

Beschäftigte wollen Klimaneutralität: Unternehmen und Politik müssen mehr in Aus- und Weiterbildung investieren

Felix Schulz & Vera Trappmann



Der Wandel hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft umfasst viele Bereiche. Dies wird erhebliche Auswirkungen auf Beschäftigte haben.

Kohlebergwerke schließen, Verbrennungsmotoren werden durch E-Motoren und Batterien ausgetauscht, „grüner“ Wasserstoff soll in Teilen Erdgas, Öl und Kohle ersetzen, Häuser gedämmt und die Landwirtschaft auf nachhaltigere Bewirtschaftung umgestellt werden.

Dies wird erhebliche Auswirkungen auf Beschäftigte haben, die vom Erlernen neuer Fähigkeiten und der Umschulung für einen anderen Arbeitsplatz in derselben Branche bis hin zum Wechsel des Berufs oder der Branche reichen.

Ohne qualifizierte Arbeits- und Fachkräfte, die beispielsweise Wärmepumpen, Solaranlagen, Windturbinen oder Batterien herstellen, installieren und warten, die poly-, perma- oder mehrjährige landwirtschaftliche Techniken erlernen

und anwenden und die energieeffiziente Häuser mit weniger kohlenstoffintensiven Materialien bauen, inspizieren und genehmigen, ist die Umsetzung der dringend benötigten Klimapolitik zum Scheitern verurteilt. Eine [Studie](#) berechnet, dass mit den nötigen Investitionen in diesen Bereichen, über 600.000 neue Jobs geschaffen werden. Die Entwicklung der notwendigen „grünen“ Fähigkeiten, um entweder in neue „grüne“ Berufe zu wechseln oder sich an der „Ökologisierung“ der aktuellen beruflichen Tätigkeit zu beteiligen, ist daher von zentraler Bedeutung.

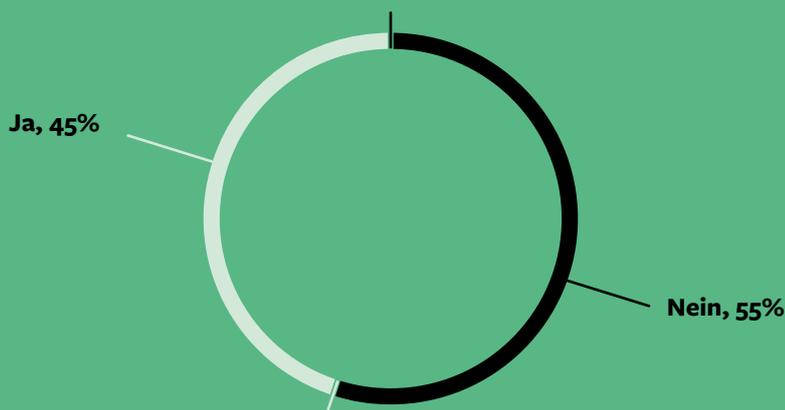
Vor diesem Hintergrund haben wir im Dezember 2024 eine von der Hans-Böckler-Stiftung finanzierte, repräsentative Umfrage unter mehr als 2000 Beschäftigten in Deutschland durchgeführt, mit besonderem

Schwerpunkt auf Ausbildung und Qualifizierung für den „grünen“ Wandel. In diesem Kurzbeitrag stellen wir einige wichtige Ergebnisse vor.

„Grüne“ Schulungen finden kaum statt

Weniger als die Hälfte (45%) der befragten Beschäftigten gibt an, in den letzten 12 Monaten an Schulungs- oder (Weiter-) Bildungsmaßnahmen teilgenommen zu haben, unabhängig vom Thema (siehe Abbildung 1). Bei jeweils vier von zehn dauerte die Schulung ein oder zwei (39%), beziehungsweise drei bis fünf Tage (37%). Nur in zehn Prozent der Fälle nahmen Beschäftigte an mehr als zehn Schulungstagen teil. Angesichts der zahlreichen transformativen Veränderungen, mit denen die Wirtschaft konfrontiert ist – Dekarbonisierung, Digitalisierung, demografischer Wandel – ist dieses Schulungsangebot unzureichend.

Abbildung 1: Haben Sie im Rahmen Ihrer Berufstätigkeit in den letzten 12 Monaten an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen?



Quelle: gesamte Stichprobe, n=2076



Schulungen sowie Fort- und Weiterbildungen zum Klimawandel bzw. zur Dekarbonisierung sind bisher marginal. Von denjenigen, die an Fort- und Weiterbildungen teilgenommen haben, geben nur sieben Prozent an, dass diese die Themen Dekarbonisierung, Klimawandel oder Nachhaltigkeit betrafen (siehe Abbildung 2). Ein Fünftel (19%) hingegen nahm an Schulungen zu Digitalisierungsthemen teil. Mit anderen Worten: Schulungen zur Digitalisierung fanden fast dreimal häufiger statt als jene zu den Themen Dekarbonisierung oder Nachhaltigkeit. Es ist möglich, dass die generisch bezeichnete „berufsspezifische“ Fort- und Weiterbildung, an denen neun von zehn Beschäftigte teilgenommen haben, einige Elemente der Nachhaltigkeit beinhaltet. Dennoch ändert dies nichts an der Tatsache, dass speziell auf die Reduzierung von CO₂-Emissionen oder die Verbesserung der Nachhaltigkeit ausgerichtete Schulungen kaum stattfinden. Auf die gesamte Stichprobe berechnet sind es gerade einmal drei (!) Prozent der Beschäftigten.

Von diesen drei Prozent wurden 40 Prozent – das entspricht 1,2 Prozent der gesamten Stichprobe – zu Schulungen zum Thema Dekarbonisierung, Klimawandel oder Nachhaltigkeit von ihren Arbeitgebern verpflichtet. Die Mehrheit (60%) nahm freiwillig teil. Beschäftigte, die an einer klimabezogenen Fort- oder Weiterbildung teilnahmen, wollten dazu

beitragen, den Klimawandel aufzuhalten und die „Ökologisierung“ ihres Sektors voranzutreiben. Viele Beschäftigte sehen in Schulungen in diesem Bereich eine Möglichkeit, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und ihre eigenen Arbeitsplätze zukunftssicher zu machen.

Diese Zahlen deuten auf ein Dilemma hin: während die Beschäftigten bereit sind, sich beim Thema Klima und Dekarbonisierung weiterzubilden, bieten Arbeitgeber in Deutschland nicht genügend Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen an. Dazu passt, dass jeder zehnte Arbeitnehmer:in (9%) sich an Weiterbildungs- oder Schulungsprogrammen im Zusammenhang

mit dem Klimawandel oder der Dekarbonisierung außerhalb der Arbeit beteiligt.

Schulungen werden von vielen als Voraussetzung für den Erhalt ihres Arbeitsplatzes angesehen

Die Beschäftigten in unserer Umfrage sehen einen hohen Bedarf an Fort- und Weiterbildung im Zusammenhang mit dem Klimawandel. Mehr als vier von zehn (44%) stimmen zu, dass für viele der derzeitigen Arbeitsplätze in ihrer Branche Fort- und Weiterbildung erforderlich sein werden, und drei von zehn (30%) sind der Meinung, dass sie persönlich an Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen müssen, um ihren Arbeitsplatz zu sichern (siehe Abbildung 3).

Abbildung 2: Thema der Fort- und Weiterbildung



Quelle: nur jene, die an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, n=934

Wechsel zu einem „grünen“ Job? Fehlende Qualifikationen werden als großes Hindernis angesehen

Darüber hinaus haben wir Arbeitnehmer:innen gefragt, ob sie an einem Jobwechsel in einen der folgenden Bereichen interessiert sind:

- Erneuerbare und CO₂-arme Energieerzeugung
- Umweltschutz und Renaturierung
- Energieeffizientes Bauen
- Produktion alternativer/synthetischer Kraftstoffe
- Recycling-Management
- Emissionsfreier Transport und Elektrofahrzeuge.

Ein Viertel (27%) von ihnen würde einen Wechsel zu einem grünen Job in Betracht ziehen. Davon sind jeweils neun von zehn der Meinung, dass die Arbeit in einem „grünen“ Sektor interessant wäre (91%), dass sie gerne dazu beitragen würden, den Klimawandel aufzuhalten (87%), und dass diese Jobs eine gute Zukunftsperspektive haben (92%). Allerdings glaubt nur die Hälfte (47%), dass die Bezahlung besser wäre als in ihrem derzeitigen Job (siehe Abbildung 4).

Für die Hälfte derjenigen, die nicht an einem Wechsel zu einem „grünen“ Berufsprofil interessiert sind, sind Qualifikationen ein wichtiger Faktor. 46 Prozent halten ihre derzeitigen Qualifikationen nicht für ausreichend und die Zeit und die Kosten für eine Umschulung werden von jeweils 45 und 47 Prozent als Hindernisse betrachtet (siehe Abbildung 5). Dies ist ein wichtiges Ergebnis für die künftige Bundesregierung. Der klimaneutrale Wandel wird nur mit qualifizierten Beschäftigten gelingen und hierzu braucht es Investitionen in die Weiterbildung und Umschulung. Genau hier muss die Regierung eingreifen und die Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber unterstützen.

Schlussfolgerungen für die Politik

Die Ergebnisse dieser Studie zeigen eine erhebliche Diskrepanz zwischen dem, was sich Beschäftigte in Deutschland an Weiterbildung wünschen, und dem, was Arbeitgeber derzeit anbieten. Schulungen zum Thema Dekarbonisierung und

Klimawandel finden kaum statt. Arbeitgeber verpassen damit die Chance Beschäftigte auf den bevorstehenden Wandel vorzubereiten. Die Dekarbonisierung sollte mindestens genauso wichtig sein wie die Digitalisierung.

Der Politik kommt hier eine wichtige Rolle zu. Sie muss Arbeitgebern und Arbeitnehmer:innen klare und verlässliche Informationen zu Arbeitsbereichen und Fähigkeiten geben, die in einer dekarbonisierten Wirtschaft benötigt werden. Andererseits muss die Politik die Akteure über politische Maßnahmen unterstützen, insbesondere wenn Fort- und Weiterbildungen nicht in dem Maße

stattfinden, in dem sie benötigt werden.

Investition in die Qualifizierung von Arbeitnehmer:innen ist wichtig für den Standort Deutschland, kann Interesse an „grünen“ Arbeitsplätzen wecken und gleichzeitig die Unsicherheit und Angst vor möglichen Arbeitsplatzverlusten infolge des Wandels verringern. Im Rahmen der Nationalen Weiterbildungsstrategie stehen verschiedene Instrumente zur Verfügung. Hier muss die nächste Regierung ihre Anstrengungen verstärken. Ohne Arbeitnehmer:innen mit den richtigen Qualifikationen wird der Wandel scheitern.

Abbildung 3: Folgen des Übergangs zu einer „grünen“/„nachhaltigen“/„CO₂-neutralen“ Wirtschaft (Zustimmung %)

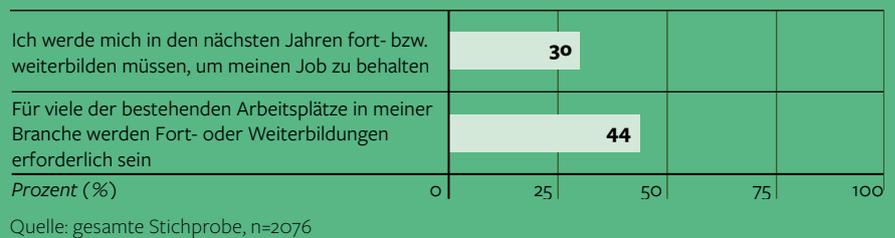


Abbildung 4: Gründe für Interesse, in einen „grünen“ Job zu wechseln (% Zustimmung)

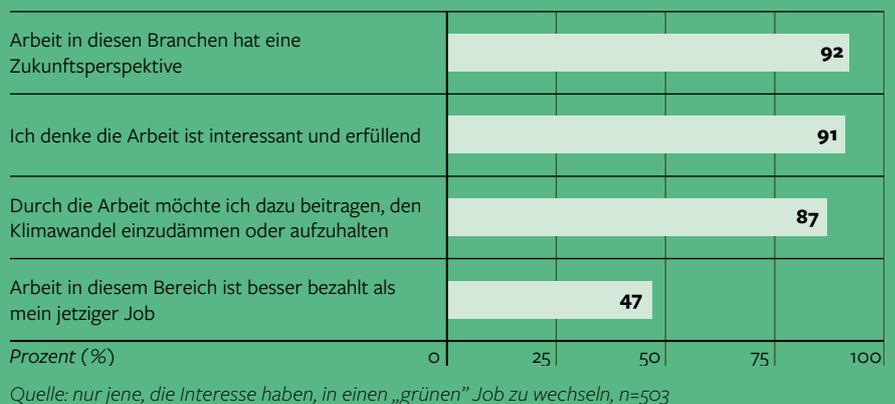
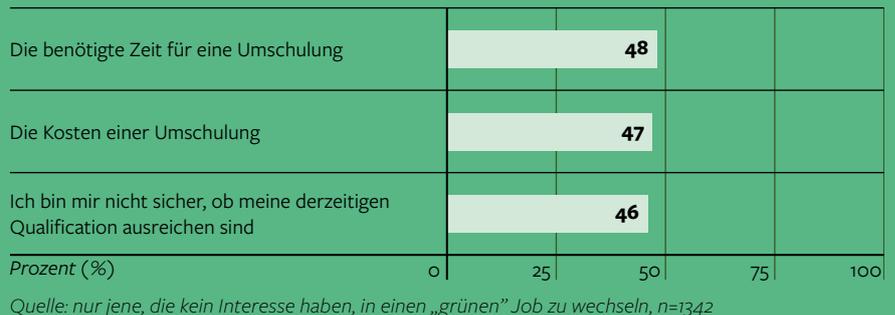


Abbildung 5: Gründe für kein Interesse, in einen „grünen“ Job zu wechseln (% Zustimmung)



Diese Arbeit ist Teil des Kompetenzzentrums für Just Transitions der Universität Leeds. Das Zentrum trägt zu Debatten rund um die Bereiche Dekarbonisierung und Just Transition bei. Es führt regelmäßig Bevölkerungsumfragen zu Themen wie der Energiewende, Klimaschutzmaßnahmen, Qualifizierung für die Dekarbonisierung und sozial und ökologisch ausgeglichenen Politikmaßnahmen für eine Just Transition durch.

Das Kompetenzzentrum wird von der Hans-Böckler-Stiftung finanziert.

February 2025

Die Autor:innen

Dr Felix Schulz

✉ Felix.Schulz@lucsus.lu.se

Professor Vera Trappmann

✉ V.Trappmann@leeds.ac.uk

Find out more

Visit the website (<https://business.leeds.ac.uk/departments-people-work-employment/dir-record/research-projects/2232/competence-centre>) for further analysis and reports.