



Ergebnispapier des Stakeholderdialogs zur Klimaanpassung – Gesundheitliche Belastungen im Arbeitsalltag durch den Kli- mawandel

Autor/innen: Johannes Rupp, Caron Pomp, Dr. Esther Hoffmann;
Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW)

Stand: 06.10.2016

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Klimawandel in Deutschland und dessen Auswirkungen auf die Gesundheit am Arbeitsplatz.....	4
2.1	Der politische Rahmen für Klimaanpassung in Deutschland Sebastian Ebert, Umweltbundesamt.....	5
2.2	Gesundheitliche Auswirkungen des Klimawandels in Deutschland Dr. Hans-Guido Mücke, Umweltbundesamt.....	6
2.3	Klimawandelbedingte Herausforderungen für die Arbeit der Gewerkschaften Annika Wörsdörfer / Daniel Schneider, DGB.....	7
2.4	Welt-Café 1: Welche gesundheitlichen Belastungen ergeben sich im Arbeitsalltag unterschiedlicher Berufsgruppen durch den Klimawandel?.....	8
3	Beispiele aus der Praxis zu Anpassungsmaßnahmen.....	10
3.1	Sensibilisierung und Beratung im Bereich UV-Strahlung Gerhard Citrich, IG BAU.....	10
3.2	Arbeitsschutzmaßnahmen bei Sommerhitze Dr. Ute Pohrt, BG BAU.....	11
3.3	Welt-Café 2: Wie können Gewerkschaften und weitere Multiplikatoren besonders betroffene Beschäftigte erreichen? Welche Erfahrungen und Beispiele gibt es bereits in der Praxis?.....	12
4	Der regulative Rahmen.....	14
4.1	Der regulative Rahmen – Status Quo und Blick in die Zukunft Gert Groppel, DGB Rechtsschutz.....	14
4.2	Diskussion: Welche Standards und Normen sollten zukünftig verbessert werden?.....	16
5	Plenardiskussion und Zusammenfassung.....	16
6	Anhang.....	19
6.1	Dokumentation der Ergebnisse des Weltcafé 1.....	19
6.2	Dokumentation der Ergebnisse des Weltcafé 2.....	21
6.3	Dokumentation der Ergebnisse der Plenumsdiskussion.....	23

Tagesordnung des Stakeholderdialogs vom 11. Juli 2016

- 10:00 *Anreise und Anmeldung*
- 10:30 Begrüßung | Frederik Moch, DGB / Sebastian Ebert, Umweltbundesamt
- 10:35 Einführung in den Workshop | Johannes Rupp, Institut für ökologische Wirtschaftsforschung
- 10:45 Der politische Rahmen für Klimaanpassung in Deutschland | Sebastian Ebert, Umweltbundesamt
- 11:00 Gesundheitliche Auswirkungen des Klimawandels in Deutschland | Dr. Hans-Guido Mücke, Umweltbundesamt
- 11:15 Klimawandelbedingte Herausforderungen für die Arbeit der Gewerkschaften | Annika Wörsdörfer / Daniel Schneider, DGB
- 11:30 Welt-Café 1: Welche gesundheitlichen Belastungen ergeben sich im Arbeitsalltag unterschiedlicher Berufsgruppen durch den Klimawandel?
- 12:30 *Mittagspause*
- 13:30 Sensibilisierung und Beratung im Bereich UV-Strahlung | Gerhard Citrich, IG BAU
- 13:45 Arbeitsschutzmaßnahmen bei Sommerhitze | Dr. Ute Pohrt, BG BAU
- 14:00 Welt-Café 2: Wie können Gewerkschaften und weitere Multiplikatoren besonders betroffene Beschäftigte erreichen?
Welche Erfahrungen und Beispiele gibt es bereits in der Praxis?
- 15:15 *Kaffeepause*
- 15:30 Der Regulative Rahmen – Status Quo und Blick in die Zukunft | Gert Groppe, DGB Rechtsschutz
- 15:45 Diskussion: Welche Standards und Normen sollten zukünftig verankert werden?
- 16:15 Plenardiskussion: Welcher Unterstützungs- und Kooperationsbedarf besteht zukünftig? | Johannes Rupp, Institut für ökologische Wirtschaftsforschung
- 17:00 *Ende der Veranstaltung*

1 Einleitung

Im Rahmen des eintägigen Stakeholderdialogs „Gesundheitliche Belastungen im Arbeitsalltag durch den Klimawandel“ am 11. Juli 2016 in den Räumen des Deutschen Gewerkschaftsbund (DGB) in Berlin tauschten sich 22 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Gewerkschaften und gewerkschaftsnahen Organisationen, aus Verwaltung und Politik sowie aus der angewandten Wissenschaft aus. Schwerpunkte der Veranstaltung waren die Auseinandersetzung mit den gesundheitlichen Belastungen unterschiedlicher Berufsgruppen, die Identifizierung bereits praktizierter Handlungsansätze und deren Weiterentwicklung sowie das Ausloten künftiger Kooperations- und Unterstützungsbedarfe. Impulsvorträge und Diskussionen in Kleingruppen (Welt-Cafés) fanden dabei im Wechsel statt, abgerundet durch eine Plenumsdiskussion am Ende der Veranstaltung.

Der Stakeholderdialog ist Bestandteil der fortlaufenden Aktivitäten des Umweltbundesamtes zur Partizipation und Information im Rahmen der Deutschen Anpassungsstrategie an den Klimawandel (DAS). Die DAS wurde im Jahr 2008 von der Bundesregierung beschlossen. Seitdem wurden in bisher 22 Dialogveranstaltungen Chancen und Risiken der Klimaanpassung, Betroffenheiten und Handlungsoptionen in unterschiedlichen Sektoren, Handlungsfeldern, räumlichen Ebenen und Querschnittsthemen identifiziert und diskutiert. Themen waren u.a. die Multiplikatorenarbeit Klimafolgenmanagement KMU, Öffentliche Gesundheitsvorsorge und medizinische Versorgung, Logistik und Supply-Chain Management sowie Risikomanagement in Unternehmen.¹ Die Erkenntnisse aus den Stakeholderdialogen sind in die Fortschreibung des Aktionsplans Anpassung zur DAS (APA II) eingeflossen, der im Dezember 2015 als Anlage zum ersten Fortschrittsbericht zur DAS² von der Bundesregierung beschlossen wurde. Auch zukünftig sollen die Stakeholderdialoge für den Bund und die Länder Anregungen für die Ausgestaltung und Umsetzung von übergeordneten Maßnahmen und Instrumenten zur Klimaanpassung liefern, zur Reflektion der Wirksamkeit von Aktivitäten des Bundes beitragen und Hinweise auf Kooperations- und Unterstützungsbedarfe von Akteursgruppen geben. Insgesamt dient das Dialogformat dem konstruktiven Austausch der jeweils themenspezifisch für den Anpassungsprozess in Deutschland relevanten Akteure.

Veranstalter des Stakeholderdialogs war das Umweltbundesamt (UBA). Verantwortlich für die Konzeption und Durchführung der Veranstaltung war das Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW), mit Unterstützung des DGB.

In der vorliegenden Dokumentation sind die Impulsvorträge und Diskussionsergebnisse der Veranstaltung zusammengefasst. Die Dokumentation, das Vorbereitungspapier zur Veranstaltung und die Folien der Impulsvorträge sind über die Internetseite <https://www.umweltbundesamt.de/service/termine/stakeholderdialog-gesundheitliche-belastungen> als PDF abrufbar.

Teilnehmende Akteure

Vor Beginn der Veranstaltung wurden die Teilnehmenden darum gebeten ihren beruflichen Hintergrund einzuordnen. Diese Einordnung erfolgte anhand von zwei Koordinatensystemen entsprechend ihrem Tätigkeitsfeld (Abbildung 1, links) und ihrem Erfahrungsstand zum Thema Klimaanpassung (Abbildung 1, rechts).

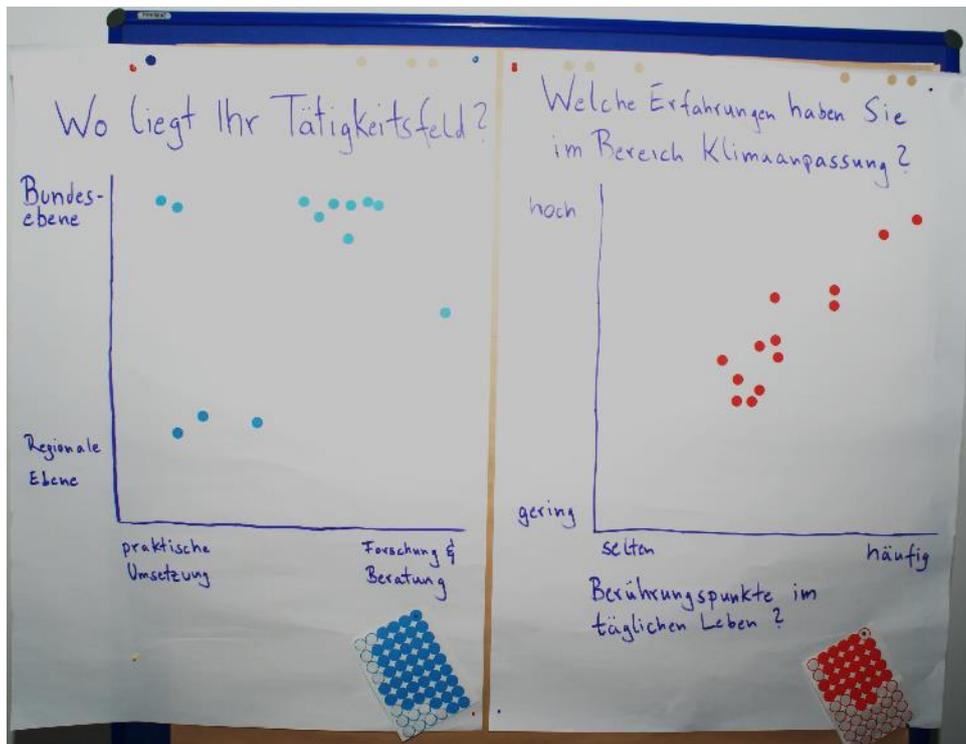
Die Abfrage zeigte, dass ein breit gestreutes Feld an Teilnehmenden anwesend war. Die Mehrzahl kam aus Forschung und Beratung und verortete ihr Tätigkeitsfeld auf der Bundes-

¹ Unter www.anpassung.net sind sowohl die Dokumentationen der Dialoge als auch fachliche Kurzexpertisen veröffentlicht.

² Siehe: http://www.bmub.bund.de/fileadmin/Daten_BMU/Download_PDF/Klimaschutz/klimawandel_das_fortschrittsbericht_bf.pdf

ebene. Eine kleinere Gruppe bestand aus Praktikerinnen und Praktikern, die überwiegend auf der Bundesebene, teilweise aber auch auf regionaler Ebene tätig sind. Des Weiteren gaben die meisten Teilnehmenden an, dass ihr Kenntnisstand im Bereich Klimaanpassung mittel bis hoch ist und sie im täglichen Leben regelmäßig bis häufig mit dem Thema Klimaanpassung in Berührung kommen.

Abbildung 1: Einordnung der Teilnehmenden nach Tätigkeitsfeld (links) und gesammelter Erfahrung im Bereich Klimaanpassung (rechts)



Es ist anzumerken, dass diese Ergebnisse keine allgemein gültige Tendenz der Zielgruppe des Stakeholderdialogs widerspiegeln, sondern lediglich durch die Profile der Teilnehmenden des Workshops bestimmt sind.

2 Klimawandel in Deutschland und dessen Auswirkungen auf die Gesundheit am Arbeitsplatz

Im ersten Teil der Veranstaltung standen übergreifende Aspekte der Auswirkungen des Klimawandels auf die menschliche Gesundheit im Fokus. Diese umfassten sowohl allgemeingültige als auch spezifisch am Arbeitsplatz auftretende gesundheitliche Auswirkungen, ebenso wie klimawandelbedingte Herausforderungen auf die Arbeit der Gewerkschaften in Deutschland.

Zu Beginn der Veranstaltung wurden die Teilnehmenden durch Frederik Moch vom DGB und Sebastian Ebert vom UBA begrüßt. Johannes Rupp vom IÖW führte in die Tagesordnung des Dialogs ein. Die Einordnung der Veranstaltung in den politischen Kontext erfolgte im Anschluss an diese Einführung durch Sebastian Ebert vom UBA. Eine vertiefende inhaltliche Einführung in die Veranstaltung leisteten die Kurzimpulse von Dr. Hans-Guido Mücke vom UBA zu gesundheitlichen Auswirkungen des Klimawandels in Deutschland und von Daniel Schneider und Annika Wörsdörfer (beide DGB) zu klimawandelbedingten Herausforderungen für die Arbeit der Gewerkschaften. Diese Kurzimpulse sollten den Teilnehmenden einen ge-

danklichen Anstoß für die Diskussion in Kleingruppen im ersten Welt-Café geben. Der Fokus des ersten Welt-Cafés lag auf der Diskussion von gesundheitlichen Belastungen unterschiedlicher Berufsgruppen in Folge des Klimawandels.

2.1 Der politische Rahmen für Klimaanpassung in Deutschland | Sebastian Ebert, Umweltbundesamt

Zur Einführung des Themas gab Sebastian Ebert (UBA) einen Überblick über den politischen Rahmen für die Klimaanpassung in Deutschland.

Grundlage für den politischen Prozess zur Klimaanpassung in Deutschland bildet der Beschluss der Bundesregierung zur Deutschen Anpassungsstrategie (DAS) aus dem Jahr 2008.

Mit diesem Beschluss wurden folgende Ziele gesetzt:

- Verwundbarkeit gegenüber den Folgen des Klimawandels verringern
- Anpassungsfähigkeit erhalten und steigern
- Wissensbasis verbessern, Chancen und Risiken benennen und vermitteln

Die Reihe der Dialogveranstaltungen zur Klimaanpassung ist ein wesentliches Element zur Verbesserung der Wissensbasis für den Bund.

Die Weiterentwicklung des politischen Prozesses der Klimaanpassung in Deutschland erfolgte durch die Verabschiedung des Aktionsplans Anpassung (APA) durch die Bundesregierung im Jahr 2011. Ein weiteres wichtiges Element des politischen Prozesses ist der Monitoringbericht zur DAS, welcher 2015 vom UBA veröffentlicht wurde. Dieser beinhaltet unter anderem Messansätze für Klimafolgen und die Dokumentation der Umsetzung von Anpassungsmaßnahmen. Im Dezember 2015 hat die Bundesregierung den ersten Fortschrittsbericht zur DAS beschlossen, inklusive der Weiterentwicklung des Aktionsplans Anpassung (APA II). Im selben Jahr erschien zudem die Vulnerabilitätsanalyse Deutschland. Diese stellt klimawandelbedingte Auswirkungen auf die Handlungsfelder der DAS dar, so auch für das Handlungsfeld Menschliche Gesundheit. Wesentliche Erkenntnisse dieser Analyse im Bereich der menschlichen Gesundheit sind die künftige Zunahme an Hitzebelastung, Atembeschwerden durch bodennahes Ozon sowie die vermehrte Verbreitung von Krankheitserregern. Aber auch die Belastung der Rettungsdienste und Ärzte könnte als Folge des Klimawandels ansteigen. Um derartigen Gefahren besser entgegenzutreten, hat die Bundesregierung mit dem Fortschrittsbericht 2015 ein Gesamtangebot des Bundes zur Verstärkung des DAS-Prozesses beschlossen. Dieses umfasst zukünftig ein Zwei-Säulen-Modell, welches durch die Interministerielle Arbeitsgruppe (IMA) Anpassung der Bundesressorts entwickelt wurde: Eine Säule steht für die Einrichtung des Deutschen Klimadiensts (DKD) mit einer Geschäftsstelle beim Deutschen Wetterdienst (DWD), der Klimainformationen und -dienste bereitstellt. Die andere Säule steht für die Einrichtung von KlimAdapt mit einer Geschäftsstelle beim UBA, worüber Dienste zur Unterstützung der Umsetzung von Klimaanpassung angeboten werden. Dieses Angebot soll u.a. dabei helfen Akteure zu vernetzen und praktische Arbeitshilfen zu geben. Stellvertretend dafür stehen aktuell folgende Dienste des Bundes:

- „Klimalotse“: dient als Online-Leitfaden für Akteure in Kommunen³
- „Tatenbank“: beinhaltet 142 ‚Good-Practice‘ Beispiele unterschiedlicher Akteure und richtet sich an Kommunen, Unternehmen und NGOs

³ Der Leitfaden setzt sich aus fünf Modulen zusammen, die Schritt für Schritt Entscheidungshilfen zu Anpassungsmaßnahmen bieten, abrufbar unter <https://www.umweltbundesamt.de/themen/klima-energie/klimafolgen-anpassung/werkzeuge-der-anpassung/klimalotse>

- „Klimacheck“: umfasst einen Leitfaden für Unternehmen und ein „Klimacheck-Tool“ insbesondere für Unternehmen aus dem Produzierenden Gewerbe

Bereits seit 2012 bietet das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit (BMUB) als Hilfestellung zur Umsetzung von Klimaanpassung in der Praxis ein Förderprogramm an. Dieses fördert Anpassungskonzepte für Unternehmen, Bildungskonzepte für Multiplikatoren und Entscheidungsträger sowie kommunale Leuchtturmprojekte.⁴ Die Privatwirtschaft nutzt diese öffentlichen Fördermittel weniger aktiv als beispielsweise Kommunen. Vor allem in Klein- und Mittelständischen Unternehmen (KMU) bestehen nach wie vor Unsicherheiten, inwieweit die Folgen des Klimawandels die Geschäftstätigkeit, z.B. die Gesundheit des Personals, beeinflussen könnten. Eine verstärkte Sensibilisierung und Mobilisierung dieser Akteure ist daher notwendig.

2.2 Gesundheitliche Auswirkungen des Klimawandels in Deutschland | Dr. Hans-Guido Mücke, Umweltbundesamt

Dr. Hans-Guido Mücke (UBA) führte mit seinem Impulsvortrag die Teilnehmenden inhaltlich in die Thematik der gesundheitlichen Auswirkungen des Klimawandels ein. Laut Herrn Mücke lässt sich feststellen, dass die durchschnittliche Temperatur in den Klimanormalperioden (30-Jahre-Intervalle) zwischen 1901 und 1990 bei etwa 8,2 °C lag (siehe rot unterstrichene Zeiträume in Abbildung 2). In den letzten Jahrzehnten stieg die Durchschnittstemperatur allerdings bis auf 9,2 Grad im Zeitintervall 2001 bis 2010 an. Dieser Anstieg deutet darauf hin, dass die Temperaturen im Durchschnitt weiterhin zunehmen werden.

Abbildung 2: Zunahme der Mittleren Lufttemperatur in Deutschland



Herr Mücke hob hervor, dass sich steigende Durchschnittstemperaturen in den letzten 30 Jahren global gesehen durch eine Zunahme von Extremwetterereignissen bemerkbar gemacht haben. Diese Extremwetterereignisse führten in Kombination mit immer dichteren Besiedlungsstrukturen zu einer Zunahme von Katastrophen.

In seinem Vortrag unterschied Herr Mücke ausgehend von der DAS zwischen direkten und indirekten gesundheitlichen Auswirkungen des Klimawandels. Direkte gesundheitliche Auswirkungen werden verursacht durch wetterbedingte Extremereignisse wie Hitzetage, Tropen-

⁴ Die Antragstellung verläuft zweistufig. Eine Skizzeneinreichung ist in diesem Jahr noch bis zum 31. Oktober möglich; siehe <https://www.ptj.de/folgen-klimawandel>

nächte, Hitzewellen, Starkniederschläge, Hagel, Stürme und Orkane. Zwei Beispiele für direkte gesundheitliche Auswirkungen sind die hitzebedingten Todesfälle während des Hitzesommers 2003 in Deutschland und der Hitzewelle 2010 in Russland. Ebenso können die Folgen der Überschwemmungen 2002 und 2006 genannt werden, die durch enge Besiedlung und zusätzliche Bodenversiegelung in Städten wie Dresden nochmals verstärkt wurden. Zwischen 1993 und 2006 kamen in Deutschland durch Überflutungen über 300.000 Menschen zu Schaden, über 20 Personen verstarben. Indirekte Auswirkungen beruhen auf den Folgen einer veränderten Umwelt, beispielsweise durch die Veränderung von Flora und Fauna, eine gestiegene Ozonbelastung oder eine Zunahme der UV-Strahlung. Bei den indirekten gesundheitlichen Auswirkungen des Klimawandels ist zudem zwischen übertragbaren Krankheiten (verursacht über Vektoren, bspw. in Lebensmitteln) und nicht übertragbaren Krankheiten (d.h. Atemwegserkrankungen, Allergien, Hauterkrankungen) zu unterscheiden. Übertragbare Krankheiten treten etwa durch die vermehrte Ausbreitung von Zecken oder Tigermücken aufgrund von höheren Temperaturen und milderem Winter auf. Bei nicht übertragbaren Krankheiten stellen zum Beispiel die Verbreitung des Eichenprozessionsspinners und die vermehrte Verbreitung von Pollen, wie etwa der invasiven Ambrosia eine Herausforderung dar. Die Ausbreitung von Krankheiten verursacht in der Regel nicht nur Gesundheitskosten, sondern kann, insbesondere bei chronisch verlaufenden Krankheiten wie Allergien, auch zu Arbeitsausfällen führen.

Zu weiteren gesundheitlichen Auswirkungen des Klimawandels und möglichen Anpassungsstrategien empfiehlt Herr Mücke die Publikation „Klimawandel und Gesundheit – Allgemeiner Rahmen zu Handlungsempfehlungen für Behörden und weitere Akteure in Deutschland“, herausgegeben vom Umweltbundesamt und Robert-Koch-Institut sowie die Webseite des Aktionsprogramms Umwelt und Gesundheit (APUG)⁵.

2.3 Klimawandelbedingte Herausforderungen für die Arbeit der Gewerkschaften | Annika Wörsdörfer / Daniel Schneider, DGB

Daniel Schneider und Annika Wörsdörfer (DGB) gingen in ihrem Impulsvortrag auf die klimawandelbedingten Herausforderungen aus Sicht der Gewerkschaften ein. Im ersten Teil des Vortrags berichtete Herr Schneider zunächst von den klimapolitischen Aktivitäten des DGB. Er hob hervor, dass die Gewerkschaften dem Klimawandel für die Zukunft der Arbeit eine große Bedeutung beimessen. Um die damit verbundenen Herausforderungen aufzugreifen, hat der DGB im Rahmen der Klimakonferenz 2015 in Paris eine Resolution erarbeitet, welche Klimagerechtigkeit und die Erhaltung des Leitmotivs „Gute Arbeit“ im Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft fordert. Besonders betroffen vom Klimawandel sind laut Herrn Schneider insbesondere die Energiewirtschaft sowie der Bausektor und der Tourismus. Herr Schneider hob diesbezüglich hervor, dass der Klimawandel auch Chancen für diese Bereiche und die Arbeitswelt bietet. Für den Tourismus verlängert sich durch den Anstieg der Jahresdurchschnittstemperaturen die Saison und für den Bausektor durch vermehrte Bauaktivitäten im Bereich energieeffizienter und klimafreundlicher Gebäude tendenziell das Auftragsvolumen. Dadurch können Arbeitsplätze geschaffen werden, die anderswo wegfallen.

Im zweiten Teil des Vortrags ging Frau Wörsdörfer auf klimawandelbedingte Herausforderungen der Arbeitgeberinnen und -geber sowie der Arbeitnehmerinnen und -nehmer ein. Ein wesentlicher Arbeitsbereich der Gewerkschaften ist diesbezüglich der Arbeitsschutz. Dieser ist aus Sicht des DGB allerdings unabhängig vom Klimawandel zu betrachten. Grundsätzlich gilt, dass die Arbeitgeberin oder der Arbeitgeber die Belastungen am Arbeitsplatz für die Beschäftigten möglichst gering halten muss. Um für die Einhaltung von Vorschriften zum Arbeitsschutz zu sorgen, ist die Arbeitgeberin, der Arbeitgeber weisungsberechtigt und zur Er-

⁵ Mehr Informationen, siehe: <http://www.apug.de/>

kennung von möglichen Gefährdungen auch dazu verpflichtet Gefährdungsbeurteilungen durchzuführen. Ein Dachdeckerbetrieb muss seinen Beschäftigten im Fall gefährlicher Arbeiten zum Beispiel Schutzkleidung bereitstellen, welche durch die Beschäftigten im Gegenzug gemäß der Anweisung durch die Arbeitgeberin, den Arbeitgeber zu tragen sind.

Zentrales Ziel im Arbeitsschutz ist die kontinuierliche Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz in den Betrieben. Frau Wörsdörfer hob diesbezüglich hervor, dass die Arbeitnehmerinnen und -nehmer im Sinne des Leitmotivs der „Guten Arbeit“ ihren Dienst nach Feierabend auch in der gleichen körperlichen Verfassung verlassen sollten, wie sie ihn angetreten haben. Aus Sicht des DGB erscheint die Einbindung von Arbeitnehmerinnen und -nehmern bei der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen im Zuge der Gefährdungsbeurteilung sinnvoll. Die aktive Teilnahme an diesen Prozessen stärkt das Selbstwertgefühl der Beschäftigten für eine menschengerechte Arbeitsgestaltung. Die Prinzipien der menschengerechten Arbeitsgestaltung gelten für die Gewerkschaften unabhängig von den Folgen des Klimawandels.

Gleichzeitig ergeben sich aus den Klimawandelfolgen heraus konkrete Gefährdungen, die genau wie andere Gefährdungen einzudämmen sind. Die zwei wichtigsten Handlungsansätze für einen besseren Arbeitsschutz sind für den DGB die konsequente Durchführung und Überprüfung von Gefährdungsbeurteilungen und eine bessere Einbindung von Arbeitsschutzverantwortlichen in betriebliche Prozesse. Dies umfasst die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit, ebenso wie die Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und -nehmer. Derzeit führen gemäß einer Erhebung des DGB nur etwa 52 Prozent aller Betriebe eine korrekte Gefährdungsbeurteilung durch, bei Betrieben unter zehn Beschäftigten sind es 42 Prozent. Neben einer verstärkten Überprüfung von Betrieben sollten, so Frau Wörsdörfer, mehr Fachkräfte für Arbeitssicherheit bereitgestellt und die Vernetzung der genannten Arbeitsschutzverantwortlichen gefördert werden. Grundsätzlich gilt: jeder Betrieb und jeder Arbeitsort ist einzigartig und bedarf einer individuellen Gefährdungsbeurteilung. Gerade in KMUs herrscht dafür in vielen Betrieben akuter Personalmangel. Von Seiten des Staates sollten aus Sicht des DGB mehr Personal (vor allem im Bereich der Arbeitsschutzbehörden) und mehr Instrumente zur Einhaltung und Überprüfung von gesetzlichen Vorgaben bereitgestellt werden.

2.4 Welt-Café 1: Welche gesundheitlichen Belastungen ergeben sich im Arbeitsalltag unterschiedlicher Berufsgruppen durch den Klimawandel?

Im ersten Welt-Café diskutierten die Teilnehmenden in vier Gruppen die Frage der gesundheitlichen Belastungen im Arbeitsalltag unterschiedlicher Berufsgruppen durch den Klimawandel. Die Ergebnisse der Diskussion wurden anschließend im Plenum vorgestellt (siehe Abbildungen in Kapitel 6.1 im Anhang).

2.4.1 Betroffene Berufsgruppen

Grundsätzlich ist zwischen Beschäftigten im Innen- und Außenbereich zu differenzieren. Die im Außenbereich Beschäftigten sind von den Folgen des Klimawandels nach Meinung der Teilnehmenden besonders betroffen. Dazu zählen Beschäftigte im Gartenbau, Bauwesen, in der Landwirtschaft, Freizeitwirtschaft (z.B. in Schwimmbädern, Freizeitparks), Logistik (z.B. Kurierdienste, Speditionen etc.) sowie Polizei und Sicherheitsdienste. Beschäftigte im Gartenbau und in der Forstwirtschaft sind durch die Gefahr von Allergien oder Infektionen aufgrund des Kontakts mit potentiell Allergenen oder infektiösen Pflanzen und Tieren auch indirekt betroffen. Für den Innenbereich wurde in den Gruppen dagegen keine besonders betroffene Berufsgruppe identifiziert. In diesem Bereich hängen nach Ansicht der Teilnehmenden die Belastungen vor allem vom Zustand der Bürogebäude oder Werkshallen ab, wie zum Beispiel vom Zustand der Dämmung, Klimatisierung und Lüftung.

Neben der Unterteilung der Beschäftigten in Außen- und Innenbereiche verwiesen die Teilnehmenden auch auf die Beschäftigten mit wechselnden Arbeitsstätten. Dazu gehören mit dem Wechsel zwischen Außen- und Innenbereichen beispielsweise Rettungskräfte oder Personen, die in der häuslichen Pflege tätig sind. Durch ein erhöhtes Arbeitsaufkommen bei Hitzetagen oder sonstigen Extremwetterereignissen sind Rettungskräfte und Pflegedienste durch die Folgen des Klimawandels zusätzlich betroffen. Ebenso zu der Gruppe der Beschäftigten mit wechselnden Arbeitsstätten gehören Personen mit flexiblen Arbeitsmodellen, wie etwa Homeoffice-Optionen oder Arbeiten im Café. Diese Personen sind neben der Unwägbarkeit von möglichen Gefährdungen auch mit der Klärung von Haftungsfragen bei Verletzungen konfrontiert. Außerdem wurde der Arbeitsweg als relevant bei der Einstufung von möglichen Gefährdungen gesehen. Bei Überschwemmungen oder plötzlich auftretenden Starkniederschlägen besteht ein erhöhtes Risiko von Wegeunfällen. Außerdem kann sommerliche Hitze für Pendler ein Problem darstellen, wenn die genutzten Verkehrsmittel nicht ausreichend klimatisiert sind.

2.4.2 Klimawandelbedingte Belastungen

Als wesentliche Ursachen für auftretende gesundheitliche Belastungen im Arbeitsalltag wurden von den Teilnehmenden Hitzeereignisse, UV-Strahlung, Starkregen, Kälte, Feinstaub und Ozon sowie ständig wechselnde Witterung gesehen.

Auch wurde festgehalten, dass diverse gesundheitliche Belastungen im Arbeitsalltag bereits heute auftreten, sich jedoch durch den Klimawandel zukünftig noch verschärfen werden. So bergen Arbeiten im Gartenbau und der Forstwirtschaft grundsätzlich immer die Gefahr einer Infektion oder einer allergischen Reaktion, zum Beispiel verursacht durch Zecken oder Eichenprozessionsspinner. Es ist jedoch zu erwarten, dass sich derartige Gefährdungen durch mildere Winter und heißere Sommer zukünftig weiter ausbreiten werden. Gleichzeitig wurde festgehalten, dass sich nicht immer klar zuordnen lässt, ob das verstärkte Auftreten dieser Krankheitsbilder ausschließlich durch klimatische Einflüsse bedingt ist oder teilweise auch auf andere Einflüsse, wie beispielsweise die Einfuhr von schadhafte Arten durch globale Handels- und Verkehrsströme zurückzuführen ist.

Die Teilnehmenden unterschieden außerdem zwischen direkten und indirekten Gefährdungen sowie akuten und langfristig auftretenden gesundheitlichen Belastungen. So sind beispielsweise Sonnenstiche oder Sonnenbrände direkte akute Gefährdungen an heißen Tagen, die das Handeln von Beschäftigten einschränken. Langfristige direkte Folgen einer erhöhten Sonneneinstrahlung, wie zum Beispiel Hautkrebs, treten dagegen erst viel später auf. Indirekte Gefährdungen ergeben sich – wie bereits zuvor angedeutet – durch den Hautkontakt mit Eichenprozessionsspinnern, welcher zum Auslösen von allergischen Reaktionen führen kann. Gleiches gilt auch für die abgeworfene Hülle im Fall von Windverwehungen außerhalb befallener Gebiete.⁶

Des Weiteren wurde von den Teilnehmenden unterschieden zwischen biotischen Belastungsfaktoren wie Krankheitsübertragung beispielsweise durch Zecken und abiotischen Belastungsfaktoren wie UV-Strahlung und Ozonbelastung.

⁶ In der Diskussion wurde der Hautkontakt mit Eichenprozessionsspinnern als direkte Folge und der Kontakt mit der abgeworfenen Hülle als indirekte Folge eingestuft. In der allgemeingültigen Systematik werden beide Gefährdungen jedoch indirekt dem Klimawandel zugeschrieben; siehe auch Arbeitspapier (Seite 3) [hier](#).

3 Beispiele aus der Praxis zu Anpassungsmaßnahmen

Nachdem im ersten Teil des Stakeholderdialogs (beschrieben in Kapitel 2) übergeordnete Zusammenhänge im Bereich Klimawandel und menschliche Gesundheit und die sich daraus ergebenden Herausforderungen im Arbeitsalltag diskutiert wurden, zielte der zweite Teil auf den Austausch von praktischen Erfahrungen und ‚Good-Practice‘ Beispielen. Dazu hielten Gerhard Citrich von der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) und Dr. Ute Pohrt von der Berufsgenossenschaft der Bauwirtschaft (BG BAU) Impulsvorträge zu den Themen Sensibilisierung und Beratung im Bereich UV-Strahlung beziehungsweise Arbeitsschutzmaßnahmen bei Sommerhitze. Im zweiten Welt-Café wurden daraufhin eigene Erfahrungen und Beispiele aus der Praxis ausgetauscht und Möglichkeiten der Weiterentwicklung dieser Ansätze erörtert.

3.1 Sensibilisierung und Beratung im Bereich UV-Strahlung | Gerhard Citrich, IG BAU

Herr Citrich (IG BAU) stellte die Sensibilisierungs- und Beratungsaktivitäten seiner Gewerkschaft im Bereich UV-Strahlung vor und ging dabei vor allem auf die Gefährdung durch Hautkrebs ein. Dazu hielt er zunächst fest, dass der sogenannte helle Hautkrebs (d.h. Plattenepithelkarzinome und multiple aktinische Keratosen als deren Vorstufe) seit 2015 als Berufskrankheit anerkannt wird. Dies sei als großer Fortschritt des regulativen Rahmes zu werten, da dadurch die Übernahme der Behandlung und entsprechender Vorsorgeleistungen durch die Unfallversicherungsträger gewährleistet ist. Für die IG BAU ist das Thema Hautkrebs aufgrund der vielen betroffenen Mitglieder (durch die Arbeit im Freien) als besonders bedeutsam bei der Prävention von Berufskrankheiten einzustufen. In Anlehnung an die Kampagne „Atomkraft – Nein danke“ hat die IG BAU zur Vorbeugung die Aktion „Hautkrebs – nein danke!“ initiiert (siehe Abbildung 3).

Abbildung 3: Logo der Aktion „Hautkrebs – nein danke!“



Ziele dieser Aktion sind die Sensibilisierung für mehr Hautschutz und das Aufzeigen von Präventionsmaßnahmen. Diese beinhalten unter anderem Hinweise zu regelmäßigen Untersuchungen beim Arzt sowie die Betreuung durch die Unfallversicherungsträger bei Auftreten der Krankheit. Wesentlich für die Sensibilisierung ist die aufsuchende Beratung von Beschäftigten im Baugewerbe, die Herr Citrich mit Hilfe eines Kurzfilms verdeutlichte. Der Film zeigte, dass die Beschäftigten im Bauwesen durchweg fast keinen oder nur einen unzureichenden Sonnenschutz (bspw. durch passende Kleidung oder das Auftragen von Sonnencreme) praktizieren. Mit der Aktion „Hautkrebs – nein danke!“ sollen daher möglichst viele Betroffene erreicht werden. Eine weitere Anpassungsmaßnahme in diesem Bereich ist die Verteilung von „Sonno-Metern“. Dies sind kleine Karten, die sich je nach Stärke der Sonneneinstrahlung unterschiedlich verfärben. Dadurch ergeben sich Anhaltspunkte für die Belastung durch UV-Strahlung und den benötigten Lichtschuttfaktor beim Auftragen von Sonnencreme. Bei den Mitgliedern der IG BAU wurden diese Karten sehr gut angenommen, so Herr

Citrich. Sensibilisierungsmaßnahmen der IG BAU für die Belastung durch Hitze und UV-Strahlung umfassen neben den genannten Beratungsleistungen und der Kampagne Merkblätter und Checklisten, Schulungsvorlagen (für die IG BAU Sekretäre), Aufsteller und Veranstaltungen (u.a. in Kooperation mit der Charité), ebenso wie Informationen über die Förderungsmöglichkeiten der Berufsgenossenschaften als Unfallversicherungsträger. Diese sollen ein höheres Maß an Gefährdungsbewusstsein bei den Beschäftigten auslösen und so zu einer Umsetzung von Schutzmaßnahmen führen, um entsprechend frühzeitig potenzielle Gefährdungen zu mindern oder ganz zu verhindern.

3.2 Arbeitsschutzmaßnahmen bei Sommerhitze | Dr. Ute Pohrt, BG BAU

Dr. Ute Pohrt (BG BAU) stellte in ihrem Impulsvortrag konkrete Arbeitsschutzmaßnahmen bei Sommerhitze vor. Zur besonderen Betonung der Notwendigkeit für diese Art von Anpassungshandeln berichtete sie über einen Todesfall, der sich im letzten Jahr im Zuständigkeitsbereich der BG BAU ereignete: *„Ein 22-jähriger Bauarbeiter hatte an einem heißen Tag um etwa 14 Uhr über Unwohlsein geklagt und konnte seine Arbeit nicht fortsetzen. Als sich sein Zustand zunehmend verschlechterte, wurde um 15 Uhr der Rettungsdienst alarmiert. Dieser konnte jedoch um 15.10 Uhr nur noch den Tod des jungen Mannes feststellen. Die Diagnose lautete Hitzschlag.“*

Dieser Fall verdeutlicht die hohe Belastung des Herz-Kreislaufsystems, die bei Sommerhitze auftreten kann. Außerdem zeigt der Fall, dass selbst gesunde, junge Beschäftigte gefährdet sind und zwischen ersten Symptomen und dem Eintritt des Todes keine lange Zeitspanne vergehen muss. Wesentliche klimatische Einflussfaktoren für solche Gefährdungen sind neben der Lufttemperatur die Luftfeuchte, Wind und Sonneneinstrahlung. Besonders schwere Arbeit und zu kurze Pausen sind zusätzliche nicht-klimatische Belastungsfaktoren. Gleiches gilt für die Wärmeabgabefunktion des Körpers, die beim Tragen von Schutzkleidung behindert wird, wie auch für eine mangelhafte individuelle Akklimatisation. Die physische Gewöhnung an hohe Temperaturen mindert die Belastung. Dieser Gewöhnungseffekt tritt nach etwa zwei Wochen ein, nimmt aber bei fehlender Exposition auch rasch wieder ab.

Bei der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen ist laut Frau Pohrt das sogenannte TOP-Prinzip zu berücksichtigen.⁷ Dieses sieht zur Vorbeugung von potenziellen Belastungen zunächst die Umsetzung von technischen, vor der Umsetzung von organisatorischen Schutzmaßnahmen vor, da diese effektiver sind als persönliche Schutzmaßnahmen. Sind weder technische noch organisatorische Schutzmaßnahmen möglich, müssen persönliche Schutzmaßnahmen erfolgen. Im Bereich der technischen Schutzmaßnahmen kann der Sommerhitze durch Klimatisierung, Belüftung und Beschattung entgegen getreten werden. Schutzmaßnahmen im Bereich der Arbeitsorganisation erfolgen über eine Änderung der Arbeitsplanung. So sollten bei Sommerhitze besonders schwere Arbeiten bestenfalls in den kühleren Morgenstunden erledigt werden. Auch eine an die Witterungsbedingungen angepasste Pausenplanung kann die Belastungen verringern, ebenso wie im Bauwesen Arbeiten an Fassaden an den Sonnenverlauf angepasst werden sollten (d.h. Vermeiden von Südseiten in der Mittagszeit). Wichtig ist auch, dass die Beschäftigten das Arbeitstempo und die Arbeitsbelastung ihrem individuellen Leistungsvermögen entsprechend selbst steuern können (self-pacing), so Frau Pohrt. Auf eine leistungsbezogene Entlohnung sollte bei Sommerhitze verzichtet werden, da sonst Anreize für eine Überlastung gesetzt werden. Persönliche Schutzmaßnahmen umfassen Arbeitserleichterungen, eine schrittweise Akklimatisation an hohe Temperaturen sowie die ausreichende Aufnahme von Getränken. Zu den Arbeitserleichterungen gehört unter an-

⁷ Das TOP-Prinzip steht für die Technische, Organisatorische und Persönliche Vorsorge. Im Arbeitsschutz wird auch vom STOP-Prinzip gesprochen, welches als erstes die Substitution gefährlicher Stoffe vorsieht. Im Umgang mit klimatischen Belastungen gibt es dazu jedoch keinen Zusammenhang, so dass diese hier nicht berücksichtigt wird.

derem das Tragen von Kühlkleidung, auch Personal Cooling Systems (PCS) genannt. Im Vordergrund stehen hier Kühlwesten, die auf verschiedenen Wirkprinzipien basieren können (Ventilationswesten, Eis- oder Gelwesten, PCM-Westen⁸ und Verdunstungskühlwesten). Die Bereitstellung von Kühlkleidung wird von der BG BAU über Arbeitsschutzprämien gefördert. Durch die Arbeitsschutzprämien findet eine finanzielle Unterstützung von ausgewählten präventiven Maßnahmen in den Betrieben durch die Berufsgenossenschaft statt, wodurch die Bekanntheit, Verbreitung und Anwendung dieser Maßnahmen gefördert und die Belastungen der Beschäftigten verringert werden. Gefördert werden unter anderem hochsichtbare Warnschutzshirts mit UV-Schutzfaktor, (Kühl-) Kopfbedeckungen, die einen ausreichenden Schutz von Gesicht, Ohren und Nacken gewährleisten, Kühlwesten und Sonnenbrillen mit UV-Schutz. (siehe u.a. Beispiel Abbildung 4).

Abbildung 4: Beispiel für eine Kühlweste



Weitere persönliche Schutzmaßnahmen umfassen zudem regelmäßig stattfindende Unterweisungen und arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen.

3.3 Welt-Café 2: Wie können Gewerkschaften und weitere Multiplikatoren besonders betroffene Beschäftigte erreichen? Welche Erfahrungen und Beispiele gibt es bereits in der Praxis?

Im zweiten Welt-Café wurden die Teilnehmenden gebeten zu diskutieren, wie Gewerkschaften und weitere Multiplikatoren besonders betroffene Beschäftigte über Sensibilisierung und Beratung sowie über konkrete Arbeitsschutzmaßnahmen erreichen können. Dazu sollten die Teilnehmenden sich zu ihren praktischen Erfahrungen und bestehenden ‚Good-Practice‘ Beispielen austauschen und darauf aufbauend Vorschläge zur Weiterentwicklung der Aktivitäten erarbeiten. Die Ergebnisse der Gruppendiskussion wurden im Plenum vorgestellt (siehe Abbildungen in Kapitel 6.2 im Anhang).

3.3.1 Ausrichtung und Zusammenführen von Präventionsangeboten

In den einzelnen Gruppen stand zunächst die Frage im Raum, wer überhaupt sensibilisiert werden soll. Die Teilnehmenden gelangten zu dem Schluss, dass die Sensibilisierung und Beratung nicht nur bei den Beschäftigten ansetzen muss, sondern auch bei Arbeitgeberinnen und -gebern, Sicherheitsfachkräften⁹, Betriebsärztinnen und -ärzten, Betriebsrätinnen- und -räten, Führungskräften sowie Ausbilderinnen und Ausbildern. Den Arbeitgeberinnen und -gebern müsse bewusst gemacht werden, dass Klimawandelfolgen eine ernste Gefahr für die Beschäftigten darstellen und durch Produktivitätsverluste auch zu wirtschaftlichen Einbußen führen können. Gesundheitliche Belastungen durch UV-Strahlung und bei Sommerhitze sind keine „weichen“ Gefährdungsfaktoren. Dies müsse in der Arbeitswelt und insbesondere gegenüber den Arbeitgeberinnen und -gebern deutlich kommuniziert werden. Mehr Klarheit hierzu könnte eine Verbesserung der Datenlage zu Produktivitätsverlusten und Krankheits-

⁸ PCM steht für ‚Phase Change Material‘, d.h. Phasenwechselmaterialien.

⁹ Die Sicherheitsfachkraft (SIFA) oder Fachkraft für Arbeitssicherheit (FASI) hat die Aufgabe, gemeinsam mit Betriebsärztin oder -arzt die Arbeitgeberin oder Arbeitgeber in allen Fragen der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu beraten und zu unterstützen. Nähere Informationen, siehe: <http://www.dguv.de/sifa-online/Fachkraft-f%C3%BCr-Arbeitssicherheit/Rolle-und-Aufgabe/index.jsp>

ausfällen schaffen, wie von einigen Teilnehmenden gefordert wird. Beispielsweise könnten Statistiken zu Arbeitsunfällen und Krankheitsfällen aufgrund von Hitze und Ozonbelastungen den Arbeitgeberinnen und -gebern Anhaltspunkte geben, ab welchen Temperaturen beziehungsweise Ozonwerten ein Fortsetzen der Arbeit nicht mehr sinnvoll ist.

Eine wichtige Rolle als Multiplikatoren in den Unternehmen nehmen Betriebsärztinnen und -ärzte, Betriebsrätinnen und -räte, Führungskräfte sowie Ausbilderinnen und Ausbilder ein. Diese setzen sich direkt mit den Gefährdungen im Betrieb auseinander und haben gleichzeitig den direkten Kontakt zu den Beschäftigten und Auszubildenden. In den einzelnen Diskussionen wurde jedoch auch festgehalten, dass es schwierig sei, alle Akteure gleichermaßen zu erreichen. Hierzu seien eine bessere Zusammenarbeit staatlicher und nicht-staatlicher Akteure und eine Bündelung der bestehenden Angebote (z.B. Kampagnen) notwendig, etwa durch gemeinsame Hitzaufklärung vor Beginn der Sommerhitze durch die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), die Gewerkschaften, die Berufsgenossenschaften sowie die gewerblichen Aufsichtsämter. Aber auch im Betrieb selbst müsse die Vernetzung verbessert werden, etwa über den Arbeitsschutzausschuss (ASA), der von Arbeitgeberin/ -geber, Betriebsrätin/ -rat, Betriebsärztin/ -arzt und SIFA gebildet wird.¹⁰ Zusätzlich können regelmäßige Gesundheitstage im Betrieb mehr Gefährdungsbewusstsein bei Beschäftigten schaffen. Eine Gruppe betonte, dass Aufklärungsarbeit zu spezifischen Gefährdungen wie Hitze oder Extremwetterereignissen wirksamer sei als zu allgemeinen Gefährdungen durch Klimawandel. Grund dafür ist, dass die Beschäftigten mit diesem eher weit gefassten Klimawandel-Begriff wenig Bezug zu ihrer eigenen Arbeitssituation herstellen. Außerdem sollten Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten besser genutzt und der Zugang zu Beratungsstellen erleichtert werden.

3.3.2 Weiterentwicklung von Aktivitäten im Bereich Sensibilisierung und Beratung und von konkreten Arbeitsschutzmaßnahmen

Bei den konkreten Arbeitsschutzmaßnahmen gelangten die Teilnehmenden zu dem Schluss, dass bereits aktuell viele Maßnahmen zum Schutz vor klimawandelbedingten Gefährdungen entwickelt wurden. Allerdings mangelt es oftmals an einer korrekten und konsequenten Anwendung solcher Maßnahmen oder es stellt sich die Frage, was politisch und gesellschaftlich gewollt ist, und wie die Umsetzung erfolgen soll. Darüber hinaus wurde bemängelt, dass immer noch viele offensichtliche Fehler in der Vorsorge vor Hitze und Extremereignissen begangen werden. So werden beispielsweise beim Bau von Bürogebäuden häufig Plexiglasfronten verwendet, die eine Stoßlüftung unmöglich machen. Hier muss zur Vermeidung von hohen Raumtemperaturen in Zukunft auf eine sinnvollere Verwendung von Baumaterialien mit möglichst niedrigem Wärmedurchgangskoeffizienten¹¹ geachtet werden. Bei direkter Sonneneinstrahlung können Bauelemente zur temporären Verschattung ebenfalls Abhilfe schaffen. Ein Teilnehmer merkte außerdem an, dass auf Baustellen Pausenräume und Sanitäreinrichtungen in vielen Fällen in der prallen Sonne stehen, wodurch eine Erholung der Beschäftigten in kühlen Räumen nicht möglich ist. Auch hier bieten Verschattungselemente wie Zelte oder mobile Dächer gute Möglichkeiten, Belastungen durch Sonneneinstrahlung und Niederschläge zu mindern.

Nachbesserungsbedarf wurde durch die Teilnehmenden ebenfalls bei den organisatorischen Maßnahmen gesehen. Gerade Arbeitszeitverschiebungen würden oftmals zu Lasten von Arbeitnehmerinnen und -nehmern gehen, da bestimmte Schichtzeiten beispielsweise keine sozialverträglichen Kinderbetreuungsangebote abdecken. Ebenso kritisch wurden eine Verschie-

¹⁰ Ab einer Betriebsgröße von über 20 Beschäftigten ist die Bildung des ASA nach §11 im Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit (ASiG) vorgeschrieben.

¹¹ Je niedriger der Wärmedurchgangskoeffizient, desto weniger Wärme entweicht oder dringt über die Fensterfronten ein.

bung des Arbeitsorts und von ‚Home-Office‘-Optionen gesehen, sofern diese mit gesundheitlichen Belastungen verbunden sind. In diesen Fällen ist es wichtig sicherzustellen, dass die eingeführten Maßnahmen sich nicht nachteilig auf die Arbeitnehmerinnen und -nehmer auswirken. Außerdem ist es wichtig, den Leistungsdruck von Arbeitgeberinnen und -gebern und von den Beschäftigten selbst während klimatischer Extremsituationen zurückzuschrauben, um die teilweise ohnehin vorhandene Belastung nicht noch zu verstärken. Dementsprechend ist eine Anpassung von Pausenzeiten bei höheren Belastungen notwendig, insbesondere wenn die Witterung ein gefahrungsfreies Arbeiten unmöglich macht. Zur Minderung von temperaturbedingten Belastungen in Bürogebäuden wurde beispielsweise vorgeschlagen, auf die während der Urlaubszeiten freien Büros auszuweichen, wenn diese angenehmere Temperaturen bieten. Außerdem wurde empfohlen, den Beschäftigten eine Lockerung der Kleiderordnung zu gewähren.

Die Teilnehmenden waren sich darüber einig, dass eine Gefährdungsbeurteilung zum Erkennen von möglichen gesundheitlichen Belastungen unabdingbar für den Arbeitsschutz ist. Diese sollten zukünftig auch die Betrachtung von Klimawandelfolgen stärker berücksichtigen. Um dies wirksam zu realisieren, bedarf es allerdings auch der Stärkung der Kontrollfunktion seitens des Staates. Momentan zieht sich der Staat nach Ansicht einiger Teilnehmenden jedoch eher aus dem Arbeitsschutz zurück und setzt auf freiwillige Selbstverpflichtungen der Unternehmen, was durchaus kritisch zu sehen sei. In diesem Zusammenhang wurde nochmals darauf hingewiesen, dass aktuell nur knapp die Hälfte aller Unternehmen Gefährdungsbeurteilungen durchführen und sie gerade in kleinen Unternehmen häufig ganz entfallen. Diesbezüglich sollte die öffentliche Infrastruktur für den Arbeitsschutz ausgebaut und mehr personelle Kapazitäten in den Bereichen der Gewerbeaufsicht sowie der Arbeitsmedizin geschaffen werden. Nur so kann der politische und gesellschaftliche Wille bezüglich des Arbeitsschutzes auch tatsächlich in der Praxis umgesetzt werden.

4 Der regulative Rahmen

Im dritten Themenkomplex des Stakeholderdialogs stand der regulative Rahmen im Fokus. Der Impulsvortrag von Gert Groppel von der DGB Rechtsschutz umfasste dabei sowohl Ausführungen zum gesetzlichen Rahmen als auch zu Möglichkeiten der innerbetrieblichen Steuerung von Arbeitsschutzbedarfen. Auf Anregung der Teilnehmenden wurde im Anschluss an den Vortrag von Gert Groppel direkt im Plenum anstatt in einem dritten Welt-Café diskutiert.

4.1 Der regulative Rahmen – Status Quo und Blick in die Zukunft | Gert Groppel, DGB Rechtsschutz

In seinem Impulsvortrag führte Herr Groppel (DGB Rechtsschutz) anhand der Beispiele Hitzearbeit und Ozon in die bestehenden gesetzlichen Regelungen zur Minderung von gesundheitlichen Belastungen im Arbeitsalltag ein. Er ging dabei auf den allgemeinen regulativen Rahmen und die bestehenden Handlungsmöglichkeiten der Betriebsrätinnen und -räte ein. Der Schwerpunkt seiner Ausführungen lag dabei auf der Hitzearbeit in Innenräumen. Ein wichtiges regulatives Instrument in diesem Kontext sind die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR). Diese beziehen sich nur auf Innenräume und nicht auf das Arbeiten im Freien. Bezogen auf die Hitzearbeit sind die ASR A3.5 relevant, da sie die Verpflichtung zur Ergreifung von Maßnahmen durch den Arbeitgeber / die Arbeitgeberin regeln. Als Stufenmodell sehen die ASR A3.5 zur Regulierung der Raumtemperatur unter anderem eine verbesserte Steuerung des Sonnenschutzes sowie eine verbesserte Steuerung von Lüftungseinrichtungen zur Nachtauskühlung vor. Entsprechend dem TOP-Prinzip (siehe Kap. 3.2) haben derartige technische Maßnahmen Vorrang vor organisatorischen oder personenbezogenen Maßnahmen,

wie beispielsweise die Verlagerung der Arbeitszeiten und die Lockerung der Bekleidungsregeln.¹²

Um den Teilnehmenden die Komplexität des regulativen Rahmens näher zu bringen, bezog sich Herr Groppe in seinem Impulsvertrag ferner auf einen Fall des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg zum Thema Unternehmenskleidung aus dem Jahr 2015. Darin wurde die Lockerung von Krawatten bei außergewöhnlich hohen Temperaturen in einer Gesamtbetriebsvereinbarung (GBV) geregelt. An einer Betriebsstätte wollte der Betriebsrat mit einer spezifischen Betriebsvereinbarung einen möglichen Komplettverzicht auf die Krawatte ab 30 °C festlegen. Dagegen klagte der Arbeitgeber. Laut der Entscheidung des Arbeitsgerichts ist die Bekleidung im Unternehmen zwar Angelegenheit des Gesamtbetriebsrates, allerdings gelte im Fall einer abweichenden Zielsetzung der Grundsatz der Zuständigkeitstrennung. Darunter fallen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates und die Möglichkeit spezifische Betriebsvereinbarungen zum Raumklimaarbeitsschutz zu treffen. Dies ist auch unabhängig von einer konkreten Gefährdung (siehe § 88 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)) möglich. Bei einem ähnlichen Fall hat das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg allerdings genau anders entschieden, da die entsprechenden Maßnahmen bei hohen Temperaturen bereits in den ASR unter Punkt 4.4 (siehe Abbildung 5) geregelt seien. Für spezifische freiwillige Betriebsvereinbarungen bieten sich damit keine Spielräume.

Abbildung 5: Maßnahmen bei hohen Raumtemperaturen nach ASR A3.5, Punkt 4.4

	Beispielhafte Maßnahmen
a)	effektive Steuerung des Sonnenschutzes (z. B. Jalousien auch nach der Arbeitszeit geschlossen halten)
b)	effektive Steuerung der Lüftungseinrichtungen (z. B. Nachtauskühlung)
c)	Reduzierung der inneren thermischen Lasten (z. B. elektrische Geräte nur bei Bedarf betreiben)
d)	Lüftung in den frühen Morgenstunden
e)	Nutzung von Gleitzeitregelungen zur Arbeitszeitverlagerung
f)	Lockerung der Bekleidungsregelungen
g)	Bereitstellung geeigneter Getränke (z. B. Trinkwasser)

Der Arbeitsschutz ist damit über allgemeine Rechtsvorschriften (sogenannte Generalklauseln) des Arbeitsschutzgesetzes geregelt (vgl. z.B. §3 ArbSchG). Spezielle Rechtsvorschriften (vgl. z.B. §3a ArbStättV) und daran angeschlossene Regeln (wie die ASR A3.5) konkretisieren diese Rechtsvorschriften. Generell gilt, dass der Betriebsrat bei Regelungen zur Verhütung von Arbeitsunfällen mitbestimmen kann. Hierzu besteht ein gestaffeltes System aus erzwingbaren Mitbestimmungsrechten sowie einer freiwilligen Mitbestimmung in Bereichen, die über die bestehenden Normen hinausgehen. Auf allgemeine Rechtsvorschriften kann sich das Mitbestimmungsrecht wie oben beschrieben allerdings nur bei einer unmittelbar erkannten Gefährdung oder bei ermittelten Handlungsbedarfen im Zuge einer Gefährdungsanalyse beziehen. Konkretisierende Rechtsvorschriften und Regeln ermächtigen den Betriebsrat dagegen zur Mitbestimmung unabhängig von einer konkreten Gefährdung, es sei denn, diese ist klar definiert (wie im Fall der ASR unter Punkt 4.4).

Auf das Beispiel Ozon ging Herr Groppe zu Beginn seines Impulsvortrages kurz ein. Eine Gefährdung durch Ozon betrifft in der Regel vor allem Beschäftigte, die im Freien, sprich auf Baustellen oder in der Land- und Forstwirtschaft arbeiten. Im Vergleich zu Beschäftigten in

¹² Siehe dazu auch den Beschluss des Verwaltungsgerichts Münster im Impulsvortrag (Folie 3).

Innenräumen gibt es für diese Beschäftigten keine spezifischen Regelungen; weder in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) oder der Gewerbeverordnung (vgl. § 120a Betriebssicherheit), noch in der Unfallverhütungsvorschrift. Hier müsse demzufolge eine konkrete Gefährdungsbeurteilung durch die Arbeitgeberinnen und -geber stattfinden.

4.2 Diskussion: Welche Standards und Normen sollten zukünftig verbessert werden?

Im Anschluss an den Impulsvortrag von Herrn Groppe zum regulativen Rahmen wurde im Plenum über Verbesserungen von Standards und Normen im Arbeitsschutz diskutiert. Die Vielfältigkeit und teilweise Widersprüchlichkeit der Standards und Normen regte die Teilnehmenden zu einer intensiven Diskussion an, welche gleichzeitig aber auch etliche Fragen aufwarf. Dies galt insbesondere für den Umgang mit Belastungen verursacht durch Hitzeereignisse und für die Herausforderungen für Personen, die im Freien (z.B. im Bauwesen) oder an wechselnden Orten (z.B. häusliche Pflegekräfte und Lieferdienste) arbeiten. Laut den Teilnehmenden besteht hier eine Regelungslücke beziehungsweise, so Herr Groppe, noch ein Nachbesserungsbedarf. Bei der häuslichen Pflege gelten die Wohnungen der zu Pflegenden zum Beispiel nicht als Arbeitsstätte gemäß der ASR A3.5. Damit besteht für die Pflegekräfte keine rechtliche Basis Maßnahmen zur Verringerung der Raumtemperatur einzufordern. Außerdem ergeben sich bei wechselnden Arbeitsorten Probleme mit der Nachprüfbarkeit von gesetzlichen Standards und mit der Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen.

Darüber hinaus waren sich die Teilnehmenden einig, dass gerade prekär Beschäftigte, worunter arbeitsschutzrechtlich schlecht gestellte und in vielen Fällen tariflich nicht fixierte Arbeitnehmerinnen und -nehmer zu fassen sind, wie etwa Beschäftigte bei Lieferdiensten oder Saisonarbeiterinnen und -arbeiter, nur wenige Möglichkeiten haben ihr klimawandelbedingten Gefährdungspotenzial zu verringern und entsprechende Schutzmaßnahmen einzufordern.

5 Plenardiskussion und Zusammenfassung

In einer abschließenden Plenardiskussion wurde den Teilnehmenden die Möglichkeit gegeben, die behandelten Themen des Stakeholderdialogs zu kommentieren und für den weiteren Anpassungsprozess explizit auf mögliche Kooperationen und Unterstützungsbedarfe einzugehen. Im Fokus standen dabei Aktivitäten des Bundes, der Länder und weiterer Akteursgruppen aus dem Kreise der Gewerkschaften, gewerkschaftsnahen Organisationen sowie der Wissenschaft und Wirtschaft.

Wissenslücken schließen

Einige der Teilnehmenden befanden, dass teilweise noch Wissenslücken bezüglich der Folgen des Klimawandels und deren Auswirkungen auf die Gesundheit am Arbeitsplatz bestehen. Eine Erfassung von besonders betroffenen Berufsgruppen sei sinnvoll, um eine bessere Basis für eine spezifische Präventionsberatung zu schaffen. Besonders gefragt sind hierbei von staatlicher Seite vor allem das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS), die BAuA und das UBA.

Gefährdungsbeurteilungen verbessern & KMUs fördern

Zur Verbesserung der Situation der Gefährdungsbeurteilungen in den Unternehmen forderten die Teilnehmenden erhöhte Anstrengungen von Seiten des Staates. Zur Kontrolle der Einhaltung von entsprechenden Vorschriften und Regelungen ist allerdings die Aufstockung von Personal in den zuständigen Arbeitsschutzbehörden gemäß des Standards Nr. 81 der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO – International Labour Organization) unerlässlich. Gleichzeitig sollten vor allem KMUs bei der Durchführung von korrekten Gefährdungsbeurteilungen

gezielt gefördert und begleitet werden. Dazu wurde nochmals festgehalten, dass in vielen Fällen gerade kleinere Betriebe nicht genug personelle Kapazitäten und/oder finanzielle Möglichkeiten haben, um Arbeitsschutzmaßnahmen auf dem aktuellen Stand der Technik zu realisieren. Hier könnte der Staat finanzielle oder organisatorische Hilfe bieten. Zusätzlich biete sich auch die Einrichtung einer Hotline für Beschäftigte an, die über Rechte im Arbeitsschutz und mögliche Schutzmaßnahmen bei Gefährdungen informiert.

Akteure in den Arbeitsschutz einbinden

Die Teilnehmenden bemängelten zum Teil, dass wichtige Akteure aus dem Arbeitsschutz auf der Veranstaltung fehlten – insbesondere aus dem Kreis der Arbeitgeberinnen und -geber, Arbeitsmedizinerinnen und -mediziner, Betriebsärztinnen und -ärzte sowie Vertreterinnen und Vertreter der Krankenkassen. Dazu wurde ein weiterer Stakeholderdialog mit Arbeitgeberinnen und -gebern angeregt, um das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz auch aus deren Perspektive zu diskutieren.

Vernetzung stärken

Ausgehend von der Einbindung unterschiedlicher Akteure in den Arbeitsschutz merkten die Teilnehmenden außerdem die Notwendigkeit einer verstärkten Vernetzung und Kommunikation an. Damit könne noch besser auf die Thematik Klimawandel und Gesundheit eingegangen werden. Im Moment wird der Klimawandel in vielen Bereichen des Arbeitsschutzes eher als Querschnitts- oder gar Randthema gesehen und erhält somit nicht die notwendige Aufmerksamkeit. Möglichkeiten dies zu ändern ergeben sich durch eine breitere Aufklärung von Betroffenen, beispielsweise durch gemeinsame Kampagnen der bereits aktiven Akteure im Arbeitsschutz (vgl. Kap. 3.3.1). So könnten die Unfallversicherungsträger verstärkt gemeinsame Informationskampagnen planen, analog zur „Aktion Rücken“¹³ oder zum „Arbeitsprogramm Psyche“¹⁴. Darüber hinaus könnte das Thema Klimawandel und Gesundheit bei der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie (GDA) eingebracht werden. Möglichkeiten der Vernetzung bieten sich zudem mit Akteuren der Deutschen Gesellschaft für Arbeits- und Umweltmedizin (DGAUM) und mit der Kommission für Arbeitsschutz und Normung (KAN). Auch die Arbeitsschutzmesse A+A im nächsten Jahr in Düsseldorf, koordiniert von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (Basi), bietet gute Vernetzungsmöglichkeiten. Gleiches gilt zur Ansprache der Arbeitgeberinnen und -geber über die Einbeziehung der Industrie- und Handelskammern (IHK). Zur Einbindung weiterer Akteure wurde zudem eine verbesserte Kommunikation seitens der staatlichen Ausschüsse gewünscht.

Fazit

Der Stakeholderdialog zeichnete sich durch eine sehr konstruktive und lebhaftige Beteiligung der Teilnehmenden aus. Im Fokus der Diskussion standen vor allem das Thema Arbeitsschutz und die damit verbundenen Aktivitäten zur Sensibilisierung der betroffenen Beschäftigten sowie der Austausch zu konkreten Arbeitsschutzmaßnahmen. Die Diskussion von Standards und Normen wurde im Rahmen des Dialogs angerissen, bedarf allerdings noch einer vertiefenden Thematisierung.

In der abschließenden Plenardiskussion wurde zudem deutlich, wie wichtig die kontinuierliche Sensibilisierung und Vernetzung nicht nur der betroffenen Beschäftigten ist, sondern aller im Bereich des Arbeitsschutzes tätigen Akteure. Dazu bedarf es der Schaffung einer breiten Basis für eine gemeinsame Aufklärungsarbeit für das Thema Klimawandel und Gesundheit. Eine bessere Infrastruktur zur Überprüfung und Förderung von Arbeitsschutzmaßnahmen

¹³ „Denk an mich. Dein Rücken“ ist eine gemeinsame Präventionskampagne von DGUV, SVLFG und Knappschaft, siehe: http://www.deinruecken.de/dein_ruecken_kampagne/index.jsp

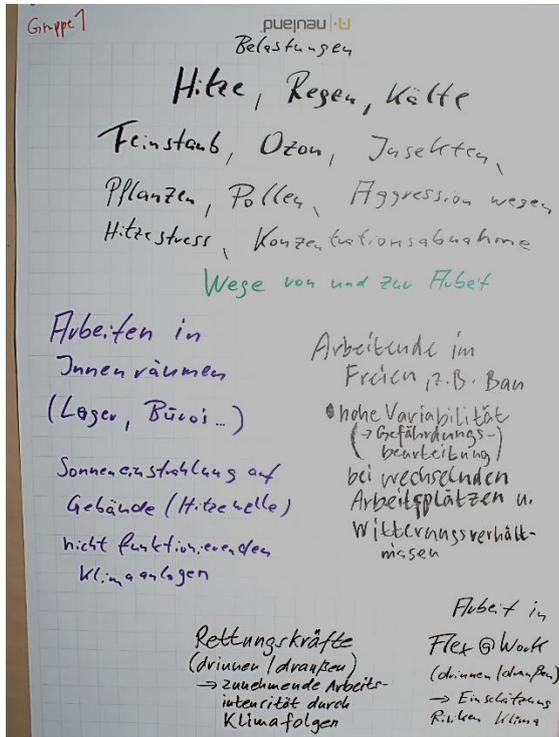
¹⁴ „Arbeitsprogramm Psyche: Stress reduzieren · Potenziale entwickeln“ von der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie GDA, siehe: http://www.gda-psyche.de/DE/Home/home_node.html

insbesondere aufgrund der künftig zu erwartenden Zunahme von gesundheitlichen Belastungen in der Arbeitswelt durch Klimawandelfolgen ist dabei unabdingbar.

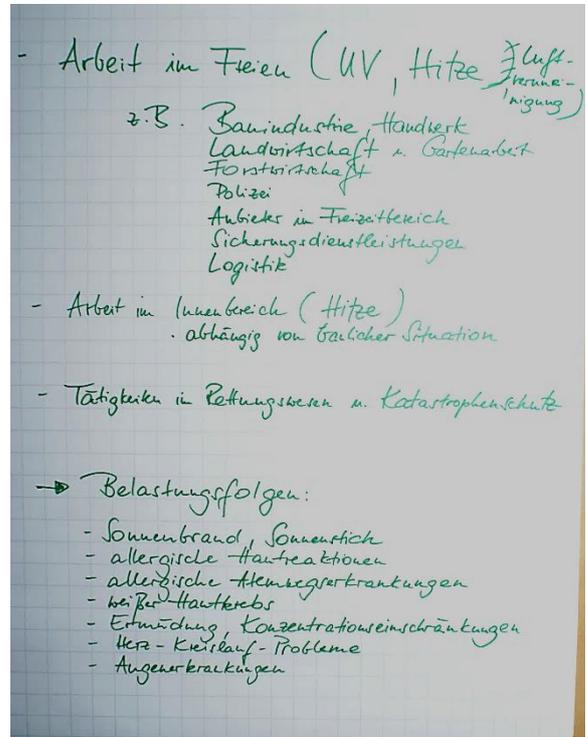
6 Anhang

6.1 Dokumentation der Ergebnisse des Weltcafé 1

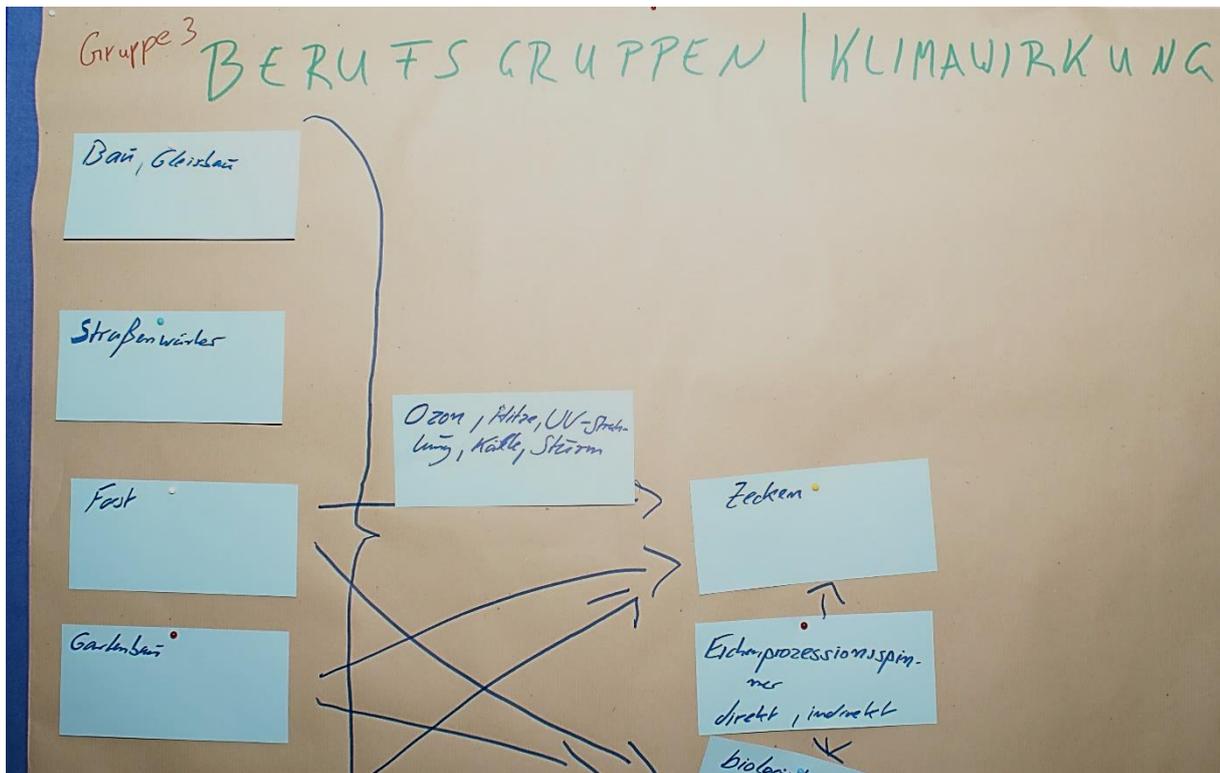
Abbildung 6: Ergebnisse Weltcafé 1



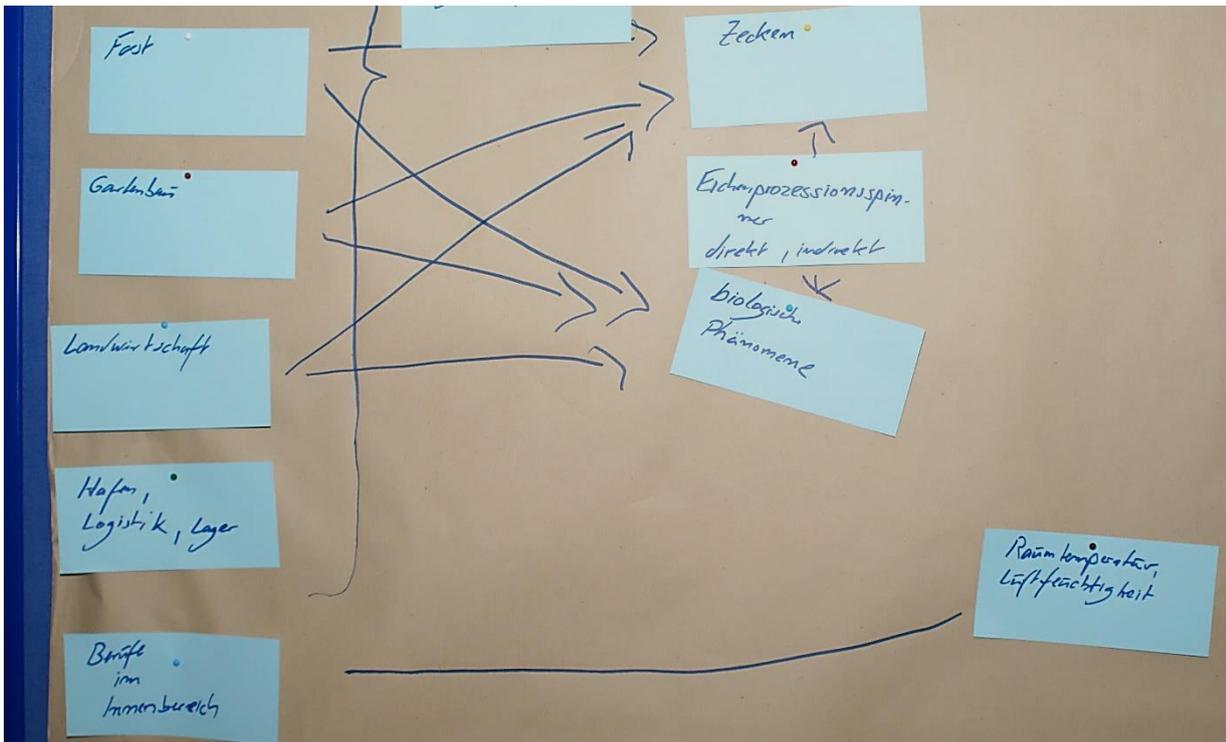
Gruppe 1



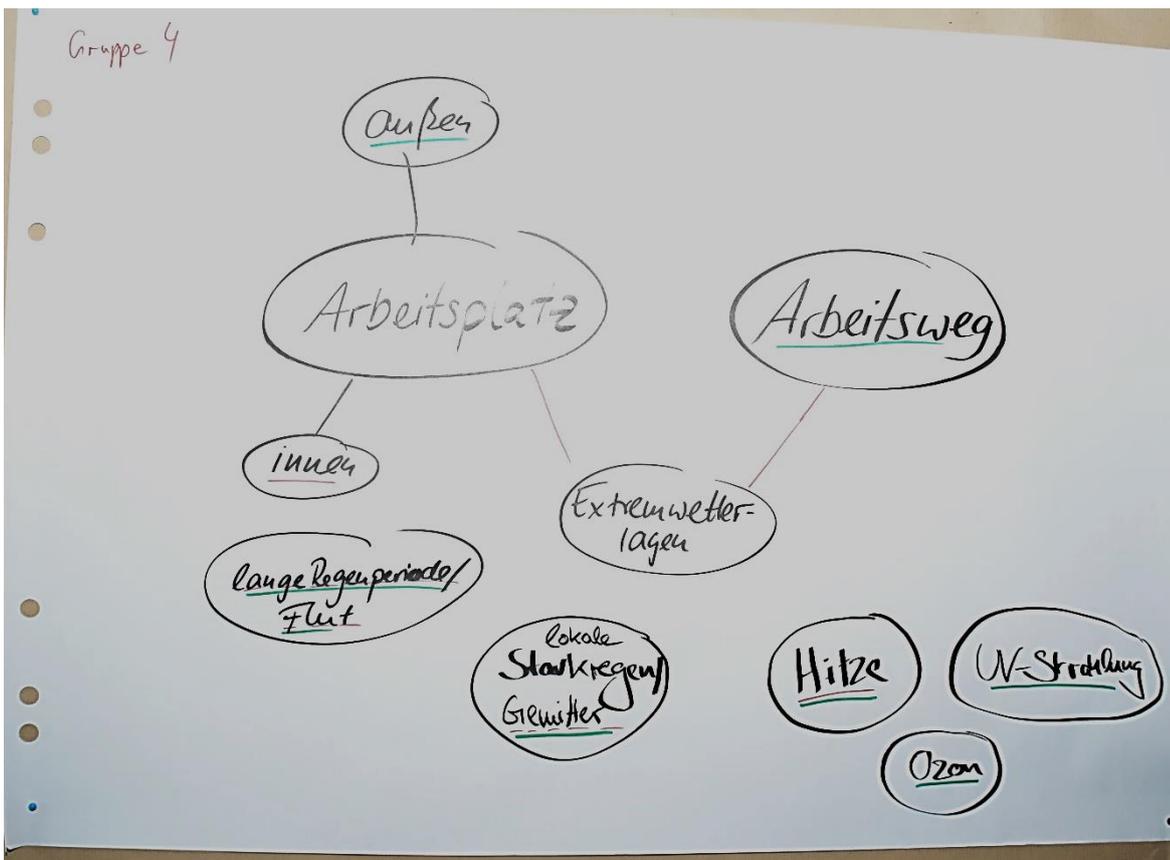
Gruppe 2



Gruppe 3 (1)



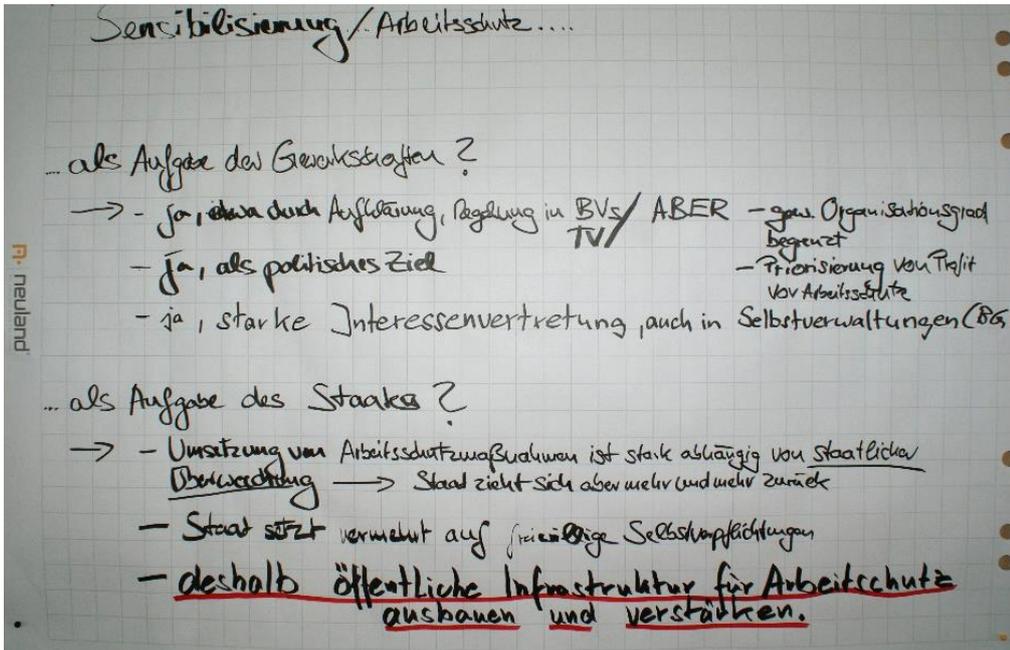
Gruppe 3 (2)



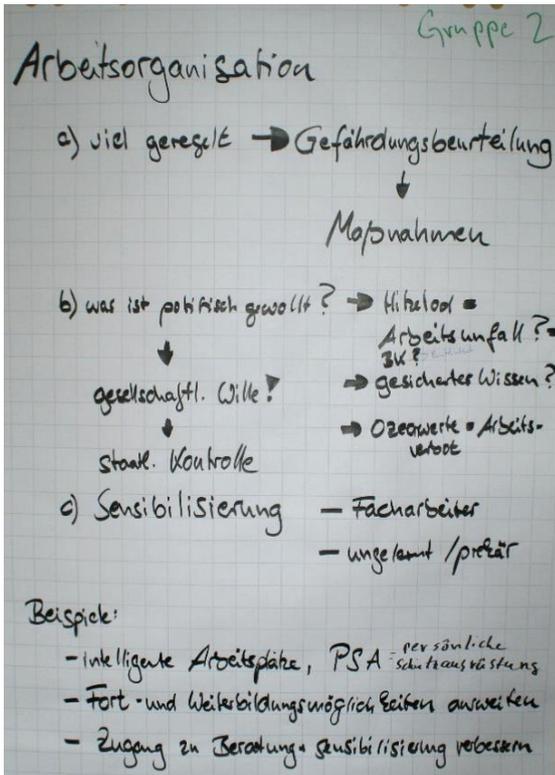
Gruppe 4

6.2 Dokumentation der Ergebnisse des Weltcafé 2

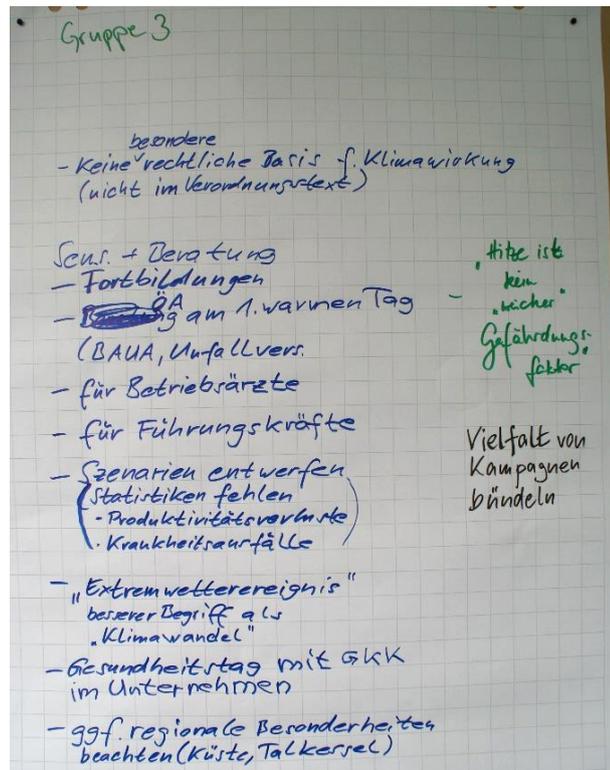
Abbildung 7: Ergebnisse Weltcafé 2



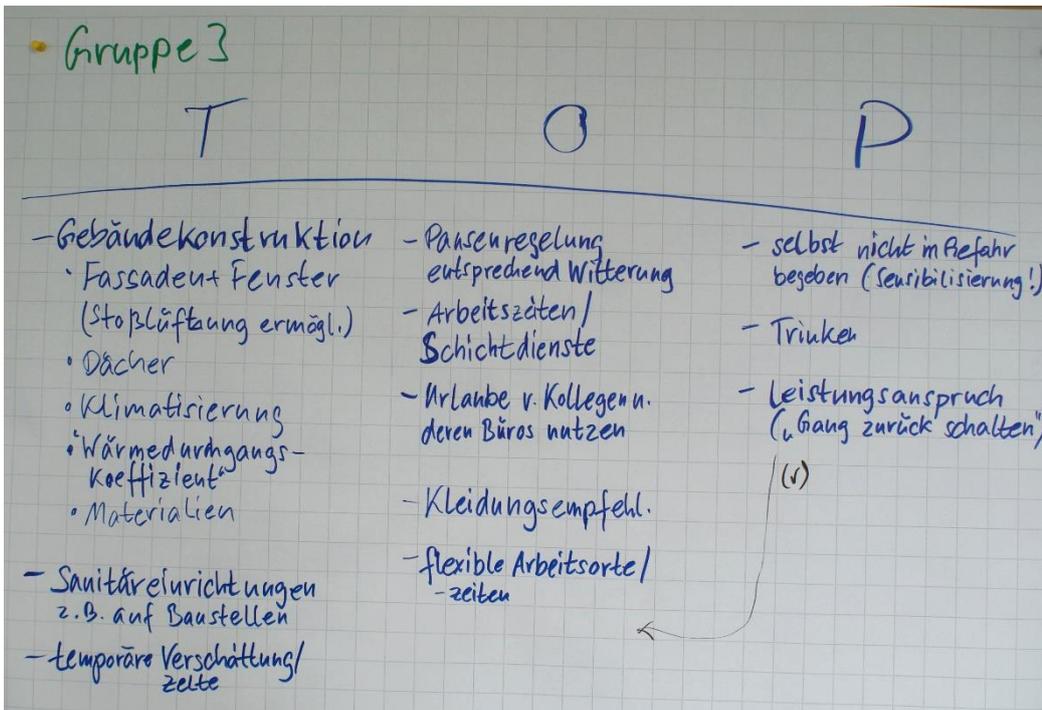
Gruppe 1



Gruppe 2



Gruppe 3 (1)



Gruppe 3 (2)



Gruppe 4

6.3 Dokumentation der Ergebnisse der Plenumsdiskussion

Abbildung 8: Ergebnisse Plenumsdiskussion

<u>Maßnahmen</u>	<u>Wer?</u>	<u>Unterstützung Bund</u>
Wissensbasis schaffen - Bestandsaufnahme zu Gefährdungen - Manpowerstatistik	UBA, BMAS, BAUA	
ILO Konvention 81 inhaltlich Aufsichtsräte umstellen	Bund & Länder	
Beratingkapazitäten für KMU schaffen	Länder, BMAS	
Staatliche Arbeitsschutzausschüsse: Ausschrittsaufgabe Anpassung (Sozialpartnerbüro)	BAUA, BMAS	
Hotline für Arbeitnehmer zu Arbeitsbedingungen	BGM	
Koordination + Themensetzung gemeinsame Arbeitsschutzkonzept Strategie (GdA) → Klima als Thema?	NAK	
Workshop mit Arbeitgebervertretungen	UBA	
Fortbildung für LAsi erreichen		
Deutsche Gesellschaft für Umweltmedizin ansprechen (DGAUM)		
A+A Messe: Input zu Klimaanpassung bei CfP erreichen		

Kontakt

Veranstalter
Umweltbundesamt
KomPass – Kompetenzzentrum Klimafolgen und Anpassung
Sebastian Ebert
Wörlitzer Platz 1
D-06844 Dessau-Roßlau
Tel.: +49 (0)340-2103-3122
Fax: +49 (0)340-2104-3122
E-Mail: sebastian.ebert@uba.de
www.anpassung.net



Mit Unterstützung des
Deutschen Gewerkschaftsbunds (DGB)
Daniel Schneider
Referent für Umwelt- und Klimapolitik
Abteilung Struktur-, Industrie- und Dienstleistungspolitik (SID)
Henriette-Herz-Platz
D-10178 Berlin
Tel.: +49 (0)30 240 60 278
Fax: +49 (0)30 240 60 677
E-Mail: daniel.schneider@dgb.de
www.dgb.de



Konzeption und Durchführung
Institut für ökologische Wirtschaftsforschung (IÖW) GmbH, gemeinnützig
Johannes Rupp
Potsdamer Straße 105
D-10785 Berlin
Tel. +49 (0)30–884 594-67
Fax +49 (0)30–882 543 9
E-Mail: Johannes.Rupp@ioew.de
www.ioew.de

