Materialien, die die um Nachhaltigkeit erweiterte neue Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ mit Leben füllen soll. Mit „Leben zu füllen“ deshalb, weil „Nachhaltigkeit“ ein Ziel ist und wir uns den Weg suchen müssen. Wie dies am Nachhaltigsten ist, ist eine sehr häufig noch ungeklärte Frage, da viele Interessen von Gesellschaft, Wirtschaft und Umwelt zu vereinen sind. Wir haben uns dieser Frage aus zwei Perspektiven genähert:

1. Zum einen haben wir uns der beruflichen Ausbildung gewidmet, denn die nachhaltige Entwicklung der nächsten Jahrzehnte wird durch die jungen Generationen bestimmt werden. Die duale berufliche Ausbildung orientiert sich spezifisch für jedes Berufsbild an den Ausbildungsordnungen (betrieblicher Teil der Ausbildung) und den Rahmenlehrplänen (schulischer Teil der Ausbildung). Hierzu haben wir dieses Impulspapier erstellt, das die Bezüge zur wissenschaftlichen Nachhaltigkeitsdiskussion praxisnah aufzeigt.
2. Zum anderen haben wir uns an der Agenda 2030 orientiert. Die Agenda 2030 wurde im Jahr 2015 von der Weltgemeinschaft beschlossen und ist ein Fahrplan in die Zukunft (Bundesregierung o.J.). Sie umfasst die sogenannten 17 Sustainable Development Goals (SDGs), die jeweils spezifische Herausforderungen der Nachhaltigkeit benennen (vgl. Destatis 2022). Hierzu haben wir ein Hintergrundmaterial (HGM) im Sinne der Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) erstellt, das spezifisch für unterschiedliche Berufe ist.

Als Ergebnis haben wir unterschiedliche Materialien entwickelt:

1. BBNE-Impulspapier (IP): Betrachtung der Schnittstellen von Ausbildungsordnung, Rahmenlehrplan und den Herausforderungen der Nachhaltigkeit in Anlehnung an die SDGs der Agenda 2030; Zielkonflikte und Aufgabenstellungen
2. BBBNE-Hintergrundmaterial (HGM): Betrachtung der SDGs unter einer wissenschaftlichen Perspektive der Nachhaltigkeit im Hinblick auf das Tätigkeitsprofil eines Ausbildungsberufes bzw. auf eine Gruppe von Ausbildungsberufen, die ein ähnliches Tätigkeitsprofil aufweisen; Beschreibung der berufsrelevanten Aspekte für zahlreiche SDG's
3. BBNE-Foliensammlung (FS): Folien mit wichtigen Zielkonflikten – dargestellt mit Hilfe von Grafiken, Bildern und Smart Arts für das jeweilige

Berufsbild, die Anlass zur Diskussion der spezifischen Herausforderungen der Nachhaltigkeit bieten.

4. BBNE-Handreichung (HR): Dies ist die Foliensammlung mit einem Notiztext, der die Inhalte der Folie erläutert. Diese Handreichung kann als Unterrichtsmaterial für Berufsschüler und Berufsschülerinnen und auch für Auszubildende genutzt werden.
5. BBNE-Begleitmaterialien (BGM): Diese Materialien geben Informationen zu den Themen Kompetenzen, Zielkonflikte und Widersprüche, das SDG 8 und die soziale Dimension der Nachhaltigkeit sowie eine Perspektive der Zukunftsforschung auf die berufliche Bildung (Postkarten aus der Zukunft“).

1.2 Die Standardberufsbildposition “Umweltschutz und Nachhaltigkeit”

Seit August 2021 müssen auf Beschluss der Kultusministerkonferenz (KMK) bei einer Modernisierung von Ausbildungsordnungen die 4 neuen Positionen

1. Organisation des Ausbildungsbetriebs, Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht,
2. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit,
3. Umweltschutz und Nachhaltigkeit sowie
4. Digitalisierte Arbeitswelt

aufgenommen werden (BiBB 2021). Insbesondere die letzten beiden Positionen unterscheiden sich deutlich von den alten Standardberufsbildpositionen.

Diese Positionen begründet das BiBB wie folgt (BiBB o.J.a): "Unabhängig vom anerkannten Ausbildungsberuf lassen sich Ausbildungsinhalte identifizieren, die einen grundlegenden Charakter besitzen und somit für jede qualifizierte Fachkraft ein unverzichtbares Fundament kompetenten Handelns darstellen" (ebd.).

Die Standardberufsbildpositionen sind allerdings allgemein gehalten, damit sie für alle Berufsbilder gelten (vgl. BMBF 2022). Eine konkrete Operationalisierung erfolgt üblicherweise durch Arbeitshilfen, die für alle Berufsausbildungen, die modernisiert werden, erstellt werden. Die Materialien der PA-BBNE ergänzen diese Arbeitshilfen mit einem Fokus auf Nachhaltigkeit und geben entsprechende Anregungen (vgl. BiBB o.J.b).

1.3 Bildung für nachhaltige Entwicklung

Die Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) meint eine *Bildung, die Menschen zu zukunftsfähigem Denken und Handeln befähigt. Sie ermöglicht jedem Einzelnen, die Auswirkungen des eigenen Handelns auf die Welt zu verstehen* (BMBF o.J.). BBNE ist somit nur ein Teil von BNE, der an alle Bürger*innen adressiert ist. Eine Entwicklung ist dann nachhaltig, wenn Menschen weltweit, gegenwärtig und in

Zukunft würdig leben und ihre Bedürfnisse und Talente unter Berücksichtigung planetarer Grenzen entfalten können. ... BNE ermöglicht es allen Menschen, die Auswirkungen des eigenen Handelns auf die Welt zu verstehen und verantwortungsvolle, nachhaltige Entscheidungen zu treffen. (ebd.).

Grundlage für BNE ist heutzutage die Agenda 2030 mit ihren 17 SDG Sustainable Development Goals. Die 17 Ziele bilden den Kern der Agenda und fassen zusammen, in welchen Bereichen nachhaltige Entwicklung gestärkt und verankert werden muss (ebd.). Die Materialien der Projektagentur sollen Lehrkräften an Berufsschulen und Auszubildende dabei helfen, die Ideen der SDG in die Bildungspraxis einzubringen. Sie sind somit ein wichtiges Element insbesondere für das Ziel 4 „Hochwertige Bildung“: *“Bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, ...”* (ebd.).

Als Weiterentwicklung der „Bildung für Nachhaltige Entwicklung“ mit dem Weltaktionsprogramm (WAP 2015–2019) hat die UNESCO das Programm „ESD / Education for Sustainable Development for 2030“ ausgerufen (UNESCO Roadmap 2030, zit. nach DUK 2021). Hier geht es darum, durch BNE zur Umsetzung der Agenda 2030 also aller 17 SDGs beizutragen. Im prioritären Handlungsfeld 3 der ESD-2030-Roadmap geht es um die Kompetenzentwicklung von Lehrenden (ebd.3):

“In Handlungsfeld 3 zur Kompetenzentwicklung bei Lehrenden, Multiplikatorinnen und Multiplikatoren liegt der Schwerpunkt darauf, sie mit dem Wissen, den Fähigkeiten, den Werten und den Einstellungen auszustatten, die für den Wandel hin zur Nachhaltigkeit erforderlich sind.”

Diese sollen Lernenden helfen, komplexe Entscheidungen zu verstehen, die eine nachhaltige Entwicklung erfordert, und sie dazu motivieren, sich selbst und die Gesellschaft zu verändern. Um dieses Ziel zu unterstützen, haben wir die o.g. Materialien entwickelt. Während die Grundlage in den Impulspapieren die Ausbildungsordnungen und die Rahmenlehrpläne der beruflichen Bildung waren, die mit den SDG vernetzt wurden, geht das Hintergrundpapier den umgekehrten Weg: Wir betrachten die SDG im Hinblick auf ihre Bedeutung für die berufliche Bildung. Hintergrund- und Impulspapiere sowie die Foliensammlungen werden ergänzt um drei weitere spezifische Materialien:

1. Die Soziale Dimension der Nachhaltigkeit (dieses Papier)
2. Zielkonflikte und Widersprüche
3. Kompetenzen für berufliche Bildung für Nachhaltigkeit

1.4 Die Soziale Dimension der Nachhaltigkeit

Dieses Hintergrundpapier gibt einen Überblick über die „Soziale Dimension“ der Nachhaltigen Entwicklung, die für Module der Berufsbildung für Nachhaltige

Entwicklung als Querschnittsthema relevant ist. Zum dreidimensionalen Verständnis der Nachhaltigkeit wie auch zu den 17 SDGs (vgl. Destatis 2022) gehören natürlich auch soziale Belange, die auf dem ersten Blick bei den Standardberufsbildposition "Organisation des Ausbildungsbetriebs, Berufsbildung, Arbeits- und Tarifrecht" und "Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit" angesiedelt sind. Im Mittelpunkt steht das SDG 8:

“Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern”

Besonders relevant sind hierbei die beiden folgenden Unterziele (Destatis 2022):

8.5: Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen

8.8: Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern

Das SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit“ mit seinen weiteren Unterzielen 8.6 „Beschäftigung junger Menschen ohne Schul- und Berufsausbildung“ sowie bis 8.7 „Zwangsarbeit, moderne Sklaverei und Kinderarbeit“ betrifft über die globalen Wertschöpfungsketten viele Arbeitszusammenhänge, auch wenn Kinderarbeit und Sklaverei in Deutschland keine Rolle spielen. Deshalb ist die Umsetzung der verschiedenen Unterziele des SDG 8 eine dauerhafte Aufgabe im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Aufgrund der komplexen Lieferketten müssen Unternehmen Verantwortung für ihre Produkte auch in den Ländern, wo diese hergestellt werden, übernehmen.

Darüber hinaus gibt es viele Schnittstellen zu anderen SDG, da erst die menschenwürdige Arbeit in Verbindung mit einer gerechten Entlohnung auch ein menschenwürdiges Leben ermöglicht. Deshalb tangiert das SDG 8 auch andere SDG wie die folgenden (Destatis 2022):

- SDG 1 „Armut in allen ihren Formen und überall beenden“
- SDG 2 „Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern“
- SDG 3 „Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern“
- SDG 5 „Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“
- SDG 8 „Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Fördern“
- SDG 10 „Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern“

In diesem Papier werden zunächst die Rahmenbedingungen für menschenwürdige Arbeit vorgestellt im Kapitel [1. Menschenwürdige Arbeit](#). Dies wird am Beispiel des Beispiels des "Fairen Handels" im Textilsektor beschrieben und aufgezeigt, wie in globalen Wirtschaftsverflechtungen auf humane Arbeitsbedingungen geachtet werden kann. Daran schließt sich das Kapitel [2. Beschäftigungsstandards](#) in Deutschland an. Es wird die Position der Arbeitgeber hinsichtlich guter Arbeit zusammengefasst, aber auch Schwachstellen aufgezeigt mit Beispielen "Leiharbeit", "Scheinselbstständigkeit und Schwarzarbeit" und "Saisonarbeit". Im Kapitel [3. Der DGB-Index Gute Arbeit](#) wird die Qualität der Arbeit in Deutschland aus Sicht der Arbeitnehmer beschrieben. Daran schließen sich verschiedene Kapitel zu einzelnen spezifischen Themen an: Kapitel [4. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse](#), Kapitel [5. Migration](#), Kapitel [6. Kinderarbeit](#), [7. Diskriminierung](#) sowie Kapitel [8. Gender Pay Gap](#). Im Kapitel [9. Arbeit & Gesundheit](#) werden die Auswirkungen der Arbeitsbedingungen auf die Gesundheit mit verschiedenen Aspekten thematisiert (EU Chemikalienrecht, Berufskrankheiten, Arbeitsschutzmaßnahmen bei extremer Hitze, Arbeitsschutzgesetz und Regelungen zu Arbeitsunfällen). Im abschließenden Kapitel [10. Verantwortung für Wertschöpfungsketten und Lieferketten](#) werden die Zusammenhänge der deutschen Wirtschaftsbeziehungen mit ihren globalen Verflechtungen anhand der aktuellen Gesetzgebung zum Deutschen Lieferkettengesetz sowie zum Entwurf der Europäischen Regelung zu den Sorgfaltspflichten der Unternehmen dargestellt. Kapitel [11. Unterrichtseinheit SDGs und Migration](#) stellt eine Unterrichtseinheit zur Behandlung der 17 Ziele der Agenda 2030 vor.

1.5 Glossar

- AGG Arbeitgebergesetz
- AO Ausbildungsordnung
- BA Bundesagentur für Arbeit
- BauA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
- BBNE Berufliche Bildung für Nachhaltige Entwicklung
- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung
- BK Berufskrankheit
- BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- BMZ Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
- BNE Bildung für nachhaltige Entwicklung
- CLP Classification, labeling and Packaging – Eu Regulierung für Chemikalien
- CO₂-Äq Kohlendioxid-Äquivalente
- DNS Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie
- ESD Education for sustainable development
- EU Europäische Union
- FS Foliensammlung mit Beispielen für Zielkonflikte

- HGM Hintergrundmaterial (wissenschaftliches Begleitmaterial)
- IAO Internationale Arbeitsorganisation
- IHK industrie- und Handelskammer
- ILO International Labor Organisation
- IP Impulspapier (didaktisches Begleitmaterial)
- IUL Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschaft-, Hotel-, Restaurant-, Catering und Genussmittelarbeiter -Gewerkschaften
- PA-BBNE Projektagentur für Berufliche Bildung für Nachhaltige Entwicklung
- REACH Registration, Evaluation, Authorisation of Chemicals /Registrierung, Bewertung, Zulassung von Chemikalien
- RLP Rahmenlehrplan
- SBBP Standardberufsbildposition
- SDG Sustainable Development Goal(s)
- THG Treibhausgase bzw. CO₂-Äquivalente (CO₂-Äq)
- UN Vereinte Nationen
- UNHCR United Nations High Commissioner for Refugees

1.6 Quellen

- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (o.J.a): FAQ zu den modernisierten Standardberufsbildpositionen. Online: <https://www.bibb.de/de/137874.php>
- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (o.J.b): Ausbildung gestalten. Online: [BIBB / Reihen / Ausbildung gestalten](#)
- BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022): Digitalisierung und Nachhaltigkeit – was müssen alle Auszubildenden lernen? Online: <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/rahmenbedingungen-und-gesetzliche-grundlagen/gestaltung-von-aus-und-fortbildungsordnungen/digitalisierung-und-nachhaltigkeit/digitalisierung-und-nachhaltigkeit>
- BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung (o.J.): Was ist BNE? Online: <https://www.bne-portal.de/bne/de/einstieg/was-ist-bne/was-ist-bne.html>
- Bundesregierung (o.J.): Globale Nachhaltigkeitsstrategie – Nachhaltigkeitsziele verständlich erklärt. Online: www.bundesregierung.de/breg-de/themen/nachhaltigkeitspolitik/nachhaltigkeitsziele-verstaendlich-erklaert-232174
- Destatis Statistisches Bundesamt (2022): Indikatoren der UN-Nachhaltigkeitsziele. Online: <http://sdg-indikatoren.de/>
- DUK Deutsche UNESCO-Kommission (2021): Bildung für nachhaltige Entwicklung – Eine Roadmap. BNE / EDS 2030. Online: https://www.unesco.de/sites/default/files/2021-10/BNE_2030_Roadmap_DE_web-PDF_nicht-bf.pdf
- Hantke, Harald; Scharp, Michael (2023a): Leitfaden zum Umgang mit Zielkonflikten. Online: www.pa-bbne.de.
- Hantke, Harald; Scharp, Michael (2023a): Umgang mit Zielkonflikten – Handout. Online: www.pa-bbne.de.

- Hantke, Harald; Scharp, Michael (2023a): Umgang mit Zielkonflikten - PowerPoint-Präsentation. Online: www.pa-bbne.de.
- Kastrup, Julia (2023a): Leitfaden zur Bestimmung und Beschreibung nachhaltigkeitsrelevanter Kompetenzen in der beruflichen Bildung. Online: www.pa-bbne.de
- Kastrup, Julia (2023b): Bestimmung und Beschreibung nachhaltigkeitsrelevanter Kompetenzen - Handout. Online: www.pa-bbne.de
- Kastrup, Julia (2023c): Konzept zur Bestimmung und Beschreibung nachhaltigkeitsrelevanter Kompetenzen - PowerPoint-Präsentation. Online: www.pa-bbne.de
- Paust-Lassen, Pia; Scharp, Michael (2023): Die soziale Dimension der Nachhaltigkeit in der BBNE. Online: www.pa-bbne.de.
- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (2021): Vier sind die Zukunft. Online: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17281

2. Die Soziale Dimension der Nachhaltigkeit

2.1 Bildung für nachhaltige Entwicklung in der Berufsbildung: BNE 2030- Transformative BNE für BBNE

Als Weiterentwicklung der „Bildung für Nachhaltige Entwicklung“ (Weltaktionsprogramm, WAP 2015-2019) hat die UNESCO das Programm „ESD / Education for Sustainable Development for 2030“ – die „Roadmap 2030“ – ausgerufen (UNESCO Roadmap 2030). Jetzt geht es darum, durch BNE zur Umsetzung der Agenda 2030 also aller 17 SDGs beizutragen. War zuvor vor allem das Ziel 4 zur Bildung mit dem Unterziel 4.7 „BNE“ von großer Bedeutung für alle Bildungsbereiche, so sind nun alle Dimensionen der nachhaltigen Entwicklung relevant für die Bildung für nachhaltige Entwicklung und auch für die Berufliche Bildung für Nachhaltige Entwicklung (BBNE).

SDG 4, Unterziel 4.7: „Bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung.“ (Agenda 2030)

In der Roadmap 2030 wird betont, dass es um ” transformative Bildung” und “transformatives Handeln” geht, wenn BNE zur Umsetzung der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung einen entscheidenden Beitrag leisten soll.

„Immer häufiger fragen wir uns, ob das, was Menschen lernen wirklich relevant ist für ihr Leben und ob es dazu beiträgt, das Überleben unseres Planeten zu sichern.

"BNE kann das Wissen, das Bewusstsein und die Handlungskompetenz vermitteln, die Menschen in die Lage versetzen, sich selbst und die Gesellschaft zu transformieren." (Stefania Giannini, stellvertretende UNESCO-Generaldirektion für Bildung; Deutsche UNESCO-Kommission 2021, S. 2)

Zur Transformation wird in der Roadmap ausgeführt, dass in Kombination mit Mut und Entschlossenheit ein gewisser Grad an Umbrüchen (disruption) erforderlich ist und daher die BNE (und die BBNE) mehr Aufmerksamkeit auf die transformativen (Handlungs-)Prozesse des Einzelnen legen sollte und darauf wie diese Prozesse funktionieren.

„Zuallererst erfordert Transformation unter anderem ein gewisses Maß an Disruption, die Menschen dazu bringt, die Sicherheit des Status quo oder ihres „üblichen“ Denkens, Verhaltens oder Lebens zu verlassen. Dazu braucht es Mut, Ausdauer und Entschlossenheit, die in unterschiedlichem Ausmaß vorhanden sein können und am besten aus persönlicher Überzeugung, Einsicht oder dem einfachen Gefühl, das Richtige zu tun, hervorgehen. (Paragraph 4.2, Rahmenprogramm zur Umsetzung von BNE 2030)“. (a.a.O., S. 18)

Voraussetzung dafür ist die Erkenntnis von Realitäten, also ein Zuwachs an Wissen, damit über eine kritische Analyse ein Bewusstsein über Zusammenhänge und Komplexitäten entsteht. In den BNE-Methoden wurde inzwischen ein vielfältiger Werkzeugkasten erarbeitet, der sowohl erlebnispädagogische als auch empathische Zugänge zu unterschiedlichen Realitäten möglich macht.

Zur Pädagogik in BNE und BBNE Lern- und Lehrumgebungen führt die ESD-Roadmap 2030 aus, dass eine interaktive, projektbasierte und lernendenzentrierte Pädagogik angewendet werden solle. Die Lern- und Lehrumgebungen sind in die Transformation einzubeziehen – „Whole Institution Approach“ –, damit die Lernenden in die Lage versetzt werden, zu lernen, wie sie leben und zu leben, was sie lernen. Das bedeutet für die Lerninhalte die Integration von Nachhaltigkeitsprinzipien in alle Arten des Lernens, insbesondere von Themen, die in den 17 SDGs verankert sind. Für die Lernergebnisse heißt das, dass die Menschen befähigt werden (sollen), Verantwortung für heutige und zukünftige Generationen zu übernehmen und aktiv zur gesellschaftlichen Transformation beizutragen. (a.a.O., S.8) Die Bildungsmaßnahmen der BNE und BBNE sollen sich gemäß der ESD-Roadmap 2030 auf die große Transformation konzentrieren und strukturelle Veränderungen in den Fokus nehmen. Dabei soll das Augenmerk auf die tieferen strukturellen Ursachen einer **nicht** nachhaltigen Entwicklung gerichtet werden. Dabei ist ein Balanceakt zwischen Wirtschaftswachstum und nachhaltiger Entwicklung erforderlich, wobei BNE (und BBNE) Lernende ermutigen sollte, alternative Werte zur existierenden Konsumgesellschaft zu erforschen. Darüber hinaus braucht es eine strukturelle Sichtweise darauf, wie BNE (und BBNE) im

Kontext extremer Armut und prekärer Lebensrealitäten angegangen werden kann. (a.a.O., S.18)

Im prioritären Handlungsfeld 3 der ESD-2030-Roadmap geht es um die Kompetenzentwicklung von Lehrenden. Diese können Lernenden helfen, komplexe Entscheidungen zu verstehen, die eine nachhaltige Entwicklung erfordert, und sie dazu motivieren, sich selbst und die Gesellschaft zu verändern.

„Um die Lernenden anzuleiten und ihre Selbstwirksamkeit zu stärken, müssen die Lehrenden selbst befähigt und mit den Kenntnissen, Fähigkeiten, Werten und Verhaltensweisen ausgestattet werden, die für diesen Wandel erforderlich sind. Dazu gehören das Verständnis der wesentlichen Aspekte der 17 SDGs und ihrer Verflechtungen sowie ein Verständnis dafür, wie transformatives Handeln stattfindet und welche gendertransformativen pädagogischen Ansätze dieses am besten herbeiführen können.“ (a.a.O., S. 30).

Als Maßnahmen werden u.a. vorgeschlagen (ebd.):

- Systematische und umfassende Entwicklung von BNE-Kompetenzen in Aus- und Weiterbildung sowie in die Beurteilung von Lehrkräften einbeziehen. Inklusive der Lerninhalte zu jedem SDG und transformative pädagogische Methoden, die zum Handeln befähigen.
- *„Führungskräfte und Mitarbeitende von Berufsbildungszentren und Ausbildungseinrichtungen für Privatunternehmen sollten zusammenarbeiten, um die Kompetenzen von Ausbildungspersonal in der beruflichen Bildung und in Privatunternehmen in Bezug auf Wissen, Fähigkeiten, Werte und Einstellungen weiterzuentwickeln, die notwendig sind, um eine nachhaltige Entwicklung zu erreichen. Dabei sollte der Schwerpunkt auf ‚Green Economies‘ sowie nachhaltige Produktion und nachhaltigem Konsum liegen. Die Leitungen und Mitarbeitenden von Ausbildungseinrichtungen für Lehrende im non-formalen Kontext sollten BNE außerdem in all ihren Aktivitäten zur Kompetenzentwicklung integrieren.“ (a.a.o., S. 30)*
- Systematisches Peer-to-Peer-Lernen anwenden, um BNE in die tägliche Unterrichtspraxis zu integrieren.

2.2 Die Umsetzung der Agenda 2030 mit den 17 Zielen zur nachhaltigen Entwicklung für die Soziale Dimension

Neben den Kenntnissen über die Agenda 2030 mit den 17 SDG zählen auch die Analysen und Kontexte in der Sozialen Dimension für nachhaltige Entwicklung. Folgende Ziele betreffen die Soziale Dimension (Destatis 2022):

- SDG 1 „Armut in allen ihren Formen und überall beenden“
- SDG 2 „Den Hunger beenden, Ernährungssicherheit und eine bessere Ernährung erreichen und eine nachhaltige Landwirtschaft fördern“

- SDG 3 „Ein gesundes Leben für alle Menschen jeden Alters gewährleisten und ihr Wohlergehen fördern“
- SDG 5 „Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“
- SDG 8 „Dauerhaftes, breitenwirksames und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Fördern“
- SDG 10 „Ungleichheit in und zwischen Ländern verringern“

Das SDG 12 – nachhaltiger Konsum und Produktion – steht in direktem Zusammenhang zu SDG 8 – menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum, was zu strukturellen Dilemmata führt und die für die Umsetzung der Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele gelöst werden müssen.

Soziale Nachhaltigkeit steht also in direktem Bezug zur gerechten Verteilung von Ressourcen, wozu auch u. a. finanzielle Mittel, Nahrung, Zugang zu Wasser und Medikamenten gezählt werden. Aber auch faire Arbeitsplätze mit angemessener Bezahlung und sicheren Arbeitsbedingungen sind Teile der Sozialen Dimension. Vermehrt findet auch in Unternehmen die soziale Nachhaltigkeit Beachtung. Dazu zählen die kleinen und mittleren Unternehmen eine Faire Bezahlung, die Wahrung von Interessen der Mitarbeitenden wie flexible Arbeitszeiten, gute Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder auch das Engagement für den Einsatz gegen soziale Ungerechtigkeit, z.B. gegen Kinderarbeit. (vgl. Mittelstand 4.0 o. J.)

Zur Umsetzung der Agenda 2030 in Deutschland hat die Bundesregierung die Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie weiterentwickelt: „Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie 2021“ (Bundesregierung 2021). Wesentlicher Kristallisationspunkt in dieser Weiterentwicklung ist die Festlegung von Transformationsbereichen. Der Transformationsbereich 1 „Menschliches Wohlbefinden und Fähigkeiten, soziale Gerechtigkeit“ betrifft die SDG 3, 4, 5, 8, 9 und 10.

„Um das menschliche Wohlergehen zu ermöglichen, müssen Menschenrechte geachtet, Arbeit angemessen entlohnt, soziale Sicherung geschaffen, geschlechtsspezifische Ungleichheiten bekämpft und gesellschaftliche Strukturen, die marginalisierte Bevölkerungsgruppen und Minderheiten daran hindern, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, verändert werden. Dies gilt insbesondere auch im Arbeitskontext: Die Rechte von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern müssen geschützt und sichere Arbeitsumgebungen geschaffen werden. Dabei muss ein besonderes Augenmerk auf Beschäftigte in prekären Beschäftigungsverhältnissen (inkl. Wanderarbeiterinnen und Wanderarbeiter) gelegt werden und Zwangs- und Kinderarbeit unterbunden werden. Im Kontext globaler Wertschöpfungsketten liegt die Verpflichtung zum Schutz der Menschenrechte im wirtschaftlichen Kontext – den Leitprinzipien der Vereinten Nationen zu Wirtschaft und Menschenrechten (VN-Leitprinzipien) entsprechend – in erster Linie bei den Staaten, gleichwohl

obliegt Unternehmen die Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte im Rahmen der eigenen Geschäftstätigkeiten und entlang ihrer Wertschöpfungsketten.“ (Bundesregierung 2021, S. 51)

Der Beitrag zur Umsetzung von SDG 8 bezüglich des Unterziels „Soziale Verantwortung – Gute Arbeit“ wird in der Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie wieder (Bundesregierung 2021:221ff). Der Indikator 8.5 “Beschäftigung” spiegelt die Entwicklung der Beschäftigung (ebd. 101). Der Indikator 8.6 “Globale Lieferketten” zeigt die Entwicklung der Mitglieder im Textilbündnis auf, was sich auf die globalen Lieferketten und die Ermöglichung menschenwürdiger Arbeit weltweit bezieht. (ebd. 101 und 243 ff). Weitere Indikatoren zu den Unterzielen von SDG 8 sind in der DNS nicht aufgeführt.

Im Grundsatzbeschluss der Bundesregierung vom November 2022 werden die Transformationsbereiche bestätigt und zum sozialen Zusammenhalt „in einer offenen Gesellschaft“ wird betont, dass Armut und soziale Ausgrenzung so weit wie möglich überwunden bzw. ihnen vorgebeugt und inklusiver Wohlstand gefördert werden soll. Es sollen regional gleichwertige Lebensverhältnisse angestrebt werden, alle sollen gleichberechtigte Chancen erhalten, sich an der wirtschaftlichen Entwicklung zu beteiligen und es sollen notwendige Anpassungen an die demografischen Entwicklungen erfolgen. Alle Menschen sollen am gesellschaftlichen, kulturellen und politischen Leben umfassend und diskriminierungsfrei teilhaben können und es sollen Beiträge zur Reduzierung von Armut und Ungleichheit weltweit geleistet werden. (vgl. Bundesregierung 2022)

2.3 SDG 8 „Menschenwürdige Arbeit“

“Dauerhaftes, inklusives und nachhaltiges Wirtschaftswachstum, produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle fördern”

In der deutschen Nachhaltigkeitsstrategie wird zum SDG 8 auf das Leitbild „Soziale Marktwirtschaft“ verwiesen (Bundesregierung 2021: 222):

„Soziales Ziel ist es, unternehmerische Freiheit und funktionierenden Wettbewerb mit sozialem Ausgleich und sozialer Sicherheit zu verbinden. Mit Hilfe der Prinzipien der Sozialen Marktwirtschaft, wie fairer Wettbewerb, Unternehmensverantwortung, Sozialpartnerschaft, Mitbestimmung und gerechte Verteilung des erwirtschafteten Wohlstands, werden die Voraussetzungen dafür geschaffen, dass wir auch in Zukunft noch Wachstum, Wohlstand und Beschäftigung haben.“

Hinsichtlich des SDG 8 sind unter diesem Aspekt zwei Ebenen zu betrachten: Eine nationale Ebene und die globale Ebene.

- Auf der nationalen Ebene steht Deutschland laut der "European Working Survey" hinsichtlich der Arbeitsbedingungen sehr gut da – 89 Prozent der Befragten geben an, mit ihrem Job zufrieden zu sein und 91 Prozent bestätigen einen fairen Umgang mit ihnen als Arbeitnehmer*innen (Eurofond 2021). Jedoch zeigt der Index "Gute Arbeit" des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB 2022) detailliert, dass es in manchen Branchen, wie dem Gesundheitssektor und bei Beschäftigten in Leiharbeitsverhältnissen noch große Defizite gibt (DGB 2022). Besonders negativ sind hierbei die Kriterien "Arbeitsintensität" und "Einkommen" aufgefallen, die notwendigen Handlungsbedarf in Berufsbildern aufzeigen.
- Die globale Ebene ergibt sich durch die globalen Wertschöpfungsketten. Auch wenn Kinderarbeit und Sklaverei in Deutschland keine Rolle spielen, so ist die Umsetzung der verschiedenen Unterziele des SDG 8 eine dauerhafte Aufgabe im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung der Arbeitsbedingungen. Noch ein zweites gilt: Aufgrund der komplexen Lieferketten müssen Unternehmen Verantwortung für ihre Produkte auch in den Ländern, wo diese hergestellt werden, übernehmen. An dieser Stelle sollen folgende Unterziele betrachtet werden:

Die für den sozialen Bereich relevanten Unterziele des SDG 8 sind:

- 8.5 Bis 2030 produktive Vollbeschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, einschließlich junger Menschen und Menschen mit Behinderungen, sowie gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit erreichen
- 8.6 Bis 2020 den Anteil junger Menschen, die ohne Beschäftigung sind und keine Schul- oder Berufsausbildung durchlaufen, erheblich verringern
- 8.b Bis 2020 eine globale Strategie für Jugendbeschäftigung erarbeiten und auf den Weg bringen und den GLOBALEN BESCHÄFTIGUNGSPAKT DER INTERNATIONALEN ARBEITSORGANISATION umsetzen (Destatis o.J.)
- 8.7 Sofortige und wirksame Maßnahmen ergreifen, um Zwangsarbeit abzuschaffen, moderne Sklaverei und Menschenhandel zu beenden und das Verbot und die Beseitigung der schlimmsten Formen der Kinderarbeit, einschließlich der Einziehung und des Einsatzes von Kindersoldaten, sicherstellen und bis 2025 je- der Form von Kinderarbeit ein Ende setzen
- 8.8 Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen, und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern.

2.4 Standardberufsbildpositionen

Die Schnittstellen zur neuen Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ (Nr. 3 der SBBP) ergeben sich über die Beachtung der gesellschaftlichen Folgen des beruflichen Handelns sowie der zu entwickelnden

Beiträge für ein nachhaltiges Handeln (BMBF 2022). Die modernisierte Standardberufsbildposition 3 wird hier mit einigen Themenbereichen vorgestellt, die in den Lernfeldern a, b, e und f bearbeitet werden können.

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

Das betrifft zum Beispiel den Bereich der Ressourcen, aber auch die soziale Bedeutung von Geschäfts- und Arbeitsprozessen und von Wertschöpfungsketten. Gemeint sind ebenfalls Vermeidung oder Reduzierung von Belastungen wie Lärm oder Abluft, Abwasser, Abfälle und Gefahrstoffe. Auch für angrenzende Arbeitsbereiche soll die Sensibilität für Umweltbelastungen geschult werden (BIBB 2021).

b) bei Arbeitsprozessen und im Hinblick auf Produkte, Waren oder Dienstleistungen, Materialien und Energie unter wirtschaftlichen, umweltverträglichen und sozialen Gesichtspunkten der Nachhaltigkeit nutzen

Hier sind die Herkunft und Herstellung von Produkten gemeint, die Transportwege, aber auch z.B. die Lebensdauer und langfristige Nutzbarkeit, sowie der ökologische und soziale Fußabdruck von Produkten und Dienstleistungen und von Wertschöpfungsketten. Wichtige Prüfsiegel und Zertifikate (fairer Handel, Regionalität, ökologische Erzeugung) sollten gekannt werden (BIBB 2021).

e) Vorschläge für nachhaltiges Handeln für den eigenen Arbeitsbereich entwickeln

Hier sind die Fähigkeiten gemeint, Zielkonflikte und Zusammenhänge zwischen ökonomischen, ökologischen und sozialen Anforderungen erkennen zu können. Es sollen Optimierungsansätze und Handlungsalternativen unter Berücksichtigung von ökologischer Effektivität und Effizienz entwickelt werden können, wobei deren Vor- und Nachteile benannt werden sollten. Die Wirksamkeit von Maßnahmen sollte beurteilt werden können. Die Wertschätzung von innovativen Ideen sollte erlernt werden (BIBB 2021).

f) unter Einhaltung betrieblicher Regelungen im Sinne einer ökonomischen, ökologischen und sozial nachhaltigen Entwicklung zusammenarbeiten und adressatengerecht kommunizieren

Zu diesem Punkt nennt das BIBB als Erläuterungen die Aufbereitung von Informationen und den Aufbau einer Nachricht, betriebliches Umweltmanagement, den Aufbau und die Pflege von Kooperationsbeziehungen, vernetztes, ressourcensparendes Zusammenarbeiten und abgestimmtes Vorgehen. Nachhaltigkeit und Umweltschutz sollten als Wettbewerbsvorteil erkannt werden (BIBB 2021).

Die Absätze 3 c „für den Ausbildungsbetrieb geltende Regelungen des Umweltschutzes einhalten“ und 3 d „Abfälle vermeiden sowie Stoffe und

Materialien einer umweltschonenden Wiederverwertung oder Entsorgung zuführen“ werden in diesem Hintergrundpapier zur sozialen Dimension nicht behandelt, da diese einen verpflichtenden, ordnungsrechtlichen Charakter haben und somit eigentlich nichts freiwilliges sind.

Die Berufsbildpositionen 1 „Organisation des Ausbildungsbetriebes, Berufsbildung sowie Arbeits- und Tarifrecht“ und 4 „Digitalisierte Arbeitswelt“ werden in diesem Hintergrundpapier nicht thematisiert, weil diese Berufsbildpositionen nicht um „Nachhaltigkeit“ erweitert wurden. Die Berufsbildposition 2 „Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit“ nimmt schon einige Punkte auf, die die „Soziale Dimension“ von Nachhaltigkeit betreffen, diese werden hier in den Ausführungen zur „Sozialen Dimension“ mit den Aspekten der Folgen von Klimawandel und aktuellen Themen der nachhaltigen Entwicklung aufgegriffen und entsprechend ergänzt

Quellen

- Agenda 2030: Resolution der Generalversammlung „Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“. Online: <https://www.un.org/depts/german/gv-70/band1/ar70001.pdf>
- BIBB Bundesinstitut für berufliche Bildung (o.J.): Nachhaltigkeit in der Ausbildung. Online: www.bibb.de/de/142299.php
- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (2021): Vier sind die Zukunft. Online: www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17281
- Bundesinstitut für Berufsbildung 2021: „Vier sind die Zukunft – Digitalisierung. Nachhaltigkeit. Recht. Sicherheit. – Die modernisierten Standardberufsbildpositionen anerkannter Ausbildungsberufe“. Online: file:///E:/Downloads/60d1efb1eda55_2021-06-10_Brosch%C3%BCreStBBP_bf.pdf
- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (o.J.a): FAQ zu den modernisierten Standardberufsbildpositionen. Online: <https://www.bibb.de/de/137874.php>
- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (o.J.b): Ausbildung gestalten. Online: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/series/list/2>
- BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022): Digitalisierung und Nachhaltigkeit – was müssen alle Auszubildenden lernen? Online: <https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/berufliche-bildung/rahmenbedingungen-und-gesetzliche-grundlagen/gestaltung-von-aus-und-fortbildungsordnungen/digitalisierung-und-nachhaltigkeit/digitalisierung-und-nachhaltigkeit>
- BMBF Bundesministerium für Bildung und Forschung (o.J.): Was ist BNE? Online: <https://www.bne-portal.de/bne/de/einstieg/was-ist-bne/was-ist-bne.html>
- Bundesregierung (2021): Deutsche Nachhaltigkeitsstrategie 2021. Online: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/service/archiv/nachhaltigkeitsstrategie-2021-1873560>
- Bundesregierung (2022): Grundsatzbeschluss 2022 zur Deutschen Nachhaltigkeitsstrategie. Online: <https://www.bundesregierung.de/resource/blob/992814/2146150/16d54e524cf79a6b8e690d2107226458/2022-11-30-dns-grundsatzbeschluss-data.pdf>
- DUK Deutsche UNESCO-Kommission (2021): Bildung für nachhaltige Entwicklung – Eine Roadmap. BNE / EDS 2030. Online: https://www.unesco.de/sites/default/files/2021-10/BNE_2030_Roadmap_DE_web-PDF_nicht-bf.pdf

- Mittelstand 4.0 (o.J.): Soziale Nachhaltigkeit für eine gesunde und zeitgemäße Unternehmenskultur. Online:
<https://www.kompetenzzentrum-kommunikation.de/blog/soziale-nachhaltigkeit-fuer-eine-gesunde-und-zeitgemae-unternehmenskultur-7232/>
- Vereinte Nationen (2015): Resolution der Generalversammlung „Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung“. Online:
<https://www.un.org/depts/german/gv-70/band1/ar70001.pdf>

3. Menschenwürdige Arbeit

Grundlage für alle Arbeitsbereiche in Deutschland und weltweit sollten Arbeitsbedingungen sein, die sich an den Kriterien “menschenwürdige Arbeit” messen lassen können. Die internationalen/globalen Wirtschaftsbeziehungen funktionieren über Rohstoffgewinnung, Zwischenprodukte und Grundstoffe für Produkte in globaler Verflechtung über Lieferketten. In vielen Ländern, die Rohstoffe, Produkte und Teilprodukte für die deutsche Produktion und für den deutschen Konsum herstellen und/oder liefern, orientieren sich die Arbeitsbedingungen nicht an den Standards für menschenwürdige Arbeit. Zu “menschenunwürdiger Arbeit” werden folgende Arbeiten gezählt: Kinderarbeit, Sklavenarbeit (Zwangsprostitution, illegale Beschäftigung in Landwirtschaft und Fischerei, bei denen die Menschen oft keine gesetzlichen Ausweispapiere haben und der völligen Willkür der Arbeitgeber ausgesetzt sind). Aber auch fehlende soziale Sicherheit ist ein Merkmal von menschenunwürdiger Arbeit, da in vielen Ländern weder Kranken- noch Altersversicherungen existieren. Mangelnder Arbeitsschutz, Ausnutzung von Scheinselbstständigen bis hin zur Ungleichbehandlung von Frauen sind weitere Formen von menschenunwürdiger Arbeit (Fairhelfen o. J.).

Im Folgenden werden zunächst die Rahmenbedingungen für menschenwürdige Arbeit vorgestellt, dann wird am Beispiel “Fairer Handel” skizziert, wie in globalen Wirtschaftsverflechtungen auf menschenwürdige Arbeitsbedingungen geachtet werden kann. Defizite werden am Beispiel der Textilindustrie genauer betrachtet.

Daran schließt sich ein Kapitel zu den Beschäftigungsstandards in Deutschland an. Diese Beschäftigungsstandards werden nicht in allen Bereichen eingehalten, was an den Beispielen “Leiharbeit”, “Scheinselbstständigkeit und Schwarzarbeit” und “Saisonarbeit” ausgeführt wird. Im 3. Kapitel wird der DGB-Index “Gute Arbeit” vorgestellt. Daran schließen sich Erläuterungen zu “Prekären Beschäftigungsverhältnissen”, zu “Kinderarbeit” zu “Diskriminierung” und zur “Gender Pay Gap” an. Im Kapitel 9 werden die Zusammenhänge von Arbeitsbedingungen und Auswirkungen auf die Gesundheit thematisiert. In dem Zusammenhang wird die Europäische Gesetzgebung zum Umgang mit Chemikalien aufgegriffen, es werden anerkannte Berufskrankheiten, Arbeitsschutzmaßnahmen am Beispiel von Arbeiten im Freien bei extremer Hitze, was infolge des Klimawandels in Deutschland gehäuft auftritt, sowie das Arbeitsschutzgesetz und

Regelungen zu Arbeitsunfällen behandelt. In den abschließenden Kapiteln 10 und 11 werden die Zusammenhänge der deutschen Wirtschaftsbeziehungen mit ihren globalen Verflechtungen anhand der aktuellen Gesetzgebung zum Deutschen Lieferkettengesetz sowie zum Entwurf der Europäischen Regelung zu den Sorgfaltspflichten der Unternehmen dargestellt.

3.1 Rahmenregelwerke

Menschenwürdige Arbeit in Deutschland bedeutet vor allem Arbeit, die sich zumindest an internationalen Standards orientiert. Formuliert sind diese in der allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (UN-Charta, Artikel 23 und 24):

- Artikel 23:
- Jeder hat das Recht auf Arbeit, auf freie Berufswahl, auf gerechte und befriedigende Arbeitsbedingungen sowie auf Schutz vor Arbeitslosigkeit.
 - Jeder, ohne Unterschied, hat das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit.
 - Jeder, der arbeitet, hat das Recht auf gerechte und befriedigende Entlohnung, die ihm und seiner Familie eine der menschlichen Würde entsprechende Existenz sichert, gegebenenfalls ergänzt durch andere soziale Schutzmaßnahmen.
 - Jeder hat das Recht, zum Schutze seiner Interessen Gewerkschaften zu bilden und solchen beizutreten.
- Artikel 24:
- Jeder hat das Recht auf Erholung und Freizeit und insbesondere auf eine vernünftige Begrenzung der Arbeitszeit und regelmäßigen bezahlten Urlaub.

Im globalen wirtschaftlichen Handeln können sich Unternehmen an folgenden drei normativen Rahmenregelwerken orientieren:

- die dreigliedrige Grundsatzerklärung über multinationale Unternehmen und Sozialpolitik der ILO (ILO 2016)
- die Prinzipien des UN Global Compact (UNGC 2000)
- die UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte 2014)

Darin geht es um die Achtung der universellen Menschenrechte und um Mindestanforderungen für Unternehmen, die sich zu nachhaltiger Entwicklung bekennen. Darüber hinaus gibt es weitere Richtlinien, die den Bereich der sozialen Verantwortung ausleuchten, z. B. ISO 26000 Guidance on Social Responsibility und regional ausgerichtete Richtlinien wie die OECD Guidelines for Multinational Enterprises. Im globalen Vergleich bietet Deutschland so eine starke Basis für nachhaltige und menschenwürdige Arbeitsbedingungen.

3.2 Fairer Handel

Für viele importierte Waren – Vorprodukte und Fertigprodukte – gelten diese Arbeitsstandards allerdings noch immer nicht. Darauf hat vor 15 Jahren die Initiative “Fairer Handel” reagiert und zeichnet entsprechend ihren Handels-Kriterien die Produkte, die in Deutschland auf den Markt kommen, aus. *“Das Fairtrade-Produkt-Siegel steht für fair angebaute und gehandelte Produkte, bei dem alle Zutaten zu 100 Prozent unter Fairtrade-Bedingungen gehandelt sind physisch rückverfolgbar sind.”* (Fairtrade Deutschland)

Der Faire Handel geht über die ILO-Kernarbeitsnormen hinaus, weil er die Arbeitsbedingungen am Anfang der Lieferketten in den Blick nimmt. Der Faire Handel verfolgt das Ziel, den Menschen auf Augenhöhe zu begegnen und die Regeln des Handels so zu gestalten, dass ein selbstbestimmtes Leben und Arbeiten in Würde für die Beschäftigten ermöglicht werden kann. Dafür hat der Faire Handel einige Instrumente entwickelt: Höhere und verlässliche Einkommen, Transparenz, langfristige Zusammenarbeit, Geschlechtergerechtigkeit, Sicherung der Rechte von Kindern und politische Arbeit (vgl. Albuschkat 2021).

Als “menschenunwürdige Arbeit” werden Kinderarbeit, Sklavenarbeit und teilweise Leiharbeit bezeichnet sowie Merkmale bei den Beschäftigungsverhältnissen, die sich nicht an den o.g. Regelwerken orientieren, wie “fehlende soziale Sicherheit”, “mangelnder Arbeitsschutz”, “Ausnutzung von Scheinselbstständigen” und “Ungleichbehandlung von Frauen”.

Beispiel Textilsektor:

Der Textilsektor ist im Vergleich zu anderen Bereichen sehr arbeitsintensiv. Fast 13 Millionen Vollzeitbeschäftigte waren weltweit in der Lieferkette beschäftigt, um die Menge an Kleidung, Textilien und Schuhen zu produzieren, die in der EU-27 im Jahre 2020 verbraucht wurden. Damit ist der Textilsektor weltweit der drittgrößte Arbeitgeber nach Nahrung und Wohnen (Europäische Umweltagentur 2022 a). Der größte Teil der Produktion findet allerdings in Asien statt, wo niedrige Produktionskosten zu Lasten der Löhne, Gesundheit und Sicherheit der Arbeiter*innen gehen. Im Jahr 2020 waren in der deutschen Textilindustrie insgesamt etwa 59.800 Beschäftigte tätig, in der Bekleidungsindustrie 26.200 (Statista 2022 d). Infolge der Corona-Pandemie sind die Umsätze in der Textil- und Bekleidungsbranche stark zurückgegangen. Trotz Umsatzeinbrüchen von bis zu 45 % sind die Beschäftigtenzahlen mit 6 % seit 2020 weniger stark zurückgegangen. Durch Kurzarbeit wurden Arbeitsplätze erhalten (textil + Mode o. J.). In den Niedriglohnländern dagegen gab es Massenentlassungen ohne ausreichende Einkommenskompensationen (Femnet 2022).

Löhne in der Bekleidungsindustrie

In Deutschland kostete eine Arbeitsstunde in der Bekleidungsindustrie im Jahr 2015 laut Angaben des Gesamtverbands der Textil- und Modeindustrie 30,80 Euro (textil + mode 2017). In anderen EU-Ländern ist das Lohnniveau ähnlich. Aus Kostengründen werden viele Produktionsstufen in Niedriglohnländer nach Asien oder Afrika verlagert. Selbst die gesetzlich festgelegten Mindestlöhne sind dort oft zu niedrig, um davon leben zu können. In Bangladesch erhalten ungelernte Näherinnen zum Beispiel nur einen Mindestlohn von ungefähr 85 Euro im Monat (BMZ o. J.). Niedrige Löhne, Überstunden und das Risiko von Kinderarbeit hängen zusammen und sind ein strukturelles Problem im Textilsektor. Die Vermeidung von Lieferanten außerhalb Europas, die Kinderarbeit einsetzen, ist in einigen Regionen immer noch eine Herausforderung (Umweltagentur 2021). Kinderarbeit ist allgemein immer noch weit verbreitet: 79 Millionen Kinder arbeiten weltweit unter ausbeuterischen Bedingungen: in Textilfabriken, Steinbrüchen oder auf Kaffeeplantagen – auch für unsere Produkte (BMZ 2021). Indien hält hier den Spitzenplatz laut ILO International Labor Organisation mit 10 Millionen Jungen und Mädchen (vgl. Welthungerhilfe 2020). Die Kinderarbeit ist häufig verbunden mit der Schuldknechtschaft: Wenn ein Kredit nicht zurückgezahlt wird oder er “abgearbeitet” werden muss, müssen die Kinder dafür herhalten. Existenzsichernde Löhne decken dagegen die Lebenshaltungskosten der Arbeiter*innen und ihren Familienangehörigen und ermöglichen zudem eine angemessene Rücklage für Notsituationen (Textilbündnis o.J.). Dieser Lohn muss laut ILO in einer Standardarbeitswoche von maximal 48 Stunden erreicht werden.

Arbeitsbedingungen in der globalisierten Textilwirtschaft

Organisationen wie Südwind e.V., die Kampagne für saubere Kleidung, die Christliche Initiative Romero oder Femnet e.V. drängen seit langem darauf, die ökonomischen und humanitären Bedingungen der Textilindustrie, insbesondere in Schwellen- und Entwicklungsländern zu verbessern, und wollen Unternehmen und Politik für bessere Arbeitsbedingungen gewinnen. Der Brand in der Textilfabrik Tazreen 2012 in Bangladesch, bei dem 112 Menschen starben (Spiegel 2012) und im Folgejahr der Einsturz der Textilfabrik Rana Plaza in Bangladesch, bei dem 1.100 Frauen in den Trümmern gestorben sind (Bundeszentrale für politische Bildung 2018), haben den Unternehmen, der Politik und den Verbraucher*innen die Mitverantwortung an dieser Misere noch einmal verdeutlicht. Bei den Konsument*innen scheinen die Ereignisse Wirkung zu zeigen: Bei einer Umfrage im Jahr 2021 sagte die Mehrheit der Befragten (66 Prozent), dass fair hergestellte und gehandelte Kleidung ihnen wichtig ist (Statista 2022 b). Rana Plaza steht exemplarisch für das Unterlaufen grundlegender ökologischer und sozialer Mindeststandards bei der Auslagerung der Produktion, nicht nur in der Textilwirtschaft (Haupt et al. 2021). Geringe Stundenlöhne, lange Arbeitszeiten, fehlende soziale Absicherung, Zwangsarbeit oder Kinderbeschäftigung können und

dürfen nicht der Standard für Produkte auf dem deutschen und europäischen Markt sein. Darauf zielt auch das Lieferkettengesetz ab (ebd.). Die EU trägt schon aufgrund der hohen Importrate eine Mitverantwortung für die Produktionsbedingungen in den Bezugsländern. Sie importiert rund 63 % ihrer textilen Endprodukte und 70 % ihrer fertigen Modeprodukte (Europäische Kommission 2021). Im Jahr 2020 betrug das Importvolumen an fertigen Textilprodukten 8,7 Millionen Tonnen, wovon 45 % Kleidung ausmachten. Damit gilt die EU (nach China) als weltweit zweitgrößter Importeur von Textilien (Europäische Kommission 2021).

Quellen

- Albuschkat, Christoph (2021): Der lange Weg zu menschenwürdigen Arbeitsbedingungen. Online:
<https://www.weltladen.de/ueber-weltladen/kundenmagazin/leitartikel/menschenwuerdige-arbeitsbedingungen/>
- BMZ (o.J.): Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung: Umwelt- und Sozialstandards in der Textilproduktion verbessern, Online:
www.bmz.de/de/themen/textilwirtschaft
- BMZ Bundesministerium für Wirtschaftliche Entwicklung und Zusammenarbeit (2021): Das Lieferkettengesetz. Online: <https://www.bmz.de/de/entwicklungspolitik/lieferkettengesetz>
- Bundesrat (2022): Unterrichtung durch die Europäische Kommission Vorschlag für eine Richtlinie des Europäischen Parlaments und des Rates über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und zur Änderung der Richtlinie (EU) 2019/1937 COM(2022) 71 final. Online:
<https://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2022/0101-0200/137-22.pdf>
- Bundeszentrale für politische Bildung (2018): vor fünf Jahren: Textilfabrik Rana Plaza in Bangladesch eingestürzt, Hintergrund aktuell, Online:
<https://www.bpb.de/kurz-knapp/hintergrund-aktuell/268127/vor-fuenf-jahren-textilfabrik-rana-plaza-in-bangladesch-ingestuerzt/>
- Eurofound (2021): Working conditions in the time of Covid-19: Implications for the future. Online:
https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef2012en.pdf
- Europäische Kommission (2021): Europäische Kommission. Generaldirektion Binnenmarkt. Industrie, Unternehmertum und KMU: Daten zum EU-Textilökosystem und seiner Wettbewerbsfähigkeit: Abschlussbericht. Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union. 2021, Online: <https://data.europa.eu/doi/10.2873/23948>
- Europäische Umweltagentur (2022): Textiles and the environment: the role of design in Europe's circular economy. Briefing no. 01/2022. Online:
www.eea.europa.eu/publications/textiles-in-europes-circular-economy/textiles-in-europe-s-circular-economy
- Fairhelfen (o.J.): Menschenunwürdige Arbeit kennt viele Seiten. Online:
<https://www.fairhelfen.de/menschenunwuerdige-arbeit-kennt-viele-seiten.htm#:~:text=Da%20zu%20C3%A4hlen%20zum%20Beispiel%20Zwangsprostituierte,Willk%C3%BCr%20oder%20E2%80%9EArbeitgeber%E2%80%9C%20ausgesetzt>
- Fairtrade Deutschland (o.J.): Fairtrade-Siegel. Online:
www.fairtrade-deutschland.de/was-ist-fairtrade/fairtrade-siegel

- Femnet (2022): Maximale Ausbeutung: Die Kosten der Pandemie. Online: <https://femnet.de/fuer-frauenrechte/kampagnen/solidarityworks-unsere-arbeit-in-produktionslaendern/nachrichten-produktionslaender/nachrichten-zum-corona-nothilfefonds/2200-maximale-ausbeutung-die-kosten-der-pandemie.html>
- Geschäftsstelle Deutsches Global Compact Netzwerk (DGCN) / GIZ: UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Online: <https://www.auswaertiges-amt.de/blob/266624/b51c16faf1b3424d7efa060e8aaa8130/un-leitprinzipien-de-data.pdf>
- Haupt et al. (2021): Sabine Haupt, Dr. Jörg Lichter, Dr. Frank Christian May: Sorgfaltspflichten entlang globaler Lieferketten – Studie im Auftrag des BMZ, Handelsblatt Research Institute, Juli 2021
- ILO International Labour Organisation (2016): Hintergrund: Globale Lieferketten menschenwürdig gestalten. Online: http://www.ilo.org/berlin/arbeitsfelder/lieferketten/WCMS_546786/lang--de
- Spiegel (2012) Spiegel Panorama 25.11.2012: Online: <https://www.spiegel.de/panorama/bangladesch-mehr-als-100-tote-bei-feuer-in-textilfabrik-a-869160.html>
- Statista (2022 d): Statista: Anzahl der Beschäftigten in der deutschen Textil- und Bekleidungsindustrie in den Jahren 2008 bis 2021. Online: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/209645/umfrage/beschaeftigte-in-der-deutschen-textil-bekleidungs-und-chemiefaserindustrie>
- Statista (2022 e): Statista: Konsum und FMCG – Kleidung, Schuhe und Textilien. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1303951/umfrage/wichtigste-kaufkriterien-fuer-kleidung-in-deutschland>
- Textilbündnis (o.J.): Löhne und Sozialleistungen. Online: www.textilbueundnis.com/themen/sektorrisiken/loehne-sozialleistungen/
- textil + Mode (o. J.): Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e. V. – textil + mode:: Tarifpolitik: Online: <https://textil-mode.de/de/verband/tarifpolitik/>
- textil + mode (2017): Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie e. V. – textil + mode (2017): Die deutsche Textil- und Modeindustrie in Zahlen, Gesamtverband der deutschen Textil- und Modeindustrie. 2017
- UNGC United Nations Global Compact (o.J.): Online: <https://www.unglobalcompact.org/>
- UN – Menschenrechtscharta: Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, Recht auf Arbeit. Online: <https://www.menschenrechtserklaerung.de/recht-auf-arbeit-3664/>
- Welthungerhilfe (2020): Indien hält bei der Kinderarbeit den traurigen Spitzenplatz. Online: www.welthungerhilfe.de/welternaehrung/rubriken/wirtschaft-menschenrechte/indien-haelt-bei-kinderarbeit-den-traurigen-spitzenplatz

4. Beschäftigungsstandards

Auf der nationalen Ebene steht Deutschland laut der "European Working Survey" hinsichtlich der Arbeitsbedingungen sehr gut da – 89% der Befragten geben an, mit ihrem Job zufrieden zu sein und 91% bestätigen einen fairen Umgang mit ihnen als Arbeitnehmer*innen (Eurofond 2021). Jedoch zeigt der Index "Gute Arbeit" des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB 2022) detailliert, dass es in manchen Branchen, wie dem Gesundheitssektor und bei Beschäftigten in Leiharbeitsverhältnissen noch große Defizite gibt (DGB 2022). Besonders negativ sind hierbei die Kriterien "Arbeitsintensität" und "Einkommen" aufgefallen, die notwendigen Handlungsbedarf in Berufsbildern aufzeigen.

Allerdings zeigt sich in den Jahren der Covid-Pandemie deutlich, welche Defizite im Umgang mit Beschäftigten in Deutschland in einigen Berufen zu beklagen sind. Im Zeitraum 2020–2021 kam es aufgrund von unzureichenden Hygienemaßnahmen und schlechten Wohnbedingungen zu massiven Corona-Ausbrüchen in Schlachthöfen. Diese Ausbrüche summierten sich zu diversen Fleischskandalen wie z.B. die Verarbeitung von Pferde- oder Separatorenfleisch ohne Kennzeichnung. Die fleischverarbeitende Industrie erlitt dadurch einen hohen Vertrauensverlust.

All dies führte dazu, dass für diesen Teil der Lebensmittelindustrie verbesserte Regeln erarbeitet wurden, wie z. B. BMAS (2020):

- die Vertragsgestaltung;
- die Entlohnung;
- die Unterbringung und “faire Mobilität” für ausländische Vertragsarbeiter/innen;
- die Absicherung gegen Unfall- und Gesundheitsrisiken sowie
- die verbesserten Kontrollen der Standards von Arbeits- und Tierschutz.

Die Sicherstellung dieser Maßnahmen ist jedoch nicht einfach, es bedurfte und bedarf einer Vielzahl von Gesetzesinitiativen (z. B. das Arbeitsschutzkontrollgesetz, vgl. Schulten und Specht 2021) sowie der Umsetzung auf Landes- und kommunaler Ebene (wo die Kontrollfunktion beim Ordnungsamt angesiedelt ist). Es muss jetzt zum einen sichergestellt werden, dass diese Maßnahmen auch ernsthaft und dauerhaft umgesetzt werden. Zum anderen gilt es entsprechende Standards auf die gesamte Ernährungswirtschaft auszudehnen, denn die Fleischwirtschaft bei problematischen Arbeitsbedingungen ist/war nur die Spitze des Eisbergs und stellt leider kein Alleinstellungsmerkmal dar.

4.1 Gute Arbeit aus Sicht des BDA

Die Arbeitgeberverbände behaupten, dass die „Arbeitsbedingungen in Deutschland bewusst negativ dargestellt werden“, während in der Realität „unternehmerische Wünsche mit den Bedürfnissen der Beschäftigten“ zusammengehen (BDA o.J.a; BDA o.J.b). Sie argumentieren mit Hilfe des positiv ausfallenden „European Working Conditions Survey“, dass die Arbeitsbedingungen in Deutschland sehr gut sind (Eurofond 2021):

“Dementsprechend verzeichnet Deutschland auch international Spitzenwerte bei der Arbeitszufriedenheit. Laut European Working Conditions Survey von 2017 sind fast 90 % der hier befragten Beschäftigten mit ihrer Arbeit zufrieden oder sehr zufrieden. Deutschland liegt somit über dem EU-Durchschnitt (86 %). Und 91 % der Beschäftigten bestätigen einen fairen Umgang mit ihnen.”

Gute Arbeitsbedingungen werden priorisiert, da diese motivierte und gesunde Beschäftigte fördert und somit Vorteile, wie höhere Wettbewerbsfähigkeit, Innovations- und Leistungsstärke für das Unternehmen bringt (BDA o.J.b).

Unter der Aktion „Gute Arbeit Made in Germany“ führen sie mit 10 Stichpunkten auf, weshalb Deutschland für eine “exzellente Arbeitsqualität” steht (ebd. o.J.b). Es wird ausgeführt, dass in Deutschland altersunabhängig eine hohe Arbeitszufriedenheit erzielt wird. Zudem sinken die physischen und psychischen Belastungsfaktoren und liegen im EU-Vergleich unter dem Durchschnitt. Ein möglicher Grund hierfür ist die Digitalisierung und die “Industrie 4.0”, durch die körperliche Arbeit vermieden werden kann und die flexiblere Arbeitszeiten – wie etwa mobile working- ermöglicht wird. Zudem schafft Deutschland mit dem im Jahr 2022 auf 12 €/h erhöhten Mindestlohn und Zusatzleistungen, wie den Sozialversicherungen, eine verbesserte soziale und finanzielle Absicherung der Arbeitnehmer*innen. Laut der Bertelsmann Stiftung reicht der Mindestlohn allerdings nicht für alle, um die Lebenshaltungskosten zu decken (Bertelsmann 2022).

Auch hinsichtlich der Arbeitssicherheit ist die Entwicklung positiv: Sowohl die Arbeitsunfälle, als auch die Unfallquote hat sich seit 1991 halbiert (BDA o. J.a). Diese befinden sich seit 2004 unter 1 Mio. und bewegen sich seitdem zwischen 954.000 und 760.000 gemeldeten Fällen (Statista 2021).

Außerdem wird auf die Prävention und den Gesundheitsschutz hingewiesen, für den 2016 ca. 5 Mrd. € ausgegeben wurden, was 40% der gesamten Ausgaben von 11,7 Mrd. € ausmacht (BDA o. J.a). Die betriebliche Gesundheitsförderung, wie Stressmanagement, gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung oder Reduktion der körperlichen Belastung kommt dabei sowohl den Beschäftigten als auch den Arbeitgebern zugute. Es wird zusätzlich noch auf die Eigenverantwortung hingewiesen, die aus selbstverantwortlichen Entscheidungen und flexibleren Arbeitszeiten resultiert. Als Arbeitgeber könne man nur die Möglichkeiten zur Verfügung stellen und sie fördern, die individuellen Entscheidungen diese zu nutzen und das Verhalten Freizeit spielen bei der Gesundheit jedoch ebenfalls eine große Rolle (ebd. o.J.).

Zuletzt wird noch das Engagement im Bereich der Weiterbildung hervorgehoben, 2017 investierten 85% aller Unternehmen insgesamt 33,5 Mrd. Euro (BDA o.J.b).

4.2 Gute Arbeit aus Sicht des DGB

Der DGB-Index Gute Arbeit

Die Qualität der Arbeitsbedingungen wird seit 2012 aufgrund von 42 standardisierten Fragen in einer bundesweiten repräsentativen Erhebung ermittelt. Elf Kriterien der Arbeitsqualität werden abgefragt. Im November 2022 wurde der DGB-Index Gute Arbeit 2022 veröffentlicht. Wie schon in den vorangegangenen Jahren gibt es zu den Kriterien „Arbeitsintensität“ und „Einkommen“ erhebliche kritische Bewertungen. Der Indexwert wird auf Basis der Antworten auf 42 Fragen ermittelt, wobei die Werte zwischen 0 und 100 Punkten liegen, d.h. 0 Punkte

drücken die denkbar schlechteste Arbeitsqualität aus und 100 Punkte die bestmöglichen Arbeitsbedingungen. Es werden vier Qualitätsstufen der Arbeitsbedingungen unterschieden:

- “Gute Arbeit“ mit Punktwerten zwischen 80 und 100 kennzeichnen Arbeitssituationen, in denen die Befragten über umfangreiche Ressourcen verfügen und ihre Belastungen sich auf einem verträglichen Niveau bewegen.
- “Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld”: 65 bis 80 Punkte der Zufriedenheit
- “Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld”: 50 bis 65 Punkte der Zufriedenheit
- „Schlechte Arbeit“ – unter 50 Punkte – ist dagegen durch belastende Arbeitsmerkmale und geringe arbeitsbedingte Ressourcen geprägt.

Die Auswertung für 2022 ergab einen Gesamtindexwert von 65 also an der Grenze zwischen oberem und unterem Mittelfeld.. Betrachtet man die Verteilung der Beschäftigten über die vier Qualitätsstufen, ergibt sich folgendes (ebd.):

Bewertung	Anteil
Gute Arbeit (80-100 Punkte)	15%
Arbeitsqualität im oberen Mittelfeld (65 bis 80 Punkte)	40%
Arbeitsqualität im unteren Mittelfeld (50 bis 65 Punkte)	30%
Schlechte Arbeit (unter 50 Punkte)	15%

Der Index 2022 zeigt z. B. für die Branchen „Metallerzeugung und –bearbeitung“ (64), „Ver- und Entsorgung“ (69), „Baugewerbe“ (66), „Gastgewerbe“ (62), „Information und Kommunikation“ (69), „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ (68) und „Gesundheitswesen“ (62) auf, dass die Arbeitsbedingungen noch weit entfernt sind vom Anspruch „Gute Arbeit“.

In der ausführlichen Debatte über die Detailergebnisse für 2022 sticht hervor, dass Beschäftigte in Leiharbeitsverhältnissen ihre Situation auffällig schlecht bewerten. „Dies wird besonders im Teilindex Einkommen und Sicherheit sichtbar. Negative Bewertungen des Einkommens und der betrieblichen Sozialleistungen sowie weit verbreitete Sorgen um die berufliche Zukunft resultieren in einem Indexwert von 49 Punkten. Leiharbeiter*innen bewerten diesen Aspekt ihrer Arbeit damit um zwölf Punkte schlechter als Arbeitnehmer*innen, die nicht über ein Zeitarbeitsunternehmen beschäftigt sind.“ (a.a.O., S. 13)

„Auf Branchenebene kommen Beschäftigte aus dem Gastgewerbe und dem Gesundheitswesen auf die niedrigsten Indexwerte (jeweils 62 Punkte). In der Informations- und Kommunikationsbranche (IuK) liegt der Wert dagegen bei 69

*Punkten. Auch in den Branchen treten auf Ebene der Teilindizes zum Teil sehr große Unterschiede zutage. Beim Teilindex „Ressourcen“ kommen IuK-Beschäftigte auf 75 Indexpunkte, Arbeitnehmer*innen aus der Metallherzeugung und -bearbeitung dagegen lediglich auf 68 Punkte. Die höchsten Belastungen finden sich im Bereich Erziehung und Unterricht (54 Punkte) sowie im Gesundheitswesen (56 Punkte), wo häufig sowohl physische als auch psychische Belastungsfaktoren auftreten. Die größte Diskrepanz auf Branchenebene zeigt sich bei der Bewertung von „Einkommen und Sicherheit“. Hier liegen die Befragten aus dem Gastgewerbe mit 54 Punkten um 16 Punkte unter dem Wert der Beschäftigten aus der öffentlichen Verwaltung (70 Punkte).“ (a.a.O., S. 13)*

Darüber hinaus zeigt der Blick in einzelne Branchen und Berufsgruppen, dass noch immer körperliche Belastungen in vielen Bereichen sehr verbreitet sind (vgl. S. 19).

Positive Faktoren für „Gute Arbeit“

Einen wesentlichen Einfluss auf die Bewertung der eigenen Arbeitsbedingungen haben die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten im Arbeitskontext.

„Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass eine hohe Kontrolle über die eigenen Arbeitsbedingungen einen gesundheitsförderlichen Effekt darstellen. Belastung und Stress bei der Arbeit werden bei höherer Autonomie besser bewältigt. Je geringer die Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten sind, desto höher ist das gesundheitliche Risiko. Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten werden im DGB-Index Gute Arbeit mit drei Fragen erhoben. Das beginnt bei der Gestaltung des Arbeitsprozesses und der Mitwirkung der Beschäftigten bei der Planung und Einteilung einzelner Arbeitsschritte. Der Einfluss der Beschäftigten auf die Festlegung des Arbeitsvolumens ist ein zweiter, wichtiger Bereich. Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Arbeitsmenge können dazu beitragen, Überlastungssituationen zu vermeiden.

Schließlich ist die Gestaltung der Arbeitszeit ein zentrales Feld der Selbstbestimmung. Wenn die Beschäftigten hier nicht über weitgehende Einflussmöglichkeiten verfügen, sind ein ausgewogenes Verhältnis von Arbeitszeit und Erholung sowie die Vereinbarkeit der verschiedenen Lebensbereiche kaum zu realisieren.“ (a.a.O., S. 24)

Im Zusammenhang mit nachhaltiger Entwicklung ist das Kriterium „Sinn der Arbeit“ eine wesentliche Ressource zur Beurteilung der eigenen Arbeitsbedingungen. Dazu führt der Bericht „Index Gute Arbeit 2022“ aus: „Der Sinngehalt von Arbeit ist eine Ressource, die sich aus unterschiedlichen Quellen speisen kann. Dazu gehört, dass die Produkte bzw. Dienstleistungen, die produziert oder erbracht werden, als nützlich erachtet werden. Häufig ist dies mit der Einschätzung verbunden, ob die Arbeit einen gesellschaftlichen Mehrwert erzeugt. Sinnhaftigkeit kann dadurch entstehen, dass die Arbeit einen Nutzen für andere hat. Und wichtig für Sinnempfinden ist auch, dass die eigenen, ganz konkreten

Arbeitsaufgaben und -merkmale nicht sinnlos erscheinen. Wird Arbeit als sinnvoll empfunden, wirkt sich das positiv auf die Motivation und das Wohlbefinden der Beschäftigten aus. Dauerhaft einer als sinnlos erachteten Arbeit nachzugehen, stellt dagegen eine mögliche psychische Belastung und damit ein gesundheitliches Risiko dar. Das Kriterium „Sinn der Arbeit“ im DGB-Index Gute Arbeit wird durch drei Fragen erhoben. Zum einen geht es um die gesellschaftliche Ebene, d.h. um die Frage, ob die Beschäftigten den Eindruck haben, mit ihrer Arbeit einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft zu leisten. Zum zweiten wird der betriebliche Kontext angesprochen. Die Befragten geben Auskunft, inwiefern sie die eigene Tätigkeit als einen wichtigen Beitrag für den Betrieb sehen. Der dritte Aspekt, der in diesem Kriterium berücksichtigt wird, ist schließlich die Frage, wie hoch die Identifikation der Beschäftigten mit ihrer Arbeit ist.“ (a.a.O., S. 36)

4.3 Defizite der “Guten Arbeit”

Leiharbeit

Die Bundesagentur für Arbeit definiert “Leiharbeit”: *“Zeitarbeit, Leiharbeit oder Arbeitnehmerüberlassung bedeutet, dass ein Arbeitnehmer von einem Arbeitgeber einem Dritten gegen Entgelt und für eine begrenzte Zeit überlassen wird. Der Arbeitgeber wird dabei zum Verleiher, der Dritte zum Entleiher.”* (Bundesagentur für Arbeit o.J.)

Gesetzliche Grundlage ist das "Arbeitnehmerüberlassungsgesetz" (AÜG). Die Bundesagentur für Arbeit stellt Informationen zur Arbeitnehmerüberlassung online zur Verfügung (Bundesagentur für Arbeit 2021).

In vielen Berufen ist Leiharbeit anzutreffen, nicht nur in Branchen der Industrie- oder Handwerksbetriebe, sondern auch im Bereich der Pflegeberufe oder für Bürotätigkeiten. Vor allem in personalintensiven Bereichen – während Inventuren z.B. – sind Leiharbeiter gefragt. Auch in Schulen sind schon Leiharbeitskräfte zum Einsatz gekommen, so an Bremer Schulen, an denen 1.200 Lehrkräfte beschäftigt waren (Weser Kurier 2017).

Eingeführt wurde Leiharbeit oder Zeitarbeit für Unternehmen, um zeitweise auftretende Arbeitsspitzen abdecken zu können. Seit der “Hartz-Gesetze” wurden diese Möglichkeiten aber verstärkt zum Abbau von Arbeitslosigkeit genutzt. Die Leiharbeitsbranche galt seitdem als Niedriglohnbereich, was durch erfolgreiche Tarifverhandlungen verändert werden konnte. In einer Tarifgemeinschaft konnte ver.di zusammen mit anderen DGB-Gewerkschaften mit den beiden großen Arbeitgeberverbänden der Leiharbeit Tarifverträge abschließen. Der Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) und der Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen (iGZ) sind die Tarifpartner (ver.di 2022).

In der Tarifrunde Leiharbeit vom Herbst 2022 ist der Verhandlungsaufakt mit der BAP und IGZ zunächst gescheitert, auch in der weiteren Verhandlung lehnten es die

Arbeitgeberverbände ab, über eine Inflationsausgleichsprämie zu verhandeln. Die Tarifverträge gelten für ca. 98 Prozent der über 800.000 Leiharbeiter:innen in Deutschland (IGM 2022).

Wie sehr politisch und rechtlich umstritten die Bezahlung von Leiharbeit ist, zeigt ein Urteil des Europäischen Gerichtshofes vom Dezember 2022, in dem entschieden wurde, dass Leiharbeiter*innen per Tarif zwar schlechter bezahlt werden dürfen als festangestellte, dass sie aber einen Ausgleich bekommen müssen. Damit seien alle aktuellen Tarifverträge rechtswidrig. Denn in den Tarifverträgen ist ein derartiger Ausgleich nicht vorgesehen. Die Entscheidung des EUGH geht zurück an das Bundesarbeitsgericht (BAG), von dem eine Entscheidung für den Sommer 2023 erwartet wird. Diese Informationen sind für alle Berufssparten interessant, in denen häufig Leiharbeit anzutreffen ist.

Scheinselbstständigkeit und Schwarzarbeit

In Abgrenzung zur Arbeitnehmerüberlassung / Leiharbeit ist Scheinselbstständigkeit kein eigener Rechtsbegriff. Die Unterscheidung zwischen selbständiger und abhängiger Beschäftigung ist von diversen Merkmalen abhängig. Als scheinselbständige Beschäftigung gilt, wenn Auftraggeber:in und Auftragnehmer:in davon ausgehen, dass die Beschäftigung als selbständige Tätigkeit ausgeübt wird und daher keine Beiträge zur Sozialversicherung abgeführt werden, aber bei genauer Prüfung sich die Tätigkeit doch als abhängige Beschäftigung erweist. In den Berufsbildern IT-Beratung, Speditionsgewerbe und Kurierdienste, Reinigungskräfte, Grafikdesign und Textentwicklung, Programmierung, Lehrpersonal, Honorarärzt:innen und Handwerk ist Scheinselbstständigkeit häufig anzutreffen. Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat eine Clearingstelle eingerichtet, die für Auftragnehmer:innen und Auftraggeber:innen Beratungen anbietet, um den Status eines Beschäftigungsverhältnisses feststellen zu können. Hinweise auf Scheinselbstständigkeit können sein:

- *“Feste Arbeitszeiten wie zum Beispiel Schichtdienst*
- *Eine feste Integration in Prozesse oder die Infrastruktur des Auftraggebers*
- *Arbeit in Räumen des Auftraggebers*
- *unmittelbare Weisungsbefugnis des Auftraggebers bei der Erfüllung seiner Aufgaben*
- *Keine Beschäftigung eines versicherungspflichtigen Arbeitnehmers durch den “Selbständigen”*
- *Reporting-Pflichten gegenüber dem Auftraggeber*
- *Feste Bezüge*
- *Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall*
- *Urlaubsanspruch, Absprache von Urlaubszeiten mit anderen Arbeitnehmern”*

(IHK Ratgeber München o.J.)

Die Deutsche Rentenversicherung bezeichnet Personen als scheinselbständig, wenn sie eine abhängige Beschäftigung im Sinne des §7 Abs. 1 SGB IV ausüben (Deutsche Rentenversicherung 2023).

Die Scheinselbständigkeit findet häufig gezielt als Schwarzarbeit statt. Der DGB und der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) haben sich gemeinsam gegen Schwarzarbeit und Scheinselbständigkeit positioniert. Sie weisen auf regionale Bündnisse hin, die mit der Situation vor Ort vertraut sind und auf die Einhaltung z.B. von Mindestlohn achten. Im Elektrohandwerk, in der Bauwirtschaft und in der Gebäudereinigung existieren derartige Bündnisse. Seit Dezember 2014 gibt es ein Bündnis gegen Schwarzarbeit im Gerüstbauer-Handwerk, das von der IG BAU und dem Bundesverband Gerüstbau abgeschlossen wurde (vgl. DGB 2014).

Bundesweite Bündnisse wurden vom Bundesministerium der Finanzen, Arbeitgeberverbänden und Gewerkschaften geschlossen. Für die Branchen Bauwirtschaft und in der Fleischwirtschaft, in der Gebäudereinigung, im Speditions-, Transport- und Logistikgewerbe, im Maler- und Lackiererhandwerk, in der Textilreinigung / Textil Service, im Elektrohandwerk, im Gerüstbauer-Handwerk sowie im Friseurhandwerk. Es wurden gemeinsame Merkblätter zur Prüfung bei Finanzkontrollen herausgebracht (vgl. Zoll o.J.).

Die Deutsche Handwerkszeitung berichtet, dass die IG BAU 16.000 zusätzliche Kontrolleure gegen Schwarzarbeit fordert. Besonders im Baugewerbe und im Gebäudereiniger-Handwerk befürchtet sie eine starke Zunahme der Schwarzarbeit, weil die Vermeidung von Zahlungen des Mindestlohnes (von 12 € in 2023) und verschiedener Branchenmindestlöhne durch Unternehmen zunehmen werde (Deutsche Handwerkszeitung 2023).

Saisonarbeit

- SDG 8.8: Die Arbeitsrechte schützen und sichere Arbeitsumgebungen für alle Arbeitnehmer, einschließlich der Wanderarbeitnehmer, insbesondere der Wanderarbeitnehmerinnen und der Menschen in prekären Beschäftigungsverhältnissen, fördern.

Grundsätzliche Vorschriften für die Beschäftigung von Saisonarbeiterinnen und Saisonarbeitern in Deutschland

Alle befristet bei einem in Deutschland ansässigen Unternehmen angestellten Arbeitnehmer:innen aus anderen Ländern werden als Saisonarbeitende bezeichnet. Laut Definition in den relevanten Vorschriften üben sie eine Tätigkeit aus die *“aufgrund eines immer wiederkehrenden saisonbedingten Ereignisses oder einer immer wiederkehrenden Abfolge saisonbedingter Ereignisse an eine Jahreszeit gebunden sind, während der der Bedarf an Arbeitskräften den für gewöhnlich durchgeführte Tätigkeiten erforderlichen Bedarf in erheblichem Maße übersteigt”* (Zoll 2022).

Folgende Bereiche setzen Saisonarbeitskräfte ein:

- Tourismus: Gaststätten, Hotels für Kellner:innen, Küchenpersonal, Zimmerservice und in Betrieben, die nicht ganzjährig geöffnet sind, wie Biergärten und Skihütten, oder auch zur Abdeckung von Arbeitsspitzen in Ausflugslokalen.
- Schaustellergewerbe auf Volksfesten, Jahrmärkten etc.
- In der Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau (Erntehilfen in Sonderkulturbetrieben wie Obst-, Gemüse- oder Weinbau).

Grundsätzlich gelten für alle Unternehmen, die Saisonarbeiter:innen beschäftigen, folgende Vorschriften:

- Arbeitnehmer-Entsendegesetz (AEntG)
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)
- Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)
- Mindestlohngesetz (MiLoG)
- Sozialversicherungsentgelt Verordnung (SvEV)
- Gewerbeordnung (GewO)
- Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)
- Nachweisgesetz (NachwG)
- Zivilprozessordnung (ZPO)
- Technische Regeln für Arbeitsstätten-Unterkünfte (ASAR 4.4)
- Entsenderichtlinie (Richtlinie 96/71/EG)
- Änderungsrichtlinie zur Entsenderichtlinie (Richtlinie (EU)2018/957)
- Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung (PfändfreiGrBek)

Durch zahlreiche Verfehlungen von Unternehmen, die während der Coronakrise aufgedeckt wurden, gerieten u.a. die Unterbringung von Saisonbeschäftigten, deren Krankenversicherungen und Besoldungen ins Visier der Öffentlichkeit. Für die Zahlung von Mindestlohn gelten Ausnahmeregelungen zur Anrechnung von Verpflegung und Unterkunft (nach §107 Abs.2 GewO). (Zoll 2022): *“Soweit Arbeitgeber jedoch zur Zahlung eines Mindestentgelts auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) oder des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) verpflichtet sind, ist eine Anrechnung von Sachleistungen nicht zulässig”.*

Zur Qualität von Sachleistung – die Unterkünfte von Saisonarbeitskräften sind teilweise katastrophal, siehe unten *“Beispiel Obstbetrieb in Baden-Württemberg”* – werden auch Vorschriften gemacht (Zoll 2022): *“Die vom Arbeitgeber gewährte Sachleistung muss von "mittlerer Art und Güte" sein; d.h. Unterkunft und Verpflegung dürfen qualitativ nicht zu beanstanden sein. Als Maßstab für die Bewertung können die "Technischen Regeln für Arbeitsstätten – Unterkünfte (ASR A4.4)" herangezogen werden. Die Anforderungen nach der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) an Unterkünfte, die vom Arbeitgeber für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von ihrem regelmäßigen Arbeitsplatz entfernt eingesetzt werden, unmittelbar oder mittelbar, entgeltlich oder unentgeltlich zur Verfügung gestellt werden, sind zwingend einzuhalten.”*

Im Bericht “Saisonarbeit in der Landwirtschaft” (Initiative Faire Landarbeit 2021) wird u.a. auf Arbeitsrechtsverletzungen bezüglich fehlender Sozial- und Krankenversicherung aufgrund kurzfristiger Beschäftigung, unvollständige Lohnzahlungen und überhöhte Lohnabzüge, mangelhafte Unterkünfte und Verstöße gegen Infektionsschutzmaßnahmen und gegen den Gesundheitsschutz (Initiative Faire Landarbeit 2021, S. 23) hingewiesen.

*“Katastrophale Unterbringung bei einem Obstbetrieb in Baden-Württemberg: Durch eine Videoaufzeichnung eines Beschäftigten und einen Presseartikel wurden die Beratungsstelle mira und die Betriebsseelsorge Stuttgart-Rottenburg auf die Situation einer Gruppe von 24 georgischen Saisonarbeiter*innen auf einem Obsthof aufmerksam. Mehrfach suchten sie die Menschen aus Georgien auf dem Betriebsgelände auf. Was sie vorfanden, waren unzumutbare Verhältnisse: Container mit verschimmelten Wänden und Decken, als Toiletten dienten zum Teil Dixie-Kabinen im Freien, Fenster ließen sich nicht öffnen oder waren zugemauert. In einer Toilette war der Bretterboden durchgebrochen, in einigen Containern gab es keine Spinde für Kleidung. Frauen mussten zur Toilette durch den Männer-Container. Kakerlaken und Ungeziefer waren ständige Begleiter. Arbeitskleidung, die ihnen in Georgien zugesichert worden war, bekamen die Beschäftigten nicht, so dass sie mit Sandalen oder Halbschuhen im Matsch und in der Kälte Erdbeeren pflücken mussten. Verpflegung gab es nur abends, obwohl die Beschäftigten zeitweise um fünf Uhr morgens mit der Arbeit beginnen mussten. Den Hof durften die Saisonarbeiter*innen nicht verlassen, da immer wieder kurzfristig Arbeit angeordnet wurde.”*

Über die Hauptprobleme in der Landwirtschaft gibt auch die Branchenkoordination Landwirtschaft bei “Faire Mobilität” Auskunft. (Europäischer Verein für Wanderarbeiterfragen – EVW; DGB o.J.)

Saisonarbeit in Gemüsebau, Obstbau und Landwirtschaft

Die Saisonarbeit stellt eine wichtige Unterstützung des landwirtschaftlichen Sektors in Deutschland dar. Nach Erhebungen des Statistischen Bundesamtes machten Saisonarbeitskräfte in den Jahren 2019/ 2020 rund 30% der Arbeitskräfte in der Landwirtschaft aus (Destatis 2022; BMEL 2022). Im Berichtszeitraum März 2019 bis Februar 2020 – also noch vor der Corona-Krise – waren von den bundesweit rund 940.000 Arbeitskräften in der Landwirtschaft 43,4.000 als Familienarbeitskräfte beschäftigt. Von den 504.000 familienfremden Arbeitskräften waren ca. 275.000 als Saisonarbeitskräfte beschäftigt (55%, BMEL 2022). In Rheinland-Pfalz waren es rund 50%, in Hamburg 44% und in Brandenburg 40% aller landwirtschaftlichen Arbeitskräfte (Destatis 2022).

Somit ist aus Sicht der Arbeitgeber*innen und der Volkswirtschaft die Saisonarbeit eine wichtige Stütze der landwirtschaftlichen Betriebe. Ohne Saisonarbeiter*innen wären, besonders in der Erntezeit von Beeren, Baumobst, Weintrauben und

Spargel, die anfallenden Arbeiten kaum zu bewältigen (DGB 2022). In den Anfängen von Covid-19 mussten aufgrund der großen Abhängigkeit von Saisonkräften sogar Sonderregelungen geschaffen werden, um Erntehelfer/innen einreisen lassen zu können (Lechner 2020:5). In Deutschland konnte, anders als in anderen EU-Staaten, die Saisonarbeit mehrheitlich mit EU-Bürger*innen abgedeckt werden (v.a. aus Rumänien und Polen, Lechner 2020:5). Sie benötigen keine Arbeitserlaubnis. Allerdings möchten dies immer weniger Menschen aus der EU-Saisonarbeit verrichten. Folgedessen wird mit einem wachsenden Bedarf aus Drittstaaten gerechnet (ebd.). Dafür müssen die Voraussetzungen für die Beschäftigung durch die Bundesagentur für Arbeit geprüft werden. Mit Georgien und der Republik Moldau wurde hierfür die Befreiung von der Visapflicht geregelt (BA 2021), weitere Absprachen mit Ländern wie Albanien, Bosnien-Herzegowina und Nord Mazedonien stehen an (Lechner 2020:5).

Zuständig für die Vermittlung der Saisonkräfte aus dem Ausland ist die Zentrale Auslandsvermittlung (ZAV). Sie informiert die ausländischen Beschäftigten in einem Info-Brief über den Mindestlohn, die Arbeitszeiten und Pausen, den Arbeitsschutz, Krankheit, Unterkunft und Sozialversicherungsabgaben und Steuern (ZAV 2021) und weist auf Internetseiten wie "[faire Integration](#)" (IQ o.J.) mit Informationen in z.B. rumänisch hin.

Ein großer Anteil der Saisonarbeiter*innen arbeitet auf der Basis der "kurzfristigen Beschäftigung" (DGB o.J.). Eine kurzfristige Beschäftigung ist sozialversicherungsfrei und an bestimmte Voraussetzungen gebunden: Sie darf maximal 70 Tage pro Jahr und nicht "berufsmäßig" ausgeübt werden (ebd.). Diese Form der Beschäftigung führt zu einer Reihe von Nachteilen für die Saisonarbeiter*innen, die über unterschiedliche Kanäle aus Ost- und Südosteuropa rekrutiert werden (DGB o. J.). Eines der Hauptprobleme sind für die Betroffenen nicht nachvollziehbare Lohnkürzungen (ebd.). Weiterhin ist die Unterbringung der Arbeitskräfte aufgrund baulicher Mängel und schlechten Sanitäreinrichtungen teilweise problematisch (ebd.). Mangelhafter Arbeitsschutz, insbesondere fehlender UV-Schutz, erschwert die Arbeitsbedingungen auf dem Feld. Ein fehlender bzw. eingeschränkter Krankenversicherungsschutz von kurzfristig Beschäftigten führt zu Problemen im Krankheitsfall, insbesondere bei der Behandlung chronischer Krankheiten (ebd.).

Auf europäischer Ebene werden zurzeit sowohl Regelungen zur Sozialversicherung bzgl. wandernder Arbeitskräfte als auch die Möglichkeit, für die deutsche Bevölkerung in Bezug auf Sozialleistungen und kurzfristig Beschäftigten diskutiert. Solange diese "Grauzone" besteht, wird im Sinne sozialer Nachhaltigkeit die Sorgfaltspflicht von Unternehmen angesprochen.

Zur Stärkung der arbeitsrechtlichen Situation haben der DGB und die IG BAU Forderungen aufgestellt, die Unternehmen als Leitlinien dienen können (DGB 2022):

- *Eine transparente, monatlich ausgehändigte Entgeltabrechnung,*
- *Aushändigung von schriftlichen Arbeitsverträgen (oder im Fall mündlicher Arbeitsverträge der wichtigsten Arbeitsbedingungen nach § 2 Nachweisgesetz) vor der Abreise im Heimatland, in einer für sie verständlichen Sprache in doppelter Ausführung,*
- *Schutz vor einer Unterschreitung des Mindestlohnes aufgrund von Akkordvereinbarungen durch Verpflichtung aller Betriebe zur Einrichtung eines verlässlichen, objektiven und manipulationssicheren Zeiterfassungssystems,*
- *ausreichende, flächendeckende und konzertierte Kontrollen durch die unterschiedlichen zuständigen Behörden, die zumindest in der anstehenden Erntesaison durch eine "Task-Force Faire Arbeit in der Landwirtschaft" zusammengeführt werden sollten,*
- *Erleichterung der Zutrittsregelungen der IG BAU und der Beratungsstellen der Initiative Faire Landarbeit zu den Beschäftigten, um diese über ihre Rechte am Arbeitsplatz in Deutschland in ihrer jeweiligen Muttersprache aufzuklären und über die Angebote der Beratungsstellen und Gewerkschaft zu informieren.*

Die Bundesagentur für Arbeit sieht in fairen und attraktiven Lohn- und Arbeitsbedingungen auch einen wichtigen Faktor, um im europaweiten Wettbewerb um Saisonarbeitskräfte konkurrenzfähig zu bleiben (Lechner 2020:6).

Prekäre Beschäftigungsverhältnisse

Weltweit konkurrieren die Staaten und Unternehmen durch unterschiedliche hohe Standards der Beschäftigung und streben deshalb Produktivitätssteigerungen um fast jeden Preis an – auf Kosten der Beschäftigten in Lohn- aber auch in Schutzfragen. Menschenwürdige Arbeit ist auch für Deutschland ein Thema, auch wenn die Situation nicht mit der in vielen anderen Ländern in der Welt vergleichbar ist (Sklaventum, Kindersoldat*innen etc.). Aber Menschen arbeiten auch hier teilweise in prekären Beschäftigungsverhältnissen und die “Bedeutung des sogenannten Normalarbeitsverhältnisses nimmt ab, während atypische Formen von Arbeit an Bedeutung zunehmen” (Jakob 2016). Dazu zählen befristete Arbeitsverträge, geringfügige Beschäftigung, Zeitarbeit, (Ketten-)Werkverträge und verschiedene Formen der (Schein-)Selbstständigkeit oder auch Praktika.

Durch die Agenda 2010 wurde das Sicherungsniveau für von Arbeitslosigkeit Betroffene deutlich gesenkt (Arbeitslosengeld I in der Regel nur für ein Jahr, danach Arbeitslosengeld II). Menschen sehen sich eher gezwungen, “jede Arbeit zu fast jedem Preis und zu jeder Bedingung anzunehmen. Das hat dazu geführt, dass die Löhne im unteren Einkommensbereich stark gesunken sind” (Jakob 2016). 2015 wurde mit der Einführung des Mindestlohns dagegen gesteuert. Derzeit (2021) arbeiten ca. 23,7 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in Vollzeit, also in einem klassischen Normalarbeitsverhältnis (BA 2022h:12). Dagegen liegt die Zahl der Beschäftigten in Minijobs 2022 bei ca. 7.300 000, davon haben ca. 4.100

000 Menschen ausschließlich geringfügige Jobs (BA 2022g). 65 Prozent dieser ausschließlich geringfügig entlohnt Beschäftigten im erwerbsfähigen Alter zwischen 15 und 65 Jahren sind weiblich (BA 2022h:6). Die Zahl der Leiharbeiter*innen ist 2021 mit 816.000 hoch (BA 2022c:4), 4,6% sind „Solo-Selbständige“ (Destatis o. J. b). Wer prekär beschäftigt war, hat eine geringere Rente und ist damit auch im Rentenalter eher von Armut betroffen.

Ende des Jahres 2022 wurde eine Reform vom Bundestag beschlossen, in der das bisherige Hartz 4 durch das Bürgergeld ersetzt wurde. Dieses kombiniert Arbeitslosen- und Sozialhilfe (dasParlament 2022). Ziel des Bürgergeldes ist es, eine Kooperation auf Augenhöhe zu schaffen, um so das Stigma gegen Arbeitslosigkeit zu mindern (ebd.). Nach Verhandlungen mit der Opposition kam es zu folgenden Veränderungen: Der Regelsatz wurde erhöht, während gleichzeitig die Zugangsvoraussetzungen gelockert wurden. Beispielsweise gibt es nun eine Karenzzeit von 12 Monaten, in denen nur Menschen mit einem Vermögen von über 40.000 € dieses nicht verwenden müssen. Auch ein Verbleib in der momentanen Wohnung wird ermöglicht, selbst wenn diese laut Vorschriften zu groß sei (BMAS o.J.). Zudem werden die Heizkosten in angemessener Höhe übernommen (ebd.).

Eine nachhaltige Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt wird zuallererst angestrebt. Das heißt, dass durch die Abschaffung des Vermittlungsvorrangs und Zuschüssen für Weiterbildungen kurzfristige Beschäftigungsverhältnisse und somit ein Rückfall in den Leistungsbezug verhindert werden soll und auf nachhaltige, langzeitige Beschäftigungen gesetzt wird (Wirtschaftsdienst 2022).

Kritisiert wird zum einen, dass sich nun arbeiten gehen nicht mehr lohnt (csu o.J.). Dies wird am Beispiel einer Familie gezeigt, dass sie durch das Bürgergeld mehr Geld bekommen als eine Person mit Familie und einem regulären Job zum Mindestlohn. Bei solchen Beispielen werden allerdings oftmals reguläre Leistungszuschläge, wie Kinder- oder Wohngeld, nicht einbezogen; wenn dies getan wird, so käme die Familie ohne Bürgergeld auf 900 € mehr (zdf 2022).

Das Thema betrifft auch das SDG 10 „Ungleichheit“, denn jeder Mensch hat das Recht auf faire und gute Arbeitsverhältnisse, aber viele Menschen haben keine solche Arbeit. Prekäre Beschäftigung widerspricht dem Leitbild von „Guter Arbeit“, verbaut Entwicklungsmöglichkeiten von Beschäftigten und verstärkt nachweislich den Trend zu psychischen Belastungen und Erkrankungen sowie deren Folgewirkungen (Jakob 2016) (siehe auch SDG „Gesundheit“). Zum Beispiel kommt die Branche „Fleischindustrie“ immer wieder in die Medien, weil sie stark prekär geprägt ist: sehr lange Arbeitszeiten, niedrige Löhne, niedriger Gesundheitsschutz (Birke 2022). Es überwiegen solche Beschäftigte, die zu fast 100 % keinen deutschen Pass haben und sich auf diese Arbeitsbedingungen auf Zeit einlassen. Der Soziologe Birke spricht von „drastischen Vernutzungen von Arbeitskräften“ (Brinke 2022). Prekäre Beschäftigung ist auch ein Hemmschuh bei der Bekämpfung des

Fachkräftemangels, z.B. weil Menschen weniger Stunden arbeiten als sie könnten und möchten.

Arbeitgeber*innen argumentieren, dass einige der Modelle prekärer Beschäftigung frei gewählt sind: z.B. die Eltern, die Teilzeit arbeiten, um mehr Zeit für ihr Kind zu haben, oder Langzeitarbeitslose, die über Zeitarbeit wieder in Beschäftigung kommen. Dass dies nicht so einfach von der Hand zu weisen ist, sehen auch die Gewerkschaften (Südwestmetall o.J.) *“Wie so oft im Leben ist nicht alles Schwarz oder Weiß. Und genauso wenig, wie die Lage am Arbeitsmarkt ausschließlich positiv ist, sind nicht alle "atypischen" Beschäftigungen per se negativ zu werten”*.

Bildung und Beschäftigung

Die Arbeitslosenquote bei Menschen ohne Berufsausbildung liegt fünfmal höher als bei Personen mit Berufsausbildung, von 17,4% zu 3,4% (IAB 2019:2). Die BA unterscheidet 4 Anforderungsniveaus: Helfer- und Anlernertätigkeiten (z.B. Altenpfleger -helfer/in), fachlich ausgerichtete Tätigkeiten (z.B. Bäcker/in), komplexe Spezialisten Tätigkeiten (z.B. Fachwirt/in Außenhandel, Bachelor), hoch komplexe Tätigkeiten (z.B. Ärztin/Arzt, Master) (BA o.J.b). Die Dauer der Arbeitslosigkeit hängt vom Anforderungsniveau ab: So bleiben arbeitslose Menschen, deren Anforderungsniveau dem Helfer oder der Helferin entspricht, zu 27% länger als 24 Monate arbeitslos. Arbeitslose dagegen, die als Fachkraft einzustufen sind, blieben nur zu 21% für diesen Zeitraum arbeitslos, Spezialisten und Spezialistinnen gar nur 10%. Umgekehrt bedeutet dies, dass 57% der Helfer*innen unter “nur” 12 Monate arbeitslos sind, während Fachkräfte zu 65% und Spezialist*innen/innen zu 77% unter “nur” 12 Monaten arbeitslos bleiben (BA 2022b: Tabelle Langzeitarbeitslosigkeit).

4.4 Bildung und BBNE

Das SDG 4 zielt primär auf die globale Entwicklung von guten Bildungssystemen ab. Im Berufsbildungssystem ist Deutschland weltweit führend – trotz einiger Defizite wie Personalausstattung, Digitalisierung oder knappe Investitionsbudgets – viele Länder versuchen ein ähnliches Berufsbildungssystem wie in Deutschland aufzubauen. Insofern ist vor allem das Unterziel 4.7 relevant:

- *Bis 2030 sicherstellen, dass alle Lernenden die notwendigen Kenntnisse und Qualifikationen zur Förderung nachhaltiger Entwicklung erwerben, unter anderem durch Bildung für nachhaltige Entwicklung und nachhaltige Lebensweisen, Menschenrechte, Geschlechtergleichstellung, eine Kultur des Friedens und der Gewaltlosigkeit, Weltbürgerschaft und die Wertschätzung kultureller Vielfalt und des Beitrags der Kultur zu nachhaltiger Entwicklung*

Das SDG 4 spiegelt sich in der fachlichen Unterrichtung der Stichpunkte der anderen SDG wieder, mündet aber in den Positionen e und f der neuen Standardberufsbildposition (BMBF 2022):

- e) *Vorschläge für nachhaltiges Handeln für den eigenen Arbeitsbereich entwickeln*
- f) *unter Einhaltung betrieblicher Regelungen im Sinne einer ökonomischen, ökologischen und sozial nachhaltigen Entwicklung zusammenarbeiten und adressatengerecht kommunizieren*

Die Nachhaltigkeitsforschung und die Bildungswissenschaften haben inzwischen umfassende Erkenntnisse gesammelt, wie eine berufliche Bildung für Nachhaltigkeit gefördert werden kann (vgl. u.a. vgl. Schütt-Sayed u.a. 2021; Kastrup u. a. 2012; Melzig u.a. 2021). Das Ergebnis sind die folgenden 10 didaktischen Handlungsregeln, die das Berufsbildungspersonal dabei unterstützen, Lehr-/Lernprozesse zielgruppengerecht und angemessen zu gestalten. Diese insgesamt 10 Handlungsregeln lassen sich in vier Schritten zuordnen.

Schritt 1 – Richtig anfangen:

Identifizierung von Anknüpfungspunkten für BBNE

1. Ansatzpunkte: Fordern Sie die Verantwortung im eigenen Wirkungsraum heraus, ohne die Berufsschüler und Berufsschülerinnen mit „Megaproblemen“ zu überfordern!
2. Anknüpfungspunkte: Die Curricula sind Grundlage der Lehr-/Lernprozesse – es kommt darauf an, sie im Sinne der Nachhaltigkeit neu zu interpretieren!
3. Operationalisierung: Nachhaltigkeit ist kein „Extra- Thema“, sondern ein integraler Bestandteil des beruflichen Handelns!

Um nachhaltigkeitsorientierte Lehr-/Lernarrangements zu entwickeln, sind zunächst Anknüpfungspunkte für Nachhaltigkeit in den betrieblichen Abläufen zu identifizieren. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Ausbildungsordnungen und Lehrpläne die rechtliche Grundlage der beruflichen Bildung sind. Es gilt diese im Sinne der Nachhaltigkeit zu interpretieren, sofern nicht bereits konkrete Nachhaltigkeitsbezüge enthalten sind.

Wichtig ist dabei, dass Auszubildende nicht mit den „Megaproblemen“ unserer Zeit überfordert werden, sondern zur Verantwortung im eigenen Wirkungsraum herausgefordert werden – sowohl im Betrieb als auch im Privaten. Denn Auszubildende sind selbst Konsument/-innen, die durch eine angeleitete Reflexion des eigenen Konsumverhaltens die Gelegenheit erhalten, ihre „Wirkungsmacht“ im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit in ihrer eigenen Branche zu verstehen.

Schritt 2 – Selbstwirksamkeit schaffen:

Eröffnung von Nachhaltigkeitsorientierten Perspektiven

1. **Handlungsfolgen:** Berufliches Handeln ist nie folgenlos: Machen Sie weitreichende und langfristige Wirkungen erkennbar!

2. **Selbstwirksamkeit:** Bleiben Sie nicht beim „business as usual“, sondern unterstützen Sie Schüler*innen dabei, Alternativen und Innovationen zu entdecken!
3. **Zielkonflikte:** Verstecken Sie Widersprüche nicht hinter vermeintlich einfachen Lösungen, sondern nutzen Sie sie als Lern- und Entwicklungschancen!!
4. **Kompetenzen:** Bildung für nachhaltige Entwicklung verbindet Wahrnehmen, Wissen, Werten und Wirken!

Im nächsten Schritt sind nachhaltigkeitsorientierte berufliche Perspektiven für die Auszubildenden zu eröffnen. Diese sollten an einer positiven Zukunftsvision und an Lösungen orientiert sein. Auszubildenden sind dabei die weitreichenden Wirkungen ihres Handelns vor Augen zu führen. Sie sollen verstehen können, warum ihr Handeln nicht folgenlos ist. Das bedeutet gleichzeitig, Auszubildenden die positiven Folgen eines nachhaltigen Handelns vor Augen zu führen. In diesem Zusammenhang ist die Selbstwirksamkeitserfahrung von großer Bedeutung. Sie ist eine der Voraussetzungen, um motiviert zu handeln. Auszubildende dabei zu unterstützen, Alternativen zum nicht-nachhaltigen Handeln zu erkennen und Innovationen für eine nachhaltige Entwicklung zu entdecken, sollte dabei für Lehrpersonen selbstverständlich sein. Dabei ist immer die individuelle Motivation der Auszubildenden entscheidend, denn zum nachhaltigen Handeln braucht es nicht nur Wissen (Kopf), sondern auch authentisches Wollen (Herz). Wesentlich ist hierbei die Gestaltung ganzheitlicher Lernprozesse, die sowohl den kognitiven als auch den affektiven und psychomotorischen Bereich einbeziehen (vgl. Költze, S.206).

Schritt 3 – Ganzheitlichkeit:

Gestaltung transformativer Lernprozesse

5. **Lebendigkeit:** Ermöglichen Sie lebendiges Lernen mit kreativen und erfahrungsbasierten Methoden!
6. **Beispiele:** Nutzen Sie motivierende Beispiele: Sprechen Sie über Erfolgsgeschichten, positive Zukunftsvisionen und inspirierende Vorbilder!

Aber wie können Lernsituationen in der Praxis so gestaltet werden, dass sie ganzheitlich aktivierend für die Auszubildenden sind? Es sollte ein lebendiges Lernen mit Hilfe kreativer, erfahrungsbasierter Methoden ermöglicht werden. Dies ist ein grundlegender (kein neuer) didaktischer Ansatz für die Förderung einer nachhaltigkeitsorientierten Handlungskompetenz. Im Kern bedeutet dies: Lernen mit Lebensweltbezug, welches ausgerichtet ist auf individuelle Lebensentwürfe und das eigene (auch künftige) berufliche Handlungsfeld, z.B. indem Recherchen im eigenen Unternehmen zu Möglichkeiten der Energieeinsparung durchgeführt werden. Lernen soll vor diesem Hintergrund vor allem unter Berücksichtigung der Sinne stattfinden, d. h. mit Körper und Geist erfahrbar sowie sinnlich-stimulierend sein. Die Auszubildenden sollen sich dabei zudem als Teil einer gestalterischen

Erfahrungsgemeinschaft erleben. Dies kann durch gemeinsame Reflexionen über das eigene Verhalten und persönliche Erfahrungen gefördert werden, beispielsweise durch die Entwicklung und Verkostung eigener Lebensmittelkreationen unter Nachhaltigkeitsaspekten. Hierfür muss unbestritten immer auch der „Raum“ zur Verfügung stehen (siehe z.B. Hantke 2018 „Resonanzräume des Subpolitischen‘ als wirtschaftsdidaktische Antwort auf ökonomisierte (wirtschafts-)betriebliche Lebenssituationen“). Ebenso können motivierende Beispiele helfen – wie z.B. Erfolgsgeschichten und inspirierende Vorbilder.

Schritt 4 – Lernort Betrieb:

Entwicklung nachhaltiger Lernorte

7. **Lernende Organisationen:** Auch Organisationen können „Nachhaltigkeit lernen“: Entwickeln Sie Ihre Institution Schritt für Schritt zum nachhaltigen Lernort!

Schließlich geht es im vierten Schritt darum, den Lernort in den Blick zu nehmen und diesen als nachhaltigen Lernort zu gestalten. Den gesamten Betrieb nachhaltig auszurichten ist u. a. deshalb entscheidend, da andernfalls die an Nachhaltigkeit orientierten Inhalte der Ausbildung wenig glaubwürdig für Auszubildende sind. Der Betrieb als Institution sollte dafür an einem gemeinschaftlichen Leitbild ausgerichtet sein, welches neben den üblichen ökonomischen auch soziale und ökologische Ziele beinhaltet. So kann BBNE überzeugend in die Organisation integriert und vom betrieblichen Ausbildungspersonal umgesetzt werden.

Quellen

- BA Bundesagentur für Arbeit (2021): Saisonbeschäftigung in der Landwirtschaft, Hinweisblatt für Arbeitgeber. Online: www.arbeitsagentur.de/datei/saisonbeschaeftigung-in-der-landwirtschaft_ba146892.pdf
- BA Bundesagentur für Arbeit (2022 c): Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Bericht: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Entwicklungen in der Zeitarbeit. Online: statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Zeitarbeit/generische-Publikation/Arbeitsmarkt-Deutschland-Zeitarbeit-Aktuelle-Entwicklung.pdf;jsessionid=861E2406D98440E9A571C57AE153F4A0?__blob=publicationFile&v=12
- BA Bundesagentur für Arbeit (2022 e): Statistik – Migration und Arbeitsmarkt. Online:
- statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Migration-Zu-wanderung-Flucht/Migration-Zuwanderung-Flucht-Nav.html
- BA Bundesagentur für Arbeit (2022 f): Das Abiextra “Typisch Frau, typisch Mann?”. Online:
- mediaserve.kompetenzz.net/filestore/2/6/1/0/9_550020ddb3abec8/26109_5282a2a19e89874.pdf?v=2022-03-10+09%3A59%3A35
- BA Bundesagentur für Arbeit (2022 g): Beschäftigung – Aktuelle Eckwerte. Online: statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Fachstatistiken/Beschaeftigung/Aktuelle-Eckwerte-Nav.html
- BA Bundesagentur für Arbeit (2022h): Statistik der Bundesagentur für Arbeit. Berichte: Blickpunkt Arbeitsmarkt – Die Arbeitsmarktsituation von Frauen und Männern. Online: statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Statistiken/Themen-im-Fokus/Frauen-u

[nd-Maenner/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt.pdf?__blob=publicationFile](#)

- Bertelsmann (2022): Das Potential von Living Wages als Antwort auf heterogene Lebenshaltungskosten. Online: [Das Potential von Living Wages als Antwort auf heterogene Lebenshaltungskosten](#)
- BDA (o.J.a): ARBEITSBEDINGUNGEN IN DEUTSCHLAND MIT SPITZENWERTEN. online: [ARBEITSBEDINGUNGEN IN DEUTSCHLAND MIT SPITZENWERTEN](#)
- BDA (o.J.b): Arbeit made in Germany. Online: <https://arbeitgeber.de/themen/sozialpolitik-und-soziale-sicherung/arbeit-made-in-germany/>
- BA Bundesagentur für Arbeit (o.J.b): Anforderungsniveau eines Berufes. Online: [Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung – Anforderungsniveau eines Berufes – Statistik der Bundesagentur für Arbeit](#)
- BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Informationen zum Bürgergeld. Online: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/Buergergeld/buergergeld.html>
- BMEL Bundesministerium für Ernährung und Landwirtschaft (2022): Beschäftigung und Mindestlohn. Online: <https://www.bmel.de/DE/themen/landwirtschaft/agrarsozialpolitik/saisonarbeitskraefte-landwirtschaft.html>
- Bundesagentur für Arbeit (o.J.): Arbeitnehmerüberlassung. Online: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/personalfragen/pflichten-arbeitgeber/arbeitnehmerueberlassung#accordion/84451665730284>
- Bundesagentur für Arbeit (2021): Informationen zur Arbeitnehmerüberlassung. Online: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba015249.pdf
- Birke, Peter im Deutschlandfunk (2022): Prekäre Beschäftigung in Deutschland. Ausgrenzung durch Arbeit. Online: www.deutschlandfunk.de/prekaere-arbeit-fleischindustrie-online-handel-mindestlohn-100.html
- CSU (o.J.): Leistung muss sich lohnen. Online: <https://www.csu.de/leistung-muss-sich-lohnen/>
- dasParlament (2022): “Es reicht noch nicht”. Online: https://www.das-parlament.de/2022/42/menschen_und_meinungen/916112-916112
- Destatis Statistisches Bundesamt (o.J.b), Solo-Selbständige. Online: www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-4/solo-selbstaendige.html
- DGB Gewerkschaftsbund (2022): Saisonarbeit in der Landwirtschaft: Miserable Bedingungen für Saisonarbeitnehmer*innen beenden. Online: www.dgb.de/themen/++co++9ae2a64a-728c-11eb-be71-001a4a160123
- DGB-Index Gute Arbeit „Jahresbericht 2022, Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2022, Berlin 2022. Online: [DGB-Index Gute Arbeit](#)
- Destatis Statistisches Bundesamt (2022): Pressemitteilung Nr. N 028 vom 5. Mai 2021. Online: https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2021/05/PD21_N028_411.html
- Deutsche Handwerkszeitung 2023: Schwarzarbeit: IG BAU fordert 16.000 zusätzliche Kontrolleure. Online: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/schwarzarbeit-ig-bau-fordert-16-000-zusaeztliche-kontrolleure-276005/>
- Deutsche Rentenversicherung 2023: Scheinselbständige Arbeitnehmer. Online: https://www.deutsche-rentenversicherung.de/DRV/DE/Experten/Arbeitgeber-und-Steuerberater/summa-summarum/Lexikon/S/scheinselbststaendige_arbeitnehmer.html

- DGB (o. J.): Faire Mobilität, Branche Landwirtschaft. Online: <https://www.faire-mobilitaet.de/landwirtschaft>
- DGB 2014: Gemeinsam gegen Schwarzarbeit und Scheinselbständigkeit. Online: <https://www.dgb.de/themen/++co++3b77dd10-8788-11e4-a4e5-52540023ef1a>
- Eurofound (2021): Working conditions in the time of Covid-19: Implications for the future. Online: https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef2012en.pdf
- IGM (2022): Leiharbeitgeber zahlen nichts. Online: <https://www.igmetall.de/tarif/tarifrunden/leiharbeit/aktionstag-und-zweite-verhandlung>
- IHK München o.J.: Ratgeber Scheinselbständigkeit vermeiden. Online: <https://www.ihk-muenchen.de/de/Service/Recht-und-Steuern/Arbeitsrecht/Einstellung-von-Arbeitnehmern/Scheinselbst%C3%A4ndigkeit/>
- Initiative Faire Landwirtschaft 2021: Saisonarbeit in der Landwirtschaft – Bericht 2021. Online: file:///E:/Downlads/Download%20Bericht%202021.pdf
- Institut DGB-Index Gute Arbeit „Jahresbericht 2022, Ergebnisse der Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit 2022, Berlin 2022. Online: [DGB-Index Gute Arbeit](#)
- IQ Integration through Qualifikation (o.J.): Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung (IQ)". Online: <https://www.faire-integration.de/en>
- Jakob, Johannes (2016) in: Forum Menschenrechte et al.(2019): Bericht Deutschland und die UN-Nachhaltigkeitsagenda 2016. Noch lange nicht nachhaltig, II.11. Gute und menschenwürdige Arbeit auch in Deutschland. Online www.2030report.de/de/bericht/317/kapitel/ii11-gute-und-menschenwuerdige-arbeit-auch-deutschland
- Kastrup, Julia; Kuhlmeier, Werner; Nölle-Krug, Marie (2022): Aus- und Weiterbildung des betrieblichen Bildungspersonals zur Verankerung einer Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. In: MICHAELIS, Christian; BERDING, Florian (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Umsetzungsbarrieren und interdisziplinäre Forschungsfragen. Bielefeld 2022, S. 173-189
- Kearney (2019): Was hilft wirklich – Persönliche Klimaschutzmaßnahmen und ihre Wirkung. Repräsentative Befragung von erwachsenen Deutschen. Online: www.de.kearney.com/documents/1117166/5477168/CO2+Aufklärung.pdf
- Költze, Horst (1993): Lehrerbildung im Wandel. Vom technokratischen zum humanen Ausbildungskonzept. In Cohn, Ruth C.; Terfurth, Christina (Hrsg.): Lebendiges Lehren und Lernen. TZI macht Schule. Klett-Cotta. S. 192 – 212
- Handke, Harald (2018): „Resonanzräume des Subpolitischen“ als wirtschaftsdidaktische Antwort auf ökonomisierte (wirtschafts-)betriebliche Lebenssituationen – eine Forschungsheuristik vor dem Hintergrund der Nachhaltigkeitsidee. In bwp@Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online (Nr. 35), 2018, S. 1-23.
- Lechner, Claudia (2020): Anwerbung und Arbeitsbedingungen von Saisonarbeitskräften. Studie von EMN. Deutschland für das Europäische Migrationsnetzwerk. Working Paper 89 des Forschungszentrums des Bundesamtes, im Auftrag des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge, Online: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/EMN/Studien/wp89-saisonarbeitskraefte.pdf
- Melzig, Christian; Kuhlmeier, Werner; Kretschmer, Susanne (Hrsg. 2021): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Die Modellversuche 2015–2019 auf dem Weg vom Projekt zur Struktur. Bonn 2021. Online: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16974> Südwestmetall (o.J.): Ist flexible Arbeit prekäre Beschäftigung? Online: www.suedwestmetall.de/SWM/web.nsf/id/pa_swebb2ebzc.html
- Schütt-Sayed, Sören; Casper, Marc; Vollmer, Thomas (2021): Mitgestaltung lernbar machen – Didaktik der Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. In: Melzig, Christian; Kuhlmeier,

Werner; Kretschmer, Susanne (Hrsg.): Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung. Die Modellversuche 2015–2019 auf dem Weg vom Projekt zur Struktur. S. 200–227. Online: <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/16974>

- ver.di (2022): Was ist Leiharbeit? Was ist Zeitarbeit? Online: <https://www.verdi.de/themen/arbeit/++co++4515e65e-6d46-11ec-b7ea-001a4a160129>
- Wirtschaftsdienst (2022): Die Bürgergeldreform aus Sicht der Jobcenter. Online: <https://www.wirtschaftsdienst.eu/inhalt/jahr/2022/heft/12/beitrag/die-buergergeld-reform-aus-sicht-der-jobcenter.html>
- ZAV Zentrale Auslandsvermittlung (2021): Wichtige Informationen für Saisonarbeitskräfte, Info Saisonarbeitskräfte. Online: www.arbeitsagentur.de/datei/saisonarbeit-in-deutschland_ba146931.pdf
- ZDF (2022): Warum sich Areit trotz übergeld ohnt. online: <https://www.zdf.de/nachrichten/politik/buergergeld-arbeit-rechenbeispiele-100.html>
- Zoll (2022): Verpflegung und Unterkunft für Saisonarbeitskräfte. Online: https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Mindestarbeitsbedingungen/Mindestlohn-Mindestlohngesetz/Berechnung-Zahlung-Mindestlohns/Verpflegung-Unterkunft-Saisonarbeitskraefte/verpflegung-unterkunft-saisonarbeitskraefte_node.html
- Zoll (o.J.): Bundesweite Bündnisse. Online: https://www.zoll.de/DE/Fachthemen/Arbeit/Bekaempfung-der-Schwarzarbeit-und-illegale-n-Beschaeftigung/Zusammenarbeit/Buendnisse/buendnisse_node.html

5. Migration

Menschen aus dem Ausland kommen nicht nur, weil sie von Deutschland angeworben werden, sondern auch aufgrund politischer Verfolgung, Vertreibung und wirtschaftlicher Gründe. Der Klimawandel spielt eine große Rolle dabei, dass Menschen keine Zukunftsperspektiven oder sich in einer lebensbedrohlichen Lage sehen.

“Ob steigende Meeresspiegel, zunehmende Wetterextreme oder die Veränderung von Ökosystemen: Schon heute beobachten wir gravierende Auswirkungen auf die Lebensgrundlage vieler Menschen. Der Klimawandel steht in direktem Zusammenhang mit Armut und Hunger, fördert jedoch indirekt auch neue und bereits bestehende Konflikte” (Welthungerhilfe o.J.a).

Laut dem aktuellen Bericht des UNHCR sind 2022 erstmals über 100 Millionen Menschen auf der Flucht (14 Millionen innerhalb und aus der Ukraine heraus), die Hälfte, etwa 53,2 Millionen, sind Binnenvertriebene (UNHCR 2022). Die Wanderungsbewegungen werden voraussichtlich zunehmen.

Die meisten Hilfsorganisationen sehen mehr legale Einreisemöglichkeiten für Schutzsuchende nach Europa als wichtigen humanitären Schritt an. “Darüber hinaus liegen die Ursachen nicht nur in den Herkunftsländern, sondern gehen auch auf die migrationspolitischen Versäumnisse der EU-Länder zurück. Deshalb benötigen wir in Deutschland und, so schwer es auch ist, besser noch in der gesamten Europäischen Union eine Verständigung auf ein migrationspolitisches Konzept, das Ziele formuliert und nicht nur kurzfristige Instrumente” (Welthungerhilfe o.J.b). Deutschland könnte hier noch stärker ansetzen, um den

Fachkräftemangel zu vermindern. Eine gezielte Erlaubnis zur Einwanderung kombiniert mit einer groß angelegten (Aus)-Bildungsstrategie – hier wäre neben der Politik die Bundesagentur für Arbeit als ausführende Behörde stark gefragt.

5.1 Jugendliche mit Migrationshintergrund

Jugendliche mit Migrationshintergrund sind eine quantitativ bedeutende und wachsende Gruppe in der Bevölkerung Deutschlands. Bereits heute liegt ihr Anteil bei den 15- bis 20-Jährigen bei ca. 35 Prozent (Destatis 2020d:68). Ein erfolgreicher Übergang in eine berufliche Ausbildung wird nach einer BIBB-Studie wesentlich von dem erreichten Schulabschluss beeinflusst (Beicht et al. 2018). Wer maximal einen einfachen Hauptschulabschluss hat, mündet am schlechtesten in eine betriebliche Ausbildung. Jugendliche mit Migrationshintergrund haben niedrigere Schulabschlüsse und deshalb schlechtere Chancen bei der Ausbildungsplatzsuche. So haben nur 55,1% einen Realschulabschluss, dagegen Jugendliche ohne Migrationshintergrund 65,9%. Keinen Schulabschluss haben 3,8 zu 2,3%, einen einfachen Hauptschulabschluss 25,3 zu 20,5% (ebd.:6). Wer einen qualifizierten Hauptschulabschluss hat, hat als Jugendliche/r mit Migrationshintergrund eine bessere Chance auf eine betriebliche Ausbildung. “Unter Berücksichtigung aller anderen Einflussgrößen geht vom erreichten Schulabschluss der Jugendlichen ein wesentlicher Einfluss aus” (ebd.:17).

Die Chancen Unterschiede sind am größten bei betrieblichen Ausbildungen, also dort, wo Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen auswählen. Kopftuch oder andere äußere Erscheinungsformen sind noch immer ein gravierender Grund, warum Personen mit Migrationshintergrund bei der Einstellung diskriminiert werden. Die positiven Effekte von Diversität aufzuzeigen z.B. bei der Information und Beratung von Arbeitgeber*innen, und Diversität auch in der eigenen Behörde zu zeigen, wären erste Schritte. Es zeigt sich insgesamt, dass die Herstellung gleicher Bildungschancen für junge Migranten und Migrantinnen eine langfristige Aufgabe ist. Der erreichte Stand der Integrationsförderung im Bereich von allgemeiner Bildung und beruflicher Ausbildung muss nach wie vor als unbefriedigend bezeichnet werden. Der Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration empfiehlt deshalb eine durchgängige Beratung und Betreuung von Ausbildungsinteressierten bzw. eine strukturell sichergestellte “Ausbildungsvorbereitung aus einer Hand” (SVR 2020: 43).

“Dies gilt in besonderem Maße angesichts der mit der Coronapandemie für den Ausbildungsstellenmarkt und die berufliche Ausbildung insgesamt verbundenen Herausforderungen. Hierfür ist eine kontinuierliche Weiterführung berufsorientierender, berufsvorbereitender und ausbildungsbegleitender Angebote (...), auf die gerade junge Menschen mit einem Migrationshintergrund bzw. einem Fluchtmigrationshintergrund angewiesen sind erforderlich.” (BIBB 2020:285)

5.2 Herkunft und Beschäftigungschancen

Im Jahr 2021 haben 22,3 Millionen Menschen und somit 27,2 % der Bevölkerung in Deutschland einen Migrationshintergrund. Das entspricht einem Anteil von 27,2 Prozent an der Gesamtbevölkerung (Destatis 2021)). Mehr als die Hälfte des Anstiegs der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wird 2019 von Ausländern und Ausländerinnen getragen (BA 2022e,). Dennoch ist ihre Arbeitslosenquote (auf Basis aller zivilen Erwerbspersonen) mit 12,2 % sehr hoch (im Vergleich zu 5,9% Arbeitslosigkeit insgesamt (ebd., vgl. zu den Abgrenzungen der verschiedenen Begriffe (Migrationshintergrund, Ausländer/innen, Erwerbstätige, Arbeitslose u.a. vgl. BA 2018)).

5.3 Frauen mit Migrationshintergrund

Frauen mit Migrationshintergrund sind eine noch stärker benachteiligte Personengruppe. So haben junge Frauen mit Migrationshintergrund signifikant geringere Chancen auf eine Ausbildung (Beicht 2018:17). Eine Studie zu geflüchteten Frauen (2019) stellt viele Zahlen vor und fasst eindrücklich zusammen,

*"dass geflüchtete Frauen aufgrund familiärer Verpflichtungen, eines im Vergleich zu anderen Migrant*innen niedrigeren Bildungsniveaus und häufig nicht durch Abschlüsse/Zertifikate nachweisbare Arbeitserfahrungen große Hürden in der Arbeitsmarktintegration in Deutschland erfahren. Steigen ihre sprachlichen Kompetenzen und verfügen sie über einen höheren Bildungsgrad, steigen zwar ihre Erwerbsaussichten, allerdings auch das Risiko der Überqualifikation. Angesichts dieser Situation kann man sich nur fragen, warum Ende 2017 der Frauenanteil bei den Teilnehmenden an aktiven Arbeitsmarktmaßnahmen in Deutschland (bezogen auf die Hauptherkunftsländer) bei nur einem Sechstel lag, obwohl ein Drittel der Arbeitslosen aus den Hauptherkunftsländern weiblich war (...). Ein Schlüssel für die Lösung dieses Problems könnte im Angebot von Kinderbetreuung bei allen Integrationsmaßnahmen für geflüchtete Personen liegen, was bisher aber nur selten der Fall ist." (Südwind 2019: 18)*

Eine Frage, der sich Arbeitsagenturen und andere Träger der Grundsicherung stellen müssen. Weiterbildungen mit Kinderbetreuung sind also ein wesentlicher Beitrag zu mehr Integration in Arbeit. Hier würde es sicherlich helfen, eine Liste mit Anbieter*innen von Teilzeitqualifizierungen oder Qualifizierungen mit Kinderbetreuung zur Hand zu haben. Vielleicht könnten auch mobile Betreuungsteams geschaffen werden, die für Kurse dazu gebucht werden können. Hier nicht die Mehrkosten, sondern den Nutzen in den Vordergrund zu stellen, wäre auch für die soziale Integration von Ausländer*innen sinnvoll.

5.4 Quellen

- BA Bundesagentur für Arbeit (o.J.c): Anforderungsniveau eines Berufes. Online: [Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung – Anforderungsniveau eines Berufes – Statistik der Bundesagentur für Arbeit](#)
- BA Bundesagentur für Arbeit (2018): Migrationshintergrund – Definitionen, Abgrenzungen und Eckwerte. Online: [statistik.arbeitsagentur.de/DE/Statischer-Content/Grundlagen/Methodik-Qualitaet/Methodenberichte/Uebergreifend/Generische-Publikationen/Hintergrundinfo-Bevoelkerung-mit-Migrationshintergrund-in-Deutschland.pdf](#)
- BA Bundesagentur für Arbeit (2022b): Statistik – Langzeitarbeitslosigkeit, Oktober 2022. Online: [statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Langzeitarbeitlosigkeit/Langzeitarbeitslosigkeit-Nav.html;jsessionid=C1A0745F371D39E67B961632369E2574](#)
- BA Bundesagentur für Arbeit (2022 e): Statistik – Migration und Arbeitsmarkt. Online: [statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Interaktive-Statistiken/Migration-Zuwanderung-Flucht/Migration-Zuwanderung-Flucht-Nav.html](#)
- Beicht, Ursula; Waiden, Günter (2018): Übergang nicht studienberechtigter Schulabgänger/-innen mit Migrationshintergrund in vollqualifizierter Ausbildung, BIBB-Studie Report 6. Online: [www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/9391](#)
- BIBB Bundesinstitut für Berufsbildung (2020.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2021. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Online: [www.bibb.de/dokumente/pdf/bibb-datenreport-2021.pdf](#)
- Destatis Statistisches Bundesamt (2020d): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2019. Fachserie 1 Reihe 2.2.. Online: [www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Migration-Integration/Publikationen/Downloads-Migration/migrationshintergrund-2010220197004.pdf](#)
- Destatis Statistisches Bundesamt (2021): Gut jede vierte Person in Deutschland hatte 2021 einen Migrationshintergrund. Pressemitteilung Nr. 162 vom 12. April 2022. Online: [www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/04/PD22_162_125.html](#)
- IAB (Hrsg.,2019): Aktuelle Daten und Indikatoren, qualifikationsspezifische Arbeitslosenquoten. Online: [doku.iab.de/arbeitsmarktdaten/qualo_2019.pdf](#)
- SÜDWIND e.V./ Dr. Sabine Ferenschild (2019): Vergeudete Talente – Migrantinnen in Deutschland und berufliche Integration. Online: [www.suedwind-institut.de/files/Suedwind/Publikationen/2019/2019-19%20Vergeudete%20Talente.%20Migrantinnen%20in%20Deutschland%20und%20berufliche%20Integration.pdf](#)
- SVR-Forschungsbereich – Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (2020): Heraus aus dem Labyrinth. Jungen Neuzugewanderten aus Europa den Weg zur Berufsausbildung erleichtern. Studie des SVR-Forschungsbereichs. Online: [www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2020/11/SVR-Broschu%CC%88re-Studie-Bildungslu%CC%88cken_de_RZ5_web.pdf](#)
- UNHCR (2022): UNHCR: Ukraine und andere Konflikte lassen die Zahl der Vertriebenen erstmals auf über 100 Millionen steigen. Online: [www.unhcr.org/dach/de/77341-unhcr-ukraine-und-andere-konflikte-lassen-die-zahl-der-vertriebenen-erstmals-auf-uber-100-millionen-steigen.html](#)
- Welthungerhilfe (o.J.a): Flucht und Migration. Online: [www.welthungerhilfe.de/informieren/themen/flucht-und-migration](#)
- Welthungerhilfe (o.J.b): Positionen zur Flüchtlingspolitik. Forderungen an Deutschland und die EU zum Umgang mit Flüchtlingen und Migranten. Online:

www.welthungerhilfe.de/informieren/themen/flucht-und-migration/positionen-zur-fluechtlingspolitik

6. Kinderarbeit

6.1 Die Verbreitung von Kinderarbeit

In der Agenda 2030 ist mit dem Ziel 8.7 vereinbart, bis 2025 alle Formen von Kinderarbeit zu beseitigen. Laut Angaben vom BMZ (2022) ist weltweit noch fast jedes zehnte Kind zur Arbeit gezwungen, in Afrika sogar jedes vierte Kind. Weltweit arbeiten 79 Millionen Kinder unter ausbeuterischen Bedingungen, vor allem in Fabriken, welche wenig qualifiziertes Personal benötigen oder in der Landwirtschaft sowie im Bergbau (BMZ 2021). Nach Angaben der ILO müssen weltweit rund 160 Millionen Kinder zwischen fünf und siebzehn Jahren arbeiten, vor allem in der Landwirtschaft, als Hausangestellte oder in Minen. Viele dieser Tätigkeiten sind gesundheitsgefährdend (BMZ 2023). Ebenso in Textilfabriken, Steinbrüchen oder auf Kaffeeplantagen – auch für unsere Produkte (BMZ 2021).

Indien hält hier den Spitzenplatz laut International Labor Organisation (ILO) mit 10 Millionen Jungen und Mädchen (vgl. Welthungerhilfe 2020). Häufig geraten die Kinder durch die Schulden ihrer Familie in eine sogenannte Schuldknechtschaft, in welcher sie diese abarbeiten müssen. Die Welthungerhilfe mahnt aber, dass Kinderarbeit am weitesten in den nationalen, regionalen und lokalen Lieferketten der Subsistenzlandwirtschaft verbreitet ist. Konkrete Abhilfe schaffen hier z.B. gezielte Programme zur Bekämpfung von Kinderarbeit in regionalen und lokalen Lieferketten und in der Subsistenzlandwirtschaft. Es müsste auch verstärkt über derartige Kinderarbeit in globalen Lieferketten aufgeklärt werden (Welthungerhilfe 2020).

In Deutschland sind derartige Kinderarbeiten nicht direkt ein Problem, wohl aber bei der Herstellung von Vorprodukten. Aus Kostengründen werden viele Produktionsstufen zum Beispiel in der Textilindustrie in Niedriglohnländer in Asien oder Afrika verlagert. Selbst die gesetzlich festgelegten Mindestlöhne sind dort oft zu niedrig, um davon leben zu können. In Bangladesch erhalten ungelernte Näherinnen zum Beispiel nur einen Mindestlohn von ungefähr 85 Euro im Monat (BMZ o.J.). Niedrige Löhne, Überstunden und das Risiko von Kinderarbeit hängen zusammen und sind ein strukturelles Problem im Textilsektor.

6.2 Verbot und Abschaffung der Kinderarbeit

Völkerrechtlich verbotene Kinderarbeit ist definiert als Arbeit, die der körperlichen und geistigen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen schadet oder sie am Schulbesuch hindert. Besonders schädliche Formen der Kinderarbeit sind Tätigkeiten, die unter kriminellen und ausbeuterischen Bedingungen erfolgen und die die seelische und körperliche Gesundheit, Sicherheit oder die Entwicklung der

Wertvorstellungen von Kindern massiv beeinträchtigen. Dazu zählen u.a. Kinderprostitution und -pornografie, der Einsatz als Kindersoldat:innen, Drogenabbau und -schmuggel, Arbeit unter Tage, das Tragen von schweren Lasten, der Umgang mit gefährlichen Chemikalien und Maschinen sowie Nachtarbeit. Mit den Kernarbeitsnormen der ILO 138 von 1973 und 182 von 1999 wurden internationale Standards zum Schutz von Kindern formuliert. Hier wird das Mindestalter für die Zulassung zu Beschäftigung definiert und es werden dringend notwendige Maßnahmen im Kampf gegen die schlimmsten Formen von Kinderarbeit formuliert (BMZ 2023).

Die UN haben in 2021 das Internationale Jahr zur Abschaffung der Kinderarbeit gestartet (ILO 2021). In Zusammenarbeit mit der globalen Plattform “Alliance 8.7” sollen Gesetze und praktische Hilfen zur Abschaffung von Kinderarbeit auf der ganzen Welt vorangetrieben werden. Im Mai 2022 fand in Durban, Südafrika, die 5. Weltkonferenz zur Beseitigung der Kinderarbeit statt. Auf dieser Konferenz wurde von der IUL gefordert, dass konkrete Verpflichtungen zur Bekämpfung der Kinderarbeit in der Landwirtschaft vereinbart werden. Hierzu wurde deutlich gemacht dass zwar in anderen Sektoren einige Fortschritte erzielt werden konnten in der Landwirtschaft allerdings noch immer 70% aller Kinderarbeit stattfindet. Die IAO und UNICEF sagten voraus, dass die Auswirkungen von COVID-19 und der Klimakrise zu einem dramatischen Anstieg der Kinderarbeit führen würden. Konkret wurde prognostiziert, *“dass die Zahl der Kinderarbeiter bis Ende 2022 auf 168,9 Millionen ansteigen wird, dass 75% aller Kinderarbeit in der Landwirtschaft auf Kinder zwischen 5 und 11 Jahren entfällt und dass mehr als 50% der Kinder unter gefährlichen Bedingungen arbeiten”* (IUL 2022).

6.3 Quellen

- BMZ (2021): Gemeinsam gegen Kinderarbeit. Online: <https://www.bmz.de/de/themen/kinderarbeit>
- BMZ (2023): Was ist Kinderarbeit? Online: <https://www.bmz.de/de/themen/kinderarbeit/was-ist-kinderarbeit-17960>
- ILO (2021): UN startet Internationales Jahr zur Abschaffung der Kinderarbeit 2021. Online: https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_766477/lang--de/index.htm
- Internationale Union der Lebensmittel-, Landwirtschaft-, Hotel-, Restaurant-, Catering und Genussmittelarbeiter -Gewerkschaften /IUL (2022): IUL fordert Fokus auf Landwirtschaft auf der Weltkonferenz zur Beseitigung von Kinderarbeit. Online: <https://www.iuf.org/de/news/iuf-calls-for-focus-on-agriculture-at-global-conference-on-the-elimination-of-child-labour/>
- Welthungerhilfe (2020): Kinderarbeit in der Landwirtschaft: Wo liegt der Schlüssel zur Wende? Online: <https://www.welthungerhilfe.de/welternaehrung/rubriken/agrar-ernaehrungspolitik/kinderarbeit-wo-liegt-der-schluesel-zur-wende>

7. Diskriminierung

7.1 Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung kann aufgrund von ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischer Meinung sowie nationaler und sozialer Herkunft erfolgen. Diskriminierung kann auch auf Grundlage von Faktoren wie Alter, Behinderung, Migrant*innenstatus, HIV und AIDS, sexueller Orientierung, genetischer Veranlagung, Lebensstil und anderen Faktoren auftreten. *“Das Verbot von Diskriminierung am Arbeitsplatz gehört zu den so genannten Kernarbeitsnormen.”* (ILO 2011).

Im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz § 3 AGG werden folgende Diskriminierungsformen beschrieben:

“Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor wenn die ungleichbehandlung direkt an einem der in § 1 AGG genannten Merkmale ansetzt. Beispiele hierfür sind Stellenausschreibungen mit diskriminierenden Altersgrenzen, die Kündigung einer Frau wegen Schwangerschaft (Geschlecht) oder die Verweigerung der Mitgliedschaft im Fitnessstudio wegen der ethnischen Herkunft.

*Die mittelbare Benachteiligung einer Person erfolgt nicht offensichtlich wegen eines in § 1 AGG genannten Merkmals, sondern resultiert aus scheinbar neutralen Kriterien. Diese gelten zunächst für alle gleichermaßen, in ihrem Effekt aber wirken sie sich auf bestimmte Gruppen stärker benachteiligend aus als auf andere. So ist beispielsweise eine Stellenanzeige mittelbar diskriminierend, wenn diese von den Bewerber*innen Deutsch als Muttersprache für die Tätigkeit in einer Gärtnerei verlangt. Diese Tätigkeit stellt geringe Anforderungen an die Sprachkompetenz, schließt aber mit einer solchen Forderung diejenigen aus, die Deutsch nicht als Muttersprache sprechen, z. B. zugewanderte Menschen.”*

(Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2021)

Als weitere Form der Diskriminierung gilt auch die Anweisung zur Benachteiligung an z.B. Personalverantwortliche, Bewerbungen von Menschen mit bestimmten Merkmalen sofort abzulehnen. (z.B. Kopftuch-Tragen) Das AGG §4 schützt auch vor Benachteiligungen aus mehreren Gründen.

Die Vermeidung von Ungleichbehandlung ist auch im SDG 10, weniger Ungleichheiten ist, adressiert. Im Kontext von Beschäftigungsbedingungen ist allen Formen von Diskriminierung entgegenzutreten und gemäß SDG 8 ist Diskriminierung zu vermeiden.

7.2 Belästigungen

Weitere Formen der Diskriminierung sind “Belästigungen” also unerwünschte Verhaltensweisen, die einschüchtern, beleidigen oder erniedrigen sollen oder ein feindliches Umfeld schaffen (wollen). Das kann auch über “Mobbing” auftreten. Als besondere Form der Belästigung ist die sexuelle Belästigung – gerade für

Arbeitszusammenhänge – von wesentlicher Relevanz für die betroffenen Beschäftigten.

“Eine spezifische Form der Belästigung ist die sexuelle Belästigung, die durch ein unerwünschtes sexuell bestimmtes Verhalten verursacht wird. Diese Verhaltensweisen reichen von unangemessenen sexuellen Anspielungen, Anstarren, anzüglichen Bemerkungen, über das Verbreiten pornografischen Materials bis hin zu sexualisierten körperlichen Übergriffen. Die sexuelle Belästigung verletzt die Würde der betroffenen Person. Entscheidend ist dabei nicht, ob die Würdeverletzung beabsichtigt ist.” (a.a.O.)

Das Thema Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz bekommt seit der 2017 aufgekommenen „MeToo“ Debatte eine besondere Aufmerksamkeit. Auslöser hierzu ist ein journalistischer Zeitungsartikel, der über den in Hollywood erfolgreichen Film Produzenten Harvey Weinstein (Cobb, S 2018). Dieser belästigte und missbrauchte über drei Jahrzehnte junge Frauen sexuell (Kantor,J; Twohey, M 2017). Dabei nutzte er seine hohe Stellung in der Filmindustrie aus, indem er bei Ablehnung drohte, ihre zukünftige Karriere zerstören zu können. Als der Artikel im Oktober 2017 veröffentlicht wurde, griffen viele Menschen den Hashtag „meToo“ auf, um von ihren persönlichen Erfahrungen von sexuellem Missbrauch insbesondere im Beruflichen zu berichten. Über 19 Millionen Tweets entstanden innerhalb eines Jahres zu dem Thema (welt 2020).

7.3 Quellen

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2021): Diskriminierungsformen. Online: <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/was-ist-diskriminierung/diskriminierungsformen/diskriminierungsformen-node.html>
- Cobb, S (2018): Post Weinstein: gendered power and harassment in the media industries. Online: [Full article: Post Weinstein: gendered power and harassment in the media industries \(tandfonline.com\)](https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/08912265.2018.1511111)
- Kantor,J; Twohey, M (2017): Harvey Weinstein paid off sexual harassment accusers for years. Online: [ChasingT_9780593326992_all_11p_r1.indd \(nyt.com\)](https://www.nytimes.com/2017/09/08/us/politics/harvey-weinstein-settlement.html)
- ILO Internationale Arbeitsorganisation (2011): ILO legt Bericht über Diskriminierung vor. Online: https://www.ilo.org/berlin/presseinformationen/WCMS_195452/lang--de/index.html
- Welt (2020): Was MeToo bewirkt hat. Online: [Weinstein-Prozess: Was MeToo bewirkt hat – WELT](https://www.welt.de/vermischtes/article154811111/Weinstein-Prozess-Was-MeToo-bewirkt-hat-WELT.html)

8. Gender Pay Gap

8.1 Unterschiedliche Entlohnung von Frauen und Männern

Unterschiedliche Entlohnung für vergleichbare Tätigkeiten und Qualifikation für Frauen und Männer lassen sich durch die statistischen Erhebungen des Statistischen Bundesamtes aufzeigen. In einer Pressemitteilung vom März 2022 wird betont, dass Frauen pro Stunde noch immer deutlich weniger verdienen als

Männer (Destatis 2021): „Frauen haben im Jahr 2021 in Deutschland pro Stunde durchschnittlich 18 % weniger verdient als Männer. Damit blieb der Verdienstunterschied zwischen Frauen und Männern – der unbereinigte Gender Pay Gap – im Vergleich zum Vorjahr unverändert“. Wie das Statistische Bundesamt (Destatis) anlässlich des Equal Pay Day am 7. März 2022 weiter mitteilt, erhielten Frauen mit durchschnittlich 19,12 Euro einen um 4,08 Euro geringeren Bruttostundenverdienst als Männer (23,20 Euro). Im Vorjahr lag diese Differenz bei 4,16 Euro. Über die vergangenen 15 Jahre hinweg ging der geschlechterspezifische Verdienstabstand in Deutschland zurück (ebd. und Lohnspiegel 2019): Im Jahr 2006 war er mit 23 % noch 5 Prozentpunkte größer als 2021. In Ostdeutschland fiel der unbereinigte Gender Pay Gap mit 6 % (2020: 6 %) deutlich geringer aus als in Westdeutschland mit 19 % (2020: 20 %) und lag 2021 auf dem gleichen Niveau wie vor 15 Jahren (2006: 6 %). In Westdeutschland ist der Verdienstabstand in den vergangenen 15 Jahren deutlich kleiner geworden: Seit 2006 sank der unbereinigte Gender Pay Gap hier um 5 Prozentpunkte von 24 % auf 19 % im Jahr 2021.

8.2 Bereinigter und unbereinigter Gender Pay Gap

Der unbereinigte Gender Pay Gap vergleicht allgemein den Durchschnittsverdienst aller Arbeitnehmer beziehungsweise Arbeitnehmerinnen miteinander (Antidiskriminierungsstelle des Bundes o.J.). Somit wird auch derjenige Teil des Verdienstunterschiedes erfasst, welcher beispielsweise durch unterschiedliche Berufe oder Karrierestufen verursacht wird. Dagegen misst der bereinigte Gender Pay Gap den Verdienstunterschied zwischen Männern und Frauen mit vergleichbaren Qualifikationen, Tätigkeiten und Erwerbsbiografien. Strukturbedingte Faktoren sind hier also weitgehend herausgerechnet.

Ausgehend vom unbereinigten Gender Pay Gap (2018: 20 %) lassen sich 71 % des Verdienstabstands durch die in der Analyse berücksichtigten Faktoren erklären. Der Verdienstabstand ist demnach unter anderem darauf zurückzuführen, dass Frauen häufiger in Branchen und Berufen arbeiten, in denen schlechter bezahlt wird und sie seltener Führungspositionen erreichen. Die verbleibenden 29 % des Verdienstunterschiedes entsprechen dem bereinigten Gender Pay Gap. Hier kann der Verdienstabstand nicht durch die einbezogenen Faktoren erklärt werden. Demnach verdienten Arbeitnehmerinnen im Durchschnitt auch bei vergleichbarer Tätigkeit und Qualifikation im Jahr 2018 pro Stunde 6 % weniger als Männer. Es ist jedoch davon auszugehen, dass die Unterschiede geringer ausfallen würden, wenn weitere Informationen über lohnrelevante Einflussfaktoren für die Analysen zur Verfügung stünden (zum Beispiel Angaben zu Erwerbsunterbrechungen aufgrund von Schwangerschaft, Geburt von Kindern oder Pflege von Angehörigen). Der bereinigte Gender Pay Gap ist daher als Obergrenze für Verdienstdiskriminierung zu verstehen (Destatis 2022).

8.3 Gender Pay Gap in den Branchen

Zur Gender Pay Gap sind auf der Website „Lohnspiegel“ Analysen zu einzelnen Berufen und Branchen zu finden: „Unter Versicherungskaufleuten verdienen Frauen nach den Zahlen des Lohnspiegels 21 Prozent weniger, bei Bauingenieurinnen beträgt der Rückstand zu männlichen Kollegen 16 Prozent, und bei Informatikerinnen 7 Prozent.“ (Lohnspiegel 2019)

Die Daten des Portals Lohnspiegel.de beruhen auf einer kontinuierlichen Online-Umfrage unter Erwerbstätigen in Deutschland. Für die Analyse wurden 309.000 Datensätze berücksichtigt. Die Umfrage ist nicht-repräsentativ, erlaubt aber aufgrund der hohen Fallzahlen detaillierte Einblicke in die tatsächlich gezahlten Entgelte. Für Bremen und das Saarland lässt sich aufgrund vergleichsweise kleiner Fallzahlen kein getrennter Gender Pay Gap ausweisen. Lohnspiegel.de ist ein nicht-kommerzielles Angebot der Hans-Böckler-Stiftung, mit dem Beschäftigte im Lohn- und Gehaltscheck ihr eigenes Gehalt mit den üblichen Gehältern in über 500 Berufen vergleichen können. Zu einzelnen Berufen gibt folgende Tabelle nähere Auskunft: **Gender Pay Gap nach Berufen**

Beruf	Gender Pay Gap	Beruf	Gender Pay Gap
Chemiker*in	16%	Großhandelskaufleute	12%
Maschinenbauingenieur*in	7%	Erzieher*in	6%
Informatiker*in	7%	Zahntechniker*in	16%
Bauingenieur*in	16%	Physiotherapeut*in	9%
Versicherungskaufleute	21%	Koch / Köchin	15%
Maschinenbautechniker*in	8%	Verkäufer*in (Einzelhandel)	14%
Sozialpädagoge / -pädagogin	11%		

Anmerkung: Unbereinigter Gender Pay Gap (Gehaltslücke von Frauen gegenüber Männern) für Vollzeitäquivalente; Monatsgehälter bei einer vertraglichen Arbeitszeit von 38 Stunden/Woche.

8.4 Quellen

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o.J.): 18. Lohnlücke (bereinigt und unbereinigt). Online:
https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Glossar_Entgeltgleichheit/DE/18_Lohnluecke.html
- Destatis – Statistisches Bundesamt (2022): 2021: Frauen verdienen pro Stunde Pressemitteilung weiterhin 18 % weniger als Männer. Pressemitteilung Nr. 088 vom 7. März 2022. Online:
https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2022/03/PD22_088_621.html

- Lohnspiegel (2019): Equal Pay Day: Wie groß ist die Gehaltslücke? Online: <https://www.lohnspiegel.de/thematische-analysen-20014-13867.htm>

9. Arbeit und Gesundheit

Zur Gestaltung von “Guter Arbeit” sind viele Faktoren zu beachten, die mittelbar und unmittelbar nicht nur die Umwelt belasten (können) sondern auch die Gesundheit von Beschäftigten direkt beeinträchtigen (können). Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) weist darauf hin, dass gut gestaltete Arbeit sich positiv auf die Gesundheit auswirken könne, wenn Lärm, Hitze, Staub und schweres Heben vermieden werden. In der BAuA werden unmittelbare Schädigungen durch arbeitsbedingte Faktoren thematisiert und darüber hinaus auch die sog. “Volkskrankheiten” wie Muskel-Skelett-Erkrankungen, Herz-Kreislauf-Krankheiten und psychische Beeinträchtigungen durch die Arbeit (baua o.J.). In der BAuA ist u.a. die Bundesstelle für Chemikalien (BfC) angesiedelt, die für die Durchführung von gesetzlichen Regelungen im Chemikalienrecht zuständig ist, um Menschen und Umwelt vor gefährlichen Chemikalien zu schützen. Hier sind daher u.a. die Bewertung und das Risikomanagement im Rahmen der Europäischen Chemikalienverordnung REACH (Registration, Evaluation, Authorisation of Chemicals /Registrierung, Bewertung, Zulassung von Chemikalien) zu finden. Laut dieser Verordnung müssen alle Hersteller und Importeure ihre Stoffe oder Stoffgemische bei der Europäischen Chemikalienagentur (ECHA) registrieren, die in Mengen von einer Tonne oder mehr pro Jahr hergestellt oder eingeführt werden (vgl. baua o.J.).

9.1 Die Europäische Chemikalienstrategie

Im Oktober 2020 hat die Europäische Kommission ihre „Chemikalienstrategie für Nachhaltigkeit – Für eine schadstofffreie Umwelt“ (EU-Chemikalienstrategie für Nachhaltigkeit 2020) vorgelegt. Die neue „Chemikalienstrategie der Europäischen Kommission ist ein zentrales Element des „Europäischen Green Deal“, mit dem bis zum Jahr 2050 eine nachhaltige, klimaneutrale Kreislaufwirtschaft in der Europäischen Union erreicht werden soll.

Die Regelungen der Europäischen Chemikalienverordnung REACH sind z.B. für die Bauchemie von besonderer Relevanz, denn sie verpflichtet Unternehmen dazu, auch für Gemische Sicherheitsinformationen und Verwendungsbedingungen in Sicherheitsdatenblättern anzugeben. Die bereits im Jahr 2007 in Kraft getretene REACH-Verordnung gilt als eines der strengsten Chemikaliengesetze der Welt und beruht auf dem Grundsatz, dass Hersteller, Importeure und nachgeschaltete Anwender die Verantwortung für ihre Chemikalien übernehmen. Sie müssen sicherstellen, dass Chemikalien, die sie herstellen und in Verkehr bringen, sicher verwendet werden. Die Hersteller und Importeure von Chemikalien müssen durch eine obligatorische Registrierung Daten vorlegen und die von den Stoffen

ausgehenden Risiken selbst bewerten. Zudem stärkt die REACH-Verordnung das Recht für Verbraucherinnen und Verbraucher, Informationen über Chemikalien in Produkten zu erhalten. Die Weitergabe von Daten innerhalb der Lieferkette ist geregelt und die Substitution besonders besorgniserregender Stoffe wird gefördert. Das Zulassungsverfahren schafft eine weitere Möglichkeit, Chemikalien zu regulieren (UBA o.J.).

Soll ein registrierter Stoff in der EU in den Verkehr gebracht werden, sind für gefährliche Stoffe und Gemische sowie für persistente, bioakkumulierbare und toxische (PBT) Stoffe Sicherheitsdatenblätter zu erstellen. Außerdem sind sie zu erstellen für Stoffe, die auf der sogenannten Kandidatenliste stehen, sowie für Gemische, die selbst nicht als gefährlich eingestuft sind, aber einen gefährlichen Stoff in Konzentrationen oberhalb bestimmter Grenzwerte enthalten. Bei der Kandidatenliste handelt es sich um eine Auflistung besonders besorgniserregender Substanzen. Sie umfasst 224 Stoffe/Stoffgruppen, welcher nach der REACH-Verordnung als Stoff mit besonders gefährlichen Eigenschaften (sog. SVHC Stoffe – Substances of Very High Concern) identifiziert worden ist und schwerwiegende Auswirkungen auf die Gesundheit des Menschen oder auf die Umwelt haben kann. Die vollständige Liste ist auf der Internetseite der ECHA zu finden. Darüber hinaus sind im Anhang XVII der REACH-Verordnung 65 Stoffe zu finden, von denen ein unangemessenes Risiko für die menschliche Gesundheit oder die Umwelt ausgeht. Für diese Stoffe gibt es konkrete Verbote bzw. Beschränkungen bzgl. Herstellung, Inverkehrbringen und Verwendung. Beschränkungen gelten z.B. für Cadmium in Kunststoffen und Schmuck (Ziffer 23) und PAK (Polycyclische aromatische Kohlenwasserstoffe) in Verbraucherprodukten (Ziffer 50).

In der REACH-Verordnung ist auch festgelegt, welche Angaben Sicherheitsdatenblätter enthalten und welche Anforderungen sie erfüllen müssen. Alle Sicherheitsdatenblätter müssen z.B. Angaben zur Kennzeichnung nach der CLP-Verordnung (EG 1272/2008) enthalten. Darüber hinaus enthält das Sicherheitsdatenblatt alle notwendigen Informationen bzgl. Gesundheitsrisiko, Umweltgefahr, Arbeitsschutz und Transport des Stoffes.

9.2 Anerkannte Berufskrankheiten:

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales weist 82 anerkennungsfähige Berufskrankheiten aus. Durch chemische Einwirkungen verursachte, anerkannte Berufskrankheiten sind z.B.: Erkrankungen durch Blei, Quecksilber, Chrom, Cadmium, Mangan, Thallium, Vanadium, Arsen, Phosphor oder Beryllium und deren jeweilige Verbindungen; oder auch Erkrankungen durch Erstickungsgase (Kohlenmonoxid oder Schwefelwasserstoff) und durch Lösemittel etc. verursachte Erkrankungen. Durch physikalische Einwirkungen verursacht werden 20 verschiedene Krankheiten aufgeführt (BMAS o.J.).

In § 9 SGB VII “Berufskrankheiten” ist definiert, was unter einer Berufskrankheit zu verstehen ist. Über die Berufskrankheitenverordnung (BKV) wird nach Vorliegen von wissenschaftlichen Erkenntnissen eine Krankheit in die Liste aufgenommen. Ein Gremium von Arbeitsmedizinern erarbeitet die Vorschläge zur Neuaufnahme von Krankheiten in diese Liste. Wichtig für Beschäftigte, die eine Anerkennung als Berufskrankheit beantragen wollen, ist, dass die vorhandene Krankheit nicht mit dem erlernten Beruf zusammenhängen muss. Versichert ist immer die ausgeübte Tätigkeit. Für jede Anerkennung muss immer der Einzelfall geprüft werden, auch wenn die Krankheit in der BK-Liste vermerkt ist. Andere Erkrankungen, die nicht in der BK-Liste geführt werden, aber durch die Erwerbsarbeit verursacht oder mitverursacht werden, sind arbeitsbedingte Erkrankungen. Während alle Risiken am Arbeitsplatz, die das Leben oder die Gesundheit der Arbeitnehmer bedrohen können, als “arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren” bezeichnet werden. Für diese beiden Begriffe gibt es keine in einem Gesetz festgelegte Definition. (DGB o.J.)

9.3 Arbeitsschutz und das Beispiel “Hitzeschutz”

Im Bereich “Gesundheit” und “Gute Arbeit” sind durch die Folgen des Klimawandels wesentliche neue Herausforderungen sowohl für die Arbeitskräfte als auch für die Gesellschaft festzustellen. *“Das Arbeitsschutzgesetz schreibt vor, dass Arbeitgeber die Arbeit so gestalten müssen, dass eine Gefährdung für das Leben (...) möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten“* wird. Bei den Maßnahmen sind laut Paragraph 4 unter anderem der Stand der Technik sowie „gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse“ zu berücksichtigen. ...Konkret wären zum Beispiel Schattenspender auf der Baustelle, mehr Pausen bei heißen Tagen oder sehr kalten Wintertagen sowie kostenlose Sonnencreme, Wasser und Sonnenbrillen bzw. Thermobekleidung im Winter oder Wärmepacks (z.B. wärmende Einlegesohlen) für Mitarbeiter*innen mögliche Maßnahmen.” (Handwerk.com 2022)

Mit der Frage: „Gibt es Hitzefrei auf Baustellen?“ wird auf der Homepage „Arbeitsrechte“ erklärt, was Arbeitnehmer*innen von ihren Arbeitgebern erwarten können bzw. einfordern können: “Feinstaub, UV-Strahlen und Ozonbelastung machen nämlich neben 30 Grad oder mehr Bauarbeitern das Leben schwer. Bevor der Chef seinen Mitarbeitern hitzefrei auf dem Bau gewähren muss, gibt es gewisse Maßnahmen, die er ergreifen kann, um den Arbeitsschutz sicherzustellen: Anpassen der Arbeits- und Pausenzeiten, Vorkehrungen zum Sonnenschutz (Sonnensegel spannen, Sonnenbrillen, Kopfbedeckungen sowie Sonnencreme anbieten), Bereitstellen von kostenlosem Wasser und keine Forderung von Überstunden; sowie Begrenzung von schweren Arbeiten auf ein Minimum, regelmäßige Kontrolle und Information der Beschäftigten (Arbeitnehmer sollten auch untereinander auf Anzeichen von Hitzeerkrankungen wie Schwindel, Kopfschmerzen oder Übelkeit achten). Zwar gibt es im Arbeitsrecht keine genaue Gradzahl, die Arbeitgebern vorschreibt, wann sie ihren Mitarbeitern hitzefrei auf

dem Bau genehmigen müssen, allerdings ist dies auch nicht explizit ausgeschlossen.“ (Arbeitsrecht 2022)

Die IG BAU hat einen hilfreichen Ratgeber erstellt: „Das Hitze-Einmaleins der IG BAU – Tipps für die heißesten Jobs“

„Wer schwer schuftet und schwitzt und dann zu wenig trinkt, der riskiert eine Menge: Kopfschmerzen, Konzentrationsverlust, Benommenheit, Übelkeit – Wassermangel kann schnell zum Hitzschlag führen“, wissen die Fachleute der IG BAU. Sie haben eine Faustregel für die heißen Arbeitstage parat: alle 15 bis 20 Minuten ein volles Wasserglas. Sonnenschutz ist Arbeitsschutz, so die IG BAU. Die Gewerkschaft warnt davor, das Risiko UV-Strahlung auf die leichte Schulter zu nehmen. Die Gefahr, im Job Hautkrebs zu bekommen, werde immer noch enorm unterschätzt. *„Wer in praller Sonne arbeitet, muss höllisch aufpassen. Denn das Entstehen von Hautkrebs hängt ganz wesentlich davon ab, wie hoch die Gesamtdosis an Sonneneinstrahlung ist, der ein Mensch im Laufe seines Lebens ausgesetzt ist. Die Haut vergisst nichts“,* sagen die Spezialisten der IG BAU. Sie appellieren daher an alle, die unter freiem Himmel auf Baustellen, auf dem Feld, in Garten-, Sport- und Parkanlagen arbeiten, sich optimal zu schützen: *„Sonnenmilch mit hohem Lichtschutzfaktor gehört griffbereit in jede Arbeitshose. Und dann heißt es regelmäßig eincremen, eincremen, eincremen.“* Gerade der helle Hautkrebs sei ein „Berufsrisiko“, so die IG BAU. Die Gewerkschaft hat lange dafür gekämpft, die Situation von Betroffenen zu verbessern. Mit Erfolg: Der helle Hautkrebs ist seit 2015 eine anerkannte Berufskrankheit. Die IG BAU hat im Rahmen der Aktion „Faire Arbeit – Jetzt!“ das Sonnen-Arbeitsschutzprogramm „Hautkrebs – Nein danke!“ gestartet. Sie klärt darin intensiv über die Gefahren von hellem Hautkrebs auf: Betroffen sind insbesondere die so genannten „Sonnenterrassen des Körpers“, Stellen also, die besonders stark dem Sonnenlicht ausgesetzt sind: Nase, Stirn, Schläfen, Ohren, Handrücken. Auch der Nacken und eben die Glatze bei Männern gehörten dazu. Es ist daher wichtig, auf eine vernünftige Kopfbedeckung zu achten. Und auf eine Kleidung, die möglichst viel vom Körper bedeckt. Hier gibt es mittlerweile Profibekleidung mit UV-Schutz. Die IG BAU rät darüber hinaus, die Arbeit möglichst im Schatten zu erledigen – und dafür notfalls Sonnensegel zu spannen. Die pralle Mittagssonne kann den stärksten Bauarbeiter umhauen. Da macht es Sinn, die Arbeitszeiten zu verschieben und lieber morgens früher anzufangen oder abends länger zu machen.“ (IG BAU, o.J.)

Auch die Berufsgenossenschaft Bauwirtschaft gibt Tipps zum Hitzeschutz am Arbeitsplatz. Wirksame Mittel lassen sich in den folgenden vier Handlungsfeldern ergreifen:

- Schutz vor übermäßiger Wärmeeinwirkung von außen: Hierfür empfiehlt sich die Arbeitszeitverlagerung in kühlere Tageszeiten, das Nutzen von Schattenspendern, Klimatisierung (zum Beispiel von Fahrerkabinen) und die Vermeidung oder Minimierung zusätzlicher Wärmequellen.

- Reduzierung der inneren Wärmeproduktion: Dieses Ziel erreicht man beispielsweise mit der Senkung des Arbeitspensums. Auch die Minderung der Arbeitsbelastung durch Hilfsmittel trägt dazu bei. Zusätzliche Pausen und das Vermeiden von „schweren“ Mahlzeiten sind ebenfalls ein Beitrag.
- Erleichterung der Wärmeabgabe: Hitzebelastung erzeugt Wärme im Körper. Kühlung erreicht man beispielsweise durch Kopfbedeckungen mit angefeuchtetem Nackenschutz. Auch an Helmen lassen sich Nackenschutztücher befestigen. Ventilatoren erzeugen zusätzliche kühlende Luftbewegungen und auch Pausen in einer kühleren Umgebung sorgen für Abkühlung.
- Sicherstellung einer ausreichenden Flüssigkeitszufuhr: Die Bereitstellung von genügend Wasser, Tee oder verdünnten Fruchtsäften ist ein weiterer, einfacher Schutz vor Hitze. Natürlich sollten dann aber auch regelmäßige Trinkpausen eingeplant werden.

Die BG BAU hat eine Checkliste und eine Info-Broschüre erstellt (BG BAU o.J., BG BAU 2022).

9.4 Arbeitsunfälle

Arbeitsunfälle berühren zwei Dimensionen der Nachhaltigkeit – Ökonomie und Soziales – unmittelbar und daher ist auf die Arbeitssicherheit vorsorgend besonders zu achten.

In der Unfallstatistik bezogen auf die 10 Berufshauptgruppen liegen die handwerklichen Berufe mit weitem Abstand vorn – über 1/3 aller Unfälle passieren in diesem Berufssektor. Die Baukonstruktions- und verwandte Berufe, “(...) insbesondere Maurerinnen und Maurer, Zimmerinnen und Zimmerer, Betonbaufachkräfte und andere Baugewerke” (ebd.) stehen hier statistisch ganz vorn: Die Arbeitsunfallstatistik der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung besagt für das Berichtsjahr 2021 insgesamt 49.446 meldepflichtige Arbeitsunfälle von Beschäftigten im Berufsfeld Baukonstruktions- und verwandte Berufe (7,7% aller Unfälle) mit 26 Toten (12,0% aller tödlichen Unfälle) (DGUV 2021).

Mögliche Gefährdungsbereiche werden von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (bua 2022) erfasst und können auf der Internetplattform der BG Bau – Berufsgenossenschaft Weitere Bauwirtschaft online individuell bewertet werden (BAUA o.J.). Es sind u.a.: Hitze, Solare UV-Strahlung, Allergene und Toxigene und Gefahrstoffe.

9.5 Quellen

- Arbeitsrecht (2022): <https://www.arbeitsrechte.de/hitzefrei-auf-dem-bau/>, Aktualisierung vom 21. November 2022

- BAUA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (o.J.): Gefährdungsfaktoren. Online:
https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitsgestaltung-im-Betrieb/Gefahrungsbeurteilung/Expertenwissen/Expertenwissen_node.html
- BAUA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (o.J.): Arbeit und Gesundheit. Online:
https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeit-und-Gesundheit/Arbeit-und-Gesundheit_node.html
- BAUA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (o.J.): Die REACH-Verordnung. Online:
<https://www.baua.de/DE/Themen/Anwendungssichere-Chemikalien-und-Produkte/Chemikalienrecht/REACH/REACH.html>
- BAUA Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (o.J.): Dokumente zu den einzelnen Berufskrankheiten. Online:
<https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Berufskrankheiten/Merkblaetter.html>
- BG BAU (o.J.): Sonne – Hitze. Online: www.bgbau.de/sonne-hitze
- BG Bau (o.J.): Sommerzeit ist Hitzezeit. Online:
(<https://www.bgbau.de/mitteilung/hitzeschutz-am-arbeitsplatz>)
- Berufsgenossenschaft Bau (o.J.): Checkliste “Sonne – Hitze”. Online:
www.bgbau.de/sonne-hitze und
<https://www.bgbau.de/mitteilung/hitzeschutz-am-arbeitsplatz>
- Berufsgenossenschaft Bau 2022: Gut geschützt durch den Sommer: Schütz Dich vor gefährlicher UV-Strahlung – mach den SunCheck! Online:
<https://www.bgbau.de/service/angebote/medien-center-suche/medium/gut-geschuetzt-durch-den-sommer>
- Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft und Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau (SVLG) (2022): “Gut geschützt durch den Sommer – Schütz Dich vor gefährlicher UV-Strahlung. Mach den SUNCheck!” Online:
https://www.bgbau.de/fileadmin/Medien-Objekte/Medien/Broschuere_Flyer/BGBAU_Gut-geschuetzt-durch-den-Sommer.pdf
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales, BMAS: Berufskrankheiten-Liste, Merkblätter und wissenschaftliche Begründungen. Online:
<https://www.bmas.de/DE/Soziales/Gesetzliche-Unfallversicherung/liste-der-berufskrankheiten.html>
- DGB (o.J.): Anerkennung von Berufskrankheiten – was Sie als Betriebs- oder Personalrat darüber wissen sollten. Online:
<file:///E:/Downloads/Berufskrankheiten-Information-fuer-Betriebs-und-Personalrat.pdf>
- DGUV (2021): Statistik – Arbeitsunfallgeschehen 2020
<https://publikationen.dguv.de/widgets/pdf/download/article/4271>
- Europäische Chemikalienstrategie (2020): Chemicals Strategy for Sustainability – Towards a Toxic-Free Environment. Online:
<https://ec.europa.eu/environment/pdf/chemicals/2020/10/Strategy.pdf>
- Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG), § 4 Allgemeine Grundsätze. Online:
<https://www.arbeitssicherheit.de/schriften/dokument/0%3A2930426%2C1.html>
- Handwerk.com (2022): Hitzewelle 2022: Das gilt rechtlich für die Arbeit auf dem Bau, Juli 2022. Online:
<https://www.handwerk.com/bei-hitze-auf-dem-bau-arbeiten-das-gilt-rechtlich>
- IG BAU (o.J.): Das Hitze-Einmaleins. Online:
<https://igbau.de/das-hitze-einmaleins-der-ig-bau-tipps-fuer-die-heisesten-jobs.html>

- REACH - Verordnung (2006): (EG) Nr. 1907/2006. Online:
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/DE/TXT/?uri=CELEX%3A02006R1907-20140410>
- Umweltbundesamt, UBA (o.J.): Chemikalien / REACH - Was ist das? Online:
<https://www.umweltbundesamt.de/themen/chemikalien/reach-chemikalien-reach>

10. Verantwortung in Wertschöpfungs- und Lieferketten

Die Unternehmen in Deutschland müssen die Verantwortung dafür übernehmen, dass in ihren Lieferketten die Menschenrechte eingehalten werden. Zur Verdeutlichung der globalen Verflechtungen und den Verpflichtungen für menschenwürdige Arbeit weltweit, die für die deutsche Wirtschaft daraus resultieren, werden hier die aktuellen gesetzlichen Regelungen in Deutschland mit dem “Sorgfaltspflichtengesetz” – sog. Lieferkettengesetz, das im Januar 2023 in Kraft getreten ist – und der Entwurf der Europäischen Union vorgestellt.

10.1 Deutsches Sorgfaltspflichtengesetz

Laut Erhebungen der Internationalen Arbeitsorganisation arbeiten heute weltweit mehr als 453 Millionen Menschen in globalen Lieferketten (ILO 2016). Um ihrer Verantwortung zum Schutz der Menschenrechte gerecht zu werden, setzt die Bundesregierung die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen mit dem Nationalen Aktionsplan für Wirtschaft und Menschenrechte von 2016 (Nationaler Aktionsplan, Bundesregierung 2017) in der Bundesrepublik Deutschland mit einem Gesetz um. Das Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten ist besser unter dem Namen Lieferkettengesetz oder auch Sorgfaltspflichtengesetz bekannt (BMAS 2022, o.a. “Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz”). Dort ist die Erwartung an Unternehmen formuliert, mit Bezug auf ihre Größe, Branche und Position in der Lieferkette in angemessener Weise die menschenrechtlichen Risiken in ihren Liefer- und Wertschöpfungsketten zu ermitteln, ihnen zu begegnen, darüber zu berichten und Beschwerdeverfahren zu ermöglichen.

Das Lieferkettengesetz tritt 2023 in Kraft und gilt dann zunächst für Unternehmen mit mehr als 3.000, ab 2024 mit mehr als 1.000 Angestellten. Es verpflichtet die Unternehmen, in ihren Lieferketten menschenrechtliche und umweltbezogene Sorgfaltspflichten in angemessener Weise zu beachten. Kleine und mittlere Unternehmen sind noch nicht betroffen. Allerdings können sie einbezogen werden, wenn sie Teil der Lieferkette großer Unternehmen sind.

Auch für kleinere Unternehmen ist es hilfreich, sich mit den im Gesetz adressierten Nachhaltigkeitsthemen auseinanderzusetzen, um das eigene Handeln entlang dieser Leitplanken zu überprüfen. Der Nachhaltigkeitsbezug ist unter anderem

durch den Nationalen Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP) gegeben, er gab einen wichtigen Impuls für das Gesetz. Der NAP wurde gemeinsam von Politik und Unternehmen verabschiedet, um zu einer sozial gerechteren Globalisierung beizutragen (Bundesregierung 2017). Ergebnisse einer 2020 im Rahmen des Nationalen Aktionsplans durchgeführten repräsentativen Untersuchungen zeigten jedoch, dass lediglich zwischen 13 und 17 Prozent der befragten Unternehmen die Anforderungen des Nationalen Aktionsplans erfüllen (VENRO 2021). Der gesetzgeberische Impuls war also erforderlich, um die Einhaltung der Menschenrechte zu fördern und damit auch zu einem fairen Wettbewerb zwischen konkurrierenden Unternehmen beizutragen.

Das Lieferkettengesetz rückt internationale Menschenrechtsabkommen und lieferkettentypische Risiken in den Blick: Dazu zählen bspw. das Verbot von Kinderarbeit, der Schutz vor Sklaverei und Zwangsarbeit, die Vorenthaltung eines gerechten Lohns, der Schutz vor widerrechtlichem Landentzug oder der Arbeitsschutz und damit zusammenhängende Gesundheitsgefahren. Umweltstandards werden nur marginal berücksichtigt, es werden nur einzelne Regelungen des Übereinkommens von Minamata über Quecksilberemissionen sowie das Stockholmer Übereinkommen über persistente organische Schadstoffe, die jeweils den Umwelt- und Gesundheitsschutz zum Ziel haben, thematisiert. Massive Umweltzerstörungen oder Biodiversitätsverluste werden gar nicht erfasst. Auch das Klima findet keine Berücksichtigung als Schutzgut (Initiative Lieferketten Gesetz 2021: 5).

Zu den jetzt gesetzlich geregelten Sorgfaltspflichten der Unternehmen gehören Aufgaben wie die Durchführung einer Risikoanalyse, die Verankerung von Präventionsmaßnahmen und das sofortige Ergreifen von Abhilfemaßnahmen bei festgestellten Rechtsverstößen. Die neuen Pflichten der Unternehmen sind nach den tatsächlichen Einflussmöglichkeiten abgestuft, je nachdem, ob es sich um den eigenen Geschäftsbereich, einen direkten Vertragspartner oder einen mittelbaren Zulieferer handelt. Bei Verstößen kann die zuständige Aufsichtsbehörde Bußgelder verhängen. Unternehmen können von öffentlichen Ausschreibungen ausgeschlossen werden.

10.2 Europäisches Lieferkettengesetz

Am 23. Februar 2022 hat die EU-Kommission ihren Vorschlag für ein Gesetz über Nachhaltigkeitspflichten von Unternehmen, die Corporate Sustainability Due Diligence Directive (CSDDD), vorgelegt. Das Gesetz soll Firmen zum sorgfältigen Umgang mit den sozialen und ökologischen Wirkungen in der gesamten Lieferkette, inklusive des eigenen Geschäftsbereichs, verpflichten. Das EU-Lieferkettengesetz geht deutlich über das ab Januar 2023 geltende deutsche Lieferkettengesetz (LkSG) hinaus. Der Entwurf für das europäische Lieferkettengesetz verpflichtet EU-Firmen zum sorgfältigen Umgang mit den sozialen und ökologischen Auswirkungen entlang ihrer gesamten

Wertschöpfungskette, inklusive direkten und indirekten Lieferanten, eigenen Geschäftstätigkeiten, sowie Produkten und Dienstleistungen. Das Ziel ist die weltweite Einhaltung von geltenden Menschenrechtsstandards und des Umweltschutzes, um eine fairere und nachhaltigere globale Wirtschaft sowie eine verantwortungsvolle Unternehmensführung zu fördern (EU-Lieferkettengesetz-Entwurf 2022).

Für Lieferverträge und Kooperationen könnten bereits in Eigeninitiative Kriterien zur nachhaltigen Gestaltung der Rohstoffe, Zwischenprodukte und Transportwege vereinbart werden und die Arbeitsbedingungen entlang der Wertschöpfungskette nach den o.g. Standards festgeschrieben werden. Anhaltspunkte sind zu finden in Zertifizierungen als "Fair gehandelte Produkte". Eine Orientierung bei der Auswahl von Lieferanten können derweil unabhängige privatwirtschaftliche Plattformen bieten. Z.B. die Onlineplattform Ecovadis, die in der Studie des Handelsblatt-Research-Instituts erwähnt wird. Die Organisation arbeitet international mit Fachexperten und Nichtregierungsorganisationen zusammen und hat bislang ca. 90.000 Unternehmen bewertet. Sie bewertet Unternehmen nach 21 Nachhaltigkeitskriterien aus den Bereichen: Umwelt, Arbeits- und Menschenrechte, Ethik und Nachhaltige Beschaffung. Für die Transparenz derartiger Zertifikate spielen digitale Technologien eine zentrale Rolle. Auch über die Verfügbarkeit von Beurteilungen derartiger Organisationen hinaus können heutzutage digitale Medien eine reichhaltige Informationsressource sein, die Informationen über politische, wirtschaftliche und soziale Lagen in fernen Ländern zugänglich machen. Die Methodik basiert auf internationalen Standards für Nachhaltigkeit, z.B. der Global Reporting Initiative, dem United Nations Global Compact und der ISO 2600. Im EcoVadis - Bericht vom Oktober 2022 wird festgestellt, dass Unternehmen aller Größenordnungen weltweit ihre Nachhaltigkeitsleistungen in den letzten 5 Jahren verbessert hätten. Interessant ist die Feststellung, dass „nur 11 % der Unternehmen in 2021 eine Lieferantenbewertung und 5 % eine interne Risikobewertung für Kinder- und Zwangsarbeit durchgeführt haben. Dies ist besonders besorgniserregend, da die Gesetze zur Sorgfaltspflicht im Bereich der Menschenrechte zunehmen, während die Internationale Arbeitsorganisation schätzt, dass die Zahl der Menschen, die Opfer von moderner Sklaverei sind, in den letzten fünf Jahren um 10 Millionen gestiegen ist.“ (Pinkawa 2022)

Quellen

- BMAS Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2022): Sorgfaltspflichtengesetz – Gesetz über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten zur Vermeidung von Menschenrechtsverletzungen in Lieferketten. Online: <https://www.bmas.de/DE/Service/Gesetze-und-Gesetzesvorhaben/gesetz-unternehmerische-sorgfaltspflichten-lieferketten.html>

- Bundesregierung (2017): Online: Nationaler Aktionsplan Umsetzung der VN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Online:
<https://india.diplo.de/blob/2213082/a20dc627e64be2cbc6d2d4de8858e6af/nap-data.pdf>
- Europäische Kommission (2022): RICHTLINIE DES EUROPÄISCHEN PARLAMENTS UND DES RATES über die Sorgfaltspflichten von Unternehmen im Hinblick auf Nachhaltigkeit und zur Änderung der Richtlinie (EU) 2019/1937. Online:
https://eur-lex.europa.eu/resource.html?uri=cellar:bc4dcea4-9584-11ec-b4e4-01aa75ed71a1_0007_02/DOC_1&format=PDF
- Initiative Lieferketten Gesetz (2021): Stellungnahme zum Gesetzentwurf für ein Lieferkettengesetz. Online:
https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Gesetze/Stellungnahmen/sorgfaltspflichten-gesetz-initiative-lieferkettengesetz.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- VENRO Verband Entwicklungspolitik und Humanitäre Hilfe (2021): Vier Jahre Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und Menschenrechte (NAP). Online:
<https://venro.org/publikationen/detail/vier-jahre-nationaler-aktionsplan-wirtschaft-und-menschenrechte-nap>
- EU-Lieferkettengesetz-Entwurf (2022): Online:
<https://www.eqs.com/de/compliance-wissen/blog/eu-lieferkettengesetz/>
- Pinkawa, Pia 2022: Nachhaltigkeitsleistung nimmt zu – EcoVadis veröffentlicht sechste Ausgabe des Business Sustainability Risk & Performance Index,
<https://resources.ecovadis.com/de/>

11. Unterrichtseinheit SDGs und Migration

Auf dem Weg zur Erreichung der angestrebten 17 Ziele nachhaltiger Entwicklung leistet Bildung die wichtigsten Beiträge. Allen Menschen den Zugang zu Faktenwissen und Informationen zu ermöglichen, ist als Ziel in SDG 4 formuliert. Dies ist eine Grundlage, um sie in die Lage zu versetzen, den Herausforderungen gerecht werdende Entscheidungen zu treffen. Weiterhin ermöglicht Bildung methodische Vorgehensweisen und Wege der Transformation zu erkunden, zu reflektieren und in geplante Handlungen zu übersetzen. Es liegt demnach an jedem und jeder Einzelnen, entsprechend der beruflichen Tätigkeit und der Lebenssituation relevante Informationen und Netzwerke zu nutzen, um die ökologischen, sozio-kulturellen, wirtschaftlichen und politischen Wechselwirkungen des Handelns mit den Herausforderungen zum Erhalt des Lebensraumes Erde zu verknüpfen.

Bildung für nachhaltige Entwicklung kann als Querschnittsaufgabe im Unterricht der Berufsschule verstanden werden. Anhand der Auseinandersetzung mit den 17 Zielen sollen junge Menschen (aber auch Mitarbeiter*innen in Betrieben) zu zukunftsfähigem Denken und Handeln eingeladen und befähigt werden, die Auswirkungen ihres eigenen Handelns auf die Welt zu verstehen. Die 17 Ziele berühren alle Lebensbereiche und fokussieren jeweils auf unterschiedliche Teilbereiche von Gesellschaft, Umwelt und Wirtschaft; sie stehen untereinander in Wechselbeziehung bzw. überlappen sich wechselseitig. Alle Themen der Berufstätigkeit und des Unterrichts können in Beziehung zu einem oder mehreren

Zielen betrachtet werden, wodurch im Verlauf der Ausbildung das komplexe Bild der Nachhaltigkeit in seiner Ganzheit und Komplexität sichtbar wird.

11.1 Einordnung – Umsetzung der SDGs

Im Rahmen der Standardberufsbildposition A1 in Verbindung mit den geforderten Fähigkeiten Fertigkeiten und Kenntnissen gemäß Rahmenlehrplan Lernfeld 1

- “Sie respektieren gesellschaftliche, ökonomische und ökologische Anforderungen und leiten daraus eigene Wertvorstellungen ab,”

setzen sich die Schülerinnen und Schüler damit auseinander: Inwieweit hat die Umsetzung der SDG’s Einfluss auf Ihre Lebens-, Umwelt- und Arbeitsbedingungen. Daraus wird folgende Fertigkeit, Kenntnis und Kompetenz generiert:

- "Nachvollziehen" können, inwieweit die Verwirklichung der SDG Einfluss auf die Umwelt und das Berufsleben der SuS haben.

11.1.1 Eingrenzung des Themas

Die Schülerinnen und Schüler sollen am Ende dieser Unterrichtsstunde in der Lage sein, SDGs zu benennen und ihre Bedeutung für ihren Beruf nachvollziehen können. Dabei sollen Bezüge zu ihren persönlichen Lebensumständen hergestellt werden und Vergleiche mit den entsprechenden Bedingungen von Menschen von ausgewählten Standorten in der Welt angestellt werden. Dabei erfahren sie, dass das Erreichen eines Zieles immer Konflikte zwischen Interessen, Eigenschaften etc. mit sich bringt.

11.1.2 Begründete methodische Entscheidungen

Einstieg (schülerbezug, Motivation)

Als Einstieg wird ein Poster/Bild gezeigt mit Menschen, die auf den Bahngleisen gehen (Material s.u.). Hiermit soll das Interesse der SuS geweckt werden und sie werden aufgefordert, spontan zu äußern, was sie mit dem Bild verbinden.

Erwartungsgemäß werden sie darauf kommen, dass es sich um Flüchtlinge handelt, die auf dem Weg nach Europa sind. Damit soll eine Motivation geweckt werden, weil die Folgen von Migration einen hohen Schülerbezug haben.

Information/Planung (Erkennen)

Die Lehrkraft fordert die SuS auf Metaplankarten jeweils drei Schlagworte zu skizzieren, die einen Grund nennen, warum die Menschen aus ihrer Heimat zu uns kommen. Mit dieser Methode soll erreicht werden, dass sich die SuS differenzieren mit dem Thema auseinandersetzen. Unter Anleitung sollten die Nennungen nach den Faktoren:

- Demografische und wirtschaftliche Faktoren

- Sozialpolitische Faktoren
- Umweltfaktoren

geclustert werden, um die Ursachen von Flucht nach den o.a. Grundsätzen einteilen zu können. Um die Begriffe Pull- und Push-Faktoren kennenzulernen, werden die SuS aufgefordert, auf den von ihnen verfassten Karten zu vermerken, ob es sich bei dem Argument um einen Push- oder Pull-Faktor handelt. Nach einer kurzen Phase der Abstimmung und Klärung von Fragen kann zur Verdeutlichung, dass Flucht und Migration zu jeder Zeit gegenwärtig war, der Film Geschichte der Migration gezeigt werden. Im abschließend Plenum, geführt als Diskussion, sollte herausgearbeitet werden, dass die Ursachen von Migrationsbewegungen differenziert zu betrachten sind und unterschiedliche Lebensumstände der Menschen die Motivation zur Flucht bilden. Die SuS erkennen, dass die Lebensumstände der Menschen einen bestimmten Standard erfüllen müssen.

11.2 Durchführung

Die Lehrkraft stellt den SuS die SDGs vor in Form eines Erklärvideos, das die 17 Ziele beschreibt. Hiermit soll den SuS ein Lösungsansatz zur Verbesserung der Lebensumständen aufgezeigt werden.

Mit der Methode des Gruppenpuzzles werden Stammgruppen gebildet, wo jedes Mitglied ein Experte für einen bestimmten Aspekt, unter dem die Ziele der SDGs abgehandelt werden, ist. Von den Stammgruppen aus werden die jeweiligen ausgewählten Mitglieder zu den Expertengruppen gesandt, die folgende Themen behandeln:

- Welche Ziele/Unterziele der SDGs verhindern in der Umsetzung Migration aus demografischen und wirtschaftlichen Faktoren.(1) Welchen persönlichen Beitrag kann ich leisten, damit die SDG umgesetzt werden können.
- Welche Ziele/Unterziele der SDGs verhindern in der Umsetzung Migration aus Sozialpolitische Faktoren.(2).Welchen persönlichen Beitrag kann ich leisten, damit die SDG umgesetzt werden können
- Welche Ziele/Unterziele der SDGs verhindern in der Umsetzung Migration aus Umweltfaktoren.(3) Welchen persönlichen Beitrag kann ich leisten, damit die SDG umgesetzt werden können

Dadurch setzen sich die SuS differenziert mit den SDGs auseinander.

Nach der Arbeit in den Expertengruppen kehren die Experten zu ihren jeweiligen Stammgruppen zurück und stellen sicher, dass alle Mitglieder den gleichen Kenntnisstand erhalten.

Anhand von Aufträgen werden die Lebensbedingungen in ausgewählten Regionen aufgezeigt und ermittelt, welche Ziele/Unterziele der SDGs umgesetzt werden müssen, damit keine Migrationsbewegung erfolgt. Somit wird der Fokus auf die

Differenzierung der SDGs in Hinsicht auf die Faktoren der Migrationsbewegungen getätigt. Der jeweilige Wechsel der Perspektive, lässt die SuS erkennen, dass Zielkonflikte mit der Umsetzung einhergehen.

1. Ermittle die Gründe, warum so viele Menschen aus Bulgarien und Rumänien in Deutschland leben. Benenne die Ziele/Unterziele der SDGs, die umgesetzt werden müssten, damit sie in Ihrem Heimatland besser leben können
2. Ermittle Gründe, warum so viele Menschen aus Afghanistan und Iran in Deutschland leben. Benenne die Ziele/Unterziele der SDGs, die umgesetzt werden müssten, damit sie in Ihrem Heimatland besser leben können.
3. Ermittle Gründe, warum so viele Menschen aus Somalia und Sudan in Deutschland leben. Benenne die Ziele/Unterziel der SDGs, die umgesetzt werden müssten, damit sie in Ihrem Heimatland besser leben können.

Diese Methode gewährleistet eine aktive Auseinandersetzung mit den Zielen der SDGs und fördert die Sozialkompetenz, Verantwortung für den Wissenstransfer zu übernehmen.

11.3 Bewertung

Im Plenum werden die einzelnen Gruppen bezüglich Ihrer Erkenntnisse befragt und ggf. neue Aspekte für alle gesichert. In Bezug auf die Frage, inwieweit ein persönliches Engagement zur Umsetzung der SDGs beitragen kann, wird deutlich, dass man zu schätzen weiß in einer Gesellschaft zu leben, in der Hunger kein Thema ist, aber bei der Bekämpfung von Armut durchaus noch Nachbesserungsbedarf besteht. Dabei besteht der Zielkonflikt darin, wie die Umverteilung von Reich nach Arm erfolgen soll, ohne dass bestimmte Gruppen in der Bevölkerung Nachteile erfahren. Wenn in diesem Fall das eigene Engagement sich darauf beschränkt, auf die öffentliche Hand zu verweisen, so ist dies bei grenzübergreifenden Phänomenen für Migrationsbewegungen, wie dem Klimawandel, nicht mehr möglich, die Verantwortung weiterzureichen. Die SuS erkennen, dass eigene Anstrengungen und Entscheidungen vonnöten sind, um mitzuwirken, die Lebensumstände von Menschen zu verbessern. Auch dann, wenn sie im Moment nicht persönlich betroffen sind.

11.4 Quellen und Materialien

- Foto mit Bahngleisen: Europäisches Parlament (2020): Was sind die Ursachen von Migration. Online: www.europarl.europa.eu/news/de/headlines/world/20200624STO81906/was-sind-die-ursachen-von-migration
- Videoclip über Arbeitsbedingungen: TheMechanic (2022): Rebuilding CAT 966E Wheel Loader Full Engine; Repairing CAT 6 Cylinder Engine in Local Workshop. Online: https://www.youtube.com/watch?v=HSTGIrdkE_k
- Erklärvideo: Umweltbildungsstätte Oberelsbach (2021): 17 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung (SDGs). Online: <https://www.youtube.com/watch?v=arANz7bRxCa>

- Migrationsgeschichte: Arte (2022): Migration: eine lange Geschichte; Mit offenen Karten. Online: <https://www.youtube.com/watch?v=-7d9s1eYRQ>
- WissensWerte (2012): Migration. Online: <https://www.youtube.com/watch?v=ULozIh8eUdM>
- Institut Bauen und Umwelt e.V. (o.J.): Veröffentlichte EPDs. Online: <https://ibu-epd.com/veroeffentlichte-epds/>
- SDGs mit Unterzielen und länderspezifischen Problemen, Materialien zu SDG`s:RENN Regionale Netzstellen Nachhaltigkeitsstrategien (o.J.): Materialien. Online: <https://www.renn-netzwerk.de/nord/materialien>

12. Impressum

Die Projektagentur Berufliche Bildung für nachhaltige Entwicklung (PA-BBNE) des Partnernetzwerkes Berufliche Bildung am IZT erstellt für eine Vielzahl von Ausbildungsberufen umfangreiche Materialien, um die neue Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ konkret auszugestalten. Dabei werden in den Hintergrundmaterialien die 17 Sustainable Goals (SDG) der Agenda 2030 und ihre Unterziele aus einer wissenschaftlichen Perspektive der Nachhaltigkeit im Hinblick auf das jeweilige Berufsbild betrachtet. In den sogenannten Impulspapieren werden ausgehend von den Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen die Standardberufsbildposition „Umweltschutz und Nachhaltigkeit“ sowie die jeweiligen Berufsbildpositionen beleuchtet und die Möglichkeiten der integrativen Vermittlung der Nachhaltigkeitsthemen aufgezeigt. Darüber hinaus werden wichtige Zielkonflikte sowie die spezifischen Herausforderungen der Nachhaltigkeit mittels Grafiken zur Diskussion gestellt.

Das IZT – Institut für Zukunftsstudien und Technologiebewertung gemeinnützige GmbH ist eine unabhängige Forschungseinrichtung in Berlin und adressiert seit mehr als 40 Jahren die großen gesellschaftlichen Herausforderungen mit Blick auf die notwendige tiefgreifende Transformation der Gesellschaft. Es ist der Nachhaltigkeit und der Gestaltbarkeit von Zukünften verpflichtet. Als gemeinwohlorientierte inter- und transdisziplinäre Forschungseinrichtung integriert das IZT die wissenschaftlichen Möglichkeiten der Zukunftsforschung, gesellschafts- und naturwissenschaftliche Expertise sowie Praxiswissen. Gesellschaftlich relevante Themen werden frühzeitig erkannt, in den wissenschaftlichen und öffentlichen Diskurs eingebracht und in strategische Forschungsprojekte umgesetzt sowie auch in Bildungsangebote für Allgemeinbildung, berufliche Aus- und Weiterbildung sowie Hochschulbildung übersetzt.

Impressum

Herausgeber

IZT - Institut für Zukunftsstudien und
Technologiebewertung gemeinnützige GmbH

Schopenhauerstr. 26, 14129 Berlin
Institut: www.izt.de

Projektleitung

Dr. Michael Scharp
Forschungsleiter Bildung und Digitale Medien am IZT

m.scharp@izt.de | T 030 80 30 88-14
Projekt: www.pa-bbne.de

Förderhinweis

Dieser Bericht wurde im Rahmen des Projekts „Projektagentur Berufliche Bildung für Nachhaltige Entwicklung“ (PA-BBNE) des Partnernetzwerkes Berufliche Bildung (PNBB) am IZT¹ erstellt und mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 01O2204 gefördert. Die Verantwortung der Veröffentlichung liegt bei den Autorinnen und Autoren.

Dieses Bildungsmaterial berücksichtigt die Gütekriterien für digitale BNE-Materialien gemäß Beschluss der Nationalen Plattform BNE vom 09. Dezember 2022.

Quelle: BNE-Portal. Online unter:
<https://www.bne-portal.de/bne/de/bundesweit/gremien/nationale-plattform/nationale-plattform.html>

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

PA-BBNE
Projektagentur
Berufliche Bildung
für nachhaltige Entwicklung
des Partnernetzwerkes Berufliche Bildung am IZT

Lizenzhinweis



Diese Texte unterliegen der Creative Commons Lizenz
Namensnennung – Nicht kommerziell 4.0
International (CC BY-NC)