

FOKUSSESSION · HITZE MANAGEN

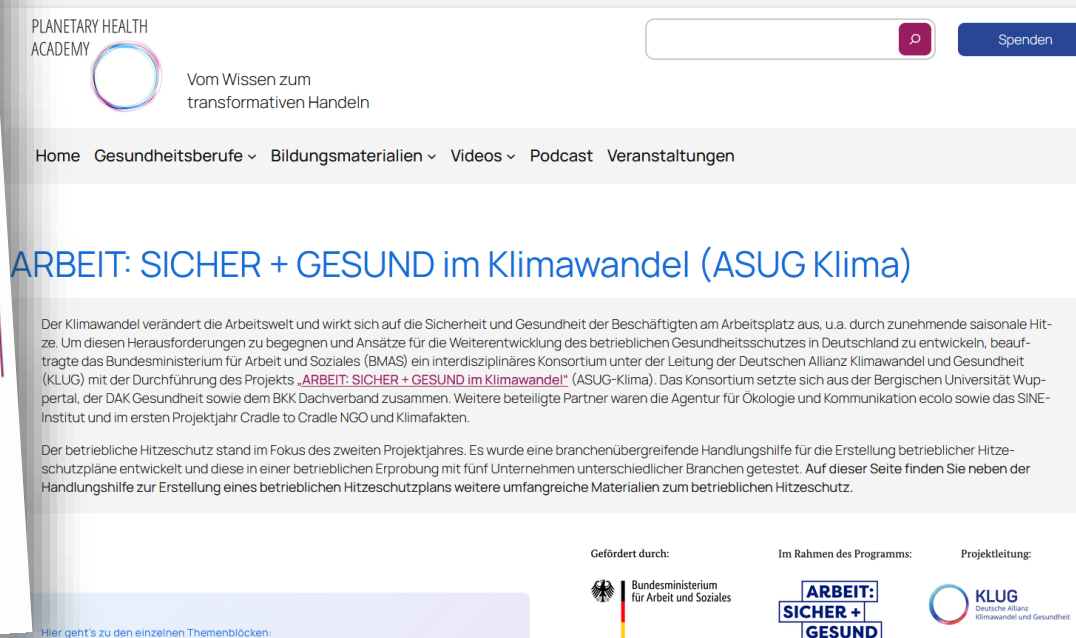
Maßnahmen bei Hitze im Büro

Hitzeschutz-Forum · 01. Juli · Hamburg-Hammerbrook

Pia Rangnow, KLUG

Hintergrundressourcen dieses Inputs

Handlungshilfe zur Erstellung eines betrieblichen Hitzeschutzplans



Gefördert durch:



Im Rahmen des Programms:



Projektleitung:



Projektkonsortium und -partner:



Zugriff über:

https://www.arbeit-sicher-und-gesund.de/fileadmin/PDFs/Klimawandel/Handlungshilfe_Hitzeschutzplan_Basisdokument_V5_barrierefrei_ASUG.pdf

<https://planetary-health-academy.de/betrieblicher-hitzeschutz/>

Hitze im Büro wirkt als „stiller“ Produktivitätsfaktor

≈ 431 Mio. €

Kosten eines einzigen Hitzetages für Unternehmen in Deutschland

≈ 97 %

davon sind Produktivitätsverlust



Alle arbeiten weiter, aber langsamer.

Ab ca. 25 °C sinkt die Leistung, pro Grad darüber rund 2 %
Seppänen et al. (2004)



Konzentration & Reaktion lassen nach.

Mehr Fehler, mehr Gereiztheit, mehr Müdigkeit.
Drescher und Janzen (2024)



Wenige “fallen erstmal um”.

Der Schaden bleibt unsichtbar und wird unterschätzt.

Die Reihenfolge zählt: das TOP-Prinzip



Technische Maßnahmen

Verschattung, Klimatisierung, bauliche Lösungen. Wirken dauerhaft & unabhängig vom Verhalten.

zuerst



Organisatorische Maßnahmen

Arbeitszeit, Pausen, Homeoffice, Meetings verlegen.

dann



Personenbezogene Maßnahmen

Trinken, leichte Kleidung, Schulung & Sensibilisierung.

zuletzt

Quelle: KLUG et al. (2026a,b) *Erst die Wärme baulich/technisch stoppen, dann den Tag organisieren, dann die Menschen unterstützen.*

Vier Hebel im Büro

1



Arbeitsorganisation

Den Arbeitstag nicht die Menschen an die Hitze anpassen.

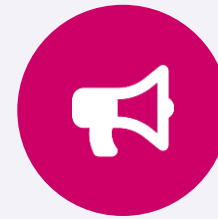
2



Raumklima

Wärme draußen halten ist besser als drinnen kühlen.

3



Sensibilisierung

Maßnahmen wirken nur, wenn alle sie kennen und mittragen.

4



Arbeitsrecht

Hitzeschutz ist Fürsorgepflicht.

1 Arbeitsorganisation

Kernbotschaft: Die schnellste, günstigste Maßnahmen, die sofort verfügbar sind, ohne Investition.



Arbeitszeit verlagern

Anspruchsvolle & hitzesensible Arbeiten in die kühlen Morgenstunden verlegen. Arbeitszeit flexibilisieren – über Gleitzeit oder tarifvertragliche Öffnungen (§ 7 ArbZG)



Pausen anpassen

Kürzere, häufigere Pausen statt einer langen, im kühlgsten Raum.



Mobiles Arbeiten / Homeoffice

An Hitzetagen ausweiten, entlastet zugleich Wege und ÖPNV-Hitze.



Meetings entzerren

Lange Präsenz-Meetings nachmittags meiden, kühle Räume oder digital.

Kernbotschaft: Wärme draußen halten ist wirksamer und billiger als drinnen gegenkühlen.



Verschattung zuerst

Außenliegender Sonnenschutz bringt am meisten. Morgens schließen, bevor die Sonne kommt.



Richtig lüften

Früh morgens & nachts querlüften, tagsüber Fenster und Türen zu.



Innere Lasten senken

Geräte, Drucker, ungenutzte Monitore und Licht aus, jede Wärmequelle zählt.



Trinken griffbereit

Wasserspender sichtbar bereitstellen senkt die Hürde spürbar.

Wie heiß darf es im Büro werden? Das Stufenmodell

26 °C

Soll-Obergrenze

Raumtemperatur soll 26 °C möglichst nicht überschreiten.



> 30 °C

Maßnahmen erforderlich

Wirksame Schutzmaßnahmen müssen ergriffen werden (TOP-Prinzip).



> 35 °C

Kein Arbeitsraum

Ohne Maßnahmen (z. B. Luftduschen, Entwärmungsphasen) nicht geeignet.

Kernbotschaft: Die besten Maßnahmen wirken nur, wenn die Belegschaft sie kennt und mitträgt.



Kommunikationskaskade

Vorab festlegen: Wer informiert wen, wenn morgen eine Hitzewelle kommt und über welchen Kanal?



Schlüsselpersonen einbinden

Wer die „Sprache der Zielgruppe“ spricht, wirkt als glaubwürdige*r Multiplikator*in.



Bestehende Kanäle nutzen

Intranet, Messenger, Aushang, Teammeeting kein neues Tool nötig.



Positive Emotionen

Neugier & Zuversicht statt Angst. Handlungsorientierte Botschaften.

Wen besonders ansprechen? Risikogruppen mitdenken



Ältere Beschäftigte (55+)



Schwangere



**Menschen mit
Vorerkrankungen**



Bestimmte Medikamente



Neue Beschäftigte



**Hohe körperliche
Belastung**



Kernbotschaft: Hitzeschutz ist keine freiwillige Kür, sondern Teil der Fürsorgepflicht.



Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG)

Hitze und UV gehören dazu.



ASR A3.5 (Raumtemperatur)

Konkretisiert das Stufenmodell 26 / 30 / 35 °C und die erforderlichen Maßnahmen.



Fürsorgepflicht & Mitbestimmung

Schutzpflicht des Arbeitgebers; Betriebs-/Personalrat hat Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz.

Arbeitszeit (§ 7 Abs. 2 ArbZG)

Erlaubt ausdrücklich die Verlagerung der Arbeitszeit Grundlage für Hebel 1 (Arbeitsorganisation).

Quelle: Prognos/BMAS (2026), Kap. 4. ArbSchG, ASR A3.5 / A5.1, AMR 13.3, KLUG et al. (2026c)



Vom Einzelfall zum Plan: die Handlungshilfe

Die branchenübergreifende Handlungshilfe gibt einen sechsstufigen Fahrplan:



2

Bereiche & Tätigkeiten clustern

Wer arbeitet ähnlich? Wo sitzen Risikogruppen?

3

Hitze- & UV-Belastung beurteilen

An die Gefährdungsbeurteilung andocken.

5

Maßnahmen kommunizieren

Kommunikationskaskade + dauerhafter Wissensaufbau.

6

Evaluierten & fortschreiben

Nach dem Sommer: Was hat gewirkt? Was fehlt?

zu Beginn des Jahres oder direkt nach dem Sommer, wenn die Erfahrungen frisch sind.

Vom Einzelfall zum Plan: die Handlungshilfe

Die branchenübergreifende Handlungshilfe gibt einen sechsstufigen Fahrplan:

1

Personen identifizieren & sensibilisieren

Interdisziplinäre AG bilden,
Geschäftsführung gewinnen.

2

Bereiche & Tätigkeiten clustern

Wer arbeitet ähnlich? Wo sitzen
Risikogruppen?

3

Hitze- & UV-Belastung beurteilen

An die Gefährdungsbeurteilung andocken.

4

Maßnahmen festlegen & umsetzen

Nach TOP-Prinzip: technisch vor
organisatorisch vor personenbezogen.

5

Maßnahmen kommunizieren

Kommunikationskaskade + dauerhafter
Wissensaufbau.

6

Evaluierten & fortschreiben

Nach dem Sommer: Was hat gewirkt? Was
fehlt?

Quelle: KLUG et al. (2026a,b)

Bester Start: zu Beginn des Jahres oder direkt nach dem Sommer, wenn die Erfahrungen frisch sind.



KLUG
Deutsche Allianz
Klimawandel und Gesundheit

ZUM MITNEHMEN

Drei Sätze für den Montag



Hitze im Büro kostet auch Produktivität: sie ist ein ökonomisches, kein „weiches“ Thema.



Vier Hebel wirken sofort: Arbeitsorganisation, Raumklima, Sensibilisierung, Arbeitsrecht (TOP bedenken!).



Aus Einzelmaßnahmen einen Plan machen: die 6-Schritte-Handlungshilfe ist der Fahrplan.



Jetzt im Workshop

Eigene Maßnahmen
sammeln & den ersten
Schritt festlegen.

Austausch

Arbeitsorganisation

Welche organisatorischen Hitzemaßnahmen setzen Sie heute schon um was funktioniert, was nicht?
Wo ließe sich Arbeitszeit, Pausen oder Homeoffice an Hitzetagen flexibler gestalten?
Welche Hürden (Kund*innen, Schichten, Führung) stehen dem entgegen – und wie umgehen?

Raumklima

Wie heiß wird es bei Ihnen wirklich und wo (welche Räume/Stockwerke)?
Welche technischen Sofortmaßnahmen sind machbar (Verschattung, Lüften, Lasten senken, Ventilatoren)?
Welche Maßnahme bringt am meisten pro investiertem Euro?

Sensibilisierung & Kommunikation

Wer sind in Ihrem Betrieb die glaubwürdigen Schlüsselpersonen für das Thema?
Über welche bestehenden Kanäle erreichen Sie morgens schnell alle, wenn eine Hitzewelle kommt?
Wie sprechen Sie Risikogruppen an, ohne zu stigmatisieren?

Arbeitsrecht & Verankerung

Ist Hitze/UV in Ihrer Gefährdungsbeurteilung schon enthalten?
Wer müsste bei Ihnen Teil der AG „Hitzeschutzplan“ sein (inkl. Betriebs-/Personalrat)?
Welches Argument überzeugt Ihre Geschäftsführung – Gesundheit, Produktivität oder Pflicht?



Quellen

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. (2022). *Technische Regeln für Arbeitsstätten – Raumtemperatur (ASR A3.5)*. <https://www.baua.de>

Bundesministerium für Arbeit und Soziales. (2022). *Programm ARBEIT: SICHER + GESUND (ASUG)*. <https://www.arbeit-sicher-und-gesund.de/>

Deutsche Allianz Klimawandel und Gesundheit, Bergische Universität Wuppertal, ecole – Agentur für Ökologie und Kommunikation, DAK-Gesundheit, & BKK Dachverband. (2026a). *Handlungshilfe zur Erstellung eines betrieblichen Hitzeschutzplans: Basisdokument*. <https://planetary-health-academy.de/betrieblicher-hitzeschutz/>

Deutsche Allianz Klimawandel und Gesundheit, Bergische Universität Wuppertal, ecole – Agentur für Ökologie und Kommunikation, DAK-Gesundheit, & BKK Dachverband. (2026a). *ARBEIT: SICHER + GESUND im Klimawandel (ASUG Klima)*. https://www.arbeit-sicher-und-gesund.de/fileadmin/PDFs/Klimawandel/Handlungshilfe_Hitzeschutzplan_Basisdokument_V5_barrierefrei_ASUG.pdf

Deutsche Allianz Klimawandel und Gesundheit, Bergische Universität Wuppertal, ecole – Agentur für Ökologie und Kommunikation, DAK-Gesundheit, & BKK Dachverband. (2026c). *Rechtliche Grundlagen und Empfehlungen* [Factsheet]. https://planetary-health-academy.de/wp-content/uploads/2026/03/Factsheet_Rechtl.-Grundlagen-Empfehlungen_ASUG.pdf

Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung. (2025). *Der Begriff Hitze im Arbeitsschutz und die Auswirkungen von sommerlicher Wärme*. DGUV Forum. <https://forum.dguv.de/ausgabe-5-2024/der-begriff-hitze-im-arbeitsschutz-und-die-auswirkungen-von-sommerlicher-waerme/>

Drescher, K., & Janzen, B. (2024). When weather wounds workers: The impact of temperature on workplace accidents. *Journal of Public Economics*, 241, Artikel 105258. <https://doi.org/10.1016/j.jpubeco.2024.105258>

Prognos/BMAS (2026). *Klimabedingte Risiken für die Arbeitswelt: Ökonomische Verluste und die strategische Rolle des Arbeitsschutzes bei der Klimaanpassung*. Prognos AG, im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. <https://www.prognos.com/de/projekt/arbeitsschutz-klimawandel-hitze-wirtschaft>

Seppänen, O., Fisk, W. J., & Faulkner, D. (2004). *Control of temperature for health and productivity in offices*. eScholarship, California Digital Library. <https://www.osti.gov/servlets/purl/886957>

1110 **Journal of Interpersonal Violence** 27(6)



Wann: August 2020. 14 Tage Hitze mit Höchsttemperatur bis zu 44 Grad, zum großen Teil Tropennacht, Regenperioden und überhöht. Nachschauer und Ausgüsse sind oft. Menschen sitzen in überhöhten Wohnungen. Die Tropennachtsperioden und Regenperioden sind wegen der hohen Temperaturen gestoppt. Die Gewitterperioden sind sehr selten. Auch die Regenperioden sind von den Tropennächten gestoppt und können in der Regel nicht mehr auftreten.

[illegible]

Der Deutschengruppenleiter möchte sich, seine Idee und andere Schreibrichtlinien ausmessen lassen. Sie wurden in der vergangenen Jahreshälfte einige Schritte im Schreibstil unternommen. Der Gruppengruppenleiter möchte sich über die Erfahrungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Umgang mit dem Schreiben informieren.

Networking and

- Eine Kulturenorganisation und die Integration von Unternehmen in Arbeitsumgebung und Unternehmenskultur
- Identifizierung sozialer Schlüsselstrukturen für Kulturgruppen
- Ein verändertes und gemeinsames Gesellschafts- und Weltverständnis
- Konzentration von Ressourcen, Normen, Beziehungen, Strukturen und Verhaltensweisen

Das Diagramm zur Prozesskette zeigt auch auf, dass das Einordnen des Risikos in eine gewichtete und evaluierte Darstellung (siehe unten) und die Einordnung des Risikos in eine gewichtete und evaluierte Darstellung (siehe unten) ist eine wesentliche Aufgabe der Risikoanalyse.



KLUG – Deutsche Allianz Klimawandel und Gesundheit e. V.
kontakt@klimawandel-gesundheit.de