

Handlungshilfe zur Erstellung eines betrieblichen Hitzeschutzplans

Schritt 1

Relevante Personen identifizieren & sensibilisieren

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Im Rahmen des Programms:



Projektleitung:



Impressum

Die Handlungshilfe Hitzeschutzplan entstand im Projekt ARBEIT: SICHER + GESUND im Klimawandel (ASUG-Klima), das im Rahmen des Programms ARBEIT: SICHER + GESUND vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales initiiert und gefördert wurde. Verfasst wurde sie von der Deutschen Allianz Klimawandel und Gesundheit (KLUG e.V.), der Bergischen Universität Wuppertal, eco Agentur für Ökologie und Kommunikation, der DAK-Gesundheit und dem BKK Dachverband.

Copyright

© 2026 Deutsche Allianz Klimawandel und Gesundheit (KLUG e.V.), Bergische Universität Wuppertal, eco Agentur für Ökologie und Kommunikation, DAK-Gesundheit, BKK Dachverband

Dieses Werk steht unter der Lizenz der Creative Commons Namensnennung 4.0 International (CC BY 4.0).

Die Weiterverwendung und Bearbeitung ist unter Angabe der Urheberschaft ausdrücklich erwünscht. Bei Veröffentlichung bearbeiteter Versionen ist kenntlich zu machen, dass Änderungen vorgenommen wurden.

Inhalt

Schritt 1: Relevante Personen identifizieren und sensibilisieren	4
Arbeitsgruppe „Hitzeschutzplan“ gründen	4
Relevante Personen sensibilisieren	7



Schritt 1: Relevante Personen identifizieren und sensibilisieren

Ein guter Hitzeschutzplan steht und fällt mit der sorgfältigen Vorbereitung. Bevor Maßnahmen geplant und umgesetzt werden können, ist es entscheidend, relevante Personen für die Planung und Umsetzung des Vorhabens zu identifizieren und Zuständigkeiten dafür festzulegen. Hierfür ist es sinnvoll, zuerst einmal die betriebsinternen Strukturen zu analysieren.

Neben der Hitzebelastung kann bei vielen Tätigkeiten – insbesondere im Außenbereich oder bei häufigem Aufenthalt im Freien – auch UV-Strahlung eine erhebliche Gesundheitsgefahr darstellen. Daher sollte der betriebliche Hitzeschutzplan von Anfang an Hitze- und UV-Schutz gemeinsam betrachten.



Hinweis:

Die Entwicklung eines Hitzeschutzplans sollte als gemeinschaftlicher Prozess gedacht werden. Je breiter der Rückhalt im Betrieb, desto besser lassen sich Maßnahmen später umsetzen.

Arbeitsgruppe „Hitzeschutzplan“ gründen

Bilden Sie – wenn es in Ihrem Betrieb aufgrund der Größe sinnvoll ist – zu Beginn des Prozesses eine feste Arbeitsgruppe „Hitzeschutzplan“, in der alle relevanten Rollen vertreten sind. Die Personen, die in die Entwicklung und Umsetzung eines betrieblichen Hitzeschutzplans einbezogen werden sollten, können je nach Unternehmensgröße, Branche und Struktur variieren (z. B. Arbeitsschutz, Führungskräfte, Betriebsarzt/-ärztin, Betriebsrat, Betriebliche Gesundheitsförderung, Technik, Schwerbehindertenvertretung, Nachhaltigkeitsbeauftragte, Kommunikation). Dieser Gruppe oder einzelnen Personen innerhalb der Arbeitsgruppe sollte durch die Geschäftsführung die Federführung und Befugnis zur Erstellung des Hitzeschutzplans übertragen werden. Dazu zählt die Koordination des gesamten Erstellungsprozesses, die inhaltliche Ausgestaltung des Hitzeschutzplans, die Aufgabenteilung, die Überprüfung der Maßnahmenumsetzung sowie die verlässliche Weitergabe von Informationen. Eine stabile, interdisziplinäre Gruppe erhöht Effizienz, Akzeptanz und die Qualität des späteren Hitzeschutzplans. Die klare Zuweisung von Rollen und Aufgaben erleichtert die Umsetzung und stellt sicher, dass niemand den Überblick verliert und Hitze- und UV-Schutz als Gemeinschaftsaufgabe bewältigt wird. Verantwortlichkeiten sollten im Hitzeschutzplan von Anfang an dokumentiert und intern kommuniziert werden.



Leitfragen:

1. Welche Personen/Funktionen spielen für den Hitze- und UV-Schutz in Ihrem Betrieb eine zentrale Rolle und sollten Teil der Arbeitsgruppe „Hitzeschutzplan“ werden?
2. Welche Aufgabe können sie im Hitze- und UV-Schutz übernehmen und wie können sie in ihrer Funktion das Thema Hitze- und UV-Schutz integrieren?
3. Wem wird die Federführung und die notwendige Befugnis übertragen, die einzelnen Schritte zur Erstellung eines Hitzeschutzplans zu entwickeln und den Gesamtprozess zu koordinieren?

☑ Checkliste: Typische Rollen im betrieblichen Hitze- und UV-Schutz

Funktionen	Typische Rolle im Hitzeschutzprozess	Im Betrieb vorhanden oder geplant?	Notizen (z. B. Name, Kontakt)	Aufgabe bei Hitze- und UV-Schutz im Betrieb
Arbeitgebende/ Führungskräfte/ Entscheidende	Tragen die strategische Gesamtverantwortung. Sie koordinieren die Entwicklung des Hitzeschutzplans, stellen Ressourcen bereit, genehmigen Maßnahmen und wirken durch Kommunikation und Vorbildfunktion als Schlüsselperson auf die Belegschaft.			
Betriebliches Gesundheitsmanagement (BGM)	Verantwortlich für verhaltens- und verhältnispräventive Maßnahmen im Betrieb. Fördert gesundheitsförderliche Strukturen und gesundheitsbewusstes Verhalten und kann Hitze- und UV-Schutz in bestehende BGM-Maßnahmen integrieren.			
Betriebsarzt/-ärztin/ Betriebsärztlicher Dienst	Arbeitsmedizinische Betreuung, führt Vorsorgen durch, macht Vorschläge für individuelle Schutzmaßnahmen, informiert über Gesundheitsrisiken bei Hitze und UV-Strahlung, unterstützt bei der Auswertung sowie Maßnahmenanpassung.			
Qualitätsmanagement	Unterstützt partizipative Prozesse und stellt sicher, dass der Hitzeschutzplan evaluiert, dokumentiert und kontinuierlich verbessert wird. Kann in bestehende Qualitätsmanagement-Zyklen integriert werden.			
Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsingenieur/-in und andere)	Verfügen über Fachwissen zur Gefährdungsbeurteilung. Beraten Arbeitgebende bei der Entwicklung und Umsetzung von Schutzmaßnahmen, Schulungen, Unterweisungen, Begehungen und Teilnahme an Arbeitsausschuss-Sitzungen. Arbeiten nach dem TOP-Prinzip (Technisch, Organisatorisch, Persönlich).			

Funktionen	Typische Rolle im Hitzeschutzprozess	Im Betrieb vorhanden oder geplant?	Notizen (z. B. Name, Kontakt)	Aufgabe bei Hitze- und UV-Schutz im Betrieb
Betriebsrat/ Personalrat	Vertritt die Interessen der Beschäftigten, bringt deren Anliegen ein, wirkt an der Ausgestaltung der Maßnahmen mit und stärkt durch Rückkopplung die Akzeptanz in der Belegschaft.			
Schwerbehinderten- vertretung	Vertritt Beschäftigte mit Behinderung oder gesundheitlichen Einschränkungen. Bringt besondere Schutzbedarfe ein, achtet auf barrierefreie und inklusive Maßnahmen und wirkt bei der Planung individueller Lösungen mit.			
Sicherheits- beauftragte	Sie wirken auf kollegialer Ebene und überzeugen sich z. B. von der Wirksamkeit von Schutzmaßnahmen. Dabei unterstützen sie den Arbeitgeber.			
Externe Institu- tionen (z. B. Berufs- genossenschaften, Krankenkassen, Kammern)	Bieten Schulungsangebote, Handlungshilfen, Beratung und begleiten die Umsetzung mit Fachwissen. Können auch bei der Bewertung komplexer Hitze- und UV-Belastungen unterstützen.			
Weitere				



Hinweis: Nutzung bestehender Strukturen empfohlen

Nutzen Sie vorhandene Gremien oder Arbeitskreise (z. B. Arbeitsschutzausschuss, Gesundheitszirkel), um die Entwicklung und Umsetzung des Plans strukturiert zu begleiten. So vermeiden Sie zusätzliche Abstimmungsrunden und erhöhen die Akzeptanz. Binden Sie dabei auch Vertrauenspersonen (z. B. Teamleitungen) ein, um Nähe zur Belegschaft herzustellen und den Wissenstransfer zu stärken.



Praxis-Tipp:

Wenn Sie bereits einen Notfallplan haben: Prüfen Sie, ob Strukturen und Zuständigkeiten daraus für den Hitze- und UV-Schutz genutzt oder angepasst werden können.

Relevante Personen sensibilisieren

Warum ist Sensibilisierung wichtig?

Bevor konkrete Maßnahmen umgesetzt werden können, muss zunächst ein grundlegendes Bewusstsein für die Relevanz des Themas entstehen, vor allem bei den entscheidenden Personen im Betrieb. Nur wenn die Bedeutung von Hitze- und UV-Schutz – insbesondere auf Leitungsebene – klar erkannt wird, lässt sich ein wirksamer betrieblicher Hitzeschutzplan entwickeln und anschließend in die Belegschaft tragen.



Leitfragen:

1. Wie können in Ihrem Betrieb relevante Personen für den Hitze- und UV-Schutz sensibilisiert werden?
2. Wie lässt sich die Unterstützung der Geschäftsführung dafür gewinnen, dass ein Hitzeschutzplan umgesetzt wird?

Ziel: Die richtigen Personen überzeugen, das Thema Hitze- und UV-Schutz aktiv in ihrer Verantwortung als Entscheidungstragende, Führungskräfte oder als betriebliche Schlüsselpersonen zu unterstützen, um eine breite Akzeptanz für die Thematik zu erreichen. Gelebter Hitze- und UV-Schutz ist Führungsaufgabe und Teamarbeit.

**Infobox: Was sollte bei der Sensibilisierung thematisiert werden?**

Ein ganzheitlicher Hitzeschutzplan berücksichtigt unterschiedliche Wirkungsbereiche – sowohl für den Menschen als auch für den Betrieb selbst. Folgende Aspekte sollten in der Ansprache der relevanten Personen im Fokus stehen:

Gesundheit & Sicherheit der Beschäftigten: Verdeutlichen, welche gesundheitlichen Risiken durch Hitze (z. B. Hitzekollaps, Hitzschlag, Dehydrierung) und durch UV-Strahlung (z. B. Sonnenbrand, Hautkrebs, Augenschäden) bestehen. Zeigen Sie auf, wie sich Hitzebelastung und UV-Exposition auf Konzentration, Leistungsfähigkeit und Unfallrisiko auswirken können.

Schutz weiterer betrieblicher Güter und Schutzbefohler: Sensibilisierung für Schäden, die Hitze und UV-Strahlung anrichten können: lichtempfindliche oder temperaturanfällige Produkte wie Lebensmittel oder Medikamente, Ausfälle bei technischer Infrastruktur (z. B. überhitzte Serverräume, beschädigte Gleise) sowie Risiken für besonders schutzbedürftige Gruppen, etwa in sozialen oder medizinischen Einrichtungen.

Wirtschaftliche Aspekte: Aufzeigen, wie sich Belastungen durch Hitze und UV-Strahlung wirtschaftlich auswirken können – z. B. durch sinkende Produktqualität, Leistungsabfall, gestiegene Fehlerquoten oder krankheitsbedingte Ausfälle. Auch präventive Maßnahmen kosten, aber Hitze- und UV-Schäden kosten oft deutlich mehr. Eine vorausschauende Planung trägt langfristig zur Kostensenkung bei.

Vorhandene Tools und Vorgaben: Vermitteln, dass der Arbeitsschutz und die betriebliche Gesundheitsförderung unter dem Dach des BGM bereits hilfreiche Instrumente zur Verfügung stellt – z. B. die Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz, die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR A3.5 und 5.1), Informationen der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) zum UV-Schutz sowie Angebote der jeweiligen Berufsgenossenschaft und der Krankenkassen. Diese bieten eine klare Orientierung und unterstützen dabei, wirksame Maßnahmen praxisnah und rechtssicher umzusetzen. Die betrieblichen Gesundheitsberichte der Krankenkassen können darüber hinaus Hinweise darauf liefern, ob es in Zeiten starker Hitzeperioden zu vermehrten Ausfällen gekommen ist.

Kommunikation im Betrieb: Hitze- und UV-Schutz sind nur wirksam, wenn sie verstanden werden. Daher braucht es klare, zielgruppengerechte Kommunikation: Warum ist Schutz wichtig? Welche Maßnahmen gelten für wen? Wie werden Informationen regelmäßig vermittelt? (siehe [Schritt 5](#))

Mitarbeitendenbindung & Arbeitgebendenattraktivität: Ein engagierter Umgang mit Hitze- und UV-Schutz sendet ein starkes Signal: „Der Betrieb sorgt für unsere Gesundheit.“ Beschäftigte nehmen wahr, wenn ihre Anliegen ernst genommen werden und sie bei hohen Belastungen unterstützt werden. Gut kommunizierte und gelebte Schutzmaßnahmen steigern Vertrauen, Zufriedenheit und Loyalität und wirken sich positiv auf Motivation, Mitarbeitendenbindung und Teamklima aus. Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels kann ein durchdachtes Hitzeschutzkonzept ein echter Wettbewerbsvorteil sein: Es zeigt Verantwortung und stärkt die Arbeitgebendenattraktivität.

Formate zur Sensibilisierung

Je nach Zielgruppe und betrieblichem Kontext können unterschiedliche Formate eingesetzt werden, z. B.:

- Schulungen und Fortbildungen für Führungskräfte, Sicherheitsbeauftragte und Interessenvertretungen der Beschäftigten (z. B. Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung)
- Informationsmaterialien (z. B. Aushänge, Handouts, digitale Infopakete)
- Workshops und Austauschformate, um Bedenken zu adressieren und Akzeptanz zu stärken
- Impulse in Betriebsversammlungen oder Teambesprechungen zur Schaffung von Sichtbarkeit



Hinweis:

Sensibilisierung ist kein einmaliger Schritt, sondern ein Prozess – idealerweise eingebettet in ein betriebliches Kommunikationskonzept.

