



Green Jobs & Skills als Zukunftschance

Österreichs Arbeitsmarkt wird zunehmend grüner

Der grüne Wandel ist längst in der österreichischen Wirtschaft angekommen. Angetrieben wird die Transformation unter anderem durch gesetzliche Vorgaben auf EU-Ebene sowie auf nationaler Ebene durch Initiativen wie dem Erneuerbaren-Ausbau-Gesetz (EAG), dem Ziel der Klimaneutralität bis 2040 – und dem Masterplan „Green Jobs“. Im Rahmen des Green Tech Radar haben sich das Green Tech Valley und Deloitte gemeinsam dem Thema Green Jobs gewidmet. Die vorliegende Analyse verknüpft die daraus resultierenden Erkenntnisse mit den aktuellen Ergebnissen des Deloitte Sustainability Check 2023.

Laut Deloitte Studie halten 88 % der österreichischen Unternehmen Nachhaltigkeit für ihre langfristige Wettbewerbsfähigkeit relevant und immerhin 45 % der befragten Unternehmen berichten, dass ihr operatives Geschäft bereits heute vom Klimawandel betroffen ist. Um ein Geschäftsmodell so zu gestalten, dass es möglichst nachhaltig ist, braucht es neben technologischen Erneuerungen vor allem Menschen, die über grüne Skills verfügen und entsprechende Jobs bekleiden. Der zunehmende Bedarf an Green Jobs und Green Skills lässt sich am Jobmarkt bereits jetzt beobachten: Laut dem LinkedIn Global Green Skills Report 2023 ist die Anzahl der Jobanzeigen, die

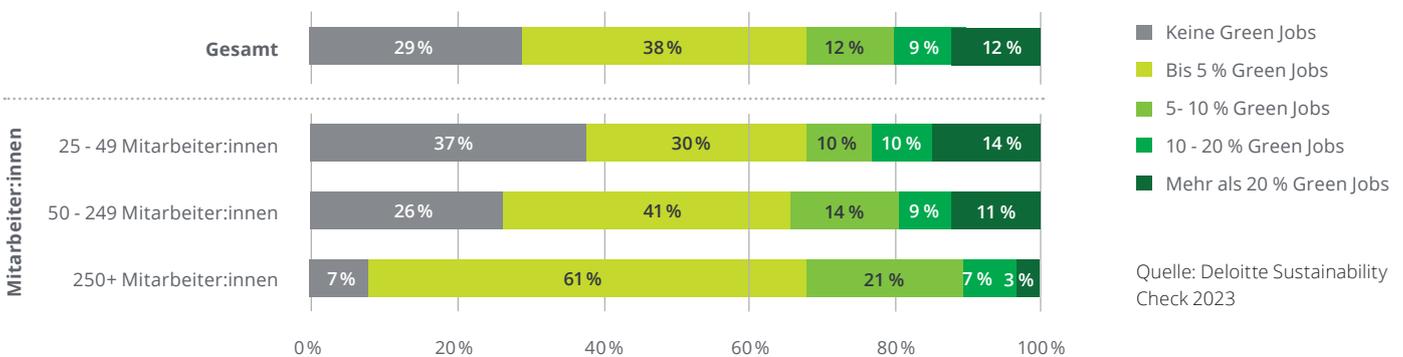
mindestens einen Green Skill voraussetzen, allein im letzten Jahr um 15,2 % gestiegen¹.

Was sind Green Jobs?

Trotz der zunehmenden Relevanz von Green Jobs gibt es bisher keine allgemeingültige Definition des Begriffs. Laut der International Labor Organization (ILO) sind Green Jobs „menschenwürdige Arbeitsplätze, die zur Erhaltung, Wiederherstellung oder Verbesserung der Umweltqualität beitragen“². Diese können entweder in traditionellen Sektoren wie der Industrie, dem Baugewerbe und der Landwirtschaft oder in neu aufkommenden grünen Sektoren wie den erneuerbaren Energien

ausgeübt werden. In Österreich wiederum unterscheiden Arbeitsmarktservice (AMS) und Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) zwischen Green Jobs und klimarelevanten Berufen. Green Jobs bieten aufgrund der dafür erforderlichen Ausbildung direkt die Möglichkeit, positiv auf den Klimawandel einzuwirken. Darunter fallen etwa Umwelttechniker:innen, Sustainability-Reporting-Spezialist:innen oder Solartechniker:innen. Klimarelevante Berufe sind entweder Green Jobs im engeren Sinne oder durch Zusatzausbildungen klimarelevant und sind zum Beispiel Elektrotechniker:innen, Installateur:innen oder Maschinenbautechniker:innen.

Green Jobs - Stand heute



Der Anteil von Green Jobs in Unternehmen ist jedenfalls im Kommen: Laut aktuellem Deloitte Sustainability Check haben 71 % der Unternehmen heute bereits einen oder mehrere davon. 38 % melden schon jeden 20. Job als „grün“ ein. Spannend ist aber auch, dass 67 % jener Unternehmen, die aktuell keine Green Jobs vorweisen, auch in den kommenden Jahren nicht damit rechnen.

Das könnte auf ein zu enges Verständnis von Green Jobs zurückzuführen sein, denn viele der bestehenden Arbeitsplätze erfordern möglicherweise nur geringfügige „grüne“ Anpassungen. Es ist jedenfalls wahrscheinlich, dass die Zahl der Green Jobs

in Zukunft mit den Veränderungen im Geschäftsmodell steigen wird.

Auf Basis der Deloitte Studie lässt sich folgende Entwicklungsprognose für Green Jobs in absoluten Zahlen ableiten:

Größenklasse	Ø Zuwachs in Prozent	Schätzung Anstieg bis 2028/29
20 - 49 Mitarbeiter:innen	3,7 %	12.500
50 - 249 Mitarbeiter:innen	4,2 %	24.500
250+ Mitarbeiter:innen	5,3 %	54.500
		91.500

Quelle: Deloitte Sustainability Check 2023

Die Präzision dieser Vorhersage ist selbstverständlich von einer Reihe an Faktoren – wie etwa der generellen Entwicklung der Gesamtbeschäftigung in den nächsten fünf Jahren – abhängig. Kleinbetriebe unter 20 Mitarbeitenden wurden im Deloitte Sustainability Check nicht berücksichtigt, es ist aber davon auszugehen, dass deren Anteil an Green Jobs die Schätzung für die Gesamtwirtschaft näher an oder sogar knapp über 100.000 Stellen bringen wird. Das ist ein großes Potenzial für Unternehmen und Arbeitsmarkt, das unbedingt realisiert werden sollte.

Was sind Green Skills?

Green Jobs erfordern Green Skills. Laut UNIDO-Definition sind dies „Kenntnisse, Fähigkeiten, Werte und Einstellungen, die erforderlich sind, um in einer nachhaltigen und ressourceneffizienten Gesellschaft zu leben, sie zu entwickeln und zu unterstützen“³. Dabei wird zwischen technischen oder fachspezifischen Skills sowie transversalen oder überfachlichen Soft Skills unterschieden. Laut einer Deloitte Studie aus dem Jahr 2022 ist davon auszugehen, dass etwa 80 % der Skills einer sogenannten Green Collar Workforce bereits im Unternehmen

vorhanden sind⁴. Nun geht es darum, die bestehenden Skills zu identifizieren, sie neu zu kombinieren und weiterzuentwickeln, um sie entsprechend für grüne Tätigkeiten einzusetzen.

Mangel trotz Attraktivität

Die Attraktivität von Green Jobs wird allgemein als hoch eingeschätzt und auch die Nachfrage seitens der Arbeitnehmer:innen wird weiter steigen. Vor allem für die jüngeren Generationen sind Jobs, die einen positiven Beitrag für Umwelt und Gesellschaft leisten, sehr spannend⁵. Auch im Bereich der Lehrberufe ziehen Green Jobs großes Interesse auf sich – wobei hier nicht allein das Thema Nachhaltigkeit überzeugt, sondern eher die hohe Jobsicherheit und ein überdurchschnittlich hohes Gehalt⁶.

Doch obwohl Green Jobs am Arbeitsmarkt als durchaus attraktiv gelten, sind sie häufig schwieriger zu besetzen als andere Jobs⁷. Neben dem Mangel an akademischen Fachkräften – etwa Diplomingenieur:innen für Stromtechnik – fehlt es besonders auch an Fachkräften in grünen Lehrberufen wie Elektriker:innen. Besonders bei spezialisierten Expert:innen und Positionen mit Berufserfahrung stehen Unternehmen vor der Herausforderung,

passende Mitarbeiter:innen zu finden. Hinzu kommt, dass Frauen in Green Jobs bislang deutlich unterrepräsentiert sind⁸, da sie weniger häufig in technischen Berufen arbeiten, die wiederum oft als klimarelevant gelten.

1. LinkedIn Global Green Skills Report 2023 Global Green Skills Report 2023 | LinkedIn
2. ILO - How to work in the green economy 2022 Practical guide: How to work in the green economy? Guide for young people, job seekers and those who support them (ilo.org)
3. EU Inter-Agency Working Group on Work-based Learning and the green transition 2022 Work-based learning and the green transition | CEDEFOP (europa.eu)
4. Deloitte Green Collar Workforce 2022 Work toward net zero | Deloitte Global
5. Deloitte Gen Z & Millennial Studie 2023 Deloitte Gen Z & Millennial Survey 2023 | Deloitte Österreich
6. Deloitte Wien Energie Studie, 2021 Green Jobs | Deloitte Österreich
7. AMS Spezialthema Juli 2023 Auswertungen & Berichte » Arbeitsmarktdaten im Detail | AMS
8. OECD - Job Creation and Local Economic Development 2023: Bridging the Great Green Divide Job Creation and Local Economic Development 2023 : Bridging the Great Green Divide | OECD iLibrary (oecd-ilibrary.org)

Handlungsempfehlungen für den grünen Wandel

1. Quantitativen und qualitativen Personalbedarf planen:

Einflüsse neuer Technologien und Green Skills müssen frühzeitig erkannt und deren Auswirkungen auf den Bedarf an Arbeitskräften identifiziert werden, um auf dieser Grundlage bewusste Entscheidungen treffen zu können. Personal kann dann intern aufgebaut und entwickelt, neu rekrutiert oder über ein breiteres Talente-Ökosystem aufgebaut werden – etwa durch Joint Ventures, Cluster-Organisationen oder andere Kooperationen.

2. Zusammenarbeit auf mehreren Ebenen stärken:

Am besten können passende Fachkräfte gewonnen werden, wenn das Zusammenspiel von Theorie und Praxis stimmt. Unternehmen sollten dementsprechend neben Kooperationen mit anderen Betrieben auch verstärkt mit Bildungseinrichtungen zusammenarbeiten. Der Austausch mit den politischen Entscheidungsträger:innen ist in diesem Zusammenhang ebenfalls ein wichtiger Hebel.

3. Re- und Upskilling in den Fokus rücken:

Nicht nur der grüne, sondern auch der digitale Wandel wird neue Skills erfordern. Umso wichtiger ist es für Unternehmen, ihre Mitarbeiter:innen regelmäßig fort- und weiterzubilden, um so ein aktives Wissensmanagement zu etablieren.

Das ist vor allem vor dem Hintergrund der anstehenden Pensionierungswellen von hoher Relevanz.

4. Nachhaltigkeit weiter fördern:

Es reicht nicht nur Green Jobs zu versprechen – diese Versprechungen müssen auch eingehalten werden. Hinsichtlich der langfristigen Bindung der Mitarbeiter:innen an das Unternehmen werden Betriebe mit klarem Nachhaltigkeitsanspruch zukünftig im Vorteil sein. Denn starke Unternehmenswerte fördern die Identifikation mit dem Job und dadurch auch die Bindung. Es gilt also, Talent-Acquisition-Prozesse zu überdenken, Employer Branding auf den gesamten Lebenszyklus der Mitarbeiter:innen auszuweiten und so den Nachhaltigkeitsgedanken breiter im Unternehmen zu verankern.

5. Führungskräfte einbinden:

Für die grüne Transformation gilt wie bei jedem anderen Veränderungsprozess. Nur wenn der Großteil der Mitarbeiter:innen mitgenommen wird, kann diese auch erfolgreich sein. Damit Themen rund um Green Jobs im Unternehmen etabliert und gestärkt werden, müssen Führungskräfte aktiv eingebunden werden. Denn oft verlaufen diese Prozesse in Unternehmen top-down und Führungskräften sind wichtige Rolemodels für die Transformation.



Juliana Wolfsberger
Managerin | Consulting
Tel.: +43 1 537 00-2630
jwolfsberger@deloitte.at



Anna Nowshad
Partnerin | Consulting
Tel.: +43 1 537 00-2525
anowshad@deloitte.at



Christoph Obermair
Partner | Consulting
Tel.: +43 1 537 00-2802
cobermair@deloitte.at

Deloitte.

Deloitte bezieht sich auf Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und deren verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“. DTTL („Deloitte Global“), jedes ihrer Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen, die sich gegenüber Dritten nicht gegenseitig verpflichten oder binden können. DTTL, jedes DTTL Mitgliedsunternehmen und die mit ihnen verbundenen Unternehmen haften nur für ihre eigenen Handlungen und Unterlassungen. DTTL erbringt keine Dienstleistungen für Kundinnen und Kunden. Weitere Informationen finden Sie unter www.deloitte.com/about.

Deloitte Legal bezieht sich auf die ständige Kooperation mit Jank Weiler Operenyi, der österreichischen Rechtsanwaltskanzlei im internationalen Deloitte Legal-Netzwerk.

Deloitte ist ein global führender Anbieter von Dienstleistungen aus den Bereichen Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung, Consulting, Financial Advisory sowie Risk Advisory. Mit einem weltweiten Netzwerk von Mitgliedsunternehmen und den mit ihnen verbundenen Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ in mehr als 150 Ländern und Regionen betreuen wir vier von fünf Fortune Global 500® Unternehmen. „Making an impact that matters“ – ca. 457.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Deloitte teilen dieses gemeinsame Verständnis für den Beitrag, den wir als Unternehmen stetig für unsere Klientinnen und Klienten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie die Gesellschaft erbringen. Mehr Information finden Sie unter www.deloitte.com.

Diese Kommunikation enthält lediglich allgemeine Informationen, die eine Beratung im Einzelfall nicht ersetzen können. Deloitte Touche Tohmatsu Limited („DTTL“), dessen globales Netzwerk an Mitgliedsunternehmen oder mit ihnen verbundene Unternehmen innerhalb der „Deloitte Organisation“ bieten im Rahmen dieser Kommunikation keine professionelle Beratung oder Services an. Bevor Sie die vorliegenden Informationen als Basis für eine Entscheidung oder Aktion nutzen, die Auswirkungen auf Ihre Finanzen oder Geschäftstätigkeit haben könnte, sollten Sie qualifizierte, professionelle Beratung in Anspruch nehmen.

DTTL, seine Mitgliedsunternehmen, mit ihnen verbundene Unternehmen, ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Vertreterinnen und Vertreter übernehmen keinerlei Haftung, Gewährleistung oder Verpflichtungen (weder ausdrücklich noch stillschweigend) für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der in dieser Kommunikation enthaltenen Informationen. Sie sind weder haftbar noch verantwortlich für Verluste oder Schäden, die direkt oder indirekt in Verbindung mit Personen stehen, die sich auf diese Kommunikation verlassen haben. DTTL, jedes seiner Mitgliedsunternehmen und mit ihnen verbundene Unternehmen sind rechtlich selbstständige, unabhängige Unternehmen.