

Kein Hitzefrei für Arbeitnehmer

31.5.2026 - Emma Bremer, Robin Knies | Stiftung Warentest

Egal, wie dick die Luft im Büro wird: Hitzefrei gibt es für Angestellte nicht. Ab bestimmten Temperaturen muss der Arbeitgeber aber für Abkühlung sorgen.

Wenn die Temperaturen im Klassenzimmer über die 30-Grad-Marke klettern, werden Kinder und auch Jugendliche in Deutschland üblicherweise vom Schulunterricht erlöst – dasselbe dürften sich in den heißen Sommermonaten auch viele Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer wünschen. Leider gibt es weder in Büros noch Geschäften, Lagerhallen oder Universitäten ein Recht auf Hitzefrei. Trotzdem müssen Firmen bei hohen Temperaturen in Arbeitsräumen Maßnahmen zum Schutz vor der Hitze ergreifen, zum Beispiel Sonnenschutz an den Fenstern anbringen.

Rechtliche Grundlage

Ganz allgemein müssen Chefs und Chefinnen nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch dafür Sorge tragen, dass ihre Mitarbeitenden vor „Gefahren für Leben und Gesundheit“ geschützt sind. Konkreter fordert die Arbeitsstättenverordnung für Arbeitsräume, aber auch Kantinen, Sanitär- und Pausenräume eine „gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur“ während der Nutzungszeiten.

Ab 26 Grad sind Maßnahmen nötig

Wann solch eine Temperaturgrenze überschritten ist, legt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in den „Technischen Regeln für Arbeitsstätten“ (ASR A3.5) fest:

Die Temperatur im Arbeitsraum sollte **26 °C** nicht überschreiten, andernfalls soll der Arbeitgeber Maßnahmen zur Temperaturregulierung ergreifen. Liegt die Raumtemperatur bei mehr als **30 °C**, muss die Firma sogar etwas dagegen unternehmen. Hilft das alles nichts und übersteigt die Temperatur **35 °C**, ist der Raum laut BAuA nicht mehr zum Arbeiten geeignet. Was der Arbeitgeber dann zum Beispiel tun könnte: Regelmäßige Pausen in kühleren Räumen anbieten.

Hinweis: Diese Richtwerte gelten nicht, wenn für den Betriebsablauf spezielle raumklimatische Bedingungen nötig sind, etwa in Gärtnereien oder Stahlwerken.

Als sinnvolle betriebliche Hitzeschutzmaßnahmen nennt die BAuA beispielhaft:

- das Herunterlassen von Jalousien,
- die mögliche Verlegung der Arbeitszeit in die kühleren Morgenstunden,
- das Bereitstellen von kühlen Getränken,
- die Lockerung der [Bekleidungsregeln](#) (z.B. zeitweise Aufhebung der Krawattenpflicht) oder
- den Einsatz von [Tisch-, Stand- oder Deckenventilatoren](#).

Selbst für Abkühlung sorgen

Darüber hinaus können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer an heißen Tagen auch selbst [kühlende Maßnahmen](#) ergreifen: Sie können zum Beispiel mehr als üblich trinken (aber bitte keine eiskalten Getränke), auf schwere Kost verzichten und – wenn möglich – leichte, luftdurch-

lässige Kleidung tragen. Kaltes Wasser über die Handgelenke und Unterarme laufen zu lassen, kann kurzfristig für Abkühlung sorgen, und im Arbeitsraum sollten so wenige elektrische Geräte (Kopierer, Drucker) wie möglich eingeschaltet sein – denn auch sie strahlen Wärme aus. Wer mit einer Gleitzeit-Regelung arbeitet, kann die Arbeit nach Möglichkeit in die kühleren Morgen- und Abendstunden verlegen.

Arbeitsschutz: Auch UV-Strahlen sind gefährlich

Zum „Schutz vor Gefahren für die Gesundheit“ gehört auch der Schutz vor übermäßiger UV-Strahlung. Wer also im Freien arbeitet und regelmäßig Sonnenstrahlung ausgesetzt ist, sollte je nach Gefährdungslage durch seinen Arbeitgeber vor der UV-Strahlung geschützt werden. Wirksame Sonnenschutzmaßnahmen können zum Beispiel das Anbringen von Sonnensegeln, das Anbieten von [Sonnenschutzcreme](#) mit hohem Lichtschutzfaktor oder spezieller Schutzkleidung sein.

Kein Recht auf Hitzefrei

Selbst, wenn die Temperaturrichtwerte trotz aller Maßnahmen überschritten werden: Einfach nach Hause gehen dürfen Beschäftigte trotzdem nicht. Einen direkten Rechtsanspruch auf Hitzefrei oder klimatisierte Räume gibt es laut BAuA nämlich nicht. Wird es im Büro zu heiß, sollten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sich bei ihren Vorgesetzten oder dem Betriebsrat nach Möglichkeiten für zusätzliche Maßnahmen oder einen Arbeitsortwechsel erkundigen.

Für schwangere Erwerbstätige gilt: Sorgt die Hitze laut Arzt-Attest für gesundheitliche Probleme, müssen sie in einem kühleren Raum beschäftigt oder für die Zeit der hohen Temperaturen sogar freigestellt werden. Das sieht das [Mutterschutzgesetz](#) vor.

Hitzefrei im Homeoffice? Fehlanzeige

Ist es zu Hause genauso heiß wie im Büro, kommt es für Heimarbeitende darauf an, wie genau die [Homeoffice-Regelung](#) ihres Unternehmens lautet. Wenn Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen fest eingerichteten Homeoffice-Arbeitsplatz haben, gilt das als Arbeitsstätte. Damit gelten für sie die gleichen Regelungen wie im Büro.

Anders ist es beim sogenannten mobilen Arbeiten. Dafür hat sich umgangssprachlich zwar ebenfalls der Begriff Homeoffice etabliert, rechtlich gesehen ist es aber etwas anderes. Hier bekommen Beschäftigte oft nur einen [Laptop](#) und die Erlaubnis, auch von außerhalb arbeiten zu dürfen. Damit gilt der heimische Küchentisch nicht als Arbeitsstätte, und es liegt auch nicht in der Verantwortung des Arbeitgebers, dass dort erträgliche Temperaturen herrschen. Arbeitnehmende müssen selbst dafür sorgen, dass sie trotz Hitze ihrer Arbeit nachgehen können.

Tipp: Eine [Klimaanlage](#) kann helfen. Wenn diese dann noch mit Solarstrom aus dem [Balkonkraftwerk](#) läuft, können Sie sich guten Gewissens abkühlen. Auch ein Sonnenschutz oder Rollläden sind gute [Maßnahmen gegen Hitze in der Wohnung](#).

Wenn die Schule hitzefrei macht

Was tun, wenn der Nachwuchs sich über das Hitzefrei freuen darf, aber Mama und Papa arbeiten müssen? Wenn Arbeitnehmer keine andere Betreuungsmöglichkeit finden und die Kinder zu klein sind, um alleine zu bleiben, kann das grundsätzlich als [Arbeitsverhinderung](#) gelten, sagt der Deutsche Gewerkschaftsbund. Eltern dürfen also frühzeitig Feierabend machen. Sofern es im [Arbeitsvertrag](#) nicht anders geregelt ist, wird der Lohn weiter gezahlt.

Hilfe vom Betriebs- und Personalrat

Der Betriebsrat in Unternehmen und der Personalrat in Behörden kann Regelungen zum Schutz der Kolleginnen vor Hitze erzwingen. So urteilte das Bundesarbeitsgericht: Der Betriebsrat der Postbank durfte einen Beschluss der Einigungsstelle erzwingen, wonach bei unter 17 Grad Lufttemperatur zusätzlich zur Dienstkleidung Pullover erlaubt sind und oberhalb von 30 Grad die Pflicht zur Krawatte entfällt.

Bundesarbeitsgericht, [Beschluss vom 18.07.2017](#)

Aktenzeichen: 1 ABR 59/15

Ebenso durfte der Personalrat eines Landgerichts in Sachsen-Anhalt vorgehen, urteilte das Oberverwaltungsgericht in Magdeburg. Dessen Initiative zum Hitzeschutz scheiterte trotzdem, weil das Gericht wegen Bauarbeiten in einem Ausweichgebäude untergebracht war und dort die geforderten Schutzmaßnahmen nicht umsetzen konnte.

Oberverwaltungsgericht Magdeburg, [Beschluss vom 08.08.2019](#)

Aktenzeichen: 5 L 5/17

Ein Hitzefrei wie in Schulen können die Kolleginnen in Betriebs- und Personalrat allerdings auch nicht erzwingen.

Antworten auf weitere arbeitsrechtliche Fragen

- **Überstunden.** Müssen sie angeordnet werden, werden sie bezahlt oder kann ich sie ansammeln, kann oder muss ich sie abbummeln? Lesen Sie alle [Antworten zu Überstunden](#).
- **Krankmeldung.** Wie mache ich das richtig? Bis wann muss ich mich bei meiner Firma melden? Lesen Sie alle [Antworten zur richtigen Krankmeldung](#).
- **Weiterbildung.** Welche Weiterbildung kann ich im Job machen, welche muss ich? Wer bezahlt sie? Lesen Sie alle [Antworten zu Weiterbildung](#).
- **Sonderurlaub.** Wann steht mir Sonderurlaub zu? Hochzeit, Geburt eines Kindes, Umzug, ein Trauerfall - lesen Sie alle [Antworten zum Sonderurlaub](#).
- **Bildungsurlaub.** Wann steht mir Bildungsurlaub zu? Wie lange? Welche Art von Weiterbildung kann Bildungsurlaub sein? Welche Regeln gelten in welchen Bundesländern? Lesen Sie alle [Antworten zum Bildungsurlaub](#).
- **Kündigung.** Wann ist eine Kündigung rechtlich zulässig? Wie schnell muss ich dagegen vorgehen? Wann bekomme ich eine Abfindung? Lesen Sie alle [Antworten zur Jobkündigung](#).

https://www.test.de/Hitze-im-Buero-5886114-0?wt_mc=owned.site.rssfeeds.dl...