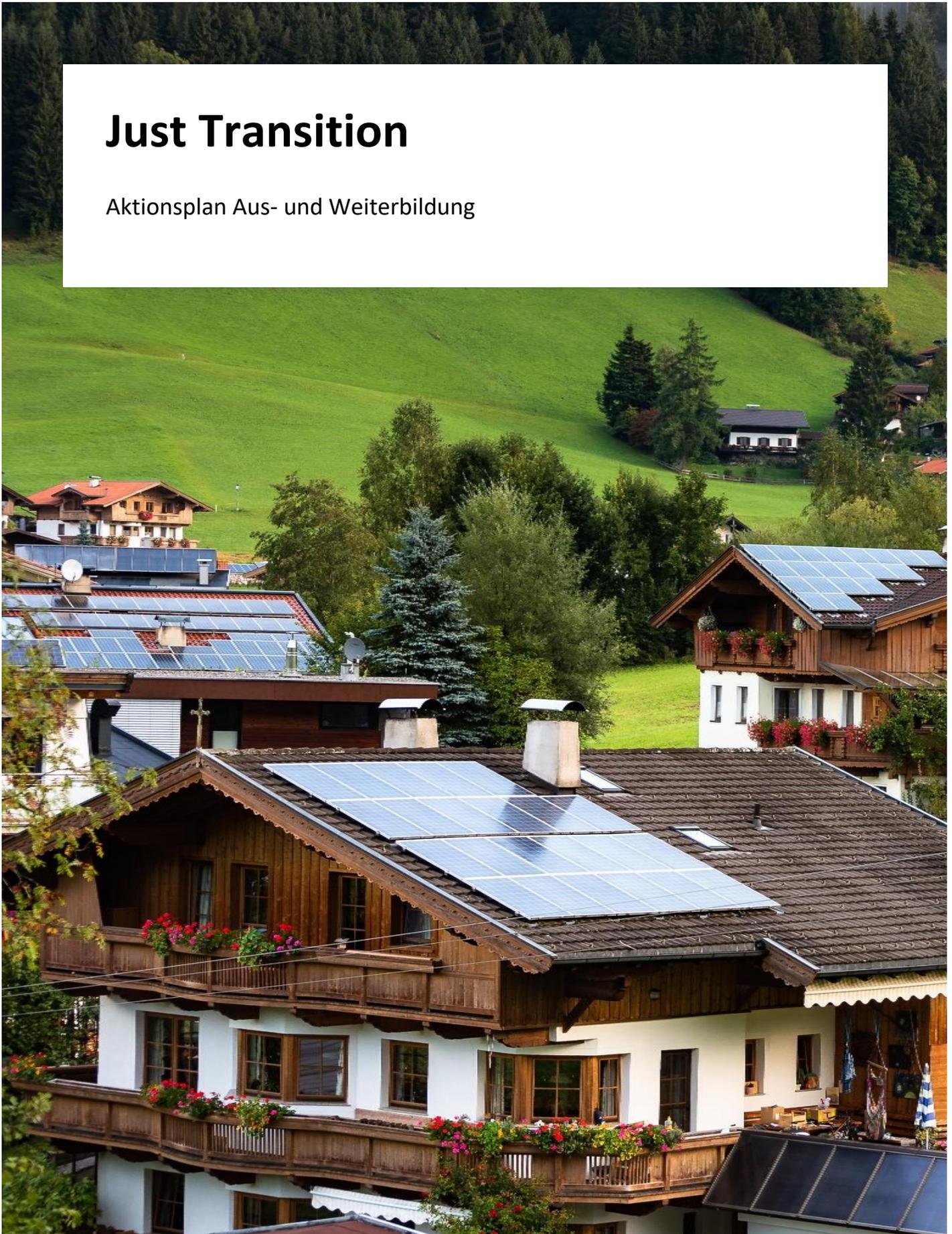


# Just Transition

Aktionsplan Aus- und Weiterbildung



## **Impressum**

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität,  
Innovation und Technologie, Radetzkystraße 2, 1030 Wien

Autorinnen und Autoren: Andreas Lindinger, Darina Wauro und Doris Vollgruber  
(denkstatt GmbH)

Mit Beiträgen von: Arbeiterkammer (AK), Arbeitsmarktservice Wien (AMS Wien),  
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMAW), Bundesministerium für Bildung,  
Wissenschaft und Forschung (BMBWF), Österreichische Energieagentur (AEA), Klima- und  
Energiefonds, klimaaktiv, Wirtschaftskammer Österreich (WKO)

Gesamtumsetzung: Fabio Bruni, Caroline Vogl-Lang (BMK)

Fotonachweis: Cover: stock.adobe.com - dvv1989

Wien, 2023.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an  
[justtransition@bmk.gv.at](mailto:justtransition@bmk.gv.at).

## Inhalt

|   |           |
|---|-----------|
| <b>Präambel .....</b>   | <b>4</b>  |
| <b>Prozessbeschreibung.....</b>   | <b>6</b>  |
| Zielsetzung und Vorgehensweise .....                                      | 6         |
| Begleitende Studien .....   | 8         |
| Gender und Diversity Begleitung .....                                     | 8         |
| Umsetzung und Wirkungsmessung.....  | 9         |
| <b>Aktionsplan.....</b>   | <b>11</b> |
| Themenfeld 1: Bildungssektor.....   | 11        |
| Handlungsfeld: Neue/zusätzliche Inhalte und Fähigkeiten .....             | 11        |
| Handlungsfeld: Aus- und Weiterbildungs- bzw. Infrastrukturoffensiven..... | 13        |
| Themenfeld 2: Unternehmen, Beschäftigte, Arbeitssuchende .....            | 14        |
| Handlungsfeld: Beratung, Unterstützung und Kooperation .....              | 14        |
| Handlungsfeld: Betriebliche Weiterbildung.....                            | 16        |
| Themenfeld 3: Rahmenbedingungen und Vereinbarkeit.....                    | 17        |
| Handlungsfeld: Finanzielle Rahmenbedingungen.....                         | 17        |
| Handlungsfeld: Anforderungen.....   | 18        |
| Handlungsfeld: Räumliche und zeitliche Vereinbarkeit.....                 | 19        |
| Themenfeld 4: Kommunikation.....  | 20        |
| Handlungsfeld: Kampagne und Multiplikator:innen.....                      | 20        |
| Handlungsfeld: Schulen und Jugendliche .....                              | 21        |
| <b>Anhang: Mitglieder des Just Transition Prozess .....</b>               | <b>23</b> |
| Gender und Diversity Begleitung .....                                     | 23        |
| Mitglieder des Just Transition Beirats .....                              | 23        |
| Mitglieder der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung .....                 | 24        |
| <b>Tabellenverzeichnis.....</b>   | <b>25</b> |

# Präambel

Mit dem Regierungsprogramm 2020-24 hat Österreich dem Thema Klimaschutz einen sehr hohen Stellenwert eingeräumt und sich für die nächsten Jahre einen klaren Arbeitsauftrag auferlegt: das Ziel der Erreichung von Klimaneutralität bis 2040. Die Zeit ist mehr als reif für einen Paradigmenwechsel in der Klimapolitik: von der Steuerung einzelner Technologien hin zu einem sektorübergreifenden, an nachhaltigen Technologien ausgerichteten marktwirtschaftlichen Ansatz im Einklang mit einer emissionsarmen und ressourcenschonenden Wirtschaft.

Eine solche Transformation erfordert eine umfassende Investitionsdynamik in Europa, denn für die Erreichung von Klima- und Energiezielen müssen erhebliche Summen in Klimaschutzmaßnahmen investiert werden. Eine Neuausrichtung der Geschäftsmodelle ist erforderlich, denn je mehr die jeweiligen Wirtschaftssektoren den Wandel als Chance erkennen, desto erfolgreicher wird die Umgestaltung verlaufen.

Insbesondere Unternehmen, die von fossilen Energieträgern abhängen, werden ihre Geschäftsmodelle zügig umstellen und neu denken müssen, um wettbewerbsfähig zu bleiben, denn diese sind am stärksten von Transformationsrisiken betroffen. Dieser tiefgreifende Wandel wird auch umfassende Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt und damit die Qualifizierungsanforderungen von Beschäftigten, Berufseinsteiger: innen und Arbeitssuchenden haben. Gleichzeitig wird dies mit der Schaffung neuer Berufsfelder und Umschulungen einhergehen. Eine intensive Auseinandersetzung damit, wie diese Veränderungen für alle Betroffenen gerecht gestaltet werden können, ist jetzt unentbehrlich.

Das Bundesministerium für Klimaschutz (BMK) hat daher im Dezember 2020 mit Stakeholdern aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Zivilgesellschaft den Prozess zu Just Transition gestartet. Gemeinsam wurde diskutiert, welche wirtschafts-, sozial- und arbeitsmarktpolitische Fragestellungen bzw. Aufgaben gelöst werden müssen, um eine Transformation zu einer resilienten, klimaneutralen und umweltverträglichen Gesellschaft und Wirtschaft meistern zu können.

Ziel des Prozesses und speziell der Arbeitsgruppe zum Thema Aus- und Weiterbildung ist es, notwendige berufliche Anforderungen und Qualifikationen der zukünftig für die Transition relevanten Wirtschaftszweige anhand wissenschaftsbasierter Analysen und der Einbeziehung von Stakeholdern zu identifizieren und entsprechende Maßnahmen zur Stärkung zu formulieren. Österreich hat erstklassige Ausbildungsstätten, motivierte Arbeitnehmer:innen und viele innovative Unternehmen, die Lösungen entwickeln und die Transformation als große Chance für Österreich sehen – dies gilt es zu nutzen.

# Prozessbeschreibung

## Zielsetzung und Vorgehensweise

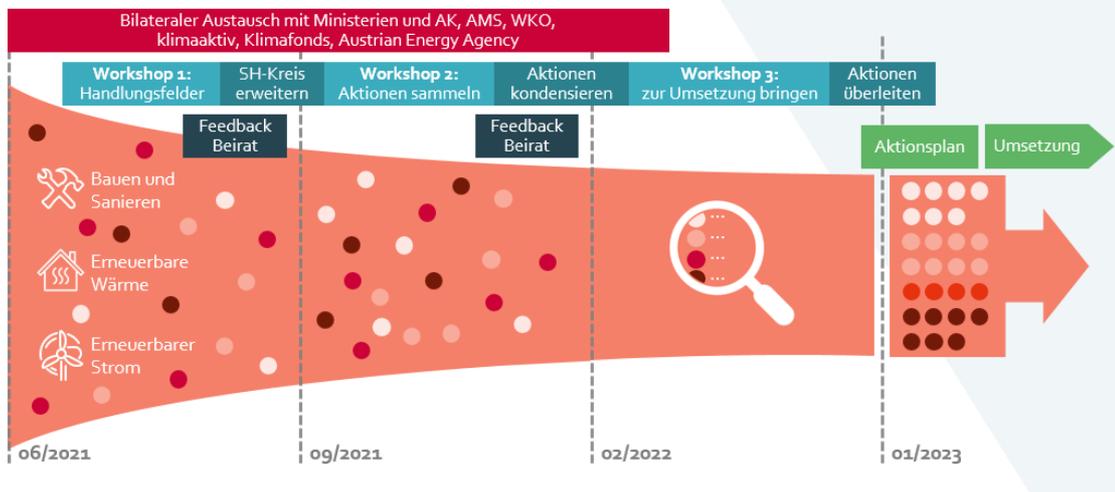
Die Just Transition Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung wurde vom Bundesministerium für Klimaschutz (BMK) gemeinsam mit Arbeitsmarktservice (AMS) Wien und Arbeiterkammer (AK) Wien initiiert. Entlang ihrer Zuständigkeit im Bereich der Berufsausbildung wurde das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) eingebunden.

Die Arbeitsgruppe thematisiert jene Qualifizierungserfordernisse, die durch die Energiewende entstehen und die Frage, welcher Fachkräftebedarf dadurch zu erwarten ist. Ziel ist die Entwicklung eines umsetzungsorientierten Aktionsplans mit Maßnahmen zur Adressierung dieses Fachkräftebedarfs und zur Stärkung von Stakeholdern. Der Fokus dieser Arbeitsgruppe liegt dabei auf der Energiewende. Andere Bereiche, wie etwa die Mobilität, die Kreislaufwirtschaft oder soziale Aspekte, werden zu einem späteren Zeitpunkt behandelt.

Die Arbeitsgruppe wurde zu drei Workshops im Juni 2021, September 2021 und Februar 2022 einberufen. Parallel dazu wurden Grundlagen, Ideen und Maßnahmenvorschläge in begleitenden Studien und bilateralen Austauschformaten erarbeitet und in den laufenden Prozess integriert. Ebenso wurden dem Just Transition Beirat, einem hochrangigen Beratungsgremium, zu wesentlichen Meilensteinen Zwischenergebnisse präsentiert und Feedback eingeholt.

Abbildung 1 Darstellung des Just Transition Prozesses der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung

## Der Weg zum Aktionsplan Aus- und Weiterbildung



Im ersten Workshop wurde das Thema Aus- und Weiterbildung für die Energiewende geöffnet, um zentrale Handlungsfelder sowie erste Maßnahmenvorschläge für die drei Fokusthemen „Bauen und Sanieren“, „Erneuerbare Wärme“ und „Erneuerbarer Strom“ zu identifizieren. Nach einer Erweiterung des Stakeholderkreises wurden im zweiten Workshop darauf aufbauende Maßnahmen gesammelt. Diese rd. 120 Maßnahmen wurden in Folge priorisiert und kondensiert und im dritten Workshop mit Blickrichtung Umsetzung weiter konkretisiert.

Mit der Veröffentlichung des Just Transition Aktionsplans Aus- und Weiterbildung geht dieser im Jänner 2023 in die Umsetzungsphase über. Dafür wird zwischen einem kurzfristigen (2023), mittelfristigen (2023-2024) und langfristigen (2025-2030) Realisierungshorizont unterschieden.

## Begleitende Studien

Die folgenden, begleitenden Studien sollen eine evidenzbasierte Entwicklung von Maßnahmen ermöglichen und haben die Arbeit der Arbeitsgruppe unterstützt:

- **Transformation und Just Transition in Österreich (WIFO):** Diese Studie untersuchte die Betroffenheit einzelner Sektoren von einem Übergang auf klimaneutrale Wertschöpfungsketten und den daraus resultierenden Handlungsbedarf (z.B. durch finanzielle und strukturelle Unterstützung). Die Betroffenheit und Bedürfnisse von spezifischen österreichischen Regionen wurden dabei mitberücksichtigt.
- **Bildungsdialog (Österreichische Energieagentur):** Der Bildungsdialog mit Stakeholdern aus dem Bildungssektor diente der Sammlung und Synthese von potenziellen Maßnahmen im Bereich „Aus- und Weiterbildung von Fachkräften für die Klimaneutralität“. Maßnahmenvorschläge daraus sind in den gegenständlichen Prozess eingeflossen.
- **Europäische Just Transition Prozesse (Gerald Berger):** Die Studie lieferte einen Überblick über Maßnahmen und Aktivitäten in den EU und EFTA Staaten. Daraus konnten Learnings und Best Practices für den österreichischen Prozess abgeleitet werden.

## Gender und Diversity Begleitung

Der Just Transition Prozess zeigt große Herausforderungen auf, eröffnet aber auch Chancen, die es zu nutzen gilt. In manchen Sektoren werden Arbeitsstellen verloren gehen und Unternehmen sich neu orientieren müssen, hierfür braucht es geförderte Anpassungsqualifikationen Beschäftigter, damit möglichst nahtlos eine neue Beschäftigung aufgenommen werden kann. Gleichzeitig entwickeln sich als Antwort auf die Klimakrise neue Unternehmensbereiche, wodurch Beschäftigungsfelder, Aus- und Weiterbildungsangebote und Arbeitsplätze entstehen.

Diese Entwicklungen passieren nicht im „luftleeren“ Raum, sondern werden von Menschen in deren Vielfalt mitgestaltet und sind somit eingebettet in die gesellschaftliche Arbeitsteilung und strukturelle Rahmenbedingungen, die wiederum stark von Geschlechter- und Diversitätsdimensionen geprägt sind. Die Auswirkungen von klimapolitischen Strategien und Maßnahmen – soweit abschätzbar – auf Arbeitsplätze,

Lern- und Arbeitsbedingungen, Unternehmens- und Organisationskulturen sowie auf unbezahlte Arbeit müssen laufend thematisiert und überprüft werden.

Werden ungünstige Auswirkungen befürchtet, müssen geeignete Maßnahmen ergriffen und entsprechende finanzielle Mittel bereitgestellt werden. Ziel muss sein, Arbeitslosigkeit zu vermeiden und Weiterbildung am Arbeitsmarkt zu fördern. Etwa durch finanzielle Unterstützung der Betriebe bei Umqualifizierung Beschäftigter, durch arbeitsplatznahe bedarfsgerechte Qualifizierung Arbeitsloser, gute und faire Arbeitsbedingungen, sowie durch einen leistbaren Zugang zu effizienter und erneuerbarer Energieversorgung für alle Menschen unabhängig von Gender- und Diversity-Dimensionen (wie Geschlecht/geschlechtliche Identität, Alter, ethnische Herkunft/Nationalität, soziale Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion/Weltanschauung) sicherzustellen.

Durch eine Gender und Diversity Begleitung im vorliegenden Just Transition Prozess wurden Gender und Diversity Aspekte sowie mehrdimensionale Perspektiven bei der Entwicklung von Maßnahmen berücksichtigt, angewendet und im Just Transition Aktionsplan schriftlich verankert.

## **Umsetzung und Wirkungsmessung**

Die Umsetzung des Just Transition Aktionsplans Aus- und Weiterbildung erfolgt im Sinne einer Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft, die niemanden zurücklässt. Die Betrachtung von Qualifizierungen am Arbeitsmarkt und das Mainstreaming von klima- und umweltrelevanten Inhalten sind dabei unabdingbar.

Je länger der nachhaltige Umbau der entsprechenden Strukturen dauert, desto schwieriger und kostenintensiver wird es, einen geordneten Übergang zu bewerkstelligen. Daher sind erste Aktionen des Just Transition Aktionsplans Aus- und Weiterbildung zum Zeitpunkt der Veröffentlichung bereits in Umsetzung bzw. wird deren Umsetzung vorbereitet.

Die Umsetzung des Aktionsplans sollte durch die als Lead gekennzeichneten Institutionen erfolgen. Weitere, zur Umsetzung beitragende Institutionen werden von der Institution im Lead mit einbezogen.

Die Umsetzung des Aktionsplans muss sich am aktuellsten Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse und an den faktischen Notwendigkeiten orientieren. Der Aktionsplan wurde zusammen mit den Akteur:innen erarbeitet und bildet deren Einschätzung und Erfahrung ab. Um die Wirksamkeit des Aktionsplans überprüfen zu können, wird ein Monitoring und Evaluierungskonzept erstellt. Die im Bericht beschriebenen Handlungsfelder mit den entsprechenden Aktionen sollen dazu dienen, die Wirkungsziele zu erreichen.

# Aktionsplan

## Themenfeld 1: Bildungssektor

### Handlungsfeld: Neue/zusätzliche Inhalte und Fähigkeiten

#### Darum geht es

Wir unterstützen die Vermittlung neuer und zusätzlicher Inhalte und Fähigkeiten, um die in Zukunft benötigten Kompetenzen in Just Transition Berufen abzudecken. Dies reicht von der Integration klimarelevanter Lehrinhalte in bestehende Lehrausbildungen über die Stärkung von Kompetenzen zu Erneuerbarer Energie bis zur Entwicklung neuer Aufschulungs- bzw. Aus- und Weiterbildungsformate. Der Bildungsdialog Klima leistet hier einen wichtigen Beitrag.

#### Wesentliche Leitlinien aus Gender- und Diversity-Perspektive für die Umsetzung

- Bei der Kommunikation auf zielgruppengerechte Ansprache achten und durch Themensetzungen auch spezifisch Mädchen, junge Frauen, Umschulungswillige, Arbeitslose, Menschen ohne Schulabschluss, sozial Benachteiligte und Menschen mit Behinderungen ansprechen. Aufzeigen, dass Lösungskompetenzen gefragt sind.
- Gender-Aspekte als Querschnittsmaterie verankern. In der Wissensvermittlung auch soziale Aspekte und Nutzungszusammenhänge thematisieren.

Tabelle 1 Aktionen im Handlungsfeld Neue/zusätzliche Inhalte und Fähigkeiten

| Nr. | Aktion   | Lead  | Periode   |
|-----|--|-------|---|
| B01 | <b>Klimarelevante Lehrinhalte in bestehende Lehrausbildungen integrieren</b><br>Arbeitsgruppe gemeinsam mit dem Bundes-Berufsausbildungsbeirat (BBAB) initiieren. Klimarelevante Lehrberufe (Aufstellung des AMS) und Ergebnisse des Bildungsdialogs Klima screenen und klären, ob klimarelevante Inhalte noch nicht abgedeckt sind – ggf. klimarelevante berufsübergreifende Ausbildungsziele definieren und Ausbildungsordnungen anpassen.   | BMAW  | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024)      |
| B02 | <b>Ergebnisse aus dem Projekt "Bildungsdialog Klima" der Österreichischen Energieagentur umsetzen</b><br>Empfehlungen aus Bildungsdialog verteilen und Umsetzung der Maßnahmen (Anpassungen, Aufschulungen, etc.) begleiten und monitoren. Just Transition Konferenz mit HTLs, Berufsschulen, Ausbilder:innen des Dualen Bildungssystems (Unternehmer:innen), Fachhochschulen und Universitäten durchführen, da Maßnahmen mehrheitlich diese betreffen. Konkrete Ziele für Lehrpläne/-inhalte (Curricula) entwickeln und Personal ausbilden. | BMBWF | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024)      |
| B03 | <b>Aufschulungsformate für Dachdecker:innen und Elektrotechniker:innen entwickeln</b><br>Arbeitsmarktpolitische Weiterbildungen in Bezug auf Erfordernisse anpassen und Aufschulungsformate entwickeln. Gespräche mit bestehenden Bildungsanbietern und betroffenen Standesvertretungen führen, um Angebote zu schaffen.   | AMS   | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024)      |
| B04 | <b>Erneuerbare Energie Kompetenzen stärken</b><br>Aktuelle Inhalte aufbereiten und bereitstellen, Prozess für Qualitätssicherung festlegen, Toolbox Just Transition Erneuerbare Energie für Schule/Lehre entwickeln. Checkliste entwickeln und zur Verfügung stellen (Volksschulen und Kindergärten berücksichtigen).  | BMK   | kurzfristig (2023)                                  |
| B05 | <b>Neue Inhalte zu Energieeffizienz, Mechatronik und Steuerungs- und Regelungstechnik vermitteln</b><br>Unter Einbindung von beruflichen Standesvertretern der betroffenen Bereiche festlegen, welche neuen Inhalte vermittelt werden sollen. Bestehende Forschungsarbeiten im Hinblick auf konkrete Vorschläge für Weiterbildungen auswerten und Schnittstellen zu anderen Aktionen definieren. Zukunftsbeirat einrichten mit dem Ziel der Evaluation von zukünftigen Berufsbildern.  | BMBWF | mittelfristig (2023-2024) - langfristig (2025-2030) |
| B06 | <b>Beratungsfähigkeiten zu klimafreundlichen Produkten und Dienstleistungen stärken</b><br>Beratungstätigkeiten im Sinne eines One-Stop-Shop unterstützen und Aus- und Weiterbildung für diese Beratungsleistungen initiieren. Erfassung bereits bestehender Ausbildungen und Erstellung eines diesbezüglichen Verzeichnisses, um Doppelgleisigkeiten zu vermeiden.  | BMK   | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024)      |
| B07 | <b>Ausbildung zur Entsorgungs- und Recyclingfachkraft weiter stärken</b><br>Lehrausbildung für die Tätigkeit des/der Abfallbeauftragten anerkennen, eventuell Lehrausbildung erweitern.  | WKO   | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024)      |

## Handlungsfeld: Aus- und Weiterbildungs- bzw. Infrastrukturoffensiven

### Darum geht es

Wir wollen die Weiterbildung von Ausbilder:innen in klimarelevanten Lehrberufen forcieren. Außerdem starten wir Ausbildungsoffensiven mit neuen Berufsbildern für die Lehrberufe „Elektrotechnik“ und „Installations- und Gebäudetechnik“. Und wir investieren in die Infrastruktur an Berufsschulen und HTLs und fördern die geteilten Angebote und regionale Vernetzung von Lern- und Bildungsorten.

### Wesentliche Leitlinien aus Gender- und Diversity-Perspektive für die Umsetzung

- Kommunikation und Wissensvermittlung zu den Begrifflichkeiten Gender, Diversity und einer intersektionalen Betrachtung von Geschlecht, Alter, Herkunft, Bildung, Behinderung etc.
- Gender- und Diversitykompetenz bei Ausbilder:innen stärken.
- Gezielt Mädchen und junge Frauen ansprechen.
- Gender Budgeting Ansätze bei Infrastruktur-Investitionen mitberücksichtigen.

Tabelle 2 Aktionen im Handlungsfeld Aus- und Weiterbildungs- bzw. Infrastrukturoffensiven

| Nr. | Aktion   | Lead | Periode  |
|-----|--|------|--|
| B08 | <b>Weiterbildungsoffensive für Ausbilder:innen in klimarelevanten Lehrberufen durchführen</b><br>Ausbilder:innen in ausgewählten, klimarelevanten Lehrberufen gezielt ansprechen und Weiterbildungsangebote anbieten.<br>Konferenz der Ausbilder:innen in klimarelevanten Lehrberufen initiieren.<br>Weiterbildungen für Ausbilder:innen durch Förderung und Angebote forcieren. | BMAW | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024) |
| B09 | <b>Ausbildungsoffensive Elektroinstallation/Elektrotechnik in der Lehre durchführen</b><br>Durch Schaffung von Unterstützungen zusätzliche Betriebe für die Ausbildung gewinnen. Qualifizierungsverbünde fördern.<br>Berührungspunkte in Form von berufspraktischen Tagen oder im Zuge der Berufsorientierung schaffen.  | WKO  | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024) |

| Nr. | Aktion  | Lead             | Periode  |
|-----|---|------------------|--|
| B10 | <b>Ausbildungsoffensive Installations- und Gebäudetechnik in der Lehre durchführen</b><br>Durch Schaffung von Unterstützungen zusätzliche Betriebe für die Ausbildung gewinnen. Qualifizierungsverbände fördern. Berührungspunkte in Form von berufspraktischen Tagen oder im Zuge der Berufsorientierung schaffen.                     | WKO              | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024)                             |
| B11 | <b>Infrastruktur an Berufsschulen und HTLs verbessern</b><br>Bedarf an Infrastruktur-Verbesserungen erheben (beispielsweise digitale Endgeräte, Laborausstattung, Lehrmittel). Investitionsprogramm erarbeiten und beschließen. Finanzierung/Förderung für Beschaffung sichern. Lernorte schaffen und regionale Vernetzung ermöglichen. | BMK (Klimafonds) | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023 - 2024) - langfristig (2025-2030) |

## Themenfeld 2: Unternehmen, Beschäftigte, Arbeitssuchende

### Handlungsfeld: Beratung, Unterstützung und Kooperation

#### Darum geht es

Wir unterstützen Unternehmen, Beschäftigte und Arbeitssuchende bei ihrem Aus- und Weiterbildungsbedarf und zeigen Aus- und Weiterbildungsangebote sowie Chancen der neuen Umweltstiftung und kooperativer Ansätze auf. Dabei unterstützen wir klimarelevante Schwerpunkte in bestehenden Instrumenten wie der Impulsberatung, den Ausbildungsverbänden oder den Qualifizierungsverbänden.

#### Wesentliche Leitlinien aus Gender- und Diversity-Perspektive für die Umsetzung

- Role Models, Anwendungskontexte von „Technik“ und Berufsalltagen, in denen in Just Transition Berufen gearbeitet wird, sichtbar machen.
- Sozio-technische Inhalte und gesellschaftliche Wirkung von Klimaberufen vermitteln.

Tabelle 3 Aktionen im Handlungsfeld Beratung, Unterstützung und Kooperation

| Nr. | Aktion  | Lead      | Periode  |
|-----|---|-----------|--|
| U01 | <p><b>Aus- und Weiterbildungsbedarf bzw. -angebote abstimmen und kommunizieren</b></p> <p>Aus- und Weiterbildungsbedarf aufzeigen (Bedarfsplanung über WKO, Betriebe bei der Konkretisierung des Bedarfs unterstützen) sowie neue und bestehende Aus- und Weiterbildungsangebote kommunizieren und fördern, um Reichweite zu erhöhen. FiT (Frauen in Handwerk und Technik) Programm nutzen. Erwachsenenbildung ausbauen.</p>  | WKO       | kurzfristig (2023)                             |
| U02 | <p><b>Umweltstiftung umsetzen und begleiten/monitoren</b></p> <p>Umsetzung der Umweltstiftung unterstützen und monitoren. Bekanntheitsgrad bei Unternehmen erhöhen.</p>   | BMK, BMAW | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024) |
| U03 | <p><b>Impulsberatung in Richtung Klimaberufe erweitern</b></p> <p>Just Transition Berufe als Beratungsthema (Weiterbildung der Mitarbeiter:innen) in die Impulsberatung des AMS integrieren und gezielt KMU ansprechen. Ökologisierung als Beratungsgegenstand aufnehmen.</p>   | AMS       | kurzfristig (2023)                             |
| U04 | <p><b>Potenziale für klimarelevante Inhalte und Zusatzqualifikationen bei Ausbildungsverbänden heben</b></p> <p>Umwelt- und Klimakompetenz bei Ausbildungsverbänden steigern. Zusätzliche Ausbildungsverbände initiieren bzw. bestehende in Richtung klimarelevante Inhalte und Zusatzqualifikationen erweitern. Thema Ökologisierung als Schwerpunkt in Ausbildungsverbänden aufnehmen.</p>  | BMAW      | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024) |
| U05 | <p><b>Potenziale für klimarelevante Inhalte und Zusatzqualifikationen bei Qualifizierungsverbänden und Qualifizierungsnetzen heben</b></p> <p>Umwelt- und Klimakompetenz bei Qualifizierungsverbänden steigern. Zusätzliche Qualifizierungsverbände initiieren bzw. bestehende in Richtung klimarelevante Inhalte und Zusatzqualifikationen erweitern. Qualifizierungsnetze gezielt für KMU bewerben. Thema Ökologisierung als Schwerpunkt in Qualifizierungsverbänden, die über AMS gefördert werden, aufnehmen.</p> | BMAW      | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024) |
| U06 | <p><b>Elektro-Praktiker:innen ausbilden</b></p> <p>Commitment der Branche einholen. Ausbildungsmodul Elektropraktiker:innen bundesweit ausrollen und mit Kampagne begleiten. Konkrete Unterstützungen schaffen, um die Elektropraktiker:innen für PV-Anlagen und E-Mobilität bundesweit auszurollen und mit Kampagnen zu begleiten.</p>   | WKO       | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024) |

## Handlungsfeld: Betriebliche Weiterbildung

### Darum geht es

Wir wollen Betriebe und ihre Beschäftigten – insbesondere jene aus den von der Transformation betroffenen Branchen – mitnehmen und Angebote zur Neuorientierung für Mitarbeiter:innen fördern. Schwerpunkte werden auf die Umschulung von Installateur:innen, die Aufschulung von Dachdecker:innen und klimabezogene Weiterbildungen im Bausektor gelegt.

### Wesentliche Leitlinien aus Gender- und Diversity-Perspektive für die Umsetzung

- Branchen im Wandel gendersensibel ansprechen und gesamte Lebenskontexte von Mitarbeiter:innen und Unternehmer:innen ernstnehmen. Nutzen und Perspektiven mitvermitteln.
- Kommunikationsmodule und konkrete Anwendungsfälle in Weiterbildungen integrieren.

Tabelle 4 Aktionen im Handlungsfeld Betriebliche Weiterbildung

| Nr. | Aktion  | Lead | Periode  |
|-----|---|------|--|
| U07 | <b>Branchen im Wandel gezielt ansprechen, fehlende Bildungsangebote erheben und Angebote zur Neuorientierung entwickeln</b><br>Mitarbeiter:innen in Unternehmen, die vor einer Schließung, Umstrukturierung, Technologieumstellung, Erweiterung der Geschäftsbereiche und anderen Transformationsherausforderungen stehen, sollen die Möglichkeit einer proaktiven Berufs- und Qualifizierungsberatung bekommen. Rechtzeitiges Screening durchführen, gezielt in Branchen schauen, um Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Potentiale der Mitarbeiter:innen erkennen.                                 | AMS  | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023 - 2024) - langfristig (2025-2030) |
| U08 | <b>Weiterbildungsoffensive für Installateur:innen durchführen</b><br>Viele Installateur:innen, die heute Gasthermen installieren und warten, werden in Zukunft für Wärmepumpen und andere Installationen gebraucht werden. Angebote zur Weiterbildung von Installateur:innen für neue Technologien und Installationen entwickeln und proaktiv anbieten. Dafür Gespräche mit Branchenvertreter:innen und Ländern führen, um diesen Schwerpunkt in der Förderung der Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten aufzunehmen. Prüfung der Förderung von derartigen Umschulungsangeboten durchführen. | AMS  | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024)                             |

| Nr. | Aktion   | Lead              | Periode  |
|-----|--|-------------------|--|
| U09 | <b>Photovoltaik-Weiterbildungsmöglichkeiten für Dachdecker:innen in Betrieben anbieten</b><br>Angebote zur Aufschulung von Dachdecker:innen zum Thema Photovoltaik entwickeln und in den Betrieben anbieten. Dafür Gespräche mit Branchenvertreter:innen und Ländern führen, um diesen Schwerpunkt in der Förderung der Aus- und Weiterbildung von Beschäftigten aufzunehmen. Dabei wird hinsichtlich des damit einhergehenden Gewerbevollzugs empfohlen, die gewerberechtliche Abgrenzung zur Elektrotechnik, sowohl möglichst praxistauglich, als auch rechtssicher zu definieren. | WKO               | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024) |
| U10 | <b>On-Site Weiterbildungen im Bereich Bauen und Sanieren ausbauen</b><br>On-Site Weiterbildungen mit beteiligten Gewerken, Exkursionen und andere praxisnahe Formate forcieren. Gespräche mit Branchenvertreter:innen und Akteur:innen auf Landesebene führen.   | BMK (Klima-fonds) | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024) |

## Themenfeld 3: Rahmenbedingungen und Vereinbarkeit

### Handlungsfeld: Finanzielle Rahmenbedingungen

#### Darum geht es

Wir wollen Förderungen und andere Instrumente anpassen und ausbauen, damit die finanzielle Absicherung für Aus- und Weiterbildung für Just Transition Berufe verbessert wird.

#### Wesentliche Leitlinien aus Gender- und Diversity-Perspektive für die Umsetzung

- Dynamische Quoten das Geschlechterverhältnis betreffend einführen.
- Gender Budgeting Ansätze bei Förderungen und der finanziellen Absicherung von Aus- und Weiterbildungen mitberücksichtigen.

Tabelle 5 Aktionen im Handlungsfeld Finanzielle Rahmenbedingungen

| Nr. | Aktion   | Lead        | Periode  |
|-----|--|-------------|--|
| R01 | <b>Förderung Beschäftigter zwischen Ländern, Bund und AMS klären</b><br>Schnittstellen zu den Förderungen für Aus- und Weiterbildung anpassen. Klären ob auch Unternehmen (Weiterbildungsschecks für gezielten Aufbau von Kompetenzen von Mitarbeiter:innen in KMU) miteinbezogen werden. Zentrale Anlaufstelle erörtern und gegebenenfalls schaffen.                  | AMS         | kurzfristig (2023)                             |
| R02 | <b>Förderungen mehrfacher Abschlüsse und Zertifikate ermöglichen</b><br>Just Transition Ausbildungen priorisieren und Richtlinien anpassen, damit mehrfache Abschlüsse und Zertifikate gefördert werden können.  | AMS         | kurzfristig (2023)                             |
| R03 | <b>Finanzielle Absicherung verbessern</b><br>Evaluieren, ob Existenzsicherung bei Ausbildung über den 2. Bildungsweg gewährleistet ist und gegebenenfalls Instrumente (Fachkräftestipendien, Selbsterhalterstipendium, Mindestsicherung, Qualifizierungsgeld) anpassen bzw. ausbauen. Mögliche weitere Instrumente zur Existenzsicherung prüfen (Qualifizierungsgeld). | BMAW, BMBWF | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024) |

## Handlungsfeld: Anforderungen

### Darum geht es

Wir arbeiten gemeinsam mit der Wirtschaft daran, ein besseres Bild des Just Transition Arbeitskräftebedarfs und -potenzials sowie der Akteur:innen in der Aus- und Weiterbildung zu erhalten. Dabei betrachten wir auch regionale Unterschiede. Außerdem wollen wir die Anzahl an Trainer:innen für Just Transition Weiterbildungen durch Programme und Qualifizierung steigern.

### Wesentliche Leitlinien aus Gender- und Diversity-Perspektive für die Umsetzung

- Geschlechter-disaggregierte Datengrundlagen schaffen und monitoren.
- Gender-Dimensionen auf der inhaltlichen Ebene der Aus- und Weiterbildungen sichtbar machen.
- Paritätische Geschlechterverhältnisse bei Trainer:innen sichern. Gender- und Diversitykompetenz bei Trainer:innen sicherstellen.
- Begleitende Gender-Reflexion und Supervision fördern.

Tabelle 6 Aktionen im Handlungsfeld Anforderungen

| Nr. | Aktion   | Lead | Periode  |
|-----|--|------|--|
| R04 | <b>Arbeitskräfte-Potenzial und Bedarf abgleichen</b><br>Gemeinsame Analyse von Bund und WKO erstellen um Arbeitskräfte-Potenzial und Bedarf für die Energiewende abzugleichen.   | BMK  | kurzfristig (2023)                             |
| R05 | <b>Akteur:innen-Landkarte „Aus- und Weiterbildung für die Energiewende“ erstellen und abstimmen</b><br>Akteur:innen-Landkarte erstellen und mit Landkarten aus Just Transition Makrostudie sowie dem Territorialen Plan für einen gerechten Übergang Österreich (JTP) abstimmen.   | BMK  | kurzfristig (2023)                             |
| R06 | <b>Maßnahmen mit Territorialem Plan für einen gerechten Übergang Österreich (JTP) abstimmen</b><br>Mapping der Aktionen mit dem JTP durchführen und regionale Schwerpunkte identifizieren. Aktionen aus den anderen Bereichen mit Programmen, Strategien und Instrumenten der Europäischen Union verschränken, im Austausch mit der Österreichischen Raumordnungskonferenz (ÖROK). | BMK  | kurzfristig (2023)                             |
| R07 | <b>Anzahl an Trainer:innen für die Energiewende durch Train the Trainers Programme und Qualifizierung steigern</b><br>Prüfung eines zusätzlichen Angebots in Form eines Trainer:innenprogrammes und der Entwicklung eines Klimaschutz-Moduls, das in die Ausbildung von Ausbilder:innen integriert werden soll.  | BMK  | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024) |

## Handlungsfeld: Räumliche und zeitliche Vereinbarkeit

### Darum geht es

Wir wollen die Zugänglichkeit zu Aus- und Weiterbildungsangeboten für Just Transition Berufe verbessern – durch einfache Pauschalangebote, eine bessere räumliche Verteilung bzw. Vernetzung und flexiblere Angebote.

### Wesentliche Leitlinien aus Gender- und Diversity-Perspektive für die Umsetzung

- Gender- und diversitysensible Lernumgebungen schaffen.
- Überregionalen Austausch zwischen den Bildungsangeboten forcieren.
- Bei Bedarf Kinderbetreuungsangebote anbieten und Kosten bezuschussen.

Tabelle 7 Aktionen im Handlungsfeld Räumliche und zeitliche Vereinbarkeit

| Nr. | Aktion  | Lead | Periode  |
|-----|---|------|--|
| R08 | <b>Pauschalangebote (Schulung, An-/Abreise, Unterkunft) erhöhen</b><br>BMK Instrumente, Round Tables und andere Formate nutzen, um das Thema zu lancieren. Pauschalangebote sollen die Organisation von Schulung, An- und Abreise (idealerweise mit guter Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln, vor allem der Bahn) und Unterkunft erleichtern.  | BMK  | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024)                             |
| R09 | <b>Räumliche Verteilung und Vernetzung von Bildungsangeboten verbessern</b><br>BMK Instrumente, Round Tables und andere Formate nutzen, um das Thema zu lancieren. Die räumliche Verteilung von Aus- und Weiterbildungsangeboten erheben und Maßnahmen für einen besseren räumlichen Zugang umsetzen. Auch die Vernetzung von Aus- und Weiterbildungsorten fördern, damit unterschiedliche Lernorte kooperativ genutzt werden können. | BMK  | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023 - 2024) - langfristig (2025-2030) |
| R10 | <b>Modulstrukturen und Blended Learning fördern</b><br>BMK Instrumente, Round Tables und andere Formate nutzen, um das Thema zu lancieren. Modulstrukturen und Blended Learning Angebote sollen ausgebaut und gefördert werden, um die räumliche und zeitliche Flexibilität zu erhöhen.   | BMK  | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024)                             |

## Themenfeld 4: Kommunikation

### Handlungsfeld: Kampagne und Multiplikator:innen

#### Darum geht es

Wir wollen Just Transition Berufsbilder greifbar machen und Aus- und Weiterbildungsangebote kommunizieren: an die breite Öffentlichkeit, an Unternehmen und in Regionen. Multiplikator:innen wie Eltern, Lehrer:innen oder Führungskräfte, Netzwerke und Role Models spielen dabei eine wichtige Rolle.

#### Wesentliche Leitlinien aus Gender- und Diversity-Perspektive für die Umsetzung

- Informationsmaterial gender- und diversitysensibel gestalten.
- Berufsbilder umfassend und realitätsnah darstellen und speziell Mädchen und junge Frauen für technische und klimarelevante Berufsfelder begeistern.

Tabelle 8 Aktionen im Handlungsfeld: Kampagne und Multiplikator:innen

| Nr. | Aktion   | Lead             | Periode  |
|-----|--|------------------|--|
| K01 | <p><b>Kampagne zu "Just Transition Berufen" durchführen</b><br/>                     Kampagne entwickeln um Just Transition Berufsbilder und Aus- und Weiterbildungsangebote positiv zu besetzen und sichtbar zu machen. Bestehende Plattformen und Multiplikator:innen (Netzwerke, Eltern, etc.) aktiv miteinbeziehen und begleitende Medienarbeit mit unterschiedlichen Partnern durchführen. Botschafter:innen und Role Models für Just Transition Berufe insbesondere an Schulen einsetzen. Bestehende Kommunikationsformate unter den Stakeholdern beibehalten.</p> | BMK              | kurzfristig (2023)                             |
| K02 | <p><b>BMK Kommunikationspaket für Unternehmen konzipieren und umsetzen</b><br/>                     Austausch von Wirtschaft, Arbeitnehmer:innen und Bildungsträgern stärken (Expert:innen Round Tables, Besichtigungen, etc.). Umweltstiftung und BMK Netzwerkangebot an Unternehmen kommunizieren. Just Transition Akteur:innen und Berufe sichtbar machen.</p>  | BMK              | kurzfristig (2023) - mittelfristig (2023-2024) |
| K03 | <p><b>Manager:innen der Klima- und Energie-Modellregionen (KEM) als Multiplikator:innen in Richtung lokaler Betriebe nutzen</b><br/>                     Aktionsplan bei KEM-Vernetzungstreffen vorstellen. Unterlagen für KEM-Manager:innen bereitstellen, unter Berücksichtigung regionaler Just Transition Schwerpunkte und Zielgruppen. Kooperationen mit NPOs, NGOs, Unternehmen und Opinion Leaders in den Regionen (Lehrer:innen, Leiter:innen in Sportvereinen, etc.) eingehen.</p>  | BMK (Klimafonds) | kurzfristig (2023)                             |
| K04 | <p><b>Verbandstreffen und Workshops für Information und Erfahrungsaustausch nutzen</b><br/>                     Treffen und Workshops von Branchenverbänden nutzen, um Wissen über bestehende Angebote zu verbreiten sowie Erfahrungen auszutauschen. Dazu Ressourcen zur Verfügung stellen.</p>   | WKO              | kurzfristig (2023)                             |

## Handlungsfeld: Schulen und Jugendliche

### Darum geht es

Wir kommunizieren Just Transition Berufe frühzeitig und umfassend an junge Menschen. Hierfür setzen wir sowohl in den Schulen (z.B. Berufsorientierung oder Praktika) als auch außerhalb (z.B. Ferienprogramme oder Messen) Aktionen.

## Wesentliche Leitlinien aus Gender- und Diversity-Perspektive für die Umsetzung

- Informationsmaterial gender- und diversitysensibel gestalten und allen Schultypen zur Verfügung stellen.
- Gezielt Mädchen und junge Frauen ansprechen.

Tabelle 9 Aktionen im Handlungsfeld Schulen und Jugendliche

| Nr.        | Aktion   | Lead                     | Periode   |
|------------|--|--------------------------|---|
| <b>K05</b> | <b>Kommunikationspaket für Schulen umsetzen</b><br>Klimaschutz-Berufe und -Tätigkeiten an Schulen vorstellen. Schüler:innen ansprechen, um mehr Mädchen für Just Transition Berufe zu begeistern. Toolbox für die Berufsorientierung-erarbeiten. Regional verankerte Gruppen oder Testimonials, die als Teil der Energiewende oder des Klimaschutzes tätig sind, sollen dabei hervorgehoben und präsentiert werden.  | BMK<br>(Klima-<br>fonds) | kurzfristig<br>(2023) -<br>mittelfristig<br>(2023-2024) |
| <b>K06</b> | <b>Jugendliche über weitere Kanäle außerhalb der Schule ansprechen</b><br>Zielgruppenspezifische Öffentlichkeitsarbeit in Richtung Jugendlicher durchführen (verschränkt mit der Just Transition Kampagne (K01)), unter Einbeziehung regionaler Akteure (Städte, Länder). BMK (klimaaktiv Bildung) nutzen, um Bewusstsein für Lehrstellen in Just Transition Berufen zu schaffen. Kinder-Ferienprogramme als Kanäle nutzen. Netzwerke und Organisationen einbinden. Bildungsinformationsmessen nutzen, um Just Transition Berufe zu forcieren. | BMK                      | kurzfristig<br>(2023) -<br>mittelfristig<br>(2023-2024) |

# Anhang: Mitglieder des Just Transition Prozess

## Gender und Diversity Begleitung

- Bente Knoll (Büro für nachhaltige Kompetenz B-NK GmbH)

## Mitglieder des Just Transition Beirats

- Arbeiterkammer (AK)
- Arbeitsmarktservice Wien (AMS Wien)
- Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS)
- Büro für nachhaltige Kompetenz B-NK GmbH
- Impact Hub Vienna
- Industriellenvereinigung (IV)
- Institut für Höhere Studien (IHS)
- Initiative Wachstum im Wandel
- Momentum Institut - Verein für sozialen Fortschritt
- Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)
- Oesterreichische Nationalbank (OeNB)
- Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO)
- Verein Klimavolksbegehren
- Wirtschaftskammer Österreich (WKO)
- Wirtschaftsuniversität Wien (WU)

## Mitglieder der Arbeitsgruppe Aus- und Weiterbildung

- 17&4 Organisationsberatung GmbH
- Arbeiterkammer (AK)
- arbeit plus – Soziale Unternehmen Österreich
- Arbeitsmarktservice Wien (AMS Wien)
- Aufleb GmbH (Umweltstiftung)
- Bundesministerium für Arbeit (BMA) - jetzt Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW)
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)
- Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (BMDW) – jetzt Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW)
- Bundesministerium für Kunst, Kultur, öffentlichen Dienst und Sport (BMKÖS)
- Bundesverband Photovoltaic Austria
- Elektro Wirth GmbH
- Gewerkschaft für Angestellte in der Privatwirtschaft (GPA)
- Gewerkschaft PRO-GE
- Impact Hub Vienna
- Industriellenvereinigung (IV)
- Initiative Wachstum im Wandel
- move-ment Personal- und Unternehmensberatung GmbH
- Österreichische Energieagentur - Austrian Energy Agency
- Österreichischer Gewerkschaftsbund (ÖGB)
- Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO)
- Verbund Energy4Business GmbH
- Wirtschaftskammer Österreich (WKO)

## **Tabellenverzeichnis**

|  |    |
|--|----|
| Tabelle 1 Aktionen im Handlungsfeld Neue/zusätzliche Inhalte und Fähigkeiten .....                 | 12 |
| Tabelle 2 Aktionen im Handlungsfeld Aus- und Weiterbildungs- bzw.<br>Infrastrukturoffensiven ..... | 13 |
| Tabelle 3 Aktionen im Handlungsfeld Beratung, Unterstützung und Kooperation.....                   | 15 |
| Tabelle 4 Aktionen im Handlungsfeld Betriebliche Weiterbildung.....                                | 16 |
| Tabelle 5 Aktionen im Handlungsfeld Finanzielle Rahmenbedingungen.....                             | 18 |
| Tabelle 6 Aktionen im Handlungsfeld Anforderungen.....   | 19 |
| Tabelle 7 Aktionen im Handlungsfeld Räumliche und zeitliche Vereinbarkeit.....                     | 20 |
| Tabelle 8 Aktionen im Handlungsfeld: Kampagne und Multiplikator:innen.....                         | 21 |
| Tabelle 9 Aktionen im Handlungsfeld Schulen und Jugendliche.....                                   | 22 |





**Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität,  
Innovation und Technologie**

Radetzkystraße 2, 1030 Wien

+43 (0) 800 21 53 59

[servicebuero@bmk.gv.at](mailto:servicebuero@bmk.gv.at)

[bmk.gv.at](http://bmk.gv.at)