

Antrag

der Abgeordneten Cem Ince, Janine Wissler, Marcel Bauer, Lorenz Gösta Beutin, Violetta Bock, Jorrit Bosch, Jörg Cezanne, Doris Achelwilm, Dr. Dietmar Bartsch, Desiree Becker, Janina Böttger, Agnes Conrad, Mirze Edis, Dr. Fabian Fahl, Katalin Gennburg, Christian Görke, Mareike Hermeier, Cansin Köktürk, Ina Latendorf, Caren Lay, Tamara Mazzi, Pascal Meiser, Sahra Mirow, Luigi Pantisano, Zada Salihović, David Schliesing, Lisa Schubert, Ines Schwerdtner, Isabelle Vandre, Sarah Vollath, Sascha Wagner, Anne Zerr und der Fraktion Die Linke

Hitzefrei für Beschäftigte – Sonnen- und Hitzeschutz am Arbeitsplatz ernst nehmen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Die Klimakrise stellt neue Anforderungen an den Arbeitsschutz. Der Anstieg der Durchschnittstemperaturen und die wachsende Zahl heißer Tage in Deutschland wirken sich direkt auf die Arbeitswelt aus. Wer unter sengender Sonne schuftet oder im überhitzten Büro sitzt, riskiert seine Gesundheit. Die Arbeitsunfähigkeitstage aufgrund von Hitze und Sonnenlicht stiegen nach aktuellen Daten auf ein neues Rekordhoch von über 90.000 (vgl. Antwort der Bundesregierung auf die Schriftliche Frage 70 des Abgeordneten Cem Ince auf Bundestagsdrucksache 21/664). Gleichzeitig haben sich die Hautkrebsfälle in Deutschland über die vergangenen Jahrzehnte vervielfacht (vgl. RKI 2023, Krebs in Deutschland).

Ein entschlossener Klimaschutz kann die Risiken langfristig abmildern. Doch kurzfristig sind betriebliche Maßnahmen nötig, um Beschäftigte wirksam zu schützen. Die geltenden arbeitsschutzrechtlichen Regelungen sind dafür nicht konkret genug, zumal viele Arbeitgeber*innen ihren Pflichten nicht umfassend nachkommen. So stellen in der Baubranche beispielsweise lediglich 21 Prozent der Unternehmen Sonnenschutz zur Verfügung (vgl. Deutsche Handwerks Zeitung 24.08.21). Auch Gefährdungsbeurteilungen werden in deutschen Unternehmen seltener durchgeführt als im EU-Durchschnitt (vgl. EU-OSHA 2025, First findings of ESENER 2024). Sanktionen gibt es kaum – denn gleichzeitig werden in Deutschland weniger als 1 Prozent der Betriebe pro Jahr kontrolliert (vgl. BMAS 2023, Zwischenbericht zur Kontrolldichte).

Dabei hat ein konsequenter Arbeits- und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz zahlreiche Vorteile, auch für die Arbeitgeber*innenseite. Dazu gehören unter anderem die Verringerung gesundheitlicher Risiken, die Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, die Verbesserung des betrieblichen Klimas oder die Kostensenkung durch weniger Krankheits- und Produktionsausfälle. Darüber hinaus ergibt sich Handlungsbedarf auch vor dem Hintergrund des gesellschaftlichen Schadens, der durch mangelhafte Schutzmaß-

nahmen ausgelöst wird. Die Kosten für den deutschen Staat sind gigantisch (vgl. BAuA 2024, Volkswirtschaftliche Kosten durch Arbeitsunfähigkeit 2023).

Aus den Ausführungen ergeben sich mehrere notwendige Maßnahmen, um die Belastung für Beschäftigte zu minimieren. Dabei ist der Schutz branchenübergreifend von Relevanz: in der Landwirtschaft, bei der Fassaden- oder Straßenreinigung, dem Bau, im Büro, in der Pflege oder in der Kita. Denn Hitze und Sonne machen vor niemandem Halt.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

1. einen Gesetzentwurf zum besseren Sonnen- und Hitzeschutz von Arbeitnehmer*innen, die im Freien arbeiten, vorzulegen. Mit dem Gesetzentwurf soll unter anderem
 - a) die Liste der Berufskrankheiten geprüft und etwaige weitere, durch Hitze und Sonneneinstrahlung bedingte, Krankheiten (z. B. das Basalzellkarzinom oder malignes Melanom – Schwarzer Hautkrebs) aufgenommen beziehungsweise im Zweifelsfall aussagekräftige Studien hierzu in Auftrag gegeben werden;
 - b) ein Klima-Kurzarbeitergeld analog zum Saison-Kurzarbeitergeld als Lohnersatzleistung eingeführt werden, das bei zu hoher Hitze oder UV-Werten Beschäftigten, die im Freien arbeiten (Outdoor Worker), gezahlt wird;
 - c) eine Liste von Berufen mit hohem Anteil an Arbeit im Freien angefertigt und die jeweiligen Arbeitgeber*innen verpflichtet werden, den Beschäftigten regelmäßig eine arbeitsmedizinische Vorsorge zum UV-Schutz anzubieten;
2. einen Gesetzentwurf zum besseren Hitzeschutz von Arbeitnehmer*innen, die in Innenräumen arbeiten, vorzulegen. Mit dem Gesetzesentwurf soll unter anderem
 - a) die Arbeitsstättenverordnung überarbeitet werden, so dass konkrete Hitze- und Sonnenstrahlungsschutzmaßnahmen wie das Bereitstellen von Trinkwasser, Sonnenschutz, Ventilatoren oder zusätzlichen Pausen verpflichtend gemacht werden;
 - b) Arbeitgeber*innen dazu verpflichtet werden, bei zu hoher Hitze Beschäftigten in geschlossenen Räumen verkürzte Arbeitszeit bei vollem Lohnausgleich anzubieten;
3. die vorsorgende Klimaanpassungsstrategie mit Indikatoren, die klar definieren, wie durch Sonnenlicht und Hitze bedingte Arbeitsunfähigkeitstage verringert werden sollen, zu ergänzen.

Berlin, den 9. Juni 2026

Heidi Reichinnek, Sören Pellmann und Fraktion

Begründung

Zu 1. a): Der Ärztliche Sachverständigenbeirat Berufskrankheiten (ÄSVB) beim BMAS hat am 04.03.2024 die Fragestellung der beruflichen Verursachung von Basalzellkarzinomen durch natürliche UV-Strahlung geprüft und beschlossen, Beratungen über die Empfehlung einer neuen Berufskrankheit hierzu nicht aufzunehmen. Der ÄSVB hat aber ausdrücklich darauf hingewiesen, dass UV-Belastung ein bekannter Risikofaktor für Basalzellkarzinome ist und festgehalten, dass die Fragestellung erneut aufgegriffen werden sollte, wenn diesbezüglich aussagekräftige Studienergebnisse vorliegen. Darüber hinaus hat Prof. Anke Kahl, Vorsitzende des Ausschusses für Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (ASGA), gefordert, dass Hautkrebs beim Arbeitsschutz stärker berücksichtigt werden sollte (vgl. tagesschau 21.06.2025).

Zu 1. b): Auch bei Tätigkeiten im Freien sind Arbeitgeber*innen verpflichtet eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und entsprechende Schutzmaßnahmen zu installieren. Sonnen- und Hitzeschutz sind Arbeitsschutz und somit Sache der Arbeitgeber*innen. Sie müssen im Vorfeld Sonnenstand und UV- sowie Temperaturwerte klären, wo es Wetterschutzzelte, Sonnensegel oder Ventilatoren braucht oder wann eine verlängerte Mittagspause in Frage kommen könnte. Darüber hinaus haben Arbeitgeber*innen Beschäftigten, die verstärkt im Freien tätig sind, eine Angebotsvorsorge anzubieten (vgl. Gemeinsamen Ministerialblatt Nr. 36, 24.09.2019, S. 697). Da Arbeitgeber*innen im Freien aber nur in begrenztem Umfang Einfluss auf die Umwelteinflüsse haben, ist es gerechtfertigt etwaigen Arbeitsausfall teilweise durch ein Solidarinstrument ähnlich des Saison-Kurzarbeitergeldes auszugleichen. Anders als das Saison-Kurzarbeitergeld sollen nicht nur Arbeitnehmer*innen aus dem Bereich der Baubranche anspruchsberechtigt sein, sondern alle Tätigkeiten im Freien berücksichtigt werden wie zum Beispiel Gebäudereinigung im Außenbereich, Fahrradkuriere, Sicherheitsdienste im Außenbereich, Abfallwirtschaft oder Open-Air-Technik. Voraussetzung ist immer, das Vorhandensein eines Hitzeschutzplans und die Umsetzung aller erforderlichen Maßnahmen. Zur Ermittlung nicht zumutbarer Arbeitsbedingungen im Freien sollen neben der Außentemperatur auch UV, Ozon, Luftfeuchtigkeit und Sonneneinstrahlung herangezogen werden. Maßnahmen des Arbeitsschutzes bleiben vorrangig gegenüber der Lohnersatzleistung.

Zu 1. c): Laut einer von der Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (IG BAU) mitverhandelten Sozialpartnervereinbarung in der Land- und Bauwirtschaft von 2019 sind Arbeitgeber*innen verpflichtet, ihren Beschäftigten, die viel im Freien arbeiten, regelmäßig eine arbeitsmedizinische Vorsorge zum UV-Schutz anzubieten. Die Kosten für diese Untersuchung, die während der Arbeitszeit stattfinden kann, tragen dabei die Arbeitgeber*innen. Diese Maßnahme sollte auf alle betroffenen Beschäftigten ausgeweitet werden.

Zu 2. a): Laut Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) Anhang 3.5 müssen Arbeitsräume eine „gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur“ haben und laut Anhang 5.1 sind „Arbeitsplätze im Freien [...] so einzurichten und zu betreiben, dass sie von den Beschäftigten bei jeder Witterung sicher und ohne Gesundheitsgefährdung erreicht, benutzt und wieder verlassen werden können [und] dass die Beschäftigten nicht gesundheitsgefährdenden äußeren Einwirkungen ausgesetzt sind“. Die ArbStättV regelt grundsätzliche Prinzipien, aber nur begrenzt die konkrete Anwendung von Arbeitsschutzmaßnahmen. Die Auswahl der Maßnahmen obliegt dabei den Arbeitgeber*innen. Sie müssen eine Gefährdungsbeurteilung durchführen und anhand der dort festgestellten Ergebnisse (und unter Mitbestimmung des Betriebsrates) die erforderlichen Maßnahmen auswählen und durchführen. Konkrete Maßnahmen finden sich in den technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR). Sie sind jedoch für Arbeitgeber*innen nicht verpflichtend und entfaltet lediglich die so genannte Vermutungswirkung. Das heißt, sie sind vielmehr als empfehlenswerte Richtwerte zu deuten.

Die Praxis zeigt, dass es einerseits zwar Betriebe gibt, in denen die arbeitgeberseitigen Pflichten aus dem Arbeitsschutz ernst genommen werden, eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wird und die entsprechenden Maßnahmen in Kenntnis der technischen Regel umgesetzt werden, dass es sich hier andererseits aber um eine Minderheit handelt. In vielen Betrieben wird entweder keine umfassende Gefährdungsbeurteilung vorgenommen oder die erforderlichen Maßnahmen nicht oder nicht konsequent umgesetzt. Eine aktuelle Beschäftigtenbefragung ergab, dass 53 Prozent aller Betriebe eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt hatten und von denen nur 28 Prozent die Erforderlichkeit von Maßnahmen erkannt hatten (vgl. GDA 2025, Bericht zur Betriebs- und Beschäftigtenbefragung 2023/24). Damit dieses Vollzugsproblem behoben wird, sollten die konkreten Schutzmaßnahmen der ASR 3.5 direkt in die ArbStättV aufgenommen werden.

Zu 2. b): Wenn Arbeitgeber*innen nicht in der Lage oder nicht willens sind Abhilfemaßnahmen durchzuführen, die eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur gewährleisten, kann Beschäftigten nicht zugemutet werden bei zu hohen Temperaturen weiterhin unverändert ihrer Arbeit nachzukommen. Arbeitgeber*innen haben die

Konsequenzen für nicht installierte Abhilfemaßnahmen zu tragen. Anders als bei der Arbeit im Freien haben sie in Innenräumen volle Kontrolle über die Ausstattung des Arbeitsplatzes. Ein paritätisch finanziertes Instrument wie das Saison-Kurzarbeitergeld kommt hier nicht in Frage. Der Umfang der vollvergüteten Arbeitszeitreduzierung muss sich nach den herrschenden Raumtemperaturen richten. Je heißer es ist, desto weniger Arbeitsleistung kann erwartet werden. Auch hier können die Grenzwerte der ASR 3.5 als Richtlinie herangezogen werden.

Zu 3.: Die 2024 beschlossene vorsorgende Klimaanpassungsstrategie enthält im Grunde keine messbaren Ziele im Bereich Arbeitsschutz. Das hat auch damit zu tun, dass der Arbeitsschutz im Gesetzentwurf erst gar nicht und in der finalen Version nur am Rande adressiert wurde. Das ist eine grobe Fahrlässigkeit, denn unsere Arbeitswelt und der Schutz der Beschäftigten kann beim Klimawandel nicht zur Privatsache erklärt werden.