



Katalog grüner Berufe und Kompetenzen

Projektergebnis 1

Projektnummer

2021-1-AT01-KA220-YOU-000034217

AUTOR

Solution Based Training & Consultancy (SBTC)

bitschulungcenter
member of bit group

sbtc
Danismanlik
Solution Based Training and Consultancy



JONATHAN
COOPERATIVA SOCIALE



Inhaltsverzeichnis

Einleitung.....	4
1. Grüne Berufe und Qualifikationen aus Sicht der Partnerländer	7
1.1. ÖSTERREICH	9
1.1.1 Umweltagenda von Österreich	9
1.1.2. Die wichtigsten Säulen des grünen Wachstums in Österreich	10
1.1.3. Politik für grüne Arbeitsplätze in Österreich	11
1.1.4. Die bestehenden Mechanismen für grüne Arbeitsplätze	11
1.1.5. Umweltbezogene Wirtschaftssektoren und Aktivitäten.....	12
1.1.6. Umweltbezogene Kerntätigkeiten in Österreich.....	12
1.1.7. Grüne Arbeitsplätze in Österreich	13
1.1.8. Neue Strategien zur Qualifizierung für grüne Arbeitsplätze in Österreich.....	13
1.1.9. Integration von nachhaltiger Entwicklung und Umweltlösungen in bestehende Qualifikationen.....	14
1.1.10. Frauen in grünen Jobs	15
1.1.11. Statistik über Frauen in grünen Berufen in Österreich.....	16
1.2. ITALIEN	16
1.2.1. Die Umweltagenda Italiens	16
1.2.2. Die wichtigsten Säulen des grünen Wachstums in Italien	20
1.2.3. Politik für grüne Arbeitsplätze in Italien	20
1.2.4. Die bestehenden Mechanismen für grüne Arbeitsplätze	21
1.2.5. Umweltbezogene Wirtschaftssektoren und Aktivitäten.....	22
1.2.6. Umweltbezogene Kerntätigkeiten in Italien.....	22
1.2.7. Grüne Arbeitsplätze in Italien	22
1.2.8. Neue Strategien zur Qualifizierung für grüne Arbeitsplätze in Italien.....	22
1.2.9. Integration von nachhaltiger Entwicklung und Umweltlösungen in bestehende Qualifikationen.....	23
1.2.10. Frauen in Grünen Arbeitsplätzen.....	23
1.2.11. Statistik über Frauen in grünen Berufen in Italien.....	23
1.3. SCHWEDEN	24
1.3.1. Umweltagenda von Schweden	24
1.3.2. Die wichtigsten Säulen des grünen Wachstums in Schweden	25
1.3.3. Politik für grüne Arbeitsplätze in Schweden	25
1.3.4. Die bestehenden Mechanismen für grüne Arbeitsplätze	26
1.3.5. Umweltbezogene Wirtschaftssektoren und Aktivitäten.....	26

1.3.6. Zentrale umweltbezogene Jobs in Schweden.....	27
1.3.7. Grüne Arbeitsplätze in Schweden	27
1.3.8. Neue Strategien zur Qualifikationsentwicklung für grüne Arbeitsplätze in Schweden	27
1.3.9. Integration von nachhaltiger Entwicklung und Umweltlösungen in bestehende Qualifikationen.....	28
1.3.10. Frauen in grünen Berufen	28
1.3.11. Statistik über Frauen in grünen Berufen in Schweden.....	29
1.4. TÜRKEI	29
1.4.1. Umweltagenda der Türkei.....	29
1.4.2. Die wichtigsten Säulen des grünen Wachstums in der Türkei.....	30
1.4.3. Politik für grüne Arbeitsplätze in der Türkei.....	31
1.4.4. Die bestehenden Mechanismen für grüne Arbeitsplätze	32
1.4.5. Umweltbezogene Wirtschaftssektoren und Aktivitäten.....	33
1.4.6. Umweltbezogene Kerntätigkeiten in der Türkei	33
1.4.7. Grüne Arbeitsplätze in der Türkei	33
1.4.8. Neue Strategien zur Qualifizierung für grüne Arbeitsplätze in der Türkei	33
1.4.9. Integration von nachhaltiger Entwicklung und Umweltlösungen in bestehende Qualifikationen.....	34
1.4.10. Frauen in grünen Berufen	34
1.4.11. Statistik über Frauen in grünen Berufen in der Türkei	34
2. Ergebnisse der Umfrage zu grünen Berufen und Fähigkeiten.....	34
3. Ergebnisse der Fokusgruppen	36
3.1. Dauer und allgemeine Atmosphäre des Ideenaustauschs.....	41
3.2. Problematische Behandlung von Fragen	41
3.3 Lösungsvorschläge zu Fragen	45
SCHLUSSFOLGERUNG	47
REFERENZEN.....	49
Anhänge	54
Anhang I: Die Fragen für Ländereinblicke	54
Anhang II: Fragebogen zur Bewertung der länderspezifischen Situation in Bezug auf den Qualifikationsbedarf bei grünen Arbeitsplätzen, wobei speziell nach dem Berufsfeld in der grünen Wirtschaft gefragt wird.....	55
Anhang III: Fragen zum Fokusgruppen-Interview	59

Einleitung

Die Covid-19-Krise hat uns erneut vor Augen geführt, wie dringend notwendig der Übergang zu einer nachhaltigeren Wirtschaft ist, so wie es in der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung, dem Pariser Abkommen über den Klimawandel und nun im GREEN DEAL angesprochen wird. Eine insgesamt nachhaltige Entwicklung basiert auf ökologischen, wirtschaftlichen und sozialen Säulen. In diesem Zusammenhang waren sich die Regierungen einig, dass die Green Economy ein entscheidendes Instrument für die nachhaltige Entwicklung ist. Somit kann die Green Economy als das Wirtschaftsmodell der Zukunft angesehen werden. Die Entwicklungen in diesem Zusammenhang werden jetzt erleichtert und bieten eine Chance in der Zeit der Krisenbewältigung. Um eine Green Economy zu erreichen, sind einerseits Innovationen von entscheidender Bedeutung und andererseits müssen die Arbeitskräfte auf die zukünftigen Arbeitsplätze vorbereitet werden. Nach Angaben der ILO könnten bis 2030 im Zuge der Umstellung auf eine grünere Wirtschaft 24 Millionen neue Arbeitsplätze geschaffen werden. In diesem Zusammenhang ist es erwiesen, dass die Gleichstellung der Geschlechter, die ebenfalls in den SDGs (Sustainable Development Goals) verankert ist, berücksichtigt werden muss.

Die traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilung ist nach wie vor erkennbar. Frauen sind sowohl in der braunen und als auch in der grünen Wirtschaft unterrepräsentiert, da der Schwerpunkt auf den erforderlichen technischen und innovativen Fähigkeiten liegt. Diese Fähigkeiten sind, wie in verschiedenen Studien aufgezeigt wird, ein wichtiger Bestandteil für die Erreichung einer grünen Wirtschaft. Darüber hinaus zeigen Erkenntnisse, dass insbesondere Frauen und junge Menschen im Zuge der Covid-19-Krise stark betroffen waren (Burki, 2020). Es ist erwiesen, dass die Berufswahl von Frauen lebenslange Auswirkungen auf ihr Leben hat, was das zunehmende Lohngefälle und die damit verbundene Altersarmut betrifft (OECD, 2020). Grüne Arbeitsplätze sind für eine nachhaltige Entwicklung unerlässlich und bieten neue Chancen für Frauen. Junge Frauen müssen bereits in der Phase der Berufsorientierung angesprochen werden. In diesem Zusammenhang muss die Berufsorientierung entsprechend angepasst werden, indem sowohl bestehende als auch neu entstehende grüne Arbeitsplätze einbezogen werden und die Gleichstellung der Geschlechter im Mittelpunkt steht. Daran knüpft das Projekt an und zielt darauf ab, junge Frauen für Berufe in diesem zukunftsrelevanten Bereich zu begeistern und ihnen die dafür notwendigen Informationen und Kenntnisse zu vermitteln.

Wie bereits angedeutet, ist die Berücksichtigung von Qualifikationen und beruflichen Anforderungen im Rahmen von Strategien für eine Green Economy von entscheidender Bedeutung, da der Übergang zu einer grüneren Wirtschaft strukturelle Veränderungen auf den nationalen Arbeitsmärkten mit sich bringt. Das Projekt Women4Green stützt sich auf die genannten Aspekte und verfolgt folgende Ziele:

- Steigerung des Bewusstseins und des INTERESSES junger Frauen für künftige relevante Berufe in der grünen Wirtschaft und damit Leistung eines Beitrags zur Gleichstellung der Geschlechter in diesem Berufsfeld
- BEFÄHIGUNG junger Frauen, sich für einen Beruf in der grünen Wirtschaft zu entscheiden.
- INITIATIVEN für Anpassungen in der Berufsorientierung von Jugendlichen mit Schwerpunkt auf der Berufsorientierung für Berufe in der grünen Wirtschaft unter Berücksichtigung eines geschlechtsspezifischen Ansatzes.
- SCHAFFUNG eines klaren Verständnisses und Überblicks über bestehende/entstehende Arbeitsplätze in der grünen Wirtschaft und die erforderlichen Fähigkeiten/Kompetenzen sowie Bereitstellung von Informationen über diesbezügliche Bildungswege.
- ANREGUNG eines geschlechtersensibler Ansatz bei der Einstellung von Unternehmen im Bereich der nachhaltigen Entwicklung, was von entscheidender Bedeutung für die Zukunft Europas, aber auch der ganzen Welt ist.

Dies geht auch mit Veränderungen in den Arbeitswelten von morgen einher. Der Wandel birgt eine Chance, insbesondere für die benachteiligte Gruppe der Frauen für eine langfristige Beschäftigungsfähigkeit. Das Women4Green-Konsortium ist überzeugt, mit dem vorliegenden Projekt einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter bei grünen Arbeitsplätzen zu leisten, durch die starke Einbindung der Hauptzielgruppen die bestmöglichen Ergebnisse und eine weite Verbreitung zu gewährleisten und damit den Weg zu einem nachhaltigeren und gleichberechtigteren Europa zu ebnen. Grüne Arbeitsplätze sind die Jobs der Zukunft, die auch neue Chancen mit sich bringen, insbesondere für Frauen. Eine erste Recherche hat jedoch gezeigt, dass grüne Arbeitsplätze nicht klar definiert sind und es daher an einem klaren Verständnis und einer Kategorisierung fehlt. Die Ergebnisse des vorliegenden Reports zeigen eine ähnliche Tendenz wie das Fehlen eines klaren Verständnisses von grünen Arbeitsplätzen. Dementsprechend sind die vorhandenen Ressourcen veraltet und nicht auf dem neuesten Stand. Um die Arbeitskräfte von morgen mit den erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnissen auszustatten, ist ein gemeinsames Verständnis sowie eine klare Vorstellung von grünen Berufen und Fähigkeiten der Zukunft von entscheidender Bedeutung. Außerdem ist ein geschlechtergerechter Ansatz von großer Wichtigkeit. Bestehende grüne Stellenausschreibungen sind in vielerlei Hinsicht sehr männerorientiert, was Gestaltung, Beschreibung, Bilder usw. betrifft. Daher sind eine qualitative, klare und geschlechtergerechte Information und Beratung in Bezug auf Berufe in der grünen Wirtschaft eine wesentliche Voraussetzung, um einerseits eine Anpassung der Berufsberatung zu ermöglichen und andererseits speziell jungen Frauen die notwendigen Informationen/Wissen zu vermitteln, um sich für eine Karriere in diesem Bereich zu entscheiden.

In dieser Hinsicht ist das Ziel dieses Berichts die Analyse, Aktualisierung und der Austausch aller wichtigen und relevanten Informationen im Rahmen des Projekts, die es ermöglichen, das folgende

Women4Green-Projekt zu leiten, zu lenken und zu kontextualisieren. Die Ergebnisse und Informationen, die mit diesem Bericht gewonnen werden, werden für das Ergebnis 2 genutzt, welches ein DIDAKTISCHES KONZEPT ist, das eine ganzheitliche Lernerfahrung sicherstellt, sowie als auch ein CURRICULUM, das als Grundlage für die Entwicklung des Lernmaterials (Ergebnis 4) dient. Unter anderem wird auch ein Leitfaden für Berufsberatung und Unternehmen (Ergebnis 6) entwickelt. Dieser Bericht über die in den vier Partnerländern durchgeführte Datenerhebung und -analyse wurde unter der Koordination von Solution Based Training and Consultancy -SBTC (Türkei) im Rahmen des Ergebnisses 1 "Katalog grüner Berufe und Fähigkeiten" erstellt, das die Startphase des Projekts darstellt und zu Beginn des Projekts durchgeführt wurde. Dieser Bericht wurde auf der Grundlage der Analysen erstellt, die in den Projektländern (Österreich, Italien, Schweden und Türkei) im Rahmen der folgenden drei Hauptaktivitäten durchgeführt wurden:

- Desk Research mit dem Ziel, relevante Informationen über grüne Arbeitsplätze und die länderspezifische Gesamtsituation in dieser Hinsicht zu sammeln (Dies ist die erste Aufgabe von Ergebnis 1: Sekundärdatenanalyse in Bezug auf grüne Arbeitsplätze und die länderspezifische Gesamtsituation in dieser Hinsicht. In allen Partnerländern sammelten die Organisationen Daten aus zuverlässigen Quellen).
- Ein von allen Partnerorganisationen durchgeführter Online-Fragebogen zur weiteren Evaluierung der länderspezifischen Situation in Bezug auf den Qualifikationsbedarf für grüne Arbeitsplätze, wobei speziell nach dem Berufsfeld in der grünen Wirtschaft gefragt wurde (Dies ist die zweite Aufgabe von Ergebnis 1: Nationale Datenerhebung und -analyse: In allen Partnerländern sammelten die Organisationen Daten unter Verwendung des entwickelten Fragebogens für die weitere Bewertung der länderspezifischen Situation in Bezug auf den Qualifikationsbedarf in grünen Jobs, wobei sie speziell nach dem Berufsfeld in der grünen Wirtschaft fragten. Das Projektteam sammelte 115 Antworten).
- Durchführung von Fokusgruppen mit Interessenvertretern gemäß der vom Konsortium entwickelten Methodik, die darauf abzielten, Probleme und Lücken in den einzelnen Partnerländern weiter zu diskutieren, um den aktuellen Stand der Einbeziehung grüner Arbeitsplätze vor allem in der Berufsorientierung aufzuzeigen (Dies ist die dritte Aufgabe von Ergebnis 1: Eine Fokusgruppe mit verschiedenen Zielgruppenmitgliedern pro Partnerland, Verbreitung und Sammlung von Online-Fragebögen unter den Zielgruppenmitgliedern und Datenanalyse. Hier entwickelte das Projektteam Berichte, die auf der Analyse der Datenerhebung basierten).

Die Beteiligten am Forschungs- und Überprüfungsprozess gehören zu den folgenden Hauptkategorien:

- a) Mentorinnen und Mentoren/Tutorinnen und Tutoren sowie das Zielpublikum
- b) Unternehmen und einstellende Einrichtungen aus verschiedenen Tätigkeitsbereichen

- c) Leitungen/Vertretende lokaler Gemeinschaften; Dienste und Einrichtungen, die in den Bereichen Beschäftigung, Bezahlung und berufliche Integration tätig sind
- d) Vertretende und Akteurinnen sowie Akteure des Arbeitssektors
- e) Auszubildende, Fachpersonen für Unterricht/Ausbildung und persönliche Entwicklung

Der Abschlussbericht wird in Papierform fertiggestellt und in elektronischen Bibliotheken, bei Tätigen der Jugendbildung, politischen Entscheidungstragenden, Behörden, Vertretenden von NGO und zivilgesellschaftlichen Organisationen, Interessengruppen und Praktikerinnen sowie Praktikern verbreitet.

Wie bereits erwähnt, wird die Aufgabe 1, "Grüne Berufe und Qualifikationen in den Partnerländern", entwickelt, um einerseits einen umfassenden Einblick in die Berufe der grünen Wirtschaft in den einzelnen Ländern zu geben und zu ermitteln, welche spezifischen Kompetenzen/Fähigkeiten erforderlich sind, sowie eine Bewertung vorzunehmen, inwieweit Green Economy Berufe bereits in der Berufsorientierung berücksichtigt werden. Andererseits wird ein Ausblick auf die künftige Entwicklung in diesem Bereich gegeben, der einen Überblick über die künftig erforderlichen Qualifikationen gibt und auch den Bedarf an Berufsorientierung in diesem Bereich aufzeigt. Ein besonderer Schwerpunkt liegt dabei auf einer geschlechtergerechten Ansprache auch im Hinblick auf die geforderten Qualifikationen, die die Grundlage für eine gleichberechtigte Berufsinformation und Stellenausschreibung bildet. Der "Katalog grüner Berufe und Fähigkeiten" bildet die Grundlage für die weiteren Arbeitsschritte im Projekt Women4Green. In erster Linie wurde eine Sekundärdatenanalyse durchgeführt, um verfügbare Definitionen für grüne Berufe und die länderspezifische Situation in diesem Bereich zu finden. Dementsprechend führte jede Organisation eine Desktop-Research-Analyse durch und lieferte eine weitere Bewertung der länderspezifischen Situation hinsichtlich des Qualifikationsbedarfs in grünen Berufen, wobei speziell das Berufsfeld in der grünen Wirtschaft abgefragt wurde.

1. Grüne Berufe und Qualifikationen aus Sicht der Partnerländer

Die Grundlage des Konzepts der grünen Arbeitsplätze in der Europäischen Union (EU) von Januar 2007 bilden der Fahrplan für erneuerbare Energien und der Aktionsplan der europäischen Staaten und der EU für Energie. Der Aktionsplan fügte dem Gesamtziel von 20 Prozent erneuerbarer Energien (10 Prozent Biokraftstoffeinsatz im Verkehrssektor, einschließlich in jedem Mitgliedstaat) zwei weitere Ziele hinzu: eine 20-prozentige Verringerung der Treibhausgasemissionen (im Vergleich zum Stand von 1990) und eine 20-prozentige Verbesserung der Gesamtenergieeffizienz. Diese drei 20-Prozent-Ziele bilden die aktuellen 2020-Ziele der EU. Die 2020-Ziele wurden mit dem Inkrafttreten der Erneuerbare-Energien-

Richtlinie von 2009, die die vorherigen Richtlinien für erneuerbare Energien und Biokraftstoffe ersetzte, Teil der EU-Gesetzgebung. Dies war ein bedeutender Schritt nach vorn, seit die rechtlich verbindlichen Ziele für erneuerbare Energien in den Mitgliedstaaten veröffentlicht wurden. Die Ziele für 2020 wurden auch in die Wachstumsstrategie "Europa 2020" aufgenommen, die der Europäische Rat im Juni 2010 förmlich verabschiedete. Im Jahr 2014 waren weltweit insgesamt 7,7 Millionen Arbeitsplätze (direkt und indirekt) im Bereich der erneuerbaren Energien angesiedelt.

In Europa sind die größten Arbeitgebenden im Bereich der erneuerbaren Energien nach wie vor die Wind- und Solarindustrie sowie die Industrie für feste Biomasse. Da mehr als ein Drittel des weltweiten Jahresumsatzes der Ökoindustrie in der EU erwirtschaftet wird, hat die wachsende europäische Ökoindustrie ein großes Potenzial als Beschäftigungsmotor. Auf die Union entfallen mehr als 40 Prozent des Weltmarktanteils bei der Erzeugung erneuerbarer Energien. Im Bereich der Abfallbewirtschaftung und der Recyclingtechnologien hält Europa einen Anteil von 50 Prozent am Weltmarkt (Renner, et al., 2022). Obwohl die Europäische Union bei den grünen Technologien weltweit führend ist, hat die Ökoindustrie der Union immer noch mit ernsthaften Hindernissen zu kämpfen. Trotz großer Anstrengungen zum Abbau von Hindernissen in diesem Bereich und der deutlich gestiegenen Mobilität der Menschen auf dem Markt ist die Regulierung des Arbeitsmarktes für die Staaten immer noch ein komplexes Thema.

Unter Berücksichtigung dieser gesamteuropäischen Projektion führten die Partnerorganisationen aus **Österreich, Italien, Schweden und der Türkei** die Recherche durch und beantworteten 11 Fragen und Themen (siehe Anhang I). Zunächst gab jede Partnerorganisation die Umweltagenda der letzten 5 Jahre im entsprechenden Land an. Obwohl es einige Ähnlichkeiten zwischen den Ländern gibt, werden in diesem Bericht die Hauptunterschiede dargestellt. Neben der Umweltagenda stellte das Projektteam die wichtigsten Säulen des grünen Wachstums vor, wie z. B. die Ökologisierung von Unternehmen und Märkten, nachhaltiger Konsum und nachhaltige Produktion (Nachfragesteuerung), grüne Steuer- und Haushaltsreformen, nachhaltige Infrastruktur, Investitionen in Naturkapital, Ökoeffizienzindikatoren usw. Nach der Darstellung der allgemeinen Sichtweise gaben die Organisationen an, welche politischen Maßnahmen und Mechanismen zur Förderung grüner Arbeitsplätze in ihrem Land beitragen. Außerdem enthält dieser Bericht eine quantitative Bewertung der gesamten umweltbezogenen Beschäftigung und der "grünen" Arbeitsplätze, die durch die Entwicklung einer Reihe neuer Strategien zur Qualifikationsentwicklung und der geschlechtsspezifischen Fragen und Strategien für grüne Arbeitsplätze in **Österreich, Italien, Schweden und der Türkei** geschaffen wurden.

1.1. ÖSTERREICH

Österreich legt großen Wert auf nachhaltige Entwicklung und Umweltschutz. Außerdem gilt Österreich als führend im Bereich der grünen Technologien. Die Förderung grüner Arbeitsplätze ist ein gemeinsames Interesse in Österreich, obwohl eine gemeinsame Definition des Begriffs noch fehlt. Gegenwärtig gilt einer von 20 Arbeitsplätzen als grüner Arbeitsplatz, und die Zahl der Beschäftigten in diesem Sektor steigt. In diesem Zusammenhang wird die Aus- und Weiterbildung durch verschiedene Programme und Projekte gefördert. Was jedoch noch fehlt, ist die gezielte Anwerbung von Frauen für diese neuen prosperierenden Beschäftigungsmöglichkeiten.

1.1.1 Umweltagenda von Österreich

Umweltschutz ist ein wichtiges Thema in der österreichischen Sozial- und Wirtschaftspolitik. Das Land selbst gilt als Pionier auf dem Gebiet der Umweltpolitik (Botschaft von Österreich, 2022). Österreich hat seit der Konferenz der Vereinten Nationen über Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro 1992 mehrere Strategien für eine nachhaltige Entwicklung entwickelt und ausgearbeitet. Eine dieser Strategien ist der ÖSTRAT neben anderen wie Bundes-Abfallwirtschaftsplan 2017 (2017), Österreichische Strategie zur Anpassung an den Klimawandel (2017), Klima- und Energiestrategie Österreich - Mission 2030 (2018), Monitoring der UN-Agenda 2030 in Österreich (2020) (Amt der Steiermärkischen Landesregierung, 2022). Im Jahr 2010 wurde die von Bund und Ländern getragene Nachhaltigkeitsstrategie (ÖSTRAT) beschlossen, die sich vor allem an Politik und Verwaltung richtet (BMK, 2022).

Darüber hinaus will Österreich sowohl auf nationaler als auch auf globaler Ebene zur Umsetzung der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung und der 17 SDGs beitragen. Der wesentliche Grundstein für die Umsetzung wurde durch den Beschluss des österreichischen Ministerrats gelegt, dass alle Bundesministerien die SDGs in alle relevanten Strategien und Programme einbeziehen und darüber hinaus weitere relevante Aktionspläne und Maßnahmen entwickeln sollen. In diesem Zusammenhang wurde die Interministerielle Arbeitsgruppe zur Agenda 2030 (IMAG) gegründet, um alle Maßnahmen im Sinne eines Multi-Stakeholder-Ansatzes zu koordinieren. Österreich setzt einerseits auf bundesweite Strategien wie die Klima- und Energiestrategie #mission2030, die österreichische Außenwirtschaftsstrategie, das Dreijahresprogramm der österreichischen Entwicklungspolitik 2019-2021, die österreichischen Gesundheitsziele, die österreichischen Bundesleitlinien für Baukultur und die österreichische Jugendstrategie (unter Einbeziehung der SDGs über die European Youth Goals). Andererseits beziehen sich auch die Bundesländer in Österreich in ihren eigenen Strategien auf die SDGs (z.B. Klima- und Energiestrategie Salzburg). Darüber hinaus wird nachhaltige Entwicklung in Projekten der österreichischen Entwicklungszusammenarbeit und in Österreichs Sitzaktivitäten in der EU und den Internationalen Organisationen betont.

Drei Hauptbereiche wurden identifiziert, die besondere Aufmerksamkeit und Maßnahmen erfordern: (1) Digitalisierung, (2) Frauen, Jugend und "niemanden zurücklassen", (3) Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel. Seit 2017 wird die Umsetzung der SDGs jährlich anhand von Daten der Statistik Austria unter Berücksichtigung aller Indikatoren umfassend überprüft.

Im Jahr 2020 wurde ein freiwilliger Bericht über die Umsetzung der SDGs in Österreich veröffentlicht (Republik Österreich, 2020). Konkret bezieht sich Österreich im Hinblick auf die grüne Transformation im Nationalen Energie- und Klimaplan (NECP) und in seiner Klima- und Energiestrategie (#mission2030) auf das Pariser Klimaabkommen (Europäische Union, 2019). Österreichs Hauptziel ist es, bis 2050 klimaneutral zu sein (Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus, 2019).

Einige wichtige Entscheidungsindikatoren für die letzten fünf Jahre:

Am 28. September **2021** fand in Wien das erste "SDG digital forum Austria: Building forward with the agenda 2030" in Wien statt. Regierungsmitglieder und Fachpersonen diskutierten aktuelle Chancen und Herausforderungen der nachhaltigen Entwicklung nach COVID-19. Der erfolgreiche Start der jährlich geplanten Veranstaltung legt den Grundstein für eine noch intensivere Zusammenarbeit zwischen Zivilgesellschaft, Verwaltung, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft bei der Umsetzung der Agenda 2030 in und durch Österreich (Bundeskanzleramt, 2022).

Im Jahr **2020** wurden in den Bereichen der heimischen Umweltförderung, der Sanierungsoffensive mit dem "Raus aus Öl und Gas"-Bonus, der E-Mobilitätsoffensive, der Altlastensanierung und der internationalen Klimaschutzmaßnahmen Investitionen in Höhe von knapp 1,1 Mrd. Euro ausgelöst. Jährlich werden so in rund 20.000 Projekten rund 400.000 Tonnen Treibhausgasemissionen eingespart. Die Investitionen schaffen oder sichern rund 5.600 Arbeitsplätze (BMK, 2022).

Die Treibhausgasemissionen in Österreich sind von **2018** auf **2019** um 1,5 % gestiegen und betragen 79,8 Millionen Tonnen CO₂-Äquivalent. Klimaschutzministerin Leonore Gewessler sieht dies als Warnung und Startschuss für die Energiewende, die Mobilitätswende und klimafreundliche Industrie und Infrastruktur (Umweltbundesamt, 2021).

Im Jahr **2017** wurden neben der Studie aus dem Jahr **2016** ein weiterer fossiler Antrieb - das CNG-Fahrzeug (Compressed Natural Gas) - sowie ein biogasbetriebener Pkw und Brennstoffzellenfahrzeuge (FC-BEV) berücksichtigt (Umweltbundesamt, 2017).

1.1.2. Die wichtigsten Säulen des grünen Wachstums in Österreich

Laut Umweltumsetzungsbericht (Europäische Union, 2019) befindet sich Österreich auf einem guten Weg in Richtung Kreislaufwirtschaft, insbesondere im Bereich der Wiederverwendung. Hier wurde ein Good-Practice-Beispiel erwähnt, insbesondere im Hinblick auf die Wiederverwendung von

Bauabfällen. Das Land ist bei der umweltfreundlichen öffentlichen Beschaffung weiter fortgeschritten, und die Unternehmen setzen zunehmend auf die Erschließung ihrer Märkte für umweltfreundliche Produkte und Dienstleistungen. Außerdem werden zunehmend Initiativen für eine grüne Infrastruktur angestrebt. Auch im Bereich des Naturschutzes wurden einige Fortschritte erzielt.

Darüber hinaus ist der österreichische Greentech-Sektor eine der wichtigsten Säulen für grünes Wachstum und bietet Innovationen im Klima- und Umweltschutz (Advantage Austria Copenhagen, 2021). Im Jahr 2017 wurde Österreich vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft sogar als weltweit führend bei grünen Technologien bezeichnet (Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, 2017).

1.1.3. Politik für grüne Arbeitsplätze in Österreich

Der "Masterplan Green Jobs" wurde 2010 unter Einbeziehung von Stakeholdern aus verschiedenen Bereichen mit dem Ziel erstellt, die Zahl der Green Jobs in Österreich zu erhöhen. Der Fokus liegt dabei auf den Bereichen Land- und Forstwirtschaft, Umwelttechnologie und erneuerbare Energie, Tourismus und Freizeitwirtschaft. Bei der Entwicklung der Maßnahmen wurden auch bestehende Initiativen berücksichtigt. Die Strategie gliedert sich in sechs Hauptaktionsfelder:

- Sicherstellung eines hohen Qualifikationsniveaus
- Kontinuierliche Verbesserung und Innovation
- Förderung von Vernetzung und Kooperation
- Unterstützung und Förderung der Internationalisierung
- Stimulierung von Unternehmensinvestitionen und privatem Konsum unter Berücksichtigung der Nachhaltigkeit
- Bewusstseinsbildung (BMK, 2022)

1.1.4. Die bestehenden Mechanismen für grüne Arbeitsplätze

Die Förderung von Green Jobs ist ein allgemeines Interesse in Österreich. Sie kann jedoch nur durch eine gemeinsame Anstrengung von Ministerien, Bundesländern, Sozialpartnern, Interessenvertretungen, Unternehmen, anderen Institutionen und Clusterorganisationen erreicht werden. Das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW) hat bereits vor der Erstellung des "Masterplans Green Jobs" (BMLFUW, 2010) durch Förderungen, Schulungen, Vernetzungsaktivitäten, Bildungs- und Gesetzesmaßnahmen sowie Kooperationen (z.B. klima:aktiv Projekt) eine positive Entwicklung in Bezug auf Green Jobs aktiv gefördert.

1.1.5. Umweltbezogene Wirtschaftssektoren und Aktivitäten

Es gibt verschiedene Sektoren, in denen Green Jobs angeboten werden, z.B. erneuerbare Energie und energieeffiziente Gebäude, Boden- und Grundwasserschutz, Abfallbehandlung, -vermeidung und -entsorgung, Recycling und andere Umweltbereiche wie Lärmschutz, Luftreinhaltung, Klimaschutz, Umweltmonitoring, öffentliche Dienstleistungen, biologische Landwirtschaft, Forstwirtschaft, Gartenbau, Landschaftsplanung, Regionalentwicklung, Verkehrsplanung (Mobilität), Natur- und Landschaftsschutz (einschließlich Natur und Naturparks) sowie auch Umweltbildung (BMLFUW, 2016; Jugend-Umwelt-Plattform JUMP, 2011). Der Bereich der erneuerbaren Energien erweist sich nicht nur als besonders innovativ, sondern weist auch die meisten grünen Arbeitsplätze im Bereich der energieeffizienten Gebäude auf. Aber auch außerhalb der Umwelttechnikbranche boomt die Green Economy: Immer mehr grüne Arbeitsplätze entstehen in den Bereichen Abfallbehandlung und -vermeidung, Abwasserentsorgung und Recycling. Großes Wachstumspotenzial besteht auch in den Bereichen nachhaltiges Bauen und Sanieren sowie Wasser- und Abwassermanagement (Stadt-wien.at., 2022).

Laut dem Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus ist die Umwelttechnikbranche in Österreich einer der innovativsten Märkte der Welt mit den vielfältigen Themenbereichen Energie, Abfall- und Wertstoffmanagement, Luftreinhaltung, Wasser und Abwasser sowie Green Big Data von Ecotechnology Austria (Stadt-wien.at., 2022). Auch der Tourismus in Österreich legt einen großen Wert auf Nachhaltigkeit. Er berücksichtigt bei seiner Entwicklung die folgenden drei Säulen: wirtschaftliche Nachhaltigkeit, soziokulturelle Nachhaltigkeit und ökologische Nachhaltigkeit (BMLRT, 2022).

1.1.6. Umweltbezogene Kerntätigkeiten in Österreich

Im Jahr 2010 hat das Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft (BMLFUW) einen Masterplan zum Thema Green Jobs veröffentlicht. Dieser Masterplan enthält Strategien und Maßnahmen zur Förderung bestimmter Bereiche: Land- und Forstwirtschaft, Umwelttechnologie und erneuerbare Energie sowie Tourismus und Freizeitwirtschaft. Weiters zeigt die Umweltgesamtrechnung des Bundesministeriums für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft, dass die meisten Menschen derzeit im Bereich der Umweltdienstleistungen beschäftigt sind. Zu diesem Sektor gehört zum Beispiel auch die biologische Landwirtschaft (BMK, 2022).

Weiters werden die Daten zu den Umweltbeschäftigten in der Erhebung der Statistik Austria entsprechend der europäischen Systematik zur Erfassung umweltbezogener Wirtschaftsdaten wie folgt in die Bereiche Umweltgüter, Umwelttechnologien und Umweltdienstleistungen untergliedert. Daraus ergibt sich eine Aufteilung in die Bereiche: Umweltdienstleistungen, zugehörige Güter, End-of-Pipe-Technologien und integrierte Technologien. Wie bereits oben erwähnt, sind laut Statistik Austria auch

die meisten Beschäftigten im Bereich der Umweltdienstleistungen zu finden. Darunter fallen z.B. Tätigkeiten wie die Montage von Solaranlagen oder die Abfallwirtschaft (Statistik Austria, 2021; Statistik Austria, 2022). Zu erwähnen ist hier auch, dass Umweltarbeitsplätze in verschiedenen Bereichen der Wirtschaft, Technik, Chemie und Landwirtschaft ebenso zu finden sind wie in Büro und Verwaltung, Management, Recht, Energie und Strom (Mosberger, Denkmayr & Hochpöchler, 2013).

1.1.7. Grüne Arbeitsplätze in Österreich

Das Bundesministerium für Klimapolitik, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie Österreich verweist auf die Definition der EU, die besagt, dass grüne Arbeitsplätze Tätigkeiten in der Produktion von Gütern, Technologien und Dienstleistungen sind, die Umweltschäden vermeiden und natürliche Ressourcen schonen (BMK, 2022). Österreich bezieht sich dabei vor allem auf den international vergleichbaren EGSS (The Environmental Goods and Service Sector). Dieser umfasst Aktivitäten zur Messung, Vermeidung, Verringerung, Begrenzung oder Beseitigung von Umweltschäden, darunter auch umweltfreundliche oder weniger umweltbelastende Technologien, Verfahren und Produkte, die Umweltrisiken verringern und die Umweltbelastung auf ein Minimum reduzieren. Außerdem liegt der Schwerpunkt auf dem bewussten Umgang mit natürlichen Ressourcen (ressourceneffiziente Güter, Technologien und Dienstleistungen). Er umfasst Arbeitsplätze auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus (Statistik Austria, 2022)

Der Umwelt- und Energietechnologiesektor in Österreich verzeichnete im letzten Jahr ein Wachstum, das auch zu neuen Beschäftigungsmöglichkeiten führte.

Laut BMK (2022) ist heute jeder 20. Arbeitsplatz in Österreich ein grüner Arbeitsplatz. Die Zahl der Beschäftigten im Bereich der Umweltwirtschaft ist im Berichtszeitraum von 2008 bis 2015 stetig gestiegen (von 167.700 Beschäftigten im Jahr 2008 auf 183.378 Beschäftigte im Jahr 2015, was einem Anstieg von 4,4 % entspricht). Berücksichtigt man den Sektor des öffentlichen Verkehrs für grüne Arbeitsplätze, so gab es sogar einen Anstieg auf 207.951 Beschäftigte. Der Hauptbereich grüner Arbeitsplätze in der Umweltwirtschaft ist die Verwaltung von Energieressourcen, einschließlich eines breiten Spektrums von Aktivitäten wie der Erzeugung erneuerbarer Energie oder Energiesparmaßnahmen.

1.1.8. Neue Strategien zur Qualifizierung für grüne Arbeitsplätze in Österreich

Bildung und Ausbildung sind essenziell für das Wachstum und die Weiterentwicklung von Green Jobs. So hat das Bundesministerium für Nachhaltigkeit und Tourismus (BMNT) 2010 den "Masterplan Green Jobs" zur Förderung von Bildung und Ausbildung sowie weitere Maßnahmen, Projekte und Programme in diesem Bereich ins Leben gerufen (Stadt-wien.at, 2022).

Das BMLFUW setzt Maßnahmen zur Förderung der Kompetenzentwicklung auf hohem Niveau um. Programme wie klima:aktiv, klima:aktiv mobil und das Kompetenzzentrum Umwelt- und Energietechnologie ACT unterstützen dieses Vorhaben. Die Klimaschutzinitiative klima:aktiv des BMLFUW sichert beispielsweise die hohe Qualität der Aus- und Weiterbildung in den Bereichen erneuerbare Energie, Energieeffizienz, Bauen & Sanieren und alternative Mobilität. Zusätzlich wird die Kompetenzentwicklung von Green Workforce durch Kooperationen mit Schulen, Universitäten, diversen Bildungseinrichtungen und Vereinen, land- und forstwirtschaftlichen Berufsschulen, Fachschulen, Erwachsenenbildungseinrichtungen und höheren Bildungseinrichtungen sowie der Universität für Agrar- und Umweltpädagogik unterstützt und gefördert. Auch weitere Akteure bieten Aus- und Weiterbildungsprogramme im Bereich der Grünen Berufe an. Bestehende Programme werden kontinuierlich auf ihre Aktualität hin evaluiert, standardisiert und fortgeführt. Gemeinsam mit den unverzichtbaren Akteurinnen und Akteuren werden auch neue Bildungsangebote entwickelt (BMLFUW, 2016).

Weitere Anstrengungen werden durch andere Initiativen unternommen wie:

- "Umwelt-Projekt-Praxis" ist ein Bildungsschwerpunkt der Jugend-Umwelt-Plattform JUMP. Das Programm bietet Berufsorientierung im Bereich Umwelt und Nachhaltigkeit und gibt einen Einblick in mögliche Ausbildungsmöglichkeiten in diesem Bereich.
- Des Weiteren wurde eine Plattform zur Darstellung von Aus- und Weiterbildungen im Bereich Energie- und Umwelttechnik entwickelt (kursfinder.at) (BMLFUW, 2016)

1.1.9. Integration von nachhaltiger Entwicklung und Umweltlösungen in bestehende Qualifikationen

Der "Green Jobs Masterplan" des Bundesministeriums für Nachhaltigkeit und Tourismus soll die Aus- und Weiterbildung fördern. Darüber hinaus soll dieser Bereich Projekte und Programme umsetzen. In Wien gibt es zum Beispiel jetzt einen Masterstudiengang Green Care. An den Höheren Bundeslehranstalten für Land- und Forstwirtschaft wird die Fachrichtung Umwelt- und Ressourcenmanagement angeboten. Sehr klimaaktiv sind auch die Aus- und Weiterbildungsangebote der Donau-Universität Krems und des Österreichischen Biomasse-Verbandes.

Zwei sehr grüne Berufe sind beispielsweise die Windenergietechnik und Solartechnik: Beide Sektoren befassen sich mit der Nutzung umweltfreundlicher Energie und tragen damit zur Reduktion von Schadstoffemissionen bei. Um den Beruf ausüben zu können, muss eine Ausbildung absolviert werden, in der Windenergie oder Solartechnik/Photovoltaik ein Baustein von vielen ist; Windenergietechnik ist

zum Beispiel in Ausbildungsgänge für Elektrotechnik, Mechatronik oder Installations- und Gebäudetechnik integriert. Es gibt aber auch Berufe, die einen Bedarf decken, der erst in den letzten Jahren entstanden ist, z.B. Umweltberatende oder Umweltpädagoginnen und Umweltpädagogen. Angehendes pädagogisches Fachpersonal für Umwelt findet eine Ausbildung, die das gesamte Feld abdeckt ("Umweltbildung" an Pädagogischen Hochschulen). Und mit Studiengängen wie Nachhaltige Energiesysteme, Umweltmanagement, Umweltingenieurwesen oder Umweltberatung, um nur einige zu nennen, gibt es auch an Fachhochschulen und Universitäten eine Reihe von geeigneten Studiengängen für Umweltberatende. Generell sind Studiengänge mit dem Schwerpunkt Umwelttechnik und Nachhaltigkeit an Universitäten und Fachhochschulen leicht zu finden (Stadt-wien.at, 2022; Ecotechnology Austria, 2021).

Es ist also zu erkennen, dass die Themen Green Economy und Green Jobs in der Aus- und Weiterbildung bereits berücksichtigt werden. Allerdings ist ein Fokus auf die akademische Aus- und Weiterbildung zu erkennen (AMS Österreich, 2020). Die Studie "Green Jobs for Green Girls - Berufsorientierungsmaßnahme für Mädchen mit dem Fokus Umweltberuf MIN" (Szalai, Picher & Erhard, 2019), in der untersucht wurde, wie junge Mädchen für grüne Berufe interessiert werden können, hat zudem ergeben, dass auch hier noch Verbesserungsbedarf bei der Berufsorientierung besteht.

1.1.10. Frauen in grünen Jobs

Das Global Women's Network for the Energy Transition (GWNEN) unterstützt die Befähigung von Frauen, ihre Arbeit im Energiesektor aufzunehmen. Studien zeigen, dass die Einbeziehung von Frauen und jungen Menschen in zukunftssträngige Bereiche wie das System der erneuerbaren Energien mit vielfältigen Vorteilen einhergeht (UNIDO, 2021; GWNEN, 2022). Ziel ist die Befähigung von Frauen, sowie ihre Karriere im Energiesektor durch Vernetzung, Interessenvertretung, Ausbildung und Mentoring zu beginnen. Darüber hinaus gibt es Bemühungen der österreichischen Regierung:

- Girls' Day: dies ist ein jährlicher Aktionstag, um junge Frauen für MINT-Berufe im Allgemeinen zu interessieren.
- FEMtech: Diese Initiative, die verschiedene Aktivitäten umfasst, zielt darauf ab, Frauen in Forschung und Technologie zu unterstützen, um das weibliche Innovationspotenzial zu nutzen und gleichzeitig zur Gleichstellung der Geschlechter beizutragen. (GWNT, 2021; BMK, 2022).

Wie bereits erwähnt, fehlt es jedoch noch an einer frauenspezifischen Orientierung in grünen Berufen. Es lässt sich feststellen, dass es Initiativen gibt, um insbesondere junge Frauen für MINT-Berufe im Allgemeinen zu interessieren, und dass bereits erste Maßnahmen erkennbar sind, um sie speziell für grüne Berufe zu befähigen. Dennoch gibt es noch Raum für Verbesserungen.

1.1.11. Statistik über Frauen in grünen Berufen in Österreich

Leider sind die guten "grünen Jobs" fast nie Frauenjobs, weil sie vor allem in technischen Bereichen wie der Energietechnik zu finden sind. Die Ausbildung in diesen Bereichen wird in unseren Breitengraden traditionell von Männern absolviert. Um dieses Problem zu umgehen, wäre es auch wichtig, Frauen in MINT-Berufen noch mehr zu fördern (ORF.at, 2013). An dieser Tatsache hat sich in den letzten Jahren nicht viel geändert. Die United National Industrial Development Organization (2021) spricht davon, dass es noch Veränderungsbedarf gibt, was die Anzahl der Frauen im Bereich der erneuerbaren Energie betrifft.

1.2. ITALIEN

Die Untersuchung der Berufe in der grünen Wirtschaft und der nationalen Politiken, die sie unterstützen, war in Italien nicht einfach. In den letzten 5 Jahren fehlte es Italien an politischer Stabilität, und infolgedessen sind die strategischen Pläne fragmentiert und schwer zusammenzufassen. Dank dieser Forschungsarbeit waren wir jedoch in der Lage, einige vorläufige Hypothesen zu überprüfen: Die Ausbildung und Berufsausübung der grünen Wirtschaft sind auf allen öffentlichen und privaten Ebenen ausschließlich von Männern dominiert. Dies wirkt sich negativ auf die jungen Frauen und ihre Zukunftspläne aus. Den ISTAT-Daten zufolge ist die geschlechtsspezifische Aufteilung der Bildung in Italien immer noch sehr hoch.

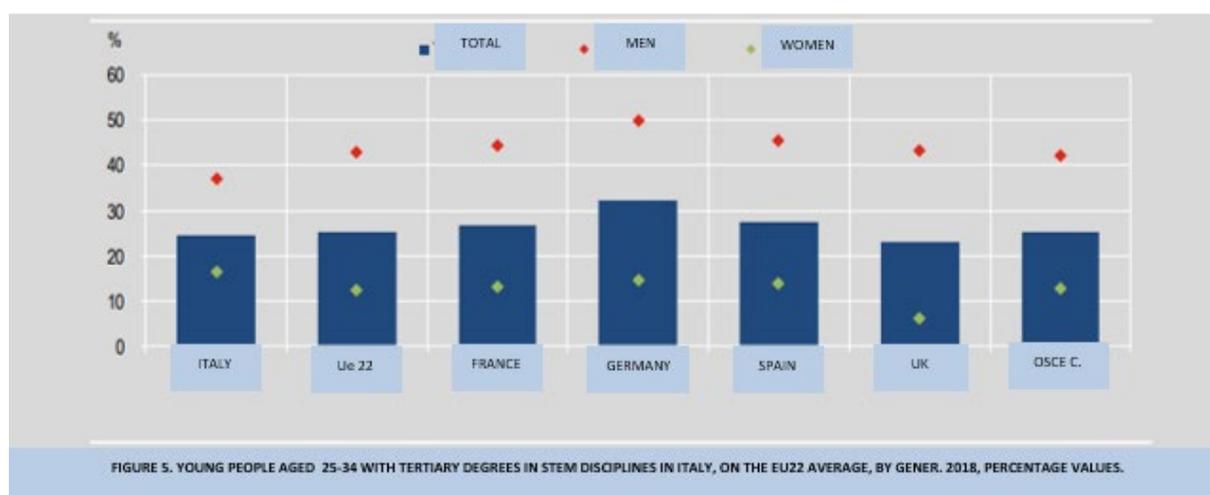


Abbildung 1: Junge Menschen im Alter von 25-34 Jahren mit Hochschulabschluss in MINT-Disziplinen in Italien, im UE-Durchschnitt und in den größten UE-Ländern, aufgeteilt nach Geschlecht (2018)

1.2.1. Die Umweltagenda Italiens

In Italien wurden umweltpolitische Maßnahmen im Vergleich zu anderen europäischen Ländern erst spät ergriffen, da es keine spezifischen nationalen Gesetze und "Leitfäden" dazu gab. Bis zur Schaffung

des Umweltministeriums im Jahr 1986 wurden die Maßnahmen über viele Jahre hinweg von regionalen und lokalen Institutionen geleitet.

So hat sich schnell eine Vielzahl sozialer und kultureller institutioneller Positionen zum Thema Umwelt etabliert. Neben den offiziellen Programmen der zentralen und peripheren Institutionen muss man auch die Programme der politischen Parteien, der wirtschaftlichen Kräfte, der Umweltverbände usw. berücksichtigen, die zusammen zur Entwicklung einer weit verbreiteten, aber differenzierten Umweltkultur beigetragen haben. In gewissem Sinne kann man sagen, dass es heute nicht nur eine, sondern viele Umweltpolitiken in der Gesellschaft gibt. In den letzten 5 Jahren hat die Regierung an der Umweltpolitik gearbeitet, um sie mit der europäischen Umweltagenda in Einklang zu bringen. Infolgedessen waren die nationalen Politiken von europäischen Geldern oder europäischen Sanktionen betroffen, wenn bestimmte Ziele, die in Konventionen oder Verträgen festgelegt sind, nicht erreicht wurden.

Anfangen mit dem Pariser Übereinkommen zum Klimawandel von 2015, der EU-Strategie zur Vermeidung von Plastik bis 2018, dem CITES-Übereinkommen über den internationalen Handel und das Risiko des Aussterbens von Flora und Fauna bis 2020, dem Green Deal und der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung wurden viele politische Maßnahmen auf Länderebene ergriffen, die die festgelegten Ziele ganz oder teilweise erreichten. Im Folgenden finden Sie eine Liste der wichtigsten politischen Maßnahmen, die vor allem durch das Haushaltsgesetz für 2020 (2020-2023) und das Klimagesetz 2019 umgesetzt wurden:

- Finanzierung aller von den Regionen vorgelegten Projekte zur Verhinderung hydrogeologischer Instabilität,
- #ClimateDecree: das erste europäische Gesetz, das sich ausschließlich mit der Bekämpfung des Klimawandels befasst (und nicht vollständig umgesetzt wurde),
- Schaffung einer Generaldirektion, die sich ausschließlich mit der Landgewinnung befasst,
- Schaffung einer Generaldirektion, die sich ausschließlich mit dem Meer befasst,
- Reduzierung der Treibhausgasemissionen,
- Verringerung des Plastikverbrauchs und Ersetzen von Plastik durch alternative Materialien,
- Ökologische Umstellung des Landes,
- Schaffung von Umweltwirtschaftszonen, um die Parks aufzuwerten, sie neu zu bevölkern und sie zu außergewöhnlichen Instrumenten für Entwicklung und Umweltschutz zu machen,

- Einrichtung einer Arbeitsgruppe für die "terra dei fuochi" zur Bekämpfung von Waldbränden und Abfallkriminalität,
- Unterzeichnung von Vereinbarungen über die Luftqualität mit vielen Regionen und Einführung des nationalen Plans für saubere Luft, wobei den von Smog betroffenen Regionen Vorrang eingeräumt wird.

Besonders wichtig im nationalen Kontext war und ist die Nationale Strategie für nachhaltige Entwicklung (NSSD). Sie erweist sich als eine Umsetzung der europäischen Vorgaben in diesem Bereich. Das Ministerium für den ökologischen Übergang (MITE) hat die Strategie im Jahr 2017 ausgearbeitet (CIPE-Beschluss 108 vom 22.12.2017) und durch das Prinzip der Subsidiarität zwischen Staat und Region ist sie die Grundlage für die Ausarbeitung von regionalen und provinziellen Strategien für nachhaltige Entwicklung. Die Strategie, die in enger Zusammenarbeit zwischen dem Umweltministerium, dem Amt des Premierministers, dem Außenministerium und dem Wirtschaftsministerium erarbeitet wurde, wird alle drei Jahre im Rahmen eines breit angelegten und partizipativen institutionellen Prozesses überprüft, der vom Amt des Premierministers und dem Forum für nachhaltige Entwicklung (für eine breitere Einbeziehung der Zivilgesellschaft) koordiniert wird.

Die SNSvS (auf Englisch: National Strategy for Sustainable Development) ist um die 5Ps der Agenda 2030 herum aufgebaut: Menschen, Planet, Wohlstand, Frieden und Partnerschaft. Darüber hinaus gibt es einen sechsten Bereich, der den Vektoren für Nachhaltigkeit gewidmet ist (Politikkohärenz, Kultur für Nachhaltigkeit, Akteurinnen sowie Akteure und Netzwerke). Aus Gründen der Übersichtlichkeit geben wir im Folgenden die nationalen strategischen Entscheidungen für jeden der 5Ps an (siehe Tabelle 1). Die Ziele/Unterziele entnehmen Sie bitte dem vollständigen Text.

Das italienische Umweltministerium hat nach dem letzten Rat der Umweltminister der Europäischen Union am 25. Juni in Luxemburg sechs große Herausforderungen für die Zukunft hervorgehoben, die sicherlich nicht ausschließlich sind und die die globale Gemeinschaft auf nationaler Ebene stellt:

- Den Kampf gegen den Klimawandel fortzusetzen und ehrgeiziger zu gestalten, durch die Hebelwirkung einer anderen Entwicklung, die auf einer Reduzierung - bis hin zur Beseitigung - von umweltschädlichen Faktoren, insbesondere im Mobilitätssektor, beruht;
- Schutz der Natur, Bekämpfung des Verlusts der biologischen Vielfalt, Wertschätzung des Wassers als Gemeingut;
- Verhinderung des Verbrauchs von Boden und Vermeidung hydrogeologischer Risiken;
- Gewährleistung der Sicherheit des Territoriums durch Vorbeugung und Bekämpfung von Umweltschäden und Bekämpfung der zahlreichen Brandherde in unserem Land;

- Steuerung des Übergangs zu einer Kreislaufwirtschaft und Null-Abfall;
- Senkung der Zahl der Vertragsverletzungen, die unserem Land von der Europäischen Union auferlegt werden, auf null.

BEREICH	NATIONALE STRATEGISCHE WAHL
MENSCHEN	I. Bekämpfung von Armut und sozialer Ausgrenzung durch Beseitigung von territorialen Unterschieden
	II. Sicherstellung der Bedingungen für die Entwicklung des menschlichen Potenzials
	III. Förderung von Gesundheit und Wohlbefinden
PLANET	I. Eindämmung des Verlusts der biologischen Vielfalt
	II. Sicherstellung einer nachhaltigen Bewirtschaftung der natürlichen Ressourcen
	III. Schaffung widerstandsfähiger Gemeinschaften und Territorien
WACHSTUM	I. Finanzierung und Förderung von Forschung und Innovation
	II. Sicherstellung von Vollbeschäftigung und hochwertiger Ausbildung
	III. Förderung nachhaltiger Produktions- und Verbrauchsmuster
	IV. Entkarbonisierung der Wirtschaft
FRIEDEN	I. Förderung einer gewaltfreien und integrativen Gesellschaft
	II. Beseitigung aller Formen von Diskriminierung
	III. Gewährleistung von Rechtmäßigkeit und Gerechtigkeit
PARTNERSCHAFT	I. Staatsführung, Rechte und Bekämpfung von Ungleichheiten
	II. Migration und Entwicklung
	III. Gesundheit
	IV. Formale Bildung
	V. Nachhaltige Landwirtschaft und Ernährungssicherheit
	VI. Umwelt, Klimawandel und Energie für die Entwicklung
	VII. Schutz des Kultur- und Naturerbes
	VIII. Privater Sektor
VEKTOREN	I. Allgemeines Wissen

	II. Überwachung und Bewertung
	III. Institutionen, Beteiligung und Partnerschaften
	IV. Bildung, Bewusstsein, Kommunikation
	V. Effizienz der öffentlichen Verwaltungen und Verwaltung der öffentlichen Finanzmittel

Tabelle 1: Die 5Ps der Agenda 2030: Menschen, Planet, Wohlstand Frieden und Partnerschaft

1.2.2. Die wichtigsten Säulen des grünen Wachstums in Italien

Die Green Economy spielt eine wichtige Rolle in den neuen Politiken, die zur Erreichung des ökologischen Übergangs verabschiedet wurden. Insbesondere der ökologische Übergang, das Gesundheitswesen, die Steuerreform, die Digitalisierung und die Bildung sind die Eckpfeiler, auf denen der italienische Nationale Plan für Wiederaufbau und Resilienz (NRP) basiert.

Diese Strategie, die auch als Konjunkturprogramm bezeichnet wird, zielt darauf ab, die Wirtschaft nach der Katastrophe von Covid-19 wieder anzukurbeln. Aber auch der Umweltschutz ist ein wichtiges Thema, und es wird angestrebt, grünes Wachstum und NRP so weit wie möglich miteinander in Einklang zu bringen.

Konkret zielt die italienische Regierung darauf ab, grünes Wachstum zu fördern, z. B. durch Maßnahmen, die von technologischen Innovationen für die Produktion von grünem Wasserstoff bis hin zu Anreizen für Recyclingtechnologien für Kunststoffabfälle reichen. Von der Vergrößerung der geschützten Land- und Meeresflächen um bis zu 30 % bis zur Senkung der privaten Motorisierungsrate in Italien auf unter 500 Autos pro 1.000 Einwohner bis 2030. Die Ausweitung des ökologischen Landbaus, die Anwendung von Modellen der Kreislaufwirtschaft in der Lebensmittelverarbeitung, die Reduzierung von chemischen Düngemitteln und eine schrittweise Kohlenstoffsteuer.

1.2.3. Politik für grüne Arbeitsplätze in Italien

Die meisten grünen Arbeitsplätze in den Jahren 2017 - 2018 sind dank der Investitionen privater Unternehmen (die aufgrund der Wirtschaftskrise derzeit nicht sehr hoch sind) mit oder ohne Unterstützung durch nationale Mittel für bestimmte Produktionsbereiche entstanden. Diese Arbeitsplätze sind auch dank der Investitionen von öffentlichen Einrichtungen entstanden. Einige Beispiele für politische Maßnahmen, die einen Einfluss auf die Beschäftigung in grünen Arbeitsplätzen in Italien haben:

- Ökologisches Beschaffungswesen für öffentliche Verwaltungen verpflichtend (GPP EU-Verordnungen)

- Ausschreibungen (verstärkte städtische Abfallentsorgungsdienste, verstärktes Energiemanagement, öffentliches Grünmanagement, Reinigungsdienste und Hygieneprodukte, Büromöbel)
- Förderung des Umweltzeichens und der Zertifizierung von Unternehmen
- Unternehmen haben in den letzten fünf Jahren in "grüne" Produkte und Technologien investiert. D.h. Energieeffizienz, erneuerbare Energiequellen, Reduzierung des Wasser- und Abfallverbrauchs, Reduzierung von Schadstoffen
- Europäische Fördermittel (Energie- und Klimaplan)

Zusätzlich sind für die Jahre 2021-2022 einige Subventionen für Unternehmen vorgesehen:

- Einstellung junger Menschen
- Einstellung von Frauen
- Beitragsentlastung (niedrigere Steuern) für Süditalien
- Anreize für die Lehrlingsausbildung
- Anreize für Studierende unter 30 Jahren
- Anreize für die Einstellung von Süditalienerinnen und Süditalienern

Und viele andere Maßnahmen oder Subventionen für bestimmte Personengruppen (Wohnungslose, über 50-Jährige, Behinderte, NEETs usw.)

1.2.4. Die bestehenden Mechanismen für grüne Arbeitsplätze

Entlastung von Ausgaben, die in direktem Zusammenhang mit Investitionen und Beschäftigung im Bereich der Öko-Innovation stehen. Wie z.B. die Umweltprämie (Fahrräder, Elektroautos....), Einrichtung eines Nationalen Fonds für nachhaltige Mobilität, Erleichterungen für die Gründung von landwirtschaftlichen Betrieben für junge Menschen, Förderung und Unterstützung des ökologischen Landbaus und von Projekten mit kurzen Lieferketten, nachhaltige Finanzierungen und Kredite, wirtschaftliche Unterstützung für ein umweltfreundliches öffentliches Beschaffungswesen, Einrichtung einer Nationalen Agentur für die effiziente Nutzung und Verwaltung von Materialien und natürlichen Ressourcen (ENEA), Aktivierung partizipativer Prozesse für die Entwicklung intelligenter und nachhaltiger Städte (SMART CITY), aktive Maßnahmen im Rahmen des NRP (New Skills Fund; Mittel zur Stärkung und Modernisierung des Netzes der öffentlichen Arbeitsverwaltungen zur Umsetzung aktiver arbeitsmarktpolitischer Maßnahmen), Anreize für landwirtschaftliche Unternehmende. Diese werden hauptsächlich auf regionaler und lokaler Ebene verteilt.

1.2.5. Umweltbezogene Wirtschaftssektoren und Aktivitäten

Den gesammelten Daten zufolge sind die umweltrelevanten Sektoren Bio und Landwirtschaft, Stadterneuerung, Wassersystem, Abfallwirtschaft, Mobilität und Verkehr, Energiesystem und Möbel. Die wichtigsten Sektoren sind Energie, Verkehr, Warenproduktion, Lebensmittel und Landwirtschaft.

1.2.6. Umweltbezogene Kerntätigkeiten in Italien

Laut dem italienischen Nationalen Bericht über grüne Berufe und Qualifikationen sind die wichtigsten umweltbezogenen Berufe in Italien Forstarbeitende, Fachpersonen in Geologie, Biologie, Seismologie Meteorologie sowie Umweltingenieurinnen und Umweltingenieure aber auch Landschaftsarchitektinnen und Landschaftsarchitekten.

1.2.7. Grüne Arbeitsplätze in Italien

Den gesammelten Daten zufolge sind die 10 beliebtesten grünen Berufe, die in Italien jedoch immer und überall in der männlichen Form angegeben werden:

- 1 – Planerin und Planer oder Installateurin und Installateur von photovoltaischen Solarsystemen
- 2 – Energiemanagerin und Energiemanager
- 3 – Umweltverträglichkeitsprüferin und Umweltverträglichkeitsprüfer
- 4 - Fachperson für Bio-Architektur und Bio-Gebäude
- 5 – Energiezertifiziererin und Energiezertifizierer
- 6 - Öko-Rechtsanwältin und Öko-Rechtsanwalt
- 7 – Umweltchemikerin und Umweltchemiker
- 8 – Umweltdesignerin und Umweltdesigner
- 9 – Planerin und Planer oder Installateurin und Installateure von Windkraftanlagen
- 10 - Öko-Köchin und Öko-Koch

1.2.8. Neue Strategien zur Qualifizierung für grüne Arbeitsplätze in Italien

Das MITE (Ministerium für den ökologischen Wandel) veranstaltete am 27. September 2021 ein Seminar und betonte die Notwendigkeit, eine "nachhaltige Kultur" in allen Bereichen, um auch im Hinblick auf das lebenslange Lernen zu fördern. Bildung und Ausbildung sind die wichtigsten Hebel für einen nachhaltigen Wandel im Land. Insbesondere hat sich gezeigt, dass die „Ausbildung von Vektoren“ in SNSvS (nationale Strategie für nachhaltige Entwicklung) für den ökologischen Übergang und die Entwicklung der ökologischen Nachhaltigkeit dringend erforderlich ist. Sie werden weder finanziert noch aufrechterhalten, aber die Diskussion über konkrete Strategien ist eröffnet. Im Rahmen der nationalen Konjunkturbelebung (plus der Integration von Mitteln aus dem REACT-EU-Programm

werden sowohl aktive Politiken und Ausbildungsreformen als auch der Fonds für neue Qualifikationen betroffen sein). Außerdem gibt es ein nationales Programm zur Gewährleistung der Beschäftigungsfähigkeit (nicht für spezifische Fertigkeiten) (Fonds für die Umsetzung aktiver politischer Maßnahmen unter den von der Europäischen Kommission im Rahmen des React-EU-Programms förderfähigen Maßnahmen).

1.2.9. Integration von nachhaltiger Entwicklung und Umweltlösungen in bestehende Qualifikationen

Kürzlich fand eine nationale Konferenz mit dem Titel "Die Natur Italiens - Biodiversität und Schutzgebiete: die Green Economy für den Neustart des Landes" statt, die von Federparchi, der Universität Sapienza in Rom, der Stiftung für nachhaltige Entwicklung und Unioncamere unter der Schirmherrschaft des Umweltministeriums organisiert wurde. Eine der vier thematischen Sitzungen der Konferenz konzentrierte sich speziell auf grüne Berufe, Jugendbeschäftigung und neues Unternehmertum, unter besonderer Berücksichtigung der Rolle der Ausbildung bei der Entwicklung innovativer Fähigkeiten zur Unterstützung der grünen Wirtschaft und der Entwicklung der Gebiete. Glücklicherweise gibt es:

- Private Berufsverbände, die anerkannt sind, um spezifische Ausbildungen anzubieten (wie 'ISE Italia')
- Andere Berufsausbildungsmöglichkeiten im Bereich Umwelt, Landwirtschaft und grüne Arbeitsplätze werden von einigen Schulen und Agenturen angeboten, die für einige italienische Regionen akkreditiert sind, und können für bestimmte Zielgruppen kostenlos oder kostenpflichtig sein (z.B. finden wir grundlegende oder hochspezialisierte Kurse in den Bereichen Energie und Sicherheit, Lebensmittel und Landwirtschaft, Landüberwachung und -management...)

1.2.10. Frauen in Grünen Arbeitsplätzen

Derzeit gibt es keine spezifische Strategie, um Frauen und/oder junge Frauen für grüne Arbeitsplätze zu gewinnen, sondern nur Anreize für die Beschäftigung von Frauen oder die Förderung von Berufsausbildungen für grüne Arbeitsplätze im Allgemeinen.

1.2.11. Statistik über Frauen in grünen Berufen in Italien

Die durchgeführten Untersuchungen haben ergeben, dass nur in einigen Schulen oder dank einiger Projekte, die von privaten Einrichtungen (Stiftungen) oder öffentlichen Einrichtungen (Jugendpolitik - Gemeinden) gegründet wurden, einige Bildungseinrichtungen aktiv an der "Berufsorientierung"

arbeiten. Auch wenn es keinen speziellen Fokus auf Frauen in grünen Berufen gibt, haben solche Berufsorientierungsmaßnahmen zumindest das Potenzial, Berufe (z.B. im MINT-Bereich) ohne geschlechtsspezifische Vorurteile und Etiketten zu fördern.

1.3. SCHWEDEN

Die schwedische Umweltpolitik zur Verringerung der Treibhausgasemissionen für den Klimaschutz wurde durch eine teilweise Ausweitung der bisherigen Umweltschutzmaßnahmen geprägt. Die Verpflichtungen der schwedischen Behörden zum Umweltschutz wurden in den verschiedenen Politiken öffentlich gemacht. Im Rahmen der Förderung des Beschäftigungswachstums durch Investitionen in die Green Economy strebt das Land die Schaffung neuer zusätzlicher Arbeitsplätze im Umweltschutz an. In diesem Zusammenhang untersucht das Projektteam im Rahmen dieser Studie die jüngsten Entwicklungen im Bereich der grünen Arbeitsplätze in Schweden.

1.3.1. Umweltagenda von Schweden

Schweden war das erste Land der Welt, das 1967 ein Umweltschutzgesetz verabschiedete. 1972 war Schweden auch Gastgeber der ersten UN-Konferenz über die globale Umwelt. Seitdem ist die schwedische Wirtschaft erheblich gewachsen, während gleichzeitig die Kohlenstoffemissionen gesenkt und die Umweltverschmutzung begrenzt wurde. Mehr als die Hälfte der schwedischen Energieversorgung stammt aus erneuerbaren Energien, und eine umfassende Gesetzgebung zielt auf eine weitere Reduzierung der Treibhausgasemissionen ab. Als Ergebnis dieser Maßnahmen und Anwendungen belegte Schweden 2017 den dritten Platz im Global Cleantech Innovation Index. Im Jahr 2018 lag der Anteil der erneuerbaren Energien am Gesamtenergieverbrauch in Schweden bei fast 55 %. Im Jahr 2020 belegte Schweden den zweiten Platz im Global Innovation Index und stand an der Spitze des Global Sustainable Competitiveness Index. 2021 schließlich belegte Schweden den zweiten Platz im UN-Bericht über nachhaltige Entwicklung im Globalen Innovationsindex sowie den ersten Platz im Globalen Index für nachhaltige Wettbewerbsfähigkeit. Seit mehr als einem Jahrzehnt gehört Schweden zu den zehn besten Ländern des weltweit anerkannten Environmental Performance Index der Universitäten Columbia und Yale, mit außergewöhnlich sauberer Luft und sauberem Wasser sowie niedrigen Emissionen. Dementsprechend umfasst die schwedische Umweltagenda die folgenden Dimensionen:

- **Klimagerechte Städte:** Mehrere alte Industriegebiete wurden und werden zu effizienten Niedrigenergiehäusern umgestaltet. Zudem hat die Stadt ihre Straßenbahnlinien erweitert.
- **Nachhaltiges Wohnen:** Schwedische Häuser sind so konzipiert, dass sie das natürliche Licht an den kurzen Wintertagen optimal nutzen. Die Bauweise umfasst standardmäßig Dreifachverglasung, um die Wärme einzufangen und die Innenräume mit Licht zu füllen. Durch

den geringen Heizbedarf sparen die nach Passivhausstandard gebauten Häuser ein Leben lang Energiekosten.

- **Verkehr der Zukunft:** In Stockholm nutzen rund 850.000 Menschen an einem normalen Tag die öffentlichen Verkehrsmittel (in der Gemeinde leben etwa 980.000 Menschen, davon 1,6 Millionen im Stadtgebiet und 2,4 Millionen im Ballungsraum). Das gesamte U-Bahn-System wird mit Ökostrom betrieben, und seit 2017 fahren alle Busse mit erneuerbaren Kraftstoffen, was eigentlich das Ziel für 2025 war.
- **Die grüne Innovationsgeneration:** Bildung und Schulungen für jüngere Menschen, um ihr Bewusstsein für den Klimawandel und Klimalösungen zu schärfen.
- **Auf dem Weg zu einer Kreislaufwirtschaft**
- **Holz in Textilien verwandeln:** Das Innovationsprojekt "Etablierung lokal angebaute Textilien in Schweden" zielt darauf ab, die Textilproduktion aus Rohstoffen der Zellstoffindustrie zu ermöglichen.

1.3.2. Die wichtigsten Säulen des grünen Wachstums in Schweden

Öko-Innovation ist ein Schlüsselement der nationalen umweltpolitischen Strategie Schwedens, und das Land ist führend bei der Entwicklung neuer Technologien in Bereichen wie Bioenergie, intelligente Netze, umweltfreundliches Bauen, Abfall und Recycling, umweltfreundliche Fahrzeugtechnologien, Wasserressourcenmanagement, Meeresenergie und Solarenergie. Schweden hat auch gezeigt, dass es möglich ist, Wirtschaftswachstum mit einem geringeren Kohlendioxid-Ausstoß zu verbinden. Die Kohlendioxidemissionen (CO₂) sind in Schweden seit Jahren rückläufig, und das Land ist in der EU28 führend beim Anteil erneuerbarer Energien am Bruttoendenergieverbrauch und der erste Mitgliedstaat, der die von der Europäischen Union für 2020 gesetzten Ziele für erneuerbare Energien acht Jahre früher als geplant erreicht. Als neues langfristiges Klimaziel strebt Schweden an, bis 2045 keine Nettoemissionen von Treibhausgasen in die Atmosphäre freizusetzen.

Die schwedische Umweltpolitik stützt sich seit Anfang der 1990er Jahre auf steuerliche Instrumente zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung und eines grünen Wachstums. Mit der Einführung einer CO₂-, SO₂- und NO₂-Steuer gehörte Schweden zu den Pionieren der Kohlenstoffbesteuerung.

1.3.3. Politik für grüne Arbeitsplätze in Schweden

Das Programm Grüne Arbeitsplätze (Gröna Jobb) richtete sich an Langzeitarbeitslose.

Das Programm "Grüne Jobs" war das Ergebnis einer Zusammenarbeit/Vereinbarung zwischen der schwedischen Forstbehörde, der Arbeitsmarktbehörde und dem schwedischen ESF-Rat. Rund 3.000 Langzeitarbeitslose (mit einer Dauer der Arbeitslosigkeit von mindestens 18 Monaten) nahmen an dem Programm teil. Das Programm sah vor, dass die Teilnehmenden zu 60 % im Umweltbereich tätig waren

und an Schulungen im Zusammenhang mit grünen Arbeitsplätzen teilnahmen (hauptsächlich Erhaltung der Umwelt, Wälder, Parks usw.). Nach Angaben der schwedischen Forstbehörde (<http://www.skogsstyrelsen.se/episerver4/templates/SNormalPage.aspx?id=18060&epslanguage=SV>) fanden rund 47% der Teilnehmenden nach Abschluss des Programms eine Stelle auf dem regulären Arbeitsmarkt oder nahmen an Schulungsprogrammen teil.

1.3.4. Die bestehenden Mechanismen für grüne Arbeitsplätze

Die Regierung hat beschlossen, wie die Initiative für grüne Arbeitsplätze im Juli 2020 umgesetzt werden soll. Die Initiative erstreckt sich auf das gesamte Land, und für den Herbst sind 608 Vermittlungen für arbeitsmarktferne Personen geplant. Ein Ziel der Initiative "Grüne Arbeitsplätze" ist es, die Arbeitslosigkeit im Zusammenhang mit dem anhaltenden Ausbruch von COVID-19 zu lindern.

Im Berichtigungshaushalt vom Frühjahr wurden insgesamt 150 Mio. SEK für die Initiative "Grüne Arbeitsplätze" für arbeitsmarktferne Personen im Jahr 2020 bereitgestellt. Die Regierung hat nun die schwedische Forstbehörde, den Geologischen Dienst Schwedens, die schwedische Umweltschutzbehörde, die Bezirksverwaltungen und die schwedische Arbeitsverwaltung beauftragt, zur Schaffung von Arbeitsplätzen für die Natur beizutragen. Die schwedische Forstbehörde soll die Arbeit koordinieren. Des Weiteren haben die beteiligten Behörden einen vorläufigen Plan für die Verteilung der Plätze im ganzen Land erstellt.

"Dies ist eine konkrete Initiative, die arbeitslosen Menschen im ganzen Land Chancen eröffnet. Ich freue mich, dass sich die beteiligten Agenturen so schnell organisiert haben, so dass wir jetzt Arbeitslosen eine Ausbildung in Mangelberufen der grünen Branche anbieten und gleichzeitig wichtige Naturschutz- und Waldbewirtschaftungsmaßnahmen durchführen können", sagt die Ministerin für ländliche Angelegenheiten Jennie Nilsson.

Die Initiative für grüne Arbeitsplätze zielt darauf ab, die Integration zu verbessern, die Fähigkeiten und die Beschäftigungsfähigkeit von Neuzuwanderern und Langzeitarbeitslosen zu entwickeln, den Fachkräftemangel in den grünen Industrien zu verringern, den Naturschutz und die Waldbewirtschaftung zu stärken sowie Outdoor-Aktivitäten, Kulturstätten, Erholung und Tourismus zu fördern. Dies wird dann für viele Menschen einen Mehrwert darstellen.

1.3.5. Umweltbezogene Wirtschaftssektoren und Aktivitäten

Energie, Landwirtschaft, Design, Tourismus und Verkehr sind die häufigsten umweltbezogenen Sektoren in Schweden. Darüber hinaus sind alternative Kraftstoffe, Bioenergie, Kohlenstoffabscheidung und -speicherung, energieeffiziente Beleuchtung, energieeffiziente Produkte, Energieüberwachungs-, -einsparungs- oder -steuerungssysteme, Brennstoffzellen und Energiespeichersysteme, Wasserkraft,

kohlenstoffarme Finanz- und Beratungsdienstleistungen, emissionsarme Fahrzeuge und Infrastruktur, Kernenergie, Offshore-Windkraft, Onshore-Windkraft, sonstige erneuerbare Elektrizität, erneuerbare Kraft-Wärme-Kopplung, erneuerbare Wärme und Solarfotovoltaik die häufigsten umweltbezogenen Arbeitsplätze in Schweden.

1.3.6. Zentrale umweltbezogene Jobs in Schweden

Die von den Organisationen durchgeführte Sekundärforschung ergab, dass die wichtigsten umweltbezogenen Berufe in Schweden Forschende in Naturwissenschaften und Forstarbeitende, Energieauditor, Umweltingenieurinnen und Umweltingenieure, Umweltrecht, Umweltschutztechnik, Umweltwissenschaft, Hydrologie, Landschaftsarchitektur, Installateurinnen und Installateure von Photovoltaikanlagen, Stadt- und Regionalplanende, Wildtierbiologie und Windkraftanlagentechnik.

1.3.7. Grüne Arbeitsplätze in Schweden

Nach den von den Partnerorganisationen gesammelten Daten sind die beliebtesten grünen Berufe in Schweden Recyclingarbeitende, Müllsammlung, Technik für landwirtschaftliche Geräte, Umwelttechnik, Solarinstallation, Technik für Windkraftanlagen, Betriebsleitungen, Umweltspezialistinnen und Umweltspezialisten, Ingenieurinnen und Ingenieure für Wasserressourcen, Landschaftsarchitektur, Umweltwissenschaft, Ingenieurinnen und Ingenieure für Luftqualität, Beauftragte für die Einhaltung von Vorschriften, Umweltmanagende, Beauftragte für Gesundheit und Sicherheit im Umweltbereich, Energiemanagende, Ingenieurinnen und Ingenieure für Nachhaltigkeit, Nuklearingenieurinnen und Nuklearingenieure, Stadtplanende, Landschaftsarchitektur, Umweltgeologinnen und Umweltgeologen, Umweltberatende, Beratende für Nachhaltigkeit, Ökologie.

1.3.8. Neue Strategien zur Qualifikationsentwicklung für grüne Arbeitsplätze in Schweden

Die schwedische Regierung hat beschlossen, wie die Initiative für grüne Arbeitsplätze umgesetzt werden soll. Die Initiative erstreckt sich auf das gesamte Land, und für das Jahr 2020 sind 608 Vermittlungen für arbeitsmarktferne Personen geplant. Ein Ziel der Green-Jobs-Initiative ist es, die Arbeitslosigkeit im Zusammenhang mit dem anhaltenden Ausbruch von COVID-19 zu lindern. Im Berichtigungshaushalt vom Frühjahr wurden insgesamt 150 Mio. SEK für die Initiative "Grüne Arbeitsplätze" für arbeitsmarktferne Personen im Jahr 2020 bereitgestellt. Die Regierung hat nun die schwedische Forstbehörde, den Geologischen Dienst Schwedens, die schwedische Umweltschutzbehörde, die Bezirksverwaltungen und die schwedische Arbeitsverwaltung beauftragt, zur Schaffung von Arbeitsplätzen für die Natur beizutragen. Das schwedische Forstamt soll die Arbeiten koordinieren, und die beteiligten Stellen haben einen vorläufigen Plan für die Verteilung der Plätze im Land erstellt.

Laut Jennie Nilsson, Ministerin für ländliche Angelegenheiten, handelt es sich um eine konkrete Initiative, die Arbeitslosen im ganzen Land Möglichkeiten eröffnet. Sie freute sich, dass sich die beteiligten Stellen so schnell organisiert haben, so dass wir nun Arbeitslosen eine Ausbildung in Mangelberufen der grünen Branche anbieten und gleichzeitig wichtige Naturschutz- und Waldpflegemaßnahmen durchführen können.

Die Initiative "Grüne Jobs" zielt darauf ab, die Integration zu verbessern, die Qualifikationen und die Beschäftigungsfähigkeit von Neuzuwandernden und Langzeitarbeitslosen zu entwickeln, den Fachkräftemangel in den grünen Branchen abzubauen, den Naturschutz und die Waldbewirtschaftung zu stärken sowie Outdoor-Aktivitäten, Kulturstätten, Erholung und Tourismus zu fördern. Dies wird dann für viele Menschen einen Mehrwert darstellen. Die Waldbewirtschaftung kann zum Beispiel dazu beitragen, die Ausbreitung von Schädlingen wie dem Europäischen Fichtenborkenkäfer einzudämmen. Zu den Aufgaben gehört auch die Entwicklung von Methoden zur Kompetenzentwicklung mit Schwerpunkt auf Rodung und Pflanzung in Produktionswäldern, mit dem Ziel, die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden zu verbessern, damit sie leichter mit potenziellen Arbeitgebern in Mangelberufen des grünen Sektors zusammengebracht werden können.

1.3.9. Integration von nachhaltiger Entwicklung und Umweltlösungen in bestehende Qualifikationen

Das allgemeine Ziel der schwedischen Umweltpolitik besteht darin, der künftigen Generation eine Gesellschaft zu hinterlassen, in der die wichtigsten Umweltprobleme gelöst sind. Zu diesem Zweck hat die Regierung 15 Umweltqualitätsziele formuliert. Diese legen die künftigen Umweltziele fest und bestimmen die Richtung der schwedischen Umweltarbeit auf nationaler, europäischer und internationaler Ebene. Aus den SDGs wurden drei grundlegende Umweltstrategien übernommen und integriert. Diese beruhen auf der Notwendigkeit einer höheren Energieeffizienz und effizienterer Verkehrssysteme, ungiftiger, ressourcenschonender Ökofahrräder, umweltverträglicher Produkte, einer effizienten Bewirtschaftung von Land- und Wasserressourcen und einer gesunden bebauten Umwelt.

1.3.10. Frauen in grünen Berufen

Die schwedische Regierung versucht, mit den Strategien auf EU-Ebene übereinzustimmen, und es gibt derzeit keine spezifische Strategie, um Frauen und/oder junge Frauen für grüne Arbeitsplätze zu gewinnen, sondern nur Anreize für die Beschäftigung von Frauen oder die Förderung von Berufsausbildungen für grüne Arbeitsplätze im Allgemeinen.

1.3.11. Statistik über Frauen in grünen Berufen in Schweden

In Schweden gibt es einige Beispiele für Frauen in grünen Berufen. Der Forstsektor ist einer davon, denn etwa 38 Prozent der mehr als 350.000 Waldbesitzenden in Schweden sind Frauen. Damit ist die Forstwirtschaft die größte Unternehmensgruppe unter Frauen in Schweden. Frauen besitzen mehr forstwirtschaftlichen Grundbesitz (20 %) als Männer, und sie besitzen zusammen etwa 3,5 Millionen Hektar produktiven Waldbesitz im Wert von etwa 65 Milliarden schwedischen Kronen.

1.4. TÜRKEI

Seit der UN-Konferenz über Umwelt und Entwicklung in Rio im Jahr 1992 hat die Türkei das Konzept der nachhaltigen Entwicklung in ihren nationalen Entwicklungsplänen (NDP) berücksichtigt, die die höchste Ebene des politischen Rahmens darstellen. Mit dieser langjährigen Erfahrung verfügt die Türkei über eine solide Grundlage und Infrastruktur, um einen Kurs im Einklang mit den SDGs einzuschlagen. Die Bekämpfung der Auswirkungen des Klimawandels und Umweltlösungen sind die wichtigsten Themen unter diesen Zielen. Im Rahmen der Förderung des Beschäftigungswachstums durch Investitionen in die Green Economy will die Türkei neue zusätzliche Arbeitsplätze im Umweltschutz schaffen. In diesem Zusammenhang untersucht das Projektteam im Rahmen dieser Studie die aktuellen Entwicklungen von grünen Arbeitsplätzen in der Türkei.

1.4.1. Umweltagenda der Türkei

Das Nationale Strategiedokument zum Klimawandel (IDES), das grundlegende politische Dokument zum Klimawandel, wurde in einer effizienten Arbeitsphase unter Beteiligung von öffentlichen Einrichtungen, Vertretenden des Privatsektors, Nichtregierungsorganisationen und Universitäten erstellt und im Mai 2010 vom Obersten Planungsrat des damaligen Premierministeriums genehmigt.

Das IDEP, das im Einklang mit der Nationalen Strategie zum Klimawandel und den Zielen des Neunten Entwicklungsplans erstellt werden soll, umfasst Strategien und Maßnahmen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und zum Klimawandel. Das IDEP umfasst im Wesentlichen zwei Hauptaktionspläne, nämlich Aktionsplan zur Eindämmung von Treibhausgasemissionen und Aktionsplan zur Anpassung an den Klimawandel. Der IDEP enthält verschiedene Unteraktionen für die in der nationalen Strategie zum Klimawandel enthaltenen Ziele, und es wurden die Institutionen/Organisationen ermittelt, die für die Umsetzung dieser Ziele und den Zeitplan verantwortlich sind.

Der vom Handelsministerium ausgearbeitete und mit dem Präsidialerlass Nr. 2021/15 ("Aktionsplan") genehmigte Green-Deal-Aktionsplan ist ein Fahrplan zur Unterstützung der grünen Transformation in allen relevanten Politikbereichen. Der Aktionsplan zielt in erster Linie darauf ab, die Übereinstimmung

der Türkei mit dem von der Europäischen Union ("EU") herausgegebenen European Green Deal ("European Green Deal") herzustellen. Der Aktionsplan zielt auf die Harmonisierung mit den im Rahmen des European Green Deal angenommenen Vorschriften und Grundsätzen ab, um zum Übergang der Türkei zu einer nachhaltigeren, ressourceneffizienteren und grüneren Wirtschaft beizutragen, und zwar in einer Weise, die die bestehende Integration der Türkei in die EU-Zollunion bewahrt und vorantreibt.

Die wichtigsten Maßnahmen im Rahmen des Aktionsplans zur Erreichung der damit verbundenen Ziele sind (1) die Begrenzung der Kohlenstoffemissionen, (2) eine grüne und kreislauforientierte Wirtschaft, (3) eine grüne Finanzierung, (4) eine saubere, wirtschaftliche und sichere Energieversorgung, (5) eine nachhaltige Landwirtschaft, (6) nachhaltiges intelligentes Reisen, (7) die Bekämpfung des Klimawandels, (8) die Festlegung diplomatischer Grundsätze und (9) die Sensibilisierung für den Europäischen Green Deal.

Ein Beispiel dafür ist das 2017 gestartete Projekt Zero Waste. In diesem Rahmen will die Türkei die Recyclingquote im Haushalt bis 2023, dem 100. Jahrestag der Republikgründung, auf mindestens 35 % erhöhen. Das bedeutet auch, dass mindestens 13 Millionen Tonnen Abfall recycelt und der Industrie und Wirtschaft als Rohstoffe zur Verfügung gestellt werden, anstatt sie auf Lagerflächen zu verbringen.

1.4.2. Die wichtigsten Säulen des grünen Wachstums in der Türkei

In der Türkei spielen die Idee des grünen Wachstums und die entsprechenden Mechanismen seit 2001 eine wichtige Rolle in der Agenda der Regierung. So war das Ziel der Nachhaltigkeit integraler Bestandteil des achten (2001-05), neunten (2007-13), zehnten (2014-18) und elften (2019-23) Nationalen Entwicklungsplans. Im 9. Nationalen Entwicklungsplan wurden der Schutz der Umwelt und die Verbesserung der städtischen Infrastruktur mit dem Ziel verbunden, die Wettbewerbsfähigkeit der türkischen Wirtschaft zu steigern. Außerdem ist es das erklärte Ziel des Nationalen Aktionsplans für den Klimawandel, die Ziele des Klimawandels in die nationale Entwicklungspolitik zu integrieren und erneuerbare Energien und Energieeffizienz zu fördern. Mit dem Gesetz zur Energieeffizienz wurde ein Koordinationsrat für Energieeffizienz eingerichtet, der in allen relevanten Organisationen im ganzen Land Studien zur Energieeffizienz durchführen, die Ergebnisse überwachen und die Bemühungen koordinieren soll. Das Gesetz über erneuerbare Energien sieht einen Fördermechanismus für erneuerbare Energien vor, der verschiedene Anreize und Vergünstigungen für Projekte im Bereich der erneuerbaren Energien einschließlich Einspeisetarife vorsieht. Außerdem heißt es im 11. Plan, dass "die Türkei aufgrund ihrer geografischen Lage zu den Ländern gehört, die am stärksten vom Klimawandel betroffen sein werden, und dass sie zu den Bemühungen zur Bekämpfung des Klimawandels mit einem Verständnis beiträgt, das die Gegebenheiten des Landes berücksichtigt". Im Einklang mit der Position der Türkei als Entwicklungsland wird eine Politik verfolgt, die das grüne Wachstum und den Anstieg

der Emissionen begrenzen soll, und die Anstrengungen zur Anpassung an den Klimawandel behalten ihre Bedeutung. Auch der 11. Plan weist auf einige grüne Säulen hin, die da wären:

- Einrichtung des nationalen Zertifizierungssystems für umweltfreundliche Gebäude.
- Hauptziel ist die kontinuierliche Bereitstellung von Energie mit hoher Qualität, Nachhaltigkeit, Sicherheit und tragbaren Kosten.
- Um die steigende Energienachfrage zu befriedigen, wird ein wettbewerbsfähiges Investitionsumfeld entwickelt und die Nachhaltigkeit eines finanzstarken, stabilen, transparenten, vorhersehbaren, die Verbrauchenden schützenden und die Nachhaltigkeit berücksichtigenden Energiemarktes beachtet.
- Es werden mittel- und langfristige Pläne für Energieangebot und -nachfrage erstellt.
- Es werden kostenorientierte Preisbildungspraktiken eingeführt, um den Wettbewerb auf den Strom- und Erdgasmärkten zu etablieren.
- Es wird eine Marktinfrastruktur geschaffen, um die Beteiligung der Nachfrageseite sicherzustellen.
- Die Sanierung der öffentlich betriebenen Kraftwerke wird abgeschlossen sein.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Türkei als EU-Beitrittskandidat und Mitglied der G20-Länder einen Fördermechanismus für erneuerbare Energien anbietet, der verschiedene Anreize und Vorteile für Projekte im Bereich der erneuerbaren Energien, einschließlich Einspeisetarife, umfasst. Das Gesetz über erneuerbare Energien sieht je nach Art der erneuerbaren Energie unterschiedliche Einspeisetarife (feste Mindestverkaufspreise für Strom) vor.

1.4.3. Politik für grüne Arbeitsplätze in der Türkei

Das von der flämischen Regierung finanzierte Projekt "Decent Work in the Green Economy" (Menschenwürdige Arbeit in der grünen Wirtschaft) zielte darauf ab, zur Schaffung grüner Arbeitsplätze für Frauen und Männer als Mittel zur Armutsbekämpfung und sozialen Eingliederung durch die Stärkung nationaler Initiativen für eine Green Economy beizutragen. Ziel war es, die Fähigkeit von Regierungen und Sozialpartnern zu verbessern, den Spielraum für grüne Arbeitsplätze einzuschätzen und entsprechende geschlechtsspezifische Strategien, Politiken und Programme zu formulieren, zu überwachen und zu überprüfen.

Die Projektaktivitäten begannen mit einem ersten nationalen Workshop über grüne Arbeitsplätze, der vom 24. bis 26. Juni 2013 in Ankara stattfand. Diese Veranstaltung zum Kapazitätsaufbau richtete sich an Regierungs-, Arbeitnehmende- und Arbeitgebervertretende und führte in das Konzept grüner und menschenwürdiger Arbeitsplätze sowie in die Entwicklungsstrategien der ILO für grüne Arbeitsplätze ein. Der Schwerpunkt lag dabei auf grünem Unternehmertum und grünen Unternehmen,

Kompetenzentwicklung, sozialem Dialog und sektoralen Strategien. Der Workshop schloss mit einer Diskussion über politische Optionen und mögliche Kernelemente einer Strategie für grüne Arbeitsplätze in der Türkei. Die Ergebnisse des Workshops wurden von der Nationalen Arbeitsgruppe für menschenwürdige Arbeit in der grünen Wirtschaft, die im Rahmen des Projekts eingerichtet wurde, aufgegriffen und weiterentwickelt.

Steuerreform: In der Türkei werden mit der im Amtsblatt vom 17.05.2014 unter der Nummer 29003 veröffentlichten Verordnung über die Überwachung von Treibhausgasemissionen die Treibhausgasemissionen ab 2016 auf Anlagenbasis berechnet. Im Rahmen des Projekts Partnership for Carbon Market Readiness (PMR) sollen die Instrumente des Kohlenstoffmarktes, einschließlich des Emissionshandels, auf nationaler Ebene analysiert und die Ergebnisse den Entscheidungsträgern zur Verfügung gestellt werden. Es ist wichtig, die weltweiten Entwicklungen auf diesem Gebiet weiterhin genau zu verfolgen und im Lichte der analytischen Studien zu handeln, die in Zusammenarbeit mit anderen Ministerien durchgeführt werden sollen

Öko-Labeling: Die wichtigsten Aktivitäten des im Juni 2017 begonnenen und in sechs Monaten abgeschlossenen Projekts "Aufbau eines nationalen Umweltzeichensystems in der Türkei" sind der Aufbau von Kapazitäten für das Umweltzeichensystem, Schulungen zur EU-Umweltzeichengesetzgebung und deren Umsetzung, die Angleichung der Umweltzeichen-Gesetzgebung an die EU-Gesetzgebung in Zusammenarbeit mit Interessenvertretern, eine Lückenanalyse, um die Bereitschaft der drei ausgewählten Sektoren für das Umweltzeichen zu ermitteln, und die Vorbereitung des Entwurfs einer Umweltzeichen-Gesetzgebung.

Subventionen und Ausschreibungen: Es gibt zu viele staatliche Mittel und Subventionen, um die Kapazitäten öffentlicher und privater Einrichtungen im Bereich Umwelt und grüner Wandel zu verbessern.

Forschung und Entwicklung: Es gibt zu viele staatliche Mittel und Subventionen, um die Kapazitäten der öffentlichen und privaten Einrichtungen für Forschung und Entwicklung im Bereich Umwelt und grüner Wandel zu verbessern.

1.4.4. Die bestehenden Mechanismen für grüne Arbeitsplätze

Es gibt einige Aktionspläne auf Regierungsebene, die auf die regionale und lokale Ebene übertragen werden sollen.

1.4.5. Umweltbezogene Wirtschaftssektoren und Aktivitäten

In der Türkei sind Energieerzeugung und -verteilung, Recht, Wirtschaft und Marketing, Land- und Forstwirtschaft und Fischerei, Bauwesen, Logistik und Transport sowie Tourismus die am häufigsten genannten umweltbezogenen Wirtschaftszweige und Aktivitäten in der Türkei.

1.4.6. Umweltbezogene Kerntätigkeiten in der Türkei

In der Türkei sind Umweltingenieurinnen und Ingenieure, Fachpersonen für die Speicherung erneuerbarer Energien, Energiemanagementdesignende, Energieeffizienzfachpersonen, Forschende für Boden, Hochwasserfachpersonen, Feuerökologie, Klimatologie, Klimawissenschaften, Umweltschutzfachpersonen, Abfallmanagende und Recyclingfachpersonen die am häufigsten genannten umweltbezogenen wirtschaftlichen Kernberufe in der Türkei während der Datenerhebungsphase.

1.4.7. Grüne Arbeitsplätze in der Türkei

Als Teil des Ziels der nachhaltigen Entwicklung und der damit verbundenen EU-Strategien gibt es in der Türkei einige grüne Arbeitsplätze, die auch mit den oben genannten Sektoren verbunden sind. Dazu gehören: Beratung zu erneuerbaren Energien, Ingenieurwesen für erneuerbare Energien, Windenergie, Ingenieurwesen für sauberes Wasser, grüne Marketingberatung, grüne Geschäftsmanagende, grünes Personalmanagement, Umwelt- und Energierecht, grüne Finanzen, ökologische Landwirtschaft, Umwelt- und Ökotechnik, grünes Design, grüne Logistikmanagende.

1.4.8. Neue Strategien zur Qualifizierung für grüne Arbeitsplätze in der Türkei

Parallel zu den internationalen Verbesserungen hat die Entwicklungspolitik in der Türkei die Wechselwirkung zwischen Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft berücksichtigt, die die drei Säulen der nachhaltigen Entwicklung bilden. Vor der Rio-Konferenz 1992 basierte die Umweltpolitik in den Fünfjahresentwicklungsplänen (FDP) nur auf dem Ziel der Beseitigung der entstandenen Verschmutzung, später auf der Politik zur Vermeidung von Verschmutzung.

Seit den 2000er Jahren wurde die Umwelt zu einem eigenständigen Thema, und da die Bedeutung der Umweltpolitik für die Produktion und die Beschäftigung zunahm, wurde es wichtig, das Thema in die Wirtschafts- und Sozialpolitik zu integrieren. Neben der Steigerung der produktiven Beschäftigung und dem Schutz der Umwelt, die zu den Hauptzielen gehören, wurden ähnliche Themen als vorrangige Bereiche in die sektoralen Ziele aufgenommen. Seitdem enthalten die Entwicklungspläne Maßnahmen zur Gewährleistung einer nachhaltigen Nutzung und Erhaltung der Ressourcen, zur Ausweitung der Nutzung erneuerbarer Energiequellen, zur Steigerung der Energieeffizienz, zur Entwicklung von

Sektoren mit hoher Wertschöpfung, zur Erhöhung der Beschäftigung qualifizierter Arbeitskräfte und zur Anwendung und Verbreitung neuer Technologien, um die Beschäftigung zu steigern. In der Anreizpolitik heißt es auch, dass der Entwicklung neuer Beschäftigungsmöglichkeiten, dem Umweltschutz und der Forschung und Entwicklung Priorität eingeräumt wird. Daher gibt es in der Türkei die Tendenz, neue Strategien zur Entwicklung von Qualifikationen für grüne Arbeitsplätze anzuwenden.

1.4.9. Integration von nachhaltiger Entwicklung und Umweltlösungen in bestehende Qualifikationen

Die oben genannten internationalen Strategien wurden in die Politik im Bereich der Berufsbildung und der beruflichen Bildung umgesetzt.

1.4.10. Frauen in grünen Berufen

Während viele grüne Arbeitsplätze in der Türkei in traditionellen Sektoren wie Fertigung, Installation, Wartung und Landwirtschaft angesiedelt sind, gibt es andere in aufstrebenden grünen Sektoren wie erneuerbare Energien (Wind, Sonne, Geothermie, Biokraftstoffe usw.), energieeffiziente Sektoren, Gebäudesanierung, Bauwesen und Transportlinien. Da es sich bei diesen Berufen meist um männerdominierte Sektoren handelt, gibt es keine gesonderten Privilegien oder Bereiche für Frauen.

1.4.11. Statistik über Frauen in grünen Berufen in der Türkei

Obwohl die Türkei versucht, das Interesse und die Beschäftigung in grünen Berufen als Ergebnis nationaler und internationaler Reformen zu erhöhen, ist es nicht möglich, statistische Daten zu finden, um die Sichtbarkeit von Frauen in diesem Sektor zu definieren.

2. Ergebnisse der Umfrage zu grünen Berufen und Fähigkeiten

Dieser Abschnitt ist die zweite Aufgabe des Projektergebnis 1, das Teil des Women4Green-Projekts ist. In diesem Abschnitt werden die Ergebnisse der Umfrage zu den Anforderungen des Projekts vorgestellt. Aus diesem Grund entwickelte das Konsortium einen Fragebogen (siehe Anhang II) für die weitere Evaluierung der länderspezifischen Situation in Bezug auf den Qualifikationsbedarf in grünen Arbeitsplätzen, wobei speziell der Berufsbereich in der grünen Wirtschaft (Unternehmen, Berufsorientierungszentren usw.) befragt wurde. Ziel dieser Phase ist es, Vorschläge zu machen, welche

Kompetenzen junge Frauen benötigen, um sich für Berufe in diesem zukunftsrelevanten Bereich zu entscheiden.

Dementsprechend haben insgesamt 115 Fachpersonen aus Österreich (34 Personen), Italien (29 Personen), Schweden (25 Personen) und der Türkei (27 Personen) aus verschiedenen Sektoren und Organisationen an der Umfrage teilgenommen. Den Antworten zufolge ist der größte Anteil der Befragten zwischen 31 und 40 Jahre alt, während die Teilnehmenden im Allgemeinen zwischen 20 und 30 Jahre alt sind. Hinsichtlich ihrer Branchenzugehörigkeit kommen alle Teilnehmenden aus verschiedenen Sektoren, was darauf hindeutet, dass es der Umfrage gelungen ist, verschiedene Personen aus allen Partnerländern zu erreichen. Dementsprechend vertreten die Teilnehmenden die Bereiche Bauwesen, IKT, Energielösungen, Landwirtschaft, Bildung, Fischerei, Automobil, Logistik, Tourismus und Kommunalverwaltung. Ebenso haben die Teilnehmenden unterschiedliche Rollen und Verantwortlichkeiten in ihrer Arbeit, wie z. B. Personalleitung, Produkt- und Prozessentwicklung, Vorstandsmitglieder von Ingenieuren, Designmanagende, leitende Forschungsbeauftragte, Verkaufsleitungen, Architektur, Marketingmanagende, Bauingenieurwesen, Investitionsberatende, Forschende usw.

Aus den Antworten der Partnerländer geht aus dem ersten Teil des Fragebogens (allgemeine Aussagen zu grünen Kompetenzen) hervor, dass es keine klaren, kohärenten und integrierten Strategien auf institutioneller Ebene gibt, die grüne Arbeitsplätze und die Beteiligung von Frauen in diesem Sektor unterstützen, fördern und erhöhen könnten. In der Tat bestätigen die Befragten aus Italien das Engagement ihrer Organisationen bei der Förderung grüner Kompetenzen. Sie fördern auch das Bewusstsein und bestätigen, dass die Green Economy auf breiter Ebene wahrgenommen wird. Die Befragten aus Österreich und der Türkei weisen jedoch deutlich darauf hin, dass ihre Organisationen leider keine grünen Kompetenzen in ihren Unternehmen fördern.

Der zweite Teil des Fragebogens (für die Green Economy erforderliche Fähigkeiten) zeigt auch deutlich, wie alle Wirtschafts- und Berufsbereiche potenziell zu den Zielen der grünen Wirtschaft beitragen können, indem sie tiefgreifende Veränderungen und Innovationen in ihren Organisationen umsetzen. Den Ergebnissen aus Italien zufolge kann dies einerseits als Symptom eines gereiften Bewusstseins für ökologische Nachhaltigkeit angesehen werden, andererseits bestätigt es die Orientierungslosigkeit in Bezug auf dieses Thema und den fragmentierten Charakter der nationalen und regionalen Politik. In allen Ländern berichteten die Befragten über ein breites Spektrum an grünen Arbeitsplätzen. In Italien betonten die Befragten, wie wichtig es sei, in allen Produktionssektoren ökologische Umstellungs- und Zertifizierungsverfahren einzuführen.

Auch wenn es einige ähnliche Berufe gibt, die immer wieder als grüne Berufe bezeichnet werden, gibt es in den Partnerländern einige kleine Unterschiede. So werden in der Türkei am häufigsten das

Energieingenieurwesen, Logistik- und Abfallmanagende als grüne Arbeitsplätze genannt; in Italien und Schweden sind es Energiemanagende und Bauingenieurewesen. In Österreich ist es das Umwelt- und Energieingenieurwesen. Diese Unterschiede können auf das derzeitige öffentliche Interesse an diesen Sektoren und die nationalen Anreize im Zusammenhang mit den Prioritäten der Länder zurückzuführen sein. Generell wurde in allen Partnerländern festgestellt, dass bei einer Analyse der Antworten unter dem Gesichtspunkt des Geschlechts alle Berufe als männlich deklariert werden, was zur Entwicklung eines Bildes beiträgt, in dem die weibliche Bevölkerung nicht vertreten ist.

Schließlich ist eines der wichtigsten Ergebnisse der in vier Ländern durchgeführten Umfragen, dass die Kompetenzen, die von den Arbeitnehmenden, die an grünen Arbeitsplätzen oder Green-Collar-Jobs teilnehmen werden, verlangt werden, ähnlich sind. Es ist ohne Zweifel wichtig, dass diese Menschen umweltbewusst handeln. Allerdings erfordern grüne Arbeitsplätze auch einige neue Kompetenzen. Es ist sehr wichtig, dass die Mitarbeitenden über Kompetenzen in diesen Bereichen verfügen, um eine grüne Kultur in allen Bereichen zu verbreiten, in denen sie arbeiten werden. Vor allem, wenn man die Konzepte der grünen Arbeitsplätze, der Nachhaltigkeit und der grünen Wirtschaft betrachtet, wird deutlich, dass Kompetenzen mit direktem Bezug zur Umwelt in den Vordergrund treten. Zusätzlich zu den in den Fragebögen genannten Kompetenzen betonten die Teilnehmenden die Bedeutung von Kompetenzen im Zusammenhang mit grünen Arbeitsplätzen, wie z. B. Kenntnisse und Erfahrungen in den Bereichen Umweltaudit, Umweltgesundheit, Sicherheit und Umweltschutz, Umweltwissenschaft und Klimawandel, Recycling und gefährliche Abfälle, Erfahrung mit Qualitätsstandards und Projektmanagementfähigkeiten.

Das Wissen, die Umsetzung, die Gestaltung und das Management aller organisatorischen Prozesse für Geschäftsmodelle, die eine nachhaltige Lösung bieten, sowie die Fähigkeit zu analytischem Denken gehören zu den Kompetenzen, die bei grünen Stellen häufiger betont werden. Darüber hinaus betonten viele Befragte auch Kompetenzen wie die Fähigkeit, mit Computerprogrammen umzugehen, proaktiv zu sein, starke zwischenmenschliche Fähigkeiten zu haben und Daten analysieren zu können. Zusätzlich sind traditionellere Kompetenzen wie Zeitmanagement, Entscheidungsfindung, Problemlösung, Finanzwissen, Kommunikationsfähigkeit, Selbstdarstellung, kritische Fähigkeiten usw. der Schlüssel zur Selbstentwicklung und werden auch in Zukunft als Entwicklungsinstrumente für grüne Arbeitsplätze dienen.

3. Ergebnisse der Fokusgruppen

Fokusgruppeninterviews können als eine qualitative Datenerhebungstechnik definiert werden, die im Rahmen vorher festgelegter Anweisungen durchgeführt wird, die Subjektivität der Befragten entsprechend der Logik dieser Methode in den Vordergrund stellt und die Aufmerksamkeit auf den Diskurs der Teilnehmenden und den sozialen Kontext dieses Diskurses erfordert. In diesem Sinne sind

Fokusgruppeninterviews eine qualitative Methode, die darauf abzielt, die bewussten, halb bewussten oder unbewussten Verhaltensweisen von Gruppen, Untergruppen und ihre psychologischen und soziokulturellen Merkmale kennen zu lernen und die Gründe für ihr Verhalten zu erfahren. In diesem Zusammenhang sammelten die Partnerorganisationen des Projektkonsortiums die Daten in Österreich, Italien, Schweden und der Türkei und führten entweder vor Ort oder online an verschiedenen Tagen Befragungen mit **insgesamt 28 Fachpersonen aus Berufsberatungszentren** durch. Diese Teilnehmenden stammen aus den Regionen der Organisationen und sind für verschiedene Aus- und Weiterbildungsprogramme verantwortlich (siehe Tabelle unten).

Land	Organisation	Datum	Name oder Berufliche Rolle in der Organisation	Details zu der Rolle der Person	Moderation und Dokumentation
Österreich	ÖJAB	April 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Auszubildende von jungen NEETs im AFit-Programm (Fit for Apprenticeship) 2. Coach für junge NEETs im AFit-Programm 3. Auszubildende von jungen NEETs im AFit-Programm (Fit für die Lehre) 4. Coach für junge NEETs im AFit-Programm 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Förderung der sozialen und ökologischen Verantwortung von Unternehmen durch Zertifizierungen ✓ Durchführung von Trainingskursen ✓ Entwicklung von Leitlinien für akademisches und lebenslanges Lernen zur Förderung von grünen Berufen 	<p>Julia Probst Sabina Suta-Islamovic</p>
	bit schulungscen- ter GmbH	Mai 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Auszubildende im JUP-Programm von bitSC 2. Projektleitung "Berufsberatung" bei STVG 3. Auszubildende im JUP-Programm von bitSC 4. Jugendberufsberatung bei LOGO jugendmanagement 5. Auszubildende "Berufsberatung" bei STVG 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Entwicklung von Bildungsaktivitäten mit Fokus auf grüne Berufe 	<p>Stefanie Gugganig Natalie Volkmann</p>
Italien	Jonathan	April/Mai 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Projektleitung und Prüfende für soziale Verantwortung der Unternehmen 2. Direktion der Berufsbildungs- und Fortbildungseinrichtung Region Venetien 3. Leitung des Beschäftigungszentrums der Stadt Bari 4. Mitarbeitende des Beratungsdienstes und Doula Provinz Padua 5. Mitarbeitende des Beratungsdienstes & Erzieher Frühorientierungsprojekt Provinz Padua 6. Arbeitspsychologen und Berufsberatende Region Venetien 7. Betreibende des Arbeitsamtes 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Durchführung von Aktivitäten an Schulen zum Thema menschenwürdige Arbeit und der UN-Agenda 2030 ✓ Fachpersonen für inklusive und nachhaltige Orientierung ✓ Akademikerinnen und Akademiker ✓ Personalverantwortliche 	<p>Luca Ventura Nadia Dalla Costa</p>
Schweden	Wise Academy	Mai 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Der Student der Fakultät für Management der Universität Malmö Seemann 2. Fotograf und Angestellter im Unterhaltungssektor 3. Jungunternehmer im Bereich Ernährung und Gesundheit Angestellter 		<p>Emre Hüseyin Yiğit Gülce Güner</p>

			<ol style="list-style-type: none"> 4. Mitarbeitende eines Zentrums für Erwachsenenbetreuung und -schutz 5. Sprachtraining und Sozialpädagogik im Jugendprogramm 		
Türkei	SBTC	April 2022	<ol style="list-style-type: none"> 1. Forschende für nachhaltige Wirtschaft und Entwicklung 2. Forschende für grünes Marketing 3. Forschende für nachhaltigen Tourismus 4. Forschende für IKT und Fernunterricht 5. Forschende für Ökologischen Tourismus 6. Forschende für grüne Logistik 		<p>Tugba Uçma Uysal Ceray Aldemir</p>

Tabelle 2: Details zu den Fokusgruppen

3.1. Dauer und allgemeine Atmosphäre des Ideenaustauschs

Obwohl das vorrangige Ziel der Fokusgruppen darin besteht, angemessene Antworten auf die Interviewfragen zu erhalten (siehe Anhang III), haben die Projektpartner einige zusätzliche Punkte rund um das Thema Probleme und Lösungen der grünen Arbeitsplätze und Beschäftigungsfragen angesprochen. Um einen reibungslosen Ablauf der Fokusgruppensitzung zu gewährleisten, folgten die Organisationen dem im Rahmen des Women4Green-Projekts entwickelten Leitfadens.

Zeit	Thema	Wer
10 Min.	Einführung und Kennenlernen	Moderatorinnen und Moderatoren
10 Min	Präsentation des Women4Green-Projekts, Ziele und Vorgaben	Moderatorinnen und Moderatoren
10 min.	Vorstellung der zu diskutierenden Themen	Gesamtgruppe
30-40 min.	Hauptdiskussion	Gesamtgruppe
15-20 min.	Zusammenfassung und Schlussfolgerung	Gesamtgruppe

Tabelle 3: Agenda der Fokusgruppen

Nach einer kurzen Begrüßung und Eröffnung dauerte die Fokusgruppe ca. 75-90 Minuten mit anschließender Diskussion und Abschluss. Den Moderatorinnen und Moderatoren ist es eindeutig gelungen, die Tagesordnung der Fokusgruppe zu erstellen und erfolgreich umzusetzen; es gab keine Kommunikations- und Verbindungsprobleme während der Sitzungen, die in verschiedenen Ländern stattfanden.

3.2. Problematische Behandlung von Fragen

Im Rahmen der Fragen, die den Teilnehmenden gestellt wurden, drehten sich die Diskussionen um den Gedanken, dass die Konzepte einer grünen Wirtschaft und grüner Arbeitsplätze immer mehr an Bedeutung gewinnen, obwohl sie in den Partnerländern noch nicht sehr verbreitet sind.

In Österreich wurden zum Beispiel zwei Fokusgruppen durchgeführt, deren Hauptergebnisse ähnlich waren. Die Teilnehmenden gaben an, dass ihre eigenen Kenntnisse über den grünen Sektor, die damit

verbundenen Arbeitsplätze und Qualifikationen begrenzt sind oder dass ihnen die genaue Definition von grünen Arbeitsplätzen unklar ist. Darüber hinaus wird der Begriff inflationär verwendet ("Greenwashing") und ist vielen jungen Menschen immer noch unklar und nicht einmal bekannt. Im Allgemeinen dachten sie, dass grüne Arbeitsplätze Tätigkeiten sind, die zur Energie- und Ressourceneinsparung beitragen. Aufgrund dieses mangelnden Allgemeinwissens über grüne Arbeitsplätze fiel es allen Teilnehmenden schwer, Kompetenzen für grüne Arbeitsplätze zu definieren oder zu benennen.

Alle Teilnehmenden äußerten die Ansicht, dass grüne Arbeitsplätze ein hohes Bildungsniveau erfordern und eher technologisch geprägt sind. Aus diesem Grund sehen die Teilnehmenden Barrieren, um zu erklären, wie schwierig es ist, in die Technologie einzusteigen, insbesondere für junge Mädchen und für Menschen mit niedrigerem Bildungsniveau. Beliebte grüne Berufe wie Solarenergie oder Recycling erfordern oft ein höheres Bildungsniveau und scheinen daher für diese Zielgruppe unerreichbar zu sein. Sie identifizieren die folgenden Berufe, die für ihre Zielgruppe der NEETs im Nachhaltigkeitssektor erreichbar sein könnten:

- Arbeitsplätze in der Landwirtschaft
- Recycling
- Holzarbeiten/Handwerk mit Naturmaterialien
- Fahrradmechanik
- Winzige Hausprojekte
- Baumschule

Sie waren jedoch auch der Meinung, dass sich Auszubildende oder Beratende stärker auf die Darstellung grüner Arbeitsplätze konzentrieren sollten. In der weiteren Diskussion stellte sich heraus, dass diese vage Definition ein möglicher Grund dafür ist, dass grüne Arbeitsplätze in der Berufsberatung noch nicht weit verbreitet und eher unbekannt sind. Ihrer Meinung nach können Frauen und Männer die gleichen Tätigkeiten ausüben. Allerdings wurde Selbstvertrauen als ein wichtiger Punkt genannt, der bei Mädchen noch gefördert werden muss.

Aufgrund des mangelnden Wissens über grüne Berufe fällt es den Teilnehmenden schwer, die meisten Fragen detailliert zu beantworten. Die Teilnehmerinnen sind der Meinung, dass es noch an politischen und rechtlichen Richtlinien mangelt. Sie nehmen einen Mangel an politischem Willen wahr, Nachhaltigkeit und Klimafreundlichkeit in den nationalen Lehrplan zu integrieren und angemessen zu finanzieren, obwohl beide Themen besonders beworben werden. So wurde beispielsweise der Vorschlag, einen eigenen Trainer für Umweltlösungen einzusetzen, vom zuständigen Ministerium

abgelehnt. Stattdessen sieht man eine individuelle Notwendigkeit, selbst zu forschen und sich zu informieren, um Nachhaltigkeit zu unterrichten.

Ähnlich wie Österreich betonte auch Italien diese Problematik. Aus dem nationalen Bericht geht eindeutig hervor, dass die Wahrnehmung dieser Berufe durch die Menschen heute schlecht ist; sie sind sich der Auswirkungen grüner Themen auch auf "normale" Berufe nicht bewusst, und es gibt Schwierigkeiten für die jüngsten Generationen (oder sogar für diejenigen, die sich umschulen lassen müssen), sich einen Weg innerhalb der grünen Welt vorzustellen, um Professionalität zu erwerben. Da es keine Kultur und keine Informationen darüber gibt, was der grüne Sektor zu bieten hat, wird er immer noch als Nische betrachtet und die Unternehmen haben daher Schwierigkeiten, qualifizierte Mitarbeitende zu finden. Die Teilnehmenden sind sich einig, dass junge Menschen heutzutage einen großen Sinn für die Umwelt haben (z. B. für Recycling oder das Ausschalten des Lichts), aber die Berufe im grünen Bereich werden als weit entfernt, aber auch auf hohem Niveau wahrgenommen. Junge Menschen haben keine Vorstellung von den Berufen, in denen sie im grünen Bereich arbeiten könnten, sie denken nur an Architektinnen und Architekten oder Stadtplanerinnen und Stadtplaner (hochrangige Berufe). Daher glauben sie, wenn sie 18 oder 22 Jahre alt sind, dass sie einen anderen Studiengang hätten wählen sollen, um einen Job im grünen Sektor zu bekommen. Die Teilnehmenden sind sich einig, dass die Landwirtschaft ein Bereich ist, der für eine Tätigkeit im grünen Bereich am ehesten in Frage kommt, während andere Bereiche als weit entfernt angesehen werden, da sie komplexere Fähigkeiten und spezielle Technologien/Kenntnisse erfordern.

In Italien betonten die Teilnehmenden als Fachleute im Bereich Ausbildung und Beratung, dass sie sich der Notwendigkeit bewusst sind, ein besseres Verständnis und Wissen über grüne Berufe zu erlangen, um nützliche Fähigkeiten zu entwickeln, die sie bei ihrer Arbeit einsetzen können. Schließlich reflektierte die Gruppe über die Bedeutung von Zertifizierungen zur ökologischen Nachhaltigkeit und zur sozialen und ökologischen Verantwortung von Unternehmen als nützliche strategische Instrumente. Darüber hinaus waren sich die Teilnehmenden einig, dass es an einer durchgängigen nationalen Aufmerksamkeit für diese Themen mangelt und dass daher alles den Stellen überlassen bleibt, die Beratungs- und Ausbildungsdienste verwalten. Das Ergebnis ist ein Mangel an gemeinsamen Leitlinien und eine territorial heterogene Aufmerksamkeit. Die Befragten sind sich einig, dass sie sich als Ausbildungs- und Beratungsfachleute der Notwendigkeit bewusst sind, vertiefende Kurse zu grünen Kompetenzen und grünen Arbeitsplätzen zu schaffen, ähnlich wie es während der Pandemie für digitale Kompetenzen geschehen ist.

In Schweden kennen einige der Teilnehmenden, deren Hintergrund mit Energie und Naturwissenschaften zu tun hat, die grünen Arbeitsplätze und ihre Definitionen, aber der Rest der

Teilnehmenden hat nur sehr begrenzte Informationen über die grünen Arbeitsplätze und ihre genaue Bedeutung. Die Teilnehmenden, die mit dem Konzept der grünen Arbeitsplätze vertraut sind, hoben einige Initiativen hervor. Einer der Teilnehmenden wies darauf hin, dass die schwedische Regierung mit der Umsetzung der Initiative für grüne Arbeitsplätze begonnen hat, die sich auf das gesamte Land erstreckt. Ein Ziel der Initiative für grüne Arbeitsplätze ist es, die Arbeitslosigkeit im Zusammenhang mit dem anhaltenden Ausbruch von COVID-19 zu verringern. Dieses Thema eröffnete eine neue Diskussion, und die Teilnehmenden berichteten, dass sie in den Zeitungen und im Internet gelesen hätten, dass die neue Initiative Arbeitslosen im ganzen Land neue Möglichkeiten eröffne. Nach Ansicht der Teilnehmenden, die sich an der Diskussion beteiligten, wird dies zu einer besseren Integration beitragen.

In der Türkei merkten die Teilnehmenden an, dass es aufgrund des Mangels an aktuellen Daten nicht möglich ist, das Ausmaß der grünen Arbeitsplätze/Beschäftigung vollständig zu überwachen. Eine stärkere Sensibilisierung und Forschungsprojekte in diesem Bereich werden dazu beitragen, grüne Arbeitsplätze genauer und umfassender zu analysieren. Die Zusammenarbeit zwischen Institutionen, Anreize und Vorschriften können den Weg für grüne Arbeitsplätze ebnen. Darüber hinaus ist das Fehlen von Berufsbildungsregelungen ein Problem. Daher sollten die Berufsbildungsregelungen auf die Bedürfnisse der Umweltsektoren abgestimmt werden, die in Zukunft in den Vordergrund treten könnten. Die Schaffung der für grüne Arbeitsplätze erforderlichen Technologien, Politiken und Vorschriften erfordert eine wirksame Zusammenarbeit zwischen dem öffentlichen und dem privaten Sektor sowie den Gewerkschaften. Grüne Arbeitsplätze sind Berufe, in denen verschiedene Disziplinen aufeinandertreffen und zusammenarbeiten können, was Kreativität sowie lebenslange Weiterbildung und Entwicklung erfordert. Daher wäre es für Menschen, die in grünen Berufen arbeiten wollen, von Vorteil, sich ständig weiterzubilden und zusätzlich zu ihrem Fachgebiet Kenntnisse in Disziplinen wie Marketing, Kommunikation, Werbung, Psychologie und Soziologie zu haben.

Die Teilnehmenden in der Türkei wiesen auf ein wichtiges Projekt hin, nämlich das Projekt "Decent Jobs in a Green Economy" (Menschenwürdige Arbeitsplätze in einer grünen Wirtschaft), das von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) durchgeführt wird und darauf abzielt, zur Schaffung grüner Arbeitsplätze für Frauen und Männer beizutragen, indem nationale Initiativen für eine Green Economy im Rahmen der Armutsbekämpfung und der sozialen Eingliederung verstärkt werden. Um dieses übergeordnete Ziel zu erreichen, kombiniert das Projekt internationale Forschungs- und Wissensaustauschaktivitäten mit Ausbildungs- und Forschungsinitiativen und unterstützt so die Politikentwicklung auf Landesebene. In der Türkei besteht das kurzfristige Ziel des Projekts darin, die Kompetenzen von Regierungen und Sozialpartnern zu verbessern, um den Umfang grüner Arbeitsplätze einzuschätzen und ihre Fähigkeit zu unterstützen, geschlechtsspezifische Strategien, Politiken und

Programme auszuarbeiten, zu überwachen und zu bewerten. Die Teilnehmenden glauben, dass nationale Politiken und Regierungen mit dieser Art von Initiativen die wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhänge zwischen Klimawandel und Beschäftigung erkennen können. Die Teilnehmenden sind der Meinung, dass Unternehmen eine Anleitung benötigen, wie sie bei der Umstellung auf ressourceneffiziente Produktionssysteme und umweltfreundliche Geschäftsmodelle menschenwürdige Arbeitsplätze schaffen können, während die politischen Entscheidungsträger über die Pflichten der Unternehmen in diesem Prozess informiert werden müssen, damit sie die notwendige rechtliche Infrastrukturarbeit leisten können.

3.3 Lösungsvorschläge zu Fragen

In den Fokusgruppen, die in vier verschiedenen Ländern durchgeführt wurden, wiesen die Teilnehmenden darauf hin, dass grüne Arbeitsplätze als Tätigkeiten bezeichnet werden sollten, die zum Schutz der Umwelt beitragen oder die Umweltqualität in Sektoren wie Landwirtschaft, Produktion, Forschung und Entwicklung, Verwaltung und Dienstleistungen verbessern. Außerdem muss der Begriff genauer definiert werden, um geeignete Konzepte in der Berufsorientierung erstellen zu können. Auch die Unterstützung durch die übergeordnete politische Ebene ist in diesem Zusammenhang entscheidend. Nach den Ergebnissen der Diskussion betonten die Teilnehmenden, dass grüne Arbeitsplätze nicht nur zum Schutz der Ökosysteme und der Artenvielfalt beitragen, sondern auch den Energie-, Wasser- und Materialverbrauch reduzieren und darauf ausgerichtet sind, die Entstehung von Abfällen aller Art und die Umweltverschmutzung im Allgemeinen zu minimieren. In Anbetracht dieser Tatsachen wird von grünen Arbeitsplätzen auch erwartet, dass sie menschenwürdige Arbeitsplätze sind, die den Menschen wertschätzen, angemessene Löhne bieten, den Arbeitsschutz und die Arbeitnehmerrechte beachten und gute Karrierechancen bieten.

In diesem Zusammenhang kann das Konzept des grünen Wachstums auch als ein auf den Menschen ausgerichtetes Wachstumsmodell definiert werden, das dem Schutz der Umwelt und der ausgewogenen Nutzung der Ressourcen Vorrang einräumt und den sozialen Wohlstand unter der Leitung einer ausgewogenen wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Entwicklung erhöht. Der Gedanke, dass Umweltschutzmaßnahmen zusammen mit grünem Wachstum negative Auswirkungen auf die Wirtschaft und die Beschäftigung haben, wandelt sich allmählich in die Richtung, dass diese Maßnahmen wichtige Instrumente für den Strukturwandel in der Wirtschaft des Landes sein können. Selbst heute, wo Arbeitslosigkeit und das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern ein großes Problem darstellen, setzt sich die Ansicht durch, dass sich die Beschäftigungsbereiche mit grünen Arbeitsplätzen erweitern, menschenwürdige Arbeitsplätze geschaffen werden und grünes Wachstum zur Entwicklung der Humanressourcen beitragen wird. So wird beispielsweise die Bevölkerung im

erwerbsfähigen Alter bis 2030 jedes Jahr weiter zunehmen, und es ist von entscheidender Bedeutung, neue und hochwertige Arbeitsplätze in der Türkei zu schaffen, wo die Arbeitslosigkeit hoch ist, und die Erwerbsbevölkerung wächst. Die Teilnehmenden erklärten, dass es hilfreich sein kann, wenn junge Menschen Erfahrungen sammeln und Dinge selbst ausprobieren können. Eine Idee wäre es daher, explizit grüne Praktikumsplätze anzubieten und zu fördern. Auch an Vorbilder muss gedacht werden. Junge Menschen informieren sich in den sozialen Medien. Um sie für diese Berufe zu gewinnen, muss ein Schwerpunkt auf diesen Bereich gelegt werden.

Nach Ansicht der Teilnehmenden ist die Entwicklung einer nachhaltigen Politik in den Partnerländern von entscheidender Bedeutung, insbesondere in den Ländern, die nur einen kleinen Teil ihres beträchtlichen Potenzials an erneuerbaren Energien genutzt haben und einen großen Teil der fossilen Brennstoffe wie Erdgas und Kohle importieren, die im Land stark verbraucht werden. Einige Teilnehmende betonten, dass in energieabhängigen Ländern erneuerbaren Energiequellen und grünen Arbeitsplätzen große Bedeutung beigemessen werden sollte. In Sektoren, in denen grüne Arbeitsplätze leicht entstehen können, wie Energie, Bauwesen, Landwirtschaft und Verkehr, kann die öffentlich-private Zusammenarbeit eine wichtige Rolle bei der Schaffung einer kohlenstoffarmen Wirtschaft spielen. Die Konzentration der Teilnehmenden auf das Thema auf akademischer Ebene hat uns geholfen, die Diskussion mehrdimensional anzugehen. Nach Ansicht der Teilnehmenden ist einer der wichtigsten Faktoren für die Industrieländer zur Verbesserung von grünen Arbeitsplätzen und sauberen Energietechnologien die Bedeutung, die sie der Forschung und Entwicklung beimessen. Aus diesem Grund sollten beispielsweise die Regierung und der private Sektor in der Türkei ihre sehr niedrigen F&E-Ausgaben erhöhen und ihre Prioritäten im Einklang mit den neuen grünen Technologien überarbeiten. Künftige Investitionen und Programme in der Türkei sollten Schritte unternehmen, um zur Entwicklung von "grünen" Arbeitsplätzen beizutragen. Auf diese Weise sollten die Arbeitsplätze, die diese Berufe schaffen werden, denjenigen zugutekommen, die sie am dringendsten benötigen, nämlich Jugendlichen, Frauen und Arbeitslosen.

Zusammenfassend kann man sagen, dass die folgenden Wege beschritten werden können, um eine klare Definition und ein klares Verständnis von grünen Arbeitsplätzen und den erforderlichen Qualifikationen zu entwickeln und um grüne Arbeitsplätze mit einem hohen Beschäftigungspotenzial auf dem Arbeitsmarkt zu schaffen:

- Unternehmensförderung und Unternehmertum: Öffentliche Unterstützung in diesem Bereich ist wichtig für die Entwicklung neuer "grüner" Geschäftstätigkeiten sowie für die Erleichterung interner Anpassungen in bestehenden Unternehmen, um Wettbewerbsfähigkeit und Produktivität zu erhalten und zu steigern.

- Ausbildung und Qualifikationsentwicklung: Die Vermittlung der auf dem Arbeitsmarkt benötigten grünen Qualifikationen wird das Risiko steigender Arbeitslosenzahlen verringern, ein grünes Wachstum sicherstellen und die Anforderungen der Arbeitgeber erfüllen. Der Einsatz von Instrumenten wie berufliche und technische Bildung, lebenslanges Lernen, Lehrlingsausbildung und Ausbildung am Arbeitsplatz in den grünen Sektoren kann sowohl die Produktion als auch die Nachfrage in der Wirtschaft anregen.

- Beschäftigung und grüne Arbeitsplätze: Wenn der öffentliche Sektor maßgeschneiderte arbeitsmarktpolitische Maßnahmen definiert, um auf lokaler Ebene Massen mit grünen Qualifikationen zu erreichen oder zu schaffen, werden Beschäftigungsmöglichkeiten für alle Teile der Gesellschaft geschaffen, insbesondere für benachteiligte Zielgruppen wie Frauen mit relativ geringen Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden, Langzeitarbeitslose, Jugendliche, Menschen mit Behinderungen und Personen mit Migrationshintergrund, und es wird sichergestellt, dass auf die Bedürfnisse eingegangen wird und der Schwerpunkt auf hochwertigen und guten Arbeitsplätzen liegt.

- Öko-Innovation: Im Bereich der Innovation, die eines der treibenden Elemente der grünen Wirtschaft ist, können Maßnahmen durchgeführt werden, die auf die Entwicklung energieeffizienterer oder saubererer Technologien in bestimmten Sektoren abzielen.

SCHLUSSFOLGERUNG

Wie in diesem Bericht erläutert, sind grüne Arbeitsplätze die Jobs der Zukunft, die auch mit neuen Möglichkeiten, insbesondere für Frauen, einhergehen. Im Gegensatz zu anderen Sektoren erhebt der Übergang zu einer grünen Wirtschaft den wichtigen Anspruch auf hochqualifizierte Arbeitskräfte, indem er bessere Arbeitsbedingungen entwickelt, und höhere Arbeitssicherheit, Gesundheit und Löhne bietet. Die Landwirtschaft, die Abfallwirtschaft, das Recycling und das Baugewerbe bieten beträchtliche Möglichkeiten in Bezug auf die Qualität der Arbeit, auch wenn sie unterschiedliche Gründe und Optionen erfordern, um die notwendigen Fortschritte zu erzielen. Erste Recherchen haben jedoch gezeigt, dass grüne Arbeitsplätze nicht klar definiert sind und es daher an einem klaren Verständnis und einer Kategorisierung fehlt. Daher hat das Women4Green-Konsortium mit diesem Bericht einen Katalog über grüne Jobs und die dafür nötigen Kompetenzen entwickelt, der einen umfassenden Einblick in die Green-Economy-Jobs in den einzelnen Ländern geben und aufzeigen soll, welche spezifischen Kompetenzen/Fertigkeiten erforderlich sind, sowie eine Bewertung, inwieweit Green-Economy-Jobs bereits in der Berufsorientierung angesprochen werden.

Die Partnerinstitutionen aus Österreich, Italien, der Türkei und Schweden führten die Sekundärforschung durch, die ergab, dass der Umweltschutz ein wichtiges Thema auf der sozial- und

wirtschaftspolitischen Agenda dieser Länder ist. In mehreren Bereichen gelten diese Länder als wichtige Akteure auf dem Gebiet der Umweltpolitik und umweltbezogener Themen. In den Master- oder Strategieplänen der Länder wird die Bedeutung umweltbezogener Arbeitsplätze hervorgehoben, so kann beispielsweise in Österreich heute einer von 20 Arbeitsplätzen als grüner Arbeitsplatz bezeichnet werden. Darüber hinaus wird in diesen Ländern versucht, das Interesse junger Frauen an diesen Berufen zu steigern, allerdings nicht in ausreichendem Maße. Wie die länderspezifischen Ergebnisse jedoch zeigen, ist die Green Economy eine Chance für Frauen, ihren fairen Platz in der Arbeitswelt zu verbessern. Die länderspezifischen Ergebnisse zeigen, dass diese Versuche begrenzt sind und entscheidende Verbesserungen und Entwicklungen auf der Ebene der Politik und der Anwendung erfordern. Daher ist es wichtig, eine Verbindung zwischen grünen Arbeitsplätzen und Geschlechterfragen herzustellen.

Die Ergebnisse der Erhebungen und des Forschungsberichts zeigen, dass sich der Begriff "grüne Arbeitsplätze" auf Arbeitsplätze bezieht, die zur Nachhaltigkeit, zum Schutz und zur Entwicklung der Umwelt in Bereichen wie Biodiversität, Naturschutz, Umweltberatung, Abfallentsorgung und Umweltschutz beitragen. Es ist jedoch nicht einfach, einen vollständigen Rahmen für grüne Arbeitsplätze zu schaffen. In diesem Zusammenhang wurde das Konzept kürzlich um kohlenstoffarme Arbeitsplätze in den Bereichen erneuerbare Energien, ressourcen- und energieeffiziente Produktion, kohlenstoffarme Verkehrskraftstoffe, Beratung zum Klimawandel und Kohlenstofffinanzierung erweitert. Darüber hinaus können die Vorschläge, die aus der Fokusgruppe hervorgingen, wie folgt zusammengefasst werden:

- MIKRO-EBENE: Entwicklung des Selbstwertgefühls und des Selbstbewusstseins junger Frauen durch den Abbau kultureller Stereotypen, die die objektive Wahrnehmung des eigenen Selbst einschränken;
- MESUS-EBENE: Förderung der Sichtbarkeit von Frauen in den Bereichen der grünen Wirtschaft; Verbesserung aller Fähigkeiten, Erprobung grüner Arbeitsplätze in realen Situationen;
- MAKRO-EBENE: Nationale und regionale Politiken, die in der Lage sind, praktikable und einheitliche Maßnahmen zur Integration von Nachhaltigkeit und aktiver Arbeitsmarktpolitik zu ergreifen; Sensibilisierung und Entwicklung einer Kultur, die die Reproduktion von Geschlechterstereotypen in verschiedenen Kontexten (Schule, Arbeit, Stadt) verhindert.

REFERENZEN

2021 Report and Proceedings of the National Green Economy Council (components: 68 business organisations, Ministry of Ecological Transition and the European Commission and with the technical support of the Foundation for Sustainable Development), <https://www.statigenerali.org/documenti/>

Advantage Austria Copenhagen. (2021). Greentech from Austria is promoting climate action worldwide. Retrieved from https://www.advantageaustria.org/gl/zentral/news/20211018-FRESH_VIEW_GreenTech.en.html.

AMS Österreich. (2020). Thematische Highlights. Nachhaltigkeit und Arbeitsmarkt: Fifty shades of green. Retrieved from https://bis.ams.or.at/qualibarometer/highlights.php?noteid=2544&stammdatenkategorien_noteid=97.

Amt der Steiermärkischen Landesregierung. (2022). Bund und Land. Strategien und Programme in Österreich und Steiermark. Retrieved from <https://www.nachhaltigkeit.steiermark.at/cms/ziel/139358178/DE/>.

Austrian Federal Chancellery. (2020). Austria and the 2030 Agenda. Voluntary National Review – Report on the Implementation of the Sustainable Development Goals. Retrieved from https://sustainabledevelopment.un.org/content/documents/26511VNR_2020_Austria_Report_English.pdf.

BMK. (2022). Green Jobs in Österreich. Retrieved from https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/oe_green_jobs.html.

BMK. (2022). Green Jobs Masterplan. Retrieved from <https://www.bmk.gv.at/en/topics/climate-environment/sustainable-development/green-jobs-masterplan.html>

BMK. (2022). Masterplan. Retrieved from https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/masterplan.html

BMK. (2022). Österreichische Strategie Nachhaltige Entwicklung (ÖSTRAT). Retrieved from https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/strategien/oestrat.html.

BMK. (2022). Umweltinvestitionen des Bundes 2020. Retrieved from https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/klimaschutz/ufi/umweltinvestitionen.html.

BMLFUW. (2010). Österreichischer Masterplan green jobs. Strategie zur Maximierung von umweltrelevanten Beschäftigungseffekten. Retrieved from https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/masterplan.html.

BMLFUW. (2016). Masterplan Green Jobs – Mehr Jobs durch Green Jobs!.Umsetzungsbericht 2015. Retrieved from

https://www.bmk.gv.at/themen/klima_umwelt/nachhaltigkeit/green_jobs/masterplan.html

BMLRT. (2022). Drei Säulen der nachhaltigen Tourismusedwicklung. Retrieved from <https://info.bmlrt.gv.at/themen/tourismus/tourismuspolitische-themen/nachhaltige-entwicklung/nachhaltige-entwicklung-im-tourismus.html>.

Bundeskanzleramt. (2022). Nachhaltige Entwicklung – Agenda 2030/SDGs. UN-Aktionsplan „Transformation unserer Welt: die Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung. Retrieved from <https://www.bundeskanzleramt.gv.at/themen/nachhaltige-entwicklung-agenda-2030.html>.

Burki, T. (2020). The indirect impact of COVID-19 on women. *The Lancet infectious diseases*, 20(8), 904-905.

Document of the UNIONCAMERE Working Group "Green professions, youth employment and new entrepreneurship: the role of training in the development of innovative skills to support the green economy and the development of territories" (original title “Professioni Verdi, occupazione giovanile e nuova imprenditorialità: il ruolo della formazione nello sviluppo di competenze innovative a sostegno della green economy e dello sviluppo dei territori”)

Ecotechnology Austria. (2021). Grüne Aus- und Weiterbildung. Retrieved from <https://www.ecotechnology.at/de/content/gruene-ausbildung-weiterbildung>.

Embassy of Austria. (2022). Environmental Protection. Retrieved from <https://www.austria.org/environmental-protection>.

European Union (2019). The Environmental Implementation Review 2019. Retrieved from https://ec.europa.eu/environment/eir/pdf/report_at_en.pdf.

Feder Ministry for Sustainability and Tourism. (2019). Long-Term Strategy 2050 – Austria. Period through to 2050. Retrieved from https://unfccc.int/sites/default/files/resource/LTS1_Austria.pdf.

Federal Chancellery. (2021). National Reform Programme 2021. Retrieved from https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/2021-european-semester-national-reform-programme-austria_en.pdf.

Federal Ministry of Science, Research and Economy.(2017). Austria - A Global Leader in Green Technologies. Vienna.

Jugend-Umwelt-Plattform JUMP (2011). Berufsperspektive Umwelt. Verwurzele dich im grünen Bereich. Retrieved from

https://www.jugendumwelt.at/sites/default/files/user/image_uploads/infobroschuere_green_jobs_bepe_um.pdf?849.

Mosberger, B.; Denkmayr, E. & Hochpöchler, A. (2013). Praxishandbuch. BerufsInfo Umweltberufe: 2. Auflage. Wien: Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH.

National Strategy For Sustainable Development (2017), Ministry of Ecological Transition, <https://www.mite.gov.it/pagina/strategia-nazionale-lo-sviluppo-sostenibile>

OECD (2020), “Enhancing Equal Access to Opportunities for All”, OECD Publishing, Paris.

ORF.at. (2013). Selten gute Arbeit, fast nie für Frauen. Retrieved from <https://sciencev2.orf.at/stories/1715589/index.html>

Renner, M., Garcia-Banos, C., & Khalid, A. (2022). Renewable Energy and Jobs: annual review 2022.

Stadt-wien.at. (2022). Green Jobs: Der Boom in der österreichischen Umweltwirtschaft. Retrieved from <https://www.stadt-wien.at/wirtschaft/green-jobs.html>.

Statistik Austria. (2021). Umweltgesamtrechnungen. Modul-Umweltorientierte Produktion und Dienstleistungen (EGSS) 2019. Projektbericht. Wien.

Statistik Austria. (2022). The Environmental Goods and Service Sector (EGSS). Retrieved from http://www.statistik.at/web_en/statistics/EnergyEnvironmentInnovationMobility/energy_environment/environment/eco_industries_environmentally_goods_and_services/index.html.

Statistik Austria. (2022). Umweltorientierte Produktion und Dienstleistungen – EGSS. Retrieved from http://www.statistik.at/web_de/statistiken/energie_umwelt_innovation_mobilitaet/energie_und_umwelt/umwelt/umweltorientierte_production_und_dienstleistung/index.html.

Szalai, E.; Picher, M. & Erhard, F.. (2019). Green Jobs for Green Girls. Berufsorientierungsmaßnahme für Mädchen mit dem Fokus Umweltberuf MIN. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/332427439_Green_Jobs_for_Green_Girls_Berufsorientierungsmassnahme_fur_Madchen_mit_dem_Fokus_Umweltberuf_in_MINT.

Umweltbundesamt. (2017). Wie unterscheiden sich die Umwelteffekte unterschiedlicher Antriebstechnologien. Retrieved from <https://www.umweltbundesamt.at/aktuelles/presse/news2017/news-20171128>.

Umweltbundesamt. (2021). Treibhausgas-Bilanz Österreichs 2019. Retrieved from <https://www.umweltbundesamt.at/news210119>.

Umweltbundesamt. (2022). Umweltgesamtrechnungen. Umweltwirtschaft/Green Jobs. Retrieved from <https://www.umweltgesamtrechnung.at/umweltwirtschaft-green-jobs>

<https://www.eea.europa.eu/soer/2020/soer-2020-executive-summary-translations>

<https://www.eea.europa.eu/soer/publications/soer-2020>

https://www.mite.gov.it/sites/default/files/archivio_immagini/Galletti/Comunicati/snsvs_ottobre2017.pdf

<https://www.cliclavoro.gov.it/barometro-del-lavoro/documents/2018/excelsior-competenze-green.pdf>

<https://www.cliclavoro.gov.it/barometro-del-lavoro/documents/2018/excelsior-competenze-green.pdf>

<https://www.mite.gov.it/pagina/strategia-nazionale-lo-sviluppo-sostenibile>

<https://www.mite.gov.it/pagina/verso-una-cultura-della-sostenibilita-27-settembre-2021>

<https://www.mite.gov.it/pagina/ridisegnare-riconoscere-rimodulare-i-vettori-di-sostenibilita-nel-processo-di-attuazione-e>

<https://www.lavoro.gov.it/stampa-e-media/comunicati/pagine/lavoro-orlando-oltre-600-milioni-per-formazione-con-rifinanziamento-fondo-nuove-competenze.aspx/>

https://www.reteclima.it/wp-content/uploads/Legge_28-12-2015_n_221-GU-13-18-01-2016.pdf

https://www.ilsole24ore.com/art/pmi-oltre-crisi-grazie-investimenti-verdi-AE0PwouC?refresh_ce=1

https://www.legambiente.it/wp-content/uploads/2021/06/Ecco_report_finale-.pdf

https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2015-0204_IT.html

<https://www.oecd.org/greengrowth/48224574.pdf>

https://www.mite.gov.it/sites/default/files/archivio_immagini/Galletti/Comunicati/snsvs_ottobre2017.pdf

https://ec.europa.eu/environment/eir/pdf/report_it_it.pdf

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/it/sheet/71/politica-ambientale-principi-general-e-quadro-di-riferimento>

<https://unric.org/it/wp-content/uploads/sites/3/2019/11/Agenda-2030-Onu-italia.pdf>

<https://www.government.se/government-policy/environment-and-climate/>

<https://www.government.se/government-of-sweden/ministry-of-the-environment/>

<https://sweden.se/climate/sustainability/sweden-and-sustainability>

<https://www.naturvardsverket.se/en>

<https://www.government.se/press-releases/2020/07/green-jobs-for-nature-across-the-country/>

<https://www.government.se/press-releases/2020/05/unemployed-people-matched-to-green-industries/>

<https://www.government.se/press-releases/2020/09/green-recovery-will-lift-sweden-out-of-dual-crisis/>

Anhänge

Anhang I: Die Fragen für Ländereinsichten

Bitte beantworten und erläutern Sie die Fragen für Ihr Land. Diese Fragen werden eine weitere Bewertung der länderspezifischen Situation in Bezug auf die Qualifikationsanforderungen für grüne Arbeitsplätze ermöglichen, wobei speziell nach dem Berufsfeld in der grünen Wirtschaft gefragt wird.

F1 - Bitte geben Sie die Umweltagenda der letzten 5 Jahre in Ihrem Land an.

F2 - Welches sind die wichtigsten Säulen des grünen Wachstums in Ihrem Land? (z. B. Ökologisierung von Unternehmen und Märkten, nachhaltiger Verbrauch und nachhaltige Produktion (Nachfragesteuerung), grüne Steuer- und Haushaltsreformen, nachhaltige Infrastruktur, Investitionen in Naturkapital, Ökoeffizienzindikatoren usw.)

F3 - Welche politischen Maßnahmen wurden in den letzten 5 Jahren in Ihrem Land ergriffen, um die Beschäftigung in grünen Berufen zu fördern? (z. B. Subventionen, Steuerreform, Forschung und Entwicklung, Umweltzeichen, Anreize und Ausschreibungen usw.)

F4 - Welche Mechanismen zur Förderung grüner Arbeitsplätze gibt es in Ihrem Land? (z. B. auf Regierungsebene, regionaler Ebene, lokaler Ebene usw.)

F5 - Bitte geben Sie an, welche Wirtschaftszweige und Tätigkeiten einen starken Bezug zur Umwelt haben.

F6 - Nennen Sie bitte die wichtigsten umweltbezogenen Arbeitsplätze in Ihrem Land. (Sie können die Sektorspezifikationen in Ihrem Land erläutern)

F7 - Nennen Sie bitte grüne Arbeitsplätze in Ihrem Land. (Sie können die Sektorspezifikationen in Ihrem Land erläutern)

F8 - Gibt es in Ihrem Land neue Strategien zur Qualifikationsentwicklung für grüne Arbeitsplätze? Wenn ja, geben Sie diese Strategien bitte kurz an.

F9 - Gibt es in Ihrem Land Bemühungen, nachhaltige Entwicklung und Umweltlösungen in bestehende Qualifikationen zu integrieren? (z. B. Bemühungen, die in Ihrem Land vorhandenen, auf dem Arbeitsmarkt geforderten Qualifikationen durch eine maßgeschneiderte Ausbildung im Rahmen der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu ergänzen)

F10. Gibt es Ansätze, um speziell Frauen für grüne Arbeitsplätze zu gewinnen?

F11. Gibt es in Ihrem Land Statistiken über die Beschäftigung von Frauen in grünen Berufen?

Anhang II: Fragebogen zur Bewertung der länderspezifischen Situation in Bezug auf den Qualifikationsbedarf bei grünen Arbeitsplätzen, wobei speziell nach dem Berufsfeld in der grünen Wirtschaft gefragt wird.

Wie alt sind Sie 20-30 e 31-40 Jah 41-5 ahre 51-60 e 60 + Jahre

Welche Organisation vertreten Sie (einschließlich Branche)?.....

Was ist Ihre Funktion in dieser Organisation?.....

Nachfolgend finden Sie eine Reihe von Aussagen zu den Qualifikationsanforderungen für grüne Arbeitsplätze. Bitte geben Sie an, inwiefern Sie den einzelnen Aussagen zustimmen bzw. nicht zustimmen (1=stimme überhaupt nicht zu, 5=stimme voll und ganz zu).

Allgemeine Aussagen zu Green Skills	Stimme voll und ganz zu	Stimme zu	Keine Meinun g	Stim me nicht zu	Stimme überhau pt nicht zu
Meine Organisation fördert Kompetenzen für grüne Arbeitsplätze, unterstützt Investitionen im Bereich grüner Aktivitäten und/oder beschleunigt den grünen Wandel.					
Die Maßnahmen zur Koordinierung der Umweltpolitik und zur Entwicklung grüner Arbeitsplätze in meinem Land sind ausreichend.					
Die öffentlichen Arbeitsvermittlungen in meinem Land bieten Informationen über und Zugang zu Umschulungskursen für grüne Arbeitsplätze.					

Umweltbewusstsein ist ein fester Bestandteil der allgemeinen und beruflichen Bildung in meinem Land.					
Es gibt Maßnahmen oder Anreize zur Förderung der Teilnahme von Frauen an naturwissenschaftlichen, technologischen und anderen technischen Ausbildungen in meinem Land.					
In meinem Land gibt es eine Maßnahme oder Anreize zur Förderung grüner Arbeitsplätze.					
Nur einige wenige Branchen, wie die Automobilindustrie, sind die Schlüsselindustrien, die einen bedeutenden grünen Strukturwandel zu bewältigen haben.					
Was sind Ihrer Meinung nach die wichtigsten Branchen dahingehend?					
Junge Frauen wissen, was grüne Arbeitsplätze sind und was in diesem Zusammenhang erforderlich ist.					
Qualifikationsbedarf für die Green Economy* <i>Dieser Abschnitt befasst sich mit den Qualifikationsanforderungen für die Green Economy und speziell für grüne Arbeitsplätze. Im Folgenden finden Sie eine Reihe von Aussagen zu den Qualifikationsanforderungen für grüne Arbeitsplätze. Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden Kompetenzen für grüne Arbeitsplätze relevant sind (1=nicht relevant, 5=sehr relevant).</i>	Nicht relevant	Etwas relevant	Keine Meinun g	Relev ant	Sehr relevant
Kommunikations- und Kooperationsfähigkeit, um auf Kundenbedürfnisse einzugehen oder mit Interessenvertretern und Interessensvertreterinnen und Aktionären und Aktionärinnen zu interagieren.					
Kreative Fähigkeiten, um Probleme zu lösen und neue Ideen zu entwickeln.					
Führungsqualitäten um Projekte zu leiten oder um Kunden und Kundinnen zu helfen.					
Organisationsfähigkeit um den Überblick über verschiedene Informationen zu behalten.					
Analytische Fähigkeiten, um ein Thema zu erforschen, einen Projektplan zu erstellen, einen Zeitplan zu entwickeln und um Schlussfolgerungen aus den Forschungsergebnissen zu ziehen.					

Naturwissenschaftliche Fähigkeiten um ein komplexes wissenschaftliches System in kleinere Teile zu zerlegen, Zusammenhänge zwischen Ursache und Wirkung zu erkennen und Meinungen anhand von Fakten zu argumentieren.					
Mathematische Fähigkeiten für Berechnungen und Messungen.					
Detailgenauigkeit, um einen Standardplan zu befolgen, Daten genau zu erfassen oder Anleitungen zu schreiben.					
Technische Fähigkeiten, um die Ursache eines Problems zu beheben, um eine Maschine zu reparieren oder um ein Betriebssystem zu überprüfen, sowie Computerkenntnisse um mit der entsprechenden Software und der Ausstattung auf dem Laufenden zu bleiben.					
Managementfähigkeiten - Know-How in Bezug auf Veränderungen in der Organisationsstruktur, die zur Unterstützung umweltfreundlicher Aktivitäten und einer integrierten Sichtweise des Unternehmens durch Lebenszyklusmanagement, effiziente Produktion und Zusammenarbeit mit externen AkteurInnen, einschließlich Kunden und Kundinnen, erforderlich sind.					
Monitoring-Fähigkeiten - technische und rechtliche Aspekte der Unternehmenstätigkeiten, die sich grundlegend von den Tätigkeiten in der Technik und in der Wissenschaft unterscheiden.					
Kenntnisse in der Buchhaltung - Geschäfts- und Finanzbuchhaltungsdienstleistungen im Zusammenhang mit der Bilanzierung von Kohlenstoff und der natürlichen Umwelt.					
Fähigkeiten zur Gestaltung und Adaptierung von Methoden, Produkten und Prozessen um Kohlenstoffemissionen zu minimieren.					
Fähigkeiten zur Gestaltung und Adaptierung von Methoden, Produkten und Prozessen um die Klimaresistenz verbessern.					
Fähigkeiten zur Gestaltung und Adaptierung von Methoden, Produkten und Prozessen um natürliche Ressourcen zu verwalten.					
Naturbasierte Gestaltungsfähigkeiten - Inspiration in und von der Natur zu finden. Problemlösungen aus der Literatur zu identifizieren und Ideen aus der Literatur in die Gestaltung einfließen zu lassen.					

Fähigkeiten im Umgang mit Technologie - die geeignete Technologie für bestimmte Anwendungen zu finden. Technologische Hilfsmittel effektiv zu nutzen.					
Anpassungsfähigkeit - erforderlich um Produkte, Dienstleistungen oder Abläufe aufgrund des Klimawandels anzupassen.					
Gibt es noch andere Fähigkeiten/Kompetenzen, die in diesem Zusammenhang wichtig sind?					
Fördert Ihre Organisation grüne Fähigkeiten/Kompetenzen gleichermaßen und wie?					
Was sind grüne Arbeitsplätze in Ihrem Land?					

Anhang III: Fragen zum Fokusgruppen-Interview

- Wie erklären Sie das tatsächliche und potenzielle Niveau der wirtschaftlichen Aktivität und die Anzahl der Arbeitsplätze im Zusammenhang mit der grünen Wirtschaft?
- Wie wird Ihre derzeitige Karriereplanung den Anforderungen der grünen Wirtschaft gerecht? Werden grüne Arbeitsplätze bereits in die Berufsorientierung einbezogen? Wenn ja, in welchem Umfang?
- Welche ist die angemessenste und geeignetste Ausbildungsmethode, um den Anforderungen der grünen Wirtschaft gerecht zu werden?
- Glauben Sie, dass die nationalen Politiken die wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhänge zwischen Klimawandel und Beschäftigung bereits erkannt haben? Bitte erläutern Sie dies.
- Sind Sie der Meinung, dass Ihre nationale Umweltgesetzgebung einen angemessenen Bezug zur Entwicklung von Kompetenzen für grüne Arbeitsplätze enthält? Bitte erläutern Sie dies.
- Glauben Sie, dass es einen Konsens über die Definition von Kompetenzen für grüne Arbeitsplätze gibt? Bitte erläutern Sie das.
- Sind Sie der Meinung, dass es in Ihrem Land einen Konsens über die Bewertung des sich verändernden Bedarfs an Qualifikationen für den grünen Wandel gibt? Bitte erläutern Sie dies.
- Welche Möglichkeiten gibt es in Ihrem Land für Frauen, Zugang zu grünen und guten Arbeitsplätzen in der grünen Wirtschaft zu erhalten? Bitte erläutern Sie dies.
- Gibt es besondere Initiativen zur Berufsorientierung, die speziell Frauen im Hinblick auf grüne Arbeitsplätze ansprechen? Bitte erläutern Sie dies.
- Was ist Ihre Meinung: Wie können wir das Interesse junger Frauen für grüne Berufe wecken? Bitte teilen Sie Ihre eigenen Ideen mit.
- Was sind die größten Lücken bei den Kompetenzen junger Frauen für grüne Arbeitsplätze? Bitte teilen Sie Ihre eigenen Ideen mit.



 women4green.eu



 [/WomeninPowerforaGreenEconomy](https://www.facebook.com/WomeninPowerforaGreenEconomy)



 [/women4green/](https://www.instagram.com/women4green/)

© 2021–2024, Women4Green