



Ganz schön heiß hier!

ARAG Experte Tobias Klingelhöfer über Hitzefrei für Arbeitnehmer und Schüler

Wenn die Sonne scheint und alle nach draußen lockt, ist das eigentlich ein echter Grund zur Freude. Der Spaß vergeht allerdings meistens recht schnell, wenn man an heißen Sommertagen in überhitzten Räumen arbeiten oder lernen muss. Welche Rechte Arbeitnehmer und Schüler dann haben und wann es Hitzefrei gibt, weiß der ARAG Experte Tobias Klingelhöfer.

Das Thema Hitzefrei sorgt jedes Jahr für heiße Diskussionen. Für wen kommt das denn überhaupt in Frage?

Tobias Klingelhöfer: Hitzefrei ist ein Privileg, das leider nur Schüler genießen. Allerdings gibt es kein bundesweites Hitzefreigesetz: Wann Schüler an heißen Tagen früher nach Hause dürfen, wird grundsätzlich in den Kultusministerien der Länder entschieden. In Berlin gibt es zum Beispiel gar kein Hitzefrei mehr; da wird dann einfach in kühleren Räumen oder draußen unterrichtet. Ansonsten dürfen in der Regel die Schulleiter individuell sowie nach Bauart und Lage der Schule entscheiden, ob und ab welchen Temperaturen sie Hitzefrei geben. Wird der Unterricht in Ganztags- und Grundschulen vorzeitig beendet, müssen die Eltern allerdings darüber vorher informiert werden.

Was ist denn mit kleinen Kindern von berufstätigen Eltern, die betreut werden müssen?

Tobias Klingelhöfer: Bekommen Kinder der Sekundarstufe I Hitzefrei oder der Unterricht wird eher beendet, können Eltern, ähnlich wie bei Kinderkrankentagen, freigestellt werden, sofern sie keine andere Betreuung für den Nachwuchs finden. Grundsätzlich muss ein Arbeitnehmer so eine Freistellung aber nicht bezahlen – es sei denn, der Fall ist im Arbeitsvertrag als Sonderurlaub geregelt. Wer das verhindern will, kann für den Fall, dass es niemanden gibt, der kurzfristig auf den Nachwuchs aufpassen könnte, aber ja auch mal in der Chefetage nachfragen, ob man die Fehlzeit nicht eventuell nacharbeiten kann.

Worauf haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei extremer Hitze noch Anspruch und worauf nicht?

Tobias Klingelhöfer: Grundsätzlich hat man selbst bei größter Hitze keinen automatischen Anspruch auf Arbeitsbefreiung, Verkürzung der Arbeitszeit oder Verlängerung der Pausen. Der Arbeitgeber muss allerdings die [„Technischen Regeln für Arbeitsstätten“](#) (ASR) beachten. Demnach sollen bei einer Lufttemperatur in Arbeitsräumen über 26 Grad Celsius Schutzmaßnahmen gegen die Hitze ergriffen werden. Liegt sie darüber, weil es draußen noch wärmer ist, darf man aber nicht einfach nach Hause gehen und die Arbeit einstellen. Allerdings kann man bei extremer Hitze durchaus einen Gang zurückschalten. Um Stress zu vermeiden, würde ich das aber nur nach vorheriger Rücksprache mit dem Arbeitgeber, dem Betriebsrat oder einem Rechtsanwalt tun.

Und was ist, wenn ich die Arbeit bei schweißtreibenden Temperaturen einfach komplett einstelle?

Tobias Klingelhöfer: Das ist keine gute Idee. Schon gar nicht, wenn der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen ergriffen hat, also beispielsweise Fenster, Oberlichter oder Glaswände gegen direkte Sonneneinstrahlung schützt. Die Arbeit komplett einzustellen, wäre nur denkbar für den Fall, dass



wegen der hohen Temperaturen konkrete gesundheitliche Gefahren drohen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen aber auch beweisen können, dass das wirklich der Fall war, wenn der Arbeitgeber nachfragt. Können sie das nicht, müssen sie mit einer Abmahnung oder unter Umständen sogar mit einer Kündigung rechnen.

Wie sieht es denn mit der Kleiderordnung aus, wenn einem ständig der Schweiß in den Kragen läuft?

Tobias Klingelhöfer: Selbst in konservativen Berufen kann und sollte der Arbeitgeber darüber nachdenken, bestehende Kleidungs Vorschriften zu lockern und auf Kostüm, Anzüge und Krawatten zu verzichten. Stattdessen sollte er seinen Mitarbeitern erlauben, mit atmungsaktiver, luftdurchlässiger Kleidung und leichtem Schuhwerk die Körpertemperatur in Schach zu halten. Wenn es aber einen festen Dresscode am Arbeitsplatz gibt, müssen sich die Mitarbeiter leider auch bei hohen Temperaturen danach richten.

Und was ist mit allen, die draußen in der prallen Sonne arbeiten müssen, beispielsweise Gärtner, Bauarbeiter oder Dachdecker?

Tobias Klingelhöfer: Deren Arbeitgeber müssen laut dem Bürgerlichen Gesetzbuch dafür sorgen, dass sie vor Gesundheitsgefahren geschützt sind. Zum Beispiel durch das Aufstellen von Ventilatoren, mehr Pausen und indem sie kostenlose Getränke bereitstellen. Eine Kürzung der täglichen Arbeitszeit oder eine Verlegung der Arbeitsstunden in kühlere Morgen- oder Abendstunden ist auch möglich – und auf dem Bau können auch Markisen, Schatten spendende Planen oder Schirme sowie UV-Schutzkleidung, Kopfbedeckungen mit Nackenschutz, Sonnenbrillen oder Sonnencreme vom Chef gestellt oder bezahlt werden. All das ist aber kein Muss für den Arbeitgeber, sondern ein Kann!

Weitere interessante Informationen unter:

<https://www.arag.de/versicherungs-ratgeber/>

Sie wollen mehr von den ARAG Experten lesen? Schauen Sie hier:

<https://www.arag.com/de/newsroom/>

Die ARAG ist das größte Familienunternehmen in der deutschen Assekuranz und versteht sich als vielseitiger Qualitätsversicherer. Sie ist der weltweit größte Rechtsschutzversicherer. Aktiv in insgesamt 19 Ländern – inklusive den USA, Kanada und Australien – nimmt die ARAG über ihre internationalen Niederlassungen, Gesellschaften und Beteiligungen in vielen internationalen Märkten mit ihren Rechtsschutzversicherungen und Rechtsdienstleistungen eine führende Position ein. Ihren Kunden in Deutschland bietet die ARAG neben ihrem Schwerpunkt im Rechtsschutzgeschäft auch eigene einzigartige, bedarfsorientierte Produkte und Services in den Bereichen Komposit und Gesundheit. Mit mehr als 5.000 Mitarbeitenden erwirtschaftet der Konzern ein Umsatz- und Beitragsvolumen von über 2,4 Milliarden €.

ARAG SE ARAG Platz 1 · 40472 Düsseldorf **Aufsichtsratsvorsitzender** Dr. Dr. h. c. Paul-Otto Faßbender

Vorstand Dr. Renko Dirksen (Sprecher) · Dr. Matthias Maslaton · Wolfgang Mathmann · Dr. Shiva Meyer · Hanno Petersen · Dr. Joerg Schwarze

Sitz und Registergericht Düsseldorf · HRB 66846 · USt-ID-Nr.: DE 119 355 995



Ihre Ansprechpartnerin

Jennifer Kallweit

Konzernkommunikation/Marketing ARAG SE

Pressereferentin

Telefon: 0211 963-3115 Fax: 0211 963-2220

E-Mail: jennifer.kallweit@arag.de www.arag.de

Sie möchten unsere Verbraucher-Informationen nicht mehr erhalten? Melden Sie sich [hier](#) ab.