

Katharina Bohnenberger

***Klimagesundheit:
Handlungsoptionen im
Betrieblichen
Gesundheitsmanagement
und Arbeitsschutz***

uni-due.de/soziooekonomie/expertise

Klimagesundheit: Handlungsoptionen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz

Dr. Katharina Bohnenberger, Institut für Sozioökonomie, Universität Duisburg-Essen

Diese Expertise wurde im Rahmen des Projekts „**ARBEIT: SICHER & GESUND im Klimawandel**“ erstellt. Das Projekt wurde vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert und vom Centre for Planetary Health Policy (CPHP) der Deutschen Allianz für Klimawandel und Gesundheit (KLUG) e. V. koordiniert.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung: Klimagesundheit für eine ökologische Arbeitswelt.....	2
Erwerbsarbeit in der Klimatransformation	2
Gesundheitsschutz für klimagesunde Arbeit	2
1. Klimagesunde Arbeitsbedingungen.....	3
Public Health durch klimagesunde Erwerbsarbeit	3
Programm Klimagesundheit: Instrumentenkasten für klimagesunde Betriebe	4
2. Mental Health und klimagerechte Arbeit.....	6
Klimarisiken jenseits physischer Anpassung	6
Erwerbsarbeit in Deutschland wenig umweltfördernd.....	7
Sinnvolle Erwerbsarbeit als Determinante für psychisches Wohlbefinden	7
Psychologie empfiehlt stärkeren ökologischen Handabdruck gegen Klimaangst.....	7
Negative Klimagefühle am Arbeitsplatz sind ein soziales Risiko und gesundheitsschädigend	8
Jobwechsel und klimapsychologischen Gesundheitskompetenz.....	8
Klimaresilienz erfordert physische und psychologische Transformation.....	8
3. Strukturelle Absicherung für eine klimagesunde Arbeitswelt.....	9
One-Health im Arbeitsschutz und der Gesundheitsförderung	9
Arbeitsschutz kann Externalisierung vorbeugen.....	10
Fokus 1: Betriebliches Transformationsmanagement	10
Fokus 2: Kommunalen Arbeitsschutz für klimagesunde Mobilität	11
Klimakrise erfordert Arbeitsschutz für unbezahlte Arbeit	11
Fokus 3: Klimapflegezeit als Risikoversicherung	11
Fazit: Klimagesunde Potentiale für planetare Stabilität, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit.....	12
Referenzen	14

Einleitung: Klimagesundheit für eine ökologische Arbeitswelt

Die Gestaltung von Erwerbsarbeit spielt für menschliche Gesundheit und die ökologische Transformation eine zentrale Rolle. Der Arbeitsschutz und das betriebliche Gesundheitsmanagement sind hierbei Schlüssel zur Gestaltung einer zukunftsgerechten Arbeitswelt. Im Themenfeld der ökologischen Sozialpolitik findet aktuell eine Differenzierung der Forschung und der politischen Gestaltung entlang der Sektoren der Sozialpolitik statt. So hat sowohl der Wissenschaftliche Beirat Globale Umweltveränderungen (WBGU) als auch der Sachverständigenrat für Umweltfragen (SRU) auf die Synergien von Umwelt- und Gesundheitsschutz hingewiesen (SRU, 2023; WBGU, 2021). Im Bereich des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Gesundheitsmanagement, als ein zentraler Bereich der Sozialpolitik, gibt es hierzu bereits vielversprechende Ansätze, das übergreifendes Leitbild der Klimagesundheit gilt es jedoch noch systematisch für den Arbeitsschutz und das betriebliche Gesundheitsmanagement praxis- und gestaltungsorientiert aufzuarbeiten.

In diesem Sinne identifiziert dieses Diskussionspapier Potentiale und Weiterentwicklungsoptionen im Arbeitsschutz und der betrieblichen Gesundheitsförderung für klimagesunde Erwerbsarbeit in Deutschland. An Hand von drei Entwicklungsbedarfen, die dem individuellen und planetaren Gesundheitsschutz dienen würden, werden aktuell bestehende Gestaltungslücken identifiziert und Instrumente zur Hebung des klimagesunden Potentials herausgearbeitet. Das Diskussionspapier liefert damit einen Orientierungsrahmen und Inspirationen für Akteure des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Gesundheitsmanagement, Krankenkassen und andere Einrichtungen der Sozialversicherung sowie Institutionen der politischen Regulierung.

Erwerbsarbeit in der Klimatransformation

Während die sozialen Auswirkungen der ökologischer Krisen, beispielsweise klimabedingte Hitzebelastungen am Arbeitsplatz, zunehmend beachtet werden, wird den ökologischen Auswirkungen von Sozialpolitik, bisher kaum Aufmerksamkeit geschenkt (Bohnenberger, 2022b). Das Potential einer ökologischen Sozialpolitik ist dabei jedoch beachtlich, nicht nur was den ökologischen Fußabdruck sozialer Dienstleistungen betrifft, sondern auch den ökologischen Handabdruck von sozialpolitischen Regeln, Leistungen und Strukturen (Knopf et al., 2024). Die Idee des ökologischen Fußabdrucks beschränkt sich auf direkte ökologische Auswirkungen und beinhaltet das Ziel den ökologisch schädlichen Konsum, beispielsweise bei der Beschaffung oder dem Energieverbrauch, zu minimieren. Der ökologische Handabdruck ergänzt die Idee und erweitert den Blick um die Möglichkeit auch indirekt, beispielsweise durch die politische Mitgestaltung und Schaffung von Rahmenbedingungen, zum Umweltschutz beizutragen. Erwerbsarbeit ist dabei das Schlüsselfeld einer positiveren Nachhaltigkeitswirkung von sozialer Sicherung, zu der auch der Arbeitsschutz und das betriebliche Gesundheitsmanagement zu zählen ist. Denn Erwerbsarbeit macht nicht nur einen Großteil der Tätigkeit und Zeitverwendung der Bevölkerung in Deutschland aus, sondern strukturiert auch das Leben jenseits der Erwerbsarbeit, wie Verhaltensmöglichkeiten und (Investitions-)Entscheidungen hinsichtlich Wohnort- und Art (inkl. Home-office), Mobilität, Ernährung, Haushalts- und Care-Arbeit, mentale Infrastrukturen sowie Freizeitkonsum (Hofbauer et al., 2023).

Gesundheitsschutz für klimagesunde Arbeit

Die Synergien zwischen einem umweltfreundlichen und gesundheitsfördernden Lebens- und Arbeitsstil, mit aktiver Mobilität, arbeitsortnahe und suffizientem Wohnraum, pflanzenbasierter Ernährung, (gender-)gerechter Aufteilung von Erwerbs-, Care-, und Haushaltsarbeit und genug Zeitwohlstand für soziale Teilhabe sind wohl bekannt, aber bisher nicht für alle Menschen im Alltag lebbar. Erwerbsarbeit spielt auf Grund ihrer strukturgebenden Funktion dabei eine zentrale Rolle und wird aus diesem Grund zunehmend in der Umweltforschung als Transformationsfeld analysiert (Gerold et al., 2023). Hieraus ergeben sich zwei grundlegende Strategien die Bedeutung von Erwerbsarbeit für klimagesunden Lebensstil auszubauen: Die bestimmenden Funktionen von Erwerbsarbeit für Lebensstilentscheidungen zu Gunsten anderer (klimagesünderer) Faktoren zu reduzieren oder Erwerbsarbeit selbst zum Hebel klimagesunden Handelns zu machen. Dieses Diskussionspapier knüpft an Gestaltungsoptionen innerhalb der Erwerbsarbeit an und widmet sich dem Ziel, Potentiale und Weiterentwicklungsoptionen im Arbeitsschutz und der betrieblichen Gesundheitsförderung für klimagesunde Erwerbsarbeit herauszuarbeiten.

Klimagesunde Erwerbsarbeit bedeutet, dass Tätigkeiten zur Erwerbsgenerierung sowohl in ihrem Zweck als auch hinsichtlich der Bedingungen unter denen sie ausgeübt werden, sowohl dem Erhalt der individuellen Gesundheit dienen als auch die Gesundheit des Umfeldes schützen und durch ihre Umweltfreundlichkeit die Chancen auf ein gesundes Leben global und für zukünftige Generationen bewahren. Klimagesundheit bezeichnet also die Förderung der Gesundheit aller Menschen unter Berücksichtigung langfristiger und globaler Umweltfolgen und das unmittelbare Verwirklichen von Synergien zwischen Klima- und Gesundheitsschutz. An Hand von drei Engführungen, die aktuell in dem Diskurs um Klimawandel und Gesundheitsschutz vorherrschen, wird in diesem Diskussionspapier der Weiterentwicklungsbedarf für klimagesunde Erwerbsarbeit in Deutschland identifiziert.

1. Klimagesunde Arbeitsbedingungen

Trotz des Wissens um die Bedeutung von Gesundheitsförderung als Präventionsmaßnahme, dominieren in der Debatte um Klimaveränderungen und Gesundheitsschutz Anpassungsvorschläge, wie technischer Hitzeschutz, oder organisatorische Maßnahmen, wie die Anpassung der Arbeitszeiten. Auch wenn diese Anpassungsmaßnahmen oft sachdienlich sind, sollten sie zusätzlich zu und nicht anstatt von vorsorgenden (proaktiven) Maßnahmen, welche die „Ausgangsbedingungen für Gesundheit“ (Ecker et al., 2021) stärken, weitergedacht werden. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund, da Klimarisiken nicht in rein adaptiven Gesundheitsschutzansätzen bewältigbar sein werden, sondern deren zukünftige Zunahme zum großen Teil durch ambitionierten Klimaschutz verhindert werden müssen. Der Fokus auf adaptive Maßnahmen unterminiert jedoch auch die gesundheitliche Chancengleichheit der Bevölkerung, da Personen, wie z.B. unbezahlt und informelle Arbeiter:innen in der häuslichen Pflege, die nicht ausreichend in Schutzkonzepte eingebunden sind, auch von adaptiven Maßnahmen weniger gut erreicht werden können. Zudem können manche Anpassungsmaßnahmen negative Nebenfolgen für andere Bevölkerungsteile haben (z.B. Abwärme und Lärm von Klimaanlagen). Insgesamt besteht damit das Risiko, dass ein rein adaptiver Gesundheitsschutz nicht nur gesamtgesellschaftlich teurer, sondern auch ungleichheitsverstärkend wirkt und heute bereits gesundheitlich und/oder sozioökonomisch benachteiligte Personen weiter belastet.

Public Health durch klimagesunde Erwerbsarbeit

Gerade vor dem Hintergrund der Klimakrise sollte somit der Arbeitsschutz im Sinne einer Public Health Perspektive reformiert werden und der Fokus von der:m einzelnen Erwerbsarbeiter:in zur tätigen Bevölkerung als Ganzes und von der individuellen Unfallverhütung und persönlichen Schutzmaßnahmen zur Förderung von gesamtgesellschaftlichen Public Health Maßnahmen gesetzt werden. Konkret bedeutet dies beispielsweise, dass die Unfallversicherung sich nicht nur an individuellen Schutzkonzepten auf den Arbeitswegen (z.B. Verhaltensprävention durch Informationsbereitstellungen über verkehrstüchtige Fahrräder), sondern auch bei der Verhältnisprävention durch eine Garantie von sicheren Arbeitswegen ansetzen sollte (z.B. sichere Fahrradwege in Kommunen). Zudem verstärkt die Klimakrise die Notwendigkeit von gesamtgesellschaftlicher, klimagesunder, Gesundheitsförderung, sodass man Möglichkeiten ausbauen sollte, (betriebliche) Gesundheitsförderung nicht nur als freiwillige Maßnahme in engagierten Betrieben, sondern als gesamtgesellschaftliche Maßnahme mit stärkeren Anreizen und Umsetzungsverpflichtungen einer breiteren Bevölkerung zu Gute kommen zu lassen. Dies entspricht auch dem Verständnis von Gesundheitsförderung nach der Ottawa-Charta als sozialer und politischer Prozess, der einerseits individuelle Gesundheitskompetenz fördert aber auch eine Veränderung der sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Bedingungen zur Stärkung der Gesundheit von Individuen und der gesamten Bevölkerung umfasst (Ecker et al., 2021).

Die Umwelt- und Gesundheitsschutzpraxis kann grundsätzlich als getrennt, überlappend, oder integriert eingeordnet werden (Hien, 2000), wobei aktuell noch eine getrennte Praxis dominiert. Zudem wird die gesundheitsfördernde und klimafreundliche Lebensgestaltung in weiten Teilen aktuell noch den individuellen Personen aufgebürdet, die auf Grund mangelnder Infrastrukturen und zeitlicher Rahmenbedingungen die bekannten Empfehlungen nur mühsam umsetzen können. Das im Arbeitsschutz zentrale STOP-Prinzip könnte als Vorbild für eine Integration dienen: Nach dem STOP-Prinzip sind zuerst die Gefahrenquelle zu beheben ist, nachfolgend technische und organisatorische Schutzmaßnahmen umzusetzen und erst dann auf persönliche Schutzmaßnahmen zurückzugreifen. In diesem Sinne sollte es auch Ziel eines betrieblichen

Gesundheitsmanagements sein, dass klimagesunde Lebens- und Arbeitsstile die bequemste, naheliegendste, normalste und günstigste Option sind. Die Betriebsstätte, in der die erwerbstätige Bevölkerung einen Großteil ihrer Zeit verbringt, sollte entsprechend klimagesund gestaltet sein, was jedoch Maßnahmen voraussetzt, die über das Anbieten von klimafreundlichen Optionen und Förderprogramme hinausgeht. Für Verwaltung und staatliche Organisationen bedeutet dies, dass Klimagesundheit als Querschnittsthema in viele bestehenden Prozessabläufe integriert werden muss. Die Neufassung des Leitfadens Prävention der gesetzlichen Krankenversicherungen (GKVSV 2023) bietet hierzu eine gute Ausgangsbasis, die jedoch in der betrieblichen Präventionsarbeit noch Potential zur Weiterentwicklung um Aspekte Planetarer Gesundheit bereithält. Auch andere Organisationen und Abläufe der Sozialpolitik, des Arbeitsschutzes und der Gesundheitsförderung sollten das Thema Klimagesundheit in ihre Programme aufnehmen.

Programm Klimagesundheit: Instrumentenkasten für klimagesunde Betriebe

Für Unternehmen ist es nötig, dass klimagesunde Arbeitsbedingungen keine freiwillige Zusatzleistung der betrieblichen Gesundheitsförderung sind, sondern durch Steuer- und Absetzbeträge starke betriebswirtschaftliche Anreize bestehen klimagesunde Rahmenbedingungen zu schaffen. Besonders wichtig ist in diesem Zusammenhang die Bedeutung von Zeitknappheit, die häufig gesunde Gewohnheiten erschwert und klimaschädigendes Verhalten erzwingt (Dengler et al., 2024). Die Programmplanung sollten dies beachten und neben finanziellen auch zeitliche Kalkulationen durchführen, welche die rechtlichen und infrastrukturellen Rahmenbedingungen für die reale Umsetzbarkeit von klimagesunden Empfehlungen überprüfen. So stellt sich beispielsweise wie Frage, wie ein angemessener Anteil an der von der WHO empfohlenen wöchentliche Bewegungszeit von 300 Minuten im Zuge der Erwerbsarbeit stattfinden kann. Gesundheitsbezogene Organisationen sollten ihre Aktivitäten entsprechend auf verhältnisfördernde Bedingungen ausweiten und anstatt von Appellen und freiwilligen Maßnahmen auf eine Veränderung der Infrastruktur und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz durch finanzielle Anreizsysteme bei Unternehmen und zeitbezogene Förderansätze bei Beschäftigten setzen. Maßnahmen für einen klimagesunden Arbeits- und Lebensstil in der betrieblichen Prävention könnten beispielsweise folgende vier, sich teils ergänzenden Maßnahmen eines integrierten Climate Health Programms, umfassen:

- **Klimagesunde Ernährung.** Das Ernährungsangebot in der Gemeinschaftsverpflegung, insbesondere Betriebskantinen, aber auch arbeitgeberbezuschusste Essensgutscheine, die für eine Verpflegung außer Haus eingelöst werden, können ein großer Hebel für eine klimagesunde Ernährung sein. Hinsichtlich der praktischen Umsetzung gibt es viele Konzepte die sich an der Idee der Planetary Health Diet orientieren (Bühn, 2023) und zunehmend auch Pilot- Multiplikationsprojekte für die praktische Umsetzung (Bundesregierung, 2023; Meunier, 2022). Zur großflächigen Skalierung, die auch Betriebe jenseits von gesundheitsorientierten Pionierunternehmen erreicht, bräuchte es eine Verknüpfung mit betriebswirtschaftlichen Anreizen, die auch kurzfristig finanzielle Ersparnisse bei Veränderung der betrieblichen Verpflegung Richtung Klimagesundheit erlangt. Die Besteuerung von Kantinenessen und Essengutscheinen könnte entsprechend ihres ökologischen Fußabdrucks und des Gesundheitsimpacts erfolgen und die steuerliche Bevorzugung von Kantinenessen, das der Planetary Health Diät entspricht, könnte umgesetzt werden.
- **Klimagesundheitsmeilen.** Es bestehen bereits Maßnahmen und Vorschläge, wie das Pendeln zur Erwerbsarbeit mit aktiver Mobilität (z.B. zu Fuß, mit dem Fahrrad) unterstützt werden kann (z.B. Rad-Leasings, Fahrrad-Flotten (Bühn, 2023)). In der Praxis ist jedoch diese Mobilitätsform neben infrastrukturellen Maßnahmen durch Zeitknappheit und zeitliche Institutionen wie beispielsweise die Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen für viele Beschäftigte nicht umsetzbar. Gerade bei diesen Beschäftigten ist nicht zu erwarten, dass sie außerhalb der Erwerbsarbeit die Zeit von 300 Minuten sportlicher Aktivität in der Woche, die für einen gesunden Lebensstil empfohlen wird, aufbringen können. In der Konsequenz neigt ihre Gesundheit zu sinken, die Produktivität am Arbeitsplatz zu leiden und Verkehrs- und Umweltbelastungen für andere Personen in der Gesellschaft entstehen. Freiwillige betriebliche Gesundheitsförderung während der Erwerbsarbeitszeit garantiert nicht, dass die Rahmenbedingungen für sportliche Aktivität für allen Beschäftigten hinreichend gegeben sind. Unternehmen sollten deswegen verpflichtet werden ihren Mitarbeiter:innen proportional zur vereinbarten Arbeitszeit auch Zeit für klimafreundliche sportliche Aktivität im Rahmen der Arbeitszeit

einzuräumen. Einfach umgesetzt werden könnte dies mit einer „aktiven Mobilitätszeit“ (Neier et al., 2022), die es Beschäftigten gestattet Pendelzeiten, die mit aktiver Mobilität zur Arbeitsstätte zurückgelegt wurden, in gewissem Umfang als Arbeitszeit anzurechnen (z.B. 45 Minuten pro Arbeitstag bei einer Empfehlung von 300 Min Bewegungszeit in der Woche). Eine tragfähige finanzielle Basis für so ein Programm könnte unter Beteiligung der profitierenden Akteure wie Unternehmen, Kranken-, Erwerbslosigkeits-, und Unfallversicherung gemäß ihrer Gewinne durch höherer Arbeitsproduktivität, geringeren Krankenstände und Berufsunfähigkeit sowie Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit der erwerbstätigen Bevölkerung entwickelt werden.

- **Klimagesundheitscheck.** In vielen Ländern gibt es jährliche individuelle Gesundheitsuntersuchungen, die auch lebens- und arbeitsstilbezogene Verhältnisse und Verhaltensweisen abfragen (Scherber & Christiani, 2024). Diese Informationen lassen Rückschlüsse über die fördernden und hindernden Faktoren für klimagesunde Lebens- und Arbeitsstile zu und können individuellen und institutionellen Weiterentwicklungsbedarf erheben. Auch in Deutschland könnte durch eine jährliche, verpflichtende, Vorsorgeuntersuchung am Arbeitsplatz, die insbesondere einen Fragebogen über klimagesunde Arbeitsbedingungen umfasst, diese Informationen erhoben werden. Ein solcher individueller Klimagesundheitscheck mit allen Beschäftigten könnte von den Betriebsärzt:innen, im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung, oder durch die Krankenkassen durchgeführt werden. Eine individuelle Rückmeldung zur Auswertung des Klimagesundheitschecks kann direkt im persönlichen Gespräch mit den Betriebsärzt:innen erfolgen. In diesem Rahmen können passgenau Informationen zur Stärkung der Klimagesundheitskompetenz weitergegeben werden und adäquate Verhaltensänderungen und Unterstützungsangebote besprochen werden. Darüber hinaus könnten die Krankenkassen die Daten anonymisiert auswerten und auf Ebene von Betrieben, Unternehmen oder Regionen sowohl hemmenden als auch fördernde Faktoren für Klimagesundheit im Arbeitsumfeld identifizieren. Die Ergebnisse können wichtige Hinweise und eine Informationsgrundlage zur Weiterentwicklung von strukturellen Veränderungen im Betrieb liefern und unterstützen damit die Umsetzung verhältnisbezogener Veränderungen im Betrieb.
- **Klimagesundheitstraining.** Die Umsetzung klimagesunder Erwerbsarbeit setzt in vielen Arbeitskontexten eine Transformation von Arbeitsbedingungen voraus. Die im Rahmen des Climate Health Test gewonnenen Ergebnisse können als Grundlage dienen den Veränderungsbedarf im Betrieb zu identifizieren. Dies kann die Bereitstellung oder Veränderung von Infrastrukturen wie Radparkplätze oder die Einrichtung eines Radreparaturservice am Arbeitsplatz umfassen, aber auch die Etablierung einer betrieblichen Rad-Fahrgemeinschaften, damit man gemeinsam sicher mit dem Fahrrad zu Arbeit fahren kann. Auch Veränderung von betrieblichen Abläufen oder eine neue betriebliche Zeitpolitik könnten nötig sein, damit Erwerbsarbeit und außerberufliche Verpflichtungen klimafreundlich und gesundheitsfördernden vereinbar sind. In Unternehmen sollten zwei Tage im Jahr für die klimagesunde Weiterbildung und Weiterentwicklung der Arbeitsbedingungen reserviert sein. An diesen Tagen setzen Beschäftigte betriebsinterne Projekte für klimagesunde Arbeitsbedingungen um. Diese klimagesunde Weiterbildung trägt dazu bei, die Klimagesundheitskompetenz der Beschäftigten auszubauen und auch Personen zu erreichen, die sonst selten an präventiven Maßnahmen teilnehmen würden. Sie stärkt psychische, soziale und wissensbezogene Ressourcen rund um die Klimakrise und Gesundheit, die Wirksamkeitserfahrung von Arbeitnehmer:innen und den Zusammenhalt unter den Beschäftigten. Außerdem hebt die gemeinsame lösungsorientierte Projektentwicklung Gesundheit und Klimaschutz aus der Nische der individuellen Verantwortung in den gemeinsamen Gestaltungsraum. Mögliche Projektideen könnten im Rahmen des Präventionsangebots der Krankenkassen entwickelt und mit externen Trainer:innen und Dienstler:innen im Präventionsbereich an den Betrieb angepasst und in Workshops mit den Beschäftigten umgesetzt werden. Durch regionale Preisverleihungen zur besten Projektumsetzung können Austauschräume für Klimagesundheit zwischen Betrieben und eine Vorbildwirkung für anderen Unternehmen entstehen.

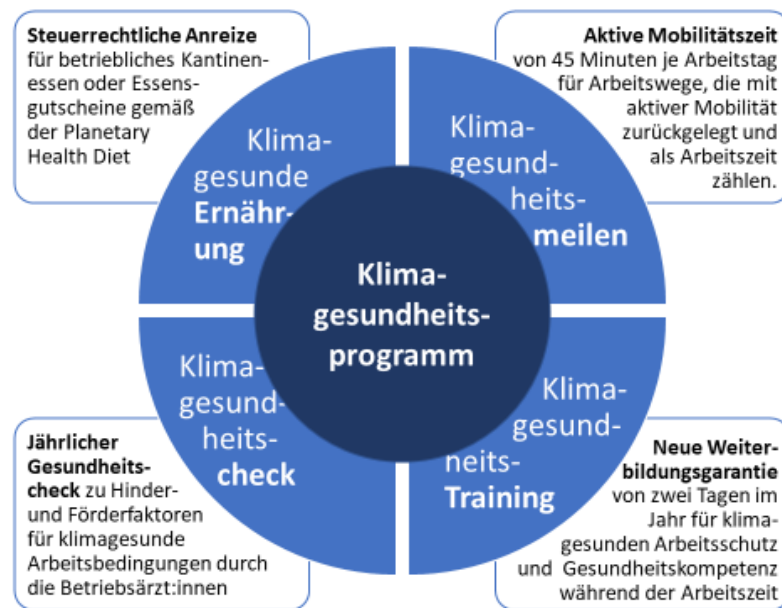


Abbildung 1: Klimagesundheitsprogramm mit beispielhaften Maßnahmen in den vier Tätigkeitsfeldern für Klimagesundheit im betrieblichen Arbeitskontext. Eigene Darstellung.

2. Mental Health und klimagerechte Arbeit

Klimabezogene Risiken werden in der sozialpolitischen Forschung in vier Grundrisikoklassen unterteilt: Verursachungsrisiken (causation risks), Anpassungsrisiken (adaptation risks), und Veränderungsrisiken (transformation risks) betreffen die individuellen Bürger:innen. Zusammenhaltsrisiken (cohesion risks) betreffen die Gesellschaft als Ganzes mit Folgen für seine Individuen (siehe Tabelle 1 und vgl. auch (Rehm et al., 2023; Sozialministerium, 2024)). Aktuell findet in der Debatte um Klimarisiken in Bezug auf Gesundheit und Arbeitsschutz eine Verengung auf direkte Anpassungsrisiken und ansatzweise auch Veränderungsrisiken statt. Eine Risikoanalyse hinsichtlich Verursachungsrisiken (Causation) und Zusammenhaltsrisiken (Cohesion) sowie in Bezug auf indirekte Risiken (z.B. Lieferkettenunterbrechungen, Inflation) fehlt bisher. Außerdem werden fast ausschließlich physische klimabedingte Gesundheitsrisiken thematisiert.

Klimarisiken jenseits physischer Anpassung

Grundsätzlich weist Gesundheitsförderung sowie Arbeitsschutz immer noch einen Fokus auf physische Gesundheitsrisiken in der Erwerbsarbeit auf, psychische Gesundheitsrisiken werden dagegen, trotz der Einführung der Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastung, noch weit weniger beachtet. Schon heute jedoch sind psychische Erkrankungen die häufigste Ursache für Arbeitsunfähigkeit (Meyer et al., 2023). Gerade in Bezug auf die Klimakrise ist die Ausblendung psychischer Gesundheit kritisch, da in Umfragen psychische Belastungen schon jetzt - nach Hitze - als gravierendstes Gesundheitsrisiko des Klimawandel genannt werden (DGUV, 2023a). Obwohl es in der Klimapsychologie einen wachsenden Sachstand gibt und die Klimakrise als zentrale Bedrohung wahrgenommen wird, findet man auf den Informationsplattformen der einschlägigen Arbeitsschutz-Organisationen hierzu nur wenig Informationen oder Hilfestellungen. Psychische Gesundheitsfolgen der Klimakrise werden zwar erwähnt, beschränken sich aber auf Folgewirkungen physischer Klimaveränderungen z.B. Gereiztheit bei Hitze, oder auf Klimaangst im individuellen Schutzbereich z.B. vor Extremwetterereignissen am Arbeitsplatz. Erwähnt werden auch psychische Belastungen durch die ökologische Transformation des eigenen Arbeitsplatzes, nicht jedoch psychische Belastungen durch unterbleibende Transformation des eigenen Arbeitsplatzes oder Hilfestellungen wie mit Klima- bzw. Umweltgefühlen die im Rahmen der Erwerbsarbeit entstehen umgegangen werden kann (Erlbeck & Franke, 2022).

Erwerbsarbeit in Deutschland wenig umweltfördernd.

Diese Leerstelle trifft einen Bereich der, nach dem neuesten Sachstand zur ökologischen Arbeitstransformation und Arbeitszufriedenheit, eine grundsätzliche Lücke in der Arbeitsschutzforschung betrifft. Nach einer Befragung der Europäischen Kommission aus dem Jahr 2022 sind 56% der Beschäftigten in Deutschland der Ansicht, das ihr Job nicht die ökologische Transformation voranbringt (EU-Durchschnitt 47%). Da nur 44% der Beschäftigten angeben, dies sei ihnen persönlich auch nicht wichtig,, üben mindestens 12% der Beschäftigten einem Job aus, der ihren Wertvorstellungen widerspricht, weil er nicht zur ökologischen Transformation beiträgt (European Commission, 2022). Vermutlich sind sogar noch mehr Beschäftigte betroffen, da eine (gefühlte) Alternativlosigkeit hinsichtlich der Joboptionen im Sinne der Linderung kognitiver Dissonanz dazu führen kann, dass die artikulierten Wünsche den realen Möglichkeiten angepasst werden. So könnte der Wunsch nach einer umweltfreundlichen Beschäftigung in Anbetracht der wahrgenommenen Joboptionen heruntergespielt werden. Für das Vorhandensein diesen Effekts in Deutschland spricht auch, dass es im EU-Durchschnitt 55% der Beschäftigten wichtig ist, dass ihr Job zur ökologischen Transformation beiträgt.

Sinnvolle Erwerbsarbeit als Determinante für psychisches Wohlbefinden

Die (wahrgenommene) Unmöglichkeit im Rahmen der Erwerbsarbeit nach eigenen Werten handeln und arbeiten zu können, kann jedoch schwerwiegende psychische Folge nach sich ziehen und die Arbeitsplatzzufriedenheit beeinträchtigen. Den meisten Beschäftigten ist es wichtig, einen gesellschaftlich sinnvollen Job auszuüben und ist dies nicht erfüllt, reduziert sich ihre Arbeitsplatzzufriedenheit, nach internationalen Schätzung, im gleichen Ausmaß wie fehlende Autonomie in der Arbeitsgestaltung oder Arbeitsplatzunsicherheit (Dur & Lent, 2019). Mit 9% der Beschäftigten in Deutschland, die ihre Erwerbsarbeit als gesellschaftlich nutzlos wahrnehmen, liegt Deutschland leicht über dem internationalen Durchschnittswert (Dur & Lent, 2019). Die Gründe für diese Einschätzung können vielfältig sein, die Wahrnehmung der eigenen Erwerbsarbeit als „gesellschaftlich schädlich“ ist jedoch als Einflussfaktor belegt (Dur & Lent, 2019). Die bestehende Wissensbereitstellung im Arbeitsschutz über psychische Gesundheit in der Arbeitswelt erfasst aktuell keine Informationen über die Gesundheitsfolgen mangelnder „Sinnerfüllung“ bzw. „Wertwidersprüche“ (z.B. (BAUA, 2017). Durch die Klimakrise wird sich die Bedeutung von Sinnerfüllung und Wertekongruenz in der Arbeitswelt noch weiter verstärken. Nach neuesten Studien zum Thema „Climate Quitting“ ist 82% der Befragten der Zweck des Unternehmens wichtig und bereits 20% der Befragten haben ein Jobangebot aus ethischen Überlegungen hinsichtlich der ESG-Ausrichtung des Arbeitgebers abgelehnt (KPMG, 2023).

Psychologie empfiehlt stärkeren ökologischen Handabdruck gegen Klimaangst

Tatsächlich stellt die Klimakrise eine große psychische Belastung dar. Dies umfasst jedoch nicht nur die Folgen der Klimakrise, sondern tritt vor allem auch bereits vorher durch die Verursachung, den eigenen Beitrag zur Klimakrise, und Veränderungsprozesse im Zuge der ökologischen Transformation auf (Sozialministerium, 2024). Dabei sind Klimagefühle mit ihren Unterformen wie Klimaangst, Klimascham und Klimatrauer nur eine Form umweltbezogener Gefühle (engl. Eco-Emotionen (Jost & Steinmetz, 2024)), die je nach Arbeitsgebiet der Beschäftigten auch andere ökologische Krisen, wie den Biodiversitätsverlust, umfassen können. Für den Arbeitsschutz und die Gesundheitsförderung zentral ist, dass Klimagefühle eng mit der Erwerbstätigkeit verbunden sind und auch nur innerhalb des Arbeitsplatzes gelöst werden können, da Erwerbsarbeit zum einen den Großteil menschlichen Handelns umfasst und zum anderen die Identität und private Lebensführung beeinflusst. Nach der psychologischen Forschung ist eine „Kampf“-Reaktion gegen die Klimakrise (in Vergleich zu Flucht, Erstarren) der adäquateste Bewältigungsmechanismus, da er an der Bedrohung selbst ansetzt, und nicht nur die emotionale Reaktion zu reduzieren versucht (Jost & Steinmetz, 2024). In dem Sinne empfiehlt die psychologische Forschung durch einen höheren ökologischen Handabdruck mit den klimabezogenen Gefühlen umzugehen.

Negative Klimagefühle am Arbeitsplatz sind ein soziales Risiko und gesundheitsschädigend

Die Möglichkeiten von Beschäftigten innerhalb der Erwerbsarbeit aktive Handlungen gegen die Klimakrise zu ergreifen und selbst Klimaschützer:innen zu werden sind jedoch durch die arbeitsrechtliche Situation in vielen Bereichen noch sehr eingeschränkt (Däubler, 2023). Dies erhöht das Risiko von Entfremdung (Ester & Koch, 2023), insbesondere bei Arbeitsplätzen und Berufen deren Aufgabe im Kern mit klimaschädigenden Zielen verbunden ist (Bohnenberger, 2022a). Dies kann so weit gehen, dass die Erwerbsarbeit nicht nur zu Schuldgefühlen hinsichtlich einzelner berufsbezogener Tätigkeiten führt (z.B. Flugscham bei berufsbedingtem Fliegen), sondern zu Schamgefühlen wenn der Kern der beruflichen Tätigkeit eng mit der Identität der eigenen Person verbunden ist (Jost & Steinmetz, 2024). Je nach individuellen psychologischen Dispositionen sowie den bestehenden Verhaltensoptionen kann eine solche Situation entweder zu umfassenden Lebensänderungen oder zu Abwehr und symbolischer Überlebenssicherung mit Intensivierung klimaschädigenden Verhaltens führen (Jost & Steinmetz, 2024). Dies stellt nicht nur ein Risiko für die psychische Gesundheit der Betroffenen dar, sondern es entstehen auch neue Risiken für eine gesellschaftlichen Spaltung.

Jobwechsel und klimapsychologischen Gesundheitskompetenz

Gesundheitsschutz sollte Betroffenen gesundheitsförderliche Auswege aufzeigen, was zum einen reale Möglichkeiten, andere Tätigkeiten zu ergreifen (verhältnispräventiv), aber auch den Ausbau psychologischer Fähigkeiten, die bestehende Situation am Arbeitsplatz zu ändern (verhaltenspräventiv), umfasst. Zielgruppe dieser gesundheitsfördernden Maßnahmen sollten die am stärksten betroffenen Arbeitnehmenden sein, was Sektoren mit einem hohen Anteil an umweltschädlichen Qualifikationen (brown skills) und einem geringen Anteil an umweltförderlichen Qualifikationen (green skills) umfasst. Männer sind seltener in Sektoren mit umweltförderlichen Qualifikationen vertreten und häufiger in Sektoren mit umweltschädlichen Qualifikationen, welche zudem eine durchschnittlich geringe Tarifbindung aufweisen (Hohendanner et al., 2024). Diese Personengruppe kann also auch seltener im Rahmen von bestehenden Mitbestimmungsinstrumenten einen aktiven Klimahandabdruck ausüben (Däubler, 2023). Männer neigen zudem dazu eher mit gesundheitsschädlichen Coping-Mechanismen auf Belastungen zu reagieren (Rottke et al., 2023), sodass sie einen durchschnittlich höheren Bedarf an klimapsychologischer Gesundheitsbildung haben. Es muss Aufgabe des Arbeitsschutzes sein, besonders betroffene Personengruppen in ihren klimapsychologischen Gesundheitskompetenzen zu stärken, gerade dort wo zur freiwilligen betriebliche Gesundheitsförderung weniger Kontaktmöglichkeiten bestehen. Zudem wäre auch zu untersuchen, welchen Bedarf an arbeitsrechtlicher Weiterentwicklung es für die Ermöglichung umweltfreundlichen Handelns am Arbeitsplatz gibt.

Klimaresilienz erfordert physische und psychologische Transformation

Klimaresilienz bedeutet dabei auf Grund der spezifischen Herausforderung nicht nur physische und psychologische Adaption an die unvermeidbaren Folgen der Klimakrise, wie es bisher bereits im Arbeitsschutz adressiert wird, sondern vor allem auch psychologische und physische Transformation für einen starken Klimaschutz (Jost & Steinmetz, 2024). Im Rahmen des Green Human Resource Diskurses (Green HR z.B. green green behaviour (Zacher et al., 2023)) findet hierzu bereits umfassende Forschung statt, die jedoch mit der arbeitsmedizinischen Forschung bisher nicht verknüpft wird. Grundsätzliche besteht noch ein sehr hoher Forschungsbedarf bei Fragen rund um die Klimakrise und psychische Gesundheit am Arbeitsplatz (Brooks & Greenberg, 2023; Scherber & Christiani, 2024) und eine Differenzierung der klimabezogenen Gesundheitsfragen an Hand der vier Risikokategorien (siehe Tabelle 2) findet bisher nicht systematisch statt. Arbeitsschutzbefragungen sollte die Gefährdungsbelastung psychischer Gesundheit in Bezug auf die vier Klimarisikokategorien systematisch abfragen und eine Differenzierung der am Arbeitsplatz erlebten Klimagefühle vornehmen um eine Basis für die Weiterentwicklung arbeitsrechtlicher Rahmenbedingungen und arbeitsschutzbezogener Programme zu haben.

	Beschreibung	Gesundheitsfolgen	Primär Betroffene
1. Causation (Verursachung)	Auf Grund der Erwerbsarbeit und damit einhergehender Lebensstile (z.B. Pendeln) zur Klimakrise beizutragen.	Psychische Belastungen (Klimaschuld, Klimascham, Identitäts- und Anerkennungskrisen)	Beschäftigte in klimaschädlichen Berufen und Unternehmen, Vollzeiterwerbstätige mit hoher Jobidentifikation, männliche Bevölkerung.
2. Adaptation (Anpassung)	Von den Auswirkungen der globalen Klimaerhitzung direkt oder indirekt negativ in der Erwerbs- oder Care-Arbeit betroffen zu sein.	Physische Risiken am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsweg, Ernährungs- Wohn- oder Mobilitätsarmut, zusätzlicher Pflegebedarf, Klimaangst, Klimatrauer.	Personen mit Vorerkrankungen, Behinderungen oder besonderen Gesundheitsbedarfen und ihre pflegenden Angehörige sowie ökonomisch Benachteiligte.
3. Transformation (Veränderung)	Auf Grund der ökologischen Transformation mit übermäßigen Veränderungsanforderungen konfrontiert zu sein.	Erhöhte mentale, physische, und emotionale Arbeitsbelastungen, Anpassungsstörungen.	Umweltschädliche Arbeitsplätze ohne zukunftsorientierte Transformationspläne, Personen mit niedriger persönlicher Transformationskompetenz.
4. Cohesion (Zusammenhalt)	(Empfundene) sozio-ökonomische Ungerechtigkeit in den Verteilungsdimensionen der Klimakrise und ihre Bedeutung für den gesellschaftlichen Zusammenhalt	Burn-out, Klimawut, und Depression bei Veränderungskämpfenden. Gesellschaftliche (Selbst-)Isolation, Entfremdung, und selbstschädigendes Verhalten bei Bewahren.	Gesellschaftliche Spaltung betrifft Personen an den Polen zwischen Veränderung – Status-quo-Bewahren aber auch die Gesellschaft als Ganzes.

Abbildung 2: Arbeitsbezogene Klimarisiken. Eigene Darstellung, adaptiert nach Bohnenberger (im Erscheinen).

3. Strukturelle Absicherung für eine klimagesunde Arbeitswelt

Das deutsche Klimaschutzgesetz verpflichtet Akteure der Bundesverwaltung die Klimaschutzziele zu berücksichtigen und auch die Träger der Sozialversicherung sind aufgefordert, sich möglichst weitreichend an dem Ziel der klimaneutralen Bundesverwaltung bis 2030 und dem Maßnahmenprogramm für Nachhaltigkeit zu orientieren (Eisenbarth, 2023). Auch andere Länder unternehmen Bestrebungen ihre Sozialpolitik systematisch ökologisch auszurichten. So ist beispielsweise der neueste österreichische Sozialbericht auf die Transformation zu einem Ökosozialstaat ausgerichtet, der ein ökologisches Mainstreaming umfasst, nach dem sozialpolitische „Entscheidungen daher stets (auch) dahingehend zu beurteilen [sind], inwiefern sie dazu beitragen, dass planetare Grenzen nicht über- und soziale Grenzen nicht unterschritten werden“ (Sozialministerium, 2024).

One-Health im Arbeitsschutz und der Gesundheitsförderung

Mit dem Planetary Health Konzept und der in der nationalen Präventionskonferenz beschlossenen Erweiterung des Präventionsgedanken um klimabezogene Aspekte (Eisenbarth, 2023), setzt auch Deutschland erste Schritte im Klima-Mainstreaming um. Im Sinne der Ottawa-Declaration (Ecker et al., 2021) sowie des Auftrags „Gesundheitsgefahren an der Quelle zu eliminieren“ würden man vor diesem Hintergrund einen grundlegenden

Einsatz für Klimaschutz bei zentralen gesundheits- und arbeitsschutzbezogenen Akteuren erwarten (Bühn, 2023). Während viele Krankenkassen hierbei Pionierarbeit leisten, schließen andere Akteure Klimaschutz noch als ihre Auftragsdefinition des Arbeitsschutzes aus (vgl. „Klimaschutz ist kein Auftrag der gesetzlichen Unfallversicherung“ (DGUV, 2024)). Mit One-Health- und Planetary-Health-Ansätzen sowie der „Health in all Policies“ Strategie besteht eine konsistente Grundlage Klimagesundheit im gerechtem und chancengleichen Maße zu realisieren (Scherber & Christiani, 2024). Es bedeutet aber individuelle, personenbezogene und nachsorgende Schutzkonzepte um eine ganzheitliche und vorbeugende Perspektive im Sinne einer Public Health Perspektive auszuweiten. Im Sinne eines Ökosozialstaat beinhaltet dies für den Arbeitsschutz und die Gesundheitsförderung, dass neben der Absicherung von neuen Klimarisiken und der Förderung von klimabezogener Resilienz, eine zentrale Aufgabe auch in der „Verhinderung der Externalisierung von Kosten in Bezug auf Umwelt- und Gesundheitsschäden“ sowie der „Ermöglichung bzw. Förderung von umweltfreundlichem Arbeiten und Leben“ besteht (Sozialministerium, 2024).

Arbeitsschutz kann Externalisierung vorbeugen

Die Wissenschaftsplattform Nachhaltigkeit 2030 betont im Abschlussbericht der Arbeitsgruppe „Zukunft der Arbeit“ die bisher nur unzureichend systematische Beleuchtung und strategische Herangehensweise an die Externalisierungsproblematik und empfiehlt negative Externalitäten von Arbeit in Deutschland so weit wie möglich von vornherein zu vermeiden bzw. effektiv zu internalisieren (Lessenich et al., 2020). Die entsprechende Erarbeitung konzeptionelle Grundlagen, Erstellung von praxisbezogenen Mess- und Anwendungstools, sowie Weiterentwicklung arbeitsrechtlicher Steuerungsinstrumente könnte in den Aufgabenbereich des Arbeitsschutzes fallen. Das Leitbild einer klimagesunden Arbeit beinhaltet dabei, nicht auf Kosten anderer Personen, des räumlichen und familiären Umfeldes und auch nicht auf Kosten der ökologischen und sozialen Gesellschaftsgrundlagen beruflich tätig zu sein. Die im Rahmen des Ausbaus des europaweit verpflichtenden ESG-Reporting entstehenden Informationen über die ökologische Performance von Unternehmen und die zusammenhängenden Erwerbsarbeitsplätze könnten eine verbesserte Grundlage schaffen, auf der betrieblicher Arbeitsschutz Externalisierungstendenzen vorbeugen kann. Darüber hinaus gibt bereits heute drei konkrete Ansatzpunkte in denen bereits bekannte Leerstellen für eine klimasoziale Arbeit durch neue Maßnahmen im Arbeitsschutz begegnet werden kann.

Fokus 1: Betriebliches Transformationsmanagement

Das betriebliche Eingliederungsmanagement basiert auf der Annahme, dass die Wiedereingliederung von Beschäftigten in den bestehenden Arbeitsplatz für die Beschäftigten, die Organisation und die Gesellschaft als Ganzes vorteilhaft ist, was jedoch nicht immer gegeben sein muss. Es wäre sinnvoll, das betriebliche Eingliederungsmanagement um ein betriebliches Transformationsmanagement zu ergänzen. Dabei sollte es nicht nur Ziel sein, Personen beim Eintreten von Arbeitsunfähigkeit zu betreuen, sondern bereits präventiv ökologisch nachhaltige Erwerbsarbeit zu ermöglichen. Diese Idee basiert auf dem Ziel Gesundheit und Umweltschutz bereits auf Betriebsebene zu institutionalisieren (Hien, 2000) und beinhaltet eine ehrliche Bestandsaufnahme, wie es um die ökologische Bewertung des Arbeitsplatzes bestellt ist (vgl. Abbildung 3). Diese Bestandsaufnahme, die beispielsweise im Rahmen vom Klimagesundheitstrainings erfolgen kann, kann Unsicherheiten hinsichtlich der Zukunftsfähigkeit des eigenen Arbeitsplatzes abbauen und aktive Gestaltungspotentiale aufzeigen. Aktuell machen sich mehr als 50% Prozent der Beschäftigten Sorgen um die gesellschaftliche Zukunftsfähigkeit auf Grund der Klimakrise, hieraus Schlüsse für die Zukunftsfähigkeit ihres eigenen Betriebs abzuleiten fällt ihnen aber schwer (Waltersbacher et al., 2023). Beschäftigte, in einer unökologischen Arbeitsstelle sollten das Recht auf Umgliederung im Betrieb und bei Bedarf eine Umschulung zu einem anderen Beruf im gleichen oder einem anderen Betrieb erhalten (Neier et al., 2022). Sind nicht nur einzelne Berufe im Betrieb als unökologisch zu bewerten sondern der Unternehmenszweck als Ganzes, sollten betriebseigene Transformationsräte eine Konversion des Betriebs ermöglichen können (Moch, 2022). Wo entsprechende gewerkschaftliche Mitbestimmungsformate vorhanden sind kann eine Reorientierung unter Mitarbeiterbeteiligung stattfinden (Däubler, 2023). Wo entsprechende Einrichtungen fehlen, sollte es Aufgabe des Arbeitsschutzes sein, den Beschäftigten Transformationsangebote zu unterbreiten und Veränderungsmöglichkeiten im Betrieb zu identifizieren, um die Zukunftsfähigkeit ihrer Erwerbstätigkeit und damit gesundheitliche Resilienz verhältnispräventiv zu sichern.

Fokus 2: Kommunalen Arbeitsschutz für klimagesunde Mobilität

Eine ganzheitliche Betrachtung von Erwerbsarbeit und ihrer Gesundheitswirkung endet nicht am Firmmentor, sondern betrifft auch den Arbeitsweg. Arbeitsunfälle in Bezug auf aktive Mobilität sind – anders als andere Mobilitätsarten – gestiegen. So nahm zwischen 2013 und 2022 die Anzahl der meldepflichtigen Wegeunfälle mit dem Fahrrad von 22.530 auf 37.120 zu (DGUV, 2023b). Dies illustriert, dass klimagesunde Arbeitsmobilität für viele Menschen noch nicht sicher realisierbar ist. Tatsächlich deckt die Unfallversicherung auch nur den kürzesten, nicht jedoch den sichersten Weg, nur Arbeit ab. Hier sollte nachgebessert werden und der Versicherungsschutz entsprechend angepasst werden. Nach dem „worst first“ Prinzip sollte zudem die Unfallversicherung die Zusammenarbeit mit Kommunen mit besonders hohen Arbeitsunfällen oder Fällen von motorisierter Gewalt im Bereich der aktiven Mobilität zum Arbeitsplatz sowie unsicherer Infrastruktur (Statistische Ämter, 2024) suchen und Pläne für die schnelle Umsetzung sicherer Arbeitswege erarbeiten. Neben infrastrukturell-baulichen Änderungen sollte auch die Umsetzung schnell greifender Maßnahmen, wie die Förderung von Radfahrgemeinschaften, fuß- und radfreundlichen Ampelschaltungen, und Temporeduktionen gefördert werden. Die Kooperation zwischen Unfallversicherung und Kommunen sollte rechtlich institutionalisiert werden, damit die Möglichkeit klimagesunder Mobilität unabhängig vom Wohnort garantiert wird. Um die gesundheitliche Chancengleichheit zu stärken, könnte auch ein Rechtsanspruch auf klimagesunde Arbeitswege institutionalisiert werden. Um den Veränderungsbedarf zu erheben, könnte klimagesunde Arbeitsmobilität in die verpflichtende betrieblichen Arbeitsschutzerhebung aufgenommen werden.

Klimakrise erfordert Arbeitsschutz für unbezahlte Arbeit

Während die Klimarisikobelastungen durch die Klimakrise in Bezug auf die direkten Folgen am Arbeitsplatz der Erwerbsarbeit zunehmend behandelt werden, werden Folgen für die unbezahlte Arbeit jenseits formalisierter Arbeitsverhältnisse bisher nicht beachtet. Aktuelle Studien deuten jedoch darauf hin, dass der Arbeitsbedarf außerhalb der Erwerbsarbeit stark ansteigen wird. Dies umfasst beispielsweise den (ehrenamtlichen) Katastrophenschutz während zunehmender Extremwetterereignisse aber vor allem auch den zunehmenden Pflegebedarf, z.B. höhere Betreuungsintensität von Kindern oder älteren Personen während Hitzeperioden. Bisher ist nicht geregelt, wer diese klimabedingte Mehrarbeit leistet oder für ihre Kosten aufkommt. Während es Regelungen für zulässige Anordnung von Mehrarbeit während Umweltkatastrophen im Betrieb gibt (Däubler, 2023), gibt es keine Regelungen oder gar strukturierte Lösung für die klimabedingte Veränderungen des Großteil der in Deutschland geleisteten Arbeit. Mit 25 Stunden 23 Minuten in der Woche wird in Deutschland mehr Arbeit unbezahlt als bezahlt (19 Stunden 49 Minuten) geleistet, wobei Frauen knapp 50% mehr unbezahlte Arbeit leisten und dadurch durchschnittlich 1 Stunde 23 Minuten weniger Zeit in der Woche zur freien Verfügung haben (Destatis, 2024). Da es sich bei unbezahlter Arbeit vorwiegend um gesellschaftlich notwendige (sogenannte essenzielle Arbeit) handelt, die bereits heute mit großen Belastungen und Armut einhergeht, droht eine Verschärfung des Arbeitsaufwands in den Bereichen Haushalt, Pflege, und Ehrenamt durch die Klimakrise schwerwiegende gesundheitliche Folgen für die betreuten Personen, die Care-Arbeiter:innen und Ehrenamtlichen zu haben. Eine Analyse oder Programme für den Arbeitsschutz dieser Tätigkeiten in der Klimakrise findet sich bisher nicht. Neben physischer Anpassungsunterstützung besteht vor allem die Frage wie sichergestellt werden kann, dass die neuen Bedarfe in dem notwendigen Zeitumfang auch ohne negative Gesundheitsfolgen ausgeübt werden können.

Fokus 3: Klimapflegezeit als Risikoversicherung

Eine mögliche Lösung wäre die Einführung einer Klimapflegezeit, für die im ersten Schritt der zusätzliche Arbeitsbedarf durch klimabedingte Risiken (vgl. Abbildung 1) in den bisher nicht entlohnenden und formalisierten Arbeitsbereichen berechnet wird und im zweiten Schritt „zeitliche Ziehungsrechte“ für die Personengruppen erstellt werden. Steigt beispielsweise der Pflegebedarf einer älteren Person durch die Klimakrise könnten Hausärzt:innen den zusätzlichen Zeitbedarf als „verschreiben“ und die Bezieher:innen von Pflegeleistungen können die zeitlichen Gutschriften („zeitliche Ziehungsrechte“) bei Personen ihrer Wahl einlösen. Da Care-leistende und ehrenamtlich tätige Personen bereits heute meist zeitlich überlastet sind, wäre es zentral, dass der Kreis der Personen, die Care-Leistungen und ehrenamtliche Tätigkeiten erbringt erweitert wird und nicht nur

Angehörige sondern beispielsweise auch Nachbar:innen und Bekannte Leistungen erbringen. Leistungserbringende Personen sollten im gleichen zeitlichen Ausmaß von der Erwerbsarbeit freigestellt werden und eine Entgeltfortzahlung erhalten. Gehen sie keiner Erwerbsarbeit nach, sollten sie eine Ehrenamtsentschädigung erhalten. Eine Entgeltfortzahlung durch die Unternehmen sollte bis zu einem zeitlich zumutbaren Umfang, der mit der Treibhausgasintensität je zunimmt, gesetzlich verpflichtend sein. Darüberhinausgehende Zeitumfänge sowie die Ehrenamtsentlohnung könnte über neue Einnahmen im Zuge der Treibhausgasbepreisung (z.B. Klimasozialfond) oder eine klimagebundene Erhöhung des Beitrags zur Unfallversicherung finanziert werden. Die Klimapflegezeit könnte auch während außergewöhnlicher Extremwetterereignisse und Klimakatastrophen als Instrument zur Sicherung der Freistellung von Beschäftigten und dem Schutz der Überlastung von betroffenen Regionen und Betrieben eingesetzt werden. Gelingt es nicht für die im Zuge der Klimakrise neu entstehenden Klimarisiken eine institutionelle Absicherung zu finden, drohen die Risiken innerhalb der bestehenden Systeme sozialer Sicherung auf wenig adressierbare Weise z.B. in Rahmen von Krankschreibungen, zeitlichen, physischen und psychischen Überlastungen von Mitarbeiter:innen und langfristiger Arbeitsunfähigkeit, aufzuschlagen.

Taxonomie nachhaltiger Erwerbsarbeit	Direkte Effekte des Arbeitsplatzes	Indirekte Effekte des Arbeitsplatzes
Effekte auf Ebene des Sektors, Unternehmens oder Betriebs	Produkte und Dienstleistungen des Unternehmenszweck tragen zu sinnstiftende Arbeit bei indem an Produkten und Dienstleistungen gearbeitet wird, die menschliche Gesundheitsbedürfnisse in planetaren Grenzen bereitstellen und zur grünen Transformation beitragen.	Hohe Umwelteffizienz garantiert, dass möglichst wenig Ressourcen und Energie je hergestellter Ware benötigt werden und mit wenig schädlichen Umweltwirkungen ein hohes Beschäftigungsvolumen gesichert wird, was die Zukunftssicherheit des Betriebs gewährleistet.
Effekte auf Ebene des:r individuellen Arbeiternehmer:in	Berufsbezogene Aufgaben und Tätigkeiten am Arbeitsplatz beinhalten kein umweltschädliches Verhalten sondern Beschäftigte verbringen ihre Arbeitszeit damit die ökologischen Grundlagen zu schützen, zu verbessern und wiederherzustellen oder gehen Tätigkeiten nach, die dies ermöglichen oder fördern.	Klimagesunde Arbeitsbedingungen stellen sicher, dass Erwerbsarbeit einen klimafreundlichen und gesunden Lebensstil der Beschäftigten und ihrer Haushalte nicht erschwert, sondern eine klimagesunde Zeit-, Einkommens-, und Infrastrukturgestaltung am Arbeitsplatz ermöglicht und klimagesunde Praktiken und Identitäten fördert.

Abbildung 3: Taxonomie nachhaltiger Erwerbsarbeit mit den vier definitorischen Bereichen ökologischer Erwerbsarbeit. Eigene Darstellung nach (Bohnenberger, 2022a).

Fazit: Klimagesunde Potentiale für planetare Stabilität, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit

Dieses Diskussionspapier identifizierte Potentiale und Weiterentwicklungsoptionen im Arbeitsschutz und der betrieblichen Gesundheitsförderung für klimagesunde Erwerbsarbeit in Deutschland. An Hand von drei Entwicklungsbedarfen, die dem individuellen und planetaren Gesundheitsschutz förderlich wären, wurden bestehende Gestaltungslücken identifiziert und Instrumente zur Hebung des klimagesunden Potentials herausgearbeitet.

Klimagesunde Arbeitsbedingungen können durch die Einführung eines betrieblichen Klimagesundheitsprogramms, das umweltfreundliche Gesundheitsförderung verbindlicher und damit auch chancengleicher implementiert, skaliert werden. Mit Hilfe von Instrumenten zur Umsetzung einer „Klimagesunden Ernährung“, „Klimagesundheitsmeilen“, eines „Klimagesundheitschecks“, und „Klimagesundheitstrainings“ kann das Programm verhältnisbezogen im unternehmerischen Betrieb umgesetzt werden.

Sichere Arbeitsschutzkonzepte sollten sich nicht auf die direkten physischen Anpassungsrisiken durch die Klimakrise beschränken, sondern alle vier bestehenden Klimarisikoklassen systematisch erheben und mit Programmen des Arbeitsschutzes adressieren. Insbesondere deuten aktuelle Daten auf erhebliche psychische Belastungen durch umweltschädliche Erwerbsarbeit in Deutschland hin, denen es durch eine Stärkung der klimapsychologischen Gesundheitskompetenzen der Beschäftigten und resilienzbegründeter Transformation zu begegnen gilt.

Die Verpflichtung zur Prävention und dem Klimaschutz erfordert zudem neue Instrumente zur strukturellen Sicherung von Klimagesundheit in der bezahlten und unbezahlten Arbeitswelt durch die Systeme des Arbeitsschutzes und der Unfallversicherung. Maßnahmen können die Weiterentwicklung vom betrieblichen Eingliederung- zum betrieblichen Transformationsmanagement oder Kooperationen der Unfallversicherung mit Kommunen für klimagesunde Mobilitätsbedingungen umfassen. Einer klimabedingten Überlastung von Beschäftigten und Betriebe kann durch eine neue, institutionell abgesichert, Klimapflegezeit vorgebeugt werden.

In den drei Feldern besteht für Institutionen und Akteure der betrieblichen Gesundheitsförderung, des Gesundheitsschutzes und des Arbeitsschutzes durch die Weiterentwicklung bestehender Programme und die Einführung neuer Instrumente ein umfassendes Potential planetare Stabilität, Gesundheit und Arbeitszufriedenheit integriert zu fördern.

Referenzen

- BAUA. (2017). *Projekt "Psychische Gesundheit in der Arbeitswelt" – Übersicht der Scoping Reviews*. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. www.baua.de/psychische-gesundheit
- Bohnenberger, K. (2022a). Is it a green or brown job? A Taxonomy of Sustainable Employment. *Ecological Economics*, 200, 107469. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2022.107469>
- Bohnenberger, K. (2022b). *Klimasozialpolitik—Welche Zukunft hat der Sozialstaat in einer Welt ökologischer Unsicherheit?* (2022/11; DIFIS Impuls). Deutsches Institut für Interdisziplinäre Sozialpolitikforschung.
- Brooks, S. K., & Greenberg, N. (2023). Climate change effects on mental health: Are there workplace implications? *Occupational Medicine*, 73(3), 133–137. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqac100>
- Bühn, S. (2023). Nachhaltigkeit im Betrieblichen Gesundheitsmanagement aus Perspektive von Planetary Health. *DGUV Forum*, 4. <https://forum.dguv.de/ausgabe/4-2023/artikel/nachhaltigkeit-im-betrieblichen-gesundheitsmanagement-aus-perspektive-von-planetary-health>
- Bundesregierung. (2023, January 17). *Nachhaltigkeit in der Gemeinschaftsverpflegung | Bundesregierung*. Die Bundesregierung informiert | Startseite. <https://www.bundesregierung.de/breg-de/themen/tipps-fuer-verbraucher/kantine-der-zukunft-2158004>
- Däubler, W. (2023). *Klimaschutz und Arbeitsrecht* (HSI Schriftenreihe 49). Hugo Sinzheimer Institut für Arbeits- und Sozialrecht. https://www.hugo-sinzheimer-institut.de/faust-detail.htm%3Fsync_id=HBS-008646
- Dengler, C., Heck, L., Dornis, N., & Völkle, H. (2024). *Klimafreundliche und gesundheitsfördernde Aspekte von Zeitwohlstand* [Policy Brief]. Gesundheit Österreich GmbH. <https://research.wu.ac.at/en/projects/gög-policy-brief-zum-thema-klimafreundliche-und-gesundheitsförder>
- Destatis. (2024). *Zeitverwendungs-erhebung (ZVE) 2022*. Statistisches Bundesamt. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Zeitverwendung/Tabellen/erwerbsarbeit-unbezahlte-arbeit-geschlecht-zve.html>
- DGUV. (2023a). *Umfrage unter Beschäftigten zum Thema: Auswirkungen des Klimawandels auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit*. Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG).
- DGUV. (2023b). *Wegeunfälle mit dem Fahrrad nehmen zu*. <https://www.dguv.de/kompakt/aktuelles/2023/05-2023/grafik.jsp>
- DGUV. (2024). *IFA - Fachinfos: Risikoobservatorium - Klimawandel*. <https://www.dguv.de/ifa/fachinfos/arbeiten-4-0/risikoobservatorium/trendportal/klimawandel.jsp>
- Dur, R., & Lent, M. (2019). Socially Useless Jobs. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 58(1), 3–16. <https://doi.org/10.1111/irel.12227>
- Ecker, S., Marbler, C., & Winkler, P. (2021). *Gesundheitsförderung und Klimawandel. Eine theoretische Annäherung* [Monograph]. Gesundheit Österreich GmbH. <https://jasmin.goeg.at/id/eprint/1923/>
- Eisenbarth, J. M. (2023). Klimaschutz und Nachhaltigkeit: Herausforderung und Verpflichtung für die gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung. *Gesundheits- Und Sozialpolitik (G&S)*, 4–5, 8–14. <https://doi.org/DOI: 10.5771/1611-5821-2023-4-5-8>
- Erlbeck, H., & Franke, A. (2022). Psychologische Effekte des Klimawandels: Auswirkungen und Strategien. *Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG)*, 12.
- Ester, M., & Koch, R. (2023). Für eine psychoanalytisch-sozialpsychologische Perspektive auf die Klimakrise. *PROKLA. Zeitschrift Für Kritische Sozialwissenschaft*, 53(211), 307–318. <https://doi.org/10.32387/prokla.v53i211.2055>
- European Commission. (2022). *Fairness perceptions of the green transition* (527; Special Eurobarometer Report).
- Gerold, S., Hoffmann, M., & Aigner, E. (2023). Towards a critical understanding of work in ecological economics: A postwork perspective. *Ecological Economics*, 212, 107935. <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2023.107935>
- Hien, W. (2000). *Betrieblicher Gesundheitsschutz und betrieblicher Umweltschutz unter Mitarbeiterbeteiligung: Konflikt- und Synergiepotentiale* (Working Paper P 00-507). WZB Discussion Paper. <https://www.econstor.eu/handle/10419/50281>
- Hofbauer, J., Gerold, S., Klaus, D., & Wukovitsch, F. (2023). Kapitel 7. Erwerbsarbeit. In C. Görg, V. Madner, A. Muhar, A. Novy, A. Posch, K. W. Steininger, & E. Aigner (Eds.), *APCC Special Report: Strukturen für ein klimafreundliches Leben* (pp. 285–307). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-662-66497-1_11
- Hohendanner, C., Janser, M., & Lehmer, F. (2024). Betriebe in der ökologischen Transformation. *IAB-Forschungsbericht*, 13. <https://doi.org/10.48720/IAB.FB.2413>
- Jost, B., & Steinmetz, C. R. (2024). *Psychotherapie in der Klimakrise: Gefühle anerkennen, regulieren und Klimaresilienz fördern*. Kohlhammer Verlag.

- Knopf, B., Verspohl, I., Schaffert, A., & Zeller, M.-L. (2024). *Eine sozial gerechte und klimaneutrale Zukunft sichern*. Zukunft KlimaSozial Institut für Klimasozialpolitik.
- KPMG. (2023). *Climate quitting—Younger workers voting with their feet on employer's ESG commitments—KPMG UK*. KPMG. <https://kpmg.com/uk/en/home/media/press-releases/2023/01/climate-quitting-younger-workers-voting-esg.html>
- Lessenich, S., Weissenberger-Eibl, M. A., Holtmann, T., Lindemann, K., Barth, T., Mutafoğlu, K., Schmidt, F., & Walli-Schick, M. (2020). *Wege zu einer nachhaltigen Arbeitswelt. Abschlussbericht der wpn2030-Arbeitsgruppe ‚Zukunft der Arbeit‘* (p. 20 pages) [PDF]. Institute for Advanced Sustainability Studies (IASS). <https://doi.org/10.2312/IASS.2020.045>
- Meunier, C. (2022, April 4). *Gesund und umweltfreundlich essen in Kantinen und Mensen* [Text]. Umweltbundesamt; Umweltbundesamt. <https://www.umweltbundesamt.de/themen/gesund-umweltfreundlich-essen-in-kantinen-mensen>
- Meyer, M., Meinicke, M., & Schenkel, A. (2023). Krankheitsbedingte Fehlzeiten in der deutschen Wirtschaft im Jahr 2022. In B. Badura, A. Ducki, J. Baumgardt, M. Meyer, & H. Schröder (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2023* (Vol. 2023, pp. 435–520). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-67514-4_29
- Moch, F. (2022). *Transformationsräte in Deutschland: Ein neuer Ansatz zur regionalen Gestaltung der sozial-ökologischen Transformation*. Friedrich-Ebert-Stiftung.
- Neier, T., Kreinin, H., Heyne, S., Laa, E., & Bohnenberger, K. (2022). *Sozial-ökologische Arbeitsmarktpolitik: Fördermaßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik in Österreich* (236; Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft, p. 137). AK Wien.
- Rehm, M., Huwe, V., & Bohnenberger, K. (2023). *Klimasoziale Transformation—Klimaschutz und Ungleichheitsreduktion wirken Hand in Hand* (Focus Paper #6; Nachhaltige Soziale Marktwirtschaft). Bertelsmann Stiftung.
- Rottke, D., Cirstea, A., Bokhof, B., Liebau, L. D., Pöhlmann, L., & Knebusch, V. (2023). Public Mental Health in der Klimakrise. *Public Health Forum*, 31(3), 158–161. <https://doi.org/10.1515/pubhef-2023-0078>
- Scherber, K., & Christiani, D. (2024). Wo stehen die gesetzlichen Krankenkassen bezüglich Nachhaltigkeit? *Gesundheitswesen Aktuell 2024*, 17, 80–110. <https://doi.org/10.30433/GWA2024-80>
- Sozialministerium. (2024). *Sozialbericht 2024 – Band II: Sozialpolitische Analysen*. Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK).
- SRU. (2023). *Umwelt und Gesundheit konsequent zusammendenken* [Special Report]. Sachverständigenrat für Umweltfragen. https://www.umweltrat.de/SharedDocs/Downloads/DE/02_Sondergutachten/2020_2024/2023_06_SG_Umwelt_und_Gesundheit_zusammendenken.html
- Statistische Ämter. (2024). *Unfallatlas | Kartenanwendung*. <https://unfallatlas.statistikportal.de/>
- Waltersbacher, A., Meschede, M., Klawisch, H., & Baumgardt, J. (2023). Zukunftsfähigkeit von Organisationen, Zukunftsangst und die Gesundheit von Mitarbeitenden. In B. Badura, A. Ducki, J. Baumgardt, M. Meyer, & H. Schröder (Eds.), *Fehlzeiten-Report 2023* (Vol. 2023, pp. 115–145). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-67514-4_8
- WBGU. (2021). *Planetare Gesundheit* (Impulspapier). WBGU - Wissenschaftlicher Beirat Globale Umweltveränderungen.
- Zacher, H., Rudolph, C. W., & Katz, I. M. (2023). Employee Green Behavior as the Core of Environmentally Sustainable Organizations. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 10(1), 465–494. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920-050421>



ifso expertise

ifso expertise is a series consisting of economic and social policy expertise emerging at and around the Institute for Socio-Economics at the University of Duisburg-Essen.

ifso expertise ist eine Publikationsreihe wirtschafts- und sozialpolitischer Expertisen, die am oder im Umfeld des Instituts für Sozioökonomie an der Universität Duisburg-Essen entstanden sind.

All issues of **ifso expertise** at uni-due.de/soziooekonomie/expertise
Alle Ausgaben von *ifso expertise*

ISSN 2699-8688

UNIVERSITÄT
DUISBURG
ESSEN

Offen im Denken



Institut für Sozioökonomie
Universität Duisburg-Essen

Lotharstr. 65
47057 Duisburg

uni-due.de/soziooekonomie
expertise.ifso@uni-due.de



*This work is licensed under a
Creative Commons Attribution
4.0 International License*