

DGB-Index
Gute Arbeit



Kompakt 01/2023

Klimaschutz und Arbeit

Weiterbildung als Baustein einer erfolgreichen Transformation

Klimaschutz und Arbeit

Weiterbildung als Baustein der sozial-ökologischen Transformation

Um den Klimawandel zu stoppen sind weitreichende Veränderungen unserer Wirtschafts- und Lebensweise notwendig. Mit dem Klimaschutzgesetz wurden für alle Wirtschaftssektoren in Deutschland anspruchsvolle Ziele für die Reduzierung von Treibhausgasen vorgegeben. Viele Unternehmen sind gefordert, ihre Geschäftsmodelle auf nachhaltige Prozesse, Produkte und Dienstleistungen umzustellen. Das bleibt nicht ohne Auswirkungen auf die Arbeit und die Beschäftigten.

Die Transformation steht noch am Anfang. Die Daten des DGB-Index Gute Arbeit zeigen jedoch, dass sie bereits in der Arbeitswelt angekommen ist. In der bundesweit repräsentativen Beschäftigtenbefragung gab im Jahr 2022 jede*r fünfte Befragte an, in (sehr) hohem Maß bei der eigenen Arbeit mit Auswirkungen von Maßnahmen des Klimaschutzes konfrontiert zu sein. Damit ist bei vielen Arbeitnehmer*innen eine große Verunsicherung über die eigenen Zukunftsperspektiven verbunden. Sorgen um den Verlust des Arbeitsplatzes und einen möglichen sozialen Abstieg werden in Zeiten des Umbruchs größer.

Nur wenn der Umbau ökologisch *und* sozial gestaltet wird, wird er nicht zu einer Vertiefung gesellschaftlicher Spaltungen führen. Notwendig ist eine Verknüpfung von Klimaschutz und Guter Arbeit. Dafür sind – das zeigen die Befragungsergebnisse – Qualifizierungsmöglichkeiten ein wichtiger Baustein. Die Zukunftssorgen der Beschäftigten sind dann besonders stark, wenn es keine betrieblichen Weiterbildungsangebote gibt. Je umfangreicher die Angebote sind, desto positiver fällt die Bewertung der eigenen Perspektiven aus. Investitionen in Weiterbildung sind ein Schlüsselinstrument der sozial-ökologischen Transformation.

Zentrale Ergebnisse:

- Jede*r fünfte Beschäftigte in Deutschland (19 Prozent) ist bei der Arbeit in (sehr) hohem Maß mit Auswirkungen von Klimaschutz-Maßnahmen konfrontiert.
- Die Auswirkungen sind unterschiedlich stark verbreitet. In der Branche „Ver- und Entsorgung“ nimmt die Hälfte der Befragten Veränderungen der eigenen Arbeit wahr. Im Maschinen- und Fahrzeugbau sind es 36 Prozent, im Gesundheitswesen dagegen lediglich vier Prozent.
- Je stärker die Maßnahmen des Klimaschutzes die eigene Arbeit betreffen, desto ausgeprägter sind die beruflichen Zukunftssorgen der Beschäftigten. Wenn der Klimaschutz (noch) keine Rolle spielt, machen sich 12 Prozent (sehr) häufig Sorgen. Sind die Auswirkungen „in sehr hohem Maß“ spürbar, sind es 22 Prozent.
- Zukunftssorgen sind dann besonders stark ausgeprägt, wenn es keine betrieblichen Weiterbildungsmöglichkeiten gibt: Ohne Qualifizierungsangebote machen sich 43 Prozent der Betroffenen (sehr) häufig Sorgen um ihre berufliche Zukunft. Sind umfassende Angebote vorhanden, liegt dieser Anteil bei 11 Prozent.

Spürbare Auswirkungen

Die fundamentalen Veränderungen, die die Transformation von Wirtschaft und Gesellschaft in Richtung Klimaneutralität notwendig machen, stehen erst am Anfang. Dennoch sind Maßnahmen des Klimaschutzes bereits in vielen Betrieben wirksam. In der Befragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit wurden Arbeitnehmer*innen danach gefragt, in welchem Maß sie bereits aktuell Auswirkungen des Klimaschutzes auf ihre Arbeit wahrnehmen.

Die Ergebnisse machen deutlich, dass die anstehenden Umbrüche bereits für viele Beschäftigte spürbar sind. Jede*r zweite Beschäftigte (51 Prozent) gibt an, dass der Klimaschutz „schon heute“ Auswirkungen auf die eigene Arbeit hat. Für jede*n Fünften (19 Prozent) ist dies in hohem oder sehr hohem Maß der Fall.

Abb. 1

Haben Maßnahmen des Klimaschutzes schon heute Auswirkungen auf Ihre Arbeit?



Diejenigen Beschäftigten, für die Klimaschutzmaßnahmen zum Zeitpunkt der Befragung keine oder nur geringe Auswirkungen auf die eigene Arbeit hatten, wurden weiter gefragt, ob sie davon ausgehen, dass in den kommenden fünf Jahren solche Auswirkungen auftreten werden. 60 Prozent aus dieser Gruppe gaben an, dass sie für die nähere Zukunft mit solchen Veränderungen rechnen. 19 Prozent erwarten, dass ihre Arbeit in den kommenden fünf Jahren in (sehr) hohem Maß betroffen sein wird.

Dies bedeutet, dass 35 Prozent aller Beschäftigten sich bei ihrer Arbeit bereits heute oder aber in den kommenden fünf Jahren in (sehr) hohem Maß von Maßnahmen des Klimaschutzes betroffen sehen.

Abb. 2

Gehen Sie davon aus, dass Maßnahmen des Klimaschutzes in den kommenden fünf Jahren Auswirkungen auf Ihre Arbeit haben werden?



Die nachfolgenden Auswertungen konzentrieren sich auf die Gruppe der Beschäftigten, die heute schon in (sehr) hohem Maß von Auswirkungen der Klimaschutzmaßnahmen betroffen sind.

Branchen unterschiedlich betroffen

Beschäftigte aus verschiedenen Branchen sind bei ihrer Arbeit in unterschiedlichem Ausmaß von Klimaschutzmaßnahmen betroffen. Im Produzierenden Gewerbe geben 28 Prozent der Beschäftigten an, bereits heute in (sehr) hohem Maß Auswirkungen wahrzunehmen. Im Dienstleistungssektor sind es 16 Prozent.

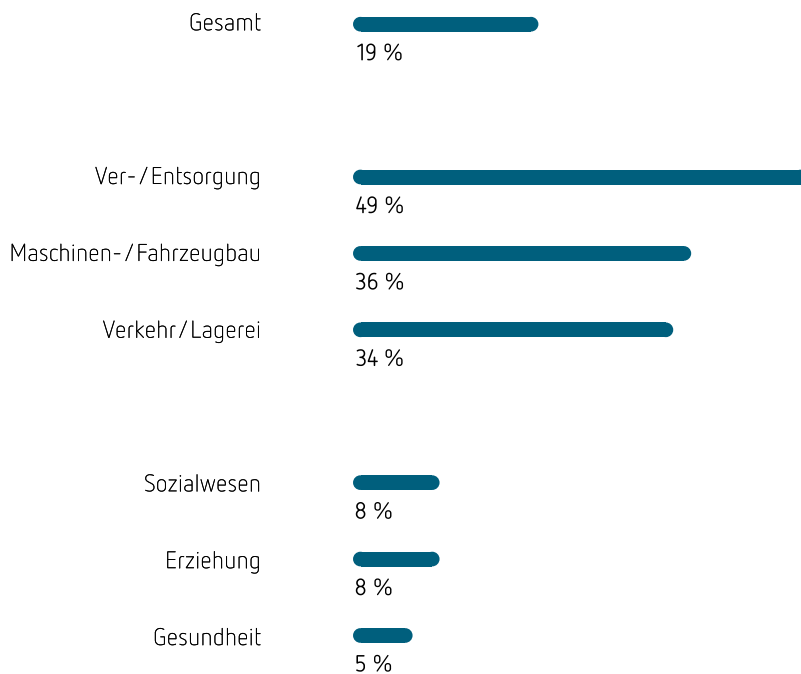
Mit Blick auf die einzelnen Branchen stehen Beschäftigte aus den Bereichen „Ver- und Entsorgung“ an der Spitze. Hier ist die Hälfte der Befragten (49 Prozent) in (sehr) hohem Maß betroffen. Auch im „Maschinen- und Fahrzeugbau“ (36 Prozent) und im Bereich „Verkehr und Lagerei“ (34 Prozent) liegen die Anteile deutlich über dem Durchschnitt.

Am geringsten werden Auswirkungen von Klimaschutzmaßnahmen bislang in Branchen berichtet, die mit personenbezogenen Dienstleistungen befasst sind. Im Sozial- und Erziehungswesen liegt der Anteil unter zehn Prozent. Im Gesundheitssektor geben lediglich vier Prozent der Beschäftigten an, heute schon Auswirkungen von Klimaschutzmaßnahmen bei der Arbeit zu spüren.

Abb. 3

Auswirkungen des Klimaschutzes auf die eigene Arbeit – Branchen mit den höchsten und den niedrigsten Werten

(Antworten „in hohem Maß“ und „in sehr hohem Maß“ zusammengefasst)



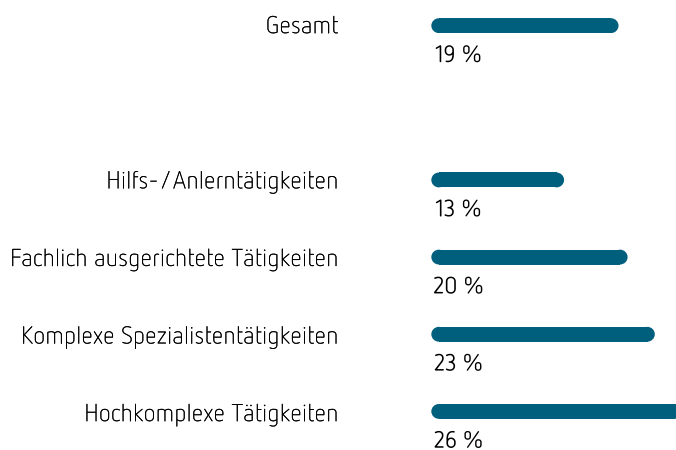
Qualifikation und Betriebsgröße

Unterschiedliche Betroffenheiten von Maßnahmen des Klimaschutzes zeigen sich auch in Abhängigkeit vom Anforderungsniveau der ausgeübten Tätigkeit. Während Befragte, die Hilfs- oder Anlerntätigkeiten ausüben, seltener von Auswirkungen des Klimaschutzes berichten (13 Prozent), steigt der Anteil in höheren Qualifikationsstufen an.

In der Gruppe fachlich ausgerichteter Tätigkeiten (i.d.R. mit mindestens zweijähriger Berufsausbildung) ist es jeder fünfte Befragte. Bei den „komplexen Spezialistentätigkeiten“ (z.B. Techniker, Meister oder Bachelorabschluss) liegt der Anteil bei 23 Prozent, in der Gruppe „hochkomplexe Tätigkeiten“ (Master, Diplom, Promotion o.ä.) geben 26 Prozent an, bei ihrer Arbeit von Auswirkungen des Klimaschutzes betroffen zu sein.

Abb. 4

Auswirkungen des Klimaschutzes auf die eigene Arbeit nach Qualifikationsniveau
(Antworten „in hohem Maß“ und „in sehr hohem Maß“ zusammengefasst)



Ebenfalls unterschiedlich bewertet werden die Auswirkungen von Klimaschutzmaßnahmen in Abhängigkeit von der Größe des Betriebes. Beschäftigte in kleinen und mittleren Betrieben sehen sich seltener betroffen als solche in Großbetrieben.

Der Anteil derjenigen, die schon heute in (sehr) hohem Maß Auswirkungen wahrnehmen, liegt in Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten bei 16 Prozent. Mit wachsender Betriebsgröße steigt der Anteil an und beträgt in Großbetrieben mit 2.000 oder mehr Beschäftigten 27 Prozent.

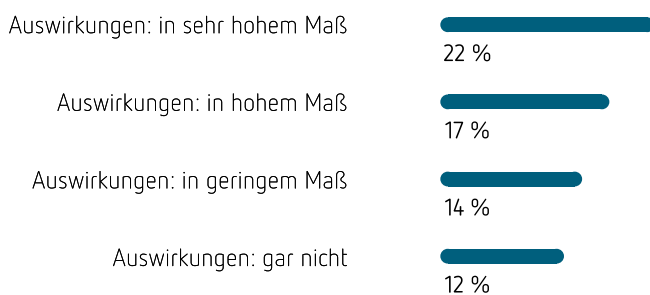
Sorgen um die berufliche Zukunft

Klimaschutzmaßnahmen können je nach Branche und Beruf ganz unterschiedliche Auswirkungen auf die Arbeit haben. Während einige Tätigkeitsfelder durch die Transformation grundsätzlich in Frage gestellt sind (wie z. B. im Braunkohlebergbau), haben andere die Möglichkeit, aber auch Notwendigkeit, ihre inhaltliche und qualifikatorische Ausrichtung an den Wandel anpassen. Und wieder andere erfahren eine Aufwertung der eigenen Arbeit, da sie für die Transformation unverzichtbar ist.

Generell zeigt sich allerdings, dass die wahrgenommenen Veränderungen für viele Beschäftigten mit Verunsicherungen verbunden sind. Der ungewisse Ausgang des Strukturwandels äußert sich bei den Betroffenen in häufigeren Sorgen um die berufliche Zukunft. Wenn die Befragten keine Auswirkungen von Klimaschutzmaßnahmen spüren, machen sich 12 Prozent Sorgen. Je stärker die Auswirkungen sind, desto größer wird dieser Anteil. Wenn Auswirkungen in sehr hohem Maß wahrgenommen werden, machen sich 22 Prozent der Befragten (sehr) häufig Sorgen um die eigene Zukunft.

Abb. 5

„Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?“
(Antworten „sehr häufig“ und „oft“ zusammengefasst)



Veränderungen durch Maßnahmen des Klimaschutzes schlagen sich nicht bei allen betroffenen Beschäftigten gleichermaßen in Zukunftssorgen nieder. Deutliche Unterschiede zeigen sich anhand des Qualifikationsniveaus sowie zwischen Berufsgruppen.

Während Hochqualifizierte häufiger Auswirkungen des Klimaschutzes auf die eigene Arbeit wahrnehmen (vgl. Abb. 2), machen sie sich seltener Sorgen um ihre berufliche Zukunft: In hochkomplexen Tätigkeiten sind zehn Prozent besorgt, in Hilfs- und Anlern-tätigkeiten liegt der Anteil bei 22 Prozent.

Auch auf Ebene der Berufe werden deutliche Unterschiede sichtbar. So macht sich in Fertigungsberufen, in denen die Auswirkungen von Klimaschutzmaßnahmen spürbar sind, ein knappes Viertel der Befragten (23 Prozent) häufig Sorgen um die berufliche Zukunft. Die Verunsicherung durch den Strukturwandel zeigt sich darin, dass sich bei den Beschäftigten in Fertigungsberufen, die keine oder nur geringe Auswirkungen wahrnehmen, der Anteil der Besorgten mit 14 Prozent deutlich darunter liegt.

Die unterschiedlichen Betroffenheiten werden auch deutlich, wenn die Gruppe der IT- und naturwissenschaftlichen Berufe betrachtet wird: Wenn deren Arbeit in (sehr) hohem Maß von Klimaschutzmaßnahmen betroffen ist, machen sich trotzdem lediglich vier Prozent Sorgen um ihre berufliche Zukunft.

Weiterbildung zählt!

Der mit dem Klimaschutz verbundene Umbruch in der Arbeitswelt bedeutet auch, dass viele Beschäftigte für sich verändernde Anforderungen neue Kompetenzen erwerben müssen. Der Weiterbildungsbedarf ist im Kontext der Transformationsprozesse außerordentlich hoch. In den von Klimaschutzmaßnahmen besonders betroffenen Bereichen besteht die Notwendigkeit, in relativ kurzer Zeit große Teile der Belegschaften weiterzuqualifizieren.

Wie wichtig betriebliche Weiterbildungsangebote in der Transformation sind, zeigt sich, wenn der Zusammenhang mit der Bewertung der beruflichen Zukunft betrachtet wird. In Abbildung 6 werden die Beschäftigten betrachtet, die bei ihrer Arbeit in (sehr) hohem Maß von Auswirkungen des Klimaschutzes betroffen sind. Dabei wird deutlich, dass die Möglichkeit betrieblicher Weiterbildung eng mit dem Blick auf die berufliche Zukunft verknüpft ist.

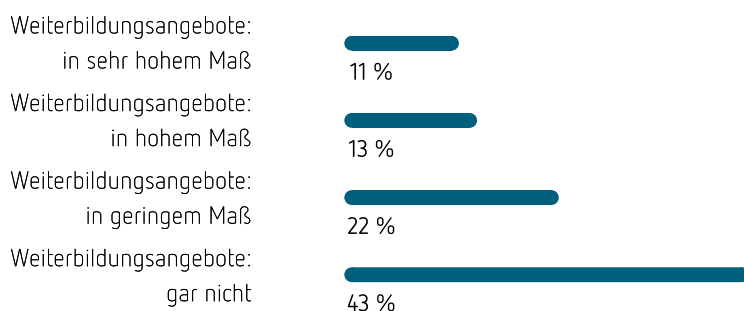
Zukunftssorgen werden von elf Prozent der Befragten geäußert, die in sehr hohem Maß über Weiterbildungsangebote verfügen. Je weniger Möglichkeiten der Weiterbildung vorhanden sind, desto ausgeprägter sind die Sorgen um die berufliche Zukunft. Vor allem dann, wenn keinerlei Weiterbildungsangebote vorhanden sind. Ist dies der Fall, machen sich 43 Prozent (sehr) häufig Sorgen um die eigene berufliche Zukunft.

Abb. 6

„Kommt es vor, dass Sie sich Sorgen um Ihre berufliche Zukunft machen?“

(Nur Befragte, mit Klimaschutz-Auswirkungen in (sehr) hohem Maß;

Antworten „sehr häufig“ und „oft“ zusammengefasst)



Betriebliche Weiterbildungsangebote gewinnen im Rahmen der sozial-ökologischen Transformation weiter an Bedeutung. Die entsprechenden Angebote sind jedoch sehr ungleich verteilt. Vor allem die Betriebsgröße ist hier ein entscheidender Faktor. Beschäftigte in kleinen und mittleren Unternehmen, die aufgrund geringerer Ressourcen häufig keine eigenen Weiterbildungen anbieten, sind hier im Nachteil.

Nur knapp die Hälfte (49 Prozent) der Befragten aus Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten gibt an, in (sehr) hohem Maß betriebliche Qualifizierungsmöglichkeiten zu haben. Je größer der Betrieb ist, desto häufiger wird von Weiterbildungsangeboten berichtet: Wenn der Betrieb 50 bis 199 Beschäftigte hat, sind es 55 Prozent, bei 200 bis 1.999 Beschäftigten sind es 65 Prozent und bei 2.000 oder mehr Beschäftigten geben 75 Prozent an, in (sehr) hohem Maß über betriebliche Weiterbildungsangebote zu verfügen.

Methodische Hinweise

Die vorliegende Auswertung zum Thema Klimaschutz und Arbeit beruht auf den Daten der bundesweit repräsentativen Beschäftigtenbefragung zum DGB-Index Gute Arbeit. Mit dem DGB-Index Gute Arbeit werden Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach der Qualität ihrer Arbeitsbedingungen befragt. Die jährliche telefonische Erhebung (CATI) beruht auf einer Zufallsstichprobe abhängig Beschäftigter mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 10 Stunden.

Für die vorliegende Auswertung wurden die Daten des Jahres 2022 analysiert. Im Zeitraum Januar bis Juni 2022 wurden abhängig Beschäftigte (ohne Auszubildende) aus allen Branchen und Berufsgruppen, Einkommens- und Altersgruppen, Regionen, Betriebsgrößen und Beschäftigungsverhältnissen, gewerkschaftlich Organisierte wie Nicht-Mitglieder befragt. Die Stichprobe des Jahres 2022 umfasst eine Fallzahl von 6.689 Arbeitnehmer*innen.

In der Befragung 2022 wurden zwei zusätzliche Fragen zum Thema Klimawandel aufgenommen, die allen Befragten gestellt wurden. Die erste fragt, ob zum Zeitpunkt der Befragung bereits Auswirkungen von Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels auf die eigene Arbeit wahrgenommen wurden. Wenn dies nicht oder nur in geringem Maß der Fall war, wurde weiter gefragt, ob für die kommenden fünf Jahre Auswirkungen auf die eigene Arbeit erwartet werden. In der vorliegenden Auswertung werden v.a. die Antworten auf die Frage nach bereits wahrgenommenen Auswirkungen analysiert.

Alle Ergebnisse wurden mit Hilfe von Gewichtungsfaktoren berechnet. Aufgrund von Rundungen kann es vorkommen, dass sich Prozentzahlen in den Abbildungen nicht exakt auf 100 addieren.

Der in Abbildung 6 aufgezeigte Zusammenhang zwischen Weiterbildungsmöglichkeiten, Auswirkungen von Maßnahmen des Klimawandels und den Sorgen der Beschäftigten um ihre berufliche Zukunft zeigt sich in ähnlicher Form auch dann, wenn das Ausmaß der Sorgen als abhängige Variable in ein Regressionsmodell aufgenommen wird und weitere soziodemographische und wirtschaftsstrukturelle Merkmale kontrolliert werden. Als Kontrollvariablen wurden Alter und Geschlecht der Befragten, das Beschäftigungsverhältnis (Befristung, Leiharbeit), die Größe des Betriebs, das Anforderungsniveau der Tätigkeit, der berufliche Status (ISEI) sowie der Anteil manueller und kognitiver Routine-Aufgaben an den Tätigkeitsfeldern der Beschäftigten in das Modell aufgenommen.

Impressum

Klimaschutz und Arbeit
Weiterbildung als Baustein der sozial-ökologischen Transformation
DGB-Index Gute Arbeit Kompakt 01/2023
März 2023

Herausgeber:
Institut DGB-Index Gute Arbeit
Redaktion: Rolf Schmucker und Robert Sinopoli
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin
web: www.dgb-index-gute-arbeit-de
mail: index-gute-arbeit@dgb.de

V.i.S.d.P.
Yasmin Fahimi
Deutscher Gewerkschaftsbund
Henriette-Herz-Platz 2
10178 Berlin

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe