

Petra Ziegler (Interview)

Der aktuelle AMS report 189 zum Thema »Validierung von grünen Kompetenzen« diskutiert Entwicklungen und Perspektiven für eine nachhaltige Arbeits- und Berufswelt

Petra Ziegler, Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB), im Gespräch



Berufspädagogische Validierungsverfahren dienen der Feststellung und Anerkennung non-formal und informell erworbener berufsrelevanter Kompetenzen. Durch die angestrebte Ökologisierung der europäischen Wirtschaft (Stichwort: Green Transition) erhöht sich die Nachfrage nach Green Jobs und Green Skills. Die Validierung grüner Kompetenzen macht daher Potenziale sichtbar, die informell oder non-formal erworben wurden. Petra Ziegler und Seema Akbar untersuchen in ihrer im Auftrag des AMS Österreich vom Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB)¹ durchgeführten Studie den aktuellen Stand in Österreich sowie europäische Good-Practice-Beispiele und liefern Handlungsempfehlungen für die Arbeitsmarktpolitik generell sowie die Berufsbildung bzw. arbeitsmarktorientierte Weiterbil-

dung.² Im Gespräch mit Gabriele Schmid von Evacon Sozialforschung³ erläutert Petra Ziegler Hintergründe und Zielsetzungen dieser Studie.

1 Intention der Studie








Das Hauptziel dieser Studie war es, zu untersuchen, welche Aktivitäten andere europäische Länder im Bereich der Validierung von grünen Kompetenzen setzen, und abzuleiten, welche dieser Aktivitäten auch in Österreich im Hinblick auf die angestrebte Ökologisierung der Wirtschaft samt der dafür erforderlichen Anpassung von Skills implementiert werden

¹ www.wiab.at.

² Die Studie »Validierung von grünen Kompetenzen. Entwicklungen und Perspektiven für eine nachhaltige Arbeits- und Berufswelt« wurde im Frühjahr 2026 als AMS report 189 publiziert und kann in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter [https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-reports/2026/validierung-von-gruenen-kompetenzen-\(ams-report-189\).html](https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-reports/2026/validierung-von-gruenen-kompetenzen-(ams-report-189).html) downgeloadet werden.

³ www.evacon.at.

Weiterführende Links & Downloads

-  [AMS report 189: Validierung von grünen Kompetenzen. Entwicklungen und Perspektiven für eine nachhaltige Arbeits- und Berufswelt](#)
-  [AMS report 183: Beruf und Beschäftigung in der Kreislaufwirtschaft. Umwelt- und Klimajobs als berufskundliche Querschnittsmaterie](#)
-  [AMS report 182: Branchenanalysen zur Kreislaufwirtschaft im Lichte der ökologischen Transformation](#)
-  [AMS info 725: Grüne Jobs, grüne Zukunft: Was Projekte und Studien über den Wandel der Arbeitswelt verraten](#)
-  [AMS-Studie: Berufskundliche Studie zu grünen Qualifikationen und grünen Kompetenzen](#)
-  [Wiener Institut für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung \(WIAB\)](#)
-  [Online-Archiv der Reihe FokusInfo in der E-Library AMS-Forschungsnetzwerk](#)

Weitere interessante Volltext-Publikationen zum Thema finden Sie unter Verwendung selbstgewählter Stichworte in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes: [Bibliographische Suche](#)

www.ams.at/forschungsnetzwerk

... ist die Internet-Adresse des AMS Österreich für die Arbeitsmarkt-, Berufs- und Qualifikationsforschung

Medieninhaber und Herausgeber: AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation, A-1200 Wien, Treustraße 35–43
Die in den FokusInfos geäußerten Ansichten und Meinungen müssen nicht mit denen des Herausgebers übereinstimmen.

könnten. Hinsichtlich der betroffenen arbeitsmarktpolitischen Zielgruppe lag der Schwerpunkt auf den (formal) niedrig- und mittelqualifizierten Erwerbspersonen (Arbeitnehmer:innen, Arbeitsuchende).

2 Validierung als Gewinn für Betriebe und Beschäftigte

Petra Ziegler betont im Gespräch, dass die Validierung grüner Kompetenzen sowohl für die Unternehmen als auch für die Beschäftigten bzw. Arbeitsuchenden erhebliche Vorteile bringt. Unternehmen können Validierungsverfahren einerseits als Diagnosetool nutzen, um den Ist-Stand der Kompetenzen ihrer Belegschaft zu ermitteln und um darauf basierend Up- oder Reskilling-Strategien zu entwickeln. Andererseits sind zertifizierte Qualifikationen, so z. B. im Bereich der erneuerbaren Energien, oft Voraussetzungen für staatliche Förderungen oder die Teilnahme an öffentlichen Ausschreibungen. Die Mitarbeiter:innen haben den Vorteil, dass ihre Kompetenzen sichtbar gemacht werden und dadurch redundante Lernschleifen vermieden werden können, sie erlangen durch die Anerkennung ihrer Kompetenzen mehr Selbstbewusstsein und freuen sich über die Wertschätzung ihrer Fähigkeiten (Stichwort: »Sinnerfüllte Arbeit«). Anstatt eines Jobwechsels zu anderen Arbeitgeber:innen, wie dies zum Teil von den Unternehmen befürchtet wird, können Validierungen im Gegenteil zu einer größeren Mitarbeiter:innenbindung beitragen.

Bild: WIAB



3 Validierung grüner Kompetenzen in Österreich

In Österreich existieren einerseits schon gute Angebote an Aus- und Weiterbildung, Upskilling und Reskilling zu Green Skills, andererseits sind auch Verfahren im Bereich der Validierung vorhanden. Jedoch fehlt überwiegend noch die Verbindung von beidem: Validierung wird im Bereich von Green Skills noch selten angeboten: »Da gibt es noch sehr viel Entwicklungspotenzial für die Zukunft«, meint Petra Ziegler. Vorreiter ist der Bereich der Höheren Beruflichen Bildung.⁴ Seit 2024 ist es möglich, ökologische Expertise auf NQR-Niveau 5 bis 7 formal validieren zu lassen, und weitere Validierungsstandards und Qualifikationen sind in Planung. Grüne Qualifikationen können dann in der Höheren Beruflichen Bildung (HBB), sowohl in Kursen erworben als auch validiert werden.

4 Anregungen aus anderen europäischen Ländern

Ein klarer rechtlicher Rahmen auf Bundesebene, der Qualitätskriterien definiert, sollte, so Petra Ziegler, die Grundlage für Validierungsverfahren von grünen Kompetenzen bilden. In Deutschland kontrolliert eine eigene Servicestelle für Validierung⁵ die Einhaltung der dort entwickelten Kriterien und stellt somit sicher, dass diese bei allen Validierungsverfahren zur Anwendung kommen. Eine ähnliche Servicestelle könnte diese Aufgabe auch in Österreich übernehmen.

Schweden ist ein Beispiel für eine starke Zusammenarbeit mit den Branchen und Sozialpartnern. Auch in Österreich

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Petra Ziegler ist Gründerin des Wiener Institutes für Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB, www.wiab.at), wo sie als Forscherin und Projektmanagerin (Senior Researcher) in verschiedenen Bereichen der Arbeitsmarkt und Bildungsforschung auf nationaler und europäischer Ebene tätig ist, so z. B. für die Europäische Kommission, das AMS Österreich oder die Universität Wien.

sind im Rahmen der Sozialpartnerschaft gute Voraussetzungen für die Kommunikation zwischen Arbeitgeber:innen und Arbeitnehmer:innen gegeben, was eine gute Basis für die Ausarbeitung von jeweils einschlägigen Validierungsmodellen und Validierungsverfahren für die einzelnen Branchen darstellt. Laut Petra Ziegler könnten Initiativen von einer Branche mit aktuell hohem Bedarf an grünen Kompetenzen ausgehen und später auf andere Branchen ausgerollt werden.

Da es im Bereich grüner Technologien und Anwendungen ständig Entwicklungsschübe gibt, muss die Validierung agil sein, um auf die damit verbundenen neuen Skills-Anforderungen adäquat reagieren zu können. In Großbritannien gibt es eine enge Verbindung mit der Wirtschaft, und Instrumente, wie z. B. der Energy Skills Passport,⁶ ermöglichen Fachkräften einen schnellen und unbürokratischen Kompetenztransfer in grüne Sektoren.

Im Hinblick auf die im Fokus der Studie stehenden (formal) niedrig- und mittelqualifizierten Personen ist es aus der Sicht von Petra Ziegler wichtig, auf ausreichende Niederschwelligkeit zu achten. Bei einer Validierung sind oft sprachliche Fähigkeiten und Reflexionsfähigkeiten gefordert, die

⁴ www.bmwet.gv.at/Themen/Lehre-und-Berufsausbildung/HBB-Gesetz.html.

⁵ www.validierungsverfahren.de/servicestelle-validierung.

⁶ <https://energyskillspassport.org.uk>

nicht alle Personen mitbringen. Petra Ziegler befürwortet daher On-Site-Assessments, die in der Praxis in den Betrieben oder in eigenen Validierungszentren durchgeführt werden könnten: »Man braucht dann keine großartige sprachliche Kompetenz dafür. Man muss auch nicht besonders gut reflektieren können, was man jetzt kann, denn man wird sozusagen dabei beobachtet, was man sowieso tut«. Unterstützung bei der Validierung und ein begleitendes Coaching anzubieten, wie z.B. in Irland, wo regionale Education- und Training-Boards (ETBs) eingerichtet wurden, hält sie ebenfalls für eine gute Anregung für Österreich. Die Kosten für die Validierung können ebenfalls eine Hürde darstellen, daher sind entsprechende Förderungen anzudenken. In Irland und Belgien werden die Kosten für Validierungsverfahren von der öffentlichen Hand übernommen.

Überdies sollten gezielt betriebliche Anreize für die Arbeitnehmer:innen geschaffen werden, eine Validierung durchführen zu lassen. Es könnte beispielsweise sichergestellt werden, dass Beschäftigte durch die Validierung höhere Gehälter oder Karrieresprünge erzielen können, wie das in Belgien im öffentlichen Dienst der Fall ist. Die Rahmenbedingungen dafür könnten in Österreich in den jeweiligen Kollektivverträgen festgeschrieben werden.

Validierung ist ein komplexer Prozess, für umso wichtiger hält es Petra Ziegler, dass die Vorteile sowohl für Unternehmen als auch für Beschäftigte wie auch Arbeitsuchende sichtbar gemacht werden. Diese Öffentlichkeitsarbeit könnte wie in Deutschland eine Servicestelle für Validierung übernehmen. Die schon zuvor erwähnte deutsche Servicestelle arbeitet eng mit der Bundesagentur für Arbeit zusammen und organisiert mit dieser gemeinsam regelmäßig Informationsveranstaltungen für Unternehmen und Arbeitsuchende.

5 Handlungsvorschläge für das AMS

Die Ergebnisse der Studie legen nahe, dass ein Ausbau von stapelbaren Mikroqualifikationen bzw. Microcredentials (ähnlich wie bei »Kompetenz mit System«) sinnvoll ist. Mehrere dieser modular erworbenen Teilqualifikationen könnten dann zu einem größeren formalen Abschluss zusammengesetzt werden.

Die Einrichtung einer Clearingstelle für non-formale und informelle grüne Kompetenzen wäre aus der Sicht von Petra Ziegler eine wichtige Ergänzung zu der bereits sehr guten Erfassung von formalen Kompetenzen. Darauf aufbauend könnten individuell passende Weiterbildungen, gerade für Arbeitssuchende, eruiert werden.

Zusätzlich zu den fachlichen grünen Kompetenzen, die sehr oft im MINT-Bereich angesiedelt sind und daher einen technischen oder naturwissenschaftlichen Fokus haben, sollten auch transversale grüne Kompetenzen, wie z.B. im Hinblick auf Nachhaltigkeitsberichterstattung oder die betriebswirtschaftlichen Aspekte einer Kreislaufwirtschaft, sichtbar gemacht werden. ❖



Der aktuelle AMS report 189 zur Validierung grüner Kompetenzen. Download in der E-Library des AMS-Forschungsnetzwerkes unter [https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-reports/2026/validierung-von-gruenen-kompetenzen-\(ams-report-189\).html](https://forschungsnetzwerk.ams.at/elibrary/publikation/ams-reports/2026/validierung-von-gruenen-kompetenzen-(ams-report-189).html)