

Stellungnahme des Deutschen Gewerkschaftsbundes Hamburg zum Referentenentwurf des Zweiten Gesetzes zur Änderung des Hamburgischen Klimaschutzgesetzes

Verbändeanhörung

Gelingsbedingungen und Berücksichtigung sozialer Aspekte bei der Umsetzung des Hamburgischen Klimaschutzgesetzes und Erreichung der Klimaschutzziele

24.03.2023

Bedeutung des Klimaschutzes

Der Deutsche Gewerkschaftsbund Hamburg und seine Mitgliedsgewerkschaften begrüßen die ambitionierten Vorhaben der Behörde für Umwelt, Klima, Energie und Agrarwirtschaft bzw. des Senats, den Ausstoß der CO₂-Emissionen in Hamburg bis 2045 auf ein neutrales Maß zu reduzieren. Zahlreiche Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils, insbesondere von erneuerbaren Energiequellen für die Wärme- und Stromerzeugung, des Wärme- und Kälteschutzes, zur Etablierung eines Wasserstoffnetzes sowie einer öffentlichen Ladeinfrastruktur für die E-Mobilität, sind aus Sicht der Gewerkschaften notwendige Schritte, um eine ökologische Transformation in Hamburg einzuleiten und voranzubringen.

Grundsätzliches

Nahezu sämtliche Maßnahmen werden die Hamburger Betriebe und Beschäftigten sowie die Hamburger Bevölkerung bei Miet- und Wohneigentum, dem Verkehr oder den Kosten für Energie sowie im Hinblick auf ihr Beschäftigungsverhältnis in unterschiedlicher Ausprägung betreffen. So hat die jüngste Studie des Index Gute Arbeit zum Thema „Klimaschutz und Arbeit“¹ erhoben, dass „[j]ede*r fünfte*r Beschäftigte*r in Deutschland (19 Prozent) (...) bei der Arbeit in (sehr) hohem Maß mit Auswirkungen von Klimaschutz-Maßnahmen konfrontiert [ist].“ Und das vor dem Hintergrund, dass die Umsetzung von Maßnahmen weitestgehend am Anfang steht.

Die Auswirkungen auf die Beschäftigten in Hamburg werden mittelbar, z. B. durch die Modernisierung von Gebäuden und damit verbundenen Mieterhöhungen, aber auch unmittelbar zu spüren sein, indem sie Berufe ausüben, die direkt mit der Umsetzung dieser Maßnahmen, wie beispielsweise der Installation von Photovoltaikanlagen, zu tun haben. Darüber hinaus werden die Arbeitsplätze von Beschäftigten in Hamburg unmittelbar von Transformationsprozessen innerhalb von Betrieben und Unternehmen betroffen sein, die aufgrund des vorliegenden Gesetzesentwurfs ausgelöst werden. Die daraus resultierenden weitreichenden sozialen Folgen müssen in den Blick genommen werden.

Deutscher Gewerkschaftsbund
Hamburg

██████████
Vorsitzende DGB Hamburg

██████████
Telefon: ██████████
Telefax: ██████████

██████████
██████████
www.hamburg.dgb.de

¹ Hrsg.: Institut DGB-Index Gute Arbeit, Redaktion: Rolf Schmucker und Robert Sinopoli: Klimaschutz und Arbeit. Weiterbildung als Baustein der sozial-ökologischen Transformation, Berlin, März 2023.



Das vorliegende Zweite Gesetz zur Änderung des Hamburgischen Klimaschutzgesetzes befasst sich ausschließlich mit den qualitativen und quantitativen technischen Vorgaben oben genannter Maßnahmen zur Erreichung der Klimaschutzziele. Eine soziale Perspektive und die Frage nach der Anzahl und Qualifikation von Beschäftigten, die diese Maßnahmen umsetzen werden bzw. deren Arbeitsplätze davon betroffen sein werden, finden sich darin nicht. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften richten den Blick jedoch ebenso auf die soziale wie ökologische Transformation zur Erreichung der CO₂-Ziele. Die sozialen Perspektiven sind daher von immenser Bedeutung, da sie maßgeblich zur Akzeptanz und zur zügigen Umsetzung der gesetzlichen Vorgaben und somit zum Gelingen der Erreichung der CO₂-Ziele beitragen. Dies betrifft im Wesentlichen auf der betrieblichen Ebene den erhöhten Bedarf an qualifizierten Fachkräften, den Qualifikations- und Kompetenzerwerb von Beschäftigten, die Arbeitsplatzsicherung bzw. -anpassung, die betriebliche Mitbestimmung sowie Gute Arbeit.

Konkretisierung des Prinzips der Sozialverträglichkeit durch Gute Arbeit (§2, Absatz 4)

In §2, Absatz 4 (Ziele des Gesetzes) wird das Prinzip der Sozialverträglichkeit bei der Erreichung der Ziele zwar erwähnt, jedoch nicht genauer definiert. Der DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften regen an, dass zur Erreichung der Ziele des Gesetzes bei vorgeschriebenen baulichen und technischen Maßnahmen sowie Beschaffungen das **Prinzip der Guten Arbeit**² nach DGB-Definition umgesetzt wird, um das Prinzip der Sozialverträglichkeit zu konkretisieren. Dies betrifft insbesondere die Einhaltung der Tariftreue bei Vergabe zur Umsetzung von Maßnahmen nach §20ff HmbKliSchG. Ein entsprechender Gesetzes-Passus sollte demnach um Gute Arbeit ergänzt werden.

Dies stellt für den DGB und seine Mitgliedsgewerkschaften einen Kernanliegen dar, wenn es um den sozialen Aspekt bevorstehender Transformationsprozesse geht. Gute Arbeit sichert nicht nur den enormen Bedarf an Arbeitskräften, indem sie u. a. vor Lohndumping schützt und somit den Verbleib von Arbeitsplätzen sichert, sie trägt auch zur Erfüllung etlicher UN-Nachhaltigkeitsziele bei wie den SDG 1, SDG 3 und SDG 8.

Sicherung des Fachkräftebedarfs durch Bildung und Qualifikation

Um die baulichen und technischen Maßnahmen zur Erreichung der CO₂-Ziele in Hamburg umsetzen zu können, ist die Sicherung qualifizierter Facharbeiter*innen von entscheidender Bedeutung. Der vorliegende Entwurf des Zweites Gesetz zur Änderung des Hamburgischen Klimaschutzgesetzes nimmt diesen Aspekt nicht auf. Dabei wäre es dringend geboten, die duale Berufsausbildung so genannter „grüner Berufe“ mit den zuständigen Behörden, Institutionen und Akteur*innen der Beruflichen Bildung in Hamburg sowie im Rahmen der Hamburger Weiterbildungsstrategie zu koordinieren und zu fördern. Dies betrifft sowohl die Erstausbildung als auch die Umschulung sowie die Fort- und Weiterbildung in Bezug auf Quereinsteiger*innen bzw. Facharbeiter*innen. So muss über ein Kontingent an Fachkräften notwendiger Fachberufe gesprochen werden, welches es zu erreichen gilt, um die vorgeschriebenen Maßnahmen zu realisieren. Eine gesetzliche Ergänzung des Ersten Teils des HmbKliSchG um den Aspekt der Sicherung, Ausbildung und Qualifizierung von Facharbeiter*innen

² Für Gute Arbeit gelten gemäß DGB und ILO stets folgende Kriterien: sie ist existenzsichernd, entgeltgleich, tarifgebunden, mitbestimmt, sozialversichert, unbefristet; sie schafft Karrierechancen, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und stärkt die individuellen Erwerbsbiografien; sie macht nicht krank, verbindet Privates und Beruf, ist alters- und altersgerecht; sie ist mit einer deutlichen Aufwertung der Tätigkeiten an und für Menschen verbunden; sie wälzt unternehmerische Risiken nicht auf Beschäftigte ab, sondern schützt umfassend vor wirtschaftlichen Gefahren; sie vermeidet Erwerbs- und Altersarmut sowie Lohn- und Sozialdumping.



ist nach Ansicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften ein notwendiger Teil zur Erreichung der CO₂-Ziele sowie zur Einhaltung der UN-Nachhaltigkeitsziele wie dem SDG 4.

Nachhaltige Mobilität mit betrieblichen Mobilitätskonzepten ergänzen

Der sechste Teil des HmbKliSchG befasst sich in §29 mit nachhaltiger Mobilität. Die genannten gesetzlich Vorgaben sind aus Sicht des DGB und seiner Mitgliedsgewerkschaften zu begrüßen. Allerdings fehlt ein Teil zur betrieblichen Mobilität. Unterstützung und Förderung CO₂-neutralen Berufsverkehrs wäre eine sinnvolle Ergänzung, indem Maßnahmen für die Beschäftigten seitens der Stadt und der Hamburger Unternehmen gefördert werden. Die Stadt Hamburg sollte daher aktiv auf die Betriebe in Hamburg zugehen und Beratung und Unterstützung bei der Erstellung betrieblicher Mobilitätskonzepte ermöglichen sowie bei stadt eigenen Unternehmen betriebliche Mobilitätskonzepte voranbringen. Dazu gehören beispielweise Betriebs- und Wohnstandortanalysen sowie Befragungen von Beschäftigten zu ihrem Mobilitätsverhalten. Die Arbeitnehmervertreter*innen in den Betrieben sind hier unbedingt mit einzubeziehen, um sinnvolle Lösungen für ein bewusstes, CO₂-neutrales Mobilitätsverhalten anzubieten.

Für ein weiterführendes Gespräch und Nachfragen stehe ich Ihnen gern zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

[Redacted signature]

[Redacted contact information]