Dr. Katharina Bohnenberger
katharina.bohnenberger@boku.ac.at

Impulse für ganzheitliche Prävention

Gesunde Arbeit in einer klimafreundlichen Zukunft
Wie Gesundheit und Klimaschutz einander in Betrieb und Politik gegenseitig stärken können

AK Wien & SozÖk Net & FORBA
10. November 2025

Agenda

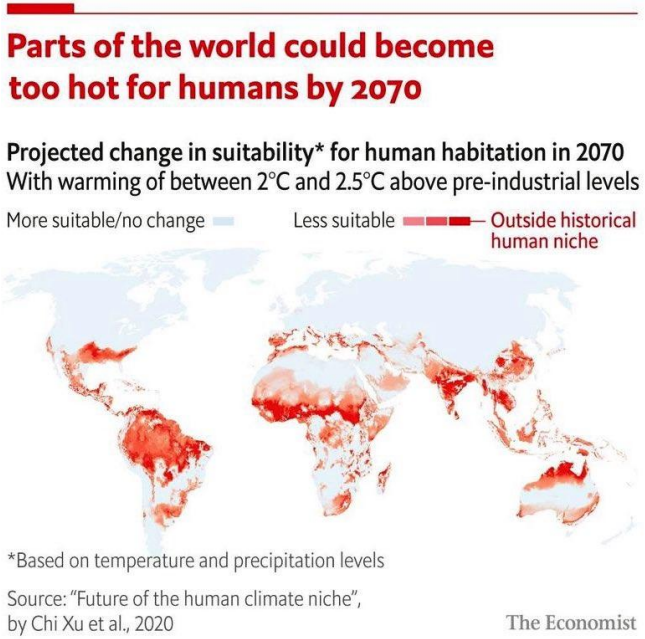
1. **Arbeitsschutz und die Klimakrise** – Gefahren des aktuellen Vorgehens und Alternativen im Betrieb.

2. **Umwelt-soziale Risiken** – welche werden vergessen?

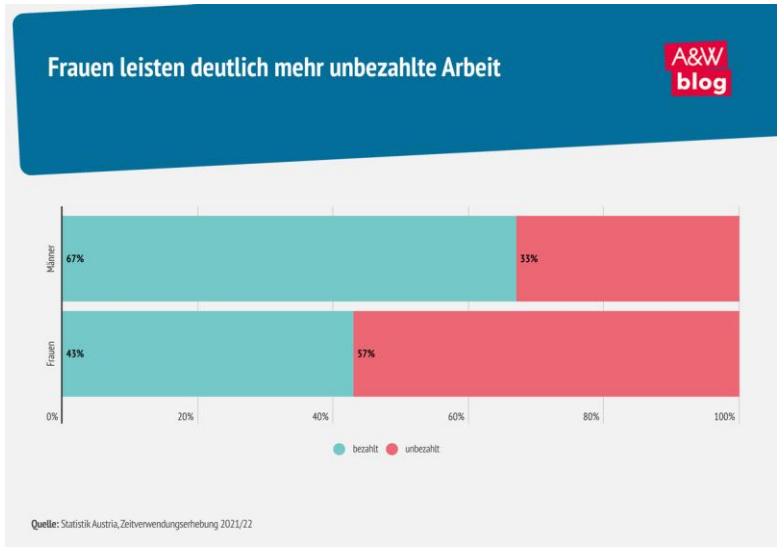
3. **Arbeitsschutz in der Klimakrise** – für alle oder ungleichheitsverstärkend?

Arbeitsschutz und Klima

- **Status quo:**
  - Dominanz von reaktiver Anpassungspolitik
    z.B. technischer Hitzeschutz, Anpassung der Arbeitszeiten
  - Vorsorgende (proaktiven) Maßnahmen, welche die „Ausgangsbedingungen für Gesundheit“ stärken, kaum präsent
- **Gefahr: rein adaptiver Gesundheitsschutz ist gesamtgesellschaftlich teurer, nicht vollständig umsetzbar, und ungleichheitsverstärkend.**



- Warum?
  - Klimarisiken nicht in rein adaptiven Gesundheitsschutzansätzen bewältigbar, sondern **Zunahme nur durch starken Klimaschutz verhinderbar.**
  - Der Fokus auf adaptive Maßnahmen schließt diejenigen Teile der Bevölkerung aus, die **schon heute nicht ausreichend in Schutzkonzepte eingebunden** sind (z.B. informelle Arbeiter:innen)
  - Manche reaktiven Anpassungsmaßnahmen haben **negative Nebenfolgen** für andere Bevölkerungsteile (z.B. Abwärme und Lärm von Klimaanlagen, Zeitnutzungkonflikte)



Altreiter, C., & Premrov, T. (2024). *Und es bewegt sich doch nichts? Frauen leisten immer noch den Großteil der unbezahlten Arbeit*. https://www.awblog.at/Frauen/Frauen-leisten-immer-noch-den-grossteil-unbezahlte-arbeit

Arbeitsschutz und Klima – Public Health Perspektive

- Beachtet **ganze Bevölkerung** (nicht nur Erwerbstätige)

- Ottawa-Charta: Gesundheitsförderung ist sozialer und politischer Prozess, der einerseits individuelle Gesundheitskompetenz fördert aber auch eine **Veränderungen der sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Bedingungen** zur Stärkung der Gesundheit von Individuen und der gesamten Bevölkerung umfasst.

- **STOP-Prinzip des Arbeitsschutzes:**
  - zuerst die Gefahrenquelle beheben,
  - nachfolgend technische und organisatorische Schutzmaßnahmen umsetzen,
  - erst dann auf persönliche Schutzmaßnahmen zurückzugreifen.

1. Starker Klimaschutz ist erste Priorität eines klimabewussten Arbeitschutzes, da beste präventive Maßnahme.

2. Arbeitsschutz macht klimagesunde Lebens- und Arbeitsstile zur bequemsten, naheliegendsten, normalsten und günstigste Option.

3. Klimagesunde Arbeit umfasst: „Verhinderung der Externalisierung von Kosten in Bezug auf Umwelt- und Gesundheitsschäden“ und „Ermöglichung bzw. Förderung von umweltfreundlichem Arbeiten und Leben“ (Sozialministerium, 2024).

Bohnenberger, K. (2025). Klimagesunde Arbeit: Entwicklungsperspektiven und Impulse für ganzheitliche Prävention. *WSI-Mitteilungen*, *78*(5), 390–398. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2025-5-390

Arbeitsschutz und Klima – Public Health Perspektive

- Beachtet **ganze Bevölkerung** (nicht nur Erwerbstätige)
- Ottawa-Charta: Gesundheitsförderung ist sozialer und politischer Prozess, der einerseits individuelle Gesundheitskompetenz fördert aber auch eine **Veränderungen der sozialen, ökologischen und wirtschaftlichen Bedingungen** zur Stärkung der Gesundheit von Individuen und der gesamten Bevölkerung umfasst.

Leitbild der Klimagesunden Erwerbsarbeit:
"Klimagesunde Erwerbsarbeit bedeutet, dass Tätigkeiten zur Erwerbsgenerierung sowohl nach **Zweck und Inhalt** als auch hinsichtlich der **Arbeitsbedingungen** sowohl dem **Erhalt der individuellen Gesundheit** dienen als auch die **Gesundheit des Umfeldes schützen** und durch ihre Umweltfreundlichkeit die **Voraussetzungen für ein gesundes Leben global und für zukünftige Generationen bewahren."**

1. Starker Klimaschutz ist erste Priorität eines klimabewussten Arbeitschutzes, da beste präventive Maßnahme.
2. Arbeitsschutz macht klimagesunde Lebens- und Arbeitsstile zur bequemsten, naheliegendsten, normalsten und günstigste Option.
3. Klimagesunde Arbeit umfasst: „Verhinderung der Externalisierung von Kosten in Bezug auf Umwelt- und Gesundheitsschäden“ und „Ermöglichung bzw. Förderung von umweltfreundlichem Arbeiten und Leben“ (Sozialministerium, 2024).

lse für ganzheitliche Prävention. *WSI-Mitteilungen*, *78*(5), 390–398.
https://doi.org/10.5771/0342-300X-2025-5-390

Klimagesundheit im Betrieb

- **Betriebstätte als Ort für klimagesunde Normalität.**
  - neben finanziellen auch **zeitliche Aspekte** zur realen Umsetzbarkeit von klimagesunden Praktiken beachten.
  - **verhältnisfördernde** Bedingungen (z.B. Veränderung der Infrastruktur und Rahmenbedingungen am Arbeitsplatz)

- Klimagesunde Arbeitsbedingungen sollen keine freiwillige Gesundheitsleistung bleiben sondern **verpflichtender Charakter** und durch Steuer- und Absetzbeträge betriebswirtschaftlich sinnvoll gemacht.

Anmerkung: Für eine nähere Beschreibung der Maßnahmen siehe Bohnenberger 2025a

WSI Mitteilungen

Quelle: Eigene Darstellung

Neue Generation umweltsozialer Risiken

1800 **1. Generation** 1900 **2. Generation** 2000 **3. Generation** 2100

klassische soziale Risiken

- Erwerbslosigkeit
- Krankheit und Berufsunfähigkeit
- Alter und Rente

-> Lösung „Versicherung“

neue soziale Risiken

- Vereinbarkeit Familie & Beruf
- Pflege von Angehörigen
- Bildung

-> Lösung „Steuer-einnahmen durch Wirtschaftswachstum“

neueste soziale Risiken

- Umweltsoziale Risiken
  - direkt: Wohnraum-Verlust, Pflegebedarf wegen Hitzestress
  - indirekt: Teuerung von Lebensmitteln

-> Zuständigkeit? Institutionalisierung? Prävention? Verteilung?

Neue Generation umweltsozialer Risiken

1800 **1. Generation** 1900 **2. Generation** 2000 **3. Generation** 2100

klassische soziale Risiken

- Erwerbslosigkeit
- Krankheit und Berufsunfähigkeit
- Alter und Rente

-> Lösung „Versicherung“

neue soziale Risiken

- Vereinbarkeit Familie & Beruf
- Pflege von

Deutsches Klimaschutzgesetz: „klimaneutrale Bundesverwaltung bis 2030“ auch für Träger der Sozialversicherung **vs.** „Klimaschutz ist kein Auftrag der gesetzlichen Unfallversicherung“ (DGUV, 2024)

neueste soziale Risiken

- Umweltsoziale Risiken
  - direkt: Wohnraum-Verlust, Pflegebedarf wegen Hitzestress
  - indirekt: Teuerung von Lebensmitteln

-> Zuständigkeit? Institutionalisierung? Prävention? Verteilung?

Vier Typen umweltsozialer Risiken

1. Causation (Verursachung)	Risiko keinen angemessenen Beitrag für ökologische Transformation leisten zu können.
2. Adaptation (Anpassung)	Risiko von den Folgen von Umweltkrisen negativ in der Bedürfnisdeckung beeinträchtigt zu sein.
3. Transformation (Veränderung)	Risiko durch Maßnahmen zur Vermeidung von Umweltkrisen negativ in der Bedürfnisdeckung beeinträchtigt zu sein.
4. Cohesion (Zusammenhalt)	Risiko des sinkenden gesellschaftlichen Zusammenhalts durch Disproportionalität in den drei Gerechtigkeitsdimensionen. (Sozialstaat als „ gesellschaftlicher Vertrag“)

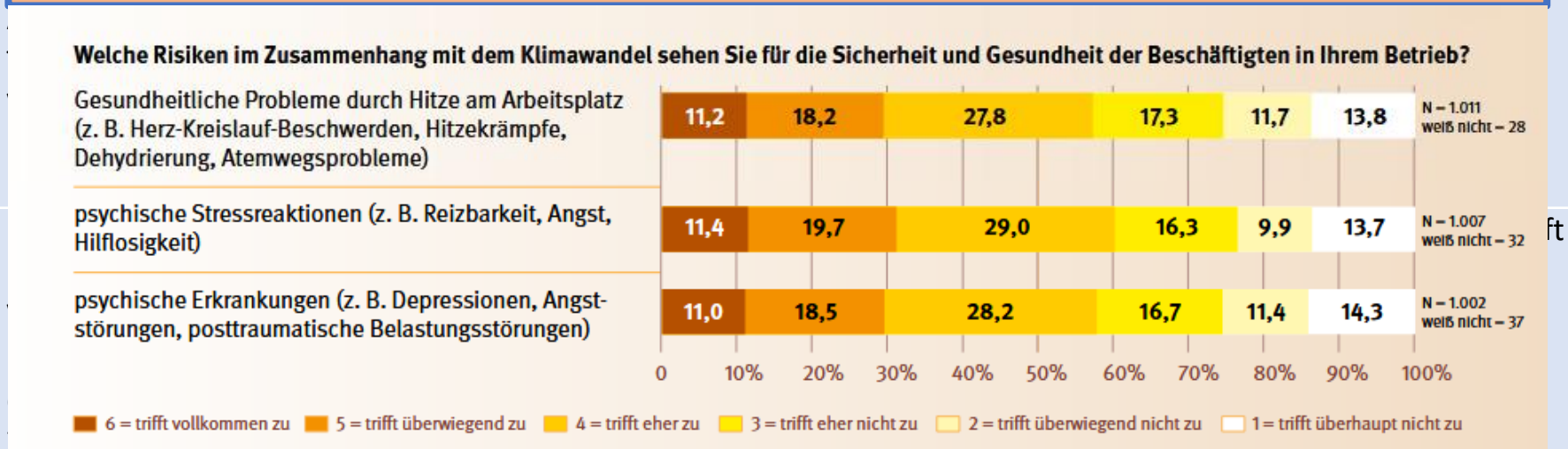
Bohnenberger, K. (2025). Social protection of eco-social risks: A proposal for a European Environmental Risk Insurance Scheme. In C. Hofmann & T. Bazzani (Hrsg.), *Interdisciplinary perspectives on resilience and the welfare state* (1st edition, S. 89–115). Nomos.

Beispiel: Arbeitsschutz und Klimarisiken

	Beschreibung	Soziale- und gesundheitliche Folgen	Primär Betroffene
1. Causation (Verursachung)			
2. Adaptation (Anpassung)			
3.Transformation (Veränderung)			
4. Cohesion (Zusammenhalt)			

Statt des bisherigen Fokus ist eine **umfassendere Perspektive nötig:**

- Anpassungsrisiken (+ Veränderungssrisiken)
  -> **Verusachungsrisiken (Causation), Zusammenhaltsrisiken (Cohesion)**
- Direkte Risiken
  -> **indirekte Risiken** (z.B. Inflation, Lieferkettenunterbrechungen)
- physische Gesundheitsrisiken
  -> **psychische Gesundheitsrisiken**



Bohnenberger, K. (2025): Klimagesundheit: Handlungsoptionen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz. Diskussionspapier Center for Planetary Health Policy (CPHP)/ KLUG - Deutsche Allianz Klimawandel und Gesundheit e.V. Ifso Expertise no 28;

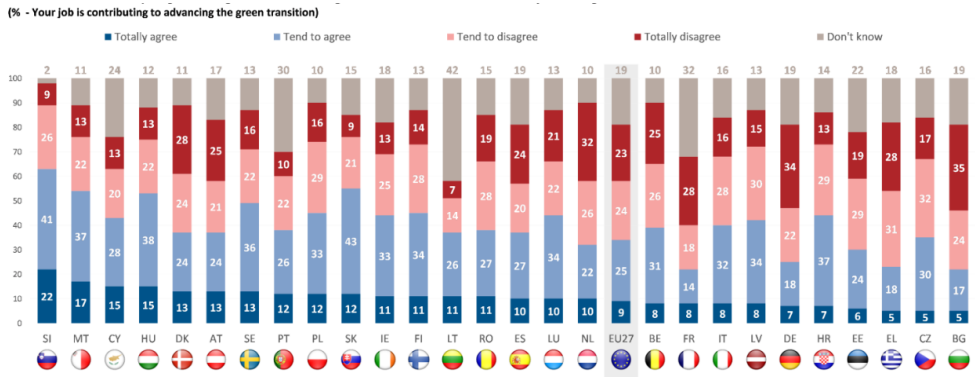
DGUV. (2023a). Umfrage unter Beschäftigten zum Thema: Auswirkungen des Klimawandels auf die Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Institut für Arbeit und Gesundheit der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IAG).

Arbeitsschutz und Klimarisiken

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

Psychischer Arbeitsschutz

46% der Beschäftigten in Österreich sehen keinen positiven Umweltbeitrag ihres Jobs.



- Fokus psychischer Gesundheitsfolgen der Klimakrise:
  - v.a. Folgewirkungen physischer Klimaveränderungen z.B. Gereiztheit bei Hitze, oder auf Klimaangst im individuellen Schutzbereich z.B. Extremwetterereignisse
  - teils auch psychische Belastungen durch erfolgte Transformation des eigenen Arbeitsplatzes
  - **Untersuchungen zu psychische Belastungen durch unterbleibende Transformation des eigenen Arbeitsplatzes noch unzureichend.**

- (wahrgenommene) Unmöglichkeit gemäß eigener Werte arbeiten zu können oder sinnloser Arbeit nachzugehen -> schwerwiegende psychische Folgen und Beeinträchtigung der Arbeitsplatzzufriedenheit (vergleichbar mit Unsicherheit des Arbeitsplatzes) -> **„Climate Quitting“ (verhältnispräventiv)**

- Klimapsychologische Forschung: „Kampf“-Reaktion gegen die Klimakrise (in Vergleich zu Flucht, Erstarren) adäquatester Bewältigungsmechanismus.
  -> größerer ökologischer Handabdruck empfohlen
  -> Wie fördert der Arbeitsschutz und Arbeitsrecht innerhalb der Erwerbsarbeit aktive Handlungen für Klimaschutz und eine Ökologisierung des eigenen Arbeitsplatzes (verhaltenspräventiv)?

Klimaresilienz bedeutet nicht nur physische und psychologische Adaption an die unvermeidbaren Folgen der Klimakrise, wie es bisher bereits teils im Arbeitsschutz adressiert wird, sondern vor allem auch **psychologische und physische Transformation für einen starken Klimaschutz.**

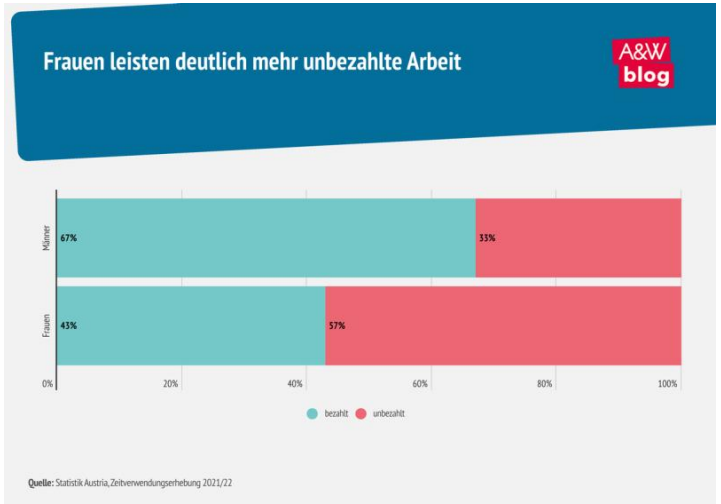
Bohnenberger, K. (2025): Klimagesundheit: Handlungsoptionen im Betrieblichen Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz. Diskussionspapier Center for Planetary Health Policy (CPHP)/ KLUG - Deutsche Allianz Klimawandel und Gesundheit e.V. Ifso Expertise no 28 European Commission. (2022). *Fairness perceptions of the green transition* (No. 527; Special Eurobarometer Report).

Arbeitsschutz – auch für die unbezahlte Arbeit?

- Status-quo: direkten Folgen am Arbeitsplatz der Erwerbsarbeit zunehmend behandelt, aber Folgen für die unbezahlte Arbeit jenseits formalisierter Arbeitsverhältnisse bisher nicht beachtet.
- **Arbeitsbedarf außerhalb der Erwerbsarbeit wird stark ansteigen:**
  - Ehrenamtlichen Katastrophenschutz während zunehmender Extremwetterereignisse
  - Zunehmenden Pflegebedarf, z.B. höhere Betreuungsintensität von Kindern oder älteren Personen während Hitzeperioden.
  - Mental Load und emotionale Arbeit bei indirekten Klimafolgen (z.B. Inflation)

- klimabedingte Mehrarbeit in der Erwerbsarbeit (tendentiell) geregelt
  –> **keine Regelungen oder gar strukturierte Lösung für die klimabedingte Mehrarbeit in der unbezahlter Arbeit**
- Unbezahlte Arbeit ist vorwiegend gesellschaftlich notwendige Arbeit und heute bereits mit großen Belastungen und Armut assoziiert.

- Verschärfung des Arbeitsaufwands in den Bereichen Haushalt, Pflege, und Ehrenamt durch die Klimakrise -> **schwerwiegende gesundheitliche Folgen für die betreuten Personen, die Care-Arbeiter:innen und Ehrenamtlichen ->** Krankschreibungen, zeitlichen, physischen und psychischen Überlastungen von Mitarbeiter:innen -> **gesellschaftlicher Zusammenbruch?**



-> Institutionelle Absicherung für alle klimabedingte Mehrarbeit nötig.

Altreiter, C., & Premrov, T. (2024). *Und es bewegt sich doch nichts? Frauen leisten immer noch den Großteil der unbezahlten Arbeit*. https://www.awblog.at/Frauen/Frauen-leisten-immer-noch-den-grossteil-unbezahlte-arbeit

Lösungsidee: Klimapflegezeit

= Versicherung für zusätzlichen Arbeitsbedarf durch klimabedingte Risiken

1**. Zusätzlicher Arbeitsbedarf durch klimabedingte Risiken** in den bisher nicht entlohnten und formalisierten Arbeitsbereichen wird berechnet.
2. **„zeitliche Ziehungsrechte“ für die Lesitungsempfänger:innen** werden ausgegeben.
3. **Kreis der leistungserbringenden Personen,** die Care-Leistungen und ehrenamtliche Tätigkeiten erbringen, wird erweitert -> nicht nur Angehörige sondern beispielsweise auch Nachbar:innen und Bekannte erbringen Leistungen.
4. Leistungserbringende Personen werden **im gleichen zeitlichen Ausmaß von der Erwerbsarbeit freigestellt** und erhalten eine Entgeltfortzahlung (bzw. Ehrenamtsentschädigung).
5. **Entgeltfortzahlung durch die Unternehmen** bis zu einem zeitlich zumutbaren Umfang (der mit Treibhausgasintensität steigt).
6. Weitere Finanzierung über Klimasozialfond oder Abschaffung der Gratis-CO2-Zertifikate.

Beispiel: steigt der Pflegebedarf einer älteren Person durch die Klimakrise könnten Hausärzt:innen den zusätzlichen Zeitbedarf „verschreiben“ und die Bezieher:innen von Pflegeleistungen können die zeitlichen Gutschriften („zeitliche Ziehungsrechte“) bei Personen ihrer Wahl einlösen.

Klimapflegezeit könnte auch während **außergewöhnlicher Extremwetterereignisse und Klimakatastrophen** als Instrument zur Sicherung der Freistellung von Beschäftigen und dem Schutz der Überlastung von betroffenen Regionen und Betrieben eingesetzt werden.

Mögliche europäische Weiterentwicklung:

Bohnenberger, K. (2025). Social protection of eco-social risks: A proposal for a European Environmental Risk Insurance Scheme. In C. Hofmann & T. Bazzani (Hrsg.), *Interdisciplinary perspectives on resilience and the welfare state* (1st edition, S. 89–115). Nomos.
Bohnenberger, K. (2025). Klimagesunde Arbeit: Entwicklungsperspektiven und Impulse für ganzheitliche Prävention. *WSI-Mitteilungen*, *78*(5), 390–398. https://doi.org/10.5771/0342-300X-2025-5-390

Fazit

- Klimaschutz ist vorbeugender Arbeitsschutz.
- Achtung, dass nicht nur Folgen der Klimakrise für entlohnte Arbeit sondern für alle Arbeit beachtet wird.
- Psychische Risiken sind mindestens genauso gefährlich wie physische Risiken – und kaum beachtet.
- Gesundheit im Klimawandel erfordert klimafreundliche Erwerbsarbeit und eine klimagesunde Erwerbstätte. Arbeitsschutz kann selbst zum Klimaschutz beitragen
- Institutionelle Lösungen für eine strukturelle Absicherung Klimasozialer Risiken nötig.