

# Impulse und Ergebnisse der Jahresveranstaltung am 29. Oktober 2025

## „Klimakompetenz in der Wirtschaft – Fachkräfte & Qualifikation für die Erreichung von Klimaneut- ralität“

(IHK Frankfurt in Kooperation mit der Klimabildungslandschaft Frankfurt)

Die Veranstaltung verband wissenschaftliche Impulse mit einem intensiven Aus-  
tausch an vier thematischen Arbeitstischen:

### Impulse zum Auftakt

Den inhaltlichen Einstieg gestaltete Prof. Dr. Linda Chalupová von der Hoch-  
schule Fulda. Sie zeigte anhand einer breit angelegten Analyse aktueller Stellen-  
anzeigen, dass Nachhaltigkeitsfunktionen in Unternehmen heute zwar hohe  
fachliche Anforderungen mit sich bringen, aber die Bedeutung zentraler Soft Ski-  
lls häufig unterschätzt wird. Kompetenzen wie systemisches Denken, Kommuni-  
kationsfähigkeit, Empathie oder Kooperationsbereitschaft tauchen in den Aus-  
schreibungen kaum auf, obwohl sie entscheidend dafür sind, Nachhaltigkeits-  
strategien in Organisationen wirksam umzusetzen. Chalupová verwies auf die In-  
ner Development Goals (IDG), die 23 Zukunftskompetenzen beschreiben und  
eine hilfreiche Orientierung für die Entwicklung von Qualifizierungsangeboten  
bieten. Sie machte deutlich: Die Transformation wird nur gelingen, wenn Unter-  
nehmen sowohl Fachwissen als auch „innere“ Kompetenzen systematisch för-  
dern.

Dr. Carola Burkert vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) er-  
gänzte diese Perspektive um aktuelle Arbeitsmarktzahlen. Ihren Auswertungen  
zufolge liegt Hessen mit einem Anteil von 19,7 Prozent Beschäftigten in Green-  
Skills-Berufen leicht unter dem Bundesdurchschnitt. Gleichzeitig ist der Bedarf  
an Fachkräften mit Kompetenzen in Energieeffizienz, Gebäudetechnik, Kreislauf-  
wirtschaft oder nachhaltiger Industrieproduktion in den vergangenen Jahren  
deutlich gestiegen. Burkert betonte, dass die Transformation die Arbeitswelt ins-  
gesamt verändern wird: Es entstehen neue Tätigkeiten, während andere an Be-  
deutung verlieren. Deshalb brauche es eine koordinierte Fachkräftestrategie, die  
Qualifizierung, Zuwanderung, Berufsorientierung und betriebliche Weiterbildung  
zusammendenkt.

Aus Sicht der betrieblichen Praxis zeigte Marny Schröder von Provadis schließlich, vor welchen Herausforderungen Unternehmen aktuell stehen. Qualifizierung ist in vielen Branchen zur strategischen Aufgabe geworden, doch die Umsetzung bleibt häufig fragmentiert. Nachhaltigkeit ist zwar seit 2021 verbindlich in Ausbildungsordnungen verankert, wird aber im Ausbildungsalltag oft nur allgemein behandelt und spielt in Prüfungen kaum eine Rolle. Gleichzeitig fehlen in der Weiterbildung passgenaue Angebote für Betriebe, insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen. Schröder betonte, dass Qualifizierung heute nicht allein Wissensvermittlung bedeutet, sondern Lernräume schaffen muss, in denen Haltung, Gestaltungskompetenz und Verantwortungsbewusstsein wachsen können.

## Ergebnisse der Arbeitstische

Nach den Impulsen arbeiteten die Teilnehmenden an vier Thementischen weiter. Die Diskussionen machten sichtbar, an welchen Stellen die Region Frankfurt ansetzen kann, um Qualifizierung für Klimaschutz und Nachhaltigkeit wirksamer zu gestalten.

### 1. Regionale Fachkräftestrategie

Im Mittelpunkt stand zunächst die Frage, wie eine regionale Fachkräftestrategie zielgerichtet aufgebaut werden kann. Die Teilnehmenden waren sich schnell einig, dass es sinnvoll ist, Erstausbildung und Weiterbildung klar voneinander zu trennen, um jeweils passgenaue Maßnahmen entwickeln zu können.

In der Erstausbildung wurde bemängelt, dass Nachhaltigkeit trotz ihres formalen Status als Standardberufsbildposition bislang eine geringe Rolle spielt. Viele Unternehmen berichteten, dass das Thema im Ausbildungsalltag kaum geprüft und selten praxisnah verankert wird. Als wirksam wurde die Idee bewertet, verstärkt Ausbildungsbotschafterinnen und -botschafter einzusetzen, die Berufe mit Nachhaltigkeitsbezug authentisch vorstellen und so ein realistisches Bild vermitteln. Ergänzend brauche es mehr Methodenvielfalt, also Lernformate, die konkrete Tätigkeiten und reale Anwendungssituationen sichtbar machen.

In der Weiterbildung wiederum fehlen Angebote, die Beschäftigte systematisch für Nachhaltigkeitsaufgaben qualifizieren. Insbesondere betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder bräuchten Weiterbildung, um Nachhaltigkeit gezielt in den Lernprozess zu integrieren. Aus der Diskussion entstand die Idee, einen regionalen Pool an Expertinnen und Experten aufzubauen, der Betriebe bei der Implementierung unterstützt.

Ein zentraler Gedanke war zudem der Aufbau eines übergeordneten regionalen Netzwerks. Dieses sollte Akteure systematisch verknüpfen, Bedarfe sichtbar machen, Angebote bündeln und gemeinsame Projekte initiieren. Für die Bedarfsanalyse wurde empfohlen, stärker branchenspezifisch vorzugehen, da sich die Herausforderungen von Energie- und Gebäudetechnik, Industrie, IT oder Hotel- und Gastgewerbe deutlich unterscheiden.

## 2. Bürokratieabbau

Besonders intensiv diskutiert wurde der Bereich Bürokratieabbau. Die Teilnehmenden konnten von vielen Hürden aus ihrem Arbeitsalltag berichten, bei denen Bürokratie die Klimabildung systematisch verhindert.

Im Zentrum standen die komplexen Förderprogramme, die oft lange Antragsstrecken, umfangreiche Dokumentationspflichten und unterschiedliche Anforderungen je nach Fördergeber mit sich bringen. Viele kleine und mittlere Unternehmen verzichten deshalb auf Weiterbildungsförderung, obwohl sie sie dringend bräuchten. Hinzu kommt die Zersplitterung der Zuständigkeiten: Bildungs-, Arbeits-, Klima- und Wirtschaftsressorts arbeiten häufig parallel (aneinander vorbei) – auf Bundesebene, Landesebene und kommunaler Ebene –, was die Orientierung für Betriebe erschwert.

Auch die Anerkennung neuer Qualifikationen wurde als Hemmnis beschrieben. Gerade klimarelevante Tätigkeiten – etwa Photovoltaik-Montage, Energieberatung oder Fachkunde in der Kreislaufwirtschaft – erfordern mehrstufige Zertifizierungs- und Anerkennungsverfahren. Diese sichern Qualität, sind aber langwierig und kompliziert. Gleiches gilt für die Anerkennung ausländischer Abschlüsse sowie Visaverfahren, die trotz hoher Nachfrage in grünen Engpassberufen viel Zeit in Anspruch nehmen und so die Umsetzung wichtiger Maßnahmen verzögern.

Die Diskussion mündete in dem Wunsch nach klaren, digitalen und deutlich schlankeren Prozessen. Genannt wurden etwa ein zentraler Anlaufpunkt für Qualifizierungs- und Förderfragen, schnellere Anerkennungsverfahren für neue Berufsprofile, digitale Nachweiswege und vereinfachte Förderlogiken, die insbesondere KMU entlasten.

## 3. Berufliche Orientierung für Jobs mit Zukunft

Am dritten Tisch wurde über die wirksame Gestaltung beruflicher Orientierung gesprochen. Es kristallisierte sich heraus, dass persönliche Begegnungen mit der Praxis entscheidend sind. Wenn Fachkräfte oder Auszubildende selbst ihren Beruf vorstellen, gewinnen Jugendliche und Erwachsene ein realistisches Bild und

erkennen Gestaltungsspielräume, die sie in klassischen Broschüren nicht wahrnehmen.

Besonders wirkungsvoll wurden Betriebserkundungen bewertet, bei denen Teilnehmende berufsspezifische Tätigkeiten selbst ausprobieren können. Diese Erlebnisse schaffen Nähe, wecken Interesse und vermitteln ein Gefühl dafür, wie vielfältig sogenannte „grüne Berufe“ sein können. Damit solche Formate gelingen, müssen Betriebe bereit sein, Einblicke zu ermöglichen und Zeit für Orientierung zu investieren. Die Gruppe war sich einig, dass berufliche Orientierung künftig stärker auf Kooperation zwischen Betrieben, Schulen und Bildungsträgern beruhen sollte.

#### 4. Finanzierung von Klimabildung

Der vierte Tisch widmete sich der Frage, welche Förderwege für Unternehmen passend sind und wie Klimabildung leichter finanziert werden kann. Die Diskussion zeigte, dass viele Unternehmen die bestehenden Förderprogramme – etwa Qualifizierungschancengesetz, Arbeitsagentur-Instrumente oder Landesmittel – nur eingeschränkt nutzen. Gründe dafür sind mangelnde Sichtbarkeit, komplexe Antragstellungen und die Unsicherheit, welches Programm für welche Qualifizierung geeignet ist.

Es wurde deutlich, dass Unternehmen vor allem niedrigschwellige, verlässliche und transparent erklärte Förderwege benötigen. Hervorgehoben wurde der Bedarf, bestehende Förderprogramme stärker zu bündeln, Antragswege zu vereinfachen und Informationsangebote zu verbessern. Gleichzeitig sollten Stiftungen, private Initiativen und regionale Fonds stärker einbezogen werden, um zusätzliche Finanzierungsmöglichkeiten zu erschließen. Die Teilnehmenden wünschten sich eine Art „Förder-Navi“, das Orientierung bietet und schnell zu den passenden Unterstützungsangeboten führt.

#### Fazit

Die Jahresveranstaltung verdeutlichte, wie groß der Handlungsbedarf in der Region ist – und gleichzeitig, wie hoch die Bereitschaft zur Zusammenarbeit. Viele nahmen mit, dass berufliche Klimabildung nur dann wirksam wird, wenn unterschiedliche Akteure zusammengebracht werden, wenn Nachhaltigkeit erlebbar gestaltet wird und wenn Qualifizierungswege schneller, klarer und zugänglicher werden. Zugleich wurde realistisch eingeschätzt, dass strukturelle Veränderungen Zeit brauchen und dass es gemeinsamen Einsatzes bedarf, um Hürden in Bürokratie, Ausbildung und Weiterbildung abzubauen.

Die vielfältigen Rückmeldungen aus der Veranstaltung fließen nun in die weitere Zusammenarbeit der Ausschüsse Nachhaltigkeit und Bildung der IHK Frankfurt

am Main sowie der Klimabildungslandschaft Frankfurt ein. Sie sollen helfen, eine Fachkräftestrategie zu entwickeln, die nicht nur zukunftsfähig ist, sondern auch in der Region spürbar wirkt – durch Vernetzung, praxisnahe Qualifizierung, weniger bürokratische Hürden und eine Kultur des gemeinsamen Lernens und Gestaltens.

## Klimabildungslandschaften in Hessen

Im Auftrag von

Koordiniert von



Hessisches Ministerium für  
Landwirtschaft und Umwelt,  
Waldbau, Forsten, Jagd und  
Heimat



BNE in Hessen  
Netzwerk Nachhaltigkeit  
lernen in Frankfurt