

ESD for 2030: Education for Sustainable Unionists

Capacity Building für ökologische
Gewerkschaftspolitik zur Überwindung
sozial-ökologischer Zielkonflikte in
Gewerkschaften

Abschlussbericht

Gerrit von Jorck, Tanja Brumbauer, Sarah Mewes

Berlin/Bonn, Oktober 2023



Vertragspartner

Prof. Dr. Ulf Schrader
TU Berlin, Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre
Fachgebiet für Arbeitslehre/ Ökonomie und Nachhaltiger Konsum
Marchstr. 23
10587 Berlin

Projektteam

Gerrit von Jorck, Projektleitung (TU Berlin)
Tanja Brumbauer, Projektmitarbeit (TU Berlin / NELA)

Kooperationspartner

Sarah Mewes
NELA. Next Economy Lab (NELA e.V.)
Thomas-Mann-Str. 36
53111 Bonn

Projektinformationen

Förderzeitraum: 1.3.2021-31.10.2023
Förderschwerpunkt: Education for Sustainable Development: Towards achieving the SDGs
Fördervolumen: 205.515 Euro
Web: www.ecological-unionism.eu; www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de

AZ 35600/93-44

Inhalt

1	Zusammenfassung	1
2	Überblick zum Projekt	2
	Gegenstand und Ziele des Projektes.....	2
	Vorgehensweise	3
	Partner.....	4
3	Ergebnisse	6
	Arbeitspaket 1: Bestandsaufnahme ökologischer Gewerkschaftspolitik.....	6
	Arbeitspaket 2: Ko-Design ökologischer Gewerkschaftspolitik.....	9
	Arbeitspaket 3: Fortbildung „Ökologische Gewerkschaftspolitik“	12
	Arbeitspaket 4: Evaluation der Fortbildung und der Praxisprojekte	16
	Arbeitspaket 5: Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit.....	19
4	Auswertung und Ausblick.....	28
	Zielerreichung	28
	Förderliche und Hemmende Faktoren	30
	Ausblick	31
	Literatur	33

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Projektbeirat	19
Tabelle 2: Fachforum	20
Tabelle 3: Vorträge und Workshops	23
Tabelle 4: Wissenschaftliche Veröffentlichungen.....	26
Tabelle 5: Nicht-Wissenschaftliche Veröffentlichungen	27
Tabelle 6: Pressespiegel.....	27
Tabelle 7: Soll-Ist-Vergleich der Meilensteine im Vergleich zum Projektantrag	28

1 Zusammenfassung

Jeder zweite Beschäftigte hat große Angst vor der Klimakrise und jeder vierte Beschäftigte sieht seinen Arbeitsplatz angesichts der sozial-ökologischen Transformation der Arbeitswelt gefährdet (Schulz/Trappmann 2023). Zugleich sprechen nur 16% der Beschäftigten mit ihren Kolleg*innen über die Unsicherheiten, die mit einer sich im Zuge der sozial-ökologischen Transformation verändernden Produktions- und Arbeitsweise einhergehen. Betriebliche Bildung im Bereich Klimawandel erreicht dabei bisher die wenigsten, so haben drei von vier Beschäftigten bisher an keiner betrieblichen Fortbildung im Bereich nachhaltige Entwicklung teilgenommen (ebd.). Die gewerkschaftliche Bildungsarbeit macht ihren Mitgliedern zwar Angebote im Bereich einer politischen Bildung für nachhaltige Entwicklung oder auch bei der Vermittlung von Fachwissen im Rahmen des betrieblichen Umweltschutzes, eine systematische Integration transformativer Lernprozesse in die gewerkschaftliche Bildungsarbeit im Sinne einer Bildung für nachhaltige Entwicklung, die nicht nur das Fachwissen für Transformationsprozesse vermittelt, sondern auch die grundlegenden Nachhaltigkeitskompetenzen, die für die Gestaltung des Transformationsprozesses notwendig sind, ist nun der nächste Schritt.

Das Projekt leistete einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung einer transformativ verstandenen gewerkschaftlichen Bildung für Nachhaltige Entwicklung. Zunächst wurden die theoretischen Grundlagen einer gewerkschaftlichen Bildung für Nachhaltige Entwicklung herausgearbeitet. Dies erfolgte zum einen über eine vergleichende Theoriearbeit der Theorie der Arbeiterbildung nach Negt und der Theorie transformativer Bildung für nachhaltige Entwicklung in Anlehnung an Mezirow. Zum anderen wurde in Interviews mit Bildungsreferent*innen von DGB, IG Metall, ver.di und IGBCE das implizite Verständnis einer gewerkschaftlichen Bildung für Nachhaltige Entwicklung herausgearbeitet. Diese zeichnet sich im Unterschied zu anderen BNE-Formaten durch eine Fokussierung auf das Kollektiv der Arbeiterschaft aus, ist durch spezifische Nachhaltigkeitsdilemmata gekennzeichnet, versteht sich als Zweckbildung und nimmt ihren Ausgangspunkt im betrieblichen Trilemma zwischen Arbeit, Umwelt und Geschäftsführung. Gewerkschaften obliegt es als Mitgliederorganisation sowie als gesellschaftspolitischer Akteur zwischen diesen drei Akteuren zu vermitteln und zwar zu Gunsten der Interessen ihrer Mitglieder als ganzheitlicher Person, die eben nicht nur direktes Interesse als Arbeitnehmer*in hat, sondern ebenso abhängig von ökonomisch nachhaltigen Entscheidungen ihrer Geschäftsführung sowie den ökologischen Auswirkungen ihrer Arbeit ist.

Im Anschluss an diese Weiterentwicklung der Theorie einer gewerkschaftlichen Bildung für Nachhaltige Entwicklung wurden gemeinsam mit den beteiligten Praxispartnern Lernmethoden, Workshops und Fortbildungen einer gewerkschaftlichen Bildung für Nachhaltige Entwicklung entwickelt, getestet und evaluiert. Im Ergebnis entstand ein Methodenheft, welches transformative Lernmethoden für die betriebliche gewerkschaftliche Bildungsarbeit bereitstellt.

Begleitet wurde das Projekt von einer umfangreichen Wissenschaftskommunikation mit über dreißig Veranstaltungen, Podcasts, Blogbeiträgen, eigenen Fortbildungen und einer Herbstakademie. Die Projektergebnisse sind über die Website www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de auffindbar. Über die beteiligten Praxisakteure sowie mehrere Transferprojekte werden die Projektergebnisse über das Projekt hinaus in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit verstetigt.

Dieses inter- und transdisziplinäre Projekt wurde von der TU Berlin geleitet, namentlich Gerrit von Jorck, und gemeinsam mit dem Next Economy Lab durchgeführt. Während die TU Berlin insbesondere die wissenschaftliche Begleitung des Projektes zu verantworten hat, ist dem Next Economy Lab der Praxistransfer der Projektergebnisse zu verdanken. Einen wichtigen Beitrag zum

Erfolg des Projektes leistete der ehrenamtliche Beirat und das Fachforum, die wichtige Impulse setzten und wichtige Kontakte in die Gewerkschaften hinein bereitstellen.

In der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit stieß das Projekt auf großes Interesse. Herausfordernd war jedoch die Gewinnung von Betriebsrät*innen für Angebote einer gewerkschaftlichen Bildung für Nachhaltige Entwicklung. Im Laufe des Projektes wurde die Zielgruppe entsprechend um weitere betriebliche Gewerkschaftsakteure erweitert. Gerade für kleine und mittelständische Unternehmen stellt die Freistellung von Beschäftigten für Fortbildungen im Bereich Nachhaltigkeit jedoch eine Herausforderung dar.

2 Überblick zum Projekt

Gegenstand und Ziele des Projektes

Gewerkschaften und Betriebe stehen inmitten des Zielkonflikts zwischen Arbeit und Ökologie. Auf der einen Seite muss die Produktionsweise in kürzester Zeit klimaneutral gestaltet werden, auf der anderen Seite braucht es Zeit, die betriebliche Mitbestimmung, gute Arbeitsverhältnisse und die Qualifizierung der Beschäftigten auszubauen und an die neuen Produktionsweisen anzupassen. Das Vorhaben widmet sich erstmals den spezifischen Anforderungen von Nachhaltigkeitsdilemmata, wie der sozial-ökologischen Transformation der Produktionsweise bei gleichzeitigem Erhalt guter Arbeit, und den damit verbundenen Unsicherheiten an die gewerkschaftliche Bildungsarbeit. Das Projekt leistet damit einen Beitrag zu einer gewerkschaftlichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung.

Soziale Sicherheit unter Bedingungen einer Nachhaltigkeitstransformation

Der ökologische Umbau nicht-nachhaltiger Sektoren in Bezug auf Produkte und Produktionsverfahren (unter anderem grüner Stahl, E-Mobilität, Wasserstofftechnologie) binnen weniger Jahre stellt eine zentrale Herausforderung und Unsicherheit für die Beschäftigten in den kommenden Jahrzehnten dar – wie die Sicherung von Arbeit und betrieblicher Mitbestimmung in der Green Economy. Mit diesen Dilemmata und Unsicherheiten müssen Gewerkschaften umgehen und Wege finden, wie soziale Sicherheit unter Bedingungen einer Nachhaltigkeitstransformation zum Beispiel durch die Sicherung betrieblicher Mitbestimmung, neue Allianzen oder den Ausbau beruflicher Bildung für eine nachhaltige Entwicklung gewährleistet werden kann.



Adressierte SDGs

Transformationsprozesse in der Arbeitswelt anstoßen

Ökologische Gewerkschaftspolitik, die im Rahmen des Projektes weiter vorangebracht wurde, zielt darauf ab, Lösungen für Nachhaltigkeitsdilemmata im Bereich Arbeit und Ökologie zu entwickeln. Ihr Ziel ist es, Transformationsprozesse in der Arbeitswelt anzustoßen, welche sowohl sozial als auch ökologisch nachhaltig sind. Ein solches um

ökologische Nachhaltigkeit erweitertes Anforderungsprofil an Gewerkschaftspolitik erfordert neue Kompetenzen. Das Projekt hat es sich zur Aufgabe gemacht, die Transformationskompetenzen von Gewerkschafterinnen und Gewerkschaftern im Umgang mit bestehenden Nachhaltigkeitsdilemmata sowie den Unsicherheiten potenzieller Lösungswege zu stärken.

Das genannte Projektziel gliedert sich in fünf Unterziele:

- Ziel 1: Die Aufarbeitung bestehenden Wissens zu ökologischer Gewerkschaftspolitik und den dazu erforderlichen Kompetenzen (AP1).
- Ziel 2: Die Erarbeitung konkreter Prototypen einer ökologischen Gewerkschaftspolitik (AP2).
- Ziel 3: Die Weiterbildung relevanter Stakeholder*innen, um deren Transformationskompetenzen zu fördern (AP3).
- Ziel 4: Die Bildungsformate zu ökologischer Gewerkschaftspolitik skalierbar machen und in die Breite tragen (AP4).
- Ziel 5: Die Diskussionen zu einer ökologischen Gewerkschaftspolitik in einem Netzwerk sozial-ökologische Arbeitspolitik verstetigen und ausweiten (AP5).

Vorgehensweise

Um die Projektziele für die Zielgruppe der Betriebsrätinnen und Betriebsräte und gewerkschaftliche Vertretungen bestmöglich umzusetzen, orientierte sich das Projekt an folgendem Ablauf:

Bestandsanalyse (AP1): Hier wurden Nachhaltigkeitsdilemmata von Gewerkschaftsarbeit auf betrieblicher Ebene herausgearbeitet. Das methodische Vorgehen beruhte auf einer umfangreichen Literaturrecherche und Interviews mit gewerkschaftlichen Bildungsreferent*innen und Gewerkschaftssekretär*innen

Methodische Umsetzung zur ko-kreativen Lösungsentwicklung (AP2): Die in der Bestandsanalyse entwickelten Nachhaltigkeitsdilemmata stellten die leitende Problemstellung im ko-kreativen Design-Thinking-Prozess dar. Die Teilnehmenden aus Gewerkschaften, Wissenschaft und Umweltbewegung entwickelten hierbei Prototypen einer ökologischen Gewerkschaftspolitik auf betrieblicher Ebene.

Fortbildung zum Thema „Ökologische Gewerkschaftspolitik“ (AP3): Kern des Projekts war die Ausarbeitung einer Fortbildung für Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter aufbauend auf der Bestandsanalyse und den Lösungsansätzen. Sie folgt dem Ansatz transformativer Bildung, der sich unter anderem dadurch auszeichnet, dass darin situationspezifische Lösungsstrategien entwickelt werden. Die Fortbildung „Ökologische Gewerkschaftspolitik“ gliedert sich entsprechend des experimentellen Lernens in vier Teile: Problemanalyse, Visionsentwicklung, Praxisprojekt und Evaluation. Kernzielgruppen waren Betriebsrät*innen und aktive Gewerkschafterinnen und Gewerkschafter von kleinen und mittelgroßen Unternehmen sowie die Gewerkschaftssekretärinnen der jeweiligen Branchen.

Evaluation (AP4): Die Umsetzung der Fortbildung wurde wissenschaftlich begleitet, durch einen partizipativen Evaluationsansatz, teilnehmender Beobachtung während der Fortbildung sowie der Begleitung der Entwicklung der Praxisprojekte. Dies erfolgte in Zusammenarbeit mit der Lehrkräftebildung der TU Berlin. Die Ergebnisse dienen als Basis, um den Modellcharakter der Bildungsmodule sicherzustellen.

Kommunikation (AP5): Das Projekt wurde durch ein Fachforum renommierter Wissenschaftler*innen, Praktiker*innen und Expert*innen begleitet. Dieses Forum bildete eine Brücke zwischen Wissenschaft und Praxis und stellte darüber hinaus den Ausgangspunkt für die weitere Verbreitung der Gewerkschaftlichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung dar.

Partner

Das Projekt wurde durch die TU Berlin als Zuwendungsempfängerin beantragt und wurde in Zusammenarbeit mit dem Next Economy Lab (NELA) als Unterauftragnehmer bearbeitet.

TU Berlin, Fachgebiet Arbeitslehre/ Ökonomie und Nachhaltiger Konsum (ALÖNK)

Bei ALÖNK forscht unter der Leitung von Prof. Dr. Ulf Schrader ein interdisziplinäres Team zu den Themen Nachhaltiger Konsum, Verbraucherbildung, Corporate Social Responsibility, Arbeit und Ökologie, Nachhaltigkeitsmarketing und Innovationsmanagement. Die Forschungsergebnisse liefern auch wichtige Impulse für die Ausbildung von Lehrkräften für das Schulfach Wirtschaft-Arbeit-Technik, die im Mittelpunkt der Lehre am Fachgebiet steht. Zu den Wechselwirkungen zwischen Arbeitskontext und nachhaltigem Konsum wurde bereits in mehreren Forschungsprojekten Pionierarbeit geleistet. Wichtige Projekte waren hierbei das DBU-Projekt „Nachhaltigkeitsmanagement in Unternehmen durch Einbindung und Förderung privater Nachhaltigkeitsorientierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern“ sowie die BMBF-Projekte „IMKoN - Integration von Mitarbeitern als Konsumenten in Nachhaltigkeitsinnovationsprozesse“ und „ReZeitKon - Zeit-Rebound, Zeitwohlstand und nachhaltiger Konsum“.

NELA. Next Economy Lab

NELA. Next Economy Lab ist ein ökonomischer Think & Do Tank. Mit innovativen Methoden und ganzheitlichen Ansätzen tragen sie die Ideen neuen ökonomischen Denkens in die Praxis. Damit setzen sie sich für die Erforschung und Gestaltung einer zukunftsfähigen Wirtschaftsordnung im Sinne des Gemeinwohls ein. Als Teil der internationalen Bewegung für neues ökonomisches Denken entwickelt NELA an der Schnittstelle von Wissenschaft, Politik und Zivilgesellschaft Impulse für eine zukunftsfähige Ökonomie in unterschiedlichen Formaten, wie Kampagnen, Bildungsarbeit, Konferenzen und Symposien. NELA verknüpft dafür bestehende ökonomische Ideen auf neue Weise, um einen integrierten Blick auf Themen der sozial-ökologischen Transformation zu ermöglichen. Einen besonderen Schwerpunkt legt NELA dabei auf ein interaktives und ko-kreatives Design von Workshops und Veranstaltungen. Damit bringen sie neue und ungewöhnliche Akteurskonstellationen zusammen und ermutigen Menschen ihre Gestaltungsmacht zu ergreifen sowie Verantwortung für eine zukunftsfähige Wirtschaft zu übernehmen.

Projektteam



Prof. Dr. Ulf Schrader, TU Berlin

Ökonom und Politikwissenschaftler; Professur für Arbeitslehre/ Ökonomie und Nachhaltiger Konsum der TU Berlin



**Gerrit von Jorck, TU Berlin
Ökologischer Ökonom**

Ökologischer Ökonom; Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre der TU Berlin



Tanja Brumbauer, TU Berlin/NELA

Nachhaltigkeitsökonomin; Wissenschaftliche Mitarbeiterin der TU Berlin; Mitgründerin des NELA. Next Economy Lab



Sarah Mewes, NELA

Ökonomin und Philosophin Mitgründerin des NELA. Next Economy Lab, Mediatorin und Organisationsberaterin



Luka Eulberg, NELA

Erziehungswissenschaftlerin und Ökonomin; Projektassistentin bei NELA. Next Economy Lab



Lukas Heck, NELA

Umweltwissenschaftler und Ökonom; Projektassistent bei NELA. Next Economy Lab

Die Projektleitung lag bei Gerrit von Jorck. In das Projekt brachte er seine jahrelange Expertise in dem Themenbereich der sozial-ökologischen Arbeitsforschung, der Koordination und Durchführung von transdisziplinären Forschungsprojekten sowie seine Erfahrung in der Durchführung von Design-Thinking Workshops, wissenschaftlichen Tagungen und Herbstakademien ein. Als Projektleitung wirkte er in allen Teilen des Projektes mit. Von August bis Dezember 2022 befand sich Gerrit von Jorck in Elternzeit und wurde durch Tanja Brumbauer vertreten. Tanja Brumbauer brachte in dieses Projekt ihre wissenschaftliche Expertise und Erfahrung in der Konzeption und Umsetzung von Bildungsformaten ein. Sie koordinierte die Bestandsaufnahme zum Thema Ökologische Gewerkschaftspolitik, verantwortete die Design Thinking Workshops sowie Konzeption und Umsetzung der Fortbildung. Sarah Mewes brachte neben ihrer wissenschaftlichen Expertise, Erfahrung in der Wissenschafts-Praxis Kooperation sowie in der Entwicklung und Durchführung von Veranstaltungen mit. Sie verantwortete die Öffentlichkeits- und Kommunikationsarbeit des Projekts. Luka Eulberg übernahm im Projekt Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit und war mitverantwortlich an der Organisation von Veranstaltungen und Workshops beteiligt. Zudem unterstützte sie als Projektassistentin das Team in weiteren Aufgaben. Lukas Heck unterstützte als Projektassistent die Bestandsaufnahme. Ulf Schrader trug für die wissenschaftliche Exzellenz des Projektes Sorge und förderte die Zusammenarbeit mit anderen Forschungsprojekten der TU Berlin.

3 Ergebnisse

Im Folgenden wird dargestellt, welche Ergebnisse in den einzelnen Arbeitspaketen erzielt wurden. Außerdem wird dargestellt, inwieweit die im Antrag formulierten Ziele erreicht und die Zeit- und Ressourcenplanung eingehalten wurden.

Arbeitspaket 1: Bestandsaufnahme ökologischer Gewerkschaftspolitik

Lead: TU Berlin

Ziele und Vorhabenplanung

Ziel dieses Arbeitspakets war die Aufarbeitung bestehenden Wissens zu ökologischer Gewerkschaftspolitik und den dazu erforderlichen Kompetenzen. Auf diese Weise wurde Systemwissen über die Anforderungen ökologischer Gewerkschaftspolitik an gewerkschaftliche Bildungsarbeit generiert. Das methodische Vorgehen beruhte auf einer umfangreichen Literaturrecherche und Experteninterviews mit gewerkschaftlichen Bildungsreferent:innen und Gewerkschaftssekretär:nen.

Umsetzung

Im ersten Schritt wurde eine ausführliche Literaturrecherche zu „Ökologischer Gewerkschaftspolitik“ vorgenommen. Hier wurden sowohl wissenschaftliche Publikationen wie auch nichtwissenschaftliche Veröffentlichungen berücksichtigt. Die entsprechenden Veröffentlichungen wurden kategorisiert und in einer digitalen Literaturdatenbank gesammelt. Auf Basis der ausführlichen Recherchearbeit wurde ein Stakeholder-Mapping durchgeführt. Hierüber wurden die für das Projekt relevanten Stakeholder*innen identifiziert.

Die Experteninterviews fokussierten sich auf Bildungsreferent*innen der Gewerkschaften sowie Gewerkschaftssekretär*innen mit Schwerpunkt Bildung. Als Untersuchungsgegenstand wurden der DGB als Dachverband sowie die drei Gewerkschaften IG Metall, ver.di und IG BCE gewählt. Die Auswahl begründet sich dadurch, dass sie die mitgliederstärksten Gewerkschaften sowie auch die größten Anbieter gewerkschaftlicher Bildungsarbeit sind. Im Fokus des Interesses standen drei Fragestellungen: welche Lernziele, insbesondere in Bezug auf die Entwicklung von Transformationskompetenzen, werden in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit adressiert? Über welche Lerninhalte wird ein Lebensweltbezug sozial-ökologischer Dilemmata hergestellt? Inwieweit werden transformative Lernansätze bereits in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit integriert? In Bezug auf die Lernziele konnten weitgehende Überschneidungen mit den Schlüsselkompetenzen der Nachhaltigkeit identifiziert werden, wie sie im Kontext einer Bildung für nachhaltige Entwicklung benannt werden (Brundiers et al. 2021). Im Fokus steht dabei die Handlungsfähigkeit der Gewerkschafter*innen. Bezüglich der Lerninhalte nimmt die Thematisierung von Unsicherheiten und von Nachhaltigkeitsdilemmata einen zentralen Raum ein. Zu unterscheiden sind ethische, soziale und falsche Nachhaltigkeitsdilemmata. Ethische Nachhaltigkeitsdilemmata ergeben sich beispielsweise, wenn die Einsparung von CO₂ mit der Einsparung von Arbeitsplätzen (in der Braunkohle- oder Automobilindustrie) realisiert werden kann. Hier stehen Gewerkschaften vor dem strategischen Dilemma, auf der einen Seite die konkreten Interessen nach Arbeitsplatzertretung ihrer Mitglieder zu realisieren und auf der anderen Seite das eher abstrakte Interesse nach Umwelt- und Klimaschutz zu verfolgen. Dieses ethische Nachhaltigkeitsdilemma greift das Selbstbild der Gewerkschaften als Gestalter des Fortschritts an. Soziale Nachhaltigkeitsdilemmata sind in Nutzungs- und

Beitragsdilemmata zu unterscheiden. So ist es aus kurzfristiger Perspektive für viele Betriebe lukrativ die Klimawende zu verschleppen, um damit Kostenvorteile gegenüber der Konkurrenz zu bewahren. Langfristig gefährdet dies jedoch die Wettbewerbsfähigkeit ganzer Branchen. Gewerkschaften müssen hier im Sinne der langfristigen Beschäftigungssicherung daher immer wieder auch entgegen der kurzfristigen Interessen, der von ihnen vertretenen Betriebe und Beschäftigten agieren. Dies auch angesichts eines Beitragsdilemmas, vor dem Gewerkschaften stehen. Zwar erwartet die Gesellschaft von Gewerkschaften ein Engagement für Klimaschutz; finanziert werden sie jedoch allein über ihre Mitglieder, die dann in gesellschaftlichen Auseinandersetzungen um den Kohleausstieg, den Umstieg auf E-Mobilität, Grünen Stahl etc. obendrein auch die gesellschaftlichen Kosten tragen. Neben diesen realen Nachhaltigkeitsdilemmata stehen Gewerkschaften und die gewerkschaftliche Bildungsarbeit vor allem auch vor der Herausforderung falsche Dilemmata zu identifizieren. Solche falschen Dilemmata zwischen Arbeit und Ökologie werden immer wieder auch von Unternehmensleitungen reproduziert, die ihren Pfad Richtung Klimaneutralität mit einer Umstrukturierung und dem Abbau von Arbeitsplätzen verknüpfen. Gewerkschaftliche Bildungsarbeit für eine nachhaltige Entwicklung nimmt solche Nachhaltigkeitsdilemmata zum Ausgangspunkt für organisationale und individuelle Lernprozesse. Zu betonen ist dabei, dass solche Lernformate bisher jedoch nicht systematisch in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit verankert sind. Die Ergebnisse dieser Analyse sind in folgende Publikation geflossen:

Jorck, G. von/Brumbauer, T./Heck, L. (2023): Transformatives Lernen in der gewerkschaftlichen Bildung als nachhaltige Entwicklung. In: I. Pfeiffer/H. Weber (Hrsg.): Zum Konzept der Nachhaltigkeit in Arbeit, Beruf und Bildung – Stand in Forschung und Praxis.
<https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19032>

Im Rahmen einer vergleichenden Analyse der Theorie der Arbeiterbildung nach Negt und der Theorie transformativen Lernens nach Mezirow wurden deren Gemeinsamkeiten und Unterschiede herausgearbeitet. Ziel dieser Analyse war es die theoretische Anknüpfbarkeit transformativen Lernens an die gewerkschaftliche Lerntheorie aufzuzeigen. Im Vergleich der beiden Lerntheorien lassen sich sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede erkennen. Beide Theorien basieren auf der Annahme, dass Menschen Bedeutungsperspektiven internalisiert haben. Um Raum für neue Erfahrungen zu schaffen, müssen diese durch subjektive Krisenerfahrung und deren Reflexion zunächst aufgelöst werden. Transformative Bildung für nachhaltige Entwicklung fokussiert dabei eher individuelle Perspektiven, während die transformative gewerkschaftliche Bildung nach Negt Klassenbewusstsein schaffen möchte. Die Theorien lassen sich anhand ihrer zugrundeliegenden Lernmethoden gut differenzieren. Transformative Bildung für nachhaltige Entwicklung folgt häufig einem experimentellen Lernansatz, um integrierte Problemlösungskompetenzen zu fördern und das Austesten neuer Praktiken zu ermöglichen. Transformative Gewerkschaftliche Bildung hingegen zeigt beispielhaft gesellschaftliche Strukturen auf, um davon ausgehend gesellschaftliche Kompetenzen und politisches Handeln zu fördern. Die Handlungen selbst werden hier allerdings nicht dem Lernprozess zugeordnet. Die Ergebnisse dieser Analyse sind in folgende Publikation geflossen:

Jorck, G. von (2023): Transformative gewerkschaftliche Bildung - ein Vergleich der Theorie der Arbeiterbildung und der Theorie transformativer Bildung für nachhaltige Entwicklung. In: L. Kierot/U. Brand/D. Lange (Hrsg.): Solidarität in Zeiten multipler Krisen. Wiesbaden: Springer VS.
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-40794-0_13

In Kooperation mit der Cusanus Hochschule wurden weitere Interviews mit Gewerkschaftssekretär*innen von IG Metall, ver.di und IGBCE auf Bezirksebene geführt. Ziel dieser Interviews war es, das Verständnis der Gewerkschaftssekretär*innen von ökologischer Gewerkschaftspolitik zu vertiefen, zum einen hinsichtlich ihres Problemverständnisses, zum anderen

hinsichtlich ihrer Vision nachhaltiger Arbeit und ihren Perspektiven auf mögliche Strategien einer ökologischen Gewerkschaftspolitik. Die Narrative der Gewerkschaftssekretär*innen wurden in Anlehnung an die Methode des Story Tellings zu Heldenreisen verdichtet. Während die Sekretär*innen der IG BCE ihre Rolle insbesondere in der Gestaltung eines gerechten Übergangs in eine klimaneutrale Industrieproduktion sehen, betonen die Sekretär*innen der IG Metall die Schlüsselstellung ihrer Gewerkschaft bei der ökologischen Modernisierung, welche vielfach erst gegen auf den Status quo beharrende Geschäftsleitungen durchgebracht werden müsste. Die Sekretär*innen der ver.di sehen ihre Gewerkschaft wiederum insbesondere bei gesellschaftspolitischen Fragen wie der Anerkennung von Care-Arbeit, aber auch der Verbesserung der Arbeitsbedingungen in nachhaltigen Branchen gefragt. Die Ergebnisse dieser Analyse sind in folgende Publikation geflossen:

Jorck, G. von/Alwang, L./Steenken, F. (in Bearbeitung): Gewerkschaftliche Narrative sozial-ökologischer Transformation – eine Heldenreise.

In Zusammenarbeit mit der Hans-Böckler-Stiftung und Ingeborg Wahle wurden sechs Fact Sheets zu betrieblichen Beispielen ökologischer Gewerkschaftspolitik ausgewählt und für die Bildungsarbeit aufbereitet. Die Herbstakademie wurde genutzt, um sich Feedback von Praxisakteuren aus der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit auf die Inhalte und Zugänglichkeit der Fact Sheets einzuholen. Die Fact Sheets wurden auf der Projektwebsite veröffentlicht und zusammen mit den anderen Projektmaterialien an die Bildungswerke der drei großen Gewerkschaften verschickt und in der Mitbestimmungsplattform der Hans-Böckler-Stiftung zur Verfügung gestellt. Die Fact Sheets können hier abgerufen werden: <https://www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de/factsheets>.

Zielerreichung

Das Ziel dieses Arbeitspakets konnte über das im Antrag versprochene Maß hinaus erfüllt werden. Anstatt eines vorgesehenen Diskussionspapiers (M1), wurden mehrere wissenschaftliche Veröffentlichungen zu ökologischer Gewerkschaftspolitik und den dazu erforderlichen Kompetenzen erstellt und erfolgreich publiziert (vgl. Tabelle 3); zwei dieser Beiträge sind noch während der Projektlaufzeit erfolgreich ein Peer-Review-Verfahren durchlaufen. Durch die Kooperation mit der Cusanus Hochschule konnten anstatt der vorgesehenen zwölf Interviews insgesamt 24 Interviews mit Gewerkschafter*innen realisiert werden. Das Fact Sheet zu ökologischer Gewerkschaftspolitik (M2) wurde ausgeweitet zu einer sechsteiligen Best-Practice-Reihe ökologischer Gewerkschaftspolitik.

Arbeitspaket 2: Ko-Design ökologischer Gewerkschaftspolitik

Lead: TU Berlin

Ziele und Vorhabenplanung

Im Mittelpunkt dieses Arbeitspakets stand die Erarbeitung konkreter Prototypen ökologischer Gewerkschaftspolitik gemeinsam mit ausgewählten Gewerkschafter*innen, Vertreter*innen der Umweltbewegung und Wissenschaftler*innen. Diese Prototypen generierten Zielwissen zu der Frage, wie die Umsetzung einer ökologischen Gewerkschaftspolitik in der betrieblichen Praxis aussehen könnte. Aufbauend auf den Ergebnissen des AP1 wurden im Rahmen eines Design-Thinking Prozesses Prototypen ökologischer Gewerkschaftspolitik entwickelt. Diese Prototypen wurden anschließend durch Expert*innen aus Gewerkschaften und Betrieben evaluiert. Die einzelnen Prototypen wurden in Kurzvideo aufgearbeitet und dienen so als Grundlage für die gewerkschaftliche Arbeit.

Umsetzung

In mehreren Gesprächen mit Partner*innen des Projekts, insbesondere aus der IG Metall und dem BUND wurde das Workshopkonzept für den Design Thinking Prozess entwickelt und final abgestimmt. Der Workshop wurde in einer Mischung aus Präsenz und Online durchgeführt.

Der Design Thinking Workshops wurde am 24. und 25. März 2022 im Gewerkschaftshaus der IG Metall in Berlin umgesetzt; gefolgt von einem Online-Workshop am 28. April. Der IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen stellte als Partner Räumlichkeiten sowie Catering zur Verfügung und stand inhaltlich bei der Konzeptentwicklung zur Seite. Die Teilnehmer*innen arbeiteten dabei vor allem an folgender Frage: Wie können umweltbewusste Gewerkschafter*innen im Betrieb die sozial-ökologische Transformation aktiv gestalten und dabei Nachhaltigkeitsdilemmata auflösen und Unsicherheiten der Beschäftigten auffangen?



Design Thinking Workshop I



Design Thinking Workshop II

Das Konzept bestand aus drei Teilen: 1) Die Teilnehmenden analysierten und verstanden die Problemstellung, 2) die Teilnehmenden entwickelten Lösungsvorschläge und 3) die Teilnehmenden kondensierten diese in Form von sogenannten Prototypen, welche in Form von Kurzvideos aufbereitet wurden. Diese wurden nach der Präsenzveranstaltung externen Expert*innen aus der betrieblichen Ebene vorgestellt und entsprechend des Feedbacks überarbeitet.

Die Resonanz auf die Workshop-Einladung war sehr positiv und es gab insgesamt 24 Zusagen. Neben mehreren Gewerkschaftsskretär*innen der IG Metall, nahmen Expert*innen aus der Wissenschaft, Akteure aus den Umweltverbänden sowie Studierende des gemeinsam mit der IG Metall und der TU Berlin durchgeführten Moduls „Soziologie des Ingenieur:innen-Berufs“ an dem Workshop teil.



Prototyp Zukünfte Netzwerk

Engagierte Anerkennung wünschen, gemeinsam etwas gestalten wollen und Selbstwirksamkeitserfahrungen erleben wollen; häufig treffen sie jedoch auf träge Strukturen im Unternehmen und auch in der Belegschaft, ebenso können die rechtlichen Rahmenbedingungen und hierarchischen Strukturen den Spielraum zur ökologischen Umgestaltung seitens gewerkschaftlich engagierter Beschäftigter einschränken. Der kurzfristige Umsatz steht dabei oft in einem Dilemmata-Verhältnis zu langfristiger Nachhaltigkeit. Zudem sind die Kolleg*innen häufig verunsichert, ob Transformationsprojekte nicht letztlich ihren Arbeitsplatz gefährden und ob ihr Produkt nicht so teuer wird, dass sie sich selbst die neuen Preise nicht mehr leisten können werden.

Der Prototyp Grüner Kreis umfasst die Idee eines betrieblichen Arbeitskreises zur sozial-ökologischen Transformation. Um den Beschäftigten die Mitarbeit zu ermöglichen, müssten diese das Recht haben, während ihrer Arbeitszeit an diesem Arbeitskreis mitzuwirken, quasi als Zeitinvestition in die Umwelt. Der Grüne Kreis entwickelt Nachhaltigkeitsprojekte, die er – unterstützt durch den Betriebsrat – auch umsetzt. Im Fokus stehen dabei sowohl Projekte einer nachhaltigen Arbeitsplatzgestaltung (z.B. Bio-Essen in der Kantine) als auch einer nachhaltigen Produktion (z.B. grüner Stahl). Nahegelegt wird, zunächst den Fokus auf eine nachhaltige Arbeitsplatzgestaltung zu legen, da hier Gewerkschaften zum einen bereits zuständig sind und damit zum anderen schnellere Erfolge und damit Selbstwirksamkeitserfahrungen zu erwarten sind. Damit soll eine stärkere Kohärenz zwischen den persönlichen Ansprüchen an Nachhaltigkeit und der nicht-nachhaltigen Arbeitssphäre geschaffen werden. Relevant sind dabei auch die gestiegenen Ansprüche des sozialen Umfelds an eine möglichst umweltfreundliche Arbeitsweise. Diese persönlichen Ansprüche an Nachhaltigkeit treffen im Betrieb jedoch häufig auf unternehmerische Interessen, in welcher Nachhaltigkeit nur eine untergeordnete Bedeutung zukommt. Zugleich ist die Herausforderung der Klimaneutralität nicht auf der individuellen, sondern nur auf der kollektiven Ebene zu lösen. Die Kolleg*innen sind jedoch angesichts der anstehenden Veränderungen verunsichert, ob ihr Arbeitsplatz überhaupt erhalten bleibt und daher oft nicht motiviert die Transformation mitzugestalten.

Der Prototyp #Company4Future beschreibt eine Handlungsstrategie für Arbeitnehmer*innen, um aktiv im Betrieb die sozial-ökologische Transformation voranzutreiben. Diese richtet sich vor allem an Akteure in Betrieben, die sich selbst nicht für eine emissionsarme Produktion einsetzen. Die Handlungsstrategie durchläuft mehrere Stufen: zunächst werden Expert*innen aus dem Betrieb zur Betriebsversammlung geladen, um Herausforderungen und Chancen einer sozial-ökologischen Transformation zu diskutieren. Dies dient insbesondere der Sensibilisierung der Belegschaft. Über ein ökologisches Vorschlagswesen werden die Beschäftigten bei der Lösungsentwicklung und Ideenfindung eingebunden. Im Dialog mit der Betriebsführung werden diese schließlich weiter vorangebracht. Bei Widerständen wird durch die Gewerkschaft Druck ausgeübt, etwa durch „Dienst nach Vorschrift“. Der zunehmende kollektive Druck soll schließlich die Betriebsführung zu einer emissionsärmeren Produktion veranlassen. Erreicht werden soll darüber letztlich auch die Standort-

Entwickelt wurden drei Prototypen: das ZukünfteNetzwerk, der Grüne Kreis und #Company4Future. Das ZukünfteNetzwerk ist eine App, die Gewerkschafter:innen dabei unterstützen soll eigene Transformationsprojekte im Betrieb umzusetzen. In der App finden sie Best-Practice-Beispiele ökologischer Gewerkschaftspolitik, Infovideos und erhalten einfach Kontakt zu Expert*innen und Mitstreiter*innen. Zudem soll die App – über Gamification-Elemente – zu Empowerment und Selbstwirksamkeitserfahrungen beitragen. Damit soll dieser Prototyp das Bedürfnis-Hindernis-Paar bearbeiten, dass sich gewerkschaftlich

und Arbeitsplatzsicherung. Der partizipative Prozess soll die Beschäftigten zudem mitnehmen und darüber ihre Ängste vor der Veränderung abmildern. Es bleibt jedoch die Sorge bestehen, dass die Marktbedingungen eine emissionsärmere Produktion nicht honorieren. Dieses betriebliche Dilemma zwischen ökologischen und ökonomischen Zielen der Nachhaltigkeit führt häufig zu dem persönlichen Dilemma, dass man zwar zur sozial-ökologischen Transformation beitragen möchte, aber unter den bestehenden Bedingungen nicht beitragen kann. Zudem fehlen oft die notwendigen Kompetenzen für neue nachhaltige Produktionsweisen sowie die Bereitschaft sich diese anzueignen.

Insgesamt zeigt sich anhand der drei Prototypen, dass ökologische Gewerkschaftspolitik zuvorderst an der betrieblichen Mitbestimmung ansetzt. Sie entwickelt Prozesse und Rahmenbedingungen, um die Beschäftigten an der sozial-ökologischen Transformation zu beteiligen und falls notwendig auch den erforderlichen Druck aufzubauen. Ziel ökologischer Gewerkschaftspolitik ist unter anderem die Diskrepanz zwischen persönlichen Nachhaltigkeitswerten und einer nicht-nachhaltigen Arbeitsweise zu reduzieren. Zugleich stößt dieses Anliegen auch an seine Grenzen, da eine ökologische Produktion zumindest kurzfristig häufig teurer ist. Dies kann zu Sparmaßnahmen bei der Belegschaft führen oder den Standort ganz gefährden. Zudem fehlt es oft an ausreichenden Qualifizierungsangeboten für die Beschäftigten. Die Prototypen wurden zu Kurzvideos weiterentwickelt und können hier angeschaut werden: <https://www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de/leistungen/ko-kreation-design-thinking>. Die Ergebnisse der Analyse des Design Thinking Workshops und der dort entwickelten Prototypen sind in folgende Publikation eingeflossen:

- Jorck, G. von/Brumbauer, T. (2022): *Betriebliche Nachhaltigkeitsdilemmata. Erweiterter Lernort Arbeitsplatz*. In: *Politische Ökologie*, 170/3. <https://www.oekom.de/ausgabe/verzwick-80898>

Zielerreichung

Das Workshopkonzept wurde gemeinsam mit den gewerkschaftlichen Praxispartnern erarbeitet (M3). Für dessen erfolgreiche Durchführung an drei Terminen (M4) konnte der IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen als Kooperationspartner gewonnen werden. Die Dokumentation des Workshops sowie der Ablaufplan und die Workshopmaterialien wurden auf der Website veröffentlicht, so dass der Workshop wiederholt werden kann. Das Endergebnis waren drei Prototypen ökologischer Gewerkschaftspolitik auf der betrieblichen Ebene, die anstatt als Fact Sheet in Form von Kurzvideos aufbereitet wurden (M5). Diese wurden unter anderem auf der Herbstakademie öffentlich gezeigt.

Arbeitspaket 3: Fortbildung „Ökologische Gewerkschaftspolitik“

Lead: NELA

Ziele und Vorhabenplanung

Aufbauend auf den Arbeitspaketen 1 und 2 wurde eine Fortbildung „Ökologische Gewerkschaftspolitik“ entwickelt. Ziel war die Weiterbildung relevanter gewerkschaftlicher Stakeholder*innen, um deren Transformationskompetenzen zu fördern. Die Fortbildung wurde in Zusammenarbeit mit dem gewerkschaftlichen Bildungszentrum Beverungen und dem DGB Südbaden entwickelt. Im Laufe der Fortbildung entwickelten die Teilnehmer*innen betriebliche Transformationsprojekte. Diese zielten darauf, konkrete Änderungen zur Stärkung ökologischer Gewerkschaftspolitik im Arbeitsumfeld anzustoßen.

Umsetzung

In enger Abstimmung mit dem IG Metall Bildungszentrum Beverungen und dem DGB Südbaden wurde ein Fortbildungskonzept „Ökologische Gewerkschaftspolitik“ erstellt (M6). Das Konzept der Fortbildung greift Elemente des Fortbildungsprogramms „IG Metall vom Betrieb aus denken“ (IGMvBAD) auf und verknüpft diese mit dem lerntheoretischen Ansatz transformativen Lernens. Die in den Jahren 2020/2021 erstmalig mit insgesamt eintausend Teilnehmenden durchgeführte, bundesweite Fortbildungsreihe besteht aus mehreren Modulen mit zeitlichen Zwischenabständen von einigen Wochen und fokussiert auf die Entwicklung und Umsetzung von eigenen betrieblichen Projekten, die dann in den Seminaren reflektiert werden. Dieses Format greift die im Rahmen unseres Forschungsprojekts entwickelte Fortbildung auf, stellt jedoch den Umgang mit Nachhaltigkeitsdilemmata sowohl inhaltlich als auch didaktisch in den Mittelpunkt.

Durch den engen Kontakt mit dem Projektteam „IG Metall vom Betrieb aus denken“ konnten die Evaluationsergebnisse dieser Fortbildungsreihe in der Entwicklung der projekteigenen Fortbildung zu ökologischer Gewerkschaftspolitik berücksichtigt werden. Weiterhin wurde im Rahmen einer zusätzlichen teilnehmenden Beobachtung eine der IGMvBAD-Gruppen begleitet (insgesamt 4 Module á 2-3 Tage). Dabei hat sich gezeigt, dass der Abbau von Arbeitsplätzen ein Thema ist, das von den Teilnehmer*innen intensiv diskutiert wird und den teilnehmenden Betriebsrät*innen zufolge eine große Angst und Verunsicherung bei den Beschäftigten auslöst. Als Bedrohung wird dabei aber vor allem der Abbau von Arbeitsplätzen durch Digitalisierung wahrgenommen. Der Abbau von Arbeitsplätzen in nicht-nachhaltigen Industrien aufgrund eines ökologischen Umbaus der Gesellschaft wurde in dieser Fortbildungsreihe von den Teilnehmenden nur am Rande thematisiert. Auf große Resonanz bei den Teilnehmenden stießen Fragen der nachhaltigen Regionalentwicklung, insbesondere einer Stärkung von lokaler Wertschöpfung und damit der Möglichkeit neue Arbeitsplätze zu schaffen. Die sozial-ökologische Transformation wird demnach eher regional gedacht. Insgesamt ist eine Diskussionskultur zu beobachten, bei der das Hören von allen Stimmen und das Austragen von Konflikten im Vordergrund steht. Dies führt an manchen Stellen dazu, dass die konkrete Planung transformativen Handelns stark von Seiten der Bildungsreferent*innen initiiert werden muss und wenig Struktur hierfür von den Teilnehmenden selbst kommt. Transformative Lernformate im Sinne einer transformativen Lerntheorie ließen sich in dieser Fortbildungsreihe nur bedingt beobachten. Im Rahmen der Fortbildung wurde folgendes Praxisprojekte durch die Teilnehmenden entwickelt:

- Angestoßen durch das Forschungsprojekt ist das Projekt „Sozial-Ökologische Transformation - Für unsere Umwelt und ein GUTES LEBEN“ des Arbeitskreises Transformation unseres Projektpartners IG Metall Wolfsburg entwickelt worden. Ziel des Projektes ist die Zukunftssicherung in der Region Wolfsburg durch eine faire und nachhaltige regionale Entwicklung. In Kooperation mit der Bildungsvereinigung Arbeit und Leben, dem Next

Economy Lab und dem Biosphärenreservat Drömling sollen Bildungsurlaube und Bildungsveranstaltungen zu Themen wie Klima- und Umweltschutz durchgeführt werden. Dazu wurde eine Kooperationsvereinbarung unterschrieben.

Sowohl die Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung dieser Fortbildungsreihe sowie die Erkenntnisse aus der Gesamtauswertung der Reihe „IG Metall vom Betrieb aus denken“ flossen in die Entwicklung der Fortbildung zu „Ökologischer Gewerkschaftspolitik“ ein und garantierten damit eine erfolgreiche und qualitativ hochwertige Durchführung der Veranstaltung. Für die Durchführung der Fortbildung war zunächst die Zusammenarbeit mit IG Metall Geschäftsstellen aus zwei Schwerpunktregionen geplant: Ostwestfalen-Lippe und Wolfsburg. Die IG Metall Geschäftsstellen sollten aus ihren Zuständigkeitsbereichen Betriebsrät*innen und Vertrauenskörper aus kleinen und mittelgroßen Unternehmen auswählen, die sie für die Fortbildung empfehlen. Eine direkte Rekrutierung der Teilnehmenden durch die Bildungsstätte oder die Betriebe ist im Rahmen der gewerkschaftlichen Weiterbildung nicht üblich.

Die Fortbildung wurde ursprünglich zusammen mit dem IG Metall Bildungszentrum Beverungen auf Juli 2022 (Modul 1) und September 2022 (Modul 2) terminiert. Aufgrund geringer Anmeldezahlen musste die Veranstaltung abgesagt werden. Gespräche mit den Projektpartnern zu den Gründen ergaben insbesondere Herausforderungen bezüglich der Finanzierbarkeit: Fortbildungen der politischen Bildung sind in der Regel nicht nach §37.6 BetrVG freistellungsfähig und werden damit nicht vom Arbeitgeber finanziert, sondern über die Geschäftsstellen der IG Metall. Diese Finanzierung durch die Geschäftsstellen zu gewährleisten war im Falle der Kooperation mit dem Bildungszentrum Beverungen schwierig, weil insbesondere durch den Überfall auf die Ukraine und Corona andere Themen Vorrang hatten.

Da die Anmeldungen aus den Partnergeschäftsstellen (Ostwestfalen-Lippe und Wolfsburg) zu gering für eine angemessene Durchführung der Fortbildung waren, hat das Projektteam verschiedenste Alternativen in die Wege geleitet, um die Bildungsveranstaltung durchführen zu können:

- 1) Kooperation mit dem DGB Südbaden im Rahmen der Bezirksklimakonferenz, die vom 18.7. – 20.7. stattfinden sollte (<http://bezirksklimakonferenz.de/dgb-bw/>). Das Projektteam entwickelte gemeinsam mit dem DGB Südbaden, der DGB-Jugend Baden-Württemberg und Fridays for Future ein Bildungsprogramm nach Maßstäben der transformativen Lerntheorie. Die Zielgruppe umfasste hier Jugendauszubildendenvertretungen und Studierende und wäre freistellungsfähig gewesen. Auch diese Veranstaltung musste wegen zu geringer Anmeldezahlen abgesagt werden, konnte dann aber im Sommer 2023 mit deutlich mehr Vorlauf erfolgreich erneut angeboten werden.
- 2) Kooperation mit dem Bildungszentrum Sprockhövel der IG Metall im Zuge der Modulreihe „Sozial ökologische Transformation verstehen und gestalten“. Im Gegensatz zum Seminar in Beverungen, war dies ein Seminar, welches auf Basis des Bezugs zum betrieblichen Umweltschutz nach § 37.6 BetrVG freistellungsfähig war. Auch diese Veranstaltung musste aufgrund zu wenig Teilnehmer*innen abgesagt werden. Angegebene Gründe waren hier vor allem die Betriebsratswahlen im Jahr 2022, welche zu verminderten Kapazitäten von Betriebsrät*innen und damit zu wenigen Anmeldungen geführt haben könnten. Gerade neu gewählte Betriebsrät*innen haben zunächst eine hohe Anzahl verpflichtender Fortbildungen zu besuchen und daher häufig keine Kapazitäten für extrakurrikulare Veranstaltungen.
- 3) Um die Durchführung der Fortbildung trotzdem zu gewährleisten, initiierte das Bildungszentrum Beverungen erfolgreich die Anerkennung der Fortbildung als Bildungsurlaub. Damit können abseits von Betriebsrät*innen auch interessierte Arbeitnehmer*innen teilnehmen und haben einen gesetzlichen Anspruch die Fortbildung während ihrer Arbeitszeit zu besuchen. Parallel bemühte sich das Team des

Bildungszentrums Beverungen weiterhin in persönlichen Akquise-Gesprächen mit den Geschäftsstellen im Umfeld des Bildungszentrums um eine Bewerbung der Fortbildung und der Akquise weiterer Teilnehmer*innen. Leider waren die umfangreichen Bemühungen zur Akquise nicht von Erfolg gekrönt und die Seminartermine für den Herbst/Winter 2022 mussten abgesagt werden. Die Gründe für die Schwierigkeiten bei der Akquise wurden ausführlich in einem gemeinsamen Evaluationsgespräch zwischen dem Projektteam und dem Kooperationspartner besprochen und herausgearbeitet.

- 4) Um die Umsetzung der Fortbildung zu garantieren, wurde ein Call an gewerkschaftliche Bildungsreferent*innen verschickt, der dazu einlud gemeinsam ein transformatives Lernformat für Betriebsrät*innen anzubieten. Auf diesem Weg konnte das Bildungswerk ver.di in Bremen als neuer Kooperationspartner gewonnen werden. Dieses bot im Juni 2023 in Kooperation mit dem IG Metall Bildungswerk Beverungen die Fortbildung an und adressierte vor allem Betriebs- und Personalräte aus den Branchen Gesundheitswesen und soziale Einrichtungen, Bildungseinrichtungen und öffentlicher Dienst. Am 28. März 2023 fand unter anderem eine After Work Veranstaltung zusammen mit dem Projektteam statt, in der das Konzept der Fortbildung potentiellen Teilnehmenden vorgestellt wurde, um Interesse zu generieren und Teilnehmer*innen zu akquirieren. Letztlich fanden sich jedoch auch für diese Kooperation zu wenig Teilnehmende, so dass die Veranstaltung abgesagt werden musste.

Die gemachten Erfahrungen, dass es den verschiedenen Bildungswerken (Beverungen, Bremen, Sprockhövel, Südbaden) unterschiedlicher Gewerkschaften bzw. des DGB (DGB, IG Metall, ver.di) mit jeweils verschiedenen Zielgruppen (Betriebsrät*innen, einfache Gewerkschaftsmitglieder, Auszubildende) und unterschiedlichen Varianten (Bildungsurlaub, Betriebsräteseminar, Jugendseminar) nicht gelungen ist für das Thema ökologische Gewerkschaftspolitik genügend Teilnehmende zu gewinnen, hat das Projektteam zu einer Kurzstudie veranlasst, welche analysiert, was zentrale Faktoren für die Anmeldung von Betriebsrät*innen zu einer gewerkschaftlichen Bildungsveranstaltung für nachhaltige Entwicklung sind.

Unterschieden werden können:

- Strukturelle Rahmenbedingungen: Betriebsrät*innen besuchen in der Regel nur Seminare mit einem spezifischen Fokus auf ihr Unternehmen; übergreifende Themen wie die sozial-ökologische Transformation werden eher als politische Seminare aufgefasst;
- Veränderungsmöglichkeit: die Grenzen betrieblicher Mitbestimmung gerade auch in Bezug auf Nachhaltigkeit demotivieren zur Teilnahme;
- Lebensweltorientierung: Exkursionen zu Best-Practice Beispielen werden als motivierend wahrgenommen. Allerdings fehlt es oft noch an solchen Beispielen;
- Rolle der Lehrpersonen: die persönliche Beziehung zur Lehrperson ist oft ausschlaggebend. Lehrpersonen von außerhalb der eigenen Branche wird oft die notwendige Kompetenz abgesprochen;
- Relevanz der Bildungsinhalte für die betriebliche Praxis

Die Ergebnisse der Studie finden sich in der folgenden Publikation:

- *Schwarzer, C./von Jorck, G./Brumbauer, T. (2023): Einflussfaktoren für die Entscheidung von Betriebsrät:innen Angebote einer gewerkschaftlichen Bildung für nachhaltige Entwicklung wahrzunehmen. In: Gewerkschaften und Ökologie, 2.*
<https://www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de/diskussionspapiere/diskussionspapier-4>

Schließlich konnte im zweiten Anlauf vom 30. Juni bis 2. Juli 2023 das „United for Future! Klima & Gerecht“ Bildungscamp der DGB Jugend Baden-Württemberg erfolgreich mit über 50 Teilnehmenden durchgeführt werden. Die Entwicklung des Camps erfolgte gemeinsam mit ehren- und hauptamtlichen Gewerkschafter*innen. Es folgte einem transformativen Lernzyklus, der systematisch evaluiert wurde.

Es wurden folgende Projektideen entwickelt:

- 1) Um Arbeitsplätze bei Porsche in Stuttgart nachhaltig zu sichern, soll ein Innovationsrat neue Ideen ausarbeiten. Der Innovationsrat soll aus Beschäftigten verschiedener Abteilungen divers zusammengesetzt sein. Sie entwickeln eine neue Produktlinie, die Arbeitsplätze bietet und auch in Zukunft wettbewerbsfähig ist. So wird Mitbestimmung gesichert. Das Land Baden-Württemberg unterstützt mit einem Innovationsfond, der an diese gesicherte Mitbestimmung gekoppelt ist.
- 2) Als Protestkampagne wird vor einem Seniorenpflegeheim in Freiburg kampiert. Unter dem #CämpFen wird auf die schwierige Situation einer beschäftigten Pfleger*in aufmerksam gemacht, die in dem Pflegeheim arbeitet und keinen bezahlbaren Wohnraum in der Nähe findet. So wird gegen die zu hohen Mieten in Freiburg, gegen soziale Ungleichheit und schlechte Bezahlung im Pflegebereich demonstriert.
- 3) Eine gemeinsame Kampagne der IG Metall und der Klimagerechtigkeitsbewegung kämpft für die Sicherung von Arbeitsplätzen bei Daimler. Mit Beschäftigten aus dem Betrieb als Botschafter:innen wird auf Social Media und im Betrieb für eine Transformation des Unternehmens bei gleichzeitig besserer Absicherung mobilisiert. Die Slogans sind: #MehrLohnDurchTransformation und #VerbrennerVergehtJobBesteht.
- 4) In einem Escape Room auf dem Sommerfest des Betriebsrates (in der Automobilindustrie) werden verschiedene Zukunftsszenarien durchgespielt, sodass die Spieler*innen spüren, dass es Handlungsmöglichkeiten für eine gute zukunftsfähige Arbeitswelt gibt, wenn man sich kollektiv zusammenschließt. Gemeinsam können sie die Aufgaben des Escape Rooms lösen.
- 5) In einem kleinen, ländlichen Ort sind die Leute sehr besorgt, weil ein großes Unternehmen den umliegenden Wald abholzen möchte. Ein paar Personen starten eine Organizing-Kampagne, um mehr Menschen zu mobilisieren. Sie erreichen viele bisher nicht politisierte Menschen. Es werden Menschenketten um Waldstücke und Arbeitsorte und eine Informationskampagne gemeinsam mit nationalen sozialen Bewegungen umgesetzt.
- 6) Es soll eine gewerkschaftliche Kampagne für die 4-Tage-Woche bei BMW gestartet werden. Sie teilt sich in vier Schritte auf: „Gemeinsam statt einsam“: Durch Organizing werden mehr Beschäftigte in die Gewerkschaft geholt; 2) „Share How to Care“: Es wird mit Akteurinnen der feministischen Bewegung zusammengearbeitet, mit dem Ziel, Care-Arbeit gerechter aufzuteilen und mehr Zeit dafür zur Verfügung zu haben; 3) „Free Day for Future“: Zusammenarbeit mit der Klimabewegung, stark machen der positiven ökologischen Effekte; 4) „Auf zum Kampf“ – Wir streiken gemeinsam!
- 7) Eine gemeinsame Kampagne und Organizing von Klimabewegung und Gewerkschaft richtet sich unter dem #KlimaOhneKündigung gegen den Verlust von Arbeitsplätzen bei BASF. Es wird für einen Zukunftstarifvertrag gestreikt, der festschreibt, dass es in den nächsten 15 Jahren keine Kündigungen gibt und bezahlte Umschulungen und Weiterqualifizierungen sowie mehr Mitbestimmung der Beschäftigten zusichert.

Anschließend wurden gemeinsam mit dem ehrenamtlichen Team der Fortbildung die drei relevantesten Projektideen (Nummer 3, 4, 6) ausgewählt. Hierzu wurden Kurzvideos erstellt, um die Ideen in die Gewerkschaften hineinzutragen. Diese stehen unter <https://www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de/leistungen/ko-kreation-design-thinking> oder unter folgenden Links zur Verfügung:

- [#Escape-your-fear - Ein Escape Room zur sozial-ökologischen Transformation](#)
- [Die 4-Tage-Woche](#)
- [Der Verbrenner vergeht, der Job besteht](#)

Zielerreichung

Im engen Austausch mit dem IG Metall Bildungszentrum Beverungen und dem DGB Südbaden wurden anstatt einem gleich mehrere Fortbildungskonzepte für unterschiedliche Fortbildungsformate (Bildungsurlaub, Fortbildung des betrieblichen Umweltschutzes und Fortbildung für Auszubildende) entwickelt und erfolgreich anerkannt (M6). Anders als erwartet gestaltete sich die Teilnehmendenakquise deutlich schwerer, so dass am Ende wie im Antrag vorgesehen nur eine Fortbildung umgesetzt werden konnte (M7). Insgesamt wurden wie im Antrag vorgesehen acht Prototypen ökologischer Gewerkschaftspolitik entwickelt und evaluiert (M8). Zu den drei attraktivsten Projekten wurden zudem Kurzvideos erstellt. Allerdings ist es während der Projektlaufzeit nicht zu einer Umsetzung gekommen. Zudem konnte die Zielgruppe der Betriebsrät*innen und betrieblichen Akteure nicht im ausreichendem Maße erreicht werden. Die Gründe dafür wurden in einer Studie aufbereitet.

Arbeitspaket 4: Evaluation der Fortbildung und der Praxisprojekte

Lead: TU Berlin

Ziele und Vorhabenplanung

Im Rahmen des Arbeitspakets 4 wurde das in Arbeitspaket 3 generierte Transformationswissen wissenschaftlich evaluiert. Diese Evaluation hatte zum Ziel, die Bildungsformate zu ökologischer Gewerkschaftspolitik zu optimieren, ihren Modellcharakter zu stärken, sie skalierbar zu machen, um so die Basis zu schaffen, sie in die Breite zu tragen. Die Evaluation erfolgt anhand partizipativer Methoden und teilnehmender Beobachtung während der Fortbildung. Die in der Fortbildung entstandenen Projekte, werden mit der Most Significant Change Method evaluiert. Diese Methode dient dem organisationalen Lernen für weitere Betriebe und Gewerkschaftsakteure, die eigene Transformationspfade entwickeln wollen.

Umsetzung

In der gewerkschaftlichen Bildung ist Bildung für nachhaltige Entwicklung bisher nicht systematisch verankert. Zwar ist die Theorie gewerkschaftlicher Bildungsarbeit durchaus anknüpfungsfähig an die Theorie transformativen Lernens, eine empirische Analyse steht jedoch noch aus. Im Rahmen des Projekts wurden gemeinsam mit Akteuren der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit transformative Lernformate entwickelt, welche die Lernenden im Umgang mit Nachhaltigkeitsdilemmata und der Unsicherheit potenzieller Lösungswege aus der Klimakrise befähigen sollen.

Gemeinsam mit dem DGB Südbaden, der DGB-Jugend Baden-Württemberg und Fridays for Future wurde die Bezirksklimakonferenz "United for Future! Klima & Gerecht" entwickelt, die vom 30. Juni bis 2. Juli 2023 im DGB-Jugendcamp Markelfingen stattfand. Diese Konferenz war freistellungsfähig nach §37.6 BetrVG und richtete sich an Jugendauszubildendenvertretungen sowie gewerkschaftliche organisierte Studierende und Aktivist*innen von Fridays for Future. Ziele der Konferenz waren das Kennenlernen der verschiedenen Bedeutungsperspektiven, die Entwicklung gemeinsamer Visionen einer nachhaltigen Zukunft sowie das Anstoßen von Transformationsprojekten im Betrieb. Die zentralen Fragestellungen der Evaluation lauteten:

- Stellt transformatives Lernen einen Mehrwert in der gewerkschaftlichen Bildung dar?
 - Folgt die untersuchte Fortbildung einem transformativen Lernformat?
 - Haben sich die Bedeutungsperspektiven (Rollenverständnis/ Veränderungsfähigkeit) der Lernenden bezüglich Nachhaltigkeitsdilemmata und der Unsicherheit potenzieller Lösungswege der Klimawende im Zuge der Fortbildung geändert?
 - Konnte die Fortbildung BNE-Kompetenzen der Lernenden stärken?
- Stellen Transformationsprojekte einen Mehrwert im transformativen Lernen dar?

Die Evaluation der Leitfrage „Stellt transformatives Lernen einen Mehrwert in der gewerkschaftlichen Bildung dar?“ erfolgte in zwei Schritten: zum einen über eine teilnehmende Beobachtung während der Fortbildungen und zum anderen über einen partizipativen Evaluationsansatz. Über teilnehmende Beobachtung an den Fortbildungen wurde untersucht, inwiefern die Fortbildung dem Anspruch transformativen Lernens gerecht wurde. Dies erfolgt anhand folgender Kriterien für didaktische Elemente zur Ermöglichung transformativer Lernprozesse nach Bormann et al. (2022): Rolle der Lernbegleiter*innen, Rolle der Lernumgebung, konkrete Methoden, Beziehung der Lernenden, Umgang mit Emotionen, Umgang mit Normativität, pro-aktive Bearbeitung von Konflikten und Dissonanzen, strukturelle Einbettung von Problemlagen und Lösungen, Projektorientierung. Zum Abschluss der Fortbildung reflektierten die Teilnehmenden in Tagebuchform, ob sich Veränderungen ihrer Bedeutungsperspektiven ergeben haben. Diese wurden anschließend in der Lerngruppe vorgestellt und gemeinsam im Rahmen einer Fokusgruppe reflektiert. Zu beobachten war insbesondere eine Veränderung der Bedeutungsperspektiven von Umweltaktivist*innen. Für diese war insbesondere die betriebliche Perspektive der Gewerkschafter*innen vielfach neu. Für die Gewerkschafter:innen kam es zu weniger weitreichenden Veränderungen der Bedeutungsperspektiven, was sicherlich auch damit zu haben mag, dass an der Zuschnitt der Fortbildung vor allem Gewerkschafter*innen ansprach, die sich bereits mit der sozial-ökologischen Transformation auseinandergesetzt haben; wohl reflektierten auch die Gewerkschafter*innen in der abschließenden Fokusgruppe, dass sie die Gewerkschaft nun vielmehr auch als gesellschaftspolitischen anstatt nur als betrieblichen Akteur wahrnehmen würden.

Die Evaluation der zweiten Leitfrage „Stellen Transformationsprojekte einen Mehrwert im transformativen Lernen dar?“ erfolgt angelehnt an die Most Significant Change Method (Dart & Davies, 2003; Davies & Dart, 2005). Zunächst wurden zentrale Transformationsprojekte identifiziert. Die Lernenden erstellten zunächst im Rahmen der Fortbildung Projektsteckbriefe ihrer Story of Change. Diese stellten sie im Rahmen eines Design Thinking Prozesses den anderen Teilnehmenden vor. Die vielversprechendsten Ideen wurden von der Gruppe ausgewählt und auf Basis des Feedbacks der anderen Teilnehmenden weiterentwickelt. Die fortentwickelten Ideen wurden im nächsten Schritt ausgewählten Stakeholder*innen (Gewerkschaftssekretär*innen etc.) vorgestellt, welche wiederum Feedback geben und eine Auswahl der vielversprechendsten Ideen vornahmen. Auf diese Weise trägt die Evaluationsmethode zum organisationalen Lernen innerhalb der Gewerkschaft bei.

Insgesamt wurden folgende Evaluationsmethoden eingesetzt: Befragung, Beobachtung, qualitative Interviews, Cultural Probes, Fokusgruppengespräche und die Most Significant Change Methode. Die Evaluationsmethoden werden dabei weitgehend als Teil der Fortbildungen verstanden und sind in den Ablauf dieser integriert. Die teilnehmende Beobachtung eignet sich als Methode zur Untersuchung von Prozessen, wie die hier untersuchten transformativen Lernprozesse. Die Beobachtung fand offen statt und wurde systematisch anhand der Kriterien transformativen Lernens durchgeführt. Die Fremdbeobachtung fand im Lernsetting also außerhalb des alltäglichen Umfelds der Beobachteten statt.

Unter Cultural Probes werden hier die verschiedenen Artefakte verstanden, welche die Lernenden im Rahmen der Fortbildung erstellten. Die Cultural Probes unterstützen den Lern- und Reflexionsprozess. Zugleich bilden sie eine Grundlage für die Evaluation des Lernprozesses. Als persönliche Dokumente können sie eher dazu geeignet sein, persönliche Perspektiven aufzuzeigen als dies in Gruppengesprächen der Fall ist. Zudem können sie Anhaltspunkte für Kompetenzentwicklungen geben. Insbesondere das Transformationsprojekt selbst kann hier als ein solches Artefakt verstanden werden, anhand dessen Kompetenzzuwächse evaluiert werden können.

Die Fokusgruppengespräche sind Bestandteil der Fortbildung. Sie eignen sich insbesondere dazu Einstellungen beziehungsweise Bedeutungsperspektiven zu erheben (Vogl, 2014). Die mehrmalige Durchführung der Fokusgruppengespräche zu Beginn und am Ende der Fortbildung dienen der Reflexion des Lernprozesses und zugleich der Evaluation hinsichtlich des Evaluationsziels, zu überprüfen, ob und inwiefern sich Bedeutungsperspektiven im Rahmen des Lernprozesses verändern und wie diese im Gruppenkontext ausgehandelt werden.

Die Most Significant Change Method eignet sich insbesondere für organisationale Lernprozesse (Dart & Davies, 2003). Indem die Transformationsprojekte bereits in ihrer Entwicklung mehrere Feedback-Schleifen innerhalb der Gewerkschaft durchlaufen, werden sich die beteiligten Stakeholder*innen selbst klar darüber, welche Projekte oder auch Bestandteile von Projekten sie besonders wertschätzen. Dies generierte wichtige Einsichten in notwendige Anpassungen der Fortbildung. Zugleich fügte sich diese Methode in den Lernprozess selbst ein. Das organisationale Lernen anhand von (Erfolgs-)Geschichten ist in der gewerkschaftlichen Arbeit zudem ein vertrautes Vorgehen.

Die Ergebnisse der Evaluationsstudie sind in folgende wissenschaftliche Publikation eingegangen:

Jorck, G. von/Brumbauer, T./Mertens, A. (2024, eingereicht): Ökologie vom Betrieb aus denken – Design Thinking als transformative Lernmethode in der gewerkschaftlichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. In: N. Ackermann/T. Engartner/C. Fridrich/S. Graupe/U. Hagedorn/R. Hedtke/G. Tafner (Hrsg.): Transformationen der Arbeit – Herausforderung für sozioökonomische Forschung, Bildung und Lehre? Wiesbaden: Springer VS.

Anders als vorgesehen wurde das Methodenheft für eine transformative gewerkschaftliche Bildungsarbeit auf Grund der Verzögerungen in der Durchführung der Fortbildung bereits im Vorfeld erstellt und auf Basis der Evaluation überarbeitet. Die Methodenauswahl für das Methodenheft erfolgte systematisch: Nach einer Vorauswahl von didaktischen Methoden, die für das Themenfeld Arbeit und Ökologie geeignet scheinen, wurden diese im Blindverfahren durch drei Personen mit bildungswissenschaftlichem Hintergrund hinsichtlich der Herausbildung von Transformationskompetenzen sowie der Zuordnung zu den verschiedenen Phasen transformativen und experimentellen Lernens beurteilt. Bei unterschiedlichen Zuschreibungen zwischen den drei Personen wurden die Methoden intensiv diskutiert bis ein Konsens herbeigeführt wurde. Auf Basis dieser systematischen Vorauswahl wurden Methoden ausgewählt, die für transformative Lernprozesse geeignet scheinen. Eine erste Version des Methodenhefts wurde auf der Herbstakademie präsentiert. Auf Basis des dort von Akteuren der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit erhaltenen Feedbacks wurde das Methodenheft überarbeitet und schließlich professionell designt. Das Methodenheft wurde auf der Projektwebsite sowie der Mitbestimmungsplattform der Hans-Böckler-Stiftung zur Verfügung gestellt und kann hier heruntergeladen werden:

Brumbauer, T./Eulberg, L./Jorck, G. von/Mewes, S. (2023): Ökologie vom Betrieb aus denken. Methoden für eine transformative Bearbeitung von Zielkonflikten in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. In: Gewerkschaft und Ökologie, 1.
<https://www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de/methodenheft>

Zielerreichung

Ein Methodenheft zur transformativen Bearbeitung sozial-ökologischer Zielkonflikte im Arbeitskontext (M11) mit über 30 Seiten und umfangreichem Zusatzmaterial wurde erstellt und für die gewerkschaftliche Bildungsarbeit bereitgestellt. Der Evaluationsbericht der Fortbildung ist in eine wissenschaftliche Publikation eingeflossen und wurde auf der Tagung zum Thema „Transformation der Arbeit“ der Gesellschaft für sozioökonomische Bildung und Wissenschaft vorgestellt.

Arbeitspaket 5: Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Lead: NELA

Ziele und Vorhabenplanung

Da das Projekt insbesondere auf eine langfristige Verankerung der transformativen Bildung in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit abzielte, war ein enger Kontakt mit gewerkschaftlichen Partner*innen essentiell. Ziel war es geeignete Formate zu entwickeln, um die beteiligten Gewerkschaftsakteure darin zu unterstützen, den Austausch über Nachhaltigkeitsdilemmata und transformative Bildung zu verstetigen. Ein Fokus lag auf geeigneten Kommunikationsformaten wie einer Herbstakademie an der Evangelischen Akademie Tutzing. Gemeinsam mit den Praxispartner*innen der beteiligten Gewerkschaften wurde zudem ein Kommunikationskonzept zur Diffusion der Projektergebnisse innerhalb der Gewerkschaften entwickelt. Neben der Erstellung einer Projekthomepage, wurde das Projekt durch die Veröffentlichung von mehreren Artikeln in Zeitschriften oder Blogs und regelmäßigen Meldungen via Twitter zum Projektfortschritt begleitet. Wichtige Multiplikator*innen waren hierbei der Projektbeirat und das Fachforum.

Umsetzung

Die projektinterne Kommunikation verfolgte die folgenden Ziele:

- Wissenschaftliche Evaluation der (Zwischen-)Ergebnisse und Beratung des Projektteams
- Gewährleistung der Nutzerorientierung der entwickelten Produkte durch Einbindung von Stakeholder*innen
- Diffusion der Projektergebnisse

Tabelle 1: Projektbeirat

Prof. Dr. Angelika Zahrnt	Volkswirtin; Ehrenvorsitzende des BUND; Fellow am Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) und bei NELA. Next Economy Lab; Herausgeberin des Buchs „Tätigsein in der Postwachstumsgesellschaft“
Dr. Mandy Singer-Brodowski	Erziehungswissenschaftlerin; Institut Futur, Arbeitsbereich Erziehungswissenschaftliche Zukunftsforschung der Freien Universität Berlin
Prof. Dr. Till van Treeck	Volkswirt; Professur Sozialökonomie an der Universität Duisburg-Essen; Fellow am Institut für Makroökonomie und Konjunkturforschung (IMK).
Dr. Pia Spangenberg	Volkswirtin mit Schwerpunkt Berufspädagogik; Institut für Berufliche Bildung und Arbeitslehre der TU Berlin
Dr. Indira Dupuis	Medien- und Kommunikations-wissenschaftlerin; Bereichs-leiterin Transformation der Arbeit der Stiftung Arbeit und Umwelt der IG BCE
Prof. Dr. Markus Wissen	Politikwissenschaftler; Professor für Gesellschaftswissenschaften mit dem Schwerpunkt sozial-ökologische Transformations-prozesse an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin

Wissenschaftlicher Beirat:

In Absprache mit der DBU wurde ein renommierter wissenschaftlicher Beirat zusammengestellt.

Die Mitglieder des wissenschaftlichen Beirats kamen erstmals am 15.6.2021 zusammen. Aufgrund der pandemischen Lage und der physischen Distanz der Beiratsmitglieder wurde das Treffen online durchgeführt. Auf der Tagesordnung standen eine Vorstellung des Projekts, die Präsentation der ersten Ergebnisse aus der Bestandsaufnahme sowie eine Vorstellung der entwickelten Kommunikationsstrategie. Die Beiratsmitglieder gaben hilfreiches und ausführliches Feedback und boten außerdem ihre individuelle Unterstützung für auftretende Fragen hinsichtlich methodischem Vorgehen im Laufe des Projekts an.

Es wurde seitens des Beirats der hohe Anspruch und die hohe Qualität des Projektvorhabens hervorgehoben. Das Projektziel 5, die Bildung eines Netzwerks sozial-ökologische Arbeitspolitik, wurde auf Anraten des Projektbeirates und des DBU konkretisiert: ein solches Netzwerk sollte vor allem aus der geplanten Fortbildung hervorgehen und dafür Sorge leisten, dass sich die Betriebsrät*innen über die Fortbildung hinaus vernetzen, um die sozial-ökologische Transformation in ihren Betrieben weiter voranzutreiben. In diesem Zusammenhang wurde auch das innovative Potenzial des Antrags in Bezug auf die geplanten betrieblichen Veränderungsprojekte zur Bearbeitung von Nachhaltigkeitsdilemmata hervorgehoben. Dabei wurde noch einmal betont, dass das Projekt stets von den gewerkschaftlich organisierten Betrieben und deren spezifischen Bedarfen aus gedacht werden sollte. Aus wissenschaftlicher Perspektive wurde auf das Potenzial des Projektes hingewiesen die bestehende Lücke der BNE-Forschung in Bezug auf Gewerkschaften ein Stück weit zu schließen.

Tabelle 2: Fachforum

Dr. Kajsa Borgnäs	Stiftung Arbeit und Umwelt der IGBCE, ehemalige Geschäftsführerin
Dr. Ulf Bancherus	Leiter der Kooperationsstelle Wissenschaft und Arbeitswelt der TU Berlin
Dr. Norbert Reuter	Volkswirt; Leiter der tarifpolitischen Grundsatzabteilung bei ver.di
Alexander Repenning	Politökonom, Education Manager der Right Livelihood Foundation
Benjamin Hornung	IG Metall Bildungszentrum Beverungen, Bildungsreferent
Klaus Mertens	Referent beim Betriebsrat der ZF Friedrichshafen AG, Schweinfurt
Jonas Berhe	IG Metall Vorstand, Bereichsleiter Gewerkschaftliche Bildungsarbeit
Yvonne Zwick	Theologin, Geschäftsführerin von B.A.U.M. – Netzwerk für nachhaltiges Wirtschaften
Dr. Kati Zenk	Gewerkschaftssekretärin Bildung, IG Metall Wolfsburg, Arbeitskreis Transformation
Gina Marina Potalivo	Referentin für Nachhaltigkeit des Konzernbetriebsrats der Volkswagen AG
Theresa Klostermeyer	Politikwissenschaftlerin, Referentin für sozial ökologische Industriepolitik des BUND
Dr. Kai Lindemann	DGB, Abteilung Grundsatzangelegenheiten und Gesellschaftspolitik
Katharnia Hirschbrunn	Evangelische Akademie Tutzing, Studienleiterin für Wirtschaft und Arbeitswelt, Nachhaltige Entwicklung

Fachforum: Um die starke Verankerung des Projekts in der Praxis auch in den unterstützenden Gremien sichtbar zu machen, wurde ein Expert*innen-Gremium mit Vertreter*innen aus Gewerkschaften, Unternehmen, Umweltbewegung und Bildungslandschaft zusammengestellt (siehe Tabelle 2). Während der wissenschaftliche Beirat vor allem für die wissenschaftliche und methodische Unterstützung bereitstand, waren im Fachforum insbesondere Praxisakteure vereint. Sie geben Feedback auf die Praxisrelevanz der Projektergebnisse und beraten zu Fragen der zielgruppengerechten Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit. Dies geschah insbesondere im Rahmen von Einzelgesprächen mit Mitgliedern des Gremiums.

Im Verlauf des Projekts verschwamm die Trennung zwischen Beirat und Fachforum. Während des Design Thinking Workshops sowie der Herbstakademie kamen beide Gruppen zusammen und bereicherten das Projekt durch ihre Expertise. Das abschließende Treffen des Beirats erfolgte am 9. Oktober 2023 gemeinsam mit dem Fachforum. Angeregt wurde unter anderem eine stärkere Betonung der ökonomischen Folgen der sozial-ökologischen Transformation sowie des Klimawandels für die betriebliche Ebene, um die Notwendigkeit Gewerkschaftlicher Bildung für Nachhaltige Entwicklung für Betriebsrät*innen herauszustellen. Weiterhin wurden seitens des DGB Bildungswerks zahlreiche Anknüpfungspunkte der Projektergebnisse an die gewerkschaftliche Bildungsarbeit aufgezeigt.

Herbstakademie Tutzing: Die Herbstakademie wurde in Kooperation mit der Evangelischen Akademie in Tutzing vom 30.9.-2.10.2022 durchgeführt. Weitere Kooperationspartner der Herbstakademie waren die Vereinigung für ökologische Wirtschaftsforschung, die Stiftung Menschenwürde und Arbeitswelt, die Petra-Kelly-Stiftung sowie die Bundeszentrale für politische Bildung. Insgesamt 51 Teilnehmende aus Wissenschaft, Politik, Gewerkschaft und Umweltverbänden diskutierten rege zum Thema Ökologische Gewerkschaftspolitik.

Nach einem interaktiven Kennenlernen und einem Improvisationstheater zum Thema, gab Jana Fleming eine inhaltliche Einführung in die Zielkonflikte und Dilemmata im Feld Arbeit und Umwelt. Diese basierte sie vor allem auf ihrer wissenschaftlichen Untersuchung der politisch-kulturellen Orientierungen von Akteuren der IG Metall. Angelika Zahrnt stellte Care- und Reproduktionsarbeit in Bezug zu Gewerkschaften und formulierte Bedingungen für eine gute Arbeit in der Transformation. Im Rahmen von insgesamt sechs Workshops vertieften die Teilnehmenden verschiedene Aspekte ökologischer Gewerkschaftspolitik:

1. Ökologie in der gewerkschaftlichen Bildung – Methoden und Ansätze für eine aktivierende Bildungsarbeit (Tanja Brumbauer)
2. Ökologische Gewerkschaftspolitik – 3 Gewerkschaften, 3 Antworten (Lena Alwang und Jakob Mund)
3. Care-Arbeit und mehr – was hat das mit Ökologie zu tun? (Prof. Dr. Angelika Zahrnt)
4. Allianzen zwischen Gewerkschaften und Ökologiebewegung: Lernen aus erfolgreichen Projekten (Andreas Schackert)
5. Demokratische Konversion: Aus historischen Erfahrungen lernen (Prof. Dr. Markus Wissen)
6. Ökologisch denken – betrieblich handeln (Ingeborg Wahle)

Im insbesondere von gewerkschaftlichen Bildungsreferent*innen gut besuchten Workshop zu gewerkschaftlicher Bildungsarbeit wurden die sich im Rahmen des Projekts in der Entwicklung befindenden Methoden und Formate gewerkschaftlicher Bildung für nachhaltige Entwicklung vorgestellt, einige Methoden ausprobiert und wertvolles Feedback eingeholt, was in die weitere Entwicklung der Methoden einfluss. Im Rahmen des Workshops „Ökologische Gewerkschaftspolitik“ wurden zudem erste Ergebnisse der Befragung von Gewerkschaftssekretär*innen vorgestellt und gemeinsam diskutiert.

Belá Galgoczi (ETUI) ermöglichte schließlich einen europäischen Blick auf eine ökologische Gewerkschaftspolitik. Er führte in das Konzept der „Just Transition“ ein und appellierte dafür Verteilungskonflikte zu adressieren, die durch klimapolitische Instrumente entstehen. Eine wachstumskritische Perspektive gab Markus Wissen und stellte die Problematiken einer vorrangigen Orientierung an der ökologischen Modernisierung (z.B. im Bereich E-Mobilität) heraus. Abschluss der Veranstaltung war eine sehr vielfältige Podiumsdiskussion mit Norbert Reuter (ver.di), Lea Knoff (Fridays for Future), Gerd Hammerl (IGBCE) und Sabine Leidig (ehem. MdB die LINKE.) zur Frage, wie sich Zielkonflikte zwischen Arbeit und Umwelt überwinden lassen. Eine ausführliche Dokumentation der Veranstaltung wurde erstellt und an die Teilnehmer*innen sowie weitere Interessierte aus dem Projekt Netzwerk verschickt. Ein ausführlicher Bericht zur Herbstakademie findet sich hier:

Eulberg, L. (2022): Tagungsbericht „Lohn und Erde – Ökologische Gewerkschaftspolitik“. In: Evangelische Akademie Tutzing. <https://www.ev-akademie-tutzing.de/tagungsbericht-lohn-und-erde-oekologische-gewerkschaftspolitik/>

Kolloquium Environmental Labour Studies: Im Januar 2022 wurde ein Projekt begleitendes Kolloquium „Environmental Labour Studies“ ins Leben gerufen. Dieses fokussiert sich auf die Rolle von Gewerkschaften in der sozial-ökologischen Transformation und fand im monatlichen Turnus statt. Es diente der inhaltlichen Begleitung des Projekts und der Vorbereitung der Herbstakademie. Die Teilnehmenden stammen unter anderem von den Universitäten Lausanne, Bern und Bremen, der Wirtschaftsuniversität Wien, der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin, der Cusanus Universität, der TU Berlin und der Humboldt Universität.

Zielerreichung

Entwicklung Homepage und Projektlogo (M12): zusammen mit der Designagentur Drees & Riggers sowie einem professionellen Homepageentwickler wurden eine auf die Zielgruppen angepasste Projekthomepage sowie ein Logo entwickelt. Sowohl Logo als auch Projektname und Homepage wurden von gewerkschaftlichen Stakeholder*innen gefeedbackt und auf Basis der Rückmeldungen finalisiert. Die Homepage ist unter www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de erreichbar.

Kommunikationskonzept (M13): Es wurde ein Kommunikationskonzept zur Verbreitung der Projektergebnisse innerhalb der Gewerkschaften erstellt.

Verstetigung des Bildungsangebots (M15): siehe Ausblick (S. **Fehler! Textmarke nicht definiert.**)

Wissenschaftliche Diffusion: Die Projektmitarbeiter:innen hielten zahlreiche Vorträge und Workshops (siehe **Tabelle 3**). Zudem wurden insgesamt sechs wissenschaftliche Beiträge veröffentlicht (siehe **Tabelle 4**). Außerdem wurden drei Zwischenberichte sowie ein Abschlussbericht zu diesem Projekt verfasst (M16).

Öffentlichkeitsarbeit: Es wurden vier nicht-wissenschaftliche Publikationen veröffentlicht (siehe **Tabelle 5**). Ein [Artikel](#) zu gewerkschaftlicher Bildungsarbeit für nachhaltige Entwicklung in der Gegenblende, dem Online-Debattenmagazin des DGB. Außerdem ein [Artikel](#) zu den Dimensionen ökologischer Gewerkschaftspolitik in dem wirtschaftsphilosophischen Magazin Agora 42. Zudem war das Projekt in Podcasts, Print, Funk und Fernsehen präsent (siehe **Tabelle 6**). Die Herbstakademie wurde aktiv auf Social Media beworben. Außerdem wurde in mehreren Tweets von den Ergebnissen der Herbstakademie berichtet. In weiteren Posts wurden Best-Practices ökologischer Gewerkschaftspolitik hervorgehoben. Zudem wurde mit der Veröffentlichung der Fact Sheets und des Methodenhefts die Resonanz und das Interesse der gewerkschaftlichen Bildungsreferent*innen deutlich. So wurden die Materialien zum einen auf dem jährlichen Referent*innentreffen des IG Metall Bezirks Niedersachsen und Sachsen-Anhalt einem Kreis von Interessierten vorgestellt und

diskutiert. Zum anderen wurden die Materialien im Rahmen eines Workshops bei der Arbeitstagung Bildung der IGBCE beworben. Weitere Anfrage gab es unter anderem seitens der Teamendtagung des ver.di Bildungswerk Bielefeld sowie des DGB Trägernetzwerks Politische Bildung.

Tabelle 3: Vorträge und Workshops

Jahr	Titel	Format	Stakeholder*innen	N
2023	Jorck, G. von/Brumbauer, T./Schrader, U.: ESD for 2030: Education for Sustainable Unionists, Abschluss-Workshop, 9. Oktober.	Workshop (Online)	Beirat und Fachforum	15
2023	Jorck, G. von/Brumbauer, T.: Ökologie vom Betrieb aus denken – eine Evaluationsstudie gewerkschaftlicher Bildung für nachhaltige Entwicklung, GSÖBW, 5. Oktober.	Vortrag (Präsenz)	Wissenschaft	80
2023	Jorck, G. von/Brumbauer, T.: ESD for 2030: Education for Sustainable Unionists, LABORA, 27. September.	Poster-präsentation (Online)	Gewerkschafter*innen	250
2023	Jorck, G. von: Wir bestimmen nachhaltig mit! (Betriebs-)politisches Handeln in der sozial-ökologischen Transformation, Ver.di Bildungswerk Bremen, 29. März.	Vortrag (Online)	Gewerkschafter*innen	8
2023	Jorck, G. von: Nachhaltigkeit in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. Ver.di Bildungszentrum, Bielefeld, 4. März.	Workshop (Präsenz)	Gewerkschaftliche Bildungsreferent*innen	12
2023	Brumbauer, T./Venzke, O.: Zukunftswerkstatt Klimaschonende Industrie – Zusammenarbeit zwischen Gewerkschafter:innen und Umweltschützer:innen. Arbeitstagung Bildung der IGBCE, Bad Münden, 23. Februar.	Workshop (Präsenz)	Gewerkschaftliche Bildungsreferent*innen	25
2023	Brumbauer, T. Alternative Energien – Umsetzung und Anwendung in der Industrie. IG Metall Bezirk Niedersachsen Sachsen-Anhalt, Springe, 11. Februar.	Podiumsdiskussion (Physisch)	Gewerkschaftliche Bildungsreferent*innen	ca. 70
2023	Brumbauer, T.: Ökologie und Arbeit, ein Widerspruch?! Eine Methodensammlung zur Integration von Ökologie in gewerkschaftlicher Bildungsarbeit. IG Metall Bezirk Niedersachsen Sachsen-Anhalt, Springe, 11. Februar.	Workshop (Physisch)	Gewerkschaftliche Bildungsreferent*innen	8
2023	Brumbauer, T. Moderation einer Kleingruppe bei dem Treffen des Forschungsverbunds zu sozial-ökologischer Transformation der Hans-Böckler-Stiftung. 25. Januar.	Workshop-Moderation (Online)	Wissenschaft	12
2022	Brumbauer, T: Die Rolle von Gewerkschaften in der sozial-ökologischen Transformation. Referat im	Vortrag und Diskussion	Gewerkschafter*innen	13

	Rahmen eines Bildungsurlaubs bei ver.di Hessen. 15. September.			
2022	Brumbauer, T. Moderation des Treffens des Forschungsverbunds zu sozial-ökologischer Transformation der Hans-Böckler-Stiftung. 24./26.10. Oktober.	Workshop-Moderation (online)	Wissenschaft	ca. 20
2022	Jorck, G. von: Bildung als Schlüssel für die sozial-ökologische Transformation? Präsentation im Rahmen der Tagung „Gute Arbeit in der Transformation – Herausforderungen und Perspektiven“, Forum Neue Politik der Arbeit, 16. September.	Vortrag (Präsenz)	Wissenschaft; gewerkschaftliche Bildungsreferent*innen	10
2022	Brumbauer, T. Education for Sustainable Unionists. DBU Statuskonferenz.	Kurzinput	Wissenschaft	ca. 20
2022	Jorck, G. von/Brumbauer, T.: Education for Sustainable Unionists. Posterpräsentation bei der Langen Nacht der Wissenschaften, TU Berlin, 2. Juli.	Poster	Öffentlichkeit	ca. 50
2022	Brumbauer, T.: Öffentlichkeitsarbeit nach innen: Sensibilisierung der Mitarbeitenden, Mitarbeitermotivation und -einbindung. 10. Austauschrunde zum internen Nachhaltigkeitsmanagement. 14. Juni.	Vortrag und Diskussion (online)	Handwerkskammer	13
2022	Brumbauer T. Klimaschutz und zukunftsfähige Regionalentwicklung. Vortrag anlässlich der Unterzeichnung der Kooperationsvereinbarung Gute ARBEIT - Gutes LEBEN. Wolfsburg, 10. Juni.	Vortrag (physisch)	Gewerkschaftsmitglieder	ca. 100
2022	Brumbauer, T.: 50 Jahre "Grenzen des Wachstums": Prominent ignoriert?! Podiumsdiskussion, Volkswagenstiftung, Hannover, 8. Juni.	Podiumsdiskussion (physisch / Livestream)	Breitere Öffentlichkeit	ca. 300
2022	Jorck, G. von: Education for Sustainable Unionists. Kurzinput im Rahmen des Vernetzungsworkshop „Sozialpolitik & Nachhaltigkeit“, Deutsches Institut für interdisziplinäre Sozialpolitikforschung, 30. Mai.	Workshop (online)	Wissenschaft	10
2022	Brumbauer, T./Jorck, G. von: Als Gewerkschafter*in den ökologischen Wandel im Betrieb umsetzen - Mitgestalten und Arbeitsplätze vor Ort sichern. DGB Südbaden, 16. Mai.	Vortrag (online)	Gewerkschafter*innen	20
2022	Jorck, G. von: Die sozial-ökologische Transformation und ihre Folgen für die Gewerkschaft. Präsentation im Rahmen der Reihe Demokratie, ver.di	Vortrag (online)	Gewerkschafter*innen	40

	Bildungszentrum Gladenbach, 21. Februar.			
2022	Jorck, G. von: Education for Sustainable Unionists - Capacity Building für ökologische Gewerkschaftspolitik zur Überwindung sozial-ökologischer Zielkonflikte in Gewerkschaften. Präsentation beim Workshop „Sozial-ökologische Transformation“, Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung, Hans-Böckler-Stiftung, 16. Februar.	Vortrag (online)	Wissenschaft	25
2022	Brumbauer, T./Jorck, G.: Education for Sustainable Unionists. Präsentation im Rahmen des InnoLab der IG BCE, 15. Februar.	Vortrag (online)	Gewerkschafter*innen	8
2022	Jorck, G. von/Brumbauer, T.: Education for Sustainable Unionists - Capacity Building für ökologische Gewerkschaftspolitik zur Überwindung sozial-ökologischer Zielkonflikte in Gewerkschaften. Präsentation im Rahmen der Planungskonferenz der ver.di Bildungssekretären*innen, 20. Januar.	Vortrag (online)	Gewerkschaftliche Bildungsreferent*innen	25
2021	Jorck, G. von: Repenser l'organisation du travail pour la transition écologique. Podiumsdiskussion auf der Konferenz „Accélérer ou ralentir: quel est l'impact écologique de nos rythmes de vie?“, 25.-26. November, Rennes, Frankreich.	Vortrag (Präsenz)	Wissenschaft; Zivilgesellschaft	90
2021	Jorck, G. von: Transformatives Lernen in der gewerkschaftlichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. Podiumsdiskussion auf der 3. Vienna Conference on Citizenship Education „Solidary Citizens – Imperiale Lebensweise und Politische Bildung“, Universität Wien, 5.-6. November, Österreich.	Vortrag (Präsenz)	Wissenschaft (Politische Bildung)	50
2021	Brumbauer, T./Jorck, G. von: Transformatives Lernen in der gewerkschaftlichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. Präsentation im Forschungskolloquium ALÖNK der TU Berlin, 13. September, Berlin.	Vortrag (hybrid)	Wissenschaft (Berufliche Bildung)	8
2021	Jorck, G. von: Education for Sustainable Unionists. Präsentation auf der ESD Summer School “Re-generative ESD and Evaluation for the Future we want”, Leuphana Universität, 16.-20. August, Lüneburg.	Workshop (online)	Wissenschaft (BNE)	24

2021	Jorck, G. von: Education for Sustainable Unionists. Präsentation beim Gesprächskreis Zukunft Auto Umwelt Mobilität der Rosa-Luxemburg-Stiftung, 26. Juni, Berlin.	Vortrag (Präsenz)	Wissenschaft; Gewerkschafter*innen	20
2021	Jorck, G. von: Education for Sustainable Unionists: Capacity Building für ökologische Gewerkschaftspolitik zur Überwindung sozial-ökologischer Zielkonflikte in Gewerkschaften. Präsentation auf der Konferenz „Die große Transformation - Nachhaltigkeitsdilemmata und Umgang mit Unsicherheiten“, Deutsche Bundesstiftung Umwelt, 21. Juni, Osnabrück.	Vortrag (online)	Wissenschaft	ca. 40
2021	Jorck, G. von/Brumbauer, T./Mewes, S./Schrader, U.: Education for Sustainable Unionists, 15. Juni.	Workshop (Online)	Beirat und Fachforum	10

Tabelle 4: Wissenschaftliche Veröffentlichungen

Jahr	Publikation
in Bearbeitung	Jorck, G. von/Alwang, L./Steenken, F.: Gewerkschaftliche Narrative sozial-ökologischer Transformation – eine Heldenreise.
2024, eingereicht	Jorck, G. von/Brumbauer, T./Mertens, A.: Ökologie vom Betrieb aus denken – Design Thinking als transformative Lernmethode in der gewerkschaftlichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. In: N. Ackermann/T. Engartner/C. Fridrich/S. Graupe/U. Hagedorn/R. Hedtke/G. Tafner (Hrsg.): Transformationen der Arbeit – Herausforderung für sozioökonomische Forschung, Bildung und Lehre? Wiesbaden: Springer VS.
2023	Jorck, G. von: Transformative gewerkschaftliche Bildung - ein Vergleich der Theorie der Arbeiterbildung und der Theorie transformativer Bildung für nachhaltige Entwicklung. In: L. Kierot/U. Brand/D. Lange (Hrsg.): Solidarität in Zeiten multipler Krisen. Wiesbaden: Springer VS. https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-40794-0_13
2023	Schwarzer, C./von Jorck, G./Brumbauer, T.: Einflussfaktoren für die Entscheidung von Betriebsrät:innen Angebote einer gewerkschaftlichen Bildung für nachhaltige Entwicklung wahrzunehmen. In: Gewerkschaften und Ökologie, 2. https://www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de/backend/wp-content/uploads/sites/2/2023/10/Schwarzer_von-Jorck_2023_Einflussfaktoren_final.pdf
2023	Jorck, G. von/Brumbauer, T./Heck, L.: Transformatives Lernen in der gewerkschaftlichen Bildung als nachhaltige Entwicklung. In: I. Pfeiffer/H. Weber (Hrsg.): Zum Konzept der Nachhaltigkeit in Arbeit, Beruf und Bildung – Stand in Forschung und Praxis. https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/19032
2022	Jorck, G. von/Brumbauer, T.: Betriebliche Nachhaltigkeitsdilemmata. Erweiterter Lernort Arbeitsplatz. In: Politische Ökologie, 3. https://www.oekom.de/ausgabe/verzwick-80898

Tabelle 5: Nicht-Wissenschaftliche Veröffentlichungen

Jahr	Publikation
2023	Brumbauer, T./Eulberg, L./Jorck, G. von/Mewes, S.: Ökologie vom Betrieb aus denken. Methoden für eine transformative Bearbeitung von Zielkonflikten in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. In: Gewerkschaft und Ökologie, 1. https://www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de/methodenheft
2022	Eulberg, L.: Tagungsbericht "Lohn und Erde – Ökologische Gewerkschaftspolitik". In: Evangelische Akademie Tutzing. https://www.ev-akademie-tutzing.de/tagungsbericht-lohn-und-erde-oekologische-gewerkschaftspolitik/
2022	Heck, L./Brumbauer, T./Jorck, G. von: Gewerkschaftliche Bildung: für eine nachhaltige Entwicklung. In: Gegenblende – das gewerkschaftliche Debattenmagazin. https://gegenblende.dgb.de/artikel/++co++00af9cc8-c564-11ec-912a-001a4a160123
2022	Mewes, S.: Ökologische Gewerkschaftspolitik. In: Agora42 – Das philosophische Wirtschaftsmagazin (1), S. 78-81. https://www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de/pressespiegel/was-ist-oekologische-gewerkschaftspolitik

Tabelle 6: Pressespiegel

Datum	Medium	Name	Autor	Titel	Beitrag
13.10.2023	Podcast	TEL-Talk	Alexandra Schulz	Gewerkschaftliche Bildung für Nachhaltige Entwicklung	Gerrit von Jorck
13.06.2022	Print	IG Metall Wolfsburg		IG Metall geht neue Wege in Sachen Nachhaltigkeit und Regionalisierung	Tanja Brumbauer
09.06.2022	Print	Hannoversche Allgemeine Zeitung		50 Jahre „Grenzen des Wachstums“: Volkswagenstiftung zieht Bilanz	Tanja Brumbauer
09.06.2022	Video	NDR Info	Ulrike Heckmann	Herrenhäuser Forum: 50 Jahre Grenzen des Wachstums	Tanja Brumbauer
19.05.2022	Video	WDR	Klaus Rabe	Aktuelle Stunde: Einigung im Kita-Tarifstreit: Frei wichtiger als Geld	Gerrit von Jorck
19.05.2022	Radio	WDR 5	Robert Meyer	Echo des Tages: Etwas mehr "Zeitwohlstand" für Kita-Mitarbeitende	Gerrit von Jorck
30.04.2022	Print	taz	Svenja Bergt	„Überfluss nimmt Freiheit“	Gerrit von Jorck
21.04.2022	Podcast	Democratic Work!	Felix Nickel und Johanna Lauber	Wer gibt den Takt vor? Arbeitszeit, Zeitwohlstand und Demokratie im Betrieb.	Gerrit von Jorck / Klaus Mertens
08.02.2022	Podcast	Varna Institute for Peace Research	Josef Mühlbauer	Degrowth, Postwachstumsgesellschaft, Zeitwohlstand, Suffizienz, Verzicht	Gerrit von Jorck

4 Auswertung und Ausblick

Im Folgenden geben wir einen Überblick über die Zielerreichung des Projektes und stellen dar, welche hemmenden und förderlichen Faktoren den Projektverlauf beeinflusst haben. Schließlich geben wir einen Ausblick darauf, wie es nach dem Ende der Projektlaufzeit weitergeht.

Zielerreichung

Tabelle 7: Soll-Ist-Vergleich der Meilensteine im Vergleich zum Projektantrag

Meilensteine laut Projektantrag	finaler Stand
Bestandsaufnahme	
Diskussionspapier „Ökologische Gewerkschaftspolitik“	Siehe Tabelle 4; insgesamt 6 wissenschaftliche Veröffentlichungen
1 Factsheet „Ökologische Gewerkschaftspolitik“	6 Factsheets zu Best-Practice-Beispielen ökologischer Gewerkschaftspolitik.
Literaturrecherche	Siehe Veröffentlichungen.
12 Expert*inneninterviews mit Gewerkschaftssekretär*innen	29 Expert*inneninterviews.
Ko-Design	
Workshopkonzept	Es wurde ein Workshopkonzept entwickelt und auf der Website veröffentlicht.
Durchführung eines 3-tägigen Workshops mit 12 Personen aus Gewerkschaften, Wissenschaft und Umweltbewegung	Durchführung am 24. und 25. März sowie 28. April 2022 mit 15 von 24 TN; 9 TN mussten auf Grund von Covid19 ihre Zusage kurzfristig zurückziehen.
Prototypen-Factsheets	Drei Prototypen-Videos.
Fortbildung	
Ausgearbeitetes Bildungsangebot	Ausgearbeitete Bildungsangebote für <ul style="list-style-type: none"> a) Bildungsurlaub b) Fortbildung des betrieblichen Umweltschutzes c) Fortbildung für Auszubildende.
Durchführung einer Bildungswoche, Coachings und Abschlusstreffen mit 10-20 TN	Es erfolgte eine Kooperation mit dem Bildungswerk Beverungen und der IG Metall Geschäftsstelle Wolfsburg im Rahmen der Fortbildungsreihe „IG Metall vom Betrieb aus denken“ mit 20 Teilnehmenden am 29. Mai, 7.-9. Juni, 19.-21. Juli, 30.-31. August, 4.-5. Oktober 2021. Darüber hinaus wurden 6 weitere Fortbildungsangebote entwickelt: IG Metall Bildungszentrum Beverungen: „Wir gestalten mit! Ökologische Gewerkschaftspolitik im Betrieb umsetzen“ 1. bis 3. Juni sowie 14. und 15. Juli 2022. DGB Jugend Baden-Württemberg: „Klimakrise? Vom Betrieb aus denken!“, 18. bis 20. August 2023.

	<p>IG Metall Bildungszentrum Beverungen: „Gewerkschaftliches Handeln in der sozial-ökologischen Transformation“, 5. bis 9. Dezember 2022.</p> <p>IG Metall Bildungszentrum Beverungen: „Wir gestalten mit! Betrieblicher Umweltschutz im Fokus der Interessensvertretung“, 8. bis 10. Februar und 1. bis 3. März 2023.</p> <p>Verdi Bildungswerk Bremen: „Wir bestimmen nachhaltig mit! (Betriebs-)politisches Handeln in der sozial-ökologischen Transformation“, 6. bis 8. Juni 2023.</p> <p>DGB Jugend Baden-Württemberg: „United for Future! Klima & Gerech“ 30. Juni bis 2. Juli 2023.</p> <p>Auf Grund zu geringer Anmeldezahlen mussten 5 dieser 6 Fortbildungen abgesagt werden. Dafür wurden über 25 andere Workshops und Vorträge zum Thema durchgeführt: siehe Tabelle 3.</p>
Entwicklung und Evaluation von acht betrieblichen Praxisprojekten	Ein BNE-Projekt der IG Metall Wolfsburg zum Biosphärenreservat Drömling konnte entwickelt und realisiert werden. Weitere sieben Projekte wurden im Rahmen der DGB-Fortbildung entwickelt und evaluiert.
Evaluation	
SWOT-Analyse der Praxisprojekte	Drei Praxisprojekt-Videos wurden erstellt und von Gewerkschafter*innen mittels der Most Significant Change Method evaluiert. Die Ergebnisse sind in die Evaluationsstudie eingeflossen.
Diskussionspapier „Transformative Bildung in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit“	Siehe Tabelle 4; insgesamt 6 wissenschaftliche Veröffentlichungen
Methodenheft „Ökologische Gewerkschaftspolitik“	Ein Methodenheft im Umfang von über 30 Seiten plus umfangreiches Arbeitsmaterial wurde entwickelt.
Evaluation der Fortbildung	Es erfolgte eine Evaluation der modularen Fortbildung „Die IG Metall vom Betrieb aus denken“ des IG Metall Bildungszentrums Beverungen in Kooperation mit der IG Metall Geschäftsstelle Wolfsburg, 29. Mai, 7.-9. Juni, 19.-21. Juli, 30.-31. August, 4.-5. Oktober 2021. Diese hat Eingang in die Veröffentlichungen gefunden. Außerdem wurde das „United for Future! Klima & Gerech“ Bildungscamp der DGB Jugend Baden-Württemberg und des DGB Südbaden vom 30. Juni bis 2. Juli 2023 systematisch evaluiert. Die Evaluation ist in Form einer wissenschaftlichen Veröffentlichung erschienen.
Projekt-Website	www.oekologische-gewerkschaftspolitik.de
Kommunikationskonzept	Ein Kommunikationskonzept wurde erstellt.
Herbstakademie mit 60 TN	Durchführung vom 30.09. bis 2.10.2022 in Zusammenarbeit mit der evangelischen Akademie Tutzing mit 51 TN
4 Artikel	Siehe Tabelle 4 und 5; insgesamt 10 Veröffentlichungen.
Regelmäßige Twitter-Kommunikation	Siehe https://twitter.com/nela_lab
Verstetigung des Bildungsangebots	Siehe Folgeprojekte

Förderliche und Hemmende Faktoren

Das Projekt und das durch das Projekt adressierte Thema der ökologischen Gewerkschaftspolitik traf bei den Stakeholder*innen auf sehr positive Resonanz. Die Wichtigkeit eines solchen Projekts und darum das große Interesse an einer Zusammenarbeit wurde von fast allen Stakeholder*innen betont. Das Projekt profitierte deutlich von seiner Verankerung innerhalb der Gewerkschaften. Hierdurch sind wertvolle Einblicke, wie in die Fortbildungsreihe „IG Metall vom Betrieb aus denken“ ermöglicht worden, die eine wichtige Basis für die Entwicklung eines transformativen Lernformats im Rahmen des Projektes darstellten. Ebenso trug die Zusammenarbeit mit dem IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen zu einer besseren Reichweite der Ergebnisse des Design Thinking Workshops bei. Die Veröffentlichungen aus dem Projekt heraus wurden wahrgenommen und haben bereits während der Projektlaufzeit zu weiteren Kooperationen mit ver.di und der IG BCE geführt. Beide Gewerkschaften zeigen starkes Interesse daran ihre Bildungsarbeit um das Thema sozial-ökologische Transformation zu erweitern. Entsprechend wurden bereits mehrere Förderanträge gestellt und zum Teil bereits bewilligt, so dass eine Verstetigung des Bildungsangebots (M15) gewährleistet ist. Förderliche Faktoren waren weiterhin die bestehenden engen Netzwerke in die gewerkschaftliche Bildungslandschaft sowie zu Gewerkschaftssekretär*innen der DGB-Gewerkschaften, hier insbesondere die IG Metall, ver.di und die IG BCE. Durch die vielseitigen Kontakte des Projektteams fielen Anfragen, wie die Einladung zur Herbstakademie, die Suche nach Ersatzkooperationspartner für die Fortbildung oder die Verbreitung von Publikationen, auf fruchtbaren Boden und Interesse. Ein gemeinsamer Projektantrag des Next Economy Labs mit der IG BCE beim Umweltbundesamt zur Verbändeförderung im Kontext gewerkschaftlicher Bildung für nachhaltige Entwicklung wurde bereits positiv beschieden.

Zugleich stellt diese gute Verankerung auch eine Herausforderung dar. Kommunikationsprozesse mit den Praxisakteuren waren teils sehr zeitaufwändig, weil die involvierten Praxisakteure kein reserviertes Zeitbudget für Projektanliegen hatten und diese Arbeit „on top“ zu ihrer alltäglichen Arbeit kam. Auch stellte die Diskrepanz zwischen der Adressierung der DGB-Gewerkschaften im Allgemeinen und der modellhaften praktischen Umsetzung des Forschungsprojekts mit der IG Metall im Konkreten eine Herausforderung dar. Wünschenswert wären hier bei entsprechender finanzieller Ausstattung die Entwicklung und Durchführung verschiedener transformativer Lernformate mit den verschiedenen DGB-Gewerkschaften gewesen, um diese besser an die jeweiligen Kontexte anpassen und miteinander vergleichen zu können. Eine zentrale Herausforderung betrifft die Freistellungsfähigkeit der Fortbildung. Eine Finanzierung durch die Teilnehmenden selbst ist in der gewerkschaftlichen Bildung nicht vorgesehen. Zunächst war gemeinsam mit dem IG Metall Bildungswerk Beverungen eine Finanzierung der Freistellung durch die Geschäftsstellen der IG Metall beziehungsweise den Fördertopf „IG Metall vom Betrieb aus denken“ vorgesehen. Hier muss attestiert werden, dass Bildungsveranstaltungen zum Thema „Sozial-ökologische Transformation“ zwar bei den Geschäftsstellen auf Interesse stoßen, allerdings im Vergleich zu verpflichtenden Bildungsveranstaltungen nicht bevorzugt finanziert werden. Daher musste das Bildungskonzept mehrmals angepasst werden, um zum einen bildungsurlaubsfähig zu werden und zum anderen als Fortbildung im Rahmen des betrieblichen Umweltschutzes anerkannt zu werden. Insgesamt offenbart sich ein Bild, dass zwar starkes Interesse seitens der Gewerkschaftssekretär*innen an transformativer Bildung besteht, gleichzeitig jedoch Bildungsangebote zu nachhaltiger Entwicklung seitens der Gewerkschaftsmitglieder im Kontext betrieblicher Gewerkschaftsbildung kaum nachgefragt werden. Eine weitergehende Analyse der Bedarfe und Interessen von Gewerkschaftsmitgliedern wäre hier in einem möglichen Folgeprojekt notwendig, um passgenauere Angebote zu entwickeln. Hindernder Faktor ist die oftmals bestehende Überlastung und eingeschränkte Ressourcenkapazität vieler betrieblicher Gewerkschaftsakteure. Auch wenn die Resonanz und Motivation der Projektpartner sehr hoch sind, ist es für Einzelpersonen – gerade auch

in kleinen und mittelgroßen Unternehmen – immer wieder schwierig sich Zeit für ökologische Themen zu nehmen, da sie aktuell nicht strukturell in der Arbeit von Gewerkschafter*innen angelegt ist, sondern meistens zusätzlich – oft auch in der Freizeit – geleistet werden muss. Ein weiterer hindernder Faktor sind die weiteren Krisen und politischen Situationen, die Arbeitnehmer:innen und ihre Vertreter*innen beschäftigen und damit das Thema Ökologie in den Hintergrund rücken lassen.

Ausblick

Wie oben schon beschrieben, ist das Interesse am Thema der sozial-ökologischen Transformation bei Gewerkschaftssekretär*innen sehr hoch und erfährt große Resonanz. Das Projekt leistete einen wichtigen Impuls, um diese engagierten *Change Agents* zu unterstützen, das Thema innerhalb der Gewerkschaften an der Mitgliederbasis weiter zu verbreiten und die entsprechenden Konzepte dafür zur Verfügung zu stellen. Das Next Economy Lab ist hierfür ein geeigneter Projektpartner, um die Verbreitung zu unterstützen. Aktuell sind folgende Projekte schon dazu umgesetzt bzw. sind in Beantragung:

Soziologie des Ingenieur*innenberufs (TU Berlin): Gemeinsam mit dem IG Metall Bezirk Berlin-Brandenburg-Sachsen wurde das Modul „Soziologie des Ingenieur*innenberufs“ im Umfang von 4 SWS erfolgreich durchgeführt. Das Modul richtete sich an Studierende der Ingenieurwissenschaften, die sich mit sozial-ökologischen Nachhaltigkeitsdilemmata in der Arbeitswelt auseinandersetzten und dafür konkrete Lösungen entwickelten. Dabei wurde auf den Erkenntnissen aus AP1 aufgebaut, die Studierenden wurden in den Design Thinking Prozess von AP2 integriert und testeten didaktische Methoden des AP3. Inzwischen hat sich der Vizepräsident für Lehre der TU Berlin dafür ausgesprochen dieses Modul dauerhaft zu erhalten. Ebenso hat sich der IG Metall Bezirk für eine Fortsetzung der Kooperation ausgesprochen. Künftig soll das Modul noch stärker an die betriebliche Praxis anknüpfen, indem gemeinsam mit Betriebsrät*innen konkrete sozial-ökologische Lösungen für betriebliche Nachhaltigkeitsdilemmata entwickelt werden.

Neu akquiriertes Projekt durch NELA (UBA): Im Rahmen der Verbändeförderung des Umweltbundesamts konnte das Projekt „Wie passen Arbeit & Ökologie zusammen? Ein konstruktiver Dialogprozess zwischen Bildungsreferent*innen der IG BCE und Referent*innen der Umweltbildung“ akquiriert werden, in welchem die Vernetzung zwischen Gewerkschaften und Umweltakteuren gestärkt werden soll. Ziel des Projekts ist es, einen Dialog zwischen Bildungsreferent*innen der IG BCE und Bildungsreferent*innen der Umweltbildung zu initiieren und gemeinsame Bildungsformate zu entwickeln, in denen insbesondere der Zielkonflikt zwischen Arbeit und Ökologie bearbeitet wird. Hierfür kommen ausgewählte Bildungsreferent*innen beider Gruppen im Rahmen einer Zukunftswerkstatt zusammen und arbeiten an konkreten Bildungsformaten, welche im Anschluss realisiert und evaluiert werden.

Neu akquiriertes Projekt durch NELA (Engagement Global, Programm FEB): In dem Projekt „Die globale sozial-ökologische Transformation – eine Veranstaltungsreihe zur Rolle der Gewerkschaften“ in Kooperation mit der Ver.di GPB GmbH werden Gewerkschafter*innen des Globalen Nordens darin unterstützt, ihre Rolle in einer globalen sozial-ökologischen Transformation zu reflektieren und diese aktiv und mit Berücksichtigung globaler Perspektiven und Zusammenhänge zu gestalten. Das Projekt geht damit den scheinbaren Zielkonflikt zwischen Arbeiter*inneninteressen des Globalen Nordens und Südens und ökologischen Notwendigkeiten an, und zeigt einer bisher vernachlässigten Zielgruppe Lösungsansätze hierfür auf.

Neu akquiriertes Projekt durch NELA (Mercator Stiftung): Das Projekt „Transformationspromotor*innen“ zielt auf die Ausbildung von betrieblichen

Transformationspromotor*innen in insgesamt 4 Regionen (NRW, Hessen, Niedersachsen, Thüringen) ab, die mit Bildungsveranstaltungen geschult werden. Dabei wird an die im Rahmen des Projektes entwickelten Materialien einer Gewerkschaftlichen Bildung für nachhaltige Entwicklung angeknüpft. Kooperationspartner sind hier ver.di GPB, das Bildungszentrum Beverungen der IG Metall sowie das Adolf-Schmidt-Bildungszentrum Haltern am See der IGBCE.

Neu akquiriertes Projekt durch NELA (Stiftung Umwelt und Entwicklung): Das Projekt „Gewerkschafter*innen gestalten die ökologische Transformation – Demokratische Konversion in Automobilzulieferbetrieben in NRW“ zielt darauf ab, am Beispiel der Automobilzuliefererindustrie in Nordrhein-Westfalen, gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer*innen zu empoweren, eine ökologische Transformation der Produktion mitzugestalten. Zentrale Zielgruppe des Projektes sind gewerkschaftlich organisierte Arbeitnehmer*innen und Betriebsrät*innen aus Automobilzuliefererbetrieben.

Abschluss einer Kooperationsvereinbarung zur gemeinsamen Durchführung von Bildungsurlauben zwischen der IG Metall Geschäftsstelle Wolfsburg, dem Ortsjugendausschuss der IG Metall Wolfsburg, Arbeit und Leben Niedersachsen, Next Economy Lab und dem Biosphärenreservat Drömling. Unterzeichnet am 10. Juni 2022.

Abseits dieser konkreten Projekte ist von einer weiteren Verbreitung der im Rahmen des Projekts entwickelten Bildungsmaterialien und Konzepte auszugehen. So wurde das Projektteam bereits für folgende Veranstaltungen angefragt:

- 5.12.2023: Podiumsdiskussion „Die sozial-ökologische Transformation als Herausforderung für die Demokratie und die Rolle der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit in Betrieben und Verwaltungen“, DGB Trägernetzwerk Politische Bildung in der Arbeitswelt
- 5.12.2023 Vortrag „Welche Rolle spielen gewerkschaftliche Bildner:innen bei der Mitgestaltung der sozial-ökologischen Transformation der Arbeitswelt?“ Trägernetzwerk Politische Bildung in der Arbeitswelt
- 23.01.2024: Ringvorlesung zur Klimakrise der Uni Hamburg, HAW Hamburg, HCU und TUHH (Kooperation des AStA der Universität Hamburg und Fridays for Future Hamburg). Gewerkschaftliche Bildung und die Rolle von Arbeitnehmenden.
- 26. – 28.4.2024: Durchführung der Veranstaltung Zukunftslabor Artenreichtum der IGBCE in Bad Münde.
- 14. – 15.4. 2024: Vortrag zum Thema sozial-ökologische Transformation im Rahmen des jährlichen Treffens der Bildungsreferent*innen der IG Metall Geschäftsstelle Wolfsburg im Bildungszentrum Beverungen
- 4. – 5.06.2024: Präsentation der Projektergebnisse im Rahmen eines Workshops bei der Umweltwoche im Schloss Bellevue, Berlin.
- Juni 2024: Bildungsurlaub zum Thema Nachhaltiges Wirtschaften im Adolf-Schmidt-Bildungszentrum der IGBCE in Haltern am See
- 27.08.2024: Vortrag bei einem Workshop für Betriebsrät*innen zum Thema „Arbeit und Ökologie im Einklang: Klima- und Umweltpolitik als Aufgabe des Betriebsrats“ in der HVHS Springe

Literatur

Blum, J., Fritz, M., Taigel, J., Singer-Brodowski, M., Schmitt, M., & Wanner, M. (2021). Transformatives Lernen durch Engagement: Ein Handbuch für Kooperationsprojekte zwischen Schulen und außerschulischen Akteur:innen im Kontext von Bildung für nachhaltige Entwicklung.

Bormann, I., Singer-Brodowski, M., Taigel, J., Wanner, M., Schmitt, M., & Blum, J. (2022). Transformatives Lernen im Kontext sozial-ökologischer Transformationsprozesse. Impulse, Erkenntnisse und Empfehlungen für Bildung für nachhaltige Entwicklung aus dem ReFoPlan-Vorhaben TrafoBNE. Umweltbundesamt.

Brundiers, K., Barth, M., Cebrián, G., Cohen, M., Diaz, L., Doucette-Remington, S., Dripps, W., Habron, G., Harré, N., Jarchow, M., Losch, K., Michel, J., Mochizuki, Y., Rieckmann, M., Parnell, R., Walker, P. & Zint, M. (2021). Key competencies in sustainability in higher education—toward an agreed-upon reference framework. *Sustainability Science* 16(1), 13–29.

Brumbauer, T./Eulberg, L./Jorck, G. von/Mewes, S. (2023): Ökologie vom Betrieb aus denken. Methoden für eine transformative Bearbeitung von Zielkonflikten in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. In: *Gewerkschaft und Ökologie*, 1.

Dart, J., & Davies, R. (2003). A Dialogical, Story-Based Evaluation Tool: The Most Significant Change Technique. *American Journal of Evaluation*, 24(2), 137–155.

Davies, A., & Dart, J. (2005). The ‘Most Significant Change’ (MSC) Technique. A Guide to Its Use.

Gold, R. L. (1958). Roles in Sociological Field Observations. *Social Forces*, 36(3), 217–223.

Jorck, G. von/Brumbauer, T. (2022): Betriebliche Nachhaltigkeitsdilemmata. Erweiterter Lernort Arbeitsplatz. In: *Politische Ökologie*, 170/3.

Jorck, G. von (2023): Transformative gewerkschaftliche Bildung - ein Vergleich der Theorie der Arbeiterbildung und der Theorie transformativer Bildung für nachhaltige Entwicklung. In: L. Kierot/U. Brand/D. Lange (Hrsg.): *Solidarität in Zeiten multipler Krisen*. Wiesbaden: Springer VS.

Jorck, G. von/Brumbauer, T./Heck, L. (2023): Transformatives Lernen in der gewerkschaftlichen Bildung als nachhaltige Entwicklung. In: I. Pfeiffer/H. Weber (Hrsg.): *Zum Konzept der Nachhaltigkeit in Arbeit, Beruf und Bildung – Stand in Forschung und Praxis*.

Jorck, G. von/Brumbauer, T./Mertens, A. (2024, eingereicht): Ökologie vom Betrieb aus denken – Design Thinking als transformative Lernmethode in der gewerkschaftlichen Bildung für eine nachhaltige Entwicklung. In: N. Ackermann/T. Engartner/C. Fridrich/S. Graupe/U. Hagedorn/R. Hedtke/G. Tafner (Hrsg.): *Transformationen der Arbeit – Herausforderung für sozioökonomische Forschung, Bildung und Lehre? Wiesbaden: Springer VS*.

Jorck, G. von/Alwang, L./Steenken, F. (in Arbeit): Narrative sozial-ökologischer Transformation – eine Heldenreise.

Schulz/Trappmann (2023). Klimawandel und Arbeit in Deutschland. In: Working Paper Forschungsförderung (307).

Schwarzer, C./Brumbauer, T. /von Jorck, G. (2023). Einflussfaktoren für die Entscheidung von Betriebsrät:innen Angebote einer gewerkschaftlichen Bildung für nachhaltige Entwicklung wahrzunehmen. In: Gewerkschaften und Ökologie, 2.

Vogl, S. (2014). Gruppendiskussion. In N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung (S. 581–586). Springer Fachmedien Wiesbaden.
<https://doi.org/10.1007/978-3-531-18939-0>