

# ***Nachhaltigkeit: Nicht „green jobs“, sondern Zukunftskompetenzen in den Vordergrund stellen***

**Positionspapier in der Debatte über „green jobs“ und „green skills“**

**5. Juni 2024**

## ***Zusammenfassung***

Nachhaltigkeit ist ein bestimmendes Moment unserer Zeit geworden. Klimawandel, Energiewende, Digitalisierung und die demografische Entwicklung erfordern ein entschlossenes und zielgerichtetes Handeln. Nachhaltigkeit spielt dabei eine zentrale Rolle. Sie gilt nicht nur für ökologische Aspekte, sondern hat viele Dimensionen: Ökologie, Ökonomie und Soziales müssen stets zusammengedacht werden.

Wenn es zur Arbeitsmarktpolitik kommt, ist die Nachhaltigkeitsdebatte von Schlagworten wie „green jobs“ geprägt. Zahlreiche Organisationen und Institutionen arbeiten mit diesem Begriff, ohne ihn fachlich klar definieren oder abgrenzen zu können. Oft suggerieren sog. „green jobs“, dass es Berufe gibt, die im besonderen Maße nachhaltigkeitsrelevant sind. Dem ist jedoch nicht so: Jeder Beruf kann einen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit leisten. Es ist realitätsfern, sich auf einige Berufe zu beschränken und andere damit abzuwerten. Letztlich ist die Nachhaltigkeitsbilanz des Wertschöpfungsprozesses und nicht das Tätigkeitsprofil einzelner Berufe entscheidend.

Statt über „green skills“ sollte über „future skills“ gesprochen werden. Allein in digitalen Entwicklungs- und Anwendungskompetenzen liegt enorm viel Potenzial, auch ökologisch nachhaltiger zu wirtschaften. Für einen starken und zukunftsfähigen Standort Deutschland braucht es nicht nur Fach- und Arbeitskräfte mit „green skills“, sondern auch mit weiteren Fähigkeiten für neue Technologien und MINT-Kompetenzen, sowie der Bereitschaft zu lebenslangem Lernen. Nur so können wir in Deutschland nachhaltig – auch im ökologischen Sinne – erfolgreich sein.



## **Im Einzelnen**

### **1. Nachhaltigkeit liegt im ureigensten Interesse von Unternehmen**

Unternehmen sind zentrale Enabler für Nachhaltigkeit. Sie entwickeln, produzieren und verbauen die Technologien, die für den Kampf gegen den Klimawandel gebraucht werden. Nachhaltigkeit rechnet sich auch betriebswirtschaftlich. Die Unternehmen suchen ständig nach einem effizienteren Umgang mit Ressourcen – auch, um Kosten zu sparen.

Darüber hinaus machen sich Unternehmen durch Aus- und Weiterbildung für eine geeignete Fachkräftebasis stark, die für die mehrdimensionalen Herausforderungen von Nachhaltigkeit und für die Bewältigung der Megatrends Digitalisierung, Demografie, De-Globalisierung und Dekarbonisierung so dringend gebraucht werden. Durch geeignete Fort- und Weiterbildung halten Unternehmen ihre Mitarbeitenden im Hinblick auf Zukunftskompetenzen beschäftigungsfähig.

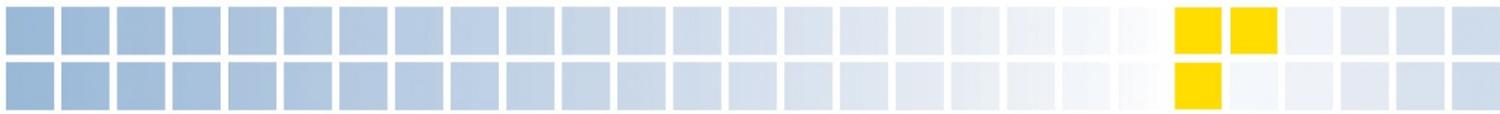
Um erfolgreich nachhaltig wirtschaften zu können, brauchen die Unternehmen aber geeignete Rahmenbedingungen. Dafür ist ein breiter Konsens in der Politik zwingend, dass nicht nur durch regulierende Umweltpolitik Nachhaltigkeitsziele erreicht werden können. Ohne eine zukunftsgerichtete Bildung, die auch auf MINT-Qualifikationen fokussiert, fehlen die notwendigen Kompetenzen im Strukturwandel hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft. Ohne eine Arbeitsmarktpolitik, die inländische Potenziale hebt und Zuwanderung in den Arbeitsmarkt fördert, fehlen die Fach- und Arbeitskräfte zur Umsetzung der Nachhaltigkeitsziele. Und ohne eine Offenheit gegenüber neuen Technologien schöpfen wir nicht das volle Potenzial aus, das uns diese Instrumente bieten.

### **2. Fach- und Arbeitskräftesicherung ist auch Klimapolitik**

Fachkräftesicherung ist auch Klimapolitik. So kann es z. B. ohne innovative Ingenieurinnen, Techniker und IT-Fachkräfte keinen erfolgreichen Kampf gegen den Klimawandel geben, denn sie entwickeln die Technologien, die dafür dringend gebraucht werden. Gleichzeitig können aber aktuell mehr als 235.000 Stellen im MINT-Bereich nicht besetzt werden.

In der Debatte über Nachhaltigkeit ist es nicht sinnvoll, zwischen „green jobs“ bzw. „green skills“ und sonstigen Berufen und Fähigkeiten zu unterscheiden. Denn prinzipiell kann jeder Beruf und jede Tätigkeit einen Beitrag zu mehr Nachhaltigkeit leisten. Letztlich entscheidet darüber die Nachhaltigkeitsbilanz des Wertschöpfungsprozesses und nicht das Tätigkeitsprofil einzelner Berufe oder der Einsatz bestimmter Technologien. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass sich die Ordnung der Ausbildungsberufe in Deutschland gerade nicht an einzelnen Technologien oder technologischen Trends orientiert, sondern technikoffen auf dem Fundament einer ganzheitlichen Beruflichkeit fußt. Dies hat sich bewährt und darf nicht durch eine fehlgeleitete Debatte um „green skills“ bzw. „green jobs“ gefährdet werden.

Eine Abgrenzung, welche Produkte, Branchen oder Technologien grün sind, ist nicht mit einem Federstrich gezogen. Ist der Stahllieferant für die Rotoren von Windrädern ein Unternehmen mit „green jobs“? Ist der Windrad-Hersteller, der keinen „green steel“ verarbeitet, ein Arbeitgeber mit „green jobs“? Wo verlaufen die Grenzen und welchen Anteil an Wertschöpfung muss ein Beruf haben, um als grün zu gelten? Handelt ein Elektroingenieur in einem Braunkohlekraftwerk umweltschädlich und führt einen braunen Job aus, während ein und dieselbe Person in einem Umspannwerk für Windenergie einen grünen Job ausführen würde? Auch Kompetenzen, die



Mitarbeitende in Stahlwerken und Kohlekraftwerken jahrzehntelang angewendet haben, können für grüne Technologien und deren Implementierung sehr nützlich sein.

Eine Kategorisierung von „green jobs“ und „green skills“ ist weder trennscharf noch praxisnah und kann sogar kontraproduktiv und schädlich sein, z. B. wenn „nicht-grüne“ Jobs bzw. Arbeitgeber und deren Beschäftigte stigmatisiert und Branchen bei Förderungen ggf. benachteiligt werden. Die Umweltbilanz allein entscheidet zudem nicht über die Nachhaltigkeitsbilanz des Wertschöpfungsprozesses – Prozesse sind dann nachhaltig, wenn sie in ökologischer, aber auch ökonomischer und sozialer Hinsicht zukunftsfest sind. Daher sollte vielmehr über Zukunftskompetenzen („future skills“) gesprochen werden. Denn letztlich sind es diese Fähigkeiten, die die Zukunft sichern und somit auch dem Nachhaltigkeitsziel dienen. Der Fachkräftemangel muss in der Breite angegangen werden, um die verschiedenen transformativen Trends wie Digitalisierung, De-Globalisierung, Dekarbonisierung und demografische Entwicklung zu bewältigen und den Wirtschaftsstandort Deutschland zu sichern.

### **3. Zukunftskompetenzen („future skills“) ausschlaggebend für Nachhaltigkeit**

Um unseren Wirtschaftsstandort nachhaltig zu stärken, braucht es eine Reihe von Zukunftskompetenzen („future skills“). Die digitale und ökologische Transformation bringt viel Bewegung in den Arbeitsmarkt. Schneller als früher verändern sich Tätigkeitsprofile. Veränderungsbereitschaft wird zentral, um Qualifikationen und Kompetenzen auf dem aktuellen Stand zu halten.

In Zeiten des steten Wandels werden Kompetenzen wie ein offenes Mindset, Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit und die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen immer wichtiger. Digitale Kenntnisse und Medienkompetenz, inkl. Erfahrungen mit KI-Anwendungen, rücken mit der zunehmenden Technisierung, Dekarbonisierung und Vernetzung unserer Wirtschafts- und Arbeitswelt ebenfalls in den Mittelpunkt unseres (Arbeits-)Alltags – unabhängig von Branche, Tätigkeit oder Stellung im Unternehmen.

Daher sollten alle Bildungsbereiche über die gesamte Bildungskette neben der Vermittlung von Grundkompetenzen auch diese „future skills“ bei ihren Lernenden stärken und weiterentwickeln. Grundlage dafür sollten in der Kultusministerkonferenz zwischen den Ländern vereinbarte verbindliche Vorgaben sein, wie Bildung für nachhaltige Entwicklung (BNE) in den Unterricht eingebracht werden kann. Wichtig dabei: Eine nachhaltige Entwicklung muss immer alle drei Dimensionen der Nachhaltigkeit – die ökologische, ökonomische und soziale – in den Blick nehmen.

Damit die Umsetzung gelingt, müssen die Lehrkräfte durch eine verbesserte Ausbildung und kontinuierliche Fortbildungen unter systematischer Integration von BNE unterstützt werden. Zu einer umfassenden schulischen Allgemeinbildung gehören auch ökonomische Bildung und MINT-Bildung. Die MINT-Fächer sind entscheidend für die Entwicklung, aber auch Anwendung neuer Technologien und können damit sowohl unserer Umwelt als auch unserem Wirtschaftsstandort zugutekommen. Dieser Nachhaltigkeitsaspekt bietet Purpose im Job und sollte in der Berufsorientierung, besonders auch bei der Ansprache von jungen Frauen und Mädchen noch stärker betont werden. Daneben stellt die berufliche Weiterbildung einen weiteren Schwerpunkt bei der Erreichung der Nachhaltigkeitsziele dar.



**Ansprechpartner:**

**BDA | DIE ARBEITGEBER**

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

**Strategie und Zukunft der Arbeit**

T +49 30 2033-1070

[strategie@arbeitgeber.de](mailto:strategie@arbeitgeber.de)

Die BDA organisiert als Spitzenverband die sozial- und wirtschaftspolitischen Interessen der gesamten deutschen Wirtschaft. Wir bündeln die Interessen von einer Million Betrieben mit rund 30,5 Millionen Beschäftigten. Diese Betriebe sind der BDA durch freiwillige Mitgliedschaft in Arbeitgeberverbänden verbunden.