Position

Stellungnahme des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften

zur Niedersächsischen Strategie zur Anpassung an die Folgen des Klimawandels 2026

Stand: Oktober 2026

Herausgeber: DGB Bezirk Niedersachsen - Bremen - Sachsen-Anhalt
Otto-Brenner-Str. 1
30159 Hannover

verantwortlich:
Sebastian Meise

Mitgliedsgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes:

- IG Bauen-Agrar-Umwelt
- IG Bergbau, Chemie, Energie
- EVG - Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft
- Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft
- IG Metall
- Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten
- Gewerkschaft der Polizei
- ver.di - Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft

Der DGB Niedersachsen begrüßt ausdrücklich, dass das Land Niedersachsen mit der vorliegenden Fortschreibung der Klimaanpassungsstrategie 2026 auf die sich beschleunigende Klimakrise reagiert.

Die nackten Zahlen des Entwurfs sprechen eine deutliche Sprache: Niedersachsen hat bereits eine Erwärmung von 2,4 °C im Vergleich zu 1881 erreicht und die Anzahl der Hitzetage hat sich seit den 1960er Jahren im Schnitt fast verdoppelt.

Klimafolgenanpassung ist kein rein ökologisches oder rein infrastrukturelles Thema, sondern eine zutiefst soziale Frage und ein Kernanliegen des betrieblichen Arbeitsschutzes. Die Fortschreibung der Klimaanpassungsstrategie ist auch diesbezüglich eine gelungene Analyse des Ist-Zustandes im Land. Gleichwohl sollte die Perspektive der Millionen Arbeitnehmer*innen in Niedersachsen im Vergleich zum vorliegenden Entwurf stärker in den Blick genommen werden und mit konkreten Maßnahmen und Handlungsaufträgen unterfüttert werden. Denn während in der Transformation zu einer klimaneutralen Wirtschaft zwingend gute, tarifierte Arbeitsplätze gesichert werden müssen, fordert die bereits eingetretene Realität des Klimawandels den Schutz der Beschäftigten im Hier und Jetzt. 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.

Allgemein lässt sich festhalten, dass Menschen in Beschäftigungsverhältnissen durch das Weisungsrecht der Arbeitgeber kaum Spielräume haben, sich den klimatischen Bedingungen wie zum Beispiel in der Form von Hitzewellen eigenmächtig zu entziehen. Zudem verbringen sie einen Großteil ihrer täglichen Wachzeit am Arbeitsplatz. Das ist genau der Zeitraum, zu dem die Hitzebelastung am höchsten ist.

Eine landespolitische Strategie, die den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz nur unzureichend in den Blick nimmt, schützt die Menschen also genau dann nicht, wenn es für sie besonders notwendig wäre.

Hitzetage und die Belastung der Beschäftigten

Aus Gewerkschaftsperspektive ließen sich verschiedene Teilaspekte aus der Fortschreibung der Klimaanpassungsstrategie in den Blick nehmen. Aus unserer Perspektive sollte aber besonders das Thema **Hitzetage und extreme Sommerhitze** im Maßnahmenprogramm der Strategie aus Sicht der Beschäftigten in den Vordergrund gerückt werden. Dass dies kein Nischenthema ist, belegen die repräsentativen Daten des **DGB-Index Gute Arbeit 2026**[1]:

- **Jede*r dritte Beschäftigte** in Deutschland fühlt sich durch hohe Temperaturen bei der Arbeit stark oder eher stark belastet.
- **Körperliche Arbeit und Zeitdruck als Katalysatoren:** Bei Beschäftigten, die sehr häufig körperlich schwer arbeiten müssen, schnellt die Hitzebelastung auf **54 Prozent** hoch. Steht die Arbeit zusätzlich unter häufigem Zeitdruck, empfinden **48 Prozent** die Hitze als starke Belastung.
- **Ungerechte Lastenverteilung:** Die Hitzebelastung ist ungleich verteilt. Während im Büro oder im Home-Office teilweise Temperaturregulierungen greifen, sind die sogenannten **„Outdoor-Worker“** (u. a. im Bauwesen, der Land- und Forstwirtschaft, im Gartenbau sowie in der Verkehrs- und Logistikbranche) der Hitze und der UV-Strahlung schutzlos ausgeliefert. Wer täglich mehr als 6 Stunden im Freien arbeitet, leidet zu **58 Prozent** unter starker Hitzebelastung.

Hitze am Arbeitsplatz bedeutet akuten Stress für das Herz-Kreislauf-System, führt zu Erschöpfung und

[1] Arbeiten bei Hitze | DGB-Index Gute Arbeit: https://index-gute-arbeit.dgb.de/++co++315c5bf2-747b-11f1-b8d6-4b9772c797a2

Konzentrationsstörungen, treibt die Unfallquoten nach oben und ist im schlimmsten Fall lebensgefährlich. Zudem ist UV-Licht-induzierter Hautkrebs mittlerweile die zweithäufigste Berufskrankheit in Deutschland.

Kernforderungen des DGB Niedersachsen

Um die Perspektive der Arbeitnehmer*innen wirksam in der Strategie zu verankern, sprechen wir uns dafür aus, folgende Punkte zu integrieren:

- Mitbestimmungsakteure müssen vor Ort bei der Konzeption von kommunalen Klimaschutzstrategien einbezogen werden, **Klimaschutzmaßnahmen müssen ebenso wie Klimaanpassungsmaßnahmen die Perspektiven der Beschäftigten integrieren**.
- Bei ihrer **Erwerbsarbeit haben Menschen deutlich weniger Spielräume, mit den Gesundheitsrisiken der Klimafolgen umzugehen**. Deshalb muss der Arbeitsschutz bei Klimafolgenanpassungen eine zentrale Rolle spielen. Auf Information und Prävention muss dabei ein besonderes Augenmerk gerichtet werden. Wer im Beruf unter den Folgen des Klimawandels leidet und seinen Job aufgrund anhaltender Hitzeperioden nicht ausführen kann, muss angemessen unterstützt werden: z. B. durch entsprechende Schutzausrüstung oder Lohnersatzleistungen.
- Effektive **Kontrollen** sind die Voraussetzung für einen wirksamen Arbeits- und Hitzeschutz.
- In den Sommermonaten steigen die Raumtemperaturen in vielen sozialen Einrichtungen Niedersachsens regelmäßig auf ein hohes Niveau. Dies führt nicht nur zu einer extremen physischen und psychischen Belastung der Beschäftigten, sondern bedroht auch unmittelbar die Gesundheit vulnerabler Gruppen. Es benötigt eine **finanzierte und ökologisch nachhaltige Strategie zur Ausstattung sozialer Einrichtungen mit Klimaanlagen und aktiver Raumkühlung**.
- Für Niedersachsen müssen **flächendeckend Hitzeaktionspläne** entwickelt und umgesetzt werden. Die **Beschäftigtenperspektive** und spezifischen Arbeitsbedingungen (bspw. für Arbeitsplätzen unter freiem Himmel) sind hierbei zu berücksichtigen. Hitzeankündigungen sollten automatisch und direkt an die niedersächsischen Betriebe und Arbeitgeber*innen gesandt werden.
- Zur Klimafolgenanpassung sollte das Land Niedersachsen ein **fundiertes, regionales Monitoring aufbauen**, um auf dieser Grundlage klare Ziele wie Maßnahmen besonders für den Schutz der Beschäftigten zu etablieren.
- Analog zu bewährten sozialpartnerschaftlichen Konzepten (wie dem Ausfallgeld) fordern wir eine **politische Unterstützung für branchenübergreifende Lösungen bei Extremhitze** (Klima-Kurzarbeitergeld). Ab Temperaturen über 30 Grad muss gelten: Bereitstellung von ausreichend Getränken, Sonnen- und Hautschutz sowie **verpflichtende, bezahlte Pausen von 15 Minuten pro Arbeitsstunde**.
- Die Arbeitgeber stehen in der gesetzlichen Pflicht, Gefährdungen durch Hitze abzuwenden. Die Strategie muss Maßnahmen zur Stärkung der betrieblichen Mitbestimmung (Betriebs- und Personalräte) beinhalten. **Das Land muss arbeitsorientierte Beratungsnetzwerke gezielt fördern**, um Hitzeschutzkonzepte flächendeckend in die Betriebe zu bringen.
- Wir fordern Niedersachsen auf, den Arbeitsschutz im Monitoring- und Nachsteuerungsprozess der Strategie besonders zu beachten. **Der Erfolg von Klimaanpassung muss auch an der Gesundheit der arbeitenden Bevölkerung gemessen werden**. Es müssen tragfähige Datengrundlagen über hitzebedingte Erkrankungen und Arbeitsausfälle in Niedersachsen geschaffen werden.

- Auch das Zusammenspiel von Wohnen, Freiraumplanung und Hitzeschutz ist für Beschäftige von hoher Bedeutung. Hier braucht es eine **hitzeresiliente Modernisierung der Wohnquartiere** bei gleichzeitig stabilen und bezahlbaren Mieten. Bei der **Freiraumplanung** sollte Klimafolgenanpassung verstärkt mit einer sozialen Perspektive verfolgt werden. So können Maßnahmen zur Klimafolgenanpassung gleichzeitig mit einer Stärkung von sozialen Räumen verbunden werden.

Fazit

Klimaanpassung unvorbereitet oder rein technokratisch zu begegnen, wird neben menschlichem Leid massive volkswirtschaftliche Folgekosten verursachen. Die Anpassung der Arbeitswelt an die Realität des Klimawandels ist die fundamentale Grundlage für den Erhalt unseres Wohlstands und einer funktionierenden Daseinsvorsorge in Niedersachsen.

Vor diesem Hintergrund begrüßen wir, dass dieser Aspekt bereits in der Klimaanpassungsstrategie enthalten ist und auch fachlich – etwa in den Klima-Gesprächen des Niedersächsischen Kompetenzzentrums Klimawandel NIKO oder auch durch Veranstaltungen der Niedersachsen Allianz für Nachhaltigkeit (NAN) – bereits bearbeitet wird. Wichtig ist dabei, die Perspektive der Arbeitnehmer*innen von Beginn an einzubeziehen. Dies sollte auch in Formaten wie dem Hitzegipfel des Landes eine zentrale Rolle spielen. Denn das Thema wird in Zukunft noch an Dringlichkeit gewinnen. Deshalb sprechen wir uns auch dafür aus, die Perspektive der Beschäftigten als zentrales Querschnittsthema in der Fortschreibung der Klimaanpassungsstrategie 2026 zu verankern. Zudem sollten weitere, konkrete Maßnahmen dazu angeschoben werden.