

An die
Geschäftsführungen und Personalleitungen
unserer Mitgliedsunternehmen

11.08.2025
Fe/Sc

RS 36-2025

Umgang mit hohen Temperaturen am Arbeitsplatz – Arbeitnehmerschutz bei Hitze

Sehr geehrte Damen und Herren,

die in den Sommermonaten immer wieder auftretenden hohen Temperaturen führen zu erheblichen Belastungen für die Beschäftigten in den Betrieben. Es stellt sich daher die Frage, unter welchen Voraussetzungen Beschäftigte arbeiten dürfen und welche Mittel Arbeitgeber einsetzen können, um hohen Temperaturen am Arbeitsplatz zu begegnen, damit die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten erträglicher gestaltet werden können.

Nachfolgend geben wir Ihnen einige Hinweise zum Umgang mit hohen Temperaturen:

I. Vorbemerkungen

Zu hohe (Raum-)Temperaturen am Arbeitsplatz sind nicht nur schlecht für die Produktivität der Mitarbeitenden, sondern können auch gesundheitliche Probleme mit sich bringen. Die Unternehmen sollten deshalb angemessen und flexibel auf die hohen Temperaturen am Arbeitsplatz reagieren. Welche Maßnahmen der Arbeitgeber im konkreten Einzelfall ergreifen sollte, kann nicht generell beantwortet werden, da hierzu keine klaren gesetzlichen Vorgaben bestehen.

1. Grundsatz: Kein Anspruch auf „Hitzefrei“

Ein gesetzlicher Anspruch auf Arbeitsbefreiung („Hitzefrei“) besteht nicht. Nach § 618 BGB ist der Arbeitgeber allerdings verpflichtet, den Arbeitsplatz so einzurichten, dass für das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmer keine Gefahr besteht.

Wichtigste Grundlage für den Schutz und die Sicherheit der Beschäftigten ist die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) i. V. m. den "Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR)" zur Raumtemperatur. In der ArbStättV sind keine absoluten Höchstgrenzen für die Raumtemperatur in Arbeitsräumen festgelegt. Die ASR konkretisieren im Rahmen des Anwendungsbereichs die Anforderungen der ArbStättV. Einklagbare Rechtsansprüche sind nicht unmittelbar aus der ASR abzuleiten. Die aktuellen ASR A3.5 „Raumtemperatur“ fügen wir diesem Rundschreiben als **Anlage** bei, die Sie über unsere Homepage www.agv-minden.de unter der Rubrik „Rundschreiben“ (dort 36-2025) abrufen können.

2. Besondere Regelungen für Jugendliche

Jugendliche dürfen nach § 22 Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG) nur unter eingeschränkten Voraussetzungen bei Hitze eingesetzt werden. Arbeitgeber müssen Gefährdungen der Gesundheit der Jugendlichen durch Hitze verhindern. Die Gesundheit der Jugendlichen ist bereits gefährdet, wenn konkrete Umstände vorliegen, die den Eintritt einer Gesundheitsschädigung nahelegen. Bei Hitze, Kälte oder Nässe ist dies anzunehmen, sofern sie übliche jahreszeitliche Verhältnisse erheblich übersteigen. Durch entsprechende Schutzvorkehrungen kann eine Gesundheitsgefährdung ausgeschaltet werden, jedoch ist zu beachten, dass dadurch der Jugendliche nicht in seiner Leistungsfähigkeit überfordert wird (schwere Schutzkleidung; BT-Drs. 7/2305 S. 32; Bsp.: Arbeiten in Hüttenwerken, Stahlwerken, Gießereien, Schmieden, in chemischen Betrieben, Härtereien, in der Nähe von Öfen oder in Kühlräumen, Nässearbeiten in Schlachthöfen, Brauereien oder bei Tiefbauarbeiten (Schlachter in Erfurter Kommentar, 25. Aufl., 2025, § 22 JArbSchG Rdz. 5).

Die Beschäftigung Jugendlicher ist in der warmen Jahreszeit (i. d. R. von Mai bis September) ausnahmsweise ab 5 Uhr zulässig, wenn sie in diesem Betrieb in außergewöhnlichem Maße der Hitze ausgesetzt sind (§ 14 Abs. 6 JArbSchG). Dadurch sollen Jugendliche die Arbeit bei großer Hitze bis mittags beenden oder über Mittag eine längere Pause zwischen der Morgen- und der Spätschicht einlegen können. Hitzebetriebe sind z. B. Glashütten, Stahlwerke, Gießereien, aber auch Betriebe, in denen durch besondere Umstände außergewöhnliche Hitze entsteht, wie z. B. starke Sonneneinstrahlung auf ungeschützte Arbeitsplätze (Baustelle / Baracken / Container). Der frühe Arbeitsbeginn ist nur während der warmen Jahreszeit zulässig. Vorausgesetzt wird nicht, dass gerade die Jugendlichen von der starken Hitze betroffen sind; es genügt, dass organisatorische Schwierigkeiten durch einen unterschiedlichen Arbeitsbeginn vermieden werden. Die Beschäftigung ist nicht mehr von der Erteilung einer Bewilligung durch die Aufsichtsbehörde abhängig. Um einen angemessenen Gesundheitsschutz zu gewährleisten, können die betroffenen Jugendlichen sich auf Kosten des Arbeitgebers allerdings regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen lassen (Schlachter in Erfurter Kommentar, 25. Aufl., 2025, § 14 JArbSchG Rdz. 6).

II. Maßnahmenkatalog nach ASR

In der ASR sind Hinweise zu notwendigen Maßnahmen des Arbeitgebers bei Überschreiten bestimmter Raumtemperaturen enthalten. Die einschlägigen Regelungen sind in den Ziffern 4.2. bis 4.4 der ASR enthalten.

Zu „Lufttemperaturen in Räumen“:

Die ArbStättV enthält i. V. m. den ASR 4.2 die Zielvorgabe an die Unternehmen, für die Beschäftigten eine „gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur“ zu schaffen. Wann eine Raumtemperatur nicht mehr zuträglich ist, lässt sich jedoch nicht allgemeingültig sagen. Der Gesetzgeber hat insoweit keine starre Grenze festgelegt.

Nach der ASR sollen bei ansteigenden Temperaturen nach bestimmten Stufen geeignete Sonnenschutzmaßnahmen durchgeführt werden. Die Grenze ist deshalb im konkreten Einzelfall zu bestimmen. Hinsichtlich der zu ergreifenden Maßnahmen differenziert das Regelwerk nach der Lufttemperatur im Betrieb.

Zu „Arbeitsräume bei einer Außenlufttemperatur über +26 °C / +30 °C / +35 °C“:

Die Temperatur am Arbeitsplatz soll +26 Grad grundsätzlich nicht überschreiten. Dies gilt allerdings in erster Hinsicht für technologiebedingte Wärmeentwicklung. Wird die Temperatur von 26 Grad durch heiße Außentemperaturen überschritten, so kann der Maßnahmenkatalog der Tabelle 4 ASR 4.4. Abs. 1 herangezogen werden.

Als beispielhafte Maßnahmen werden dort u. a. genannt:

- effektive Steuerung des Sonnenschutzes (z. B. Jalousien auch nach der Arbeitszeit geschlossen halten)
- effektive Steuerung der Lüftungseinrichtungen (z. B. Nachtauskühlung)

Verwendet der Arbeitgeber im Betrieb bereits Sonnenschutzsysteme, wie Außenjalousien, reflektierende Vorrichtungen in der Verglasung oder innenliegende Sonnenschutzvorrichtungen, so soll er, wenn sowohl die Außenlufttemperatur als auch die Raumlufttemperatur über 26 Grad steigt, weitere Maßnahmen ergreifen. Hier führt das Regelwerk beispielhaft folgende Maßnahmen auf:

- effektive Steuerung der Lüftungseinrichtungen (z. B. Nachtauskühlung)
- Reduzierung der inneren thermischen Lasten (z. B. elektrische Geräte nur bei Bedarf betreiben)
- Lüftung in den frühen Morgenstunden
- Nutzung von Gleitzeitregelung zur Arbeitszeitverlagerung
- Lockerung der Bekleidungsregelungen
- Bereitstellung geeigneter Getränke

Zudem wird darauf hingewiesen, dass in Einzelfällen das Arbeiten bei über 26 Grad zu einer Gesundheitsgefährdung führen kann, wenn schwere körperliche Arbeit zu verrichten ist, besondere Arbeits- oder Schutzbekleidung getragen werden muss, die die Wärmeabgabe stark behindert oder hinsichtlich erhöhter Lufttemperatur gesundheitlich vorbelastete und besonders schutzbedürftige Beschäftigte (etwa Jugendliche, Ältere, Schwangere, stillende Mütter) im Raum tätig sind. In solchen Fällen empfiehlt das Regelwerk, anhand einer angepassten Gefährdungsbeurteilung über weitere Maßnahmen zu entscheiden.

Bei Überschreitung der Lufttemperatur im Arbeitsraum von +30 Grad müssen nach 4.4. Abs. 2 der ASR wirksame Maßnahmen (siehe Tabelle 4 unter 4.4 der ASR) gemäß Gefährdungsbeurteilung ergriffen werden. Ab einer Lufttemperatur von +35 Grad gilt Arbeit grundsätzlich als gesundheitsschädlich. Es sollen dann besondere Maßnahmen zur Kühlung eingeleitet werden. Allerdings besteht auch bei diesen Temperaturen kein Anspruch der Beschäftigten auf Arbeitsbefreiung („Hitzefrei“).

III. Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats

Bei der Durchführung etwaiger Maßnahmen zur Reduzierung der (Raum-)Temperaturen sind die Beteiligungsrechte des Betriebsrats zu beachten. Für sämtliche Maßnahmen des Gesundheitsschutzes gilt insb. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

Für weitere Informationen oder bei Fragen erreichen Sie uns jederzeit gern.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr  - Team