

Stellungnahme des DGB Bezirk NRW

Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des
Klimaanpassungsgesetzes Nordrhein-Westfalen

Kontaktperson:

Johannes Beckmann
Referatssekretär
Abt. Transformation

**Deutscher
Gewerkschaftsbund
Bezirk NRW**
Friedrich-Ebert-Str. 34-38
40210 Düsseldorf
Telefon: 0211/3683-158

Johannes.Beckmann@dgb.de
www.nrw.dgb.de

Düsseldorf, den 05.03.2026

Allgemeine Einschätzung

Wir bedanken uns für die Möglichkeit, zum Entwurf zur Änderung des Klimaanpassungsgesetzes Stellung zu nehmen. Als Deutscher Gewerkschaftsbund NRW sehen wir für die Novellierung des Klimaanpassungsgesetzes Nordrhein-Westfalen erheblichen Nachbesserungsbedarf. Zwar wurden einige konstruktive Ergänzungen eingebracht, hinsichtlich der Auswirkungen des Klimas auf die Arbeitsbedingungen und Beschäftigung entnehmen wir dem Gesetz in der angepassten Form aber eine eindeutige Verschlechterung.

Klimafolgenanpassungen müssen unbedingt verstärkt aus der Arbeitsschutzperspektive mitgedacht werden. Den meisten Beschäftigten sind die Klimafolgen in Form von Hitzewellen bekannt, aber auch Starkregenfälle und Dürren sind eine immer größer werdende Gefahr. Diese gilt es zu adressieren und im Gesetzentwurf zu berücksichtigen.

Im Beschäftigungsverhältnis haben Menschen deutlich weniger Spielräume, mit den Gesundheitsrisiken der Klimafolgen umzugehen. Durch das Weisungsrecht des Arbeitgebers können sie sich nicht frei aussuchen, ob- und wie sie sich während der Arbeitszeiten zu den klimatischen Bedingungen verhalten. Gleichzeitig können sie die technisch-organisatorische Strukturen in denen sie ihrer Beschäftigung nachgehen nur sehr bedingt beeinflussen. Hinzu kommt, dass Beschäftigte einen Großteil ihrer täglichen Wachzeit der Arbeit nachgehen und die höchsten Belastungen durch beispielsweise Hitze zeitlich während üblicher Arbeitszeiten auftreten.

Diese Umstände erzeugen erhebliche Risiken. An erster Stelle steht natürlich die **Gesundheit der Beschäftigten**. Laut TK Gesundheitsreport¹ ist die Wahrnehmung von Klimafolgen auf den Arbeitsplatz dabei unterschiedlich verteilt. Demnach sehen sich 60% der Beschäftigten über alle Berufsgruppen hinweg mit Klimafolgen konfrontiert. Demgegenüber teilen nur 40% der Arbeitgeber diese Einschätzung.

Dabei sind die Lasten der Beeinträchtigung sehr ungleich verteilt. Während Angestellte teilweise die Möglichkeit haben, ins kühlere Home-Office auszuweichen, sind beispielsweise Beschäftigte im Bausektor oder in der Landwirtschaft (sog. „*Outdoor-Worker*“) den Gefahren deutlich stärker ausgeliefert. So berichten 77% dieser

¹ Techniker Krankenkasse (2025): Gesundheitsreport Arbeitsunfähigkeiten. Online unter: <https://www.tk.de/re-source/blob/2194002/828793b4b4a5953abece5e4874ce79b9/gesundheitsreport-au-2025-data.pdf>

Gruppe, dass Sie von den Auswirkungen des Klimawandels betroffen sind. Dabei sind Männer häufiger betroffen als Frauen. Deutlich detailliertere Ausführungen zu den gesundheitlichen Gefahren werden noch weiter unten aufgeführt.

Neben den direkten Auswirkungen auf die Gesundheit kommt es in Folge von Klimawandel bedingten Extremwetterergebnissen zunehmend auch zu erheblichen **Beeinträchtigungen in der Wertschöpfung**. Durch die Hitzebelastungen steigt die Anzahl der Krankschreibungen stetig. Jedes Grad oberhalb der 25 Grad Celsius erzeugt 2% Produktivitätsverluste. Berechnungen des World Economic Forum zufolge ist Deutschland im internationalen Vergleich zwar noch weniger betroffen. Während hier „nur“ ein jährlicher Schaden von 0,1% des Bruttoinlandsprodukts entstehen, lassen die Ergebnisse aus anderen Ländern schon erahnen, wie schlimm die Folgen noch werden können. So wird in Spanien allein durch Hitzeperioden jährlich 1,4% Schaden am BIP verursacht. Die deutsche Volkswirtschaft würde unter diesen Bedingungen große Teile ihrer Produktivitätszuwächse an die Hitze verlieren oder bei der aktuellen Konjunkturentwicklung sogar schrumpfen. Zudem treten vermehrt Störungen in der Wertschöpfungskette beispielsweise durch nicht Befahrbarke Wasserstraßen in Hitzezeiten auf. Zuweilen steht die Zukunftsfähigkeit ganzer Geschäftsmodelle unter Druck. Klimaschutz- bzw. Klimaanpassungsmaßnahmen sind also auch Maßnahmen zur Standortsicherung.

Nicht zuletzt entstehen auch erhebliche **Verteilungsfragen durch den Klimawandel**. Bei Extremwetterereignissen fahren keine Züge, oder Kindergärten und Schulen bleiben geschlossen, was den Beschäftigten wird der Zugang zu den Betrieben kappt. Wenn durch klimatische Umstände nicht gearbeitet werden kann, stellt sich immer wieder die Frage, wer für die Lasten aufkommt. So ist der Baubereich stark abhängig von den Witterungsbedingungen. Starker Frost und Hitze gefährden die Qualität der Baumaterialien sowie die Sicherheit der Beschäftigten und machen viele Arbeiten technisch unmöglich. Insbesondere Erdarbeiten, aber auch Beton- oder Trockenbauarbeiten sind hier stark betroffen. Mit sozialpartnerschaftlichen Konzepten wie Schlechtwetterkassen können bereits einige Lasten aufgefangen werden. **Der Beschäftigtenschutz ist aber kein Selbstläufer und die klimatischen Bedingungen werden sich zunehmend verschärfen.** Deshalb braucht es mehr präventive Maßnahmen der öffentlichen Träger, die Auswirkungen des Klimawandels auf die Arbeitsbedingungen zu adressieren.

Wir erwarten von der Landesregierung in diesen Fragen deshalb deutlich mehr Engagement. Das **Übernehmen von politischer Verantwortung bietet nämlich klare Orientierung** und gleiche Bedingungen für alle Beteiligten. Ein jüngeres, wenn auch triviales Positivbeispiel dafür war die Entscheidung des Schulministeriums, einheitlich für alle Schulen die Präsenzpflcht während eines Glatt-eis-Ereignisses aufzuheben. Diese klaren Orientierungen verringerten erheblich den Abstimmungsaufwand für die einzelnen Schulträger. Gleichzeitig ermöglichen Sie breite Legitimation gegenüber Beschäftigten, Eltern und Schüler*innen. Von diesen Positivbeispielen muss auch für andere Bereiche gelernt werden.

Wir beziehen im Folgenden zu den einzelnen Punkten der Gesetzesänderung Stellung.

Im Einzelnen:

§1 Zweck des Gesetzes

Mit der Anpassung des §1 Abs. 1 wurde komplementär zum Bundes-Klimaanpassungsgesetz festgelegt, dass neben der vorrangigen Vermeidung von Klimaschäden nun auch die Anpassung an bereits entstandene Schäden stattfinden soll. Da die Folgen klimatischer Veränderungen bereits eingetroffen sind und die Schäden in Teilen nicht mehr aufzuhalten sind, beurteilen wir diese Anpassung für folgerichtig.

§2 Begriffsbestimmungen

Im §2 Abs. 2 wurden die Handlungsfelder des Gesetzes konkretisiert und ein weiterer Verweis auf das Bundes-Klimaanpassungsgesetz vorgenommen. Auf Wirken des DGB auf Bundesebene² wurde hier in §3 Abs. 2, Nr. 7 ein „*Cluster mit übergreifenden Handlungsfeldern, wie beispielsweise vulnerable Gruppen oder Arbeitsschutz*“ eingebracht. Als Deutscher Gewerkschaftsbund NRW begrüßen wir diese Ergänzung und sehen die Notwendigkeit, dass die regionalen Auswirkungen des Klimawandels auf die Beschäftigten und die Beschäftigung auch im KIANG NRW fest verankert und adressiert werden. Im vorliegenden Entwurf ist das aber nicht so konkret und umfangreich enthalten, wie wir es für notwendig erachten. Deshalb erwarten wir an dieser Stelle Nachbesserung.

² DGB (2023): Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes zum Referentenentwurf eines Bundes-Klimaanpassungsgesetzes des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz.

Die Änderungen des Infrastrukturbegriffs nach §2 Abs. 3 in nunmehr „grün-blaue Infrastruktur“ ist seitens des DGB NRW zu begrüßen. Hiermit wird auch der Bedeutung des Wasserhaushalts Rechnung getragen. Im Rahmen des KlimaDiskurs Projekts „Zukunft Rhein“ beteiligte sich der Deutsche Gewerkschaftsbund NRW an den gemeinsamen Überlegungen, wie mit Niedrig- und Hochwasserprobleme am Rhein umgegangen werden kann.

Beteiligt waren dabei neben den Sozialpartnern auf Arbeitgeberseite auch Naturschutzverbände und die Wissenschaft. Hier wurde nachgezeichnet, welche sehr unterschiedlichen Nutzungskonflikte durch klimatische Folgen zu Tage treten. Der Rhein fungiert gleichzeitig als Trinkwasserquelle für die Bevölkerung, erfüllt essenzielle ökologische Funktionen und ist das Rückgrat industrieller Wertschöpfung im europäischen Rheinkorridor. Nicht umsonst wird er als „Lebensader“ bezeichnet. Im Ergebnis waren sich alle beteiligten Stakeholder darüber einig, dass die im Projekt verfolgten intersektoralen Kooperationen und Konfliktlösungsstrategien ausdrücklich auch in weiteren Bereichen weitergeführt werden müssen. Wir verweisen an dieser Stelle auf die umfangreiche Ergebnisdokumentation des Projekts.³ Diese gibt einen Überblick über die kritischen Nutzungskonflikte, die durch Niedrigwasserstände entstehen können und noch politischen Antworten bedürfen. Für sowohl klein- als auch größere Chemie-Anlagen braucht es Anpassungsmaßnahmen. Dazu gehören bspw. Maßnahmen zur Sicherstellung der Kühlwasserversorgung, Umgangsformen mit Hoch- und Niedrigwasser sowie Frühwarnsysteme. Auch bei der Papierindustrie sollten branchengerechte Maßnahmen eingeplant werden, für ihre Produktion stark auf Wasserzufuhr angewiesen sind.

§3 Klimaanpassungsziele

Im §3 Abs. 1 wurde hinzugefügt, dass Träger öffentlicher Aufgaben nicht nur handlungsfeldspezifische, sondern nun auch **handlungsfeldübergreifende Anpassungsmaßnahmen** vornehmen müssen. Das ist im Grundsatz zu begrüßen, die konkrete Ausgestaltung lässt aber noch wesentliche Mängel befürchten.

Eine weitere Anpassung des Gesetzestextes betrifft nämlich die zusätzlichen Ziele, die mit dem Gesetz nach dem überarbeiteten §3 Abs. 2 verfolgt werden sollen. Demnach dienen Anpassungen an den Klimawandel nun auch „der *Bewahrung gleichwertiger Lebens-*

³ Klimadiskurs NRW (2025): Zukunft Rhein. Der Rhein in Zeiten der Klimakrise. Online abrufbar unter: <https://klimadiskurs-nrw.de/projekt-zukunft-rhein>

verhältnisse, dem Erhalt des land- und forstwirtschaftlichen Produktionspotenzials sowie der Förderung einer nachhaltigen und wettbewerbsfähigen Wirtschaft und Infrastruktur. Die Zunahme sozialer Ungleichheiten durch die negativen Auswirkungen des Klimawandels soll verhindert werden.“

Aus Perspektive des DGB NRW sind diese **Ziele reichlich unklar und auslegungsbedürftig** formuliert. Die „*Bewahrung gleichwertiger Lebensverhältnisse*“ suggeriert, als gäbe es bereits gleichwertige Lebensverhältnisse. Weder gibt es diese gleichwertigen Lebensverhältnisse, noch entstehen sie von allein. Sie müssen fortwährend durch gesellschaftliche Auseinandersetzungen angestrebt und mühsam erarbeitet werden. Gerade in diesem Zusammenhang scheint aus unserer Perspektive unersichtlich, unter welchem der genannten Ziele die Auswirkungen des Klimawandels auf die Arbeitsbedingungen und Beschäftigungen hervorgehen sollen. Ohne diese kann keine ernstzunehmende Sozialverträglichkeit für Klimaanpassungsmaßnahmen verfolgt werden.

Zwar wird in den ersten Sätzen des Absatzes auch die „*Gesundheit der- oder des Einzelnen oder der Allgemeinheit*“ genannt. Im Kontext der neu eingebrachten Formulierungen halten wir für die Überarbeitung des Gesetzestextes eine **konkretere, bzw. gesonderte Benennung dieser zentralen Faktoren von Arbeitsbedingungen und Beschäftigung** für unabdingbar.

Denn mit Blick auf die in „§9 Monitoring, Nachsteuerung bei Zielverfehlung“ vorgenommenen Änderungen scheinen die **Auswirkungen des Klimas für die rund 10 Millionen Beschäftigten in NRW aber keine Rolle mehr im Sinne des Klimaanpassungsgesetzes zu spielen**. Hier wird geregelt, dass eine Erhebung und Darstellung der Klimaentwicklungen in Nordrhein Westfalen auf Mensch, Natur und Umwelt vorzunehmen ist. In der Neufassung des Gesetzes wurde die „*Berücksichtigung der sozialen, wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Auswirkungen*“ komplett gestrichen.

Der Deutsche Gewerkschaftsbund NRW fordert die Landesregierung mit Nachdruck dazu auf, dass dieser Abschnitt beibehalten und durch konkrete Ziele und adäquate Maßnahmen erweitert werden muss. Eine detailliertere Darstellung dazu entnehmen sie unseren Beurteilungen unter §9 weiter unten.

§4 Klimaanpassung durch die Landesregierung

Nach §4 Abs. 2 ist die Landesregierung verpflichtet, ihre Handlungsmöglichkeiten zu nutzen, um die landesweiten Klimaanpassungsziele nach §3 zu erreichen. Das Verständnis und die Motivation der Bevölkerung soll unter anderem durch Bildung, Information und Beratung gesteigert werden.

Die Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) war an einem äußerst erfolgreichen Projekt des Bundesumweltministeriums beteiligt, das für Berufsschulen im Baubereich, Forstbereich und in der Landwirtschaft Bildung zur Klimaanpassung anbietet (*Climate-B-ready*).⁴ Gemeinsam mit dem PECO Institut e. V. und weiteren Partnern hat die IG BAU praxisnahe Unterrichtsmaterialien entwickelt, die Auszubildende und Beschäftigte fit für die klimawandelbedingten Veränderungen machen. Die Materialien sind kostenfrei und sofort im Unterricht oder in der betrieblichen Weiterbildung einsetzbar. Die Lehreinheiten beziehen sich zudem klar auf bereits bestehende verpflichtende Lehreinheiten in den vorgegebenen Ausbildungsrahmenlehrplänen. **Das PECO Institut e. V. könnte mit entsprechender Finanzierung in NRW flächendeckend Lehrkräfte schulen**, um Klimaanpassung standardmäßig in den Berufsschulen zu etablieren. Noch ist ein solcher Finanzierungsrahmen noch nicht auf Landesebene vorgesehen, wir stehen aber gerne als Ansprechpartner für dieses Projekt zur Verfügung.

Mit Blick auf betriebliche Anpassungsmaßnahmen möchten wir ausdrücklich darauf hinweisen, dass Akteure wie die Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V. bereits sehr effektiv auf die Klimaanpassungen von Betrieben und Beschäftigung hinwirken. Das Informationsangebot „*Hitze am Arbeitsplatz? Betriebsräte, Personalräte und Co Abhilfe*“⁵ gehörte 2024 zu den am meisten aufgerufenen Website-Artikeln der TBS und das Thema der Klimaanpassungsmaßnahmen im Betrieb gewinnen stetig an Bedeutung. Aus gewerkschaftlicher Sicht sind deshalb die Angebote der arbeitsorientierten Beratung – wie die der **Technologieberatungsstelle (TBS) NRW** – auch in dieser Hinsicht unverzichtbar und muss weiterhin durch ein klares Engagement der Landesregierung gestärkt werden.

⁴ IG BAU (2025): „Climate-B-Ready“: Zukunftsfähige Bildung für Bau, Land- und Forstwirtschaft. Online unter: <https://igbau.de/Climate-B-Ready-Zukunftsfahige-Bildung-fuer-Bau-Land-und-Forstwirtschaft.html>

⁵ TBS NRW (2024): Hitze am Arbeitsplatz? So schaffen Betriebsräte, Personalräte und Co Abhilfe. Online unter: <https://www.tbs-nrw.de/aktuelles/news-detail/hitze-am-arbeitsplatz-so-schaffen-betriebsrat-personalrat-und-co-abhilfe.html>

§4a Klimaangepasste Landesliegenschaften und Verkehrsinfrastrukturen des Landes

Mit dem neuen §4a setzt sich das Land das Ziel, die Landesliegenschaften und Verkehrsinfrastrukturen des Landes an die Folgen des Klimawandels anzupassen. Dies gilt auch für die Errichtung und Modernisierung von Gebäuden, Außenanlagen und Infrastrukturen.

Wir möchten an dieser Stelle darauf hinweisen, dass bei den zukünftigen **Planungen zu öffentlicher Infrastruktur eine integrierte Betrachtungsweise** vorgenommen werden muss. So werden in der Freiraumplanung beispielsweise größtenteils nur Maßnahmen gefördert, die ausschließlich klimapolitische Maßnahmen beinhalten. Mit Blick auf die sehr begrenzt verfügbaren Flächen müssen planerische Maßnahmen in NRW aber mehreren gesellschaftlichen Zwecken gleichzeitig zuträglich sein. Deswegen fordern wir eine **verstärkte soziale Dimensionierung der Freiraumplanung**. Zahlreiche Positivbeispiele beweisen einen sinnvollen Dual-Use von Klimaschutz und attraktiven, zugänglichen Aufenthaltsorten. Die Vermeidung von Hitzeinseln kann durch Promenaden, Radwege, Spielplätze mit Parkanbindung, attraktive Aufarbeitung von Altlasten oder innerstädtische Seen verfolgt werden. Nur so kann die soziale Akzeptanz von Klimaschutzmaßnahmen gesichert werden und die Bevölkerung von entsprechenden Raumverteilungsfragen profitieren. **Wer das Ziel von gleichwertigen Lebensverhältnissen verfolgen möchte, muss lebenswerte Räume für Menschen schaffen, die sich kein freistehendes Haus am kühlen Stadtrand leisten können.**

Gleichzeitig müssen für diese Maßnahmen auch die Instandhaltungskosten mitgedacht werden, weil diese häufig nicht in der Förderlogik enthalten sind und so zur kommunalen Belastung werden. In der finanziellen Notlage der Kommunen kann das dazu führen, dass sinnvolle Projekte gar nicht erst entstehen oder nach der Errichtung der Verfall der Infrastrukturen droht.

§5 Klimaanpassung durch andere Träger öffentlicher Aufgaben, Verordnungsermächtigung

Mit der Anpassung des §5 Abs. 3 wird fortan die Landesregierung ermächtigt, durch Rechtsverordnungen die Stellen zu bestimmen, die für die Gebiete der Gemeinden und Kreise Klimaanpassungskonzepte aufstellen und die Anforderungen an die Klimaanpassungskonzepte zu regeln.

Die Finanzierung von Klimaschutzmanager*innen und ähnlichen Stellen erfolgt aber oft nur über befristete Förderprogramme von

Bund und Ländern. Sobald diese Mittel auslaufen, müssen die Kommunen die Kosten aus ihren Haushalten tragen – doch viele sind dazu nicht in der Lage. Hohe Altschulden und andere finanzielle Verpflichtungen verhindern eine langfristige Sicherung dieser wichtigen Positionen.

Klimamanager*innen werden in Behörden nur befristet eingestellt. Diese Systematik reduziert einen erheblichen Großteil der Wirkung, weil befristete Arbeitsverhältnisse die üblichen Spaltungssituationen in Belegschaften erzeugen: diese erzeugen strukturell nur schwache Anreize für Konfliktthemen sowie gleichzeitig wenig Interesse der Festangestellten, längerfristige Kooperationsbeziehungen zu den Befristet Beschäftigten einzugehen. Die Stellen müssen deshalb längerfristig gesichert sein, denn auch Klimaschäden folgen keinen befristeten Förderlogiken. Außerdem sollten Klimamanager*innen eigeninitiativ auf Betriebs- bzw. Personalräte zugehen, um innerbetriebliche Maßnahmen anzuregen und bei dessen Umsetzung zu unterstützen. Auch hierfür möchten wir auf die bestehenden Angebote der Technologieberatungsstelle NRW (TBS NRW) verweisen.

Ausdrücklich zu begrüßen ist aus unserer Sicht, dass mit dem neuen §5 Abs. 3 ein Belastungsausgleich für die Aufgaben der Gemeinde und Gemeindeverbände vorgesehen ist. **Die Klimakrise erfordert eine widerstandsfähige öffentliche Infrastruktur und einen handlungsfähigen Staat.** Bund, Länder und Kommunen müssen nicht nur aktuelle Herausforderungen bewältigen, sondern auch zukünftige Krisen vorwegnehmen. Dazu wird es massive Investitionen brauchen und entsprechende finanzielle Mittel sind dafür einzuplanen. **Resilienz und Prävention** sind entscheidend: Frühwarnsysteme, angepasste Deiche, entsiegelte Flächen und naturnahe Wälder sind unverzichtbar. In Städten muss Niederschlag durch Schwammstadt-Konzepte zurückgehalten werden – etwa durch Retentionsräume und grüne Infrastruktur, die Starkregen auffangen und Wasser für Bewässerung, Kühlung und Versickerung nutzen. Gleichzeitig wirkt dies dem Gesundheitsrisiko durch Hitze entgegen.

Um dem enormen Investitionsbedarf Rechnung zu tragen und dem Konnexitätsprinzip gerecht zu werden, braucht es eine dauerhafte Finanzierungslösung. Der DGB schlägt deshalb vor, eine **Gemeinschaftsaufgabe nach Art. 91a Abs. 1 GG** für Klimaschutz und Klimaanpassung einzurichten. Dadurch könnten Bund und Länder den Kommunen durch Mischfinanzierung die benötigten Mittel bereitstellen. Die Landesregierung muss sich dafür im Bundesrat einsetzen.

Die zahlreichen genannten Aufgaben werden überwiegend von der öffentlich Hand gestemmt – und hier hinkt die Realität hinterher. Wir warnen deshalb, dass der öffentliche Dienst und die Daseinsvorsorge aktuell **nicht ausreichend ausgestattet** sind. Es fehlt an Personal, und die Rekrutierung gestaltet sich schwierig, da Arbeitsbedingungen und Gehälter nicht konkurrenzfähig sind. Ohne genügend Personal mit adäquater Qualifikation wird Klimaanpassung nicht im notwendigen Ausmaß gelingen.

Aus Perspektive des DGB NRW müssen in diesem Zusammenhang auch die **Hitzeaktionsplanungen der Kommunen** vorangetrieben werden. Beim Landesamt für Gesundheit und Arbeitsschutz liegen zwar bereits Hitzeaktionspläne für 19 Kommunen vor.⁶ Angesichts der insgesamt 429 Kommunen in NRW sehen wir hier aber noch erhebliches Ausbaupotenzial. Außerdem liegen bereits Hitzeaktionspläne für Länder wie Brandenburg, Hessen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz und das Saarland vor. Nordrhein-Westfalen hingegen hat bisweilen noch keinen Hitzeaktionsplan vorgelegt, hier muss schnellstmöglich nachgelegt werden.

Outdoor-Worker wurden im Rahmen der Arbeitshilfen zur kommunalen Hitzeaktionsplanung in NRW als besonders gefährdete Bevölkerungsgruppe identifiziert. **Trotzdem fehlt in den meisten Hitzeaktionsplänen der Schutz von Outdoor-Workern.** In diesem Zusammenhang fordern wir, dass bei Hitzeankündigungen des Wetterdienstes, nicht nur Altenheime, Ärzte, etc. informiert werden, sondern auch Arbeitgeber, Handelskammern, etc. mit den Hinweisen zum TOP-Prinzip informiert werden. Das PECO-Institut der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) hat dazu bereits einen Leitfaden entwickelt.⁷

Seit 2026 gibt es in Österreich etwa flächendeckend für alle Baubranchen ein **Schlechtwetter-Ausfallgeld bei Hitze** ab einer Temperatur von 32,5 Grad, das mit unserem Kurzarbeitergeld vergleichbar ist. Folgen 3 Stunden aufeinander mit Extremhitze entfällt die Arbeitspflicht. Da es in Deutschland noch immer keine Richt-Temperatur gibt, ab der es für Draußenarbeit zu heiß ist, sind die Hitzeaktionspläne an dieser Stelle gefordert. Um Hautkrebs, Hitzeerschöpfung, Hitzschlag, Sonnenstich, etc. zu vermeiden braucht es klare Orientierung für die Betriebe und Beschäftigten.

⁶ Landesamt für Gesundheit und Arbeitsschutz (2025): Hitzeaktionspläne. Online unter www.lzg.nrw.de/ges_foerd/klima_gesundheit/aktionsplanung/plaene/index.html

⁷ PECO-Institut (2023): Hitzeschutz am Arbeitsplatz – Leitfaden. Online unter <https://www.peco-ev.de/publikationen/hitzeschutz/>

In Holland bietet der niederländische Gewerkschaftsbund Federatie Nederlandse Vakbeweging (FNV) zu diesen Zwecken beispielsweise eine Mobile App an.⁸ Diese verarbeitet regionale Wetterdienst-Daten und informiert Beschäftigte bereits vor ihrem Arbeitsbeginn über ihre Rechte und Ansprüche bei Extrembedingungen.

Über die Tarifverträge des Dachdeckerhandwerks wurden für Hitze bereits 75% des Stundenlohns an **Ausfallgeld über die Sozialkasse des Dachdeckerhandwerks** ermöglicht (SOKA DACH).⁹ Damit diese sozialpartnerschaftlichen Errungenschaften auch branchenübergreifend für alle Outdoor-Berufe gilt, braucht es aber Unterstützung seitens der Politik.

- Sollte bei Temperaturen über 30 Grad dennoch weitergearbeitet werden, muss jede Stunde eine bezahlte Pause von 15 Minuten eingelegt werden.
- Ferner müssen an einem heißen Tag ausreichend Getränke, Schutzkleidung und entsprechende Hautschutzpräparate zur Verfügung gestellt werden.
- Diese neuen Vorkehrungen müssen für alle Frauen und Männer gelten, die draußen arbeiten müssen, nicht nur am Bau. Weitere Bereiche sind die Landwirtschaft, Forstwirtschaft, sowie Gärtnerei und Fassadenreinigung.

Damit die Neuregelungen auch wirklich eingehalten werden, müssen Inspektionen zur Kontrolle der Unfallverhütungsvorschriften und zur Verbesserung des Arbeitsschutzes durchgeführt werden. Wir fordern die Landesregierung auf, an dieser Stelle Verantwortung zu übernehmen.

Auch wenn wir uns in dieser Stellungnahme vor allem auf die Auswirkungen auf Outdoor-Worker konzentrieren, müssen auch alle weiteren Beschäftigtengruppen berücksichtigt werden.

Hier treten die Auswirkungen aber weniger unmittelbar auf, trotzdem sind diese zukünftig zu erwarten und bereits heute existent. Am Beispiel der Corona Krise wurde deutlich, wie sehr die Beschäftigten im Gesundheitssystem oder öffentlichen Dienst bei Extremereignissen belastet wurden.

Selbst in den Stahlwerken beobachten wir **die nicht-antizipierten Folgen der Klimaanpassungspolitik auf die Beschäftigten**. Für

⁸ Federatie Nederlandse Vakbeweging (2026): Werkklimaat app. Wat doe je als het te warm oft e koud is om te werken. Online unter: <https://www.fnv.nl/werk-inkomen/veilig-gezond-werken/app-fnv-werkklimaat>

⁹ IG BAU (2025): Innovative Tarifpolitik mit Weitsicht: Für ein Klima-Kurzarbeitergeld! Online unter: <https://igbau.de/Klima-Kurzarbeitergeld.html>

ihre energieintensiven Elektrolichtbogenöfen bezieht das Stahlwerk Georgsmarienhütte seine Strompreise am Spotmarkt. Während der Dunkelflauten erreichten die Strompreise zum Teil zwischen 400-600€/MWh. Um noch profitabel produzieren zu können, müssen also die Beschäftigten zu Tages- und Uhrzeiten arbeiten, zu denen weniger Strom abgenommen wird. Das führt dazu, dass teilweise nicht zwischen 8-20 Uhr, sondern nur nachts Stahl produziert wird. Beschäftigte müssen beispielsweise auch für Schichten an den Osterfeiertagen mobilisiert werden und eine hohe Flexibilität aufbringen. Der Spotmarkt bietet im Day-Ahead Markt nur die Preise für den nächsten Tag bis zu maximal 36 Stunden im Voraus. Einige Analysetools bieten Prognosen an, die über den nächsten Tag hinausgehen und auf Wetterdaten (Wind/Sonne) und Lastprognosen beruhen. Aber auch diese Prognosezeiträume reichen oft nur 3 bis 7 Tage in die Zukunft. Für diese Zustände braucht es unbedingt eine Lösung, da sie auf Dauer nicht aufrechtzuerhalten sind. Die Beschäftigten brauchen Planbarkeit und Sicherheit, statt dauerhaft für die Wetterbedingungen auf Abruf zu stehen.

§9 Monitoring, Nachsteuerung bei Zielverfehlung

In diesem Abschnitt ist festgelegt, wie die Klimaanpassungsziele und Maßnahmen der Klimaanpassungsstrategie umgesetzt werden. Dazu ist ein Monitoring- und Nachsteuerungsprozess für Zielverfehlungen eingerichtet. Für das wissenschaftliche fundierte Klimafolgen- und Anpassungsmonitoring Nordrhein-Westfalens wurden Änderungen vorgenommen, die für den DGB NRW in dieser Form nicht haltbar sind und unbedingt entsprechend angepasst werden müssen.

In der ursprünglichen Fassung des Gesetzestextes wurde in Abs. 2 festgelegt, dass für das Monitoring die Auswirkungen des Klimawandels in NRW „**auch unter Berücksichtigung der sozialen, wirtschaftlichen und beschäftigungspolitischen Auswirkungen**“ zu erheben sind. Dieser Abschnitt wurde gänzlich gestrichen und lediglich auf die Aussagen der Klimarisikoanalyse des Bundes sowie einzelne Erhebungen und Darstellung der Wirkung von Anpassungsmaßnahmen auf die Klimaanpassungsziele nach §3 sowie das Umsetzungsmonitoring der Klimaanpassungsstrategie verwiesen. Wie bereits oben ausgeführt, sind die überarbeiteten Klimaanpassungsziele nach §3 aber reichlich offen formuliert und enthalten weder die Aspekte von Arbeitsbedingungen, noch von beschäftigungspolitischen Auswirkungen. **Hinsichtlich der Belastungen, die Beschäftigte durch Extremwetterereignisse tragen müssen, ist diese Änderung für den DGB NRW nicht tragbar.**

In Hitzewellen verbrennt die Haut von Outdoor-Workern, sie beeinträchtigen die geistige und körperliche Leistungsfähigkeit, erhöhen die Unfallquote und bewirken Organschädigungen in Herz, Nieren und Gehirn. In glühender Hitze auf dem dampfenden Asphalt zu stehen ist für die Kolleg*innen kaum zu ertragen. Die Auswirkungen sind verheerend und führen bis zum Tod. Neben der gesteigerten Unfallgefahren verschärft Hitze die Belastungen auf die Psyche, Durchblutung, Dehydrierung, Herzfrequenz, Nierenversagen, Lungenerkrankungen, Schlaf, Psyche und vielen weiteren körperlichen Schäden.

Zudem wird die Gefahr von **Infektionskrankheiten** wie Lyme-Borreliose oder Malaria durch Stechmücken und Zecken erhöht und pflanzliche und tierische Allergene Toxine erzeugen Heuschnupfen, Asthma und Kontakt-Dermatitis. Extremwetterereignisse erzeugen unmittelbare Gefährdungen durch mechanische Wirkungen von Wind, Ertrinken oder Blitzschlag.¹⁰ **Hautkrebs ist mittlerweile die zweithäufigste Berufskrankheit** und mit jedem Jahr steigen die Fälle durch Klimawandel und Demografie um etwa 10%.¹¹ Insgesamt 7 Millionen Beschäftigte sind deutschlandweit allein durch UV-Licht exponiert, allen voran sind hier Bohrgeräteführer, Steinbrecher, Kanalbauer, Erntehilfen, Obst- & Gemüsegärtner, Betonbauer, Dachdecker, Zimmerer, Maurer und Freileitungsmonteure betroffen.

In ihrer Summe bedrohen Klimafolgen auch die psychische Gesundheit der Beschäftigten. Klimaveränderungen erhöhen die Wahrscheinlichkeit psychischer Krisen, die Aggressivität, mindern Sicherheits- und Stabilitätsgefühle, das Gefühl von Autonomie und Kontrolle und lassen die Menschen besorgter in die Zukunft schauen.¹² In einer jüngsten Untersuchung der IG BAU wurde ein statistisch aussagekräftiger Zusammenhang zwischen dem Ausmaß an regionalen Waldschäden und einem erhöhten Burnout-Risiko für Forstbeschäftigte nachgewiesen. Bundesweit stellten 93 Prozent der Befragten fest, dass die Waldschäden in den vergangenen Jahren zugenommen oder stark zugenommen haben. Zusätzlich zur Klimaanpassung (durch Waldumbau etc.) kommen die bereits entstehenden Schäden (Bruch durch Extremwetter, Käfer, Hitze, etc.) dazu, die beseitigt werden müssen. Je größer die Waldschäden, desto höher ist die emotionale Belastung. Die große Mehrheit der

¹⁰ BAUA (2022): Klimawandel und Arbeitsschutz

¹¹ Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie: Berufskrankheit UV-induzierter Hautkrebs. Was wissen Außenbeschäftigte in Deutschland über nichtmelanozytären Hautkrebs? Online unter: <https://doi.org/10.1007/s40664-024-00544-1>

¹² <https://www.psychologistsforfuture.org/klimapsychologie/>

Beschäftigten (64%) gaben an, dass die Belastung durch die Arbeit nicht gut erträglich ist und noch mehr fühlen sich emotional ausgelaugt (70%).¹³

Für den Deutschen Gewerkschaftsbund NRW ist es absolut unverständlich, wieso die Untersuchung dieser verheerenden Folgen aus dem Monitoring-, Maßnahmen und Zielkatalog gestrichen werden. Wir fordern die Landesregierung deshalb mit allem Nachdruck auf, die Gesundheit der Beschäftigten, sowie die Auswirkungen auf die Beschäftigung wieder aufzunehmen, eine fundiertes, regionales Monitoring und klare Ziele wie Maßnahmen für den Schutz der Beschäftigten zu etablieren. Dies steht auch im Einklang mit dem ohnehin formulierten Ziel nach §3, die „*Gesundheit der- oder des Einzelnen oder der Allgemeinheit*“ zu schützen. Ohne diese Änderungen sieht der Gesetzentwurf aber nur dann Schutz für Menschen vor, solange Sie nicht ihrer Beschäftigung nachgehen.

§10 Aufgaben des Landesamtes für Natur-, Umwelt und Klima

Für ein lückenloses Monitoring im Bereich der Arbeitsbedingungen und Beschäftigungsauswirkungen bedarf es einer hinreichenden Datengrundlage. Diese ist bisweilen nicht besonders umfangreich vorhanden. Wir fordern deshalb, dass für die **Auswertungen adäquatere Datengrundlagen** geschaffen werden. Dies kann in Abstimmung mit den wesentlichen Einrichtungen und Behörden für Arbeitsschutz erfolgen. Erste Hinweise für geeignete Indikatoren können den vorausgegangenen Ausführungen entnommen werden.

§11 Beirat

Der Deutsche Gewerkschaftsbund NRW begrüßt, dass mit dem neuen Klimaanpassungsgesetz für die Besetzung des Beirats auch einen Verweis auf das Landesgleichstellungsgesetz vom 9. November 1999 angefügt wird.

Aus unserer Perspektive muss in diesem Beirat auch **eine Fachperson für die Auswirkungen auf Arbeitsschutz und Beschäftigung** bestellt werden. Für die Benennung einer solche Fachperson stehen wir gerne als Ansprechpartner zur Verfügung.

¹³ IG BAU (2020): Ergebnisse der IG-BAU Umfrage „Wald – Klima – Schutz“: Hohe Arbeitsbelastung der Forstbeschäftigten im Wandel. Online unter: <https://ig-bau.de/Ergebnisse-der-IG-BAU-Umfrage-Wald-Klima-Schutz-Hohe-Arbeitsbelastung-der-Forstbeschaeftigten-im-Klimawandel.html>