„Grüne Transformation nicht nur in Grünen Berufen“

geschrieben von Andreas | 14. Februar 2017
PM: Studie „Greening Berufe / Nachhaltige Arbeitswelt“
Berlin, 13.02.2017: Eine UnternehmensGrün-Studie zeigt bei Unternehmen wie der Deutschen Bahn AG und Schneider Electric, welche neuen Anforderungen die Ausrichtung auf Nachhaltigkeit für Mitarbeitende mit sich bringt. „Greening“ geht längst weit über den Kreis von klassischen Bio-Anbietern und Umwelttechnik-Firmen hinaus. Die notwendigen Kenntnisse müssten viel stärker in Berufsbildung und -orientierung verankert werden, fordern die Firmen.

Das so genannte „Greening“ der Wirtschaft geht weit über klassische Unternehmen in der Umweltbranche hinaus. „Nicht nur Anbieter von Biolebensmitteln oder umweltorientierte Tourismusanbieter fragen Kenntnisse über allgemeine und berufsspezifische ökologische Zusammenhänge nach“, erklärt Dr. Katharina Reuter, Mitautorin der Studie und Geschäftsführerin von UnternehmensGrün, dem Bundesverband der grünen Wirtschaft. Auch im verarbeitenden Gewerbe (Baubranche, Elektroausrüster, Logistik) seien diese Qualifikationen inzwischen hoch gefragt.

Reuter stützt sich dabei auf das Ergebnis der Studie „Greening der Berufe und nachhaltige Arbeitswelt: Auf dem Weg zu einer kohlenstoffarmen und ressourceneffizienten Wirtschaft“ von UnternehmensGrün im Rahmen des Projektes „mach Grün! Berufe entdecken und gestalten“. Für die qualitative Erhebung dieser Studie“ wurden 20 mittlere und Großunternehmen ab Abteilungsleitungs-Ebene befragt. Unter den Großunternehmen sind die Deutsche Bahn (300.000 Mitarbeitende), Schneider Electric (rund 170.000 Mitarbeitende weltweit), die dm-Drogeriemärkte (55.000 Mitarbeitende), die ebm-papst-Gruppe (13.000 Mitarbeitende) und die Berliner Wasserbetriebe (4.430 Mitarbeitende). Mittlere Unternehmen sind etwa die Hauser

Exkursionen, Ulrich Walter GmbH und das Ökodorf Brodowin.

Key Points:
– Zunehmend mehr Unternehmen betreiben „Greening“ von innen heraus – auch in konventionellen Branchen
– Treiber sind oft junge Mitarbeitende und engagierte Chef*innen
– Grünes Wissen ist zu wenig in den (berufsbildenden) Lehrplänen vertreten
– Mathematisch-technische Qualifikationen sind auch rund um Nachhaltigkeit stark gefragt
– Für die Berufsorientierung bietet das „Greening“ neue Ansätze zur Nachwuchsgewinnung

Sowohl die Entscheider*innen in Unternehmen, die umweltrelevante Dienstleistungen anbieten, als auch die übrigen Unternehmen geben dabei an, dass ein grünes Bewusstsein (green awareness) zentral für die Gestaltung von Prozessen und Produkten ist.

„Nicht nachhaltige Produkte und Dienstleistungen haben in Unternehmen langfristig einfach keine Chance mehr. Umweltthemen und Gerechtigkeitsfragen müssen hier von Anfang an bedacht werden“, so Reuter. Dabei spielt die Größe des Unternehmens keine Rolle. Im Rahmen der Umsetzung einer grünen Transformation setzen die Betriebe auf Maßnahmen, die sehr stark in der Unternehmensstruktur verankert sind. Die Unternehmen streben an, dass sich die Mitarbeiterinnen aktiv in den Transformationsprozess einbringen und ihn mitgestalten.

Neben einer umweltorientierten Haltung ist dabei aber auch konkretes Wissen um ökologische Prozesse gefragt: „Hier kommen auch naturwissenschaftliche Kenntnisse und grüne (nachhaltige) Schlüsselkompetenzen zum Tragen“, erklärt Reuter. Solche Qualifikationen würden in den herkömmlichen Berufsausbildungen meist nicht vermittelt. Die Ausbildungspläne der berufsbildenden Schulen sind Ländersache. Die Kultusministerkonferenz hat bereits gefordert, dass

Nachhaltigkeitsthemen in den Lehrplänen berücksichtigt werden sollten.

Doch es sollte schon vorher angesetzt werden. Vielen Jugendlichen vor der Ausbildungsentscheidung, aber auch Lehrpersonal, Berufsberatende oder Eltern, die die Berufswahl mitbeeinflussen, ist das „Greening der Berufe“ nicht bewusst. Die Studie ermöglicht auch ihnen, sich über die veränderten Anforderungen und Chancen, Nachhaltigkeit in der Arbeitswelt mitzugestalten, zu informieren.

Einordnung der interviewten Unternehmen

Unter „Greening“ fasst die Studie die Umstellung von Produkten und Prozessen Richtung Nachhaltigkeit. Mit leitfadengestützten Interviews wurden 20 Unternehmen auf Leitungsebene befragt. Neun der einbezogenen Unternehmen sind Großbetriebe mit mehr als 250 Mitarbeitenden, neun Unternehmen haben zwischen 11 bis 249
Mitarbeitende (mittelgroße und kleine Unternehmen) und zwei Unternehmen gehören der Kategorie Kleinstunternehmen mit bis zu 10 Mitarbeitenden an. Die Interview-Partner*innen waren Geschäftsführer*innen und bei den größeren Unternehmen Entscheider*innen im Bereich Personal oder Kommunikation.

Nachhaltigkeit aus Sicht der Unternehmen

Die Auswertung der Interviews unterstreicht, dass sich die Unternehmen auf den Weg zu einer emissionsärmeren und ressourceneffizienteren Wirtschaftsweise gemacht haben. Die befragten Unternehmen betonen überwiegend, dass auch ein schrittweises Greening auf Unternehmensebene ein ganzheitliches Herangehen erfordert. Der Transformationsprozess im Unternehmen wird durch eine Ausweitung umwelt-, klimaund ressourcenschonender Produkte, Technologien und Dienstleistungen charakterisiert. Dies erfolgt sowohl bei der Umgestaltung des Produktportfolios durch Verbesserung der Produktionsverfahren und -technologien

sowie durch Energie-, Ressourcen- und Materialeffizienz als auch durch Einsetzen von Recyclingverfahren, Forschung bzw. durch Wechsel auf nachhaltige Alternativen. Optimierungspotenziale sehen die Unternehmen im Bereich der Energieeffizienz mit Blick auf die Kernprozesse (Produktionsprozesse) und Support-Prozesse sowie Gebäude.

Wichtige Eckpunkte auf dem Weg zu einer Green Economy sind Forschung und Entwicklung in den Unternehmen. Insbesondere Unternehmen aus dem verarbeitenden Gewerbe investierten in den letzten Jahren sehr stark in innovative Zukunftstechnologien und Produkte.

Schwerpunkte der Unternehmen im Rahmen des Greening-Prozesses

Die Unternehmen setzen beim Greening überwiegend auf die Verbesserung der internen Prozesse sowie die Energie- und Materialbereitstellung. „Hier haben sie unmittelbaren Einfluss, ohne ihre Produkte oder Services verändern zu müssen“, erläutert Susanne Graf, Projektleiterin und Mitautorin der Studie. Außerdem sind diese Einflussnahmen oft kosteneffizient. „Es ist zwar nicht so, dass sich beispielsweise eine neue Energieversorgung für die Unternehmen direkt rechnet. In der Industrie werden Investitionen oft an Amortisationszeiten deutlich unter fünf Jahren gemessen. Das leisten viele Umweltinvestitionen nicht. Aber wenn die Mitarbeitenden es einfordern und das Management offen ist, dann nehmen Unternehmen die notwendigen Investitionen dennoch vor. Denn sie wissen: Mittelfristig amortisieren sich die Investitionen doch und sie helfen, das Unternehmen zukunftssicher aufzustellen“, so Graf.

Energieeffizienz
– Erhöhung der Energieversorgung aus regenerativen Energien
– Wärmeübertragung
– Wärmerückgewinnung
– Produktionstechnologie und -logistik
Materialeffizienz

– Werkstoffe
– Bearbeitungstechnologien

Ressourceneffizienz

Emissionsreduzierung
– Kreislaufwirtschaft/ Abfallmanagement/ Recycling
– Reduzierung des Verbrauchs der Umweltmedien, wie Wasser
– Nachhaltige Mobilität

Prozesseffizienz

– Digitalisierung der Produktion/ Industrie 4.0
– Automatisierte Produktion
– Neue Werkstoffe und Fertigungsverfahren
– Ressourcen- und energieeffiziente Prozesse
– Qualitätsmanagement

Hindernisse der Transformation

Die Unternehmen wurden auch dazu befragt, welche Hindernisse einer weitergehenden Transformation im Wege stehen.

Dabei werden oft genannt:
– Kostenfaktoren
– Lobbyeinflüsse und Marktgestaltung durch Lobbys
– Fehlendes Wissen der Mitarbeitenden und Unternehmen

Welche Kenntnisse sind gefragt?

Neben den fachlichen Qualifikationen suchen die Unternehmen vor allem Mitarbeitende, die auch ökologisch motiviert sind. Gefragt sind auch Auszubildende, die sich mit dem Unternehmen identifizieren, die über den eigenen Tellerrand hinausschauen, und mit anderen Menschen, sei es mit dem Kollegium oder der Kundschaft, zusammenarbeiten und gut kommunizieren können.

Neben diesen generellen Skills setzen aber gerade die technischen Unternehmen bei der Auswahl vor allem auf branchenspezifische Fachkenntnisse. „Nur Umwelt reicht natürlich nicht“, erklärt Reuter.

Hintergrund

Die Studie „Greening der Berufe und nachhaltige Arbeitswelt: Auf dem Weg zu einer kohlenstoffarmen und ressourceneffizienten Wirtschaft“ wurde von UnternehmensGrün im Rahmen von „mach Grün! Berufe entdecken und gestalten“ erstellt. In diesem Projekt werden Jugendliche zwischen 14 und 25 Jahren mit innovativen außerschulischen Angeboten unterstützt, ihre persönliche grüne Berufsperspektive zu entwickeln. Die Studie liefert dafür hilfreiche Systematiken und konkrete Praxisbeispiele. Im Zentrum dieses Verbundprojektes stehen mehrtägige, lebensweltnahe Berufsorientierungs-Camps in Berlin, Nordrhein-Westfalen und Schleswig-Holstein, die Arbeitsbereiche wie z.B. Mobilität und Stadtentwicklung, Wald- und Forstwirtschaft, Erneuerbare Energien, Hausbau und Kunststoffindustrie zum Thema haben.

„mach Grün!“ wird gemeinsam umgesetzt von LIFE Bildung-Umwelt-Chancengleichheit e.V.; Frauennetzwerk zur Arbeitssituation e.V.; VSB gGmbH und UnternehmensGrün e.V., der Bundesverband der grünen Wirtschaft. Es wird im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Berufsbildung für nachhaltige Entwicklung befördern. Über grüne Schlüsselkompetenzen zu klima- und ressourcenschonendem Handeln im Beruf – BBNE” durch das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Die vollständige Studie finden Sie unter: http://machgruen.de/wpcontent/uploads/2017/02/Studie_Greening-der-Berufe.pdf

Kontakt zu den Autorinnen:
UnternehmensGrün e.V., Bundesverband der grünen Wirtschaft
www.unternehmensgruen.de

Unterbaumstr. 4, 10117 Berlin, +49 (0) 30 325 99 683
Dr. Katharina Reuter, Geschäftsführerin, reuter@unternehmensgruen.de
Susanne Graf, Projektleitung, graf@unternehmensgruen.de

Pressekontakt:
Kai Weller
Agentur Ahnen&Enkel
+49 (0) 176-24569084
weller@ahnenenkel.com