

# FAQ SOMMERHITZE AM ARBEITSPLATZ

**So schön es ist, die Sommerhitze im eigenen Garten oder im Eiscafé zu genießen, so beschwerlich kann das Arbeiten unter diesen Bedingungen sein.** Bei hohen Temperaturen leiden viele Menschen am Arbeitsplatz – drinnen oder draußen – unter Kopfschmerzen, Übelkeit, Kreislaufbeschwerden oder Sonnenbrand. Konzentration und Leistungsfähigkeit lassen nach, die Unfallgefahr steigt. Wie heiß darf es eigentlich am Arbeitsplatz sein? Und gibt es hitzefrei im Job? Wie ist es bei Schwangerschaft oder bestimmten Vorerkrankungen? **Die Antworten darauf und auf weitere wichtige Fragen rund ums Thema Wetter und Arbeit findet ihr hier.**

**Grundsätzlich gilt:** Arbeitnehmer:innen haben keinen Anspruch auf „hitzefrei“ oder klimatisierte Räume. Allerdings muss der Arbeitgeber Maßnahmen treffen, die vor Hitze schützen. Geregelt ist das im [Arbeitsschutzgesetz \(ArbSchG\)](#), in der [Arbeitsstättenverordnung \(ArbStättV\)](#) und in der [Technischen Regel für Arbeitsstätten ASR A3.5](#) (Raumtemperatur). Und es muss in der Gefährdungsbeurteilung mit Maßnahmen vor Ort geregelt werden.

**Was zählt als Arbeitsstätte? Die Begriffsdefinition liefert die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV, § 2):**

- » Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Gelände eines Betriebes,
- » Orte im Freien auf dem Gelände eines Betriebes,
- » Orte auf Baustellen

sofern diese Orte zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.

**Damit ist einer der Irrtümer zur ArbStättV geklärt:**

Auch wenn der Begriff Arbeitsstätte so klingt, als ginge es um Räume und Gebäude, gilt die ArbStättV ebenso im Freien.



## HINWEIS

Gilt auch für Räumlichkeiten bei DB Training.

Außerhalb des Betriebsgeländes und in den Zügen, welche nicht unter die ArbStättV fallen, gilt das [ArbSchG](#), insbesondere § 4 Nr. 3/4.

Stand 19.06.2025

Impressum: Eisenbahn-  
und Verkehrsgewerkschaft (EVG)  
Reinhardtstr. 23, 10117 Berlin

**EVG**  
kommt an.

## **BEI WELCHER TEMPERATUR MUSS DER ARBEITGEBER TÄTIG WERDEN?**

Die **ASR A3.5** kennt bei der Lufttemperatur drei **Temperaturschwellen: 26, 30 und 35 Grad. Werden sie überschritten, muss der Arbeitgeber Maßnahmen treffen.** Er ist verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass Leben und Gesundheit möglichst nicht gefährdet und verbleibende Gefährdungen geringgehalten werden.

**Ab 26 Grad** Lufttemperatur muss der Arbeitgeber für Abkühlung sorgen und beispielsweise Sonnenschutzsysteme anbringen. Klettert das Thermometer auf **über 30 Grad**, muss er die klimatischen Belastungen weiter verringern. Dazu zählen Maßnahmen, wie zum Beispiel, dass Büros und Werksräume nachts auskühlen und morgens gut gelüftet werden, solange es noch kühler ist. Auch durch Klimaanlage oder Ventilatoren kann man versuchen, die Raumtemperatur erträglicher zu gestalten. Einen konkreten Anspruch auf eine Klimaanlage oder einen Ventilator am Arbeitsplatz gibt es jedoch nicht.



### **HINWEIS**

Bei der DG AG gelten:

- » Rahmenrichtlinie 012.0001  
Freiwillige Sozialleistungen,
- » Rahmenrichtlinie 110.0003  
Grundsätze UBK Trageordnung allgemein,
- » Rahmenrichtlinie 132.0126  
Persönliche Schutzausrüstung (PSA).

Außerdem ist es möglich, Wärmequellen wie Drucker und Kopierer aus den Räumen zu entfernen oder deren Nutzung einzuschränken, die Gleitzeitregelung auszudehnen, die Kleiderordnung zu lockern sowie ausreichend Getränke bereitzustellen.

In Räumen mit **über 35 Grad** Lufttemperatur kann nicht gearbeitet werden. Ausnahme: Der Arbeitgeber bietet Hilfsmittel an. Dazu gehören unter anderem Luftduschen oder Hitzepausen. Mangelt es an Hilfsmitteln, heißt das aber nicht automatisch, dass du einfach nach Hause gehen kannst, sondern nur, dass in bestimmten Räumen nicht gearbeitet werden darf. Dieses muss in der Gefährdungsbeurteilung geklärt werden, insbesondere bei **Schwangeren oder Personen mit Vorerkrankungen**.

## **WAS GILT BEI ARBEITEN IM FREIEN?**

Bei Tätigkeiten im Freien mit intensiver Belastung durch natürliche UV-Strahlung von regelmäßig einer Stunde oder mehr je Tag muss eine **arbeitsmedizinische Vorsorge** vom Arbeitgeber angeboten werden. Hier sollen von Betriebsärzt:innen erstens nach den Arbeitsbedingungen gefragt und anschließend die betroffenen Hautstellen nach möglichen Hautveränderungen angeschaut werden. Generell hat der Arbeitgeber auch für Beschäftigte, die im Freien arbeiten, technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen in Beratung mit allen Arbeitsschutzakteur:innen zu treffen.

Als **technische Maßnahmen** können das Errichten von klimatisierten Containern, Überdachungen oder Sonnenplanen dazugehören, aber auch Baumaschinen bzw. Fahrzeuge mit Klimaanlage auszustatten.

**Organisatorische Schutzmaßnahmen** wären solche Maßnahmen, die den Aufenthalt in der Sonne, vor allem zwischen 11 und 15 Uhr, zeitlich unterbrechen (mehr Pausen) oder vermeiden. Anstrengende Arbeiten sollten möglichst in den frühen Morgenstunden ausgeführt werden.

Des Weiteren gibt es **personenbezogene Maßnahmen**, wie das Tragen einer Kopfbedeckung oder Kleidung, die wirksam vor Sonne schützt. Ideal ist langärmelige, luftdurchlässige und körperbedeckende Kleidung. So bieten zum Beispiel normale Baumwollhemden mit langen Ärmeln oder Funktionsshirts aus dem Sportbereich einen ausreichenden UV-Schutz. Alternativ gibt es auch Textilien mit zertifiziertem UV-Schutz.



### **HINWEIS**

Vorgeschriebene Warn- oder Schutzkleidung muss trotzdem weitergetragen werden.

**Ein Sonnenschutzmittel mit hohem UV-Schutzfaktor muss vom Arbeitgeber bereitgestellt und Zeit zum Auftragen gewährleistet werden.**

Ebenso sollte eine UV-geprüfte Sonnenbrille (Kennzeichnung UV 400, DIN E 836, nicht höher als Tönungsstufe 3) getragen werden. Bei den persönlichen Schutzausrüstungen (PSA) kann man von Folgendem ausgehen: **Alles, was eindeutig zur PSA gehört**, etwa spezielle Kleidung, die exponierte Körperstellen bedeckt, Kopfschutz oder Sonnenschutzbrillen, **muss der Arbeitgeber bezahlen und zur Verfügung stellen.**

**Wer Tätigkeiten im Freien ausübt, sollte besonders darauf achten, nicht über einen längeren Zeitraum direkter Sonneneinstrahlung ausgesetzt zu sein, um hellem Hautkrebs vorzubeugen.** Besonders gefährdet ist die Haut auf Nase, Stirn, Schläfen, Ohren, Lippen, Handrücken und Unterarmen. Auch der Nacken und die Kopfhaut gehören dazu.

Generell gilt für jede:n Einzelne:n: Beobachte deinen Körper. Nimm Hautveränderungen frühzeitig wahr und gehe regelmäßig zum Hautarzt.

## **DER HELLE HAUTKREBS**

Der helle Hautkrebs ist seit 2015 eine anerkannte Berufskrankheit. Betroffen sind oft ältere Menschen, die im Job viele Jahre intensiver UV-Strahlung ausgesetzt waren. Der helle Hautkrebs braucht oft Jahrzehnte, bis er sich entwickelt. Deshalb sind Beschäftigte häufig erst zwischen dem 60. und 70. Lebensjahr betroffen. Es ist daher auch für Rentner:innen wichtig zu wissen, dass sie dann Ansprüche auf Leistungen der gesetzlichen Unfallversicherung haben.

Wer schwer arbeitet und zu wenig trinkt, riskiert Kopfschmerzen, Konzentrationsverlust, Benommenheit und Übelkeit. Wassermangel kann schnell zum Hitzschlag führen. Als Faustregel gilt daher: alle 15 bis 20 Minuten ein volles Wasserglas. **Wenn es sich um Hitzearbeit handelt, müssen vom Arbeitgeber ausreichend Getränke bereitgestellt werden.**

## **WAS MUSS ICH ALS BESCHÄFTIGTE:R TUN, WENN MEIN ARBEITGEBER DIE VORGESCHRIEBENEN ODER BESCHLOSSENEN MASSNAHMEN NICHT UMSETZT?**

Wenn du das Gefühl hast, der Arbeitgeber kommt in diesen Punkten seiner Fürsorgepflicht nicht nach, suche das Gespräch und weise ihn auf etwaige fehlende Maßnahmen hin. Ansonsten wende dich an deinen Betriebsrat ([ArbSchG, §16](#)).

## **WAS TUE ICH, WENN ICH EINEN ARBEITSUNFALL Z. B. ALS HITZSCHLAG ERLEIDE, WEIL MEIN ARBEITGEBER EINE MASSNAHME NICHT EINHÄLT?**

Zu einem Hitzschlag sollte es erst gar nicht kommen. Bekommst du aufgrund der Hitze gesundheitliche Probleme, darfst du – wie bei jeder anderen Erkrankung auch – nach Hause gehen. Der Arbeitgeber braucht jedoch ein ärztliches Attest. Sollte es zu Gesundheitsstörungen kommen, dann ist es als Arbeitsunfall zu melden.

## **BIN ICH TROTZDEM VERPFLICHTET, NORMAL WEITER ZU ARBEITEN, WENN MEIN ARBEITGEBER VORGESCHRIEBENE ODER BESCHLOSSENE MASSNAHMEN NICHT UMSETZT?**

Der Arbeitgeber muss Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften so einrichten und unterhalten, dass die Beschäftigten gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt sind, als es die Natur der jeweiligen Dienstleistung gestattet ([Bürgerliches Gesetzbuch \(BGB\), § 618](#)).

Wenn du das Gefühl hast, dass durch Hitze und fehlende Maßnahmen deine Gesundheit gefährdet ist, informiere unverzüglich deinen Arbeitgeber und deinen Betriebsrat und frage, was zu tun ist.

Sollte es eine Betriebsvereinbarung oder eine Gefährdungsbeurteilung zum Thema Hitze geben, kannst du dich darauf berufen. Ob es eine gibt, kann dir dein Betriebsrat sagen. Besteht keine Betriebsvereinbarung, kannst du dich ebenso an deinen Betriebsrat, die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den/die Betriebsarzt:in oder die Arbeitsschutzbehörde wenden.

Kommt der Arbeitgeber seinen Pflichten nicht nach und kann ihm nachgewiesen werden, dass er Gesundheit oder Leben wiederholt oder vorsätzlich gefährdet hat, droht eine Geldstrafe oder sogar eine Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr ([ArbSchG, § 26](#)).



## **UND NICHT VERGESSEN: DIE GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG**

Der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Sicherheit und den Schutz seiner Beschäftigten durch entsprechende Maßnahmen zu sichern und zu verbessern.

Ein grundlegendes Element ist die [Gefährdungsbeurteilung \(ArbSchG, § 5\)](#).

Mit ihr wird festgelegt, welche Tätigkeiten beziehungsweise Arbeitsplätze von Gefahren welcher Art betroffen sind und ob zum Beispiel Hitzearbeit vorliegt.

Verantwortlich für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist grundsätzlich der Arbeitgeber. An ihn kannst du dich wenden, aber auch an die Fachkraft für Arbeitssicherheit, den/die Betriebsarzt/ärztin und deine:n EVG-Betriebsrat:rätin.

## **Mutterschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung**

Aus dem [Mutterschutzgesetz \(MuSchG\) § 10](#) ergibt sich für den Arbeitgeber die Pflicht, alle möglichen arbeitsbedingten Gefährdungen für schwangere oder stillende Frauen oder ihr Kind zu ermitteln und zu beurteilen.

## **DU ERREICHST UNS UNTER:**

[Betriebliche.Mitbestimmung@evg-online.org](mailto:Betriebliche.Mitbestimmung@evg-online.org)

[Sozialpolitik@evg-online.org](mailto:Sozialpolitik@evg-online.org)