

Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt,
Energie, Mobilität, Innovation und Technologie
BMK - VI/1 (Allgemeine Klimapolitik)
Stubenbastei 5
1010 Wien

Per E-Mail: vi-1@bmk.gv.at

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom
2023-0.671.225

Unser Zeichen, BearbeiterIn
Emb.MA / JP

Klappe (DW) Fax (DW)
39211

Datum
13.11.2023

Öffentliche Konsultation: Die österreichische Strategie zur Anpassung an den Klimawandel – aktualisierte Fassung 2023

Der Österreichische Gewerkschaftsbund (ÖGB) bedankt sich für die Übermittlung des Entwurfs der österreichischen Strategie zur Anpassung an den Klimawandel und erlaubt sich, die folgende Stellungnahme abzugeben:

1. Themenschwerpunkt „Arbeitswelt“

Der Österreichische Gewerkschaftsbund hat in einem intensiven, zwei Jahre dauernden Prozess ein umfangreiches klimapolitisches Positionspapier erarbeitet, welches im Herbst 2021 einstimmig vom ÖGB-Bundesvorstand angenommen wurde. Weiters wurde am diesjährigen ÖGB-Bundeskongress ein ambitioniertes Arbeitsprogramm für die Periode 2023–2028 angenommen, worin dem Themenkomplex Klimapolitik ein breiter Raum gewidmet wird.

Eine Forderung aus dem Arbeitsprogramm ist „eine allgemeine Ausweitung der Anpassungsstrategien für unvorhersehbare Krisen und langfristig vorhersehbare Veränderungsprozesse zum postfossilen Zeitalter“. Die Anpassungsstrategie ist neben Maßnahmen zur Emissionsverringerung notwendig, um den Menschen in Österreich unter den Bedingungen der bereits eingetretenen oder zu erwartenden Auswirkungen der Klimakrise weiterhin ein gutes Leben zu ermöglichen.

Der ÖGB bringt die Stimme der Beschäftigten ein, die in vielen Fällen von den vorgesehenen Maßnahmen direkt betroffen sind. Vor diesem Hintergrund wäre es angebracht, ein gesondertes Aktivitätsfeld „Arbeitswelt“ aufzunehmen, um der Dimension des Wandels Rechnung zu tragen. Dieses sollte u.a. die Gesundheit am Arbeitsplatz, die betriebliche Mobilitätsplanung und die Mitbestimmung am Arbeitsplatz beinhalten. Es sollte auch

darlegen, welche arbeitsmarktpolitischen Steuerungsmaßnahmen vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels gesetzt werden müssen, um den Übergang zur Klimaneutralität gerecht zu gestalten.

2. Aktive Arbeitsmarktpolitik

Die Anpassung unserer Gesellschaft an die Klimakrise erfordert ein hohes Ausmaß an qualifizierten Arbeitskräften wie z.B. bei thermischen Sanierungen, der Wärme- und Kälteerzeugung, der Energieeffizienz, aber auch im Katastrophenschutz oder bei der Feuerwehr. Es braucht dabei grüne Arbeitsmarktinitiativen und regionale Strategien zur Förderung von grünen und qualitativ hochwertigen Arbeitsplätzen.

Die Erweiterung des Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebotes im Bereich des Krisen- und Katastrophenmanagements sowie die stärkere Anpassung von Bildungsinhalten an die Erfordernisse der Klimakrise sind dabei Schritte in die richtige Richtung.

Auch in der öffentlichen Daseinsvorsorge sind viele Arbeitsplätze nachhaltige, „Green Jobs“. Daher ist es wichtig, Städte und Gemeinden und ihre Bediensteten in ihrer wichtigen Funktion zu stärken. Dazu gehören daher auch Mittel für ausreichende Ausbildungsplätze und neue Arbeitsplätze.

3. Mitbestimmung am Arbeitsplatz

Beschäftigte sind die Schlüsselakteur:innen in diesem Übergangsprozess und wichtige Innovator:innen auf dem Weg in eine ökologisch und sozial nachhaltige Wirtschaft. Sie kennen die konkreten Abläufe in Betrieben und den Bedarf an Anpassungen aus erster Hand.

Im Sinne einer Just Transition ist eine Einbeziehung der Betriebsrät:innen in den Unternehmen deshalb bei der Erstellung und Umsetzung von Anpassungsstrategien unverzichtbar. Dabei sollte eine Folgenabschätzung (impact assessment) vorgelegt werden, aus der hervorgeht, ob bzw. wie sich die geplanten Maßnahmen zur Anpassung auf Arbeitsplätze sowie Arbeitsbedingungen auswirken. Diese Einbindung kann sicherstellen, dass Maßnahmen treffsicher sind und von der Belegschaft mitgetragen werden.

4. Aktives Mobilitätsmanagement

Der Anstieg der Verkehrsleistung und damit auch des CO₂-Ausstoßes ist auch darauf zurückzuführen, dass in den meisten Verkehrsbereichen ein ruinöser Wettbewerb auf Kosten der Arbeitnehmer:innen herrscht. Hier sollte die Anpassungen an die Erfordernisse des Klimawandels auch als Gelegenheit für ein Umdenken genutzt werden. Sichere Arbeitsbedingungen, gutes Einkommen und ausreichend Freizeit in allen Verkehrssektoren sind dabei zentral.

Wenn über 50 % des werktäglichen Verkehrs dem Berufsverkehr zuzuordnen sind, kann aktives Mobilitätsmanagement für Betriebe unter Einbeziehung der Betriebsrät:innen einen wichtigen Beitrag zur Eindämmung des klima- und gesundheitsschädlichen

2 / 5

Individualverkehrs leisten. Unternehmen ab 50 Beschäftigten sollen dafür sorgen müssen, dass ihre Kund:innen und Arbeitnehmer:innen mit öffentlichen Verkehrsmitteln anreisen und die Logistikketten CO₂-neutral werden können. Das beginnt mit der Standortwahl, geht über die Anbindung und Finanzierung von Öffis und Radwegen sowie Radabstellplätze und Duschen bis hin zu Jobtickets oder auch Werksverkehren.

Auch die Förderung von Fahrgemeinschaften und finanzielle Anreize, den firmeneigenen PKW-Parkplatz nicht zu beanspruchen, gehören dazu. Überdies sollten Fahrpläne auf die Arbeitszeitrealitäten der Beschäftigten Rücksicht nehmen. Da der Arbeitsweg mit öffentlichen Verkehrsmitteln deutlich günstiger als im eigenen PKW ist¹, wäre der Umstieg für Pendler:innen ein zusätzlicher Wohlfahrts- und Kaufkraftgewinn.

Insgesamt soll die Zersiedelung und der Flächenverbrauch in Österreich durch eine verpflichtende Ausrichtung der Raum-, Energie- und Verkehrsplanung an den Klimazielen und durch eine Abstimmung zwischen Bund, Ländern und Gemeinden eingedämmt werden.

5. Belastung durch Hitze am Arbeitsplatz

Die steigenden gesundheitlichen Herausforderungen durch die Klimakrise werden zwar erwähnt, die daraus resultierenden Handlungsempfehlungen sind aber nicht ausreichend. Beschäftigte werden durch häufigere und stärkere Wetterextreme wie Hitzewellen teils schweren Belastungen ausgesetzt.

Arbeitgeber:innen sollen dazu verpflichtet werden, im Hinblick auf die Gefahr durch erhöhte Sonneneinstrahlung entsprechend stärkere präventive Maßnahmen zu setzen. Ab einer Raumtemperatur von über 25°C sollen die Arbeitgeber:innen geeignete Maßnahmen zur Hitzereduktion setzen müssen. Für ungeschütztes Arbeiten im Freien braucht es bei Temperaturen über 30°C aus Gesundheitsschutzgründen bezahlte Hitzefreistellung, solange keine kühlere Alternative von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber angeboten wird. Außerdem müssen Maßnahmen gegen die langfristigen Folgen von UV-Strahlung gesetzt werden.

Des Weiteren muss die Berufskrankheitenliste bezüglich klimabedingten Gesundheitsschäden am Arbeitsplatz angepasst werden. Klimabedingte Gesundheitsrisiken, wie etwa der Weiße Hautkrebs durch verstärkte UV-Strahlung bei Outdoor-Arbeiter:innen, sind hier aktuell nicht oder nicht ausreichend abgebildet.

6. Steigender Investitionsbedarf auf kommunaler Ebene

Städten und Gemeinden sowie deren Bediensteten kommt eine wesentliche Rolle bei der Eindämmung der Klimakrise zu. 70 % aller Klimaschutzmaßnahmen werden auf lokaler und regionaler Ebene umgesetzt, wie auch 90 % aller Klimawandelanpassungsmaßnahmen. Als Träger:innen der Daseinsvorsorge leisten Städte und Gemeinden schon jetzt einen großen Beitrag. In Zukunft wird sich auf kommunaler Ebene ein massiver Investitionsbedarf ergeben, welchem durch adäquate Mittel entsprochen werden muss.

¹ Siehe: <https://vcoe.at/themen/klimavertraegliche-mobilitaet-senkt-die-mobilitaetskosten>

Eine im Auftrag der Arbeiterkammer Wien erstellte Studie kam zum Schluss, dass für den Umbau unserer Wirtschaft öffentliche Investitionen von rund 68 Mrd. Euro notwendig sind. Den höchsten Investitionsbedarf gibt es im Bereich der Gebäude mit rund 29,3 Mrd. Euro, gefolgt vom Energiebereich (24,1 Mrd. Euro) und Verkehr (14,6 Mrd. Euro). Städte und Gemeinden werden einen großen Teil dieser Investitionen tragen.

Diesem Umstand muss auch im Rahmen der Anpassungsmaßnahmen Rechnung getragen werden, indem Städte und Gemeinden mit ausreichenden Mitteln für Klimainvestitionen ausgestattet werden. Eine goldene Regel, die Investitionen in die öffentliche Daseinsvorsorge von den strengen europäischen Haushaltsregeln ausnimmt, ist von der österreichischen Bundesregierung auf EU-Ebene voranzutreiben, um die budgetären Spielräume für Städte und Gemeinden zu erweitern und Zukunftsinvestitionen in Maßnahmen zur Anpassung zu sichern.

7. Anpassung der Wasserwirtschaft

Die angeführten Maßnahmen, um die Wasserwirtschaft auf die Auswirkungen der Klimakrise vorzubereiten, sind grundsätzlich zu begrüßen. Es fehlen aus Sicht des ÖGB jedoch noch einige wesentliche Punkte. Die Wasserversorgung ist als Teil der kritischen Infrastruktur auch für die Zukunft zu sichern. Wasser als Teil der öffentlichen Daseinsvorsorge muss geschützt bleiben und gestärkt werden. Jeglichen Liberalisierungsbestrebungen bzw. Liberalisierungsverpflichtungen auf nationaler oder europäischer Ebene ist entschieden entgegenzutreten.

Der Zugang zu Trinkwasser und sanitärer Grundversorgung von hoher Qualität und zu erschwinglichen Preisen als öffentliches Gut ist auch in der fortschreitenden Klimakrise für alle Bürger:innen sicherzustellen. Besonders für schutzbedürftige und marginalisierte Gruppen muss Wasser im öffentlichen Raum kostenlos zur Verfügung gestellt werden.

Bei potenziellen Nutzungskonkurrenzen um Wasserressourcen ist der Vorrang der notwendigen Versorgung der Menschen mit Trinkwasser langfristig sicherzustellen. Dies erfordert eine entschädigungsfreie Vorrangstellung der Trinkwasserversorgung der Bevölkerung im Wasserrechtsgesetz vor allen anderen Nutzungen.

Die Wasserinfrastrukturen sind klimaangepasst weiterzuentwickeln und vor Extremereignissen zu schützen, damit diese weiterhin eine gute Versorgung für alle Menschen gewährleisten können. Dazu zählt eine Erhöhung der Mittel für die Siedlungswasserwirtschaft, um die Sanierungsraten zu verbessern. Für eine nachhaltige Finanzierung der Infrastruktur muss diese auch im Finanzausgleich verankert werden. Aktuell decken die Investitionen nicht die Abnutzung der Infrastruktur ab, wie der Rechnungshof im Jahr 2020 feststellte.

Der ÖGB ersucht um Berücksichtigung seiner Stellungnahme. Detailliertere Anmerkungen zu einzelnen Aktivitätsfeldern sind der angehängten Kommentierungstabelle zu entnehmen.

Mit vorzüglicher Hochachtung



Wolfgang Katzian
Präsident



Mag.ª Ingrid Reischl
Bundesgeschäftsführerin