

# Präferenz Klimaberuf. Konzeptionelle Annäherungen an Klimaberufe im Baugewerbe und Tourismus

Bericht aus LP2: Erarbeitung Problemverständnis und Stakeholder Mapping des Projekts „Präferenz Klimaberuf! Entwicklung von regionalen und sektoralen Strategien für Klimaberufe“ gefördert aus den Mittel des Klima- und Energiefonds

ÖSB Social Innovation gemeinnützige GmbH  
Obere Donaustraße 33, 1020 Wien

**Autor\*innen: Lisa Bock, Leo Kovatsch,  
Annika Schönauer**

**27.12.2024**

# Inhaltsverzeichnis

---

<b>1.</b>	<b>Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>Methodische Vorgehensweise</b>	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>Strukturen und Herausforderungen der betrieblichen Ausbildung in den Bereichen Baugewerbe und Tourismus</b>	<b>4</b>
3.1.	Baubranche	5
3.2.	Tourismusbranche	6
<b>4.</b>	<b>Analyse der Ausbildungssituation von Jugendlichen am Arbeitsmarkt</b>	<b>7</b>
<b>5.</b>	<b>Berufliche Weiterbildung im Bereich Nachhaltigkeit</b>	<b>9</b>
5.1.	Green Jobs	10
5.2.	Green Tasks	11
5.3.	Green Skills	11
<b>6.</b>	<b>Empirische Ergebnisse</b>	<b>11</b>
6.1.	Einführung	11
6.2.	Klimaberufe definieren: Herausforderungen, Trends und Perspektiven	12
6.3.	Aktuelle Situation in den Branchen Bau und Tourismus	13
6.3.1.	Einblicke ins Bau- und Baunebengewerbe: Klimaschutz und wirtschaftliche Realität	13
6.3.2.	Die Gratwanderung im Tourismus: Nachhaltigkeit, Herausforderungen in der Personalgewinnung und vielfältige Ansätze	14
6.4.	Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven	15
6.4.1.	Die Bedeutung von Perspektiven von Lehrlingen und Jugendlichen	15
6.4.2.	Perspektiven von Arbeitsmarktexpert*innen und Unternehmen zu Green Jobs und Klimaschutz	16
6.5.	Anreize und Hindernisse für Unternehmen	17
6.5.1.	Anreize	17
6.5.2.	Hindernisse	18
6.6.	Bildungssystem und staatliche Unterstützung	19
6.7.	Zukünftige Trends: Entwicklungen im Bereich der Green Jobs	20
6.8.	Zusammenfassung der Ergebnisse	21
<b>7.</b>	<b>Abgeleitete Empfehlungen auf Basis der Ergebnisse</b>	<b>22</b>
7.1.	Empfehlungen für die inhaltliche Gestaltung von Workshops	22
7.2.	Empfehlungen zum Workshop-Format	23
<b>8.</b>	<b>Literatur- und Quellenverzeichnis</b>	<b>25</b>
<b>9.</b>	<b>Anhang</b>	<b>26</b>

---

# 1. Einleitung

Der Bericht verfolgt das Ziel, zentrale Herausforderungen und Perspektiven für den ökologischen Umbau des Arbeitsmarkts im Rahmen des Leitprojekts „Präferenz Klimaberuf!“ zu identifizieren, das vom Klimafond gefördert wird. Angesichts der dringenden Nachfrage nach Arbeits- und Fachkräften in Bereichen wie nachhaltiger Tourismus und grünes Baugewerbe, analysiert der Bericht Bedarfe im Feld der dualen Ausbildung und in der Berufsbildung, um mehr junge Menschen für „Klimaberufe“ zu begeistern. Ziel ist es, konkrete Ansätze und Empfehlungen zu erarbeiten, wie diese Berufe und die damit verbundenen Kompetenzen besser gefördert und für junge Menschen attraktiver gestaltet werden können.

## **Projektkontext**

Das Leitprojekt „Präferenz Klimaberuf!“ bringt Vertreter\*innen aus Unternehmen, arbeitsmarktpolitischen Institutionen und Jugendverbänden in sechs Workshops zusammen, um branchenspezifische Anforderungen und Ansätze zur Förderung von Klimaberufen zu diskutieren. Die vorliegende Bedarfserhebung, die auf einer Literaturanalyse und Interviews mit Expert\*innen, Lehrlinge und Unternehmer\*innen aus den Branchen Bau und Tourismus basiert, bildet die Grundlage, um zu verstehen, welche Qualifikationen und Fähigkeiten im Kontext des ökologischen Strukturwandels gefragt sind und wie junge Leute dazu angesprochen werden können.

## **Überblick**

Die duale Ausbildung, ein System, das Theorie und Praxis im Ausbildungsbetrieb vereint, ist eine zentrale Säule der Fachkräfteausbildung in Österreich. Dieses Ausbildungssystem, das in Europa vor allem in Österreich und Deutschland verbreitet ist, gilt als Besonderheit, da es durch die enge Verknüpfung von betrieblicher Praxis und schulischer Theorie jungen Menschen eine fundierte und praxisorientierte Berufsausbildung ermöglicht.

Im Zuge des ökologischen Strukturwandels steht die duale Ausbildung jedoch vor neuen Herausforderungen: Berufe, die mit Klimaschutz und Nachhaltigkeit verbunden sind – die sogenannten „Green Jobs“ oder „Klimaberufe“ – erfordern spezifische Qualifikationen, die derzeit nicht immer ausreichend in der beruflichen Ausbildung abgedeckt werden. Dies betrifft sowohl neue Berufsfelder in den Bereichen erneuerbare Energien und Kreislaufwirtschaft als auch die Transformation bestehender Berufsbilder, wie etwa im Bauwesen oder im Tourismus, die zunehmend nachhaltige Aufgaben und Prozesse integrieren. Der Bericht bietet daher u. a. einen Überblick darüber, wie die duale Ausbildung strukturell und inhaltlich an diese neuen Anforderungen angepasst werden kann, um den Bedarf an Green Skills zu decken und junge Menschen für nachhaltige Berufsfelder zu gewinnen.

# 2. Methodische Vorgehensweise

Im Leistungspaket 2 (LP2) des Projekts wurde ein mehrstufiger methodischer Ansatz umgesetzt, um ein umfassendes Verständnis der betrieblichen Ausbildung und Weiterbildung im Bereich der Klimaberufe zu gewinnen. Dabei wurde besonders darauf geachtet, die Perspektiven von Unternehmer\*innen, Expert\*innen und vor allem von Jugendlichen zu berücksichtigen.

## **Literaturanalyse**

Im ersten Schritt wurde eine systematische Literaturanalyse durchgeführt, die den aktuellen Forschungsstand zur dualen Berufsausbildung im deutschsprachigen Raum mit Fokus auf die Situation

in Österreich zusammenfasst. Im Zuge dieser Analyse haben wir relevante Studien und empirische Untersuchungen systematisch ausgewertet, um zentrale Herausforderungen und Strukturen der beruflichen Ausbildung in den grünen Berufen zu identifizieren. Dadurch konnten bestehende Erkenntnisse zur Angebots- und Nachfragekonstellation, zur Berufsbildungsentwicklung verdichtet werden, sodass wichtige Anhaltspunkte für die weiteren Projektschritte gewonnen wurden.

### **Entwicklung von Gesprächsleitfäden**

Auf Basis der Ergebnisse der Literaturanalyse wurden Gesprächsleitfäden entwickelt, die in problemzentrierten Interviews zum Einsatz kamen. Diese Leitfäden zielten darauf ab, Themen wie Fachkräftebedarf, Beschäftigungsperspektiven und (u. a. regionale) Mismatches zwischen Lehrstellenangebot und potenziellen Lehrlingen zu vertiefen. Die problemzentrierte Struktur ermöglichte es, spezifische Herausforderungen der betrieblichen Ausbildung in den jeweiligen Branchen gezielt anzusprechen und praxisnahe Einblicke zu gewinnen.

### **Rekrutierung und Durchführung der Interviews**

In der darauffolgenden Projektphase wurden Unternehmensvertreter\*innen der Branchen Bau und Tourismus (3), Lehrlinge (2) und Expert\*innen zum Thema Arbeitsmarkt, Ausbildung von Jugendlichen und Klimaberufe (3) für die Interviews kontaktiert. Nach der Recherche fand die Kontaktaufnahme per Mail oder per Telefon statt, um Informationen des Projektes zu präsentieren und die Interviewtermine per Telefon oder MS Teams zu vereinbaren (detailliertere Informationen zu den Interviewpartner\*innen sowie den Zeitpunkten der Interviews im Anhang).

### **Qualitative Auswertung der Interviews**

Die Interviews wurden durch eine thematische Analyse ausgewertet, bei der zentrale Themen und Muster in den Aussagen der Befragten identifiziert und systematisch kategorisiert wurden. Ziel war es, inhaltliche Schwerpunkte zu erfassen und tiefere Einblicke zu gewinnen, insbesondere in Bezug auf die Situation, Herausforderungen, Entwicklungsmöglichkeiten und Empfehlungen in den Branchen Bau und Tourismus. Der Fokus lag dabei auf den Themen Fachkräftemangel, Lehrausbildung und Klimaberufe. Die Analyse berücksichtigte die Perspektiven von Expert\*innen, Unternehmer\*innen sowie Jugendlichen. Zudem wurden Aspekte des Ausbildungssystems und der Umgang sowie die Kommunikation mit Jugendlichen untersucht und beleuchtet.

### **Zusammenführende Analyse und Berichterlegung**

Abschließend wurden die Erkenntnisse der Literaturanalyse und der Auswertung der Interviews praxisorientiert in Form von Empfehlungen für die Workshops aufbereitet, um die gezielte Umsetzung von Lösungsansätzen zu unterstützen.

## **3. Strukturen und Herausforderungen der betrieblichen Ausbildung in den Bereichen Baugewerbe und Tourismus**

Die Integration von Nachhaltigkeit in der Lehre wird in Österreichs Tourismus- und Baubranchen zunehmend als Ziel angesehen, um zukünftige Herausforderungen wie Klimawandel, Ressourcenschonung und gesellschaftliche Transformation bewältigen zu können. In der Baubranche liegt der Fokus dabei stärker auf technischen Komponenten, während im Tourismussektor eher weichere

Kriterien, wie beispielsweise das nachhaltige Management von Ressourcen oder die Förderung umweltfreundlicher Praktiken im Betrieb, eine Rolle spielen.

In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob es einfacher ist, Green Jobs im Tourismus auszubilden als in der Baubranche. Ein wichtiger Unterschied liegt in den Voraussetzungen für Green Jobs: In der Baubranche erfordert die Ausbildung oft spezialisierte Fachkräfte, während im Tourismussektor die Ausbildung eher auf die Anpassung von Betrieben an nachhaltige Praktiken abzielt. In diesem Kapitel sowie im vierten und fünften Kapitel werden wichtige Informationen aus der Literaturrecherche präsentiert, um diese Unterschiede und die spezifischen Anforderungen für die jeweiligen Branchen zu beleuchten.

### 3.1. Baubranche

Die Baubranche steht vor der Möglichkeit eines grundlegenden Wandels, der durch die zunehmende Bedeutung von Nachhaltigkeit und Energieeffizienz geprägt sein könnte. Angestrebt wird eine stärkere Fokussierung auf die Entwicklung energieeffizienter Bauweisen und den Einsatz nachhaltiger Materialien, um ökonomische, ökologische und soziale Anforderungen zu erfüllen. Ziel ist es, erneuerbare Energien stärker zu nutzen und die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft in den Bauprozessen zu verankern. Dies würde bedeuten, dass Baumaterialien so ausgewählt und verarbeitet werden, dass sie am Ende ihres Lebenszyklus wiederverwendet oder recycelt werden können (siehe Umweltbundesamt 2021, Weißbuch 2015).

Im Jahr 2022 waren in Österreich 40 438 Unternehmen im Bauwesen (ÖNACE 2008 F) tätig (siehe u.a. Statistik Austria Leistungs- und Strukturstatistik). Diese beschäftigten 352 610 Personen und generierte Umsätze in der Höhe von 70 071 Millionen Euro (Statistik Austria 2025). Im Bau dominieren Kleinunternehmen, die Beschäftigten sind vor allem im Hochbau und in der Installation von Elektro-, Sanitär-, Heizungs- und Klimaanlageanlagen tätig. Nicht nur in Österreich, sondern auch weltweit ist sie jedoch für einen erheblichen Anteil der CO<sub>2</sub>-Emissionen verantwortlich, wobei die Zementindustrie etwa 2,8 Gigatonnen ausmacht (EnergieZukunft 2025). Diese Tatsache verdeutlicht nicht nur den enormen Druck auf die Branche, nachhaltiger zu agieren, sondern auch das große Potenzial, durch gezielte Maßnahmen signifikante Fortschritte im Klimaschutz zu erzielen. Der Übergang zu energieeffizienten Bauweisen, der verstärkte Einsatz nachhaltiger Materialien und die Integration erneuerbarer Energien in Bauprozesse könnten einen wichtigen Beitrag leisten, um die Emissionen in diesem Bereich deutlich zu reduzieren. Indem die Prinzipien der Kreislaufwirtschaft konsequent umgesetzt werden, könnte die Branche nicht nur ihre ökologischen Auswirkungen verringern, sondern auch eine Vorreiterrolle bei der Gestaltung nachhaltiger Lösungen übernehmen.

Die berufliche Ausbildung könnte dabei verstärkt darauf abzielen, Lehrlingen die notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten zu vermitteln, die für diese Anforderungen relevant sind. Denkbar wäre, dass Themen wie Kreislaufwirtschaft, energieeffizientes Bauen und innovative Technologien schrittweise in die Lehre integriert werden. So könnten Lehrlinge beispielsweise lernen, wie Photovoltaikanlagen geplant und installiert oder digitale Tools wie Building Information Modeling (BIM) genutzt werden, um Bauprojekte ganzheitlich zu planen und über den gesamten Lebenszyklus hinweg zu optimieren (ebd.).

Ein zentraler Aspekt der dualen Ausbildung liegt in der verstärkten Verbindung von Theorie und Praxis. Lehrlinge könnten in nachhaltige Bauprojekte eingebunden werden, um konkrete Erfahrungen zu sammeln, etwa bei der Montage von Solarmodulen oder bei der Umsetzung von Strategien zur Materialwiederverwertung auf Baustellen. Diese praxisorientierte Herangehensweise und die Integration entsprechender Themen in die Ausbildung hätten das Potenzial, nicht nur technisches

Wissen zu fördern, sondern auch ein stärkeres Bewusstsein für die Bedeutung ökologischer und nachhaltiger Bauweisen zu entwickeln. Zukünftige Fachkräfte sollten nicht nur in der Lage sein, technologische Veränderungen voranzutreiben, sondern auch einen aktiven Beitrag zu einem Bewusstseins- und Kulturwandel leisten – sowohl innerhalb der Baubranche als auch in der Gesellschaft. Indem sie als Vorbilder und Wegbereiter für ressourcenschonende und klimafreundliche Bauweisen auftreten, können sie ein starkes Zeichen für nachhaltiges Handeln setzen. Die Baubranche hat dabei die Chance, durch die Kombination technologischer Innovationen und neuer Bildungsansätze die Transformation hin zu nachhaltigeren Baupraktiken und einer zukunftsorientierten Arbeitskultur voranzutreiben (ebd.).

Abschließend kann festgestellt werden, dass die Baubranche in Österreich die Möglichkeit hat, durch eine verstärkte Fokussierung auf Nachhaltigkeit und Energieeffizienz einen grundlegenden Wandel zu vollziehen. Die Integration innovativer Technologien und nachhaltiger Praktiken in die Ausbildung könnte ein Schritt in die Richtung sein, dass zukünftige Fachkräfte nicht nur technisch bestens ausgebildet sind, sondern auch eine Schlüsselrolle bei der Gestaltung einer ressourcenschonenden und klimafreundlichen Bauweise übernehmen. Ein solcher ganzheitlicher Ansatz könnte entscheidend dazu beitragen, die Branche langfristig zukunftsfähig zu machen und die angestrebte nachhaltige Transformation aktiv voranzutreiben.

### 3.2. Tourismusbranche

Die Tourismusbranche ist ein zentraler Pfeiler der österreichischen Wirtschaft und trägt erheblich zur Beschäftigung und Wertschöpfung bei. Im Bereich Beherbergung und Gastronomie (ÖNACE 2008 I) waren in Österreich im Jahr 2022 47 410 Unternehmen tätig. Diese beschäftigten 314 001 Personen und generierten Umsätze in der Höhe von 24,1 Milliarden Euro. In der Gastronomie gab es fast doppelt so viele Unternehmen wie im Bereich Beherbergung. Nach den coronabedingten deutlich negativen Wachstumsraten in den Jahren 2020 und 2021 kam es 2022 zu einer deutlichen Erholung im Tourismus mit einem Wirtschaftswachstum von +79,0 % (Statistik Austria 2024). Mit der wachsenden Nachfrage nach nachhaltigen Reiseangeboten und der Notwendigkeit, den ökologischen Fußabdruck zu minimieren, wird das Thema Nachhaltigkeit in der Ausbildung von Fachkräften immer wichtiger.

Die Ausbildung im Tourismusbereich hat das Potential zunehmend auf nachhaltige Kompetenzen zu setzen. Themen wie Ressourcenschonung, Energieeffizienz und regionale Wertschöpfung könnten fester Bestandteil moderner Lehrpläne werden. So würden manche Tourismusschulen und Lehrbetriebe Schulungen zu nachhaltigen Managementpraktiken, Umweltbildung und sozialer Verantwortung in die Ausbildung ihrer Lehrlinge integrieren.

Österreich hat im Jahr 2019 mit dem Plan T – Masterplan<sup>1</sup> für Tourismus eine Strategie entwickelt, die nachhaltigen Qualitätstourismus fördert. Im Rahmen des Plans werden auch Lehrlingsausbildungen gestärkt, um junge Fachkräfte für nachhaltige Praktiken zu sensibilisieren. Ein Beispiel ist die Ausbildung im Bereich nachhaltiger Hotelbetrieb, bei der es um die effiziente Nutzung von Energie und Wasser, die Vermeidung von Lebensmittelverschwendung und den Einsatz lokaler Produkte geht. Besonders in Bereichen, die stark von saisonalen Schwankungen geprägt sind, wird auf eine bewusste Ressourcennutzung Wert gelegt. Es wird betont, dass Tourismusbetriebe zunehmend auf Maßnahmen wie Energieeffizienz, regionale Wertschöpfung und nachhaltige Angebotsentwicklung setzen müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben und den ökologischen Fußabdruck zu minimieren (Bundeskanzleramt Österreich 2024).

---

<sup>1</sup> <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Tourismus/plan-t.html>

Laut dem österreichischen Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) entscheiden sich immer mehr Lehrlinge bewusst für Betriebe, die auf Nachhaltigkeit setzen. Die Nachfrage nach nachhaltig orientierten Fachkräften steige insbesondere im alpinen Tourismus, wo Klima- und Naturschutz eine zentrale Rolle spielen. Der Anteil nachhaltiger Betriebe im Tourismus wachse jährlich um etwa 5 %, was auch die Ausbildungsmöglichkeiten für Lehrlinge diversifiziert (Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft 2024).

Zusammenfassend zeigt sich in der österreichischen Tourismusbranche ein wachsendes Potenzial für nachhaltige Ausbildungskonzepte. Dies wird durch die steigende Nachfrage nach umweltfreundlichen Angeboten und die Notwendigkeit zur Reduzierung des ökologischen Fußabdrucks deutlich. Durch die Integration von Themen wie Ressourcenschonung, Energieeffizienz und soziale Verantwortung in die Lehrpläne können zukünftige Fachkräfte gezielt auf die Anforderungen eines nachhaltigen Tourismus vorbereitet werden. Der Plan T und die zunehmende Zahl nachhaltig orientierter Betriebe unterstreichen, dass der Tourismussektor aktiv die Weichen für eine zukunftsfähige und klimafreundliche Entwicklung stellt. In diesem Transformationsprozess spielen junge, gut ausgebildete Fachkräfte eine Schlüsselrolle bei der praktischen Umsetzung nachhaltiger Konzepte.

## 4. Analyse der Ausbildungssituation von Jugendlichen am Arbeitsmarkt

Die Lehrausbildung ist ein zentraler Bestandteil des österreichischen Bildungssystems. Sie bietet eine Kombination aus praktischer Arbeit im Betrieb und schulischer Ausbildung in Berufsschulen, ist besonders stark im Bereich der Fachkräfteausbildung verankert und ermöglicht jungen Menschen bereits frühzeitig den Einstieg in das Berufsleben.

In Österreich beginnt die betriebliche Ausbildung in der Regel nach dem Abschluss der neun Jahre dauernden allgemeinen Schulpflicht, meist im Alter von 15 oder 16 Jahren. Die Dauer der Ausbildung, auch als Lehrzeit bezeichnet, variiert je nach Beruf und liegt zwischen zwei und vier Jahren. Während dieser Zeit verbringen Lehrlinge etwa 80 % ihrer Ausbildungszeit in einem Betrieb, wo sie praktische Fähigkeiten und Fachkenntnisse erwerben. Die restlichen 20 % der Ausbildungszeit werden in der Berufsschule verbracht, wo theoretische Grundlagen gelehrt werden. Dank des modularen Aufbaus der Ausbildung können Lehrpläne flexibel an neue Entwicklungen in den jeweiligen Berufen angepasst werden. Ziel ist es, sowohl berufsspezifische Kompetenzen als auch allgemeine Fähigkeiten zu vermitteln, um die Lehrlinge umfassend auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Innerhalb des dualen Systems sind Modullehrberufe eine flexible Ausbildungsform, die es ermöglicht, eine Lehre individuell an die Bedürfnisse der Wirtschaft und der Lehrlinge anzupassen. Sie bestehen aus einem gemeinsamen Grundmodul, das die Basisfähigkeiten vermittelt, und verschiedenen Haupt- und Spezialmodulen, die eine Spezialisierung in bestimmten Bereichen erlauben. Diese Lehrberufe wurden ins Leben gerufen, um den sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden und den Lehrlingen eine zukunftsorientierte, anpassungsfähige Ausbildung zu bieten.

Der Abschluss einer Lehrausbildung erfolgt mit der Lehrabschlussprüfung (LAP), die für Lehrlinge die letzte Herausforderung darstellt, bevor sie als qualifizierte Fachkräfte anerkannt werden. Die LAP dient dazu, nachzuweisen, dass die Lehrlinge sowohl die theoretischen Kenntnisse als auch die praktischen Fertigkeiten besitzen, die für den Berufsalltag erforderlich sind. Diese Prüfung wird von Expert\*innen aus dem jeweiligen Berufsfeld abgenommen.

Mit Stichtag 31. Dezember 2022 in Österreich befanden sich 108.085 Lehrlinge in 28.553 Ausbildungsbetrieben in Ausbildung. Von diesen Lehrlingen wurden 6.228, oder 5,8 %, in einer Überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA<sup>2</sup>) geschult. Im Jahr 2022 hatten 8.422 Lehrlinge eine Ausbildungsstelle im Rahmen der Berufsausbildung nach § 8b des Berufsausbildungsgesetzes. § 8b BAG regelt die überbetriebliche Lehrausbildung für Jugendliche ohne betrieblichen Lehrplatz, um ihnen eine qualifizierte Berufsausbildung zu ermöglichen. Unter diesen absolvierten 7.171 ihre Ausbildung in einer verlängerten Lehrzeit, wobei 5.710 in Unternehmen und 1.461 in verschiedenen Einrichtungen. Weitere 1.251 Lehrlinge nahmen an Teilqualifizierungen teil, davon 616 in Betrieben und 635 in anderen Einrichtungen.

Im Jahr 2007 betrug die Zahl der Lehrlinge im ersten Lehrjahr noch 41.176. Seitdem ist diese Zahl kontinuierlich zurückgegangen und erreichte 2020 nur noch etwa 31.969. Seit 2020 ist die Anzahl der Lehrlinge im ersten Lehrjahr jedoch wieder gestiegen und lag 2022 bei 35.233, was einem Zuwachs von 6,9 % gegenüber dem Vorjahr entspricht. Dabei ist zu beachten, dass die durchschnittliche Anzahl der 15-Jährigen im Jahr 2022 um 878 Personen bzw. 1,0 % auf 86.585 zugenommen hat. 67,5 % der Lehrlinge sind männlich, während 32,5 % weiblich sind (Nagl und Tarmann 2023).

Die Zahl der Lehrlinge verringert sich seit einigen Jahren (Wirtschaftskammer Österreich 2024), u. a. aufgrund des demografischen Wandels. Durch die sinkenden Geburtenraten gibt es weniger Menschen in jenen Altersklassen, in denen üblicherweise Lehrlinge ausgebildet werden.

Eng damit verknüpft ist das drängende und medial häufig diskutierte Problem des Fachkräftemangels. Die Debatte wird medial durch Berichte über Rekrutierungsschwierigkeiten geprägt – auch im Bereich der Lehrlingsausbildung. Die Gründe für unbesetzte und offene Stellen sind vielfältig: in bestimmten Branchen führen schlechte Arbeitsbedingungen (z.B. Vereinbarkeitsprobleme, schlechte Bezahlung etc.) dazu, dass potenzielle Arbeitnehmer\*innen und somit auch Lehrlinge ausbleiben. In Berufen bzw. Branchen, in denen es trotz guter Arbeitsbedingungen (z.B. Industrie) zu einem Mangel an Bewerber\*innen kommt, sind anderwärtige Maßnahmen notwendig, um dieser Problemlage (u. a. regionale Mismatches) langfristig entgegenzuwirken.

Die demografische Entwicklung spielt beim Thema Fachkräftemangel eine zentrale Rolle: Die Zahl der Jugendlichen, die eine Lehre beginnen könnten, nimmt ab, während die Nachfrage nach qualifizierten Fachkräften in vielen Branchen weiter steigt. Unternehmen in Österreich, die vom Arbeits- und Fachkräftemangel betroffen sind, haben insbesondere Schwierigkeiten, geeignete Mitarbeiter\*innen mit Lehrabschlüssen zu rekrutieren (59,4 %). Auch bei der Suche nach Arbeitskräften ohne spezifische Abschlüsse, aber mit praktischer Berufserfahrung, berichten 45,2 % der Unternehmen von häufigen Problemen. Weitere Schwierigkeiten betreffen die Rekrutierung von Personen mit höherer Berufsbildung (23,3 %), Abschlüssen von technisch-gewerblichen Fachschulen ohne Matura (22,4 %) und Kandidat\*innen ohne bestimmte Abschlüsse und ohne praktische Erfahrung (20,6 %). In geringerer Häufigkeit haben die Unternehmen Probleme bei der Suche nach Absolvent\*innen von HTLs (17,2 %), kaufmännischen Fachschulen ohne Matura (14,7 %) und Fachhochschulen (12,3 %). Die Suche nach Universitäts- (8,5%) und AHS-Absolventinnen (6,6 %) stellt vergleichsweise selten ein Problem dar. Ein signifikanter Anteil der Unternehmen (31,3 %) würde mehr Lehrlinge ausbilden, wenn ausreichend geeignete und interessierte Jugendliche zur Verfügung stünden.

---

<sup>2</sup> Nicht jede\*r, die/der gerne eine Lehre absolvieren möchte, findet auch eine Lehrstelle. Für Personen, die beim AMS als lehrstellensuchend vorgemerkt sind, die Schulpflicht abgeschlossen haben und trotz intensiver Bemühungen keine Lehrstelle finden konnten oder eine betriebliche Lehre abgebrochen haben, gibt es die Möglichkeit, eine überbetriebliche Lehrausbildung zu absolvieren. Bei der überbetrieblichen Lehrausbildung wird ein Ausbildungsvertrag nicht mit einem Lehrbetrieb, sondern mit einer Schulungseinrichtung abgeschlossen. Die Ausbildung erfolgt in der Regel gemeinsam mit Kooperationsunternehmen. Neben der praktischen Ausbildung in der Schulungseinrichtung und den Kooperationsunternehmen erfolgt der Besuch der Berufsschule. Ziel der überbetrieblichen Lehrausbildung ist es, während der Ausbildung in der Schulungseinrichtung in die betriebliche Ausbildung in einem Unternehmen zu wechseln.

Bei Unternehmen, die bereits Lehrlinge ausbilden, liegt dieser Anteil sogar bei 54,7 %. Dies verdeutlicht die Herausforderungen, denen Betriebe bei der Suche nach geeignetem Nachwuchs gegenüberstehen (Dornmayr und Riepl 2024).

Ein weiterer entscheidender Faktor für das Missverhältnis zwischen Lehrstellenangebot und -nachfrage ist die geografische Verteilung der Ausbildungsplätze. Die Verteilung der Lehrstellen gibt wertvolle Hinweise auf besonders gefragte Berufe und regionale Unterschiede. Im Jahr 2021 lag das österreichweite Verhältnis von Lehrstellensuchenden zu offenen Lehrstellen bei 0,9. Das bedeutet, dass auf 100 verfügbare Lehrstellen im Durchschnitt 90 Lehrstellensuchende kamen. Besonders angespannt war die Lage in Wien, wo im Schnitt 6,3 Lehrstellensuchende auf eine offene Lehrstelle entfielen. Im Gegensatz dazu gab es in Salzburg für jede suchende Person 3,9 freie Lehrstellen. In Oberösterreich betrug dieses Verhältnis 2,8 und in Tirol 2,2. Diese Zahlen zeigen deutlich, dass die Situation in Wien für junge Menschen anders ist als im Rest Österreichs. In städtischen Gebieten gibt es generell mehr potenzielle Lehrlinge, während die Mobilität im ländlichen Raum oft begrenzt ist, was das Einzugsgebiet für Lehrstellen verkleinert. Gleichzeitig ist die Bereitschaft, eine Lehre zu beginnen, in ländlichen Regionen höher. Besonders auffällig war in Wien der starke Andrang auf Kfz-Techniker\*innen-Lehrstellen. Obwohl über das Jahr hinweg viele freie Stellen in diesem Bereich gemeldet wurden, waren diese häufig so schnell besetzt, dass sie bis zum Monatsende nicht mehr in den Statistiken erschienen (Grieger und Kozam 2022).

Diese Analyse zeigt, dass die Lehrausbildung in Österreich trotz ihrer zentralen Rolle im Bildungssystem vor erheblichen Herausforderungen steht. Der Fachkräftemangel, demografische Veränderungen und regionale Disparitäten erschweren die Suche nach geeigneten Lehrlingen und Fachkräften. Gleichzeitig bieten sich Chancen, das System durch gezielte Maßnahmen wie die Verbesserung von Arbeitsbedingungen, die Anpassung an neue Anforderungen und die Förderung der Mobilität von Lehrlingen zu stärken. Um den Bedarf an qualifizierten Fachkräften langfristig zu decken, ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Betrieben, Bildungseinrichtungen und politischen Akteuren unerlässlich.

## 5. Berufliche Weiterbildung im Bereich Nachhaltigkeit

Mit dem ökologischen Strukturwandel in der Arbeitswelt hat das Konzept der Green Jobs an Bedeutung gewonnen. Dabei stehen nicht nur neue Berufsfelder im Vordergrund, sondern auch die Transformation bestehender Tätigkeiten und die Integration ökologischer Anforderungen in traditionelle Berufsbilder. Dies schafft einen erhöhten Bedarf an sogenannten Green Skills – also Fähigkeiten und Kompetenzen, die erforderlich sind, um umweltfreundliche Technologien und Prozesse effektiv zu nutzen und zu implementieren. Darüber hinaus spielt das Konzept der Green Tasks eine wichtige Rolle. Dieses Konzept fokussiert sich auf spezifische Aufgaben innerhalb eines Berufsfeldes, die zur Förderung ökologischer Nachhaltigkeit beitragen. Während Green Jobs oft als gesamte Berufsfelder oder Positionen verstanden werden, liegt der Fokus bei Green Tasks auf den umweltfreundlichen Tätigkeiten und Verantwortlichkeiten innerhalb eines bestehenden Berufes.

Dieses Kapitel bietet einen Überblick über die Diskussionen zu den Konzepten Green Jobs, Green Tasks und Green Skills, sodass relevante Definitionen und Konzepte, ihre Anwendbarkeit und Herausforderungen dargestellt werden.

## 5.1. Green Jobs

Die Definition von Green Jobs beeinflusst maßgeblich ihre statistische Erfassung und die damit verbundenen Prognosen für den Arbeitsmarkt. Ein einheitliches Verständnis dieser Berufe ist entscheidend für die Planung von Arbeitsmarktpolitik, die eine umweltfreundliche Wirtschaft fördern soll. Eine klare Definition ermöglicht es, die benötigten Qualifikationen und Fähigkeiten für zukünftige Arbeitsplätze zu ermitteln und gezielte Förderprogramme zu entwickeln.

In der Literatur werden unterschiedliche Ansätze zur Definition von Green Jobs beschrieben, die sich in sektorspezifische und tätigkeitsspezifische Kategorien unterteilen lassen. Der sektorspezifische Ansatz ordnet Berufe bestimmten umweltfreundlichen Branchen zu, bietet jedoch keine vollständige Abdeckung, da er Berufe in traditionellen Branchen ausblenden kann, die durch umweltfreundliche Praktiken ebenfalls als "grün" gelten könnten. Der tätigkeitsspezifische Ansatz hingegen fokussiert auf die konkreten Arbeitsinhalte, was eine differenziertere Betrachtung ermöglicht, jedoch aufwendiger in der Datenerfassung ist.

In Österreich definieren das Bundesministerium für Klimaschutz<sup>3</sup> und das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft<sup>4</sup> Green Jobs als Arbeitsplätze, die Umweltschäden vermeiden und natürliche Ressourcen schonen. Diese Definition unterscheidet zwischen Green Jobs im engeren Sinne, deren Hauptzweck der Umweltschutz ist – wie bei Entsorgungs- und Recyclingfachkräften oder Energietechniker\*innen für erneuerbare Energien – und Berufen, die durch Zusatzausbildungen klimarelevante Kompetenzen erwerben können, beispielsweise Elektroinstallateur\*innen für Photovoltaikanlagen.

Das Arbeitsmarktservice (AMS) hat in Zusammenarbeit mit dem BMAW eine Liste von 536 Berufen erstellt, die als Green Jobs klassifiziert sind<sup>5</sup>. Diese Berufe umfassen Tätigkeiten in Bereichen wie erneuerbare Energien, nachhaltiges Bauen und Sanieren, Wasser- und Abwassermanagement sowie öffentlicher Verkehr. Das AMS betont zudem, dass Green Jobs in allen Branchen und Qualifikationsstufen vertreten sein können und sich bestehende Berufsbilder durch Weiterbildungen zu Green Jobs weiterentwickeln können.

Auch auf EU-Ebene ist das Konzept der Green Jobs zentral<sup>6</sup>. Die Europäische Union betrachtet die grüne Transformation als Chance, neue Arbeitsplätze zu schaffen und bestehende Sektoren nachhaltig umzugestalten. Laut einer EU-Definition umfassen Green Jobs Arbeitsplätze in der Herstellung von Produkten, Technologien und Dienstleistungen, die Umweltschäden minimieren und Ressourcen erhalten. Besonderer Fokus liegt auf der Förderung von Umschulungen und Weiterbildungen, um eine sozial gerechte grüne Transformation sicherzustellen.

Ein integrierter Ansatz, der in der Literatur hervorgehoben wird, definiert Green Jobs anhand von vier Säulen: Inputs (z. B. umweltfreundliche Materialien), Outputs (z. B. nachhaltige Produkte), Prozesse (z. B. energieeffiziente Arbeitsweisen) und die Qualität der Arbeitsplätze. Dieser Ansatz ermöglicht eine präzisere Kategorisierung und fördert die Vergleichbarkeit sowie die Entwicklung zielgerichteter Strategien.

Die unterschiedlichen Definitionen und Klassifizierungen zeigen die Herausforderungen einer einheitlichen statistischen Erfassung. Gleichzeitig bieten sie die Möglichkeit, Green Jobs auf vielfältige

---

<sup>3</sup> [Green Jobs in Österreich](#)

<sup>4</sup> [Übersicht Green Jobs \(klimarelevante Berufe\) am österreichischen Arbeitsmarkt](#)

<sup>5</sup> [Green-Jobs | AMS](#)

<sup>6</sup> [Jobs for the green transition – CEPS](#)

Weise zu fördern und ihre Bedeutung für den Klimaschutz sowie die Arbeitsmarktpolitik hervorzuheben.

## 5.2. Green Tasks

Der tätigkeitsspezifische Ansatz, der Anfang der 2010er Jahre in den USA entwickelt wurde, dient derzeit als Grundlage für die Schätzung der Anzahl von Beschäftigten in Green Jobs in europäischen Ländern. Dieser Ansatz ermöglicht eine detailliertere Erfassung von Green Jobs, indem er festlegt, dass ein Beruf als grün gilt, wenn mindestens 10 % der Aufgaben umweltfreundlich sind. In Österreich zeigt sich, dass bereits ein signifikanter Anteil der Arbeitskräfte in Green Jobs tätig ist. Mit 20,8 % im Jahr 2021 liegt dieser Anteil über dem OECD-Durchschnitt von 17,7 % (Bock-Schappelwein und Egger 2024).

## 5.3. Green Skills

Ein klarer Konsens besteht darüber, dass Qualifikationsanforderungen sich grundlegend verändern werden, jedoch bleibt oft unklar, wie diese Veränderungen konkret aussehen sollen. Green Skills sind – ähnlich wie digitale Kompetenzen – vielseitig und bislang noch unscharf definiert (Lackinger 2024). Sie umfassen Fähigkeiten, Wissen und Werte, die notwendig sind, um in der Arbeitswelt ökologische, wirtschaftliche und soziale Nachhaltigkeit zu fördern (Sern et al. 2018). Sie gliedern sich in drei Dimensionen:

- Wissen (kognitive Dimension),
- Fähigkeiten (psychomotorische Dimension),
- Einstellungen und Werte (affektive Dimension).

Die Konzepte der Green Jobs, Green Tasks und Green Skills verdeutlichen, dass Nachhaltigkeit nicht nur neue Berufsfelder, sondern auch eine Transformation bestehender Tätigkeiten und Qualifikationen erfordert. Eine klare Definition und Kategorisierung dieser Konzepte sowie die Förderung entsprechender Kompetenzen sind essenziell, um den Anforderungen des ökologischen Strukturwandels gerecht zu werden und eine nachhaltige Arbeitswelt zu gestalten.

# 6. Empirische Ergebnisse

## 6.1. Einführung

Die acht durchgeführten Interviews liefern wertvolle Einblicke für die Zielsetzung des Projekts, klimarelevante Berufe, oder Green Jobs, für Jugendliche attraktiver zu machen. Dabei sollen Unternehmen, insbesondere aus den Branchen Bau und Tourismus, unterstützt werden, mehr Lehrstellen in diesen Bereichen anzubieten und erfolgreich zu besetzen. Zudem soll dem zunehmenden Fachkräftemangel in klimarelevanten Berufsfeldern entgegengewirkt werden. Lehrlingsausbildungen spielen eine entscheidende Rolle, um die nächste Generation von Fachkräften sowohl in traditionellen Handwerksberufen als auch in aufstrebenden grünen Technologien auszubilden (detailliertere Informationen zu den Interviewpartner\*innen sowie den Zeitpunkten der Interviews im Anhang).

Die Interviews umfassen Beiträge von Unternehmen aus den Bereichen Tourismus (2) und Bau (1), Expert\*innen des Arbeitsmarkts und von Ausbildungsinstitutionen (3) sowie von (ehemaligen) Lehrlingen (2). Diese vielfältigen Perspektiven bieten einen umfassenden Einblick in die aktuelle Situation und zeigen die Vielschichtigkeit der Thematik. Sie decken dabei unterschiedliche Standpunkte und Prioritäten auf. Unternehmen berichten von Herausforderungen bei der Gewinnung von Fachkräften, insbesondere in Bereichen wie Bauwesen und Gastronomie im Tourismussektor. Während einige Firmen Nachhaltigkeit und grüne Initiativen als Mittel sehen, um junge Talente zu gewinnen, stehen finanzielle Belastungen und fehlende Anreize, vor allem für kleinere Unternehmen, der vollständigen Umsetzung von Klimaschutzmaßnahmen entgegen.

Jugendliche äußern ein wachsendes Interesse an Umweltschutz und einem sinnstiftenden Beruf, der positive Veränderungen bewirkt. Gleichzeitig legen sie jedoch großen Wert auf Arbeitsplatzsicherheit und greifbare Vorteile bei ihrer Berufswahl. Die langfristigen Karriereaussichten in Green Jobs zu kommunizieren, ist daher entscheidend, um junge Talente anzusprechen. Expert\*innen heben die Notwendigkeit systemischer Veränderungen hervor. Dazu zählen klarere Definitionen von Green Jobs zu kommunizieren, verbesserte Ausbildungs- und Bildungsprogramme mit Fokus auf Nachhaltigkeit sowie staatliche Anreize für Unternehmen, klimafreundliche Praktiken umzusetzen und mehr Lehrstellen anzubieten. Ebenso wird betont, dass Kommunikationsstrategien gezielt auf die Bedürfnisse und Interessen spezifischer Jugendgruppen abgestimmt werden sollten.

Durch die Zusammenführung und Analyse dieser unterschiedlichen Sichtweisen können gemeinsame Ziele identifiziert und Strategien entwickelt werden, um die Herausforderungen und Chancen bei der Förderung von Green Jobs und Lehrlingsausbildungen erfolgreich anzugehen.

## 6.2. Klimaberufe definieren: Herausforderungen, Trends und Perspektiven

Die Interviews offenbaren eine grundlegende Herausforderung im Umgang mit dem Begriff „Klimaberufe“: Es fehlt eine klare, allgemein anerkannte Definition. Diese Unklarheit erschwert sowohl die Förderung solcher Berufe als auch die Entwicklung wirksamer Ausbildungs- und Bildungsstrategien.

Einerseits wird die Mehrdeutigkeit des Begriffs klar. So beschreibt eine Unternehmerin aus dem Tourismusbereich: „Der Begriff ‚Klimaberufe‘ ist noch nicht eindeutig definiert. Es gibt viele unterschiedliche Vorstellungen darüber, was dazu gehört.“ Ein Arbeitsmarktexperte bestätigt: „Es gibt verschiedene Ansichten, je nach Perspektive. Eine Definition fehlt oder zumindest eine Annäherung an eine gemeinsame Definition.“

Trotz dieser Unklarheiten weisen die Interviews auf einige aufkommende Trends hin, die helfen könnten, „Klimaberufe“ genauer zu fassen. Dazu zählen insbesondere Berufe, die direkt zur Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen und zur Ressourceneffizienz beitragen, wie etwa die Installation von Solaranlagen oder die Begrünung von Dächern. Diese Tätigkeiten sind klar als klimarelevant erkennbar.

Ein weiterer Trend zeigt sich in der Umgestaltung bestehender Berufe durch die Integration nachhaltiger Praktiken. Beispiele hierfür sind der Einsatz umweltfreundlicher Reinigungsmittel im Tourismussektor oder die Nutzung nachhaltiger Baustoffe im Bauwesen. Diese Entwicklungen verdeutlichen, wie klassische Tätigkeiten durch ökologische Anpassungen eine bedeutendere Rolle im Klimaschutz einnehmen können.

Ein zusätzlicher Ansatz besteht in der Abkehr von einer engen Fokussierung auf spezifische „grüne“ Berufe hin zu einer breiteren Perspektive auf Klimarelevanz. Diese Sichtweise erkennt an, dass nahezu jeder Beruf durch nachhaltige Praktiken klimarelevant werden kann. So berichtet ein

ehemaliger Lehrling, dass sie ihre Tätigkeit im Elektrohandwerk inzwischen als Klimaberuf versteht, da sie im Bereich der erneuerbaren Energien arbeitet.

Diese Trends unterstreichen die dynamische Entwicklung des Begriffs „Klimaberufe“ und betonen die Notwendigkeit eines umfassenderen Verständnisses. Eine klare Definition ist entscheidend, um die Bedeutung und Attraktivität dieser Berufe effektiv an junge Menschen zu kommunizieren und Unternehmen zu motivieren, in diese Berufe zu investieren.

Gleichzeitig fehlt bislang eine einheitliche Definition von Green Jobs auf europäischer Ebene, was die Messung ihrer Verbreitung und Wirkung erschwert. Ein Experte bemängelt: „Eine europaweit einheitliche Definition, was einen Green Job ausmacht, fehlt noch.“ Diese Unklarheit stellt eine Herausforderung für politische Entscheidungsträger\*innen, Bildungseinrichtungen und Unternehmen dar, die in diesen Bereichen aktiv werden wollen.

Zudem wird die Notwendigkeit datenbasierter Entscheidungen hervorgehoben. Ein weiterer Experte erklärt: „Wir haben noch nicht einmal eine algorithmische Definition, welche Berufe klimarelevant sind.“ Eine systematische Erfassung und Bewertung klimarelevanter Berufe sowie bestehender Ausbildungskapazitäten ist daher essenziell, um die Qualifikationslücken in diesen aufstrebenden Branchen zu schließen.

Ein klareres und zugleich differenziertes Verständnis von Klimaberufen könnte nicht nur die Förderung entsprechender Tätigkeiten erleichtern, sondern auch einen wesentlichen Beitrag zur Erreichung der Klimaziele leisten.

## 6.3. Aktuelle Situation in den Branchen Bau und Tourismus

### 6.3.1. Einblicke ins Bau- und Baunebengewerbe: Klimaschutz und wirtschaftliche Realität

Die Interviews, insbesondere das Gespräch mit einem Bauunternehmer und den zwei Lehrlingen im Bau, bieten wertvolle Erkenntnisse zur Rolle der Bauindustrie bei der Bekämpfung des Klimawandels sowie in die Perspektiven von Unternehmer\*innen, die den komplexen Spannungsfeldern zwischen Nachhaltigkeit und wirtschaftlichem Druck begegnen.

Die Bauindustrie spielt eine zentrale Rolle bei der Minderung des Klimawandels, da sie erheblichen Einfluss auf Energieverbrauch, Materialnutzung und die Lebensdauer von Gebäuden und Infrastruktur hat. Es werden mehrere Aspekte hervorgehoben, die für eine nachhaltigere Bauweise entscheidend sind. Dazu zählen energieeffiziente Baupraktiken, die den Energieverbrauch über den Lebenszyklus eines Gebäudes minimieren, die Verwendung nachhaltiger Materialien, die Ressourcen schonen und Umweltbelastungen reduzieren, sowie die Modernisierung bestehender Infrastrukturen, um ältere Gebäude auf aktuelle Energiestandards zu bringen und den CO<sub>2</sub>-Ausstoß zu senken.

Der befragte Bauunternehmer zeigt ein deutliches Bewusstsein für die Notwendigkeit von Klimaschutzmaßnahmen und äußert seine Bereitschaft, innovative Technologien wie begrünte Dächer und Fassaden einzusetzen. Diese tragen unter anderem zur besseren Wärmedämmung bei, verringern den städtischen Hitzeinsel-Effekt und bieten natürliche Möglichkeiten zur Wasserspeicherung.

Gleichzeitig werden auch die wirtschaftlichen Herausforderungen deutlich, vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen. Die aktuelle Wirtschaftslage erschwert es vielen Betrieben, langfristige Investitionen in nachhaltige Maßnahmen zu tätigen, obwohl sie den Bedarf an einer qualifizierten Fachkräftebasis für die Zukunft erkennen. Ein spezifisches Hindernis ist die hohe

Kostenbelastung durch nachhaltige Materialien. Diese werden zwar als ökologisch sinnvoll wahrgenommen, sind jedoch oft teurer als herkömmliche Alternativen.

Der Bauunternehmer betont, dass staatliche Unterstützung eine entscheidende Rolle spielt, um den Spagat zwischen Klimaschutz und wirtschaftlicher Tragfähigkeit zu meistern. Förderprogramme und Anreize könnten dazu beitragen, klimafreundliche Praktiken zu fördern, die Ausbildung von Fachkräften zu unterstützen und Innovationen in der Branche voranzutreiben.

Ein konkretes Beispiel für die Herausforderungen und Chancen in der Bauindustrie ist das EU-Ziel der Klimaneutralität bis 2050. Der Bauunternehmer erkennt die Bedeutung dieses Ziels an, äußert jedoch Zweifel an dessen realistischer Umsetzung ohne umfassende Unterstützung und einen gesellschaftlichen Bewusstseinswandel. Er sieht vor allem die Notwendigkeit, nachhaltige Materialien in größerer Menge und zu erschwinglichen Preisen verfügbar zu machen, und fordert gleichzeitig eine Verhaltensänderung bei den Verbraucher\*innen, die häufig Kostenaspekte über Nachhaltigkeit stellen. Darüber hinaus fordert er ein stärkeres Engagement der Regierung, um klimafreundliche Praktiken zu fördern und Unternehmen beim Übergang zu nachhaltigen Betriebsweisen zu unterstützen.

Die Perspektiven des Bauunternehmers verdeutlichen, dass die Erreichung ehrgeiziger Klimaziele einen ganzheitlichen Ansatz erfordert, der sowohl ökologische als auch wirtschaftliche Realitäten berücksichtigt. Die Interviewten legen nahe, dass technologische Innovation, unterstützende staatliche Maßnahmen, ein höheres Bewusstsein bei den Verbraucher\*innen und eine branchenweite Zusammenarbeit entscheidende Faktoren für den Erfolg sind.

### **6.3.2. Die Gratwanderung im Tourismus: Nachhaltigkeit, Herausforderungen in der Personalgewinnung und vielfältige Ansätze**

Die Interviews mit Vertreter\*innen von Tourismusunternehmen und Arbeitsmarktexpert\*innen zeichnen ein vielschichtiges Bild der komplexen Beziehung zwischen der Tourismusbranche und der Nachhaltigkeit. Dabei werden sowohl die Herausforderungen als auch die unterschiedlichen Ansätze deutlich, wie die Branche junge Talente anziehen und binden und gleichzeitig umweltbewusste Praktiken umsetzen kann.

Der Tourismus steht vor einem besonderen Dilemma: Sein Erfolg hängt oft von Aktivitäten ab, die der Umwelt schaden können, wie Flugreisen oder ressourcenintensive Dienstleistungen im Hotel- und Gastgewerbe. Gleichzeitig wächst die Nachfrage nach umweltfreundlichen Reiseerlebnissen, was die Branche zunehmend dazu drängt, nachhaltigere Ansätze zu verfolgen. Diese Spannung spiegelt sich in den Interviews wider, die – wie auch im Bau- und Baunebengewerbe – die Notwendigkeit einer sorgfältigen Balance zwischen wirtschaftlicher Rentabilität und ökologischer Verantwortung betonen.

Obwohl Reisende zunehmend nachhaltige Angebote wünschen, werden ihre tatsächlichen Entscheidungen oft von Preis und Bequemlichkeit beeinflusst. Diese Diskrepanz erschwert es Unternehmen, sich voll auf umweltfreundliche Praktiken einzulassen, ohne ihre Wettbewerbsfähigkeit zu gefährden. Zudem erfordern nachhaltige Maßnahmen oft erhebliche Anfangsinvestitionen, beispielsweise für energieeffiziente Geräte oder lokal produzierte Waren. Für Betriebe mit knappen Margen, insbesondere in wirtschaftlich schwierigen Zeiten, sind diese Kosten häufig nicht zu bewältigen. Trotz dieser Herausforderungen zeigt sich ein wachsendes Engagement für Nachhaltigkeit. Unternehmen setzen zunehmend auf umweltfreundliche Reinigungsprodukte, reduzieren den Papierverbrauch durch digitale Check-in- und Check-out-Verfahren und legen den Gästen eine nachhaltige Verwendung von Handtüchern und Bettwäsche nahe, um Wasser- und Energieverbrauch zu senken.

Aus den Perspektiven der Tourismusunternehmer\*innen wird das zentrale Problem deutlich, junge Talente für die Branche zu gewinnen und langfristig zu halten. Als Gründe werden verschiedene Faktoren genannt. Einerseits steht die Branche in starkem Wettbewerb mit anderen Sektoren. Junge Menschen wählen oft Berufe, die ein besseres Gleichgewicht zwischen Arbeit und Privatleben sowie klarere Karriereoptionen bieten. Die wachsende Vielfalt des Arbeitsmarkts macht es für den Tourismus schwieriger, seine Attraktivität bei potenziellen Nachwuchskräften zu behaupten.

Die Gespräche zeigen vielfältige Erfahrungen und Strategien in der Branche. Ein Unternehmen legt besonderen Wert auf die Ausbildung und Bindung von Lehrlingen. Es investiert in umfassende Ausbildungsprogramme, bietet attraktive Zusatzleistungen (wie beispielsweise Fitness Center und Sauna vor Ort) und schafft ein positives, unterstützendes Arbeitsumfeld, um junge Talente langfristig zu gewinnen. Ein anderes Unternehmen kämpft hingegen mit Personalengpässen und sieht die Förderung klimabezogener Berufe als wenig effektiv an, um ältere Arbeitskräfte zu gewinnen. Die Unternehmerin äußert Bedenken hinsichtlich der Arbeitsmoral jüngerer Generationen. Sie bemängelt, dass es an Engagement und Durchhaltevermögen mangle, was angesichts der hohen Anforderungen der Tourismusbranche problematisch sei. Die langen und unregelmäßigen Arbeitszeiten, körperlich anstrengenden Aufgaben und die saisonale Natur vieler Tätigkeiten schrecken junge Menschen ab, die nach stärker arbeitnehmer\*innenorientierter Flexibilität bei gleichzeitiger Stabilität suchen. Der Wettbewerb mit anderen Branchen um qualifizierte Mitarbeiter\*innen sowie die Suche nach Arbeitskräften, die bereit sind, körperlich anspruchsvolle und schlecht bezahlte Tätigkeiten wie in der Zimmerreinigung zu übernehmen, stellt eine erhebliche Herausforderung dar.

Dieser Kontrast verdeutlicht die unterschiedlichen Ansätze und Erfolge im Umgang mit Nachhaltigkeit und Personalfragen innerhalb der Tourismusbranche. Er zeigt, wie wichtig maßgeschneiderte Lösungen sind, die sich an den spezifischen Bedingungen der Betriebe, den regionalen Arbeitsmärkten und den sich wandelnden Erwartungen von Beschäftigten und Reisenden orientieren.

## 6.4. Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven

### 6.4.1. Die Bedeutung von Perspektiven von Lehrlingen und Jugendlichen

In mehreren Interviews wird betont, wie wichtig es ist, die Stimmen und Perspektiven junger Menschen bei der Förderung klimaorientierter Berufsausbildungen in den Mittelpunkt zu stellen. Sie geben Einblicke in die vielfältigen Motivationen und Anliegen dieser Zielgruppe.

Viele junge Menschen sorgen sich um den Klimawandel, doch ihre Berufswahl wird von einem komplexen Zusammenspiel aus Arbeitsplatzsicherheit, Karriereoptionen, persönlicher Erfüllung und einem Sinn für Zielgerichtetheit geprägt. Die Befragten zeigen, dass die bloße Bezeichnung eines Berufs als „grün“ oft nicht ausreicht, um das Interesse zu wecken. Es fehlt oft an klarer Kommunikation, welcher konkrete Beitrag zur Nachhaltigkeit geleistet wird. Ein ehemaliger Lehrling erklärt: „ich hätte mehr Interesse gehabt, wenn ich gewusst hätte, dass es Jobs gibt, die den [Klimaschutz] fördern.“

Junge Menschen benötigen darüber hinaus konkrete Belege dafür, dass der Einstieg in diese Berufe zu sicherer Beschäftigung und erfüllender Arbeit führt. Ein Arbeitsmarktexperte ergänzt, dass junge Menschen zunehmend sicherheitsorientiert sind und Stabilität sowie einen klaren Weg in eine nachhaltige Zukunft suchen. Die Kommunikation über klimaorientierte Berufsausbildungen sollte daher direkt auf diese Bedürfnisse eingehen und zeigen, wie solche Karrieren langfristige Beschäftigungsmöglichkeiten und Sicherheit bieten können. Die interviewten Lehrlinge sehen sich in dieser Hinsicht sehr zufrieden mit ihrer Entscheidung, diesen Beruf ausgesucht zu haben.

Die fast alle Interviewpartner\*innen heben hervor, wie wichtig eine nachvollziehbare Kommunikation ist, die Klimaschutz mit den persönlichen Lebenswelten und Ambitionen junger Menschen verknüpft. Die Expert\*innen erklären, wie abstrakte Konzepte oder angstbasierte Botschaften weniger wirksam als die Darstellung konkreter Vorteile und positiver Auswirkungen sind, die durch die eigene Arbeit erzielt werden können. Die Medienberichterstattung über den Klimawandel konzentriert sich häufig auf negative Aspekte, was laut dem ehemaligen Lehrlingen Gefühle von Hoffnungslosigkeit und Passivität hervorrufen kann. Stattdessen sollte die Kommunikation die positiven Auswirkungen klimaorientierter Arbeit betonen und zeigen, wie Einzelne aktiv zur Lösung beitragen und eine nachhaltigere Zukunft gestalten können.

Ein Arbeitsmarktexperte beschreibt die Herausforderung, die Komplexität klimaorientierter Berufe verständlich zu kommunizieren. Eine klare und prägnante Botschaft, die praxisnahe Anwendungen in den Vordergrund stellt, ist entscheidend, um junge Menschen zu erreichen. Praktische Erfahrungen, beispielsweise durch Ausbildungen oder Praktika, spielen laut den Interviewten eine zentrale Rolle, um das Verständnis junger Menschen für klimaorientierte Berufe zu fördern und ein Gefühl von Verantwortung und Einfluss zu stärken.

Durch praktisches Lernen können junge Menschen theoretisches Wissen in realen Situationen anwenden und die Herausforderungen sowie Chancen klimaorientierter Arbeit hautnah erleben. Dabei erfahren sie unmittelbar die positiven Auswirkungen ihres Handelns, sei es durch die Installation energieeffizienter Systeme, die Umsetzung nachhaltiger Praktiken in Tourismusbetrieben oder durch weitere Projekte zum Umweltschutz. Dieses Gefühl der Eigenverantwortung und Wirkung kann ein starker Antrieb sein, um junge Menschen für Berufe zu gewinnen, in denen sie aktiv zur Gestaltung einer nachhaltigeren Zukunft beitragen können.

Die Interviewten verdeutlichen, dass ein vielschichtiger Ansatz erforderlich ist, um Jugendliche für klimaorientierte Berufsausbildungen zu begeistern. Dazu gehört, über einfache „grüne“ Labels hinauszugehen, eine nachvollziehbare Kommunikation zu etablieren, die Klimaschutz mit persönlichen Zielen verbindet, und praktische Erfahrungen zu bieten, die Verantwortung und Wirkung fördern. Durch ein besseres Verständnis der vielfältigen Motivationen und Anliegen junger Menschen lassen sich überzeugendere und wirksamere Wege schaffen, sie für eine nachhaltige Zukunft zu gewinnen.

#### **6.4.2. Perspektiven von Arbeitsmarktexpert\*innen und Unternehmen zu Green Jobs und Klimaschutz**

Interviews mit Arbeitsmarktexpert\*innen und Unternehmer\*innen zeigen, wie sich Green Jobs entwickeln, welche Herausforderungen und Chancen mit der Gewinnung junger Talente verbunden sind und welche Rolle verschiedene Akteure bei der Gestaltung des grünen Wandels spielen. Arbeitsmarktexpert\*innen beleuchten die Komplexität von Green Jobs. Sie betonen, wie wichtig es ist, eine klare Definition zu schaffen, umfassende Daten und Analysen zu nutzen und Kommunikationsstrategien gezielt auf junge Menschen abzustimmen, um diese für klimaorientierte Berufsbildung zu gewinnen.

Die Kommunikation mit jungen Menschen sollte gezielt und zielgruppenspezifisch gestaltet sein. Ein Experte warnt davor, alle Jugendlichen als homogene Gruppe zu betrachten, und betont: „Das bedeutet nicht, dass sie alle gleich denken oder die gleichen Voraussetzungen haben.“ Stattdessen seien Botschaften nötig, die auf die unterschiedlichen Bedürfnisse, Sorgen und Lebensrealitäten der Jugendlichen eingehen.

Eine weitere Expertin hebt die Bedeutung diverser Kommunikationskanäle hervor, um insbesondere digital affine junge Menschen zu erreichen. Neben traditionellen Methoden wie Jobmessen sollten

soziale Medien und jugendnahe Plattformen genutzt werden. Dabei sei es essenziell, eine verständliche und greifbare Sprache zu wählen, die den individuellen Nutzen und die gesellschaftliche Bedeutung von Green Jobs vermittelt.

Die Bedeutung von Nachhaltigkeit wird zunehmend als entscheidender Faktor erkannt, um sowohl Kund\*innen als auch Talente anzuziehen. Unternehmen setzen zunehmend auf innovative Technologien, um Nachhaltigkeit in ihre Abläufe zu integrieren. Die Firma von einem Interviewpartner verwendet beispielsweise nachhaltige Materialien wie Holz, Lehm und Zellulose, was sowohl die Umweltbelastung verringert als auch als Verkaufsargument für umweltbewusste Kund\*innen und potenzielle Mitarbeitende dient. Er unterstreicht auch die positive Wirkung, die von der Präsentation erfolgreicher Projekte ausgeht, insbesondere wenn junge Mitarbeitende aktiv eingebunden werden. Social Media und lokale Medien dienen dabei als Plattform, um die Erfolge sichtbar zu machen und andere zu inspirieren.

Unternehmer\*innen aus der Bau- und Tourismusbranche zeigen sich grundsätzlich bereit, sich für den Klimaschutz einzusetzen. Sie betonen jedoch, dass begrenzte Ressourcen, Kund\*innenanforderungen und fehlende Unterstützung Herausforderungen darstellen.

Um junge Menschen für Green Jobs zu begeistern, passen Unternehmen ihre Rekrutierungsstrategien an. Ein Interviewpartner hebt hervor, wie wichtig es ist, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die die Perspektiven junger Menschen schätzt, Wachstumschancen bietet und ein Zugehörigkeitsgefühl fördert. Respekt, Entwicklungsmöglichkeiten und ein positives Arbeitsumfeld tragen dazu bei, junge Talente langfristig zu binden und eine motivierte Belegschaft zu entwickeln, die aktiv zu den Nachhaltigkeitszielen des Unternehmens beiträgt.

Der interviewte Bauunternehmer sieht finanzielle Anreize durch die Regierung, etwa Steuervergünstigungen, als notwendig, um nachhaltige Praktiken zu fördern. Ähnlich weist eine Unternehmensvertreterin aus der Tourismusbranche, indem sie auf den schwierigen Balanceakt zwischen Nachhaltigkeit und Rentabilität hinweist. Die Sozialpartner und staatliche Institutionen spielen laut einem Experten eine zentrale Rolle, um Dialoge zu fördern und eine gemeinsame Vision für den grünen Wandel zu entwickeln. Für eine koordinierte und effektive Herangehensweise bedarf es allerdings einer einheitlichen Definition von „klimarelevanter Berufsbildung“.

Die Perspektiven von Expert\*innen und Unternehmer\*innen machen deutlich, wie wichtig ein gemeinschaftliches Engagement ist, um Green Jobs zu fördern. Zielgerichtete und klare Kommunikation und unterstützende Maßnahmen sind entscheidend, um junge Fachkräfte für eine nachhaltige Zukunft zu gewinnen und die Herausforderungen des grünen Wandels zu bewältigen.

## 6.5. Anreize und Hindernisse für Unternehmen

Die Interviews mit den Arbeitsmarktexpert\*innen, Expert\*innen der beruflichen Ausbildung und Unternehmer\*innen aus den Branchen Bau und Tourismus geben Aufschluss über mögliche Anreize und bestehende Hindernisse, die die Bereitschaft von Unternehmen beeinflussen, klimabezogene Lehrstellen anzubieten.

### 6.5.1. Anreize

Finanzielle Anreize spielen eine zentrale Rolle dabei, insbesondere kleinere Unternehmen dazu zu bewegen, in klimarelevante Lehrstellen zu investieren. So schlägt der interviewte Bauunternehmer Steuervergünstigungen vor, um nachhaltige Praktiken und die Einstellung von Lehrlingen in diesen Bereichen zu fördern. Arbeitsmarktexpert\*innen betonen ebenfalls die Notwendigkeit finanzieller

Unterstützung sowie klarer Informationen über verfügbare Ressourcen, um Unternehmen die Kosten für die Ausbildung und Umsetzung nachhaltiger Maßnahmen zu erleichtern.

Eine Vereinfachung administrativer Prozesse könnte die Teilnahme von Unternehmen zusätzlich fördern. Ein Experte kritisiert, dass Bürokratie und restriktive Vorschriften erhebliche Hürden darstellen, und plädiert für schlankere Abläufe, um die Beteiligung zu erleichtern. Auch ein weiterer Experte sieht hier Handlungsbedarf und spricht sich für ein flexibleres Ausbildungssystem aus, das u. a. Bedenken hinsichtlich schwieriger Kündigungsprozesse von Lehrverträgen aufgreift. Das Risiko, unbefriedigende Lehrverträge nur schwer lösen zu können, hindert möglicherweise Unternehmen daran, Lehrlinge aufzunehmen.

Öffentliche Anerkennung und positive PR können ein weiterer Anreiz sein, sich aktiv für Klimaschutz und grüne Lehrstellen zu engagieren. Der interviewte Bauunternehmer betont, wie wichtig es ist, die Beiträge von Lehrlingen in nachhaltigen Projekten öffentlich zu würdigen, etwa über soziale Medien oder lokale Presse. Dadurch können Unternehmen nicht nur ihr Image stärken, sondern auch umweltbewusste Kund\*innen ansprechen und junge Menschen gewinnen, die auf der Suche nach sinnstiftenden Karrieren sind.

### **6.5.2. Hindernisse**

Neben den potenziellen Anreizen gibt es auch zahlreiche Hindernisse, die den Ausbau klimabezogener Ausbildungsberufe in den Bau- und Tourismussektoren erschweren. Wie schon betont, ist ein zentrales Problem das Fehlen einer einheitlichen Definition von Green Jobs und Klimaberufen. Diese Unklarheit macht es Unternehmen schwer, spezifische Qualifikationen und Ausbildungsbedarfe zu identifizieren. Ein Experte fordert daher eine standardisierte Definition, um gezielte Ausbildungsprogramme, politische Maßnahmen und effektive Kommunikationsstrategien zu ermöglichen.

Wirtschaftliche Unsicherheiten und begrenzte Ressourcen stellen eine weitere große Hürde dar. Vor allem kleine und mittlere Unternehmen (KMU) stehen häufig unter finanziellem Druck und zögern, langfristige Investitionen in Ausbildungsprogramme zu tätigen, selbst wenn sie den Bedarf an qualifizierten Fachkräften für nachhaltige Praktiken erkennen. Wie schon erwähnt, hebt ein Experte hervor, dass die Schwierigkeit, einen Ausbildungsvertrag zu kündigen, Unternehmen zusätzlich abschreckt: „Die Einschränkung, dass ich einen Ausbildungsvertrag nicht kündigen kann, ist natürlich ein großes Hindernis für Betriebe.“ Ein Interviewpartner, der sich selbst für umweltfreundliche Praktiken einsetzt, betont außerdem, dass nachhaltige Materialien oft teurer sind und staatliche Unterstützung erforderlich sei, um diese wirtschaftlich tragfähig zu machen. Ein Experte ergänzt, dass in wirtschaftlich schwierigen Zeiten viele Unternehmen primär auf ihr Überleben fokussiert sind, während langfristige Nachhaltigkeitsziele in den Hintergrund rücken.

Auch der Mangel an qualifiziertem Personal ist ein gravierendes Problem. In den betroffenen Sektoren fehlt es häufig an erfahrenen Fachkräften, die als Ausbilder oder Mentoren für Lehrlinge fungieren könnten. Dies führt zu einem zirkulären Dilemma: Unternehmen benötigen einerseits Fachkräfte, um nachhaltige Praktiken umzusetzen, gleichzeitig fehlen aber genau diese, um die nächste Generation in den entsprechenden Fähigkeiten auszubilden.

Hinzu wird die veraltete Ausbildungsstruktur erwähnt. Viele Lehrpläne der beruflichen Bildung würden nicht den Anforderungen einer grünen Wirtschaft entsprechen. Der interviewte Bauunternehmer kritisiert, dass in Berufsschulen teilweise noch Materialien aus der „Kaiserzeit“ verwendet werden, was die Aktualität und Relevanz der Ausbildung infrage stellt. Diese Diskrepanz führt sowohl bei Lehrlingen als auch bei Unternehmen zu Frustration und erschwert die direkte Umsetzung von Nachhaltigkeitszielen. Dabei steht diese Kritik im Widerspruch zu den Ergebnissen der Literaturrecherche, die Lehrpläne der beruflichen Bildung als modular aufgebaut, anpassungsfähig und

flexibel beschreiben. Es stellt sich die Frage, ob diese Flexibilität tatsächlich ausreicht, um moderne Inhalte zu integrieren, oder ob es an der praktischen Umsetzung scheitert. Eine mögliche Ursache könnte die Qualifikation des Lehrpersonals sein. Sind die Lehrkräfte an Berufsschulen ausreichend geschult, um Inhalte zu „Green Jobs“ und den dazugehörigen Technologien zu vermitteln? Oder wird das notwendige Wissen vor allem in Unternehmen vermittelt, die mit den spezifischen Technologien und Prozessen arbeiten? Diese Unsicherheiten zeigen, dass nicht nur die Lehrpläne, sondern auch die Kompetenzen der Lehrenden und die Abstimmung zwischen Berufsschulen und Unternehmen kritisch hinterfragt werden müssen.

Ein weiteres Hindernis ist der Wettbewerb mit anderen Branchen sowie die negative Wahrnehmung bestimmter Sektoren. Berufe im Bauwesen gelten beispielsweise oft als weniger innovativ oder umweltfreundlich, was ihre Attraktivität für junge Menschen mindert. Wenn andere Branchen scheinbar attraktivere Karriereperspektiven bieten, ist es schwer, genügend Fachkräfte für grüne Berufe zu gewinnen. Dieses Wahrnehmungsproblem muss überwunden werden, um den Fachkräftemangel in klimarelevanten Berufen zu bekämpfen.

Darüber hinaus zeigt sich Widerstand gegen Veränderungen und ein mangelndes Verständnis für die Dringlichkeit des Klimaschutzes. Ein Interviewpartner äußerte eine Bemerkung, die er immer wieder bei anderen hört: „Klimawandel ist mir egal... Klimaveränderungen gibt es immer wieder... das ist deren Meinung.“ Solche Einstellungen behindern die Einführung nachhaltiger Praktiken und die Förderung grüner Berufe. Effektive Kommunikationsstrategien sind notwendig, um das Bewusstsein für die Vorteile von Nachhaltigkeit zu schärfen, die wirtschaftliche Tragfähigkeit grüner Geschäftsmodelle zu verdeutlichen und das Verständnis für die Dringlichkeit von Klimaschutzmaßnahmen zu fördern.

Um diese vielfältigen Herausforderungen zu bewältigen, braucht es einen umfassenden Ansatz, der staatliche Unterstützung, branchenübergreifende Zusammenarbeit, klare Kommunikation und öffentliche Sensibilisierung einschließt. Nur durch gemeinschaftliche Anstrengungen kann die Lücke zwischen dem Bedarf an grünen Kompetenzen und dem Angebot an qualifizierten Fachkräften geschlossen werden, um eine nachhaltige Zukunft zu gestalten.

## 6.6. Bildungssystem und staatliche Unterstützung

Die Analyse der Interviews mit Fachleuten aus der Berufsbildung und dem Arbeitsmarkt zeigt, welche Rolle das Bildungssystem und die staatliche Unterstützung bei der Qualifizierung von Arbeitskräften für die Anforderungen der grünen Wirtschaft spielt.

Das Bildungssystem steht vor der Herausforderung, sich den Anforderungen der Nachhaltigkeit anzupassen. Viele Befragte heben die Notwendigkeit umfassender Reformen hervor, um die bestehenden Qualifikationslücken in klimarelevanten Berufen zu schließen. Dabei wird insbesondere betont, wie wichtig es ist, die Lehrpläne der beruflichen Bildung an die Anforderungen der grünen Wirtschaft anzupassen. Ein Experte weist darauf hin, dass die Inhalte modernisiert und nachhaltige Praktiken in verschiedenen Berufsfeldern integriert werden müssen. So kritisiert ein Bauunternehmer die veralteten Materialien in Berufsschulen und fordert die Einführung moderner, umweltfreundlicher Bautechniken. Eine Absolventin einer Elektriker\*innenlehre ergänzt, dass die vielfältigen Spezialisierungsmöglichkeiten innerhalb eines Berufsfeldes stärker hervorgehoben werden sollten, um stereotype Berufsbilder aufzubrechen und um aufzuzeigen, wie auch traditionelle Handwerksberufe einen Beitrag zu klimaschonenden Lösungen leisten können.

Ein weiterer zentraler Aspekt ist die Ausweitung praxisnaher Ausbildungsangebote, da die Ausbildung von den Lehrlingen teilweise als zu abstrakt und theoretisch beschrieben wird. Praktische

Erfahrungen sind unverzichtbar, um Lehrlinge mit den realen Anforderungen ihres Berufsfeldes vertraut zu machen. Der ehemalige Lehrling betont, wie wichtig es ist, jungen Menschen Einblicke in unterschiedliche Karrierewege zu geben. Der Bauunternehmer ergänzt, dass die Teilnahme an nachhaltigen Projekten Lehrlingen helfen kann, ihre Fähigkeiten in sinnvollen Kontexten anzuwenden und ein tieferes Verständnis für die Umweltauswirkungen ihrer Arbeit zu entwickeln.

Um junge Menschen für klimabezogene Berufe zu gewinnen, ist zudem eine stärkere Berufsberatung erforderlich. Viele Jugendliche wissen nicht, welche vielfältigen Karrieremöglichkeiten es in klimarelevanten Berufen gibt. Eine Absolventin weist darauf hin, dass gezielte Informationen und Beratung das Interesse an diesen Berufsfeldern steigern könnten.

Die Rolle des Staates wird von den Befragten als entscheidend angesehen, um den Übergang zur grünen Wirtschaft zu erleichtern. Ein zentraler Vorschlag ist die Entwicklung klarer politischer Rahmenbedingungen, die nachhaltige Praktiken in Unternehmen fördern. Ein Experte hebt hervor, dass verbindliche Vorschriften und finanzielle Unterstützung durch die Regierung entscheidend sind, um den Wandel zu erleichtern. Die Bereitstellung von Mitteln und Ressourcen für innovative Ausbildungsprogramme wird als zentral erachtet. Gleichzeitig müsse der Nutzen nachhaltiger Ansätze klar kommuniziert werden, um die freiwillige Mitwirkung der Unternehmen zu fördern.

Öffentlichkeitskampagnen spielen eine wichtige Rolle dabei, das Bewusstsein für Klimaberufe zu schärfen und junge Menschen für diese Berufe zu begeistern. Es wird vorgeschlagen, dass solche Kampagnen gezielt auf verschiedene Altersgruppen abgestimmt werden sollten, um deren spezifische Bedürfnisse und Erwartungen zu berücksichtigen. Ziel ist es, Klimaberufe als Optionen für sichere, gut bezahlte und sinnstiftende Karrieren darzustellen.

Schließlich wird auch eine kritische Überprüfung bestehender Förderprogramme gefordert. So wird angemerkt, dass beispielsweise das AMS umfassendere Informationen und Ressourcen bereitstellen könnte, um Schülern den Zugang zu klimabezogenen Karrieremöglichkeiten und Unterstützungsangeboten zu erleichtern.

Durch die Umsetzung dieser Empfehlungen können staatliche Institutionen eine zentrale Rolle bei der Entwicklung einer qualifizierten Arbeitskraft übernehmen, die den Herausforderungen der grünen Wirtschaft gewachsen ist. Starke Partnerschaften zwischen staatlichen Institutionen, Bildungseinrichtungen und Unternehmen sind entscheidend, um die Kluft zwischen den Anforderungen des Arbeitsmarktes und den verfügbaren Kompetenzen zu schließen und den Weg in eine nachhaltige Zukunft zu ebnen.

## 6.7. Zukünftige Trends: Entwicklungen im Bereich der Green Jobs

Die Interviewten betonen mehrere Trends, die die Zukunft der Green Jobs prägen werden. Dabei wird eine steigende Nachfrage nach grünen Kompetenzen prognostiziert, angetrieben durch Maßnahmen zur Bekämpfung des Klimawandels, technologische Innovationen und veränderte Verbraucherpräferenzen. Ein Experte aus dem Bereich der Berufsausbildung sagt voraus, dass besonders in den Bereichen erneuerbare Energien, Energieeffizienz und nachhaltiges Bauen ein großer Bedarf an qualifizierten Fachkräften entstehen wird. Eine Absolventin eines Elektriker-Lehrgangs hebt hervor, dass die Installation und Wartung von Systemen für erneuerbare Energien immer mehr an Bedeutung gewinnen. Ein Unternehmer aus der Baubranche betont die Notwendigkeit, nachhaltige Baupraktiken und umweltfreundliche Materialien in die Arbeit zu integrieren, um den Anforderungen von Bauvorschriften und Kund\*innen gerecht zu werden.

Ein weiterer prägender Trend am Arbeitsmarkt ist die fortschreitende Digitalisierung und Automatisierung, die auch nachhaltige Berufe tiefgreifend beeinflusst. Ein Experte aus dem Bildungssektor

betont die wachsende Bedeutung digitaler Kompetenzen für Berufseinsteiger, besonders in Branchen mit rasantem technologischem Fortschritt. Diese Entwicklung wird die Tätigkeitsprofile und Aufgabenfelder in Green Jobs maßgeblich verändern. Für nachhaltige Berufe zeichnet sich ab:

1. Zunehmende Relevanz digitaler Aufgaben, wie das Monitoring und die Steuerung datenbasierter Prozesse.
2. Potenzielle Verdrängung bestimmter Tätigkeiten durch Automatisierung bei gleichzeitiger Entstehung neuer Aufgabenfelder.
3. Wachsende Nachfrage nach Fachkräften in Bereichen wie Datenanalyse, Softwareentwicklung und Management komplexer technologischer Systeme.

Diese Transformation birgt sowohl Herausforderungen als auch Chancen. Sie erfordert von Arbeitnehmer\*innen eine erhöhte Anpassungsfähigkeit und den kontinuierlichen Ausbau digitaler Kompetenzen. Bildungseinrichtungen und Arbeitgeber sind gefordert, Aus- und Weiterbildungskonzepte an diese sich wandelnden Anforderungen anzupassen, um Fachkräfte optimal auf die Zukunft nachhaltiger Berufe vorzubereiten.

## 6.8. Zusammenfassung der Ergebnisse

Die durchgeführten Interviews bieten aufschlussreiche Informationen zur Zielsetzung des Projekts, klimarelevante Berufe für Jugendliche insbesondere im Bau- und Tourismussektor attraktiver zu machen. Ein zentrales Ergebnis ist die fehlende klare Definition von „Klimaberufen“, was die Entwicklung gezielter Ausbildungsstrategien erschwert. Dabei werden wesentliche Aspekte identifiziert, wie Berufe im Bereich der CO<sub>2</sub>-Reduktion sowie solche, die nachhaltige Praktiken in bestehende Berufe integrieren. Die Notwendigkeit einer präziseren Definition, einer klaren Kommunikation und einer systematischen Erfassung klimarelevanter Berufe wird jedoch deutlich.

In der Bauindustrie wird die Schlüsselrolle dieser Branche im Klimaschutz betont. Gleichzeitig kämpfen vor allem kleine und mittlere Unternehmen mit den höheren Kosten für nachhaltige Praktiken und Materialien. Eine staatliche Unterstützung zur Förderung des Übergangs zu umweltfreundlichen Praktiken wird als essenziell angesehen. Im Tourismussektor ist die Herausforderung besonders ausgeprägt, die Balance zwischen der Umweltbelastung (bspw. aufgrund der Abhängigkeit von Flugreisen) und der wachsenden Nachfrage nach nachhaltigen lokalen Reiseerlebnissen zu finden. Hier stellt die Personalgewinnung ein großes Problem dar, da andere Branchen bessere Arbeitsbedingungen bieten können.

Die Interviews unterstreichen die Notwendigkeit maßgeschneiderter Lösungen, die die unterschiedlichen Perspektiven von Unternehmen, Expert\*innen und Jugendlichen berücksichtigen, um Green Jobs und nachhaltige Ausbildungswege zu fördern. Besonders betont wird die Bedeutung gezielter Kommunikationsstrategien, um junge Talente anzusprechen. Jugendliche sollten jedoch nicht als homogene Gruppe betrachtet werden. Stattdessen sollten die unterschiedlichen Bedürfnisse spezifischer Zielgruppen adressiert werden. Besonders die Kommunikation über Spezialisierungen und konkrete Tätigkeiten, die einen Beitrag zum Klimaschutz leisten, sowie über Karrieremöglichkeiten und Arbeitsplatzsicherheit könnte klarer und präziser gestaltet werden, um bestehende Stereotype zu überwinden. Dabei spielen soziale Medien und die Einbindung von Jugendlichen eine zentrale Rolle.

Die Ergebnisse zeigen auch, dass Unternehmen zunehmend die Bedeutung von Nachhaltigkeit erkennen und bereit sind, in grüne Technologien zu investieren. Allerdings bestehen weiterhin Herausforderungen wie begrenzte Ressourcen, wirtschaftliche Unsicherheit und ein Mangel an

qualifiziertem Personal. Anreize wie Steuervergünstigungen, vereinfachte bürokratische Prozesse und öffentliche Anerkennung durch PR werden als wichtig erachtet, um Unternehmen zur Schaffung klimarelevanter Lehrstellen zu motivieren.

Im Bildungssystem wird ein Reformbedarf deutlich, um den Anforderungen der grünen Wirtschaft gerecht zu werden. Die Modernisierung der Lehrpläne und eine Erweiterung praktischer Ausbildungsangebote werden als notwendig gesehen. Zudem wird die Bedeutung einer stärkeren Berufsberatung und gezielter Öffentlichkeitsarbeit hervorgehoben, um junge Menschen für klimarelevante Berufe zu gewinnen. Staatliche Institutionen spielen hierbei eine relevante Rolle, indem sie politische Rahmenbedingungen schaffen, die nachhaltige Praktiken fördern, sowie durch finanzielle Unterstützung und gezielte Öffentlichkeitsarbeit.

Insgesamt wird deutlich, dass die Förderung von Green Jobs für Jugendliche im Bereich Bau und Tourismus eine komplexe Herausforderung darstellt, die eine präzise Definition von Green Jobs, klare Kommunikation, finanzielle Anreize und ein reformiertes Bildungssystem erfordert.

## 7. Abgeleitete Empfehlungen auf Basis der Ergebnisse

Die Analysen heben die zentrale Bedeutung von Bildung und Vernetzung für die Förderung nachhaltiger Kompetenzen hervor. Sie machen auch deutlich, dass gezielte Strategien erforderlich sind, um bestehende Herausforderungen im Ausbildungs- und Unternehmensumfeld anzugehen. Auf dieser Grundlage werden im nächsten Abschnitt konkrete Empfehlungen für Workshops vorgestellt. Diese sollen dazu beitragen, die duale Ausbildung nachhaltiger zu gestalten, Green Jobs attraktiver zu machen und die Zusammenarbeit zwischen relevanten Stakeholdern zu stärken.

### 7.1. Empfehlungen für die inhaltliche Gestaltung von Workshops

#### 1. Klare Definition und Kommunikation von Green Jobs

- Die Bedeutung einer klaren Definition und eines gemeinsamen Verständnisses hervorheben.
- Die Vielfalt der Green Jobs aufzeigen, ihre Rolle im Klimaschutz verdeutlichen und ihre langfristige wirtschaftliche Bedeutung erklären.
- Verschiedene Definitionen von „Klimaberufen“ vergleichend vorstellen und deren Vor- und Nachteile mit den Stakeholdern diskutieren.
- Ein gemeinsames Verständnis entwickeln, um Missverständnisse und Unklarheiten zu vermeiden.

#### 2. Attraktivitätssteigerung von Green Jobs

- Die Vielfalt jugendlicher Zielgruppen und deren spezifische Bedürfnisse verdeutlichen.
- Zielgerichtete Kommunikationsstrategien entwickeln, um das Interesse an Klimaberufen zu wecken.
- Karriereperspektiven, Arbeitsplatzsicherheit und die Möglichkeit zur persönlichen Entfaltung in Green Jobs hervorheben.
- Anschauliche Beispiele nachhaltiger Tätigkeiten in Klimaberufen präsentieren und deren Beitrag zur Klimawende verdeutlichen.
- Zielgruppenspezifische Ansprache durch Storytelling, Erfahrungsberichte von Lehrlinge sowie die Einbindung von Influencer\*innen aus der Branche nutzen.

### 3. Nachhaltigkeitskompetenzen im Bildungssystem

- Welche Inhalte sollten in einer nachhaltigen Ausbildung unverzichtbar sein? Green Skills konkretisieren, mit Beispielen veranschaulichen und zur Diskussion stellen.
- Expert\*innen-Inputs zur Modernisierung der Lehre; veraltete Inhalte und Methoden identifizieren; Vorschläge zur Anpassung an aktuelle Herausforderungen einholen.
- Vorteile für alle Stakeholder anstreben; win-win-Situation klar darstellen.
- Sensibilisierung und Notwendigkeit gemeinsamen und kooperativen Handelns in der Klimakrise verdeutlichen, insbesondere durch die Darstellung der Wirksamkeit anhand bereits erzielter Erfolge.

### 4. Stärkung der Netzwerkarbeit

- Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen Unternehmen, Bildungsinstitutionen, Jugendorganisationen und Ausbildungsstellen.
- Förderung des Austauschs und der Kooperation zur Weiterentwicklung von Lehrplänen und zur Schaffung neuer Ausbildungsangebote.
- Organisation von Netzwerktreffen, Arbeitsgruppen und gemeinsamen Projektentwicklungen, zum selbstorganisierten und langfristigen Austausch und Begleitung.

### 5. Einbindung der Perspektive junger Menschen

- Bedürfnisse und Erwartungen der Jugendlichen erkennen und in Ausbildungsangebote integrieren.
- Vermittlung der Relevanz von Arbeitsplatzsicherheit, persönliche Ziele und praktische Erfahrungen für die Berufswahl.
- Aktive Beteiligung von Jugendlichen und Jugendorganisationen, um ihre Anliegen und Wünsche einzubringen.

### 6. Unterstützung für kleine und mittelständische Unternehmen (KMUs)

- Informationen zu Fördermöglichkeiten, wirtschaftlichen Vorteilen nachhaltiger Praktiken und Best Practices bereitstellen.
- Vorstellung staatlicher Förderprogramme, Fallstudien und Erfolgsgeschichten.
- Abbau von Hemmschwellen für KMUs, in Green Jobs zu investieren.

## 7.2. Empfehlungen zum Workshop-Format

- **Interaktive Formate:** Raum für offenen Erfahrungsaustausch schaffen, damit Stakeholder die Perspektiven anderer (z. B. Jugendliche, Unternehmen, Ausbilder\*innen) verstehen können. Vorträge sollten durch Diskussionen, Gruppenarbeiten und Praxisübungen ergänzt werden.
- **Zielgruppenspezifische Module:** Inhalte mit unterschiedlichen Schwerpunkten für Unternehmen, Jugendliche und Bildungsinstitutionen entwickeln, um deren spezifische Bedürfnisse zu adressieren.
- **Hybride Veranstaltungen:** Kombination aus Präsenz- und Online-Workshops, um die Reichweite und Teilnahme zu erhöhen.
- **Langfristige Begleitung:** Aufbau eines kontinuierlichen Netzwerks zur Unterstützung der Teilnehmer\*innen über die Workshops hinaus.

Diese Empfehlungen bilden die Grundlage, um die Attraktivität und Akzeptanz von Green Jobs zu erhöhen und die relevanten Akteur\*innen effektiv einzubeziehen. Die Workshops sollten nicht nur als Plattform für Wissenstransfer dienen, sondern auch als Impulsgeber für eine nachhaltige Transformation der Ausbildungssysteme in Bau und Tourismus.

## 8. Literatur- und Quellenverzeichnis

- Bock-Schappelwein, Julia, und Andrea Egger. 2024. Grüne Berufe: Identifikation, Ausgestaltung und Größenordnung. In *Arbeits- und Lebenswelten im sozialökologischen Umbau*, Hrsg. Hubert Eichmann, Ursula Filipic, Sarah Nowak und Sybille Pirklbauer, 53–62. Wien: AK Wien.
- Bundeskanzleramt Österreich. 2024. Masterplan für nachhaltigen Tourismus. Erfolgsgeschichten Agenda 2030. <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030/erfolgsgeschichten-agenda-2030/masterplan-fuer-nachhaltigen-tourismus.html> (Zugegriffen: 4. Dez. 2024).
- Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. 2024. Tourismus-Lehrlinge von heute als Fachkräfte von morgen. Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft. <https://www.bmaw.gv.at/Themen/Tourismus/tourismuspolitische-themen/arbeitsmarkt-ausbildung/studie-fachkraefte-tourismus.html> (Zugegriffen: 4. Dez. 2024).
- Dornmayr, Helmut, und Marlis Riepl. 2024. Unternehmensbefragung zum Arbeits- und Fachkräftebedarf/-mangel. Wien: ibw Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft <https://www.wko.at/oe/fachkraeftesicherung/fachkraefteradar-summary.pdf> (Zugegriffen: 14. Aug. 2024).
- EnergieZukunft. 2025. Das Nachrichtenportal für Klimaschutz und bürgernahe Energiewende. Zementproduktion kann klimafreundlicher werden. <https://www.energiezukunft.eu/bauen/zementproduktion-kann-klimafreundlicher-werden#:~:text=07.09.2021%20%E2%80%93%20Mit%20weltweit%20rund,12%20bis%2023%20Prozent%20steigen> (Zugegriffen: 20. Jan. 2025).
- Grieger, Nadine, und Daniela Kozam. 2022. Aktuelle Entwicklung des österreichischen Lehrstellenmarktes. Wien: Arbeitsmarktservice Österreich AMS.
- Lackinger, Franz-Josef. 2024. Was sind eigentlich Green Skills? Der Klimawandel und seine Qualifikationsanforderungen. In *Arbeits- und Lebenswelten im sozialökologischen Umbau*, Hrsg. Hubert Eichmann, Ursula Filipic, Sarah Nowak und Sybille Pirklbauer, 63–71. Wien: AK Wien.
- Nagl, Ingrid, und Herwig Tarmann. 2023. Jugend und Arbeit in Österreich. Berichtsjahr 2022/2023. Wien: Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW). in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) und dem Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK).
- Sern, Lai Chee, Adib Farhan Zaime, und Lee Ming Foong. 2018. Green Skills for Green Industry: A Review of Literature. *Journal of Physics: Conference Series* 1019: 012030.
- Statistik Austria. 2024. Konjunkturindikatoren Dienstleistungen. Tourismus. [https://www.statistik.at/fileadmin/pages/513/10\\_Tourismus.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.statistik.at/fileadmin/pages/513/10_Tourismus.pdf?utm_source=chatgpt.com) (Zugegriffen: 20. Jan. 2025).
- Statistik Austria. 2025. Bauwesen. [https://www.statistik.at/fileadmin/pages/513/08\\_Bauwesen.pdf?utm\\_source=chatgpt.com](https://www.statistik.at/fileadmin/pages/513/08_Bauwesen.pdf?utm_source=chatgpt.com) (Zugegriffen: 20. Jan. 2025).
- Wirtschaftskammer Österreich. 2024. Lehrlingsstatistik. wko.at. <https://www.wko.at/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik> (Zugegriffen: 13. Aug. 2024).

## 9. Anhang

<b>Inter- viewpartner*innen</b>	<b>Eigenschaften</b>	<b>Interview- datum</b>
Unternehmens- vertreter (Baugewerbe)	Geschäftsführer eines familiengeführten Baugewerbeunternehmens.	13.11.2024
1. Unternehmens- vertreterin (Tourismus)	Verantwortlich für Schulungen und nachhaltige Entwicklungen im Hotel.	05.12.2024
2. Unternehmens- vertreterin (Tourismus)	Geschäftsführerin eines familiengeführten Hotels mit Schwerpunkt Gastronomie und Tagungen.	09.12.2024
Experte (Ausbildungen für Klimajobs)	Leitet eine Organisation zur Förderung von Ausbildungen für Umweltberufen, insbesondere in der Branche Bau.	06.11.2024
Experte (Jugendarbeit)	Verantwortlich für Jugendförderung und Übergang Schule-Beruf, fördert Jugendbeschäftigung und definiert klimarelevante Ausbildungsbedarfe.	27.11.2024
Expertin (Beraterin)	Regionalleiterin in der Unternehmensberatung, zu Arbeitsmarkt- und Organisationsfragen, fokussiert auf Green Skills und ökologische Transformation.	28.11.2024
1. Lehrling (Bau)	Abgeschlossene Ausbildung als Elektrikerin, hatte davor eine Ausbildung als Koch abgeschlossen, arbeitet in der Installationstechnik.	28.11.2024
2. Lehrling (Bau)	Laufende Lehre als Elektrikerin, jetzt im Büro tätig mit Fokus auf Planung von PV-Anlagen und Elektroinstallationen.	04.12.2024