

WORKING PAPER FORSCHUNGSFÖRDERUNG

Nummer 308, Oktober 2023

Erwartungen von Beschäftigten an die sozial-ökologische Transformation

Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage zu
Klimawandel und Arbeitswelt

Felix Schulz und Vera Trappmann

Auf einen Blick

Die Studie beruht auf einer repräsentativen Beschäftigtenumfrage. Die Erhebung dokumentiert erstmals mit einem Fokus auf Beschäftigte, wie diese über den Klimawandel und die anstehende sozial-ökologische Transformation denken. Sie zeigt, dass sich Beschäftigte in der Tendenz gut informiert fühlen und zugleich sehr besorgt über den Klimawandel sind. Viele sehen eine hohe Dringlichkeit für Maßnahmen zur Eindämmung der Klimakrise und erwarten hier aktives Handeln vor allem von der Bundesregierung und den Unternehmen, sind aber in vielen Bereichen auch persönlich zu Veränderungen bereit.

Wir danken Dennis Eversberg, Lina Sofie Schöne, Johannes Sonnenholzner, Hartmut Schulz, Christina Schildmann und insbesondere Saskia Freye für die hilfreichen Diskussionen zur Studie und wertvolle Kommentare bei der Überarbeitung. Wir danken unseren Kolleg:innen in Leeds – Ursula Balder-son, Jo Cutter und Jack Daly – für die gemeinsame Arbeit an dem Erhebungsinstrument.

© 2023 by Hans-Böckler-Stiftung
Georg-Glock-Straße 18, 40474 Düsseldorf
www.boeckler.de



„Erwartungen von Beschäftigten an die sozial-ökologische Transformation“ von Felix Schulz und Vera Trappmann ist lizenziert unter

Creative Commons Attribution 4.0 (BY).

Diese Lizenz erlaubt unter Voraussetzung der Namensnennung des Urhebers die Bearbeitung, Vervielfältigung und Verbreitung des Materials in jedem Format oder Medium für beliebige Zwecke, auch kommerziell. (Lizenztext: <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/de/legalcode>)

Die Bedingungen der Creative-Commons-Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z. B. von Schaubildern, Abbildungen, Fotos und Textauszügen erfordert ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

ISSN 2509-2359

Inhalt

Hintergrund	4
Zusammenfassung der Ergebnisse	9
Zusammenfassung der Methodik	14
1. Klimabewusstsein	16
1.1 Klimawissen	16
1.2 Klimaaffekt	18
1.3 Klimakognition	22
1.4 Klimaverhalten	36
1.5 Zusammenfassung Klimabewusstsein	41
2. Klimawandel am Arbeitsplatz	42
2.1 Maßnahmen zur CO ₂ -Reduzierung	42
2.2 Beteiligung und Mitbestimmung an Dekarbonisierungsplänen	44
3. Transformation von Wirtschaft und Arbeitswelt	51
3.1 Auswirkungen der sozial-ökologischen Transformation	51
3.2 Auswirkungen der sozial-ökologischen Transformation auf Beschäftigung und den eigenen Arbeitsplatz	53
3.3 Arbeiten in der „grünen“ Wirtschaft	60
4. Resümee: Mit sozialer Abfederung zu mehr Klimaschutz	66
Literatur	69
Anhang	74
Autorinnen und Autoren	76

Abbildungen

Abbildung 1: Klimawissen.....	17
Abbildung 2: Klimawissen und Gewerkschaftsmitgliedschaft.....	18
Abbildung 3: Sorge in Bezug auf den Klimawandel	19
Abbildung 4: Sorge in Bezug auf den Klimawandel und Gewerkschaftsmitgliedschaft	20
Abbildung 5: Emotionen zum Klimawandel.....	21
Abbildung 6: Emotionen zum Klimawandel und Gewerkschaftsmitgliedschaft	21
Abbildung 7: Spürbare Auswirkungen des Klimawandels	24
Abbildung 8: Dringlichkeit des Vorgehens gegen den Klimawandel.....	25
Abbildung 9: Spürbare Auswirkungen des Klimawandels und Gewerkschaftsmitgliedschaft	26
Abbildung 10: Rangfolge zur Verantwortung für die Bekämpfung des Klimawandels.....	28
Abbildung 11: Zuspruch für klimapolitisch förderliche Maßnahmen	30
Abbildung 12: Zuspruch für Gesetzesvorschläge auf Bundesebene und Gewerkschaftsmitgliedschaft	31
Abbildung 13: Präferenzen der Energiequellen für Stromerzeugung in Deutschland.....	32
Abbildung 14: Präferenzen der Energiequellen und Gewerkschaftsmitgliedschaft	34
Abbildung 15: „Grüne“ Atomkraft.....	35
Abbildung 16: „Grüne“ Atomkraft und Gewerkschaftsmitgliedschaft	35
Abbildung 17: Diskutieren des Klimawandels	37
Abbildung 18: Diskutieren des Klimawandels und Gewerkschaftsmitgliedschaft	38
Abbildung 19: Aktivitäten zur Bekämpfung des Klimawandels.....	40
Abbildung 20: Aktivitäten zur Bekämpfung des Klimawandels und Gewerkschaftsmitgliedschaft	41
Abbildung 21: Maßnahmen zur Reduzierung der CO ₂ -Emissionen.....	43

Abbildung 22: Maßnahmen zur Reduzierung der CO ₂ -Emissionen und Gewerkschaftsmitgliedschaft	44
Abbildung 23: Beratung mit den Mitarbeiter:innen über Pläne zur Dekarbonisierung.....	45
Abbildung 24: Beratung mit den Mitarbeiter:innen über Pläne zur Dekarbonisierung und Gewerkschaftsmitgliedschaft	46
Abbildung 25: Einfluss der Mitarbeiter:innen in Bezug auf Klimaschutzpläne.....	47
Abbildung 26: Einfluss der Mitarbeiter:innen in Bezug auf Klimaschutzpläne und Gewerkschaftsmitgliedschaft.....	47
Abbildung 27: Schulungen zu Dekarbonisierungsplänen	48
Abbildung 28: Schulungen zu Dekarbonisierungsplänen und Gewerkschaftsmitgliedschaft	49
Abbildung 29: Weiterbildungskurse und Schulungen zum Klimawandel	50
Abbildung 30: Gesellschaftliche Veränderungen durch die Transformation	53
Abbildung 31: Veränderungen in der örtlichen Gemeinde durch die Transformation.....	54
Abbildung 32: Veränderungen in der örtlichen Gemeinde durch die Transformation und Gewerkschaftsmitgliedschaft	55
Abbildung 33: Veränderungen in der Branche durch die Transformation	56
Abbildung 34: Veränderungen in der Branche durch die Transformation und Gewerkschaftsmitgliedschaft.....	57
Abbildung 35: Individuelle Veränderungen durch die Transformation	58
Abbildung 36: Individuelle Veränderungen durch die Transformation und Gewerkschaftsmitgliedschaft.....	59
Abbildung 37: Fähigkeiten für die Arbeit in einem „grünen“ Sektor	62
Abbildung 38: Fähigkeiten für die Arbeit in einem „grünen“ Sektor und Gewerkschaftsmitgliedschaft	62
Abbildung 39: Barrieren für die Arbeit in einem „grünen“ Sektor	63
Abbildung 40: Barrieren für die Arbeit in einem „grünen“ Sektor und Gewerkschaftsmitgliedschaft	64

Tabellen

Tabelle 1: Verteilung Gewerkschaften	74
Tabelle 2: Verteilung Branchen	74
Tabelle 3: Verteilung Bundesländer.....	75

Hintergrund

Deutschland ist mit Abstand der größte Verursacher von territorialen bzw. produktionsbezogenen Treibhausgasemissionen¹ innerhalb der Europäischen Union (Europäisches Parlament 2021). Auch beim Pro-Kopf-Ausstoß, der die Bevölkerungsgröße des Landes miteinbezieht, liegt Deutschland mit einem Wert von 9,1 Tonnen CO₂ um 25 Prozent über dem EU-Durchschnitt (Europäische Umweltagentur 2022). Der Industriesektor ist im Wirtschaftsstandort Deutschland für 24 Prozent der gesamten territorialen Treibhausgasemissionen verantwortlich (Umweltbundesamt 2022a) und damit nach dem Energiesektor (31 Prozent) die zweitgrößte Emissionsquelle.

Zugleich sind gerade diese Sektoren ökonomisch, arbeitspolitisch und gesellschaftlich von hoher Relevanz – ein Viertel aller Beschäftigten in Deutschland ist allein in den Industriesektoren beschäftigt (Emons/Steinhaus/Kraft 2022). Knapp dahinter, und mit einigen Industriesektoren teils eng verbunden, ist der Verkehrssektor für 20 Prozent der Emissionen verantwortlich. Darüber hinaus emittiert die Landwirtschaft die viertgrößte Menge an Treibhausgasen (Umweltbundesamt 2022) und ist dabei wie kaum ein anderer Sektor sehr unmittelbar von den Auswirkungen des Klimawandels betroffen (Rechid 2022).

Für diese Sektoren und ihre mehr als zehn Millionen Beschäftigten in Deutschland ist die Erfüllung der Pariser Klimaziele zur Eingrenzung der Erderwärmung auf 1,5° Grad Celsius mit massiven Veränderungen in der Arbeitswelt verbunden. Aber auch in allen anderen Branchen und Sektoren werden Maßnahmen zur Erreichung der Klimaziele zunehmend geplant und umgesetzt werden müssen – und damit auch dort die Arbeit verändern. Dieser Bericht untersucht erstmalig, wie Beschäftigte in Deutschland den Klimawandel und seine Folgen insgesamt und speziell mit Blick auf ihre Arbeit einschätzen und was sie von unterschiedlichen Akteuren hinsichtlich der Gestaltung der Transformation erwarten.

Durch die Umweltbewusstseinsstudie, die vom Bundesumweltministerium (BMUV) in Zusammenarbeit mit dem Umweltbundesamt (UBA) erstellt wird, wissen wir, dass bereits 2020 weite Teile der Bevölkerung die Maßnahmen zum benötigten Strukturwandel in Form einer sozial-ökolo-

1 Territoriale Treibhausgasemissionen beziehen sich nur auf Emissionen, die innerhalb des Landes ausgestoßen werden. Diese beinhalten nicht den sogenannten „Fußabdruck“, der auch die durch den Konsum entstandenen Emissionen der Produktion in anderen Ländern miteinbezieht.

gischen Transformation für nicht ausreichend hielten (BMUV/UBA 2022),² aber in der Transformation auch eine große Beschäftigungschance sahen.

Erstmalig legen wir mit dieser Studie eine Analyse vor, welche Erwartungen Beschäftigte in Deutschland in Bezug auf die sozial-ökologische Transformation haben – allgemein, an die Politik und für sich persönlich. In Abgrenzung zur Umweltbewusstseinsstudie nehmen wir explizit die Rolle der Arbeit, der arbeitspolitischen Prozesse und die Wahrnehmung aus Sicht der vom Klimawandel betroffenen Beschäftigten in den Blick.

Mit unserem Bericht kann erstmalig die Perspektive von Beschäftigten in Deutschland besser verstanden werden. Wir fragen:

Wie nimmt die arbeitende Bevölkerung das Ausmaß und die Folgen des Klimawandels wahr? Wie wichtig ist das Thema am Arbeitsplatz, aber auch zu Hause? Werden Beschäftigte innerhalb ihrer Betriebe in die strategische Planung zur Reduzierung der CO₂-Emissionen miteinbezogen und haben sie ein Mitspracherecht in der Ausgestaltung? Was sind ihre Erwartungen, Hoffnungen und Befürchtungen hinsichtlich der sozial-ökologischen Transformation? Was fordern sie insbesondere von politischer Seite, aber auch von Unternehmen, um den Wandel gerecht und effektiv zu gestalten? Welche Rolle spielen Gewerkschaften?

Antworten auf diese Fragen sind essenziell, weil der zugleich ökologische und sozial nachhaltige Umbau eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ist. In der öffentlich hitzig geführten Debatte ist aber bisher unklar geblieben, inwieweit Beschäftigte für den Wandel bereit sind und wie dieser in ihren Augen gestaltet werden muss. Antworten hierauf können als Hinweise für zukünftige politische Maßnahmen hin zu einer sozial gestalteten CO₂-neutralen Wirtschaft dienen.

Die Analysen in diesem Bericht beruhen auf Ergebnissen einer repräsentativen Onlinebefragung von über 2.000 Beschäftigten, die von Forscher:innen der University of Leeds in Großbritannien entworfen und zusammen mit dem Marktforschungsinstitut Skopos im April 2022 in Deutschland durchführten. Die Datenerhebung wurde von UK Innovation and Research finanziert.

² Während des Publikationsprozesses erschien die Umweltbewusstseinsstudie 2022 (BMUV/UBA 2023). Die Studie beinhaltet zusätzliche Fragen zu möglichen Veränderungen der Arbeit. Diese konnten wir nicht mehr vergleichend in unsere Analyse aufnehmen.

Zusammenfassung der Ergebnisse

1. Das **Klimabewusstsein** ist bei der Mehrheit der Beschäftigten hoch (vgl. Abbildungen 1, 3–6).

- Vier Fünftel der Beschäftigten fühlen sich über Ursachen und Folgen des Klimawandels sowie Maßnahmen zu seiner Eindämmung und Bekämpfung gut bis sehr gut informiert.
- Die Mehrheit der Beschäftigten in Deutschland (73 Prozent) zeigt sich besorgt über den Klimawandel. Bei einem Teil drückt sich dies konkret in starker Angst aus (47 Prozent) und jede:r Zweite empfindet starke Empörung. Zugleich empfinden auch 43 Prozent starke Hoffnung.
- Gewerkschaftsmitglieder sind tendenziell besorgter als der Rest der Beschäftigten und weisen für alle Emotionen durchschnittlich höhere Werte auf.

2. Eine **Dringlichkeit** zu handeln wird mehrheitlich gesehen, **Auswirkungen** des Klimawandels werden mehrheitlich bereits wahrgenommen bzw. bis 2030 erwartet (vgl. Abbildungen 7, 8).

- Zwei Drittel der Beschäftigten meinen, dass mit hoher bzw. äußerster Dringlichkeit gegen den Klimawandel vorgegangen werden muss.
- Über die Hälfte der Befragten (57 Prozent) gibt an, dass größere Auswirkungen des Klimawandels in Deutschland bereits spürbar sind, ein weiteres Fünftel erwartet diese bis 2030.

3. **Klimaverhalten:** Debatten und Aktivitäten finden bisher mehrheitlich im privaten, weniger im beruflichen oder politischen Raum statt (vgl. Abbildungen 17–20).

- Mehr als acht von zehn Beschäftigten (84 Prozent) diskutieren mindestens gelegentlich Fragen zum Klimawandel mit ihrer Familie. Mehr als ein Viertel tut dies sogar häufig.
- Bei Diskussionen mit ihren Arbeitskolleg:innen sind die Befragten etwas zurückhaltender. Knapp ein Viertel diskutiert Fragen zum Klimawandel dort nie. Trotzdem geben mehr als drei Viertel an, mindestens gelegentlich am Arbeitsplatz darüber zu sprechen und ein Fünftel (21 Prozent) diskutiert Fragen zum Klimawandel sogar häufig mit den Arbeitskolleg:innen.
- Im Vergleich zu Nicht-Mitgliedern ist unter Gewerkschaftsmitgliedern der Anteil der Befragten, die häufig mit der Familie (23 zu 41 Prozent) oder den Kolleg:innen (16 zu 32 Prozent) diskutieren, fast doppelt so hoch.

- Im Kampf gegen den Klimawandel versuchen sechs von zehn Beschäftigten, im Haushalt ihren CO₂-Fußabdruck zu reduzieren. Ein Drittel der Befragten beteiligt sich auch am Arbeitsplatz aktiv an der Bekämpfung des Klimawandels.
- Der Anteil unter den Gewerkschaftsmitgliedern, die am Arbeitsplatz an Aktivitäten zur Bekämpfung des Klimawandels beteiligt sind, ist deutlich höher als unter den Nicht-Mitgliedern (44 zu 24 Prozent).
- Sieben Prozent der Gewerkschaftsmitglieder geben an, sich innerhalb ihrer Gewerkschaft gegen den Klimawandel zu engagieren.

4. Eine Mehrheit sieht die Notwendigkeit für **strukturelle Ansätze (vgl. Abbildungen 10, 11).**

- Befragte sehen die Verantwortung zur Bekämpfung des Klimawandels an erster Stelle bei der Bundesregierung (durch öffentliche Investitionen, Besteuerung und Regulierung), gefolgt von Unternehmen (durch private Investitionen in „grüne Technologien“ und Dienstleistungen).
- Es gibt eine große Zustimmung zur Subventionierung von erneuerbaren Energien.

5. Die Mehrheit der Beschäftigten berichtet von **emissionsreduzierenden Maßnahmen im Arbeitskontext (vgl. Abbildungen 21, 22).**

- Je ein Fünftel der Befragten (jeweils gut 20 Prozent) gibt an, dass in ihrem Unternehmen bisher keine Maßnahmen zur CO₂-Reduzierung stattgefunden haben oder dass sie nicht wissen, ob es entsprechende Maßnahmen gab (22 Prozent).
- Eine Mehrheit der Befragten (57 Prozent) berichtet, dass ihr Unternehmen zumindest in einem gewissen Maße aktiv geworden ist, um CO₂-Emissionen zu reduzieren – bei 14 Prozent sogar in erheblichem Maße.
- Gewerkschaftsmitglieder geben deutlich häufiger an als Nicht-Mitglieder (72 zu 49 Prozent), dass ihr Unternehmen bereits Maßnahmen ergriffen hat. Sie geben zudem seltener an, zu dieser Frage keine Aussage machen zu können (12 zu 27 Prozent).

6. Konsultation und **Beteiligung von Beschäftigten an Klimaschutzmaßnahmen durch die Geschäftsleitung findet statt – aber noch nicht überall (vgl. Abbildungen 23–26).**

- Drei Viertel (77 Prozent) der Beschäftigten werden von ihrer Geschäftsleitung bezüglich der Pläne zur Dekarbonisierung der Unternehmen konsultiert; zwei Drittel (67 Prozent) berichten, dass sie Einfluss auf die Dekarbonisierungspläne ihres Unternehmens haben.

- Gewerkschaftsmitglieder geben gegenüber Nicht-Mitgliedern deutlich häufiger an, dass die Geschäftsleitung mit Mitarbeiter:innen über Pläne zur Dekarbonisierung beraten hat (83 zu 73 Prozent) und dass sie die Pläne beeinflussen können (76 zu 63 Prozent).

7. Weiterbildung und Schulung zu Klimaschutzmaßnahmen findet kaum statt (vgl. Abbildungen 27–29).

- Die Mehrzahl der Beschäftigten (60 Prozent) hat an keiner Schulung zu Dekarbonisierungsplänen teilgenommen.
- Der Anteil derjenigen, die an einer solchen Schulung teilgenommen haben, ist unter den Gewerkschaftsmitgliedern doppelt so hoch wie bei den Nicht-Mitgliedern (63 zu 30 Prozent).
- Fast drei Viertel der Befragten haben weder eine Weiterbildung noch eine Schulung erhalten, die ihr Wissen in Sachen Klimawandel vertieft und erweitert hätte.

8. Grüne Wirtschaft: Erwartet wird mehr Wohlbefinden und Gesundheit, aber es besteht auch Angst vor wirtschaftlichen Folgen (vgl. Abbildung 30).

- Die Auswirkungen der Dekarbonisierung auf die Beschäftigten werden als zwiespältig eingeschätzt: Es wird eher eine ökologisch nachhaltige und weniger eine sozial nachhaltige Transformation erwartet.
- Beschäftigte erwarten von der Transformation mehrheitlich Verbesserungen für Gesundheit und Wohlbefinden (59 Prozent), Umweltbedingungen wie Boden- und Wasserqualität (62 Prozent) und Luftqualität (65 Prozent).
- Andererseits wird eine Steigerung der Lebenshaltungskosten (67 Prozent), die Zunahme von Armut und Ungleichheit (51 Prozent) und die Senkung des Lebensstandards (50 Prozent) erwartet. Anders ausgedrückt:

9. Es herrscht große Ungewissheit über die Veränderungen für Gemeinde, Branche und die eigenen Arbeitsbedingungen, die mit einer grüneren Wirtschaft einhergehen (vgl. Abbildungen 31–36).

- Es herrscht viel Unklarheit im Hinblick auf die Auswirkungen des sozial-ökologischen Wandels auf die Arbeitswelt. Meinungen, wie wahrscheinlich Veränderungen sein werden, gehen stark auseinander.
- Jeweils vier Zehntel glauben, dass neue „grüne Arbeitsplätze“ in ihrer Gemeinde entstehen werden bzw. dass es Arbeitsplatzverluste geben wird. Ein gutes Drittel der Beschäftigten (37 Prozent) glaubt, dass die Arbeitsplätze in der örtlichen Gemeinde qualitativ besser sein werden.

- Ein Viertel der Beschäftigten hält es für wahrscheinlich, dass sie ihren Arbeitsplatz wechseln müssen, und jede:r Vierte (41 Prozent), dass sie neue Fertigkeiten erlernen müssen.
- Bei den Erwartungen zu Auswirkungen auf den eigenen Sektor dominiert die Erwartung der Notwendigkeit zur Fort- und Weiterbildung für Arbeitsplätze im eigenen Sektor (51 Prozent).
- Es gibt deutliche Unterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern. Gewerkschaftsmitglieder halten alle vorgeschlagenen Entwicklungsmöglichkeiten für wahrscheinlicher als Nicht-Mitglieder. Insbesondere gehen Gewerkschaftsmitglieder deutlich häufiger von persönlichen Arbeitsplatzveränderungen aus (Arbeitsplatz wechseln, umziehen, neue Fertigkeiten erlernen).

10. In der „grünen Wirtschaft“ zu arbeiten ist für vier von zehn Beschäftigten interessant (vgl. Kapitel 3.3.1).

- Von den Beschäftigten, die angeben, nicht in einem der „grünen Sektoren“ zu arbeiten, äußern 40 Prozent Interesse an einem Wechsel in einen „grünen Sektor“.
- Motivation dafür ist vor allem, dass sie sich eine interessante Tätigkeit erhoffen. Für mehr als ein Drittel (37 Prozent) ist es wichtig, zum Klimaschutz beizutragen. Ein knappes Drittel (31 Prozent) nennt gute Bezahlung und gute Arbeitsbedingungen in den „grünen Sektoren“ als Grund für sein Interesse. Vier von zehn Beschäftigten antworten, dass sie sich mit ihren derzeitigen Fähigkeiten problemlos für eine Tätigkeit in „grünen Sektoren“ umschulen lassen können.

11. Die Nützlichkeit der eigenen Fähigkeiten zeigt sowohl das Potenzial für als auch die Notwendigkeit von Fort- und Weiterbildung (vgl. Abbildungen 37, 38).

- 42 Prozent der Befragten verfügen nach eigener Einschätzung über Fähigkeiten, die in „grünen Sektoren“ sehr oder äußerst nützlich sind.
- Anders ausgedrückt: 60 Prozent sind angesichts ihrer Fähigkeiten auf Fort- und Weiterbildung angewiesen – 23 Prozent in erheblichem Maße.
- Gewerkschaftsmitglieder schätzen die Nützlichkeit ihrer Fähigkeiten optimistischer ein als Nicht-Mitglieder (sehr bzw. äußerst nützliche Fähigkeiten; 50 zu 33 Prozent).

12. Für den eigenen Wechsel in die „grüne Wirtschaft“ werden **Barrieren** wahrgenommen (vgl. Abbildung 39).

- Beschäftigte sehen das von ihnen vermutete geringere Einkommen als größtes Hindernis für den Wechsel in einen „grünen Arbeitsplatz“ (40 Prozent), gefolgt von einem möglichen Ortswechsel (34 Prozent), der Unsicherheit bezüglich ausreichender bestehender Qualifikationen (29 Prozent) und schlechten Arbeitsbedingungen (23 Prozent).

13. Die **Bundesregierung steht in der Verantwortung**, den Rahmen für eine zugleich ökologisch und sozial nachhaltige Transformation zu setzen (vgl. Abbildungen 10, 11).

- Die Mehrheit der Befragten sieht das größte Maß an Verantwortung im Kampf gegen den Klimawandel bei der Bundesregierung. Vor allem finanzielle Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels erhalten breiten Zuspruch, und zwar die öffentliche Subventionierung von erneuerbaren Energieträgern (66 Prozent), die Finanzierung integrierter öffentlicher Verkehrssysteme (65 Prozent) und staatliche Investitionen in die Wärmedämmung bestehender Häuser (62 Prozent).
- Knapp die Hälfte der Befragten spricht sich für eine CO₂-Grenzsteuer (48 Prozent) und eine Erhöhung des CO₂-Preises aus (47 Prozent).
- Nur ein Drittel ist für ein Verbot von gasbetriebenen Heizkesseln für Wohngebäude.

Zusammenfassung der Methodik

Stichprobendesign

Im Hinblick auf die nötige sozial-ökologische Transformation und die damit einhergehenden Veränderungen für Arbeit und Beschäftigung haben Forscher:innen der University of Leeds in England eine Beschäftigtenbefragung entworfen, auf der dieser Bericht beruht.

Die Datenerhebung basiert auf einer stratifizierten Zufallsstichprobe entlang zweistelliger industrieller Standardklassifikation sowie Alters- und Geschlechtergruppen. Der Stichprobenrahmen deckt alle deutschen Bundesländer ab und umfasst 2002 Beschäftigte.

Die Onlineumfrage wurde vom Marktforschungsinstitut Skopos im April 2022 durchgeführt. Somit fällt die Datenerhebung in den Zeitraum nach dem Angriff Russlands auf die Ukraine und der Energiekrise in Deutschland. Die Beantwortung der Umfrage dauerte im Durchschnitt circa 20 Minuten. In Fällen, in denen Teilnehmer:innen alle Fragen in einem Fragenblock gleich bewerteten („flatlining“) oder die Befragung unter einer gewissen Zeit absolvierten, wurden deren Angaben für ungültig erklärt und neue Teilnehmer:innen zufällig ausgewählt.

Die Analysen in diesem Bericht sind deskriptiv. Es handelt sich um die gültigen Prozentangaben; bei jeder Frage wurden also nur diejenigen Teilnehmer:innen gezählt, die die Frage beantwortet haben. In den seltenen Fällen, in denen der Anteil der Befragten, der nicht auf eine Frage geantwortet bzw. sie mit „ich weiß es nicht“ beantwortet hat, zehn Prozent überstieg, haben wir diese Gruppe separat aufgeführt.

Bei Unterschieden in den Antworten verschiedener Gruppierungen – Gewerkschaftsmitglieder und Nicht-Mitglieder – haben wir analysiert, ob diese Unterschiede statistisch betrachtet signifikant sind. Wenn nicht anders im Text beschrieben, sind die Ergebnisse signifikant auf einem Signifikanzniveau von fünf Prozent. Da es sich hierbei um Beziehungen zwischen kategorischen Variablen handelt, haben wir in erster Linie Chi-Quadrat-Tests verwendet. Um herauszufinden, ob es sich tatsächlich um einen Gewerkschaftseffekt handelt und nicht um Brancheneffekte, haben wir außerdem logistische Regressionsmodelle angewendet, in denen wir nach Branchen differenziert wurde.

Stichprobenstruktur

Die Stichprobe umfasste Beschäftigte in allen deutschen Bundesländern. Die meisten befragten Beschäftigten kamen aus Nordrhein-Westfalen (22 Prozent), Bayern (16 Prozent) und Baden-Württemberg (13 Prozent). Die Bundesländer mit den wenigsten Befragten in unserer Stichprobe wa-

ren Mecklenburg-Vorpommern (2 Prozent) sowie das Saarland und Bremen (jeweils 1 Prozent).

29 Prozent der Befragten waren Mitglieder einer Gewerkschaft. Der größte Anteil kam aus dem verarbeitenden Gewerbe (14 Prozent) und dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie der Fürsorge (13 Prozent), die wenigsten Befragten aus Bergbau und Steinbruch sowie der Wasserversorgung, Kanalisation und Abfallwirtschaft (jeweils knapp 1 Prozent). Eine vollständige Übersicht zu diesen Aspekten findet sich in den Tabellen 1 bis 3 im Anhang.

1. Klimabewusstsein

Die Zustimmung zu politischen Maßnahmen und die Bereitschaft zu Veränderungen setzen die Wahrnehmung eines Problems voraus. Dies gilt auch für den Kampf gegen den Klimawandel. Eine notwendige, wenn auch nicht hinreichende Bedingung für nachhaltiges Handeln und für die Unterstützung politischer Maßnahmen zur Einsparung von Treibhausgasemissionen ist die Existenz eines Klimabewusstseins (Baiardi/Morana 2021; Dohm/Peter/Brownswijk 2021).

Klimabewusstsein kann als ein Spezialfall des Umweltbewusstseins betrachtet werden. Laut dem Sachverständigenrat für Umweltfragen (1978, S. 445) bezeichnet Umweltbewusstsein die „Einsicht in die Gefährdung der natürlichen Lebensgrundlage des Menschen durch diesen selbst, verbunden mit der Bereitschaft zur Abhilfe“.

Klimabewusstsein beinhaltet somit a) ein grundsätzliches Wissen über die Ursachen und Folgen des Klimawandels, b) die Wahrnehmung des Klimawandels als etwas Bedrohliches, c) die Bereitschaft etwas dagegen tun zu wollen und d) individuelle Maßnahmen, z. B. entsprechende aktive Verhaltensänderungen, gegen den Klimawandel. Somit geht es sowohl um gefühlsbedingte, kognitive und verhaltensbezogene Aspekte beim Klimabewusstsein (Diekmann/Preisendörfer 2001).

1.1 Klimawissen

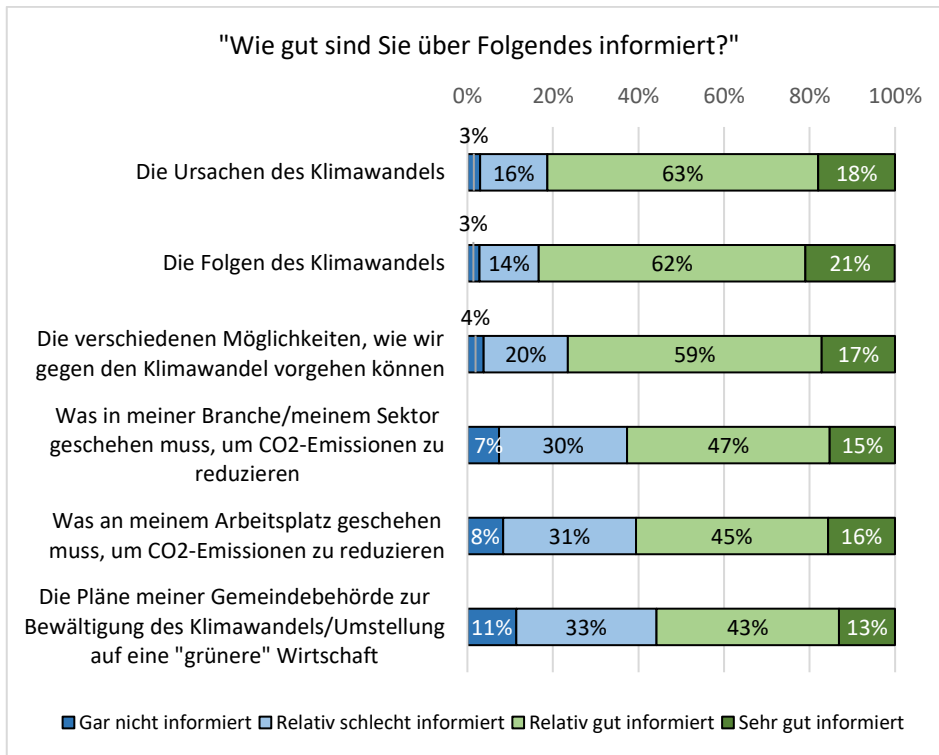
Klimabewusstes Handeln setzt ein gewisses Maß an Wissen hinsichtlich der Ursachen und Folgen des Klimawandels und der Möglichkeiten im Kampf gegen diese Entwicklung voraus. Wir fragten deutsche Beschäftigte, wie gut sie hinsichtlich des Klimawandels informiert sind. Ergebnisse dieser Fragen sind in Abbildung 1 zu sehen.

Eine große Mehrheit der befragten Beschäftigten fühlt sich sehr gut oder relativ gut in Bezug auf die Ursachen (81 Prozent) und Folgen des (83 Prozent) sowie Maßnahmen (76 Prozent) gegen den Klimawandel informiert. Knapp zwei Drittel fühlen sich darüber hinaus ebenfalls relativ gut oder sehr gut über Maßnahmen in ihrer Branche (62 Prozent) oder am Arbeitsplatz (61 Prozent) zur Reduzierung der CO₂-Emissionen informiert.

In Bezug auf Pläne der Gemeindebehörde ist es immer noch eine knappe Mehrheit von 56 Prozent. Das zeigt jedoch auch, dass ein erheblich geringerer Anteil meint, über spezifische Maßnahmen, die sie und ihre Arbeit direkt betreffen, Bescheid zu wissen, als über allgemeine Aspekte

zum Klimawandel. Auf diese Aspekte werden wir noch genauer in Kapitel 3 „Klimawandel am Arbeitsplatz“ eingehen.

Abbildung 1: Klimawissen



Anmerkung: komplette Stichprobe, N = 2002

Abbildung 2: Klimawissen und Gewerkschaftsmitgliedschaft



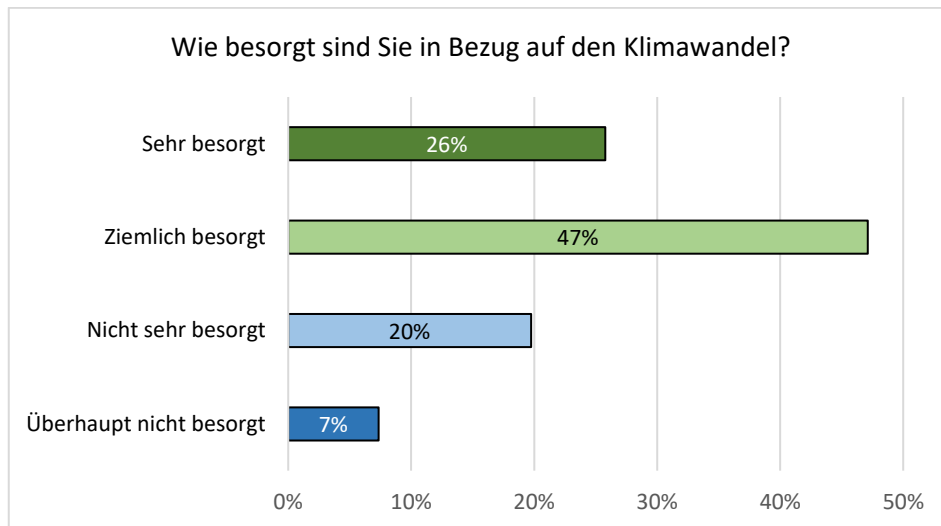
Anmerkung: Gewerkschaftsmitglieder, N = 585; Nicht-Mitglieder, N = 1417

Es gibt außerdem einen signifikant höheren Anteil von Gewerkschaftsmitgliedern im Vergleich zu Nicht-Mitgliedern, der meint, relativ gut oder sehr gut bezüglich der Maßnahmen in ihrer Branche/Sektor (10 Prozentpunkte höher), am Arbeitsplatz (12 Prozentpunkte höher) und in der Gemeinde (23 Prozentpunkte höher) informiert zu sein. Dies ist in Abbildung 2 dargestellt.

1.2 Klimaaffekt

Einen Teil des Klimabewusstseins stellen emotionale Reaktionen auf den Klimawandel dar. Dies wird in der Wissenschaft oft als Klimaaffekt bezeichnet. Gefühle und Emotionen wirken sich auf unterschiedliche Weise auf die Wahrnehmung von und Aktivitäten gegen den Klimawandel aus (Brosch 2021). Fragen hierzu zielen auf die Einschätzung eigener positiver oder negativer Gefühlsaussagen ab.

Abbildung 3: Sorge in Bezug auf den Klimawandel

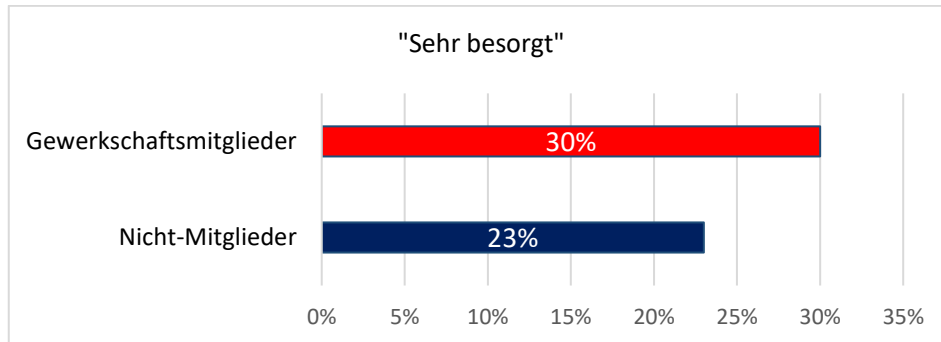


Anmerkung: komplette Stichprobe, N = 1959

Abbildung 3 zeigt, wie besorgt die befragten Beschäftigten in Bezug auf den Klimawandel sind. Ein Viertel (26 Prozent) der Beschäftigten ist sehr besorgt und knapp drei Viertel (73 Prozent) sind sehr oder ziemlich besorgt. Eine Minderheit von 7 Prozent gibt an, überhaupt nicht besorgt zu sein. Auch wenn die große Mehrheit sich besorgt mit Hinblick auf den Klimawandel zeigt, ist mit 27 Prozent für einen erheblichen Anteil der Beschäftigten in Deutschland der Klimawandel wenig bis gar nicht besorgniserregend.

In unserer Studie zeigen sich Unterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern (Abbildung 4). Während 30 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder angeben, sehr besorgt zu sein, tun dies nur 23 Prozent der Nicht-Gewerkschaftsmitglieder.

Abbildung 4: Sorge in Bezug auf den Klimawandel und Gewerkschaftsmitgliedschaft



Anmerkung: Gewerkschaftsmitglieder $N = 585$; Nicht-Mitglieder $N = 1417$

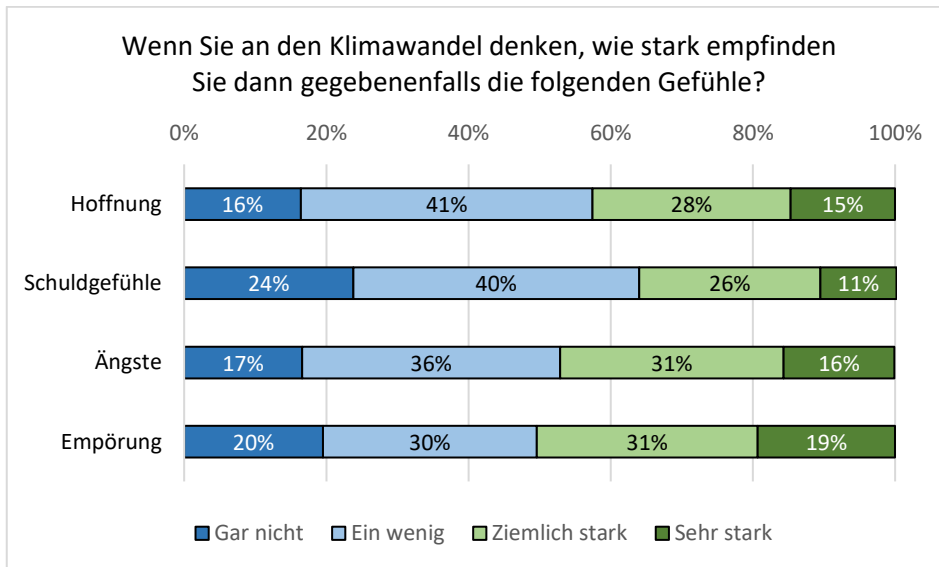
Auch wenn aus der Abfrage nicht hervorging, worauf sich die Sorge mit Bezug auf den Klimawandel konkret bezieht (Wandel des Habitat, allgemeine Wohlstandseffekte oder die Gefährdung des eigenen Jobs), so zeigen die Ergebnisse jedoch, dass der Klimawandel bei Beschäftigten Sorgen auslöst.

Hinsichtlich der Emotionen zum Klimawandel ergibt sich ein gemischteres, teils polarisiertes Bild (siehe Abbildung 5). Eine leichte Mehrheit fühlt „ein wenig“ oder „gar keine“ Hoffnung (57 Prozent), wenn sie an den Klimawandel denken, während die restlichen 43 Prozent „ziemlich starke“ oder „sehr starke“ Gefühle von Hoffnung hegen.

Bei den Emotionen „Ängste“ und „Empörung“ herrscht fast ein Gleichgewicht. Die Sorge in Bezug auf den Klimawandel, die eine große Mehrheit äußert (vgl. Abbildung 2), drückt sich nur bei einem Teil in Angst aus. Im Vergleich zu den Befunden der Umweltbewusstseinsstudie (BMUV/UBA 2022), in der mehr als 60 Prozent angeben, Angst zu haben und wütend zu sein, empfindet ein deutlich geringerer Anteil an Beschäftigten in unserer Stichprobe somit diese beiden negativen Emotionen.

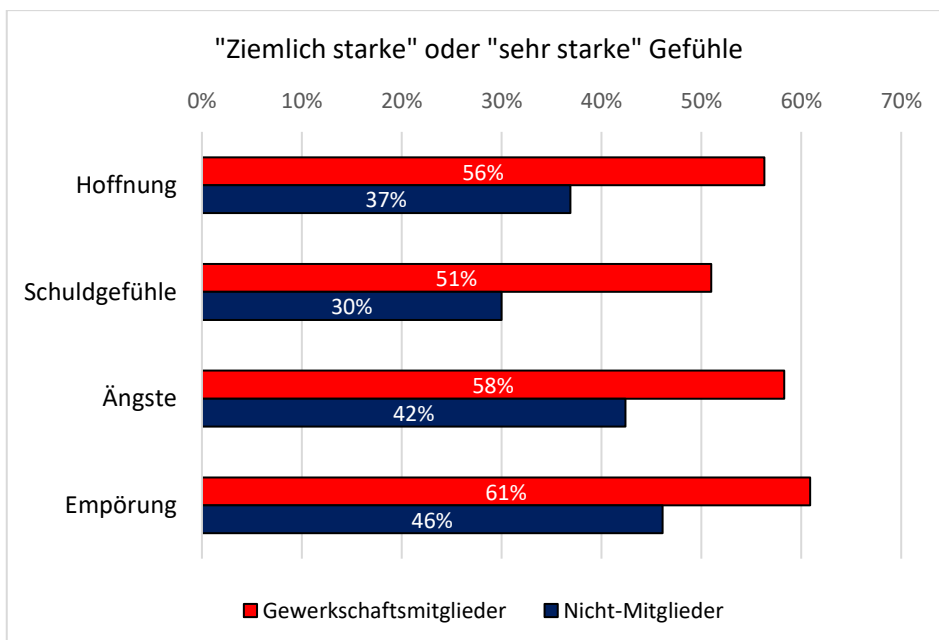
Die Ergebnisse zu Hoffnung und Empörung sind besonders beachtenswert, da sie persönliches Engagement positiv beeinflussen können. So fördert Sorge in Bezug auf den Klimawandel in Kombination mit einem Gefühl von Hoffnung häufig umweltfreundliches Engagement und Verhalten (Ojala 2012). Die Hoffnungslosigkeit, die von einigen der befragten Beschäftigten ausgedrückt wird, ist insofern problematisch, als damit oft Resignation, also ein Verzicht auf eigene Aktivitäten, einhergeht. Auch, dass „nur“ die Hälfte der Befragten sich ziemlich bis sehr empört zeigt, ist ein wichtiger Befund, da Empörung mit positiven Klimaverhalten und -engagement verbunden ist (Stanley et al. 2021).

Abbildung 5: Emotionen zum Klimawandel



Daten: komplette Stichprobe, N = 2002

Abbildung 6: Emotionen zum Klimawandel und Gewerkschaftsmitgliedschaft



Daten: Gewerkschaftsmitglieder, N = 585; Nicht-Mitglieder, N = 1417

Zwei Drittel der Beschäftigten haben keine oder nur wenige Schuldgefühle, was den Klimawandel betrifft. Lediglich 11 Prozent geben an, sehr stark von Schuldgefühlen betroffen zu sein. Im Hinblick auf Debatten zur Rolle von Industriestaaten als Verursacher des Klimawandels (IPCC 2023) sowie geografischer und generationsübergreifender Gerechtigkeitsfragen (Kempfert 2021) sind dies interessante Ergebnisse. Sie zeigen, dass die Mehrheit der arbeitenden Bevölkerung in Deutschland diese Debatten entweder nicht wahrnimmt oder sie wahrnimmt, aber sich davon nicht angesprochen fühlt.

Wie bereits beim Klimawissen zeigen sich auch beim Klimaaffekt deutliche Unterschiede zwischen Mitgliedern in Gewerkschaften gegenüber Nicht-Mitgliedern (siehe Abbildung 6). Gewerkschaftsmitglieder empfinden alle fünf Emotionen durchschnittlich stärker als Nicht-Mitglieder. Während nur ein Zehntel der Nicht-Gewerkschaftsmitglieder sehr starke Hoffnung äußert, gibt dies ein Viertel der Gewerkschaftsmitglieder an; der Anteil ist damit mehr als doppelt so groß. Auch beim Thema Schuldgefühle ist der Anteil derer, die angeben, diese Emotionen „sehr stark“ zu empfinden bei Gewerkschaftsmitgliedern mehr als doppelt so groß (7 Prozent zu 18 Prozent). Ähnlich hohe Differenzen zeigen sich für die Emotionen Ängste, Furcht und Empörung.

Diese Auswertung suggeriert, dass das Thema Klimawandel bei Gewerkschaftsmitgliedern auch stärker die emotionale Ebene berührt, als dies bei Nicht-Mitgliedern der Fall ist. Dies kann auf ein höheres Potenzial für persönliches Engagement bei Gewerkschaftsmitgliedern zur Bekämpfung des Klimawandels oder auf ein deutlicheres Gefühl von Handlungsfähigkeit im Sinne von Selbstwirksamkeit hindeuten.

1.3 Klimakognition

Neben emotionalen Aussagen spielen beim Klimabewusstsein auch kognitive Beurteilungen, also Bewertungen von sachlichen Aussagen zum Klimawandel, eine wichtige Rolle. In diesem Zusammenhang befragten wir die Beschäftigten zu ihrer Wahrnehmung bezüglich der:

- Auswirkungen des Klimawandels in Deutschland
- Dringlichkeit den Klimawandel zu bekämpfen
- relativen Verantwortung verschiedener Stakeholder
- Bedeutung verschiedener Energieträger für die Energieversorgung in Deutschland
- Bewertung verschiedener Maßnahmen zur CO₂-Reduzierung

1.3.1 Spürbare Auswirkungen und hohe Dringlichkeit

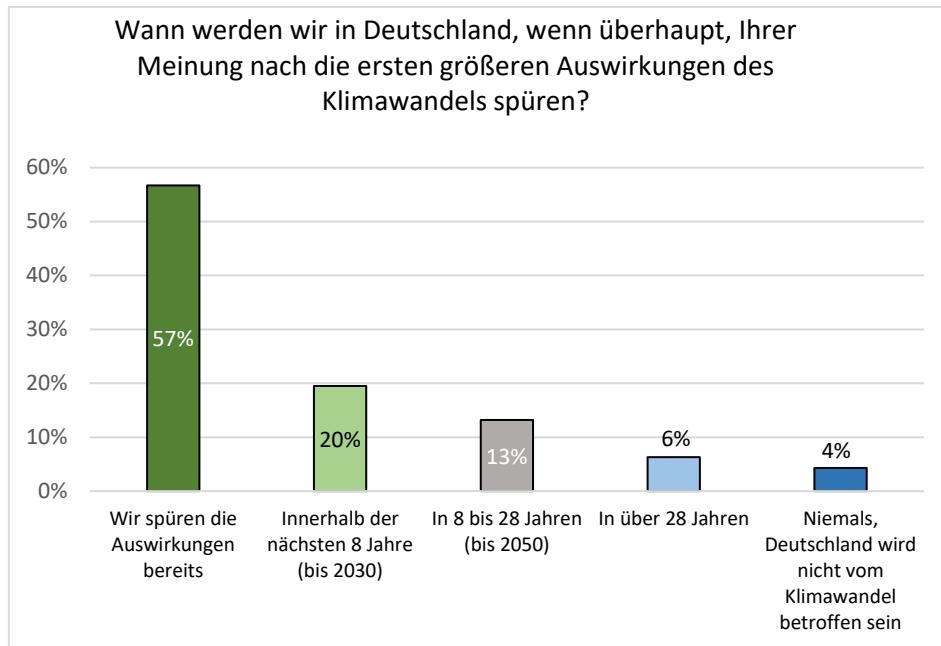
Auch wenn der Klimawandel ein globales Phänomen ist, treffen seine Auswirkungen Länder ungleich heftig. Länder im globalen Süden haben verhältnismäßig wenig zum Klimawandel beigetragen (Fanning/Hickel 2023), spüren die Auswirkungen jedoch besonders drastisch (Taconet/Méjean/Guivarch 2020).

Doch auch in Deutschland macht sich der Klimawandel schon seit einigen Jahren durch Hitzerekorde und damit einhergehende Dürren bemerkbar (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2022). Im Juni 2021 hat dann die verheerende Flutkatastrophe im rheinland-pfälzischen Ahrtal und in Nordrhein-Westfalen auf dramatische Weise deutlich gemacht, dass die Klimakrise auch in Deutschland fatale Folgen hat (Bundesregierung 2022).

Wir fragten Beschäftigte, inwieweit sie die Auswirkungen des Klimawandels spüren. Die Ergebnisse hierzu sind in Abbildung 7 zu sehen. Die Einschätzung der Auswirkungen ist wichtig, da konkret spürbare Auswirkungen zu mehr Klimabewusstsein beitragen (Baiardi/Morana, 2021).

Mehr als Hälfte der Befragten (57 Prozent) ist der Meinung, dass wir in Deutschland bereits die ersten größeren Auswirkungen des Klimawandels spüren. Ein Fünftel (20 Prozent) geht davon aus, dass Auswirkungen innerhalb dieses Jahrzehnts zu spüren sein werden. Lediglich eine kleine Minderheit von 4 Prozent verneint jegliche aktuellen oder zukünftigen Folgen des Klimawandels für Deutschland, während knapp ein Fünftel (19 Prozent) angibt, dass die Folgen noch in relativ bis sehr weiter Zukunft liegen. Das bedeutet, dass trotz der durch den Klimawandel eingetretenen Ereignisse mehr als vier von zehn Beschäftigten diese entweder nicht als „größere“ Auswirkungen wahrnehmen oder sie nicht direkt mit dem Klimawandel assoziieren.

Abbildung 7: Spürbare Auswirkungen des Klimawandels

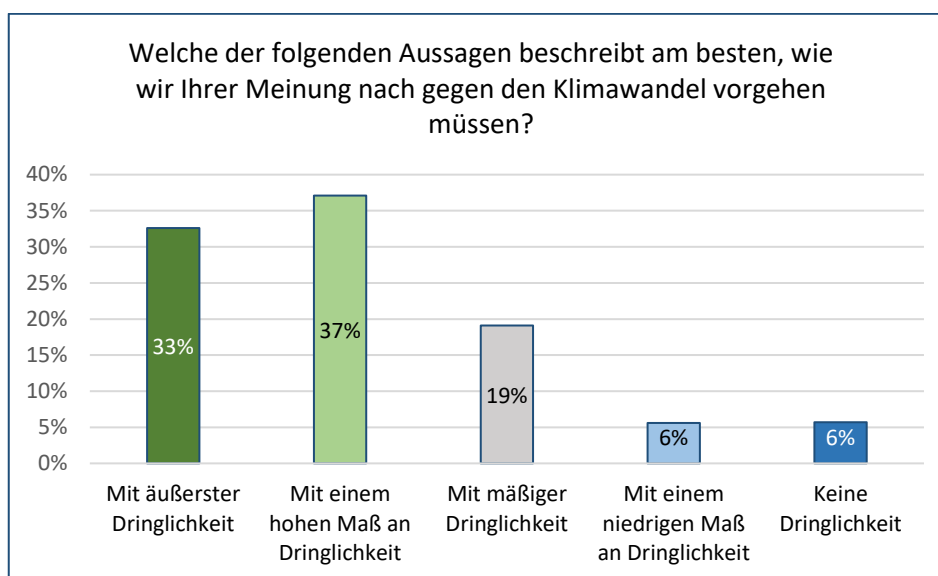


Anmerkung: komplette Stichprobe, N = 1828; Jahresangaben vom Zeitpunkt der Befragung 2022 zu lesen

77 Prozent der Befragten, die angeben, sehr besorgt zu sein, geben ebenfalls an, dass die Auswirkungen des Klimawandels in Deutschland bereits zu spüren sind; weitere 13 Prozent davon, dass wir die Folgen bis 2030 spüren werden. Anders ausgedrückt lässt sich somit festhalten, dass große Sorge mit einer Wahrnehmung der Folgen des Klimawandels in Deutschland einhergeht.

Die Sorge um und die Wahrnehmung der Auswirkungen des Klimawandels in Deutschland spiegeln sich auch in Einstellungen zu Aussagen der Dringlichkeit im Vorgehen gegen den Klimawandel wider. Abbildung 9 zeigt den Anteil der Befragten nach Dringlichkeitsmaß.

Abbildung 8: Dringlichkeit des Vorgehens gegen den Klimawandel



Anmerkung: Summe der Prozentangaben wegen Rundungen nicht 100 Prozent; komplette Stichprobe N = 1911

Mehr als zwei Drittel (70 Prozent) der Befragten sehen eine „äußerste“ oder „hohe“ Dringlichkeit im Kampf gegen den Klimawandel. Damit liegt der Anteil aus dieser Befragung 20 Prozentpunkte niedriger als in der Gesamtbevölkerung ab 14 Jahren im Jahr 2020 (BMUV/UBA 2022). Ein möglicher Grund für diese Unterschiede kann mit dem Alter zu tun haben, da jüngere Menschen sich im Durchschnitt besorgter über den Klimawandel zeigen als ältere (ibid.). Ein gutes Zehntel (12 Prozent) schreibt einem Vorgehen gegen den Klimawandel ein niedriges Maß an Dringlichkeit oder gar keine Dringlichkeit zu. Das restliche Fünftel (19 Prozent) ordnet dem Klimawandel eine mäßige Dringlichkeit zu.

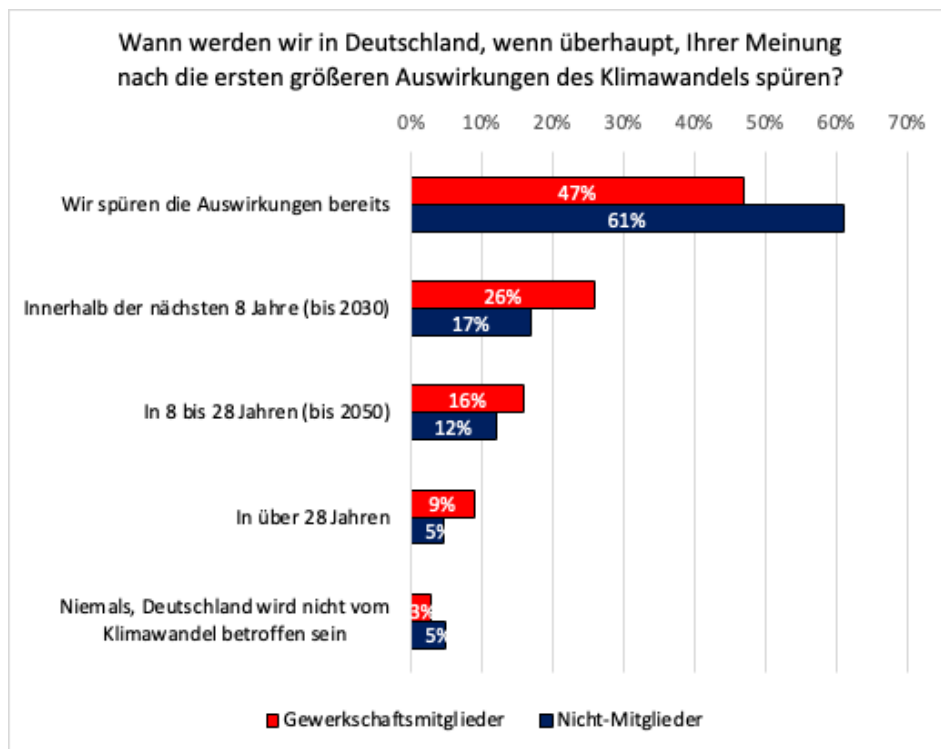
Hier zeigen sich große Überschneidungen zu den Antworten hinsichtlich der spürbaren Folgen des Klimawandels. Zum einen plädieren 89 Prozent der Befragten, die angeben, dass größere Folgen jetzt schon zu spüren seien, dafür, mit einem äußersten oder hohen Maß an Dringlichkeit gegen den Klimawandel vorzugehen. Zum anderen ordnen 85 Prozent derer, die meinen, dass die Folgen nie in Deutschland zu spüren sein werden, dem Kampf gegen den Klimawandel eine niedrige oder gar keine Dringlichkeit zu.

In Bezug auf die Dringlichkeit im Kampf gegen den Klimawandel zeigen sich keine signifikanten Differenzen zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern. Gewerkschaftsmitglieder sehen eine gleich

hohe Dringlichkeit im Kampf gegen den Klimawandel wie die Nicht-Mitglieder.

Überraschend sind dafür die Unterschiede bei der zeitlichen Verortung der ersten größeren Auswirkungen des Klimawandels. Zwar erwarten knapp drei Viertel (73 Prozent) der Gewerkschaftsmitglieder, bis 2030 die ersten größeren Auswirkungen des Klimawandels, gegenüber 78 Prozent der Nicht-Mitglieder. Aber nicht einmal die Hälfte der Gewerkschaftsmitglieder gibt an, diese Auswirkungen bereits heute zu spüren, während dies 61 Prozent der Nicht-Mitglieder angeben (siehe Abbildung 8).

Abbildung 9: Spürbare Auswirkungen des Klimawandels und Gewerkschaftsmitgliedschaft



Anmerkung: Gewerkschaftsmitglieder N = 555; Nicht-Mitglieder N = 1273

Diese Befunde sind schwer zu deuten – insbesondere wenn man die Ergebnisse zu Klimawissen, Klimakognition und der bewerteten Dringlichkeit aber auch nachfolgende Antwortmuster berücksichtigt. Eine mögliche Interpretation wäre, dass die Gewerkschaftsmitglieder eher damit rechnen, dass die Auswirkungen in der Zukunft sich noch deutlich verstärken und somit zeitlich erst später besonders zu spüren sein werden.

Ebenso ist möglich, dass Gewerkschaftsmitglieder die Auswirkungen nicht allein auf Klimaeffekte beschränken, sondern im Sinne eines sozial-ökologischen Verständnisses der Transformation bereits ökonomische und arbeitsplatzbezogene Auswirkungen mitdenken. Für ein besseres Verständnis scheint hier eine tiefere Analyse durch Folgebefragungen notwendig.

1.3.2 Wer ist verantwortlich im Kampf gegen den Klimawandel und welche Politikvorschläge finden am meisten Unterstützung?

Die bisherigen Ergebnisse zeigen, dass jeweils mindestens zwei Drittel der Beschäftigten a) hinsichtlich des Klimawandels besorgt sind, b) die Auswirkungen bereits spüren bzw. diese innerhalb der nächsten acht Jahren erwarten und c) dafür sind, mit einem hohen, wenn nicht äußersten Maß an Dringlichkeit gegen den Klimawandel vorzugehen. Wen aber sehen die Beschäftigten in der größten Verantwortung, jetzt zu handeln und welche Handlungsvorschläge unterstützen sie?

Auf einer Skala von 1 (höchstes Maß an Verantwortung) bis 5 (niedrigstes Maß an Verantwortung) wurden die Befragten gebeten, zu beurteilen, wer von den folgenden fünf Akteuren die größte Verantwortung für die Bekämpfung des Klimawandels in Deutschland trägt:

- Bundesregierung
- Landes-/Kreis-/Kommunalregierung
- Unternehmen
- Einzelpersonen
- Gruppen und Organisationen auf Gemeindeebene

Die Ergebnisse sind in Abbildung 10 dargestellt.

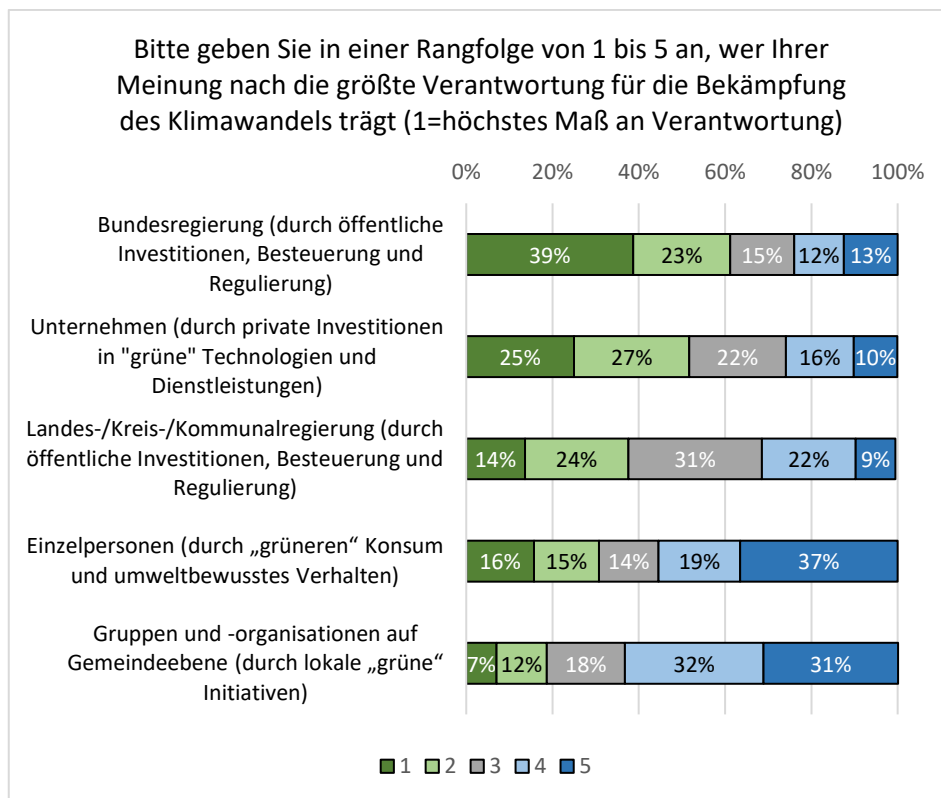
Die größte Verantwortung für die Bekämpfung des Klimawandels wird sehr deutlich bei der Bundesregierung verortet, gefolgt von Unternehmen. 39 Prozent der Befragten sieht auf Rang 1 die Bundesregierung, die durch öffentliche Investitionen, Besteuerung und Regulierung den Klimawandel bekämpfen soll. Insgesamt stufen fast zwei Drittel (62 Prozent) der Beschäftigten die Bundesregierung als Akteurin mit der größten oder zweitgrößten Verantwortung ein.

Auf Rang 2 folgen Unternehmen. Die Hälfte (52 Prozent) der befragten Beschäftigten schreibt Unternehmen die größte bzw. zweitgrößte Verantwortung zur Bekämpfung des Klimawandels zu. Die größte bzw. zweitgrößte Verantwortung, gegen den Klimawandel vorzugehen, verorten 38 Prozent der befragten Beschäftigten bei den Landes-, Kreis-, Kommu-

nalregierungen, 31 Prozent bei Einzelpersonen durch ein entsprechendes Konsum- und Umweltverhalten, und 19 Prozent bei Gruppen und Organisationen auf Gemeindeebene durch lokale Initiativen.

Auch wenn die prozentuale Gewichtung sich leicht unterscheidet, gibt es keine signifikanten Differenzen zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern.

Abbildung 10: Rangfolge zur Verantwortung für die Bekämpfung des Klimawandels



Anmerkung: komplette Stichprobe, N = 2002

Wie der Klimawandel auf politischer Ebene bekämpft werden soll, ist jedoch eine offene und viel diskutierte Frage (Bretter/Schulz 2023; Nature Sustainability 2021). Abbildung 11 fasst den Zuspruch für verschiedene, teils sehr bekannte, klimapolitische Maßnahmen zusammen. Wir haben die Maßnahmen auf Basis von Dokumentenanalyse zusammengetragen.

Am meisten Zuspruch („eher dafür“ und „sehr stark dafür“) gibt es für die Subventionierung von erneuerbaren Energiequellen (66 Prozent), ge-

folgt von der Finanzierung integrierter öffentlicher Verkehrssysteme (65 Prozent) und hohen staatlichen Investitionen in die Dämmung bestehender Häuser (62 Prozent). Am wenigsten Zustimmung erhält das Verbot von gasbetriebenen Heizkesseln für Wohngebäude (35 Prozent).³ Mehr als die Hälfte (52 Prozent) unterstützt die Überführung der Energieerzeugung in öffentliches oder kommunales Eigentum, Arbeitszeitverkürzung ohne Lohneinbußen (56 Prozent) und mehr Investitionen in die Care Ökonomie anstatt in die industrielle Produktion (57 Prozent).

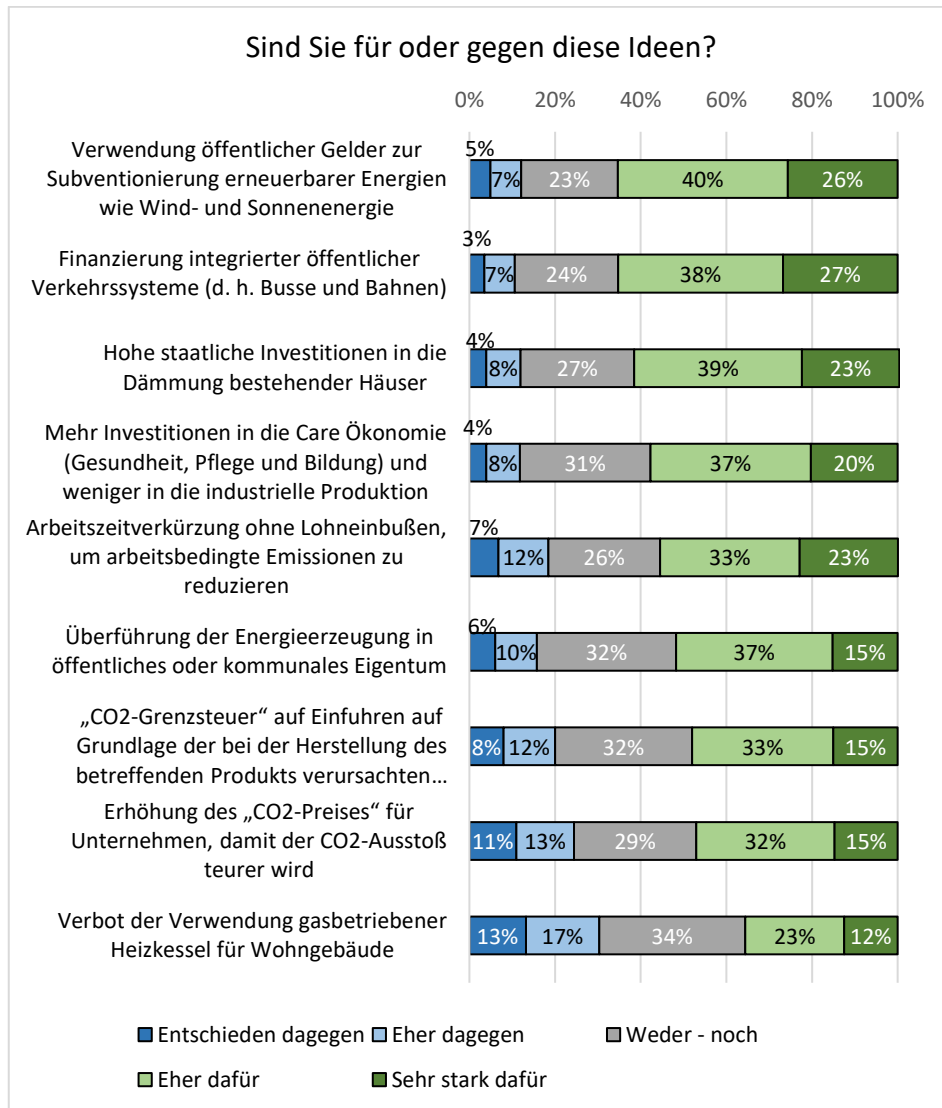
Relativ hohe, jedoch keine mehrheitliche Zustimmung (48 Prozent) gibt es für einen CO₂-Grenzausgleichsmechanismus (englisch: Carbon Border Adjustment Mechanism, kurz CBAM), der Ende 2022 auf EU-Ebene beschlossen wurde. Der CBAM zielt auf den Schutz der energieintensiven europäischen Wirtschaftssektoren ab, die Teil des EU-Emissionshandels sind.

Auf Importe dieser energieintensiven Wirtschaftssektoren aus Drittstaaten werden zusätzliche Abgaben erhoben, wenn diese in Ländern hergestellt wurden, in denen die Klimavorgaben laxer sind⁴. Somit soll ein Wettbewerbsvorteil aufgrund klimaschädlicher Produktion und eine Abwanderung der Industrie in Länder mit schlechteren klimapolitischen Vorgaben (Carbon Leakage) verhindert werden (Europäische Kommission 2023).

3 Da die Erhebung im April 2022 durchgeführt wurde, ist diese geringe Zustimmung für das Verbot von Heizkesseln nicht mit dem Gebäudeenergiegesetz in Verbindung zu bringen, sondern deutet eher auf bereits vorher weitverbreitete Skepsis in der Bevölkerung hin.

4 Der Prozess des Ausgleichsmechanismus ist hier sehr vereinfacht beschrieben.

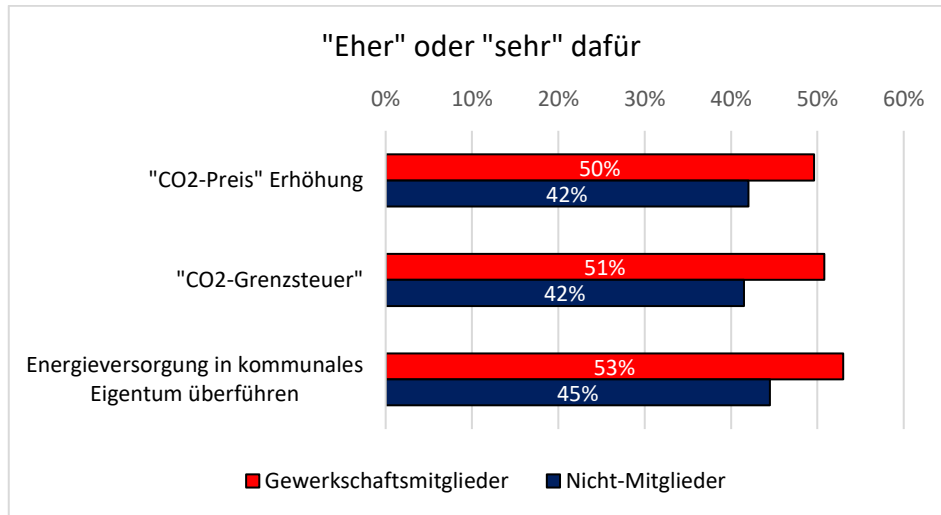
Abbildung 11: Zuspruch für klimapolitisch förderliche Maßnahmen



Anmerkung: komplette Stichprobe, N = 2002

Bezüglich der Zustimmung gibt es bei drei Vorschlägen klimapolitischer Maßnahmen signifikante Unterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern. Diese sind in Abbildung 12 dargestellt. Gewerkschaftsmitglieder zeigen mehr Unterstützung für die Einführung eines höheren CO₂-Preises, für eine CO₂-Grenzsteuer und für die Überführung der Energieerzeugung in öffentliches oder kommunales Eigentum.

Abbildung 12: Zuspruch für Gesetzesvorschläge auf Bundesebene und Gewerkschaftsmitgliedschaft



Anmerkung: Gewerkschaftsmitglieder N = 585; Nicht-Mitglieder N = 1417

1.3.3 Wie soll die Energieversorgung der Zukunft aussehen?

Fossile Energieträger sind das Hauptproblem der globalen Erwärmung und die größte Emissionsquelle in Deutschland (Umweltbundesamt 2022b). Die Dekarbonisierung der Energieversorgung und der industriellen Produktion ist weitgehend von alternativen Energieträgern abhängig. Während Einsparungen teilweise durch Energieeffizienz möglich sind, ist eine Umstellung der Energiequellen zur Stromversorgung unabdingbar.

Sowohl erneuerbare Energiequellen als auch Wasserstoff sollen langfristig fossile Energieträger ersetzen (BMWK 2022a; SPD / Die Grünen / FDP 2021). Der vollständige Ausstieg aus der Kohleverstromung ist bis spätestens 2038 (BMWi 2019) und in Nordrhein-Westfalen bereits bis 2030 geplant (Deutscher Bundestag 2022). Wie sehen Beschäftigte jedoch diese Vorhaben?

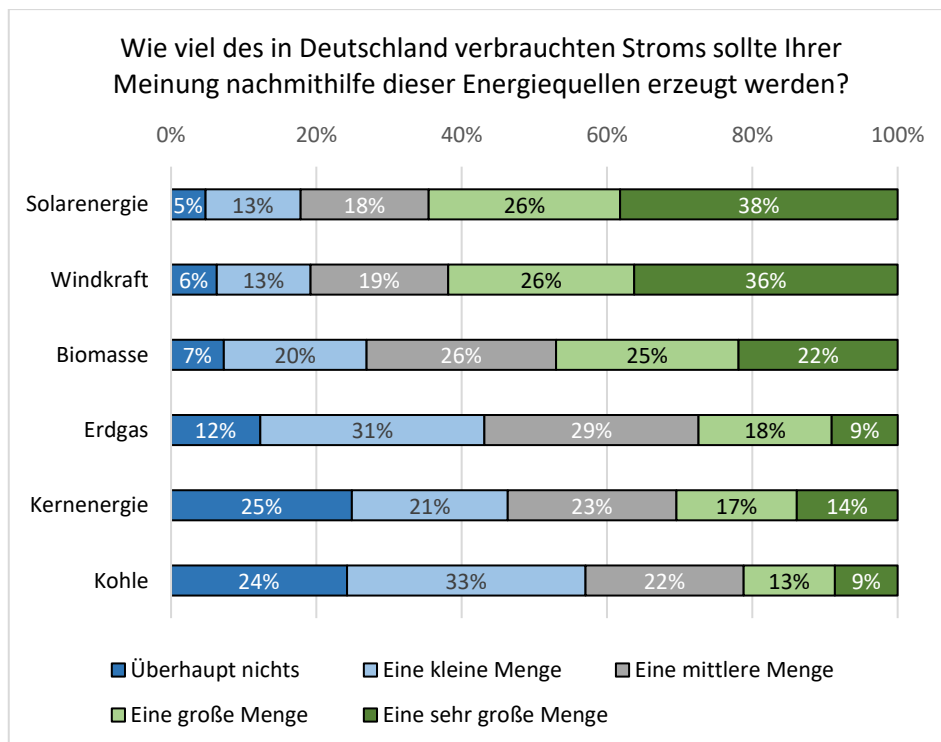
Bei den im Folgenden vorgestellten Ergebnissen kann nicht ausgeschlossen werden, dass diese durch die historische Sondersituation zum Zeitpunkt der Befragung im April 2022 beeinflusst wurden. Der Überfall Russlands auf die Ukraine zwei Monate vor der Befragung hat weltweit eine Energiekrise und Diskussionen um Energiesicherheit und Energieunabhängigkeit ausgelöst. Damit bilden die Ergebnisse in erster Linie eine

Momentaufnahme für die Bewertung der Beschäftigten bezüglich der damaligen Präferenzen für verschiedene Energiequellen.

Abbildung 13 zeigt die Präferenzen der Befragten bezüglich verschiedener Energiequellen für die Stromerzeugung in Deutschland. Am meisten Zustimmung erhalten die erneuerbaren Energiequellen – Solarenergie und Windkraft. Jeweils knapp zwei Drittel (64 Prozent für Solarenergie und 62 Prozent für Windenergie) sprechen sich für einen großen oder sehr großen Anteil dieser Energiequellen zur Stromerzeugung aus. Knapp ein Fünftel (18 und 19 Prozent respektive) favorisiert für die Erzeugung von Strom eine mittlere Menge aus erneuerbaren Energien. Ebenfalls ein Fünftel (18 und 19 Prozent respektive) der Befragten schreibt den erneuerbaren Energiequellen einen geringen bzw. gar keinen Anteil zur Stromerzeugung zu.

Knapp die Hälfte (47 Prozent) der Befragten ist der Meinung, dass eine (sehr) große Menge Biomasse für die Stromerzeugung genutzt werden sollte: Ein gutes Viertel hingegen möchte Biomasse nicht (7 Prozent) oder nur in kleinen Mengen (20 Prozent) genutzt wissen.

Abbildung 13: Präferenzen der Energiequellen für Stromerzeugung in Deutschland



Anmerkung: komplette Stichprobe, N = 2002

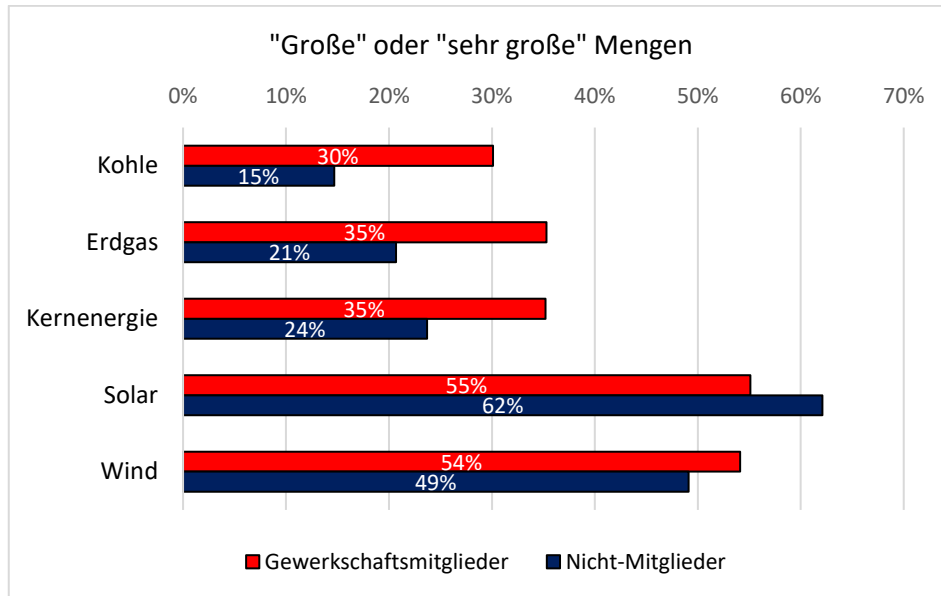
Trotz der Ankündigung eines vorgezogenen Kohleausstiegs in einigen Regionen (BMWK 2022b), sind 22 Prozent der Befragten der Meinung, dass Strom in Deutschland weiterhin zu einem (sehr) großen Anteil durch Kohle erzeugt werden soll. Darüber hinaus sieht ein Fünftel weiterhin die Notwendigkeit einer mittleren Menge an Kohlestrom, ein weiteres Drittel befürwortet eine kleine Menge und nur knapp ein Viertel ist für den kompletten Ausstieg.

Beim Erdgas zeigt sich diese Meinung noch eindeutiger. Lediglich ein Zehntel (12 Prozent) ist gegen jegliches Nutzen von Erdgas und ein Drittel (31 Prozent) für einen kleinen Anteil zur Stromerzeugung. Mehr als die Hälfte (56 Prozent) schreibt diesem fossilen Energieträger derzeit eine mittlere bis sehr große Bedeutung zur Erzeugung des Stroms zu. Auch die Stromerzeugung durch Kernenergie sieht mehr als die Hälfte (54 Prozent) der Befragten weiterhin als wichtig („eine mittlere Menge“ bis zu „eine sehr große Menge“).

Der hohe Zuspruch zu nicht erneuerbaren Energiequellen hängt möglicherweise mit dem Zeitpunkt der Befragung zusammen. Bis Februar 2022 war Erdgas als Brückentechnologie von der CO₂-schädlicheren Kohle zu den erneuerbaren Energieträgern geplant. Andererseits war drei Monate nach dem Einmarsch Russlands in die Ukraine die Sorge um Versorgungssicherheit in der Bevölkerung groß. Möglicherweise trauen die Befragten der Bundesregierung nicht zu, die Energiewende schnell genug umzusetzen und sehen daher immer noch die Notwendigkeit fossiler Energieträger. Hier wird es wichtig sein, die Befragung zu wiederholen, um diese Befunde besser einordnen zu können.

Beim Thema Energiequellen gibt es signifikante Unterschiede in der Meinungsbildung zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Beschäftigten, die nicht Mitglied einer Gewerkschaft sind. Hierzu verglichen wir den Anteil, der sich für „große“ oder „sehr große“ Anteile eines bestimmten Energieträgers ausspricht (siehe Abbildung 14).

Abbildung 14: Präferenzen der Energiequellen und Gewerkschaftsmitgliedschaft



Anmerkung: Gewerkschaftsmitglieder, N = 585; Nicht-Mitglieder, N = 1417

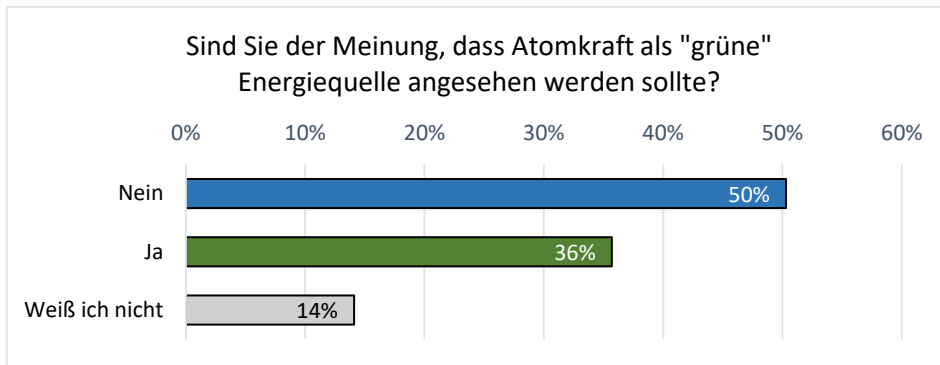
Trotz der höheren Sorge und besseren Informiertheit über die Ursachen des Klimawandels, ist der Anteil derjenigen, der sich für einen großen oder sehr großen Anteil an Kohle für die Stromerzeugung ausspricht, unter den Gewerkschaftsmitgliedern doppelt so groß im Vergleich zu Nicht-Mitgliedern. Auch beim Erdgas und der Atomkraft liegt der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder 14 und 11 Prozentpunkte über dem der Nicht-Mitglieder. Hier könnte sich die Sorge um Arbeitsplätze (insbesondere in der energieintensiven Industrie) widerspiegeln im Zusammenhang mit der bereits oben erwähnten Befürchtung, dass die Energiewende nicht so schnell vonstatten geht, wie es nötig wäre. Hier ist weitere Forschung nötig.

Beim Zuspruch für Solarenergie liegen Gewerkschaftsmitglieder 7 Prozent unter dem der Nicht-Mitglieder. Bei Windkraft hingegen liegt der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder, die sich für große oder sehr große Anteile aussprechen, 6 Prozent über dem der Nicht-Mitglieder.

Im Jahr 2022 stimmte das EU-Parlament dafür, sowohl Erdgas als auch Kernenergie offiziell als „grüne“ Energiequellen zu klassifizieren (Europäische Kommission 2022). Aufgrund der Energiekrise, ausgelöst durch den Angriffskrieg Russlands auf die Ukraine, wurde in Deutschland die

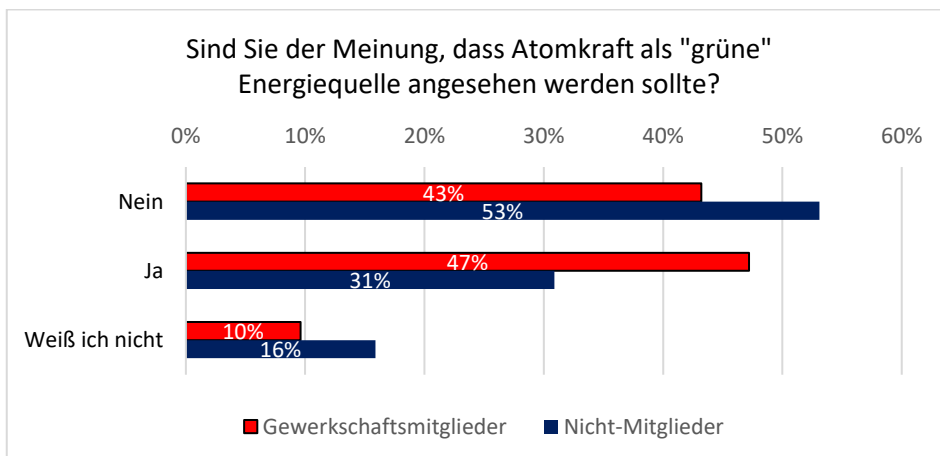
politische Debatte darüber wiederbelebt, den Atomausstieg rückgängig zu machen oder aufzuschieben (Bauchmüller/Roßbach 2022). Auch in unserer Befragung zeigt sich, wie sehr dieses Thema Beschäftigte in Deutschland polarisiert (siehe Abbildung 15).

Abbildung 15: „Grüne“ Atomkraft



Anmerkung: komplette Stichprobe, N = 2002

Abbildung 16: „Grüne“ Atomkraft und Gewerkschaftsmitgliedschaft



Anmerkung: Gewerkschaftsmitglieder, N = 585; Nicht-Mitglieder, N = 1417

Die Hälfte der Beschäftigten ist der Meinung, dass Atomkraft nicht als „grüne“ Energiequelle angesehen werden sollte. Dagegen ist ein gutes

Drittel (36 Prozent) dafür. Ein relativ großer Anteil von 14 Prozent gibt an, es nicht zu wissen.

Wie in Abbildung 16 zu sehen ist, sind Gewerkschaftsmitglieder eher geneigt Atomkraft als „grün“ einzustufen (47 Prozent) als Nicht-Gewerkschaftsmitglieder (31 Prozent).

Wie eingangs erwähnt müssen die Ergebnisse zu den Energie-Fragen als Momentaufnahme in einer historischen Sondersituation betrachtet werden. Dies gilt auch für die Unterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern. Neben den Diskussionen um Energieknappheit im April 2022 bietet sich mit Blick auf die Befunde aus Kapitel 2 eine weitere Interpretation an:

Die Differenzen in den Einschätzungen der Bedeutung der Energiequellen können auch dadurch zustande kommen, dass Gewerkschaftsmitglieder besser über die Dekarbonisierungspläne ihrer Unternehmen informiert sind bzw. in diese eingebunden sind und die negativen Folgen eines Sofortausstiegs für Unternehmen, Branchen, Industrien und ihre Wertschöpfungsketten eher abschätzen können.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass die Bundesregierung als Akteur mit der meisten Verantwortung gesehen wird. Beschäftigte erwarten insbesondere finanzielle Unterstützung der Politik durch Investitionen in „grüne“ Energiequellen, nachhaltigere Verkehrssysteme, energieeffizientere Häuser. Bei der Beurteilung verschiedener Energiequellen zur Stromerzeugung spricht sich die Mehrheit für einen großen Anteil an erneuerbaren Energien und für einen kleineren Anteil an fossilen Energieträgern aus. Trotzdem schreibt ein nicht geringer Anteil den fossilen Energieträgern weiterhin einen wichtigen Anteil zu und sieht Atomenergie als „grüne“ Energiequelle an.

Gewerkschaftsmitglieder zeigen auf der einen Seite mehr Unterstützung für Maßnahmen wie die Überführung der Energieunternehmen in öffentliches oder kommunales Eigentum, einen höheren CO₂-Preis und einen CO₂-Grenzmechanismus und befürworten auf der anderen Seite zu einem erheblich höheren Anteil größere Mengen an fossilen Energiequellen für die Stromerzeugung.

1.4 Klimaverhalten

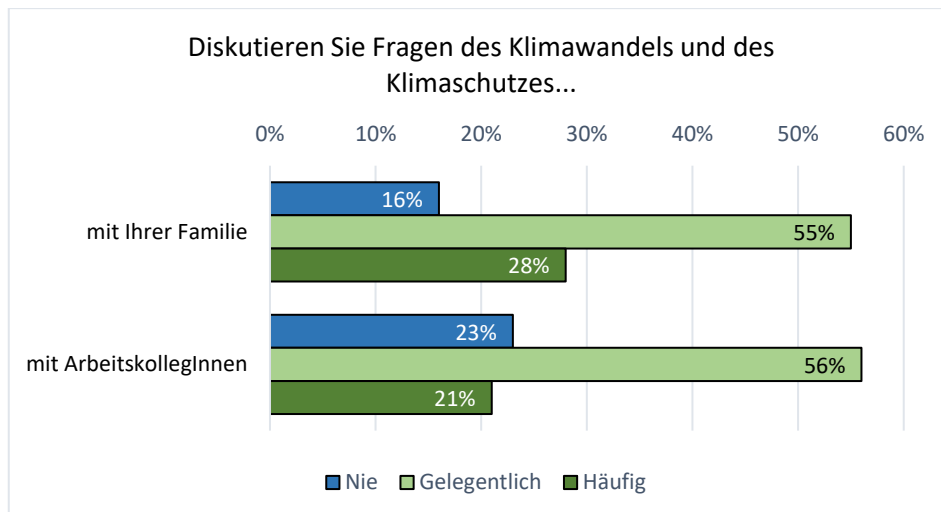
Der letzte Abschnitt zum Klimabewusstsein befasst sich mit dem Verhalten der befragten Beschäftigten. Es ist eine Sache, den Klimawandel als Bedrohung wahrzunehmen, sich besorgt zu zeigen und Maßnahmen von der Politik zu erwarten. Es ist jedoch eine andere, diese affektiven und kognitiven Aspekte in konkrete Handlungen im eigenen Tun umzusetzen.

Mit seinen Mitmenschen über Fragen zum Klimawandel zu diskutieren und Gedanken und Gefühle dazu in Worte zu fassen, kann als erster Schritt in puncto Klimaverhalten betrachtet werden. Ob und wie häufig Beschäftigte zu Hause und bei der Arbeit über den Klimawandel diskutieren ist in Abbildung 17 zusammengefasst.

Die große Mehrheit der Beschäftigten (84 Prozent) diskutiert mindestens gelegentlich Fragen zum Klimawandel mit ihrer Familie. Mehr als ein Viertel tut dies sogar häufig. Auf der anderen Seite diskutieren 16 Prozent das Thema nie mit ihrer Familie.

Um zu beurteilen, ob dies nun häufig oder selten ist, brauchen wir Vergleichsdaten. In einer Studie in Großbritannien, die den gleichen Fragebogen nutzte und eine fast identische Stichprobengröße hatte, gab ein sechs Prozent geringerer Anteil der Beschäftigten an, Fragen zum Klimawandel mit ihrer Familie zu diskutieren (Trappmann et al. 2023). Für die USA wurde in einer ähnlich großen Stichprobe in einer Umfrage der Gesamtbevölkerung gezeigt, dass nur 5 Prozent häufig und 28 Prozent gelegentlich mit ihrer Familie und Freunden über den Klimawandel diskutieren (Leiserowitz et al. 2022). Auch wenn wir uns explizit auf Beschäftigte beziehen und unsere Stichprobe somit demografisch etwas abweicht, sind die Unterschiede dennoch beträchtlich.

Abbildung 17: Diskutieren des Klimawandels



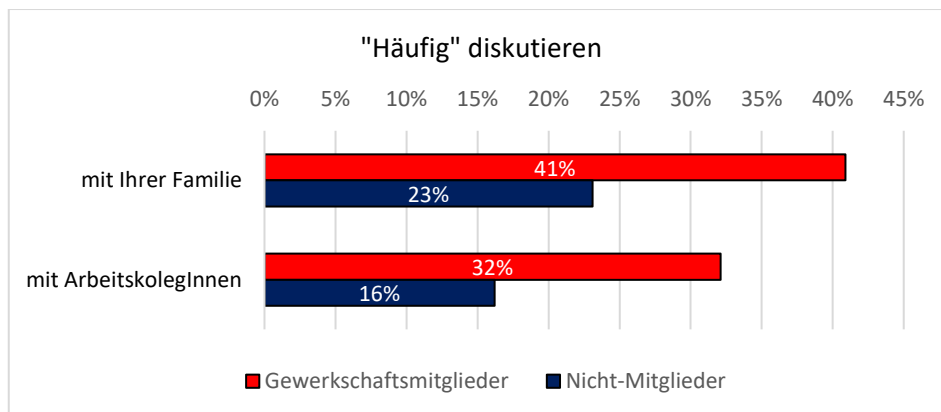
Anmerkung: komplette Stichprobe, N = 2002

Bei Diskussionen mit ihren Arbeitskolleg:innen sind die Befragten ein wenig zurückhaltender. Knapp ein Viertel (23 Prozent) diskutiert Fragen zum

Klimawandel dort nie. Mehr als drei Viertel der Befragten geben an, mindestens gelegentlich auf der Arbeit über den Klimawandel zu sprechen und ein Fünftel (21 Prozent) diskutiert Fragen zum Klimawandel sogar häufig mit den Arbeitskolleg:innen.

95 Prozent der Befragten, die angeben, dass wir mit äußerster Dringlichkeit gegen den Klimawandel vorgehen müssen, diskutieren Fragen zum Klimawandel gelegentlich (46 Prozent) oder häufig (49 Prozent) mit ihrer Familie. Gleichzeitig diskutieren nur 3 Prozent derjenigen, die angeben, dass der Klimawandel keine Dringlichkeit hat, Fragen zum Klimawandel mit ihrer Familie. Ähnliche Zusammenhänge zeigen sich sowohl hinsichtlich Diskussionen am Arbeitsplatz, also auch anderen Aspekten der Klimakognition (spürbare Folgen des Klimawandels in Deutschland) und beim Klimaaffekt (Sorge).

Abbildung 18: Diskutieren des Klimawandels und Gewerkschaftsmitgliedschaft



Anmerkung: Gewerkschaftsmitglieder, N = 585; Nicht-Mitglieder, N = 1417

Unseren Ergebnissen zufolge fühlen sich Gewerkschaftsmitglieder im Schnitt nicht nur besser informiert (Abbildung 1) und bei dem Thema emotional stärker eingebunden (Abbildung 4) als Nicht-Mitglieder, sondern sie tauschen sich dazu auch eher aus (siehe Abbildung 18). So ist der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder, der häufig mit Familie (41 zu 23 Prozent) und KollegInnen (32 Prozent zu 16 Prozent) diskutiert, jeweils fast doppelt so hoch wie der Anteil der Nicht-Mitglieder.

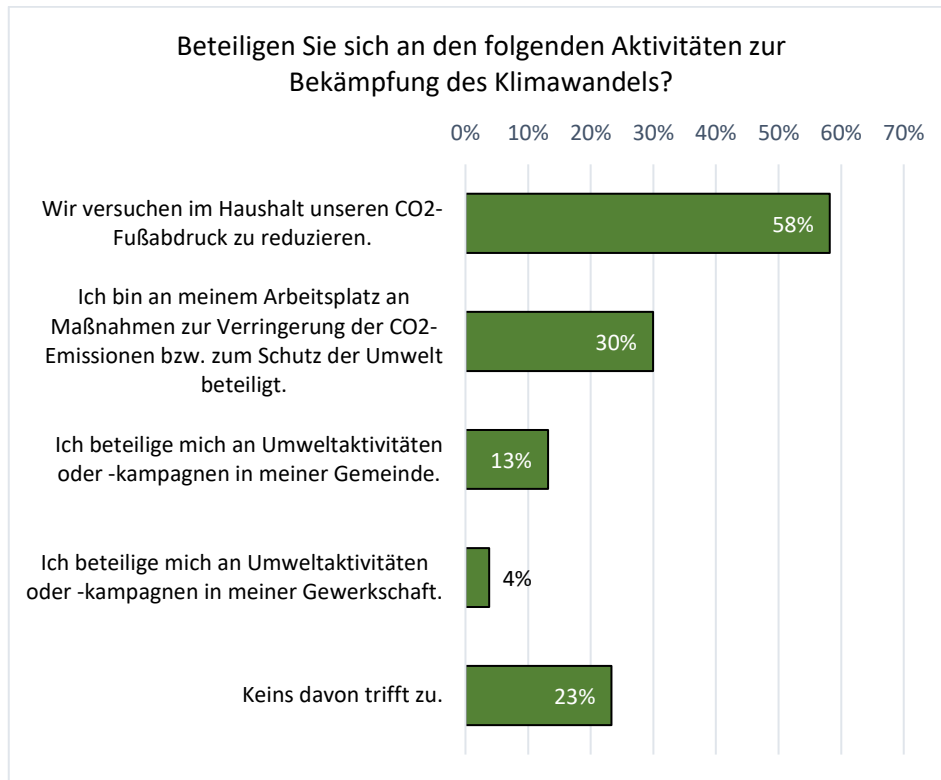
In Bezug auf konkrete Handlungen (Abbildung 19) gibt mehr als die Hälfte (58 Prozent) der befragten Beschäftigten an, innerhalb ihres Haus-

halten an einer Reduzierung ihres CO₂-Fußabdrucks zu arbeiten. Circa ein Drittel (30 Prozent) ist an Maßnahmen zur Verringerung der CO₂-Emissionen am Arbeitsplatz beteiligt. Deutlich weniger beteiligen sich an Umweltaktivitäten oder Umweltkampagnen in ihren Gemeinden (13 Prozent). Vier Prozent der Befragten sind in Aktivitäten und Kampagnen in ihrer Gewerkschaft involviert. Darüber hinaus beteiligt sich knapp ein Viertel (23 Prozent) an keiner der genannten Aktivitäten zur Bekämpfung des Klimawandels.

Auch wenn aus früheren Studien bekannt ist, dass Umweltaffekt und Umweltkognition sich nicht eins-zu-eins in Umweltverhalten übertragen lassen (Kollmuss/Agyeman 2002), zeigen sich hier klare Zusammenhänge zwischen kognitiven bzw. affektiven Klimabewusstseinsdimensionen und konkreten Handlungen. Acht von zehn (82 Prozent) Befragten, die angeben, dass der Klimawandel keine Dringlichkeit hat, üben keine der aufgelisteten Aktivitäten zur Bekämpfung des Klimawandels aus. Andersherum, geben nur sieben Prozent der Befragten, die meinen, dass der Klimawandel mit äußerster Dringlichkeit bekämpft werden muss, an, keine Aktivitäten auszuüben.

Ähnlich sieht es mit der Beziehung zwischen der Einschätzung der spürbaren Folgen des Klimawandels in Deutschland und Aktivitäten gegen den Klimawandel aus. 86 Prozent derer, die meinen, dass wir die Folgen des Klimawandels niemals in Deutschland spüren werden, üben keinerlei Aktivitäten aus, während nur 14 Prozent der Befragten, die meinen, die Folgen bereits zu spüren, dies angeben.

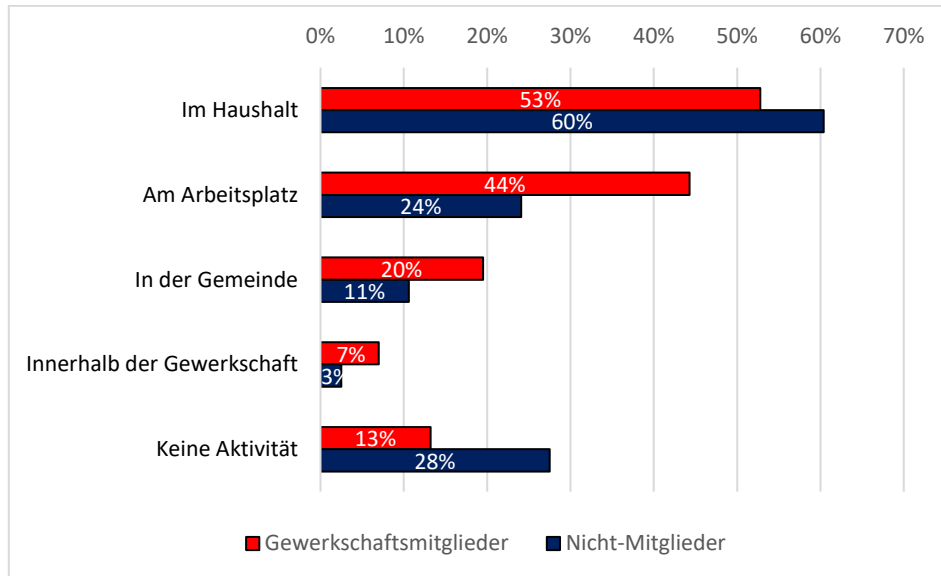
Abbildung 19: Aktivitäten zur Bekämpfung des Klimawandels



Anmerkung: komplette Stichprobe, N = 2002

Bis auf Aktivitäten zu Hause, bei denen Nicht-Gewerkschaftsmitglieder mit einem Abstand von sieben Prozentpunkten engagierter sind, beteiligen sich Gewerkschaftsmitglieder deutlich mehr an Aktivitäten zur Bekämpfung des Klimawandels (siehe Abbildung 20). Zum Beispiel sind 44 Prozent an Maßnahmen am Arbeitsplatz zur Verringerung der CO₂-Emissionen bzw. zum Schutz der Umwelt beteiligt, wohingegen es bei der Gruppe der Nicht-Gewerkschaftsmitglieder 24 Prozent sind. Auch beteiligen sich doppelt so viele Gewerkschaftsmitglieder (11 zu 20 Prozent) wie Nicht-Mitgliedern in der Gemeinde.

Abbildung 20: Aktivitäten zur Bekämpfung des Klimawandels und Gewerkschaftsmitgliedschaft



Daten: Gewerkschaftsmitglieder, N = 585; Nicht-Mitglieder, N = 1417

1.5 Zusammenfassung Klimabewusstsein

Dieses Kapitel setzte sich mit Befunden zum allgemeinen Klimabewusstsein der befragten Beschäftigten auseinander. Damit wurde ein Teil der Fragen und Aspekte des „Umweltbewusstsein in Deutschland“-Berichts aufgegriffen und auf einen speziellen Anteil der Bevölkerung angewandt.

Einerseits gibt es insoweit Ähnlichkeiten zu den Befunden früherer Studien, als dass die Mehrheit der Befragten sich a) gut informiert fühlt, b) besorgt ist, c) Handeln im Kampf gegen den Klimawandel erwartet, d) die Bundesregierung am meisten in der Verantwortung sieht und hier besonders die Subventionierung erneuerbarer Energien befürwortet und e) in ihrem täglichen Handeln versucht, sich umweltbewusster zu verhalten. Interessanterweise zeigen sich in vielen Bereichen eindeutige Unterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern.

Weitere Untersuchungen sind notwendig, um Gründe für diese Unterschiede herausfinden und um sie besser zu verstehen. Das nächste Kapitel befasst sich deshalb mit der Rolle des Klimawandels am Arbeitsplatz.

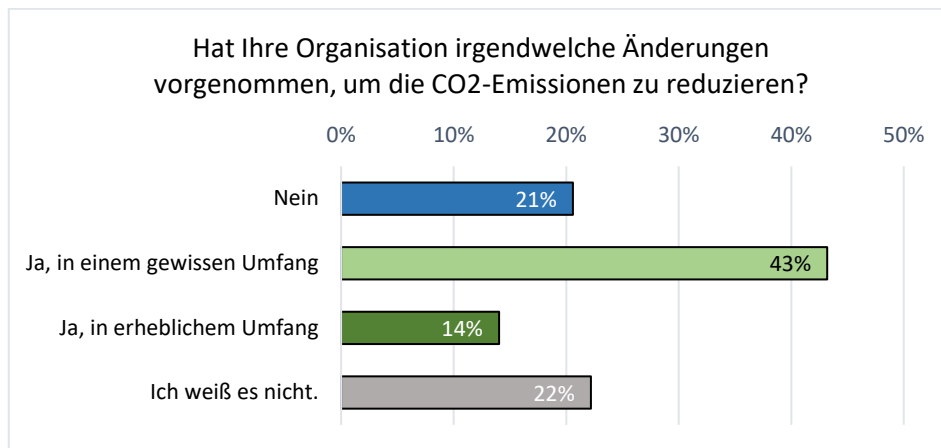
2. Klimawandel am Arbeitsplatz

Beschäftigte verbringen einen großen Teil ihrer Zeit bei und mit ihrer Arbeit. Der Arbeitsplatz spielt somit eine wichtige Rolle in der allgemeinen Wahrnehmung der Beschäftigten, auch in Bezug auf den Klimawandel. Einerseits sind Beschäftigte durch ihre Tätigkeiten und die ihrer Arbeitgeber mehr oder weniger in klimaschädliches Handeln involviert. Andererseits fungieren die Arbeit oder der Arbeitsplatz durch den täglichen und langen Kontakt mit Kolleg:innen als ein Ort der Sozialisation. In diesem Kapitel setzen wir uns daher mit den Wahrnehmungen und Aktivitäten in Bezug auf den Klimawandel am Arbeitsplatz auseinander und fokussieren uns auf die folgenden Aspekte:

- Maßnahmen zur Reduzierung der CO₂-Emissionen
- Beteiligung der Beschäftigten an Plänen zur Dekarbonisierung/Nachhaltigkeits- oder Net-Zero-Strategie
- Schulungen und Weiterbildungskurse zu a) Klimawandel und b) Dekarbonisierungs-/Nachhaltigkeits- oder Net-Zero-Strategien.

2.1 Maßnahmen zur CO₂-Reduzierung

Ein Kernaspekt dieses Berichts ist der Fokus auf innerbetriebliche Prozesse. Wir fragten Beschäftigte deshalb, ob die Organisation, in der sie arbeiten, Maßnahmen zur Reduzierung der CO₂-Emissionen eingeführt hat. Die Ergebnisse sind in Abbildung 21 dargestellt.

Abbildung 21: Maßnahmen zur Reduzierung der CO₂-Emissionen

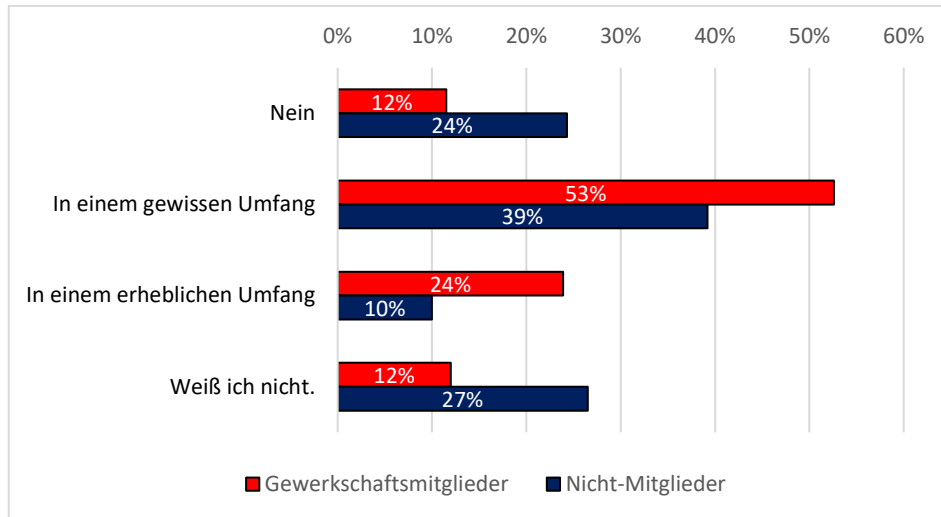
Anmerkung: komplette Stichprobe, N = 2002

Mehr als die Hälfte (57 Prozent) der befragten Beschäftigten gibt an, dass ihre Organisation Änderungen vorgenommen hat, um CO₂-Emissionen zu reduzieren, bei 43 Prozent in gewissem Umfang und bei 14 Prozent sogar in erheblichem Umfang. Ein Fünftel der Befragten berichtet, dass in ihrer Organisation bislang keine Änderungen vorgenommen wurden. Ein weiteres Fünftel gibt an, es nicht zu wissen.

Letzteres kann mindestens zwei mögliche Ursachen haben. Entweder wird dem Thema in vielen Organisationen noch nicht genügend Aufmerksamkeit geschenkt bzw. nicht alle Beschäftigte werden aktiv an Maßnahmen beteiligt oder darüber informiert, oder viele Beschäftigte haben sich noch nicht mit dem Thema an ihrem Arbeitsplatz auseinandergesetzt.

Der Anteil derjenigen, die angeben, nicht zu wissen, ob die Organisation Änderungen vorgenommen hat, ist in der Gruppe der Nicht-Gewerkschaftsmitglieder (27 Prozent) mehr als doppelt so hoch wie in der Gruppe der Gewerkschaftsmitglieder (12 Prozent) (Abbildung 22). Darüber hinaus geben 77 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder an, dass Änderungen zu einem gewissen oder einem erheblichen Umfang stattgefunden haben, jedoch lediglich 49 Prozent der Nicht-Mitglieder. Gewerkschaftsmitglieder geben somit eher an, in Unternehmen zu arbeiten, die aktiv versuchen ihre CO₂-Emissionen zu reduzieren.

Abbildung 22: Maßnahmen zur Reduzierung der CO₂-Emissionen und Gewerkschaftsmitgliedschaft



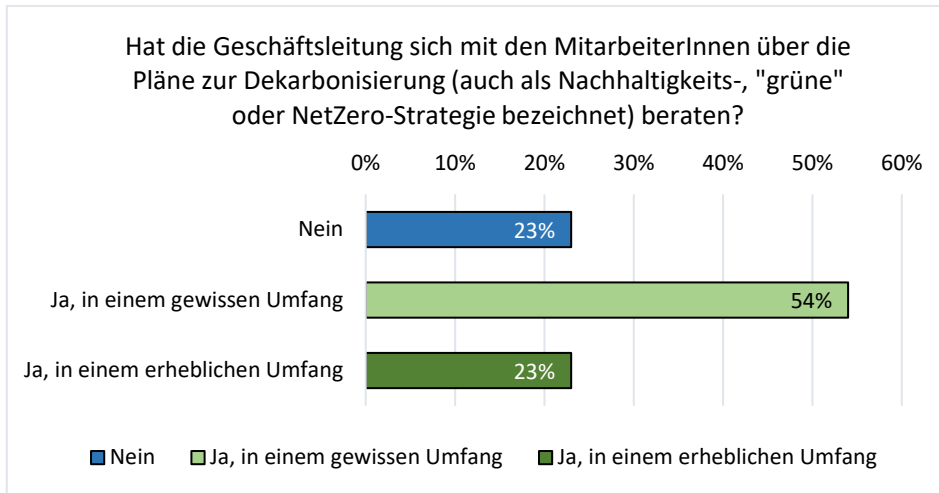
Anmerkung: Gewerkschaftsmitglieder, N = 585; Nicht-Mitglieder, N = 1417

Gewerkschaftsmitglieder scheinen besser über betriebliche Prozesse der Dekarbonisierung informiert zu sein. Es liegt nahe zu vermuten, dass dies am System der Mitbestimmung liegt.

2.2 Beteiligung und Mitbestimmung an Dekarbonisierungsplänen

Im nächsten Schritt fragten wir diejenigen, die angeben, dass ihre Organisation Änderungen vorgenommen hat, ob sich die Geschäftsleitung mit den Beschäftigten hinsichtlich der Dekarbonisierungspläne oder Nachhaltigkeitsstrategie beraten hat. Wie in Abbildung 23 dargestellt, geben drei Viertel (77 Prozent) an, dass die Geschäftsleitung die Beschäftigten bezüglich der Pläne zur Dekarbonisierung konsultiert habe. Die Hälfte bescheinigt der eigenen Geschäftsleitung, sich mit Mitarbeiter:innen in gewissem Umfang beraten zu haben, bei knapp jeder:m Vierten (23 Prozent) hat dies sogar in erheblichem Umfang stattgefunden. Ebenfalls 23 Prozent antwortet, dass die Geschäftsleitung sich nicht mit Beschäftigten beraten habe.

Abbildung 23: Beratung mit den Mitarbeiter:innen über Pläne zur Dekarbonisierung

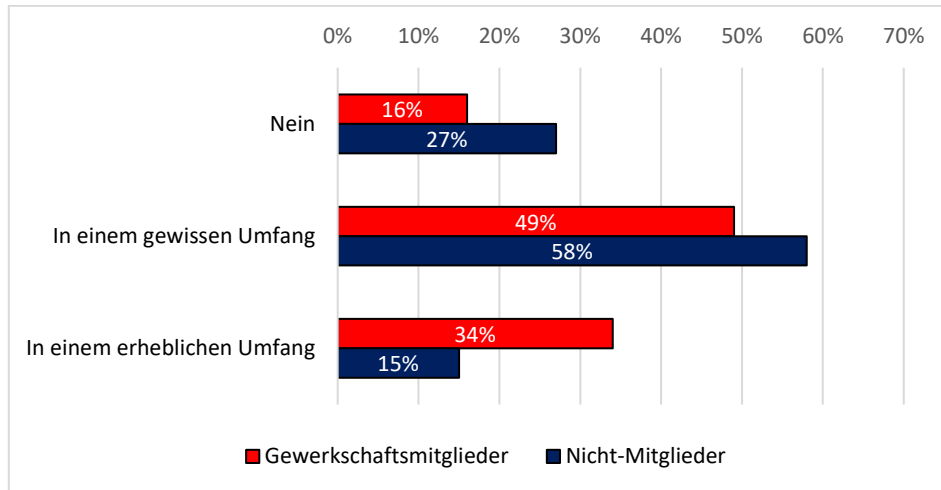


Anmerkung: Beschäftigte, die angeben, dass Maßnahmen zur Reduzierung von CO₂-Emissionen stattgefunden haben; N = 1060

Auch bei dieser Frage zeigen sich Unterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern (Abbildung 24). Während ein Sechstel (16 Prozent) der gewerkschaftlich Organisierten angibt, die Beschäftigten seien seitens der Geschäftsführung nicht konsultiert worden, liegt der entsprechende Anteil bei den Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern bei über einem Viertel (27 Prozent).

Der Anteil der Beschäftigten, der angibt, die Geschäftsleitung habe sich hinsichtlich der Dekarbonisierungspläne mit der Belegschaft in einem erheblichen Umfang beraten, liegt unter den Gewerkschaftsmitgliedern fast 20 Prozentpunkte höher als unter den Nicht-Mitgliedern (34 Prozent zu 15 Prozent). Bei Beratung „in einem gewissen Umfang“ gibt es eine um 9 Prozentpunkte höhere Zustimmung von Nicht-Mitgliedern gegenüber Gewerkschaftsmitgliedern.

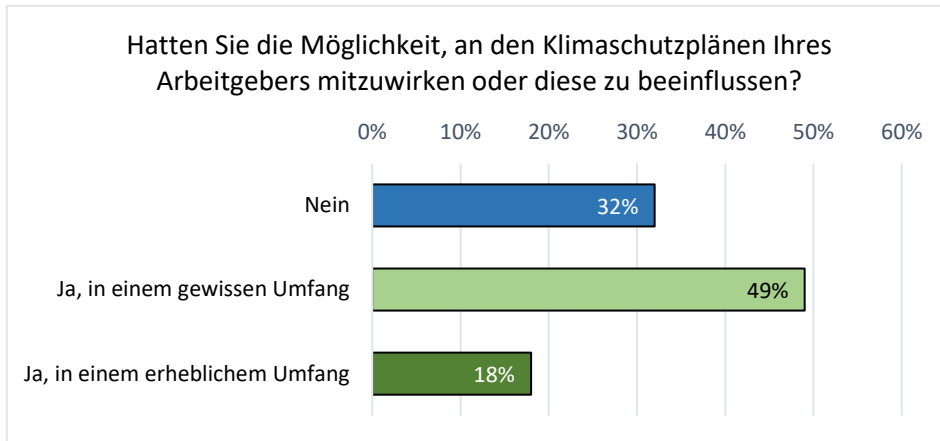
Abbildung 24: Beratung mit den Mitarbeiter:innen über Pläne zur Dekarbonisierung und Gewerkschaftsmitgliedschaft



Anmerkung: Befragte, die angaben, dass Maßnahmen zur Reduzierung von CO₂-Emissionen stattgefunden haben; Gewerkschaftsmitglieder, N = 431; Nicht-Mitglieder, N = 629

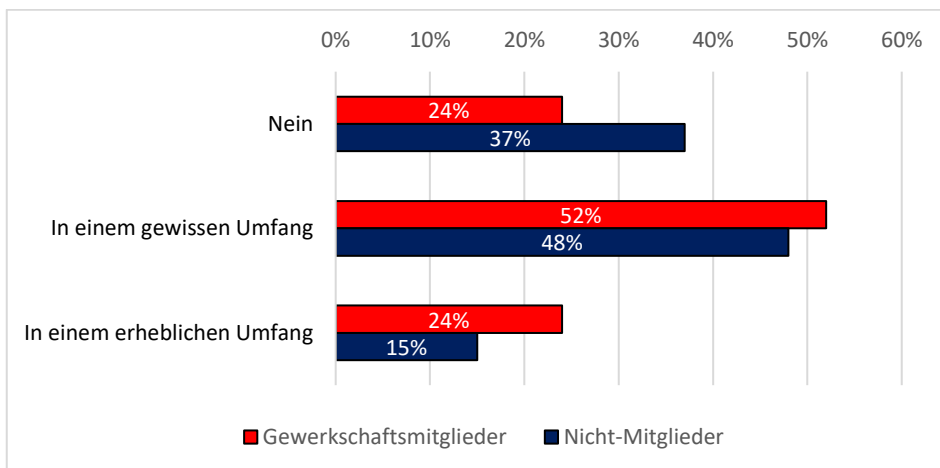
Von der Geschäftsführung konsultiert zu werden gibt Beschäftigten eine Stimme in der Planung. Wieviel Gewicht diese Stimme hat und ob sie etwas bewirkt, ist eine andere Frage.

Abbildung 25: Einfluss der Mitarbeiter:innen in Bezug auf Klimaschutzpläne



Anmerkung: Beschäftigte, die angeben, dass Maßnahmen zur Reduzierung von CO₂-Emissionen stattgefunden haben; N = 1106

Abbildung 26: Einfluss der Mitarbeiter:innen in Bezug auf Klimaschutzpläne und Gewerkschaftsmitgliedschaft



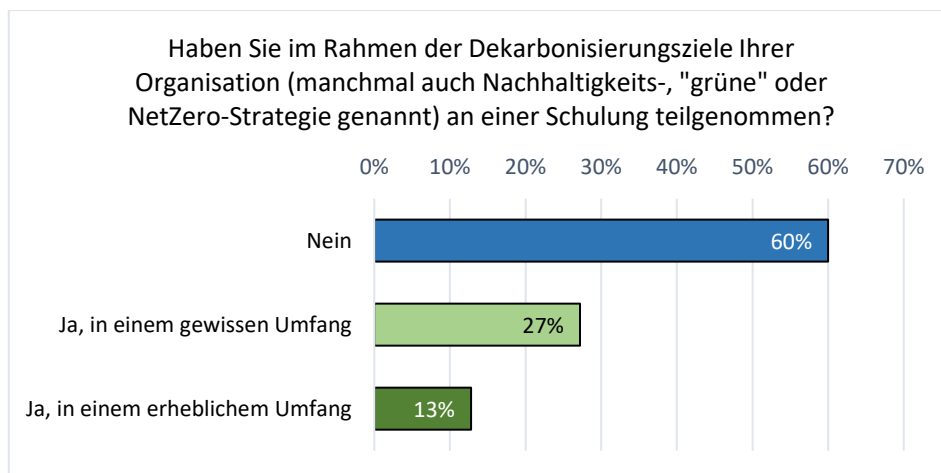
Anmerkung: Befragte, die angeben, dass Maßnahmen zur Reduzierung von CO₂-Emissionen stattgefunden haben; Gewerkschaftsmitglieder, N = 435; Nicht-Mitglieder, N = 671

Auf die Frage, ob sie Möglichkeiten hatten, an den Klimaschutzplänen ihres Arbeitgebers mitzuwirken oder sie zu beeinflussen, antwortet ein Drittel (32 Prozent) der Befragten, die angeben, dass ihre Organisationen

Maßnahmen vorgenommen hat, mit „nein“ (siehe Abbildung 25). Die Hälfte (49 Prozent) der Beschäftigten gibt an, in einem gewissen Umfang die Möglichkeit gehabt zu haben, an den Plänen zur Dekarbonisierung mitzuwirken bzw. diese zu beeinflussen, ein knappes Fünftel (18 Prozent) berichtet von der Möglichkeit in erheblichem Umfang. Auch hier ist der Anteil derjenigen, die berichten, Einflussmöglichkeiten gehabt zu haben, höher bei Gewerkschaftsmitgliedern (76 Prozent) als bei Nicht-Gewerkschaftsmitgliedern (63 Prozent), wie Abbildung 26 zeigt.

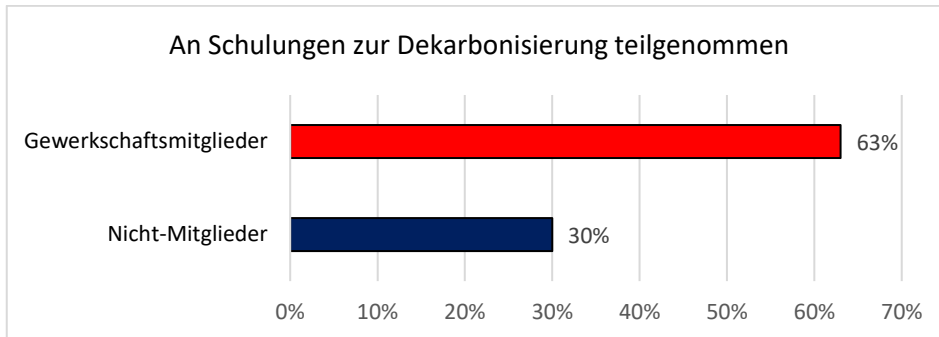
Diese Relation ist bei Schulungen noch ausgeprägter. Sechs von zehn (60 Prozent) Beschäftigten nehmen an keinen Schulungen zum Klimaschutz teil, ein gutes Viertel (27 Prozent) in einem gewissen Umfang und ein gutes Zehntel (13 Prozent) in einem erheblichen Umfang. Während knapp zwei Drittel (63 %) der Gewerkschaftsmitglieder angeben, in einem gewissen oder erheblichen Maß an Schulungen zur Dekarbonisierung teilgenommen zu haben, tut dies nur ein knappes Drittel (30 %) der Nicht-Gewerkschaftsmitglieder. Der Anteil unter Gewerkschaftsmitgliedern ist somit mehr als doppelt so hoch (Abbildung 28).

Abbildung 27: Schulungen zu Dekarbonisierungsplänen

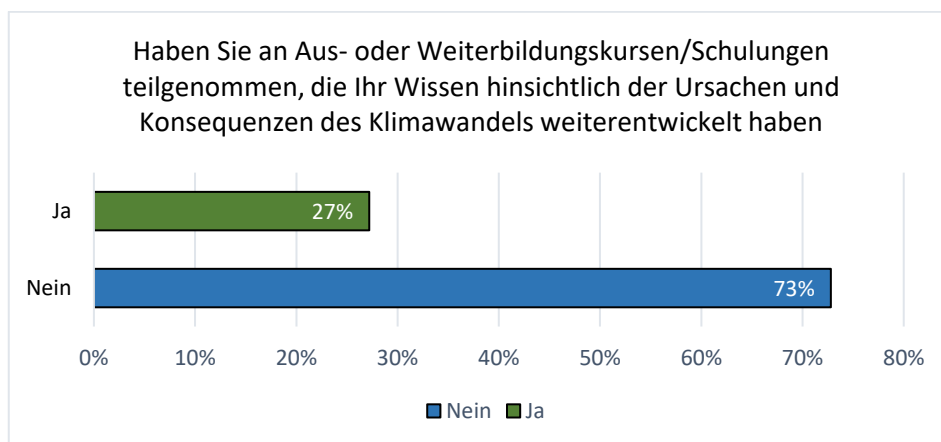


Anmerkung: komplette Stichprobe, N = 1865

Abbildung 28: Schulungen zu Dekarbonisierungsplänen und Gewerkschaftsmitgliedschaft



Anmerkung: Gewerkschaftsmitglieder, N = 556; Nicht-Mitglieder, N = 1309

Abbildung 29: Weiterbildungskurse und Schulungen zum Klimawandel

Anmerkung: komplette Stichprobe, N = 2002

Darüber hinaus befragten wir Beschäftigte zur Teilnahme an allgemeinen Weiterbildungskursen zum Klimawandel. Die Ergebnisse sind in Abbildung 29 dargestellt. Innerhalb der gesamten Stichprobe gibt nur ein Viertel (27 Prozent) an, an Kursen und Schulungen zum Klimawandel teilgenommen zu haben. Der Anteil der Gewerkschaftsmitglieder (50 Prozent) ist fast drei Mal so hoch wie bei den Nicht-Mitgliedern (18 Prozent).

Hinsichtlich der betrieblichen Klimaschutzmaßnahmen gibt ein Großteil der Beschäftigten an, in die Beratung miteinbezogen zu werden und oft auch Einfluss zu haben. Auffällig ist, dass Gewerkschaftsmitglieder sehr viel häufiger angeben, dass sich ihr Unternehmen mit der Belegschaft über Klimaschutzmaßnahmen berät und den Beschäftigten ein Mitspracherecht gibt.

Dieser Befund kann so interpretiert werden, dass sich Beschäftigte in gewerkschaftlich organisierten Betrieben bzw. in Betrieben mit Betriebsräten eher in die Nachhaltigkeitspläne einbringen können und ggf. auch eher als Ansprechpartner seitens der Unternehmensleitung wahrgenommen werden. Beides sind wichtige Voraussetzung um eine sozial-ökologische Transformation gerecht zu gestalten.

3. Transformation von Wirtschaft und Arbeitswelt

Die zwei vorherigen Kapitel skizzierten die Wahrnehmungen zum Klimawandel (Kapitel 1) sowie innerbetriebliche Dekarbonisierungspläne und die Rolle der Beschäftigten darin (Kapitel 2). Insgesamt deuten unsere Ergebnisse darauf hin, dass sich viele Beschäftigte bereits mit Fragen der Nachhaltigkeit und Klimaneutralität auseinandersetzen und es ein Potenzial für entsprechende Aktivitäten und Maßnahmen unter den befragten Beschäftigten gibt – sowohl im privaten Bereich als auch am Arbeitsplatz.

Der Übergang zu einer „nachhaltigen“, „Net-Zero“ oder „grünen“ Wirtschaft benötigt zügige, ambitionierte und weitreichende Maßnahmen und Veränderungen, um die Ziele des Pariser Klimaabkommens zu erreichen (IPCC 2022). In diesem Kapitel loten wir die Einstellungen der Beschäftigten zu dieser anstehenden Transformation aus. Wir haben Beschäftigte zu politischen Maßnahmen beim Übergang der Wirtschaft in eine postfossile Produktionsweise befragt, zu den erwarteten Auswirkungen der Transformation und zu der eigenen Bereitschaft in einer transformierten Ökonomie zu arbeiten.

3.1 Auswirkungen der sozial-ökologischen Transformation

Beschäftigte wurden gefragt, für wie wahrscheinlich sie bestimmte gesellschaftliche Auswirkungen als Resultat einer Transformation hin zu einer „grünen“ Wirtschaft halten. Die Ergebnisse zu diesen Einschätzungen zu Auswirkungen sind in Abbildung 30 auf einer Skala von „äußerst unwahrscheinlich“ bis „äußerst wahrscheinlich“ dargestellt.

Auf der einen Seite sieht es eine Mehrheit der Befragten als ziemlich oder äußerst wahrscheinlich an, dass sich Gesundheit und Wohlbefinden (59 Prozent) steigern, und sich spezifisch die Energieversorgungssicherheit (56 Prozent), Boden- und Wasserqualität (62 Prozent) sowie Luftqualität (65 Prozent) verbessern werden.

Auf der anderen Seite erwartet eine Mehrheit der Befragten gleichzeitig mit ziemlicher oder äußerster Wahrscheinlichkeit eine Steigerung der Lebensunterhaltskosten (67 Prozent), eine Zunahme von Armut und Ungleichheit (51 Prozent) und eine Senkung des Lebensstandards (50 Prozent). Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass Beschäftigte in Deutschland eine „grüne“ Wirtschaft mit mehr Umwelt- und Gesundheitsverbes-

serungen verbinden, zugleich aber auch wirtschaftliche Folgen befürchten.

Knapp die Hälfte der Befragten sieht es als wahrscheinlich an, dass sich die Verkehrssysteme verbessern (49 Prozent), 21 Prozent halten dies für unwahrscheinlich. Auffällig ist, dass ein großer Anteil der Befragten – zwischen 22 und 31 Prozent – noch keine Vorstellung äußert, welche gesellschaftlichen Veränderungen sich mit einer Transformation hin zu einer „grünen“ Wirtschaft ergeben.

Gegenüber Nicht-Mitgliedern sind Gewerkschaftsmitglieder nur hinsichtlich der Energieversorgungssicherheit zuversichtlicher; sonst zeigen sich keine signifikanten Unterschiede. Während 22 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder eine Steigerung der Energieversorgungssicherheit als äußerst wahrscheinlich betrachtet, tun dies nur 15 Prozent der Nicht-Mitglieder.

Abbildung 30: Gesellschaftliche Veränderungen durch die Transformation



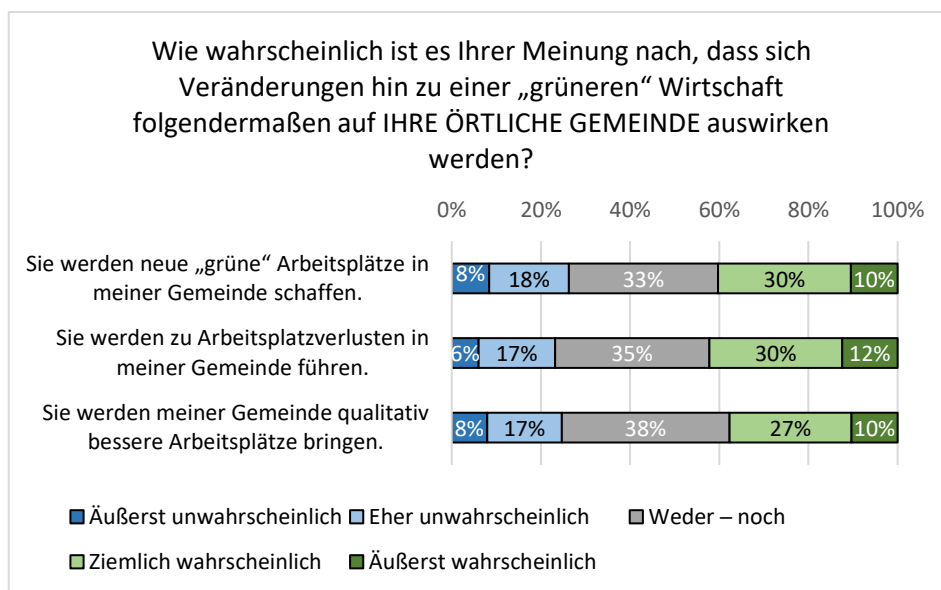
Anmerkung: komplette Stichprobe, N = 2002

3.2 Auswirkungen der sozial-ökologischen Transformation auf Beschäftigung und den eigenen Arbeitsplatz

Die nächste Gruppe an Fragen fokussierte auf die Wahrnehmung der Befragten in Bezug auf die Auswirkung einer „grüneren“ Wirtschaft auf die Arbeit a) in ihrer örtlichen Gemeinde (Abbildung 31, 32), b) in ihrem Sektor (Abbildung 33, 34) und c) für sie persönlich (Abbildung 35, 36).

Hinsichtlich Veränderungen in ihrer Gemeinde meinen rund 40 Prozent der Befragten, dass neue „grüne“ Arbeitsplätze entstehen werden. Auf der anderen Seite halten es vier Zehntel (42 Prozent) für wahrscheinlich, dass derzeitige Arbeitsplätze verloren gehen werden. Je ein Viertel der Befragten hält es für unwahrscheinlich, dass neue „grüne“ Arbeitsplätze entstehen werden (26 Prozent) und bestehende Arbeitsplätze verloren gehen (23 Prozent).

Abbildung 31: Veränderungen in der örtlichen Gemeinde durch die Transformation

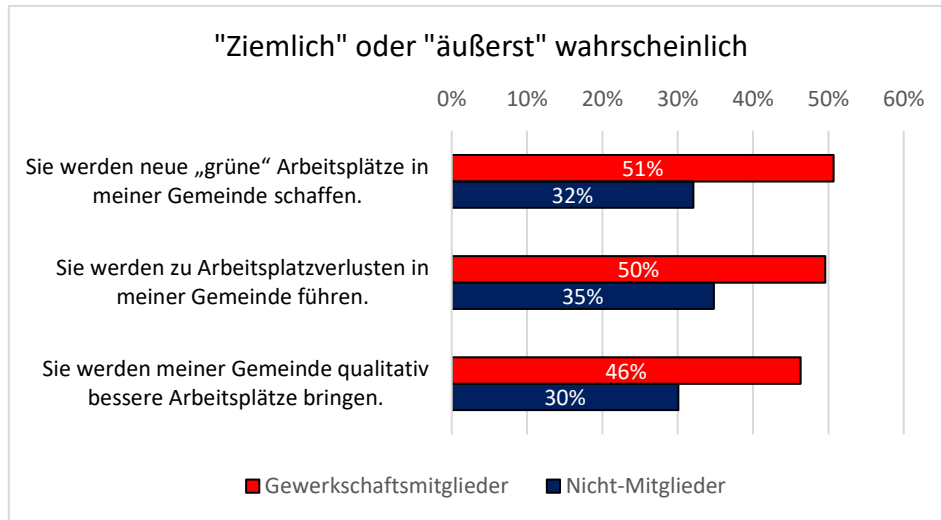


Anmerkung: komplette Stichprobe, N = 2002

Was die Qualität der Arbeitsplätze in der Gemeinde angeht, glaubt ein Viertel nicht an eine Verbesserung, 37 Prozent hingegen erachten eine Veränderung hin zu qualitativ besseren Arbeitsplätzen innerhalb einer „grüneren“ Wirtschaft als ziemlich oder äußerst wahrscheinlich (siehe Abbildung 31). Je ein Drittel sieht die Veränderungen in der Gemeinde weder als wahrscheinlich noch als unwahrscheinlich an.

Interessant an diesen Befunden ist, dass es zwar dominierende aber keine Mehrheitsmeinungen gibt. Jeweils ein Drittel der Befragten kann die Folgen gegenwärtig noch nicht einschätzen. Kurzgefasst: Es herrscht noch viel Unklarheit ob der arbeitsmarktpolitischen Entwicklung.

Abbildung 32: Veränderungen in der örtlichen Gemeinde durch die Transformation und Gewerkschaftsmitgliedschaft



Anmerkung: Gewerkschaftsmitglieder, N = 562; Nicht-Mitglieder, N = 1289

Bei zu erwartenden Veränderungen in der örtlichen Gemeinde gibt es große Unterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern (siehe Abbildung 32). Während die Hälfte der Gewerkschaftsmitglieder (51 %) es für ziemlich oder äußerst wahrscheinlich hält, dass neue „grüne“ Arbeitsplätze in der örtlichen Gemeinde entstehen werden, tut dies nur ein Drittel (32 %) der Nicht-Mitglieder. Ähnlich ist das Verhältnis bei Aussagen über eine verbesserte Qualität der Arbeitsplätze (46 Prozent zu 30 Prozent) sowie bei Aussagen zu Arbeitsplatzverlusten (50 zu 35 Prozent).

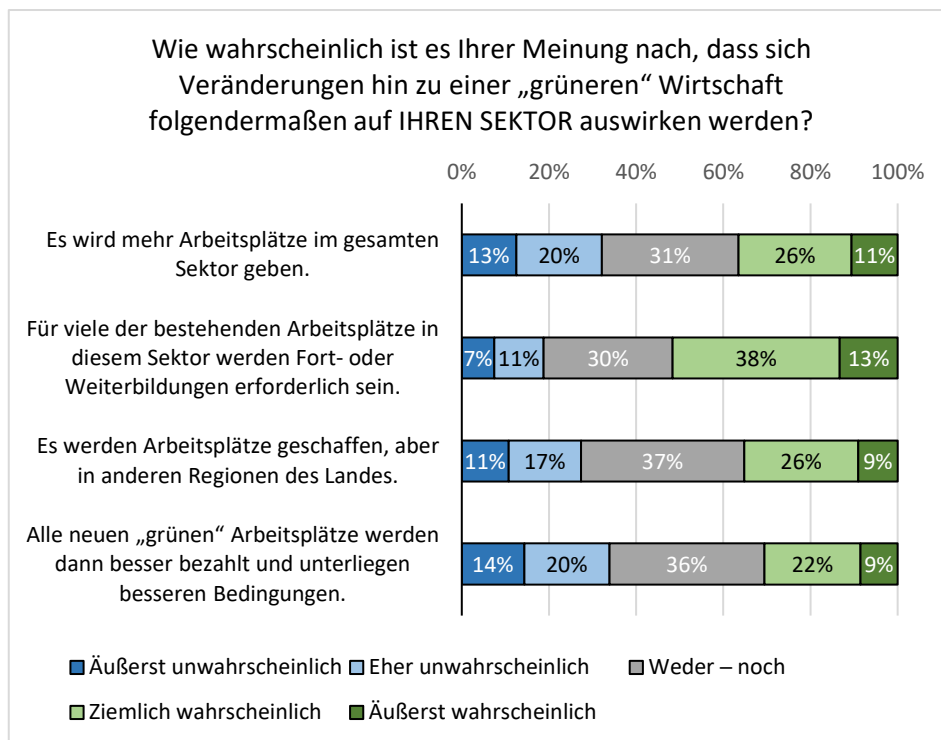
Insgesamt sind Gewerkschaftsmitglieder deutlich optimistischer, was die Gestaltungspotenziale im Rahmen einer grünen Wirtschaft in ihrer Gemeinde betrifft. Gleichzeitig sind sie sich möglicher Verwerfungen und Verluste aber ebenfalls bewusster als Nicht-Mitglieder.

Mit Blick auf Veränderungen in ihren Branchen (Abbildung 33) haben die Befragten sehr unterschiedliche Erwartungen. Ein Drittel (33 Prozent) sieht die Schaffung neuer Arbeitsplätze als unwahrscheinlich an, ein weiteres Drittel (37 Prozent) als wahrscheinlich und das letzte Drittel (31 Prozent) ist unentschlossen. 35 Prozent glauben, dass neue Arbeitsplätze geschaffen werden, aber nicht in ihrer, sondern in anderen Regionen des Landes.

Ebenfalls geteilter Meinung sind die Befragten im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen in ihrer Branche in einer „grüneren“ Wirtschaft. Ein Drittel (34 Prozent) sieht verbesserte Arbeitsbedingung als unwahrscheinlich an, während ein anderes Drittel (31 Prozent) sie als wahrscheinlich sieht. Mehr Einigkeit herrscht bezüglich erforderlicher Fort- und Weiterbildungen. Diese sieht die Hälfte der Beschäftigten (51 Prozent) als ziemlich oder äußerst wahrscheinlich.

Wie bei den Veränderungen in der örtlichen Gemeinde zeigt sich auch für die Branche, dass jeweils ein knappes bis gutes Drittel der befragten Beschäftigten keine Einschätzung zur Entwicklung machen kann. Einzig bei der Notwendigkeit für Fort- und Weiterbildung gibt es eine knappe Mehrheitsmeinung.

Abbildung 33: Veränderungen in der Branche durch die Transformation

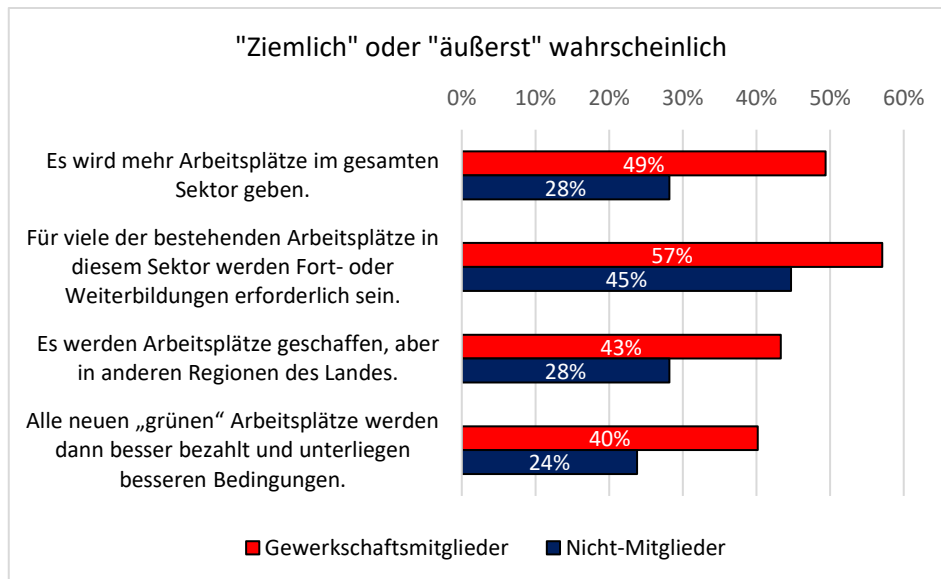


Anmerkung: komplette Stichprobe, N = 2002

Die erwarteten Veränderungen innerhalb der Branche sind in Abbildung 34 nochmals differenziert für Gewerkschaftsmitglieder und Nicht-Mitglieder dargestellt.

Wie bei den zuvor beschriebenen Erwartungen mit Blick auf Veränderungen in der Gemeinde, erachten Gewerkschaftsmitglieder alle Veränderungen als wahrscheinlicher. So nimmt ein größerer Anteil an Gewerkschaftsmitgliedern im Vergleich zu Nicht-Mitgliedern sowohl positive Veränderungen wie die Schaffung von mehr Arbeitsplätzen im Sektor und besserer Bezahlung und Arbeitsbedingungen, als deutlich wahrscheinlicher wahr (49 zu 28 Prozent und 40 zu 24 Prozent), als auch die Notwendigkeit für Fort- und Weiterbildungen (57 zu 45 Prozent).

Abbildung 34: Veränderungen in der Branche durch die Transformation und Gewerkschaftsmitgliedschaft

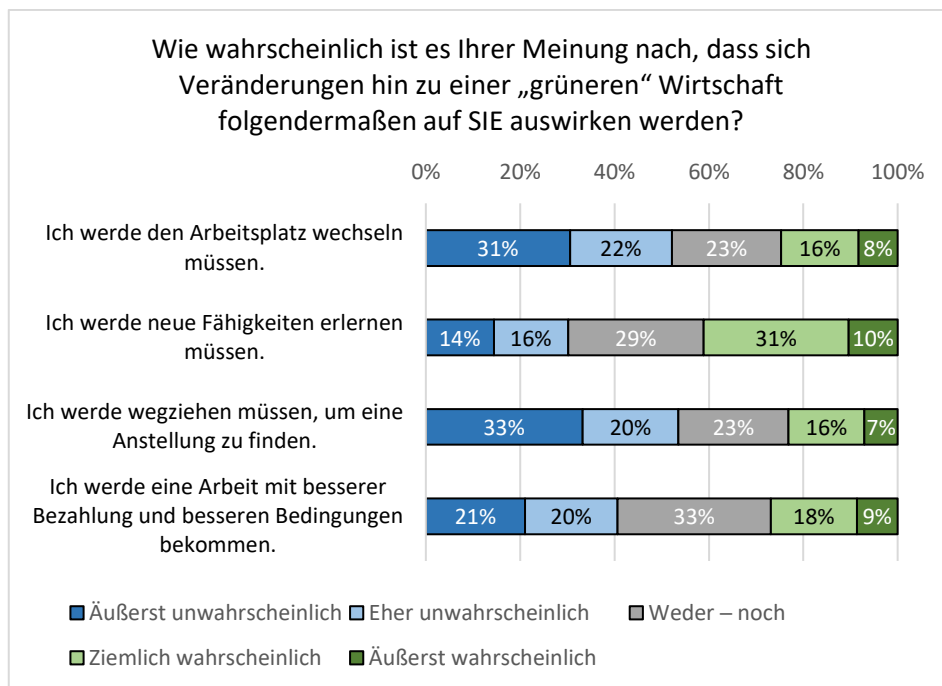


Anmerkung: Gewerkschaftsmitglieder, N = 565; Nicht-Mitglieder, N = 1290

Hinsichtlich ihrer eigenen Situation (Abbildung 35) sieht es die Hälfte (53 Prozent) als eher oder äußerst unwahrscheinlich an, ihren Arbeitsplatz wechseln zu müssen. Ebenso viele gehen nicht davon aus, den Wohnort wechseln zu müssen. Stattdessen glauben 41 Prozent der Befragten, neue Fähigkeiten in einer „grüneren“ Wirtschaft erlernen zu müssen, wobei ein Drittel dies als unwahrscheinlich betrachtet. Vier Zehntel (41 Prozent) sehen es als unwahrscheinlich an, dass die Arbeit in einer „grüneren“ Wirtschaft mit besserer Bezahlung und besseren Bedingungen für sie persönlich einhergeht; 27 Prozent sind diesbezüglich hingegen zuversichtlich.

Auch hier ist der Anteil derer, die sich nicht sicher sind – die Auswirkungen für weder wahrscheinlich noch als unwahrscheinlich hält – mit mindestens einem knappen Viertel (23 Prozent) und bis zu einem Drittel (33 Prozent) sehr hoch, wenn auch etwas niedriger als mit Blick auf den Sektor und die Gemeinde. Zwar besteht auch in Bezug auf die eigene Situation noch viel Unklarheit und die Meinungen über die zukünftige Entwicklung gehen stark auseinander.

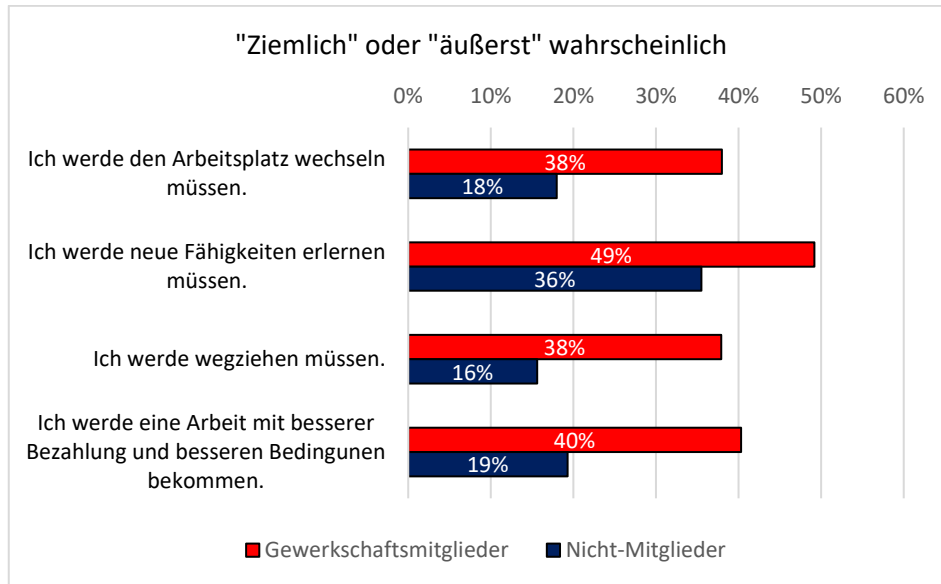
Abbildung 35: Individuelle Veränderungen durch die Transformation



Anmerkung: komplette Stichprobe, N = 1896

Abbildung 36 vergleicht den Anteil der Gewerkschaftsmitglieder, die die vier persönlichen Veränderungen als ziemlich oder äußerst wahrscheinlich empfindet, mit dem der Nicht-Mitglieder. Auch in Bezug auf ihre persönliche Situation halten Gewerkschaftsmitglieder alle vier Veränderungen für wahrscheinlicher als Nicht-Gewerkschaftsmitglieder.

Abbildung 36: Individuelle Veränderungen durch die Transformation und Gewerkschaftsmitgliedschaft



Anmerkung: Gewerkschaftsmitglieder, $N = 573$; Nicht-Mitglieder, $N = 1313$

So ist der Anteil, derjenigen, die es für ziemlich oder äußerst wahrscheinlich halten, den Arbeitsplatz wechseln und wegziehen zu müssen, mehr als doppelt so hoch unter Gewerkschaftsmitgliedern gegenüber den Nicht-Mitgliedern. Jedoch handelt es sich auch unter den Gewerkschaftsmitgliedern jeweils um eine Minderheit von knapp vier Zehnteln (38 Prozent).

Die Notwendigkeit zum Erlernen neuer Fähigkeiten hält die Hälfte (49 Prozent) der Gewerkschaftsmitglieder für wahrscheinlich und ein gutes Drittel (36 Prozent) der Nicht-Mitglieder. Gleichzeitig hält ein doppelt so hoher Anteil der Gewerkschaftsmitglieder (40 Prozent) bessere Bezahlung und bessere Arbeitsbedingungen im Vergleich zu Nicht-Mitgliedern (19 Prozent) für wahrscheinlich.

Zusammenfassend kann man festhalten, dass noch viel Unklarheit herrscht. Meinungen, wie wahrscheinlich Veränderungen sein werden, gehen stark auseinander, mit einem großen Anteil derjenigen, die sich hinsichtlich der erwarteten Auswirkungen noch nicht festlegen. Einzig beim Thema der nötigen Fort- und Weiterbildungen herrscht etwas mehr Einigkeit.

Darüber hinaus gibt es große Unterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern. Vereinfacht ausgedrückt nehmen Ge-

werkschaftsmitglieder die Potenziale und Risiken einer „grüneren“ Wirtschaft stärker wahr als Beschäftigte, die nicht in einer Gewerkschaft sind. Sie erwarten im Zuge einer Transformation zu einer grüneren Wirtschaft mehr Verschiebungen am Arbeitsmarkt – sowohl örtlich, sektoral und für sie persönlich.

3.3 Arbeiten in der „grünen“ Wirtschaft

In diesem Unterkapitel geht es um Arbeit *in* einer „grünen“ Wirtschaft und darum, wer sich vorstellen kann, in einen „grünen“ Sektor zu wechseln und warum? Und was sind Gründe, die Beschäftigte davon derzeit abhalten? In den folgenden Abschnitten skizzieren wir Antworten auf diese wichtigen Fragen.

3.3.1 Wer kann sich vorstellen, in einem „grünen“ Sektor zu arbeiten und was reizt die Beschäftigten an der Arbeit in diesen Sektoren

Beschäftigte wurden gefragt, ob sie Interesse daran hätten, in einem der folgenden Sektoren, die wir als „grün“ oder als wichtig für eine „grüne“ Wirtschaft eingestuft haben, zu wechseln:

- erneuerbare/CO₂-arme Energieerzeugung
- Umweltschutz und Renaturierung
- alternative Brennstoffproduktion
- energieeffizientes Bauen
- emissionsarmer Transport und Elektrofahrzeuge (EVs)
- Recycling/Abfallmanagement
- Fachdienstleistungen mit niedrigen CO₂-Emissionen
- Bildung, Gesundheits- und Sozialwesen, Fürsorge

Auch wenn Bildung, Gesundheits- und Sozialwesen und Fürsorge nicht per se „grün“ sind, gelten sie als wichtige Sektoren, die in einer nachhaltigen Wirtschaft wachsen sollen (z. B. Buch-Hansen/Nesterova 2023; Jackson 2017).

40 Prozent der Befragten antworten, Interesse daran zu haben, in einen grünen Sektor zu wechseln, die Mehrheit von 60 Prozent jedoch nicht. Unterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern hierzu sind nicht signifikant.

Die genannten Hauptgründe für das Interesse an einer Beschäftigung im „grünen“ Sektor lauten:

- Ich denke, dass die Arbeit interessant wäre (72 Prozent).
- Ich denke, dass ich mich mit meinen derzeitigen Fähigkeiten problemlos umschulen lassen könnte (40 Prozent).
- Ich würde gern mit meiner Arbeit dazu beitragen, den Klimawandel einzudämmen oder aufzuhalten (37 Prozent).
- Ich denke, dass die Stelle gut bezahlt wäre und gute Bedingungen bieten würde (31 Prozent).

Somit spielt bei mehr als einem Drittel derjenigen, die sich vorstellen können, in einen dieser Sektoren zu wechseln, der Klimawandel eine bedeutende Rolle. Das wichtigste Kriterium für Beschäftigte ist jedoch, dass die Arbeit interessant sein muss.

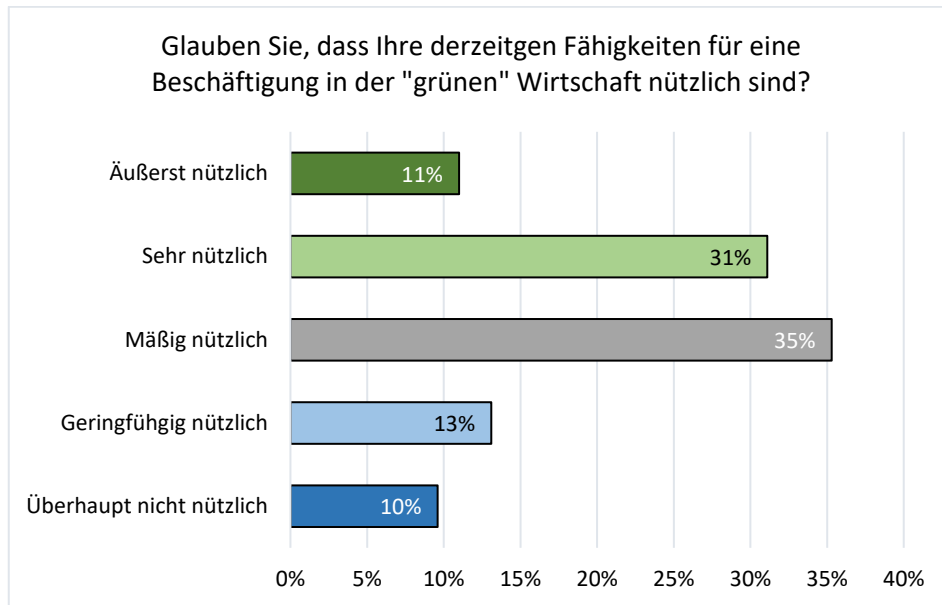
3.3.2 Die eigenen Fähigkeiten für die Arbeit in der „grünen“ Wirtschaft

Die sozial-ökologische Transformation der Wirtschaft beinhaltet eine Veränderung der Produktionsweisen und somit auch eine Anpassung der Fähigkeiten und Fertigkeiten bei Beschäftigten. Befunde in Kapitel 3.2 zeigten bereits, dass sich ein Großteil der Beschäftigten dieser Veränderungen bewusst ist, besonders, dass Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nötig sein werden.

In Bezug auf die Fähigkeiten für eine Beschäftigung in der „grünen“ Wirtschaft (Abbildung 37) geben 42 Prozent an, bereits sehr nützliche (31 Prozent) oder äußerst nützliche (11 Prozent) Fähigkeiten zu besitzen. Ein gutes Drittel (35 Prozent) schätzt die eigenen Fähigkeiten als mäßig nützlich für die grüne Wirtschaft ein. Ein knappes Viertel sieht die Fähigkeiten nur als geringfügig (13 Prozent) oder überhaupt nicht (10 Prozent) nützlich an.

Damit würde eine Tätigkeit in der „grünen“ Wirtschaft bei knapp 60 Prozent der befragten Beschäftigten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in unterschiedlichem Umfang erfordern. Dies stimmt mit dem Befund überein, dass ein Großteil der Beschäftigten davon ausgeht, dass Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen nötig sein werden (vgl. Abbildung 35).

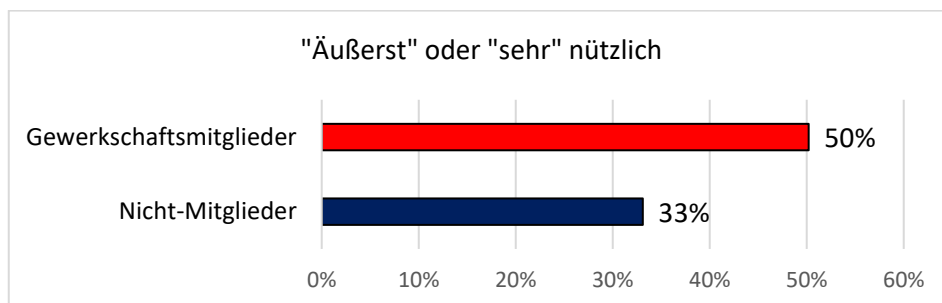
Abbildung 37: Fähigkeiten für die Arbeit in einem „grünen“ Sektor



Anmerkung: komplette Stichprobe, N = 1816

Gewerkschaftsmitglieder bewerten die Nützlichkeit ihrer Fähigkeiten für eine Beschäftigung in der „grünen“ Wirtschaft deutlich positiver als Nicht-Gewerkschaftsmitglieder (Abbildung 38). So geben 50 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder an, „sehr nützliche“ oder „äußerst nützliche“ Fähigkeiten zu besitzen, während das nur 33 Prozent der Nicht-Mitglieder tun.

Abbildung 38: Fähigkeiten für die Arbeit in einem „grünen“ Sektor und Gewerkschaftsmitgliedschaft

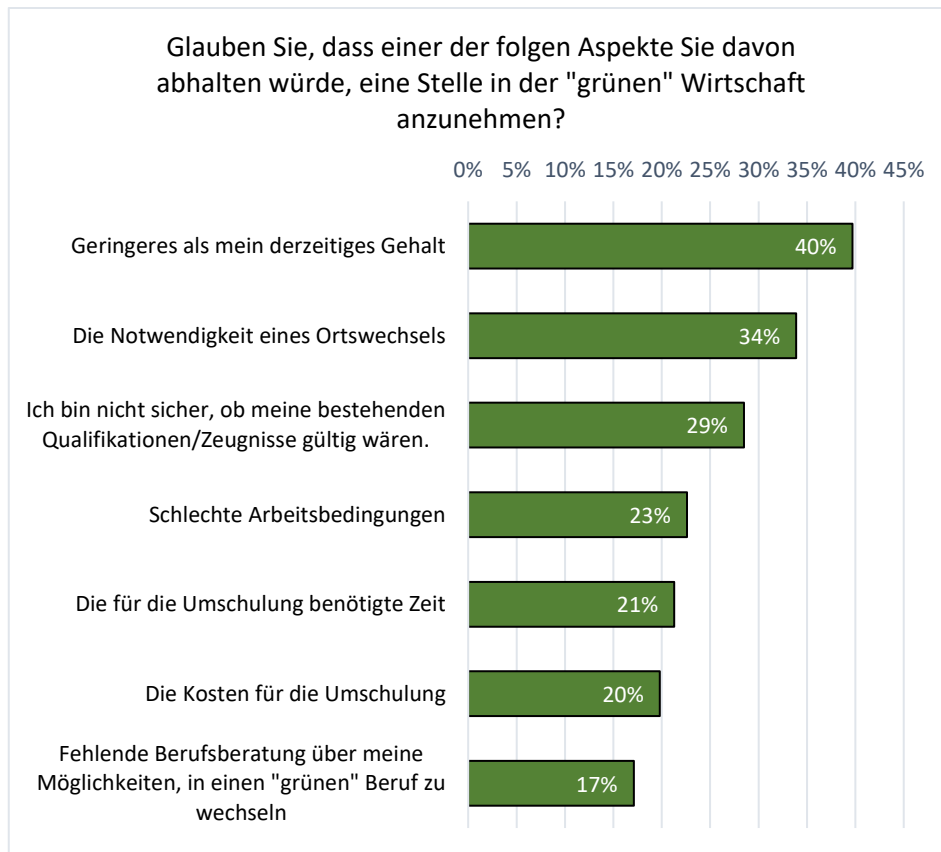


Anmerkung: Gewerkschaftsmitglieder, N = 554; Nicht-Mitglieder, N = 1267

3.3.3 Barrieren für die Arbeit in der „grünen“ Wirtschaft

Wir haben zudem gefragt, welche Barrieren Beschäftigte von einer Arbeit in einem grünen Sektor abhalten würden. Abbildung 39 zeigt die Ergebnisse für eine Liste von sieben potenziellen Barrieren für die Arbeit in der „grünen“ Wirtschaft. Mehrfachantworten waren möglich. Hierzu wurden nur diejenigen befragt, die angaben, bisher nicht in einem der oben aufgeführten „grünen“ Sektoren zu arbeiten.

Abbildung 39: Barrieren für die Arbeit in einem „grünen“ Sektor

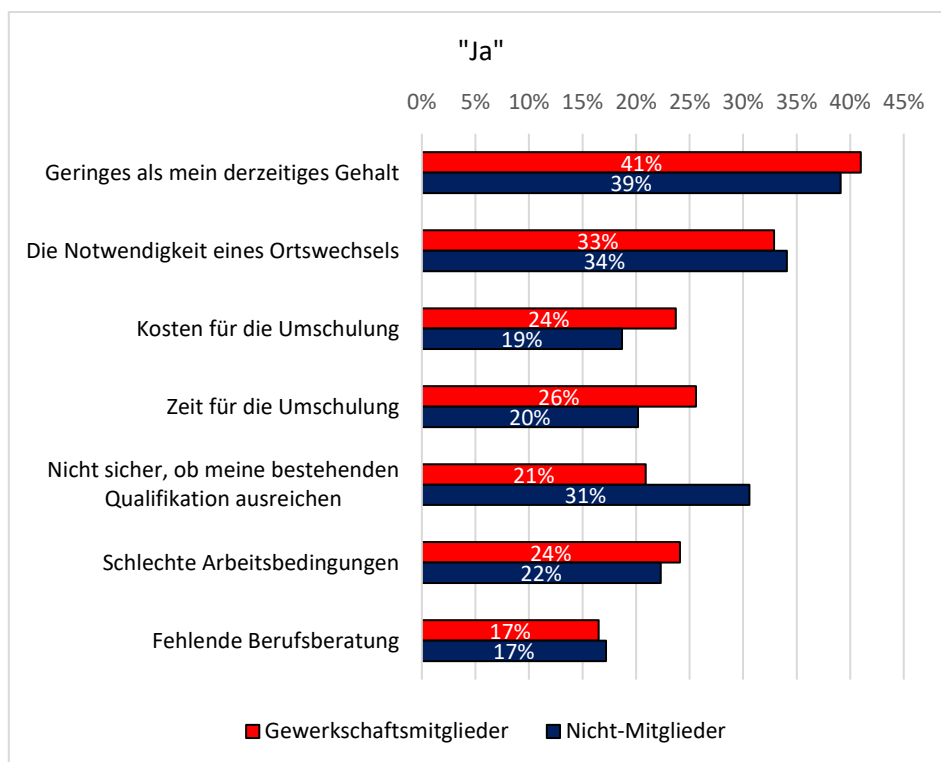


Anmerkung: Beschäftigte, die nicht in einem „grünen“ Sektor arbeiten, N= 1471; Mehrfachnennungen möglich

Auf die Frage, welche Aspekte sie von einem Wechsel in die „grüne“ Wirtschaft abhalten würden, beantworten 40 Prozent mit „geringeres Gehalt im Vergleich zum derzeitigen Job“ und ein Drittel (34 Prozent) mit der

„Notwendigkeit eines Ortswechsels“. Jede:r Dritte (29 Prozent) ist sich nicht sicher, ausreichende Qualifikationen zu besitzen. Ein Viertel nennt schlechte Arbeitsbedingungen in der „grünen“ Wirtschaft (23 Prozent). Für ein Fünftel spielen die Kosten (21 Prozent) sowie die benötigte Zeit (20 Prozent) für eine Umschulung eine wichtige Rolle. Und schließlich stellt die fehlende Berufsberatung über Möglichkeiten, in einen „grünen“ Beruf zu wechseln, für etwa ein Sechstel (17 Prozent) eine Barriere dar.

Abbildung 40: Barrieren für die Arbeit in einem „grünen“ Sektor und Gewerkschaftsmitgliedschaft



Anmerkung: Beschäftigte, die nicht in einem „grünen“ Sektor arbeiten, Gewerkschaftsmitglieder, N = 316; Nicht-Mitglieder, N = 1155; Mehrfachnennung möglich

In Bezug auf die Barrieren für einen Wechsel in einen „grünen“ Sektor gibt es einzelne Unterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und Nicht-Mitgliedern (Abbildung 40). Die als am relevantesten bewertete Barriere ist in beiden Gruppen gleich: das vermutete geringere Gehalt. Unter den Gewerkschaftsmitgliedern betrachtet ein signifikant größerer Anteil die

Kosten und die Zeit für Umschulungen als problematisch. Unter den Nicht-Mitgliedern gibt ein deutlich höherer Anteil an (31 zu 21 Prozent), nicht sicher zu sein, die richtigen Qualifikationen zu besitzen.

Die Befunde in diesem Kapitel zeigen, dass Beschäftigte sowohl Chancen als auch Probleme mit einer Transformation hin zu einer „grünen“ Wirtschaft assoziieren. Besonders wachsende Ungleichheit und erhöhte Lebensunterhaltskosten (Abbildung 30), aber auch Schulungsbedarf werden als Sorgen genannt und spiegeln sich dann auch in den wahrgenommenen Auswirkungen auf ihren Sektor (Abbildung 33), sie selbst (Abbildung 35) und auf die Beschäftigung in einem „grünen“ Sektor (Abbildung 39) wider.

4. Resümee: Mit sozialer Abfederung zu mehr Klimaschutz

Die vorliegende Erhebung dokumentiert zum ersten Mal, wie Beschäftigte in Deutschland über den Klimawandel und die anstehende Transformation denken. Sie hat gezeigt, dass Beschäftigte in Deutschland sich in der Tendenz gut informiert fühlen und zugleich sehr besorgt über den Klimawandel sind. Viele sehen eine hohe Dringlichkeit für Maßnahmen zur Eindämmung der Klimakrise und erwarten hier vor allem aktives Handeln von der Bundesregierung und Unternehmen, während sie in vielen Bereichen auch persönlich zu Veränderungen bereit sind.

Maßnahmen zur Reduzierung der CO₂-Emissionen am eigenen Arbeitsplatz werden von einer Mehrheit der Befragten berichtet. Dort, wo sie stattfinden, wird ein Großteil der Beschäftigten bei den Dekarbonisierungsplänen zu Rate gezogen und beteiligt.

Weiterbildung und Schulungen zum Thema Klimaschutz werden von Beschäftigten als äußerst notwendig und sinnvoll erachtet, sind in den Unternehmen bislang jedoch nicht weitverbreitet. Zugleich sind viele Beschäftigte zuversichtlich, dass sie bereits Fähigkeiten und Kenntnisse haben, die in einer dekarbonisierten „grüneren“ Ökonomie gebraucht werden. Die Mehrheit sieht es aber als notwendig an und ist auch bereit, neue Fertigkeiten dazuzulernen.

Die Besorgnis um die ökologische Krise und die Bereitschaft für Veränderungen verdeutlichen die breite Zustimmung für einen anstehenden sozial-ökologischen Wandel, der darauf ausgerichtet ist, Klimaziele weitreichend voranzutreiben. Allerdings zeigen die Befragungsergebnisse auch, dass Beschäftigte von der Transformation positive Effekte vor allem im ökologischen Bereich erwarten, während sie bei sozialen Aspekten pessimistischer sind: Ängste über eine Zunahme sozialer Ungleichheit und eine Absenkung des Lebensstandards werden ebenso mit den Umbrüchen assoziiert allerdings auch mehr Wohlbefinden und Gesundheit.

Die Beschäftigten sehen zuallererst den Staat in der Pflicht, die ökologische Transformation sozial(er) anzulegen und auszugestalten. An zweiter Stelle erwarten sie mehr Einsatz der Unternehmen, schneller und gemeinsam mit den Belegschaften in eine ökologische Zukunft zu investieren. Unsere Daten deuten darauf hin, dass die meisten Beschäftigten dazu bereit sind.

Auffällig ist, dass in unserer Studie Gewerkschaftsmitglieder deutlich besorgter und deutlich aktiver sind, was die Klimakrise angeht. Gewerkschaftsmitglieder sind damit eine wichtige Personengruppe, um den Weg in eine post-fossile Wirtschaftsweise mitzugestalten. Aus diesem Grund

fassen wir abschließend einige Unterschiede zwischen Gewerkschaftsmitgliedern und denjenigen, die nicht gewerkschaftlich organisiert sind, zusammen.

Im Durchschnitt – und dies ist fast immer signifikant – sind Gewerkschaftsmitglieder besser über den Klimawandel informiert, besorgter und reagieren emotional stärker auf die Situation. Sie beteiligen sich zudem stärker an Klimaaktionen, reden häufiger im privaten und beruflichen Kontext über den Klimawandel und nehmen deutlich öfter an Aus- oder Weiterbildungskursen zu Ursachen und Konsequenzen des Klimawandels teil.

Gewerkschaftsmitglieder geben häufiger an, in Unternehmen zu arbeiten, die Maßnahmen zur Reduzierung von CO₂-Emissionen eingeführt haben. Sie wurden eher von Unternehmensleitungen konsultiert, haben sich häufiger an Dekarbonisierungsplänen beteiligt und haben doppelt so häufig an Trainingsmaßnahmen teilgenommen.

Gewerkschaftsmitglieder bewerten die Nützlichkeit ihrer Fähigkeiten für eine Beschäftigung in der „grünen“ Wirtschaft deutlich positiver als Nicht-Gewerkschaftsmitglieder und gehen eher davon aus, dass neue Arbeitsplätze in ihrer Branche mit besserer Bezahlung und besseren Bedingungen entstehen werden. Sie nehmen eher an, dass sich ihre persönliche Situation verändern wird, bis hin zur Notwendigkeit eines Umzugs. Auch sehen sie häufiger die Notwendigkeit für Fort- und Weiterbildungen, empfinden es aber zugleich als wahrscheinlicher, dass neue Arbeitsplätze eher in anderen Regionen geschaffen werden.

Gewerkschaftsmitglieder nehmen die Potenziale einer „grüneren“ Wirtschaft stärker wahr als Beschäftigte, die nicht in einer Gewerkschaft sind, wobei sie sich der möglichen Veränderungen und neuen Anforderungen insgesamt ebenfalls bewusster sind. Dieser allgemein positivere Ausblick könnte damit zusammenhängen, dass Gewerkschaftsmitglieder bereits früher häufig aktiv in Umbau- und Transformationsprozesse eingebunden waren.

Stärker als ihre nicht organisierten Kolleg:innen sind Gewerkschaftsmitglieder offenbar informierte und aktive Beteiligte der Transformation. Dies unterstreicht den Beitrag, den Gewerkschaften für die Gestaltung einer gerechten sozial-ökologischen Transformation unter demokratischen Gesichtspunkten leisten können.

Die grundsätzliche Bereitschaft der Beschäftigten zu einem auf Klimaneutralität und soziale Gerechtigkeit ausgerichteten und demokratisch gestalteten Umbau, die sich in der Befragung zeigt, ist eine Sache. Zugleich weisen die Ergebnisse aber auch darauf hin, dass die Transformation Spannungsfelder und Widersprüche erzeugt. So besteht hinsichtlich der konkreten Auswirkungen auf die Arbeitswelt bei vielen noch Unsicher-

heit – auch weil noch nicht klar zu sein scheint, wohin die Reise genau geht. Hier ist von staatlicher und unternehmerischer Seite mehr Orientierung und Commitment notwendig.

Angesichts der vielen weiterführenden Fragen planen wir, diese Studie fortzusetzen und so dazu beizutragen, die Beschäftigten in Deutschland, ihre Erwartungen und ihre Bereitschaft bezüglich der Transformation besser zu verstehen. Manche Themen sind im öffentlichen Diskurs stark aufgeladen. Mit unseren Erhebungen können wir fundierte Hinweise liefern, welche allgemeine Erwartungen und konkreten Anforderungen Beschäftigte bei der Transformation an Politik, Unternehmen, Gewerkschaften und andere zivilgesellschaftliche Akteure stellen.

Literatur

- Baiardi, Donatella / Morana, Claudio (2021): Climate change awareness: Empirical evidence for the European Union. In: *Energy Economics*, 96 (2021), 105163.
- Bauchmüller, Michael / Roßbach, Henrike (2022): AKW-Betreiber spricht sich gegen Habecks Plan aus. In: *Süddeutsche Zeitung*, 7.9.2022, www.sueddeutsche.de/politik/atomkraft-deutschland-isar-2-reservebetrieb-1.5653018 (Abruf am 10.10.2023).
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2022): Dürre in Deutschland: Forschung, Lösungen, Anpassung, www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/kurzmeldungen/de/2022/08/duerre-und-trockenheit-in-deutschland.html (Abruf am 10.10.2023).
- BMUV/UBA – Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz und Umweltbundesamt (2022): Umweltbewusstsein in Deutschland 2020: Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage, www.umweltbundesamt.de/sites/default/files/medien/479/publikationen/ubs_2020_0.pdf (Abruf am 21.10.2023).
- BMUV/UBA – Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, nukleare Sicherheit und Verbraucherschutz und Umweltbundesamt (2023): Umweltbewusstsein in Deutschland 2022: Ergebnisse einer repräsentativen Bevölkerungsumfrage, www.bmuv.de/fileadmin/Daten_BMU/Pool/Broschueren/umweltbewusstsein_2022_bf.pdf (Abruf am 21.10.2023).
- BMWi – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (2019): Kommission „Wachstum, Strukturwandel und Beschäftigung“: Abschlussbericht, www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/A/abschlussbericht-kommission-wachstum-strukturwandel-und-beschaeftigung.pdf?__blob=publicationFile& (Abruf am 21.10.2023).
- BMWK – Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2022a): Die Nationale Wasserstoffstrategie, www.bmwk.de/Navigation/DE/Wasserstoff/wasserstoffstrategie.html (Abruf am 10.10.2023).

- BMWK – Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (2022b): Eckpunktepapier: Stärkung von Versorgungssicherheit und Klimaschutz – Klarheit für die Menschen im Rheinischen Revier. Politische Verständigung zwischen dem Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz, dem Ministerium für Wirtschaft, Industrie, Klimaschutz und Energie des Landes Nordrhein-Westfalen und der RWE AG zum vorgezogenen Kohleausstieg 2030 im Rheinischen Revier, 4.10.2022, www.bmwk.de/Redaktion/DE/Downloads/Energie/221004-Eckpunktepapier-RWE-Kohleausstieg.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abruf am 21.10.2023).
- Bretter, Christian / Schulz, Felix (2023): Why focusing on „climate change denial“ is counterproductive. In: Proceedings of the National Academy of Science, 120(10), e2217716120, <https://doi.org/10.1073/pnas.2217716120> (Abruf am 10.10.2023).
- Brosch, Tobias (2021): Affect and emotions as drivers of climate change perception and action: A review. In: Current Opinion in Behavioral Sciences, 42, S. 15–21.
- Buch-Hansen, Hubert / Nesterova, Iana (2023): Less and more: Conceptualising degrowth transformations. In: Ecological Economics, 205 (2023), <https://doi.org/10.1016/j.ecolecon.2022.107731> (Abruf am 10.10.2023).
- Bundesregierung (2022): Jahrestag der Flutkatastrophe: Gemeinsames Gedenken mit Kanzler Scholz, www.bundesregierung.de/breg-de/themen/hochwasser-deutschland/jahrestag-flutkatastrophe-2062280 (Abruf am 10.10.2023).
- Deutscher Bundestag (2022): Braunkohleausstieg im Rheinischen Revier wird auf 2030 vorgezogen, www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2022/kw48-de-braunkohleausstieg-923096 (Abruf am 10.10.2023).
- Diekmann, Andreas / Preisendörfer, Peter (2001): Umweltsoziologie. Eine Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Dohm, Lea / Peter, Felix / van Bronswijk, Katharina (2021): Climate Action – Psychologie der Klimakrise. Handlungshemmnisse und Handlungsmöglichkeiten. Gießen: Psychosozial-Verlag.
- Emons, Oliver / Steinhaus, Henrik / Kraft, Stefan (2022): Volkswirtschaftliche Bedeutung des Industriellen Sektors in Deutschland. Institut für Mitbestimmung und Unternehmensführung der Hans-Böckler-Stiftung. Mitbestimmungsreport Nr. 73/2022, www.imu-boeckler.de/fpdf/HBS-008297/p_mbf_report_2022_73.pdf (Abruf am 21.10.2023).

- Europäische Kommission Vertretung in Deutschland (2022): EU-Taxonomie: Kommission begrüßt Zustimmung von EU-Parlament. Pressemitteilung, 6.7.2022, https://germany.representation.ec.europa.eu/news/eu-taxonomie-kommission-begrusst-zustimmung-von-eu-parlament-2022-07-06_de# (Abruf am 10.10.2023).
- Europäische Kommission (2023): Carbon Border Adjustment Mechanism, <https://taxation-customs.ec.europa.eu/system/files/2023-05/20230510%20CBAM%20factsheet.pdf> (Abruf am 10.10.2023).
- Europäisches Parlament (2021): Treibhausgasemissionen nach Ländern und Sektoren (Infografik), www.europarl.europa.eu/news/de/headlines/society/20180301STO98928/treibhausgasemissionen-nach-landern-und-sektoren-infografik (Abruf am 10.10.2023).
- Europäische Umweltagentur (2022): EEA greenhouse gases – data viewer, www.eea.europa.eu/data-and-maps/data/data-viewers/greenhouse-gases-viewer (Abruf am 10.10.2023).
- Fanning, Andrew L. / Hickel, Jason (2023): Compensation for atmospheric appropriation. In: Nature Sustainability, 6, S. 1077–1086, www.nature.com/articles/s41893-023-01130-8.pdf?pdf=button%20sticky (Abruf am 21.10.2023).
- IPCC – Intergovernmental Panel on Climate Change (2022): Climate Change 2022. Mitigation of Climate Change: Summary for Policymakers, www.ipcc.ch/report/ar6/wg3/downloads/report/IPCC_AR6_WGIII_SummaryForPolicymakers.pdf (Abruf am 21.10.2023).
- IPCC – Intergovernmental Panel on Climate Change (2023): Climate Change 2023. AR6 Synthesis Report, www.ipcc.ch/report/ar6/syr/downloads/report/IPCC_AR6_SYR_FullVolume.pdf (Abruf am 21.10.2023).
- Jackson, Tim (2017): Wohlstand ohne Wachstum: Grundlagen für eine zukunftsfähige Wirtschaft. München: Oekom Verlag.
- Kempfert, Claudia (2021): Generationengerechtigkeit in Klimafragen mitdenken! In: DIW Wochenbericht, 88(19), S. 336, https://doi.org/10.18723/diw_wb:2021-19-3 (Abruf am 10.10.2023).
- Kollmuss, Anja / Agyeman, Julian (2002): Mind the Gap: Why do people act environmentally and what are the barriers to pro-environmental behavior? In: Environmental Education Research, 8(3), S. 239–260.

- Leiserowitz, Anthony / Maibach, Edward / Rosenthal, Seth / Kotcher, John / Carman, Jennifer / Neyens, Liz / Myers, Teresa / Goldberg, Matthew / Campbell, Eryn / Lacroix, Karine / Marlon, Jennifer (2022): Climate Change in the American Mind, April 2022. Yale University and George Mason University. New Haven, CT: Yale Program on Climate Change Communication.
- Nature Sustainability (2021): Weighing up policy tools. Editorial. In: Nature Sustainability, 4, 561 (2021), <https://doi.org/10.1038/s41893-021-00754-y> (Abruf am 10.10.2023).
- Ojala, Maria (2012): Hope and climate change: the importance of hope for environmental engagement among young people. In: Environmental Education Research, 18(5), S. 625–642.
- Rechid, Diana (2022): Landwirtschaft: Leidtragende und Mitverursacherin. In: Gottfried, Eva (Hrsg.): Landwirtschaft – Wege aus der Krise. Berlin, Heidelberg: Springer, S. 3–7, https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-662-64960-2_1 (Abruf am 10.10.2023).
- Sachverständigenrat für Umweltfragen (1978): Umweltgutachten 1978. Bonn: Deutscher Bundestag, <https://dserver.bundestag.de/btd/08/019/0801938.pdf> (Abruf am 21.10.2023).
- SPD / Die Grünen / FDP – Sozialdemokratische Partei Deutschlands / Bündnis 90 Die Grünen / Freie Demokratische Partei (2021): Mehr Fortschritt wagen. Bündnis für Freiheit, Gerechtigkeit und Nachhaltigkeit. Koalitionsvertrag 2021–2025 vom 7. Dezember 2021.
- Stanley, Samantha K. / Hogg, Teghan L. / Leviston, Zoe / Walker, Ian (2021): From anger to action: Differential impacts of eco-anxiety, eco-depression, and eco-anger on climate action and well-being. In: Journal of Climate Change and Health, 1, 100003, www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2667278221000018?via%3Dihub (Abruf am 21.10.2023).
- Taconet, Nicolas / Méjean, Aurélie / Guivarch, Céline (2020): Influence of climate change impact and mitigation costs on inequality between countries. In: Climate Change, 160, S. 15–34.
- Trappmann, Vera / Cutter, Jo / Balderson, Ursula / Schulz, Felix (2023): UK Workers and the Low Carbon Transition. Worker perspectives on climate change, the low-carbon transition and employment. Leeds: Leeds University Business School.
- Umweltbundesamt (2022a): Klimaschutz in der Landwirtschaft, www.umweltbundesamt.de/themen/boden-landwirtschaft/landwirtschaft-umweltfreundlich-gestalten/klimaschutz-in-der-landwirtschaft#landwirtschaft-und-klimaschutz (Abruf am 10.10.2023).

Umweltbundesamt (2022b): Energiebedingte Emissionen,
www.umweltbundesamt.de/daten/energie/energiebedingte-emissionen#quotenergiebedingte-emissionenquot (Abruf am 10.10.2023).

Anhang

Tabelle 1: Verteilung Gewerkschaften

	Datenpunkte	Anteil
IG Metall	153	7,6 %
Ver.di	173	8,6 %
IG BCE	67	3,4 %
IG BAU	40	2,0 %
GEW	57	2,9 %
EVG	31	1,6 %
NGG	21	1,1 %
GDP	17	0,9 %
andere	26	1,3 %
kein Mitglied	1417	70,8 %

Tabelle 2: Verteilung Branchen

	Datenpunkte	Anteil
Landwirtschaft, Forstwirtschaft und Fischerei	36	1,8 %
Bergbau oder Steinbruch	15	0,8 %
verarbeitendes Gewerbe	270	13,5 %
Strom-, Gas-, Dampf- oder Klimaversorgung	41	2,1 %
Wasserversorgung; Kanalisation, Abfallwirtschaft oder Altlastsanierung	13	0,7 %
Bauwesen	111	5,5 %
Groß- und Einzelhandel; Reparatur von Kraftfahrzeugen und Motorrädern	138	6,9 %
Transport, Logistik oder Lagerwesen	152	7,6 %
Beherbergung oder Verpflegungsdienstleistungen	47	2,4 %
Informationstechnologie (IT) oder Kommunikation; Film, Fernsehen oder Radio	159	7,9 %
Finanz- oder Versicherungstätigkeiten	124	6,2 %

Aktivitäten im Bereich Immobilien	18	0,9 %
hochqualifizierte Fachdienstleistungen, wissenschaftliche oder technische Tätigkeiten	71	3,6 %
administrative oder unterstützende Dienstleistungen	68	3,4 %
öffentliche Verwaltung oder Verteidigung; gesetzliche Sozialversicherung	144	7,2 %
Bildung	113	5,6 %
Gesundheit und Soziales	247	12,3 %
Kunst, Unterhaltung oder Freizeit/ Erholung	34	1,7 %
sonstige Dienstleistungen	145	7,2 %
Tätigkeit in privaten Haushalten	21	1,1 %
Tätigkeit bei internationalen Organisationen und Gremien	35	1,8 %

Tabelle 3: Verteilung Bundesländer

	Datenpunkte	Anteil
Bayern	292	15,6 %
Baden-Württemberg	255	12,7 %
Berlin	133	6,6 %
Brandenburg	57	2,9 %
Bremen	14	0,7 %
Hamburg	71	3,6 %
Hessen	139	6,9 %
Mecklenburg-Vorpommern	40	2,0 %
Niedersachsen	177	8,8 %
Nordrhein-Westfalen	439	21,9 %
Rheinland-Pfalz	76	3,8 %
Saarland	23	1,2 %
Sachsen	125	6,2 %
Sachsen-Anhalt	61	3,1 %
Schleswig-Holstein	49	2,5 %
Thüringen	51	2,6 %

Autorinnen und Autoren

Felix Schulz ist Postdoctoral Research Fellow am Centre for Employment Relations, Innovation and Change und dem Digital Futures of Work (Digit) Research Centre an der University of Leeds. Er forscht zur sozial-ökologischen und digitalen Transformation. Die Rolle von Gewerkschaften, Gerechtigkeitsimplikationen und Werteorientierungen stehen im Mittelpunkt seiner Arbeit.

Vera Trappmann ist Professorin für Comparative Employment Relations an der Leeds University Business School. Sie leitet einen Arbeitsschwerpunkt zu Klimawandel und Arbeit am Centre for Employment Relations, Innovation and Change und gemeinsam mit Dr. Dennis Eversberg das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte Projekt zu „Just Transition: Aktivitäten im internationalen Vergleich“. Sie ist Mitglied im Executive Committee des Priestley Centre for Climate Futures an der University of Leeds und der Economic Advisory Group on Climate Change Adaptation and Resilience des Climate Change Committees (UK).

ISSN 2509-2359