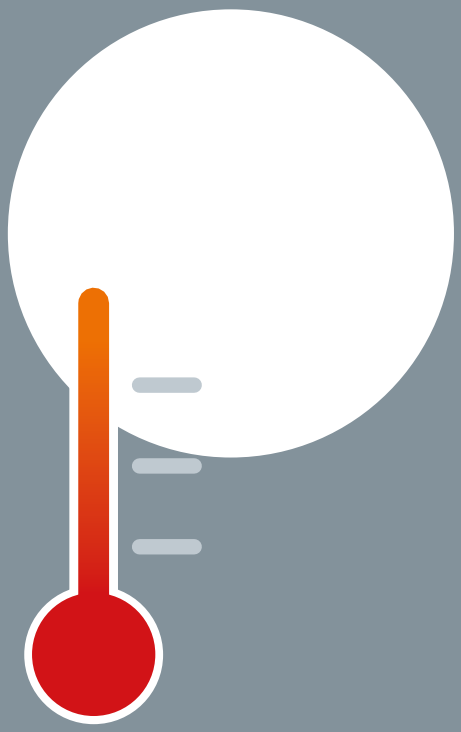
DGB-Index Gute Arbeit

Report 2026

36° und es wird noch heißer… Auswirkungen des Klimawandels auf die Arbeit

Ergebnisse des
DGB-Index Gute Arbeit 2026





Inhalt

Vorwort: Klimawandel erfordert zielgerichtete Prävention 3

Klimawandel und Arbeit 4
Einschränkung der Arbeit durch Hitze 5
Wie stark fühlen Sie sich durch Hitze belastet? 6
Hitzebelastung bei der Arbeit im Freien 7

Hohe Temperaturen in Innenräumen und Homeoffice 8
Hitze – die Rolle der Arbeitsbelastung 9

Klimawandel und Prävention: Das TOP-Prinzip im Arbeitsschutz 10
Hitze – Betriebliche Informationen und Regeln 11
Präventive Maßnahmen zum Schutz vor Hitze 12
Wirksam vor Hitze geschützt? 13

Im Fokus: Arbeit im Freien 14

UV-Strahlung – Nur jede*r Zweite über Gefahren informiert 16
Zu wenig arbeitsmedizinische Vorsorge 17
Präventionsmaßnahmen bei UV-Strahlung 18
Wirksam vor UV-Strahlung geschützt? 19

Extremwetter – Jede*r Dritte war schon betroffen 20
Betriebliche Regelungen zum Umgang mit Extremwetter 21

Arbeitsqualität auf einen Blick: Die Indexwerte 22
Die elf Kriterien der Arbeitsqualität 23

Vorwort

Klimawandel erfordert zielgerichtete Prävention



Der menschengemachte Klimawandel schreitet mit großer Geschwindigkeit voran und bedroht zunehmend unsere Lebensgrundlagen. Steigende Temperaturen und häufiger auftretende Extremwetterereignisse sind spürbare Auswirkungen.

Die Folgen für die Beschäftigten werden dabei bislang zu wenig beachtet. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bekommen den Klimawandel direkt und indirekt zu spüren. Längere Hitzeperioden mit extremen Temperaturen führen zu erheblichen Belastungen bei der Arbeit. Beschäftigte im Freien sind verstärkt intensiver solarer UV-Strahlung ausgesetzt. Extreme Wetterereignisse sind nicht nur für Außenbeschäftigte bedrohlich, sondern betreffen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer auch auf dem Arbeitsweg.

Die Befragung zum Thema Klimawandel im DGB-Index Gute Arbeit macht zwei Dinge deutlich: Zum einen wird die starke Betroffenheit sichtbar. Ob Hitze, UV-Strahlung oder Extremwetterereignisse – nahezu alle Beschäftigten sind den Belastungen auf die eine oder andere Weise ausgesetzt. Zum anderen zeigt sich, dass Unternehmen, Betriebe und Verwaltungen sich noch nicht ausreichend mit dem Thema auseinandersetzen. In vielen Bereichen fehlen wirksame Maßnahmen, um Beschäftigte angemessen zu schützen. Das erzeugt Sorgen und Verunsicherung.

Mit den Veränderungen sind schwerwiegende gesundheitliche Risiken verbunden. Besonders gefährdet sind Beschäftigte, die im Freien arbeiten, und solche, die hohen körperlichen und psychischen Arbeitsbelastungen ausgesetzt sind. Und es gibt besonders vulnerable Gruppen wie ältere Beschäftigte, Schwangere und chronisch kranke Personen. Für alle Beschäftigten braucht es einen wirksamen Schutz vor den mit dem Klimawandel verbundenen Gefährdungen.

Deshalb müssen in der Arbeitswelt verstärkt vorausschauende Maßnahmen zur Klimaanpassung ergriffen werden. Die Prävention gesundheitlicher Risiken, die aufgrund des Klimawandels an Bedeutung gewinnen, ist eine zentrale Aufgabe des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, erforderliche Maßnahmen zu treffen. Angesichts des Tempos der Veränderungen ist schnelles Handeln geboten.



Yasmin Fahimi

Vorsitzende des Deutschen Gewerkschaftsbundes - DGB

Klimawandel und Arbeit

Der Klimawandel macht auch vor der Arbeitswelt nicht halt. Steigende Temperaturen, stärkere Belastung durch Sonnenstrahlung und häufiger auftretende extreme Wetterbedingungen wie Stürme, Trockenheit oder Starkregen wirken auf die Arbeitsbedingungen. Der Klimawandel führt zudem zu Veränderungen in der Tier- und Pflanzenwelt, die mit gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten verbunden sind (z. B. neue allergieauslösende Stoffe und übertragbare Krankheiten), und zu psychischen Belastungen aufgrund der mit den Veränderungen verbundenen Unsicherheiten.

Die Auswirkungen des Klimawandels auf die Arbeitsbedingungen war das Schwerpunktthema der Beschäftigtenbefragung mit dem DGB-Index Gute Arbeit 2026. Von Januar bis Mai 2026[1] wurden in der repräsentativen Erhebung 4.000 zufällig ausgewählte Arbeitnehmer*innen befragt. Drei Themenfelder standen im Fokus der Befragung:



Hitze



UV-Strahlung



Extremwetterereignisse

Angesichts der zunehmenden Zahl an Hitzetagen mit Lufttemperaturen von 30 °C und mehr wurde nach den Folgen für die Arbeitsausführung und nach den Belastungen der Beschäftigten gefragt.

Zentrales Instrument der Klimaanpassung in der Arbeitswelt sind Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Inwiefern die Arbeitgeber entsprechende Maßnahmen ergreifen, um die Gesundheit der Beschäftigten zu schützen, war ebenfalls Gegenstand der Interviews.

Gefragt wurde nach betrieblichen Maßnahmen gegen Gefährdungen durch Hitze und UV-Strahlung. Darüber hinaus ging es um betriebliche Vorgaben im Fall von extremen Wetterereignissen. Die Befunde machen deutlich, dass das Thema Klimawandel noch längst nicht in allen Betrieben angekommen ist – und dass Prävention die grundlegende Voraussetzung für einen besseren Schutz der Beschäftigten vor gesundheitlichen Gefährdungen ist.

[1] Der Befragungszeitraum ist beim Thema Klimawandel für die Einordnung der Ergebnisse durchaus von Interesse. Die Interviews wurden von Januar bis Mai 2026 geführt. Die weitgehende Abwesenheit zentraler Auswirkungen des Klimawandels zum Zeitpunkt des Interviews kann das Antwortverhalten beeinflusst haben. Es ist denkbar, dass z. B. die Folgen hoher Temperaturen noch kritischer bewertet worden wären, wenn die Befragung während der Hitzeperiode im Sommer 2026 stattgefunden hätte.

Einschränkung der Arbeit durch Hitze

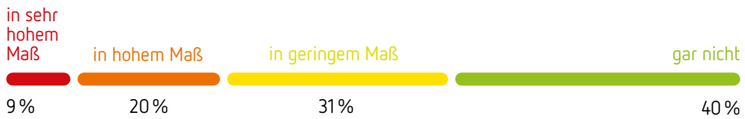
Knapp 30 Prozent der Befragten berichten, dass sie ihre Tätigkeit bei Hitze nicht wie gewohnt ausführen können. Die hitzebedingte Einschränkung der Arbeit betrifft in besonderem Maß Beschäftigte in Land- und Forstwirtschaft sowie im Gartenbau, aber auch Lehrer*innen.

Starke Hitze kann die Ausübung der Tätigkeit auf unterschiedliche Weise einschränken: Hohe Temperaturen verringern die Konzentrationsfähigkeit. Das erhöht, die Fehler- und Unfallwahrscheinlichkeit. Beeinträchtigungen des Wohlbefindens und der Gesundheit können bei großer Hitze ebenfalls zu Einschränkungen führen. Manche Tätigkeiten können bei starker Hitze nur noch in reduziertem Umfang oder gar nicht mehr ausgeübt werden.

Von den Befragten berichten 29 Prozent, dass sie bei starker Hitze in der Ausübung ihrer Arbeit in (sehr) hohem Maß eingeschränkt werden. Bei 31 Prozent ist dies in geringem Maß, bei 40 Prozent gar nicht der Fall (Abb. 1).

Abb. 1

In welchem Maß werden Sie bei starker Hitze in der Ausübung ihrer Arbeit eingeschränkt?



Berufliche Tätigkeiten, die zu großen Teilen im Freien ausgeübt werden, sind erwartungsgemäß am häufigsten von Einschränkungen betroffen (siehe auch Seite 14/15). In Berufen der Land- und Forstwirtschaft sowie des Gartenbaus sind es 69 Prozent der Befragten, die in (sehr) hohem Maß hitzebedingte Einschränkungen bei der Arbeit aufweisen (Tab. 1). Doch auch bei Lehrkräften an allgemeinbildenden Schulen, die überwiegend in Innenräumen tätig sind, berichten 66 Prozent von Einschränkungen. Deutlich seltener leidet die Arbeit in Einkaufs-, Vertriebs- und Handelsberufen (12 Prozent) sowie in IT-Berufen (13 Prozent) unter der Hitze.

Tab. 1

Hitzebedingte Einschränkungen bei der Arbeit in ausgewählten Berufsgruppen

Berufsgruppe	Einschränkung der Arbeit (in hohem / sehr hohem Maß)
Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau*	69 %
Lehrkräfte	63 %
Gesundheits- und Krankenpflege	49 %
Erziehungsberufe	48 %
Bauberufe und gebäudetechnische Berufe	47 %
...	
IT-Berufe	13 %
Einkaufs-, Vertriebs-, Handelsberufe	12 %

* Geringe Fallzahl

In einer Studie für das Bundesministerium für Arbeit und Soziales wurden die wirtschaftlichen Folgen von Hitzetagen für die Arbeitswelt berechnet. Die Autor*innen kommen zu dem Ergebnis, dass sich in Deutschland die betriebswirtschaftlichen Kosten eines einzigen heißen Tages auf „schätzungsweise über 431 Millionen Euro" belaufen. Der weitaus größte Teil dieser Kosten entsteht durch eine geringere Produktivität bei der Arbeit, ein geringerer Anteil resultiert daraus, dass Beschäftigte aufgrund von hitzebedingten Unfällen und Krankheiten ausfallen (Quellenangabe auf der letzten Seite).

Wie stark fühlen Sie sich durch Hitze belastet?

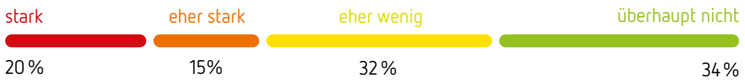
Jede*r dritte Befragte fühlt sich durch Hitze bei der Arbeit (eher) stark belastet. Überdurchschnittliche Werte zeigen sich erneut bei Beschäftigten in Land-, Forstwirtschaft und Gartenbau sowie bei Lehrer*innen.

An heißen Tagen wird nicht allein die Ausführung der Arbeit eingeschränkt, es kommt auch zu gesundheitlichen Belastungen der Beschäftigten. Bei hohen Umgebungstemperaturen muss das Herz-Kreislauf-System verstärkt arbeiten, um die Körpertemperatur konstant zu halten. Starke Hitzebelastung führt zudem zu Flüssigkeitsverlust und schnellerer Erschöpfung. Dauert der Zustand länger an, können Kreislaufprobleme bis hin zum potenziell tödlichen Hitzschlag die Folge sein.

Die subjektive Wahrnehmung hoher Temperaturen bei der Arbeit zeigt, dass sich 35 Prozent der Befragten stark oder eher stark durch Hitze belastet fühlen. Bei 32 Prozent ist dies eher wenig der Fall. Ein Drittel sieht sich durch Hitze gar nicht belastet (Abb. 2).

Abb. 2

Wie stark fühlen Sie sich durch starke Hitze bei der Arbeit belastet?



Ähnlich wie die Einschränkungen bei der Arbeit (siehe Seite 5) ist auch die subjektive Belastung durch hohe Temperaturen bei Lehrkräften (59 Prozent) und Berufen in Land- und Forstwirtschaft sowie Gartenbau (57 Prozent) besonders stark ausgeprägt (Tab. 2). In der Krankenpflege (57 Prozent) und den Bauberufen (51 Prozent) ist die Belastung durch Hitze bei der Arbeit sogar weiter verbreitet als die Einschränkungen der Tätigkeit. Ähnliches gilt, wenn auch auf niedrigerem Niveau, für Beschäftigte in IT-Berufen (25 Prozent) sowie in Einkauf, Vertrieb und Handel (21 Prozent).

Tab. 2

Belastung durch Hitze in ausgewählten Berufsgruppen

Berufsgruppe	Belastung durch Hitze (in hohem / sehr hohem Maß)
Lehrkräfte	59 %
Land- und Forstwirtschaft, Gartenbau*	57 %
Gesundheits- und Krankenpflege	57 %
Bauberufe und gebäudetechnische Berufe	51 %
Erziehungsberufe	43 %
...	
IT-Berufe	25 %
Einkaufs-, Vertriebs-, Handelsberufe	21 %

* Geringe Fallzahl

Hitzebelastung bei der Arbeit im Freien

Beschäftigte, die ihre Tätigkeit auch im Freien ausüben, fühlen sich bei Hitze häufiger belastet als diejenigen, die ausschließlich in Innenräumen arbeiten. Je länger pro Arbeitstag im Freien gearbeitet wird, desto häufiger tritt Hitzebelastung auf.

Viele berufliche Tätigkeiten werden in geschlossenen Räumen ausgeübt, sei es im Büro, in Werkhallen, in Gesundheitseinrichtungen oder Verkaufsräumen. Drei Viertel aller Befragten, geben an, dass sie ausschließlich in Innenräumen arbeiten. Jede*r Vierte verrichtet seine Tätigkeit in den Sommermonaten (April bis September) jedoch auch – zumindest teilweise – im Freien. Während 13 Prozent aller Befragten normalerweise eine bis drei Stunden pro Arbeitstag draußen arbeiten, sind es für sechs Prozent vier bis sechs und für weitere sechs Prozent mehr als sechs Stunden (Abb. 3).

Abb. 3

Wie viele Stunden arbeiten Sie in den Monaten April bis September an einem normalen Arbeitstag im Freien?



Beschäftigte, die zumindest teilweise im Freien arbeiten, berichten deutlich häufiger von Hitzebelastung als Beschäftigte, die ausschließlich in Innenräumen tätig sind. Der Anteil steigt mit dem zeitlichen Umfang der Außenarbeit. Je mehr Stunden pro Tag im Freien gearbeitet wird, desto höher ist der Anteil der Beschäftigten, die sich an heißen Tagen (eher) stark belastet fühlen. Von den Beschäftigten, die mehr als sechs Stunden im Freien arbeiten, sind 58 Prozent durch Hitze belastet (Abb. 4).

Abb. 4

Hitzebelastung bei Arbeit im Freien

(Anteil der Befragten, die sich bei Hitze (eher) stark belastet fühlen)



Hohe Temperaturen in Innenräumen und Homeoffice

Die Hitzebelastung von Beschäftigten, die ausschließlich in Innenräumen arbeiten, hängt stark mit den baulichen Gegebenheiten zusammen. Fehlen Vorkehrungen zur Temperatursenkung, ist die Hitzebelastung deutlich erhöht. Das Homeoffice ist für die Hälfte der Befragten bei Hitze der angenehmere Arbeitsplatz.

Beschäftigte, die ausschließlich in Innenräumen arbeiten, sind generell seltener durch Hitze belastet als solche, die im Freien tätig sind (siehe Seite 7). Wie hoch die Belastung konkret ausfällt, hängt allerdings von den technischen und baulichen Merkmalen des Gebäudes ab. Wurden am Arbeitsplatz technische Maßnahmen ergriffen, um die Raumtemperatur an Hitzetagen abzusenken (z. B. durch Lüftungs- oder Klimaanlagen), fühlt sich ein Fünftel der Befragten (eher) stark durch Hitze belastet. Fehlen solche Maßnahmen, ist es die Hälfte (Abb. 5). Dieser Wert liegt deutlich über dem Gesamtdurchschnitt von 35 Prozent Hitzebelasteten.

Abb. 5

Hitzebelastung und bauliche Maßnahmen zur Absenkung der Raumtemperatur

(Anteil der Befragten, die sich bei Hitze (eher) stark belastet fühlen)

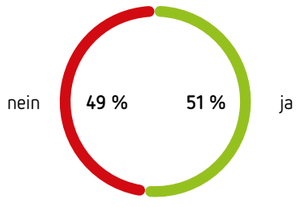


Die Möglichkeit, die Arbeit auch von zu Hause aus zu erledigen („Homeoffice"), haben 45 Prozent der Befragten. Allerdings schützen die eigenen vier Wände nicht automatisch vor starker Hitze. Während die eine Hälfte der im Homeoffice Arbeitenden bei hohen Außentemperaturen in der eigenen Wohnung besser arbeiten kann, ist dies für die andere Hälfte nicht der Fall (Abb. 6). Für die Wohnung gilt dasselbe wie für die betriebliche Arbeitsstätte: Nur geeignete (bauliche) Maßnahmen können wirksam vor Hitzebelastung schützen.

Abb. 6

Können Sie an Tagen mit starker Hitze in Ihrer Wohnung besser arbeiten als an Ihrem betrieblichen Arbeitsplatz?

(Basis: Befragte, die auch im Homeoffice arbeiten)



In den Vorgaben des Arbeitsschutzes zur Raumtemperatur werden Arbeitgeber angehalten, bei Lufttemperaturen von über +26 °C Maßnahmen wie etwa Sonnenschutzvorkehrungen oder Lüftungen zu ergreifen. Werden +30 °C überschritten, müssen Maßnahmen ergriffen werden, die die Beanspruchung der Beschäftigten verringern. Werden +35 °C überschritten, ist der Raum ohne Maßnahmen wie Luftduschen, Wasserschleier oder „Entwärmungsphasen" nicht mehr als Arbeitsraum geeignet (Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A3.5: Raumtemperatur).

Hitze – die Rolle der Arbeitsbelastung

Wie stark die Hitze als belastend empfunden wird, hängt mit den Arbeitsbedingungen zusammen. Hohe Beanspruchungen, sowohl körperlicher als auch psychischer Art, führen bei den Betroffenen häufiger zu starker Hitzebelastung.

Die gesundheitlichen Gefährdungen durch Hitze sind erhöht, wenn schwere körperliche Arbeit geleistet wird. Dann steigt die Gefahr der „Überwärmung" des Körpers und damit das Risiko von Kreislaufproblemen und eines Hitzekollaps.

Körperliche Belastungen sind auch in der heutigen Arbeitswelt weit verbreitet. 15 Prozent der Befragten leisten sehr häufig körperlich schwere Arbeit. Bei weiteren zwölf Prozent ist dies oft der Fall. Die gesundheitlichen Risiken der Kombination von hohen Lufttemperaturen und körperlicher Belastung spiegeln sich auch in der Wahrnehmung der Beschäftigten wider. Je häufiger körperlich schwer gearbeitet wird, desto mehr Befragte fühlen sich (eher) stark durch Hitze belastet (Abb. 7).

Abb. 7

Hitzebelastung und körperlich schwere Arbeit

(Anteil der Befragten, die sich bei Hitze (eher) stark belastet fühlen)

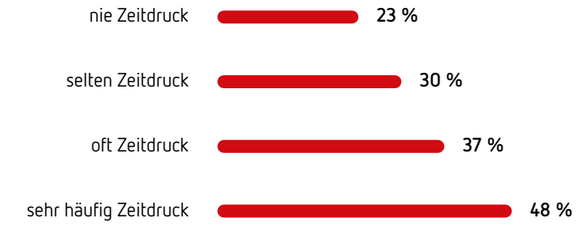


Ein vergleichbarer Zusammenhang zeigt sich, wenn die Arbeit durch eine hohe psychische Belastung geprägt ist. Eine häufig auftretende Belastung ist z. B. das Arbeiten unter Zeitdruck. Die Hälfte der Befragten gibt an, sehr häufig (20 Prozent) oder oft (30 Prozent) unter Zeitdruck zu arbeiten. Kommen Hitze und Zeitdruck zusammen, steigt die Belastung. Den größten Anteil an Hitzebelasteten weisen Beschäftigte auf, die sehr häufig unter Zeitdruck arbeiten (Abb. 8).

Abb. 8

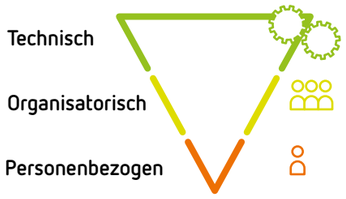
Hitzebelastung und Arbeiten unter Zeitdruck

(Anteil der Befragten, die sich bei Hitze (eher) stark belastet fühlen)



Klimawandel und Prävention: Das TOP-Prinzip im Arbeitsschutz

Die Folgen des Klimawandels haben Auswirkungen auf Arbeitsbedingungen. Um gesundheitliche Gefährdungen der Beschäftigten zu vermeiden, ist der Arbeitgeber zu Präventionsmaßnahmen verpflichtet. Dabei gilt das TOP-Prinzip: Technische Maßnahmen haben Vorrang vor organisatorischen und personenbezogenen Maßnahmen.



Der Arbeitgeber ist grundsätzlich dazu verpflichtet, „… durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundene Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind" (§ 5 Arbeitsschutzgesetz). Für die zu ergreifenden Präventionsmaßnahmen gilt das TOP-Prinzip. Damit ist gemeint, dass technische Maßnahmen (T) Vorrang haben, mit denen mögliche Gefährdungen an der Quelle beseitigt werden. Ist dies nicht vollständig möglich, soll durch organisatorische Maßnahmen (O) sichergestellt werden, dass Beschäftigte den Gefährdungen möglichst wenig ausgesetzt sind. Erst an dritter Stelle in der Rangfolge kommen individuelle, personenbezogene Maßnahmen (P), mit denen ein verbleibendes Restrisiko reduziert werden kann.

Mit dem Klimawandel nehmen Gefährdungen für die Beschäftigten vor allem aufgrund von hohen Lufttemperaturen und solarer UV-Strahlung zu. Es steigt das Risiko für Unfälle, Kreislaufprobleme und Hitzekollaps bzw. – bei UV-Strahlung – für Augenerkrankungen und Hautkrebs. Nach dem TOP-Prinzip lassen sich mögliche Präventionsmaßnahmen zum Schutz der Beschäftigten unterscheiden (exemplarisch).

Hitze-Prävention



Technisch: Maßnahmen zur Reduzierung der Temperatur; in Innenräumen z. B. durch Klima- oder Lüftungsanlagen und einen effektiven Sonnenschutz (z. B. durch technische Vorrichtungen am Gebäude oder die gezielte „Begrünung des Außengeländes); bei Arbeit im Freien z. B. durch „Verschattung" des Arbeitsplatzes (durch Überdachung, Sonnensegel u. a.), Luftduschen, Wasservernebler



Organisatorisch: Anpassung der Arbeitszeiten, Organisation von Entwärmungsphasen, Anpassung von Arbeitsschwere und -tempo; bei Arbeit im Freien: Verlagerung von Tätigkeiten in schattige Bereiche, regelmäßige Unterbrechungen zur Flüssigkeitsaufnahme



Personenbezogen: Lockerung der Bekleidungsregeln oder Verwendung klimageeigneter Arbeitskleidung; geringeres Arbeitstempo; Kühlwesten; bei Arbeit im Freien: außerdem Kopfbedeckung ggf. mit angefeuchtetem Nackenschutz

Prävention bei solarer UV-Strahlung



Technisch: „Verschattung", z. B. durch Einhausungen, Überdachungen, Sonnenschirme und -segel



Organisatorisch: Verringerung der Expositionszeit, z. B. durch Verlagerung der Tätigkeit in den Schatten, Verteilung der Tätigkeit auf mehrere Beschäftigte, Verlegung der Arbeitszeit in Morgen- oder Abendstunden



Personenbezogen: Geeignete Kleidung, Kopfbedeckung, Sonnenbrille, „Sonnenschutzmittel"

Hitze – Betriebliche Informationen und Regeln

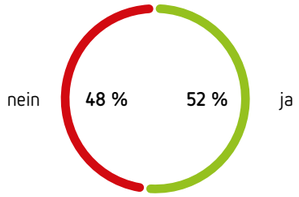
In vielen Betrieben ist Hitze kein Thema des Arbeitsschutzes. Die Hälfte der Befragten wird vom Arbeitgeber nicht über die gesundheitlichen Risiken informiert, zwei Drittel arbeiten ohne konkrete Regelungen zum Umgang mit Hitze.

Der fortschreitende Temperaturanstieg im Rahmen des Klimawandels macht es notwendig, sich auch in den Betrieben intensiv mit dem Thema zu befassen. Erforderlich sind Information und Aufklärung über die damit verbundenen Gefährdungen sowie präventive Maßnahmen zur Begrenzung der gesundheitlichen Risiken.

Auf die Frage nach Informationen des Arbeitgebers über die gesundheitlichen Gefahren zeigt sich ein geteiltes Bild. Etwa die Hälfte der Befragten (52 Prozent) erhält entsprechende Informationen durch den Arbeitgeber. Für die andere Hälfte (48 Prozent) ist dies nicht der Fall (Abb. 9).

Abb. 9

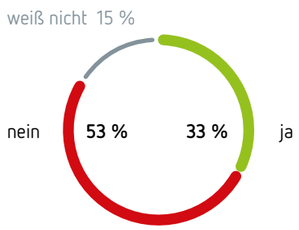
Informiert Sie Ihr Arbeitgeber über die gesundheitlichen Gefahren von starker Hitze bei der Arbeit?



Von konkreten betrieblichen Regelungen zum Umgang mit starker Hitze wie z. B. Hitzeschutzplänen, die über reine Informationen hinausgehen, berichtet ein Drittel der Befragten. Mehr als die Hälfte (53 Prozent) gibt an, dass keine betrieblichen Regelungen existieren, 15 Prozent wissen nicht, ob es solche Regelungen gibt (Abb. 10).

Abb. 10

Gibt es in Ihrem Betrieb konkrete Regelungen zum Umgang mit starker Hitze bei der Arbeit?



Präventive Maßnahmen zum Schutz vor Hitze

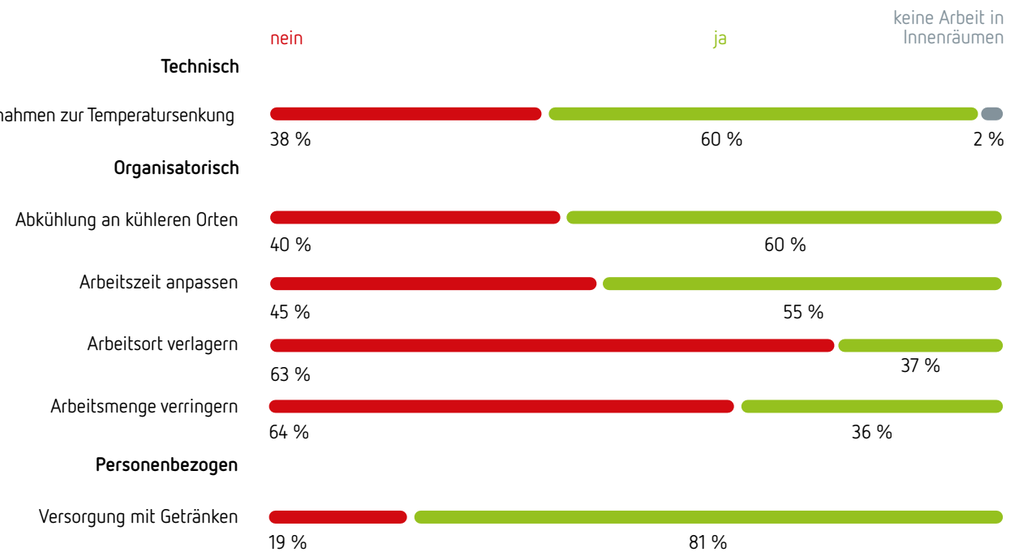
Die häufigste betriebliche Maßnahme zum Schutz vor Hitze ist die Bereitstellung von Getränken. Deutlich seltener wird dagegen die Möglichkeit genutzt, an Tagen mit starker Hitze die Arbeitsmenge zu reduzieren.

Die Pflicht des Arbeitgebers, die Arbeit so zu gestalten, dass Gefährdungen der Gesundheit vermieden bzw. möglichst geringgehalten werden, gilt auch für den Schutz vor hitzebedingten Risiken. Dabei können verschiedene Maßnahmen ergriffen werden, die entweder technisch, organisatorisch oder personenbezogen ausgerichtet sind (zum TOP-Prinzip siehe Seite 10).

Ein unmittelbarer Schutz vor Hitzebelastung in Innenräumen kann erzielt werden, wenn hohe Temperaturen durch bauliche Maßnahmen abgesenkt werden. Hier können Klima- oder Lüftungsanlagen ebenso zum Einsatz kommen wie Maßnahmen zum Schutz vor der Sonne (z. B. Jalousien). 60 Prozent der Befragten geben an, dass bei ihrer Arbeit in Innenräumen bauliche Vorkehrungen existieren, die der Absenkung der Raumtemperatur dienen (Abb. 11).

Abb. 11

Maßnahmen des Arbeitgebers zum Schutz vor Hitze



Im Feld der organisatorischen Maßnahmen wird am häufigsten die Möglichkeit genannt, bei starker Hitze während der Arbeitszeit kühlere Orte aufzusuchen, um sich abzukühlen (60 Prozent). Auch die Anpassung der Arbeitszeit, um die Tageszeiten mit den höchsten Temperaturen zu meiden, ist für mehr als die Hälfte der Befragten möglich (55 Prozent). Seltener ist dagegen die Möglichkeit, die Arbeit an einen kühleren Ort zu verlagern (37 Prozent) oder die zu erledigende Arbeitsmenge an heißen Tagen zu reduzieren (36 Prozent).

Eine personenbezogene Maßnahme des Arbeitgebers stellt die Versorgung mit geeigneten Getränken dar, um hitzebedingten Flüssigkeitsverlust auszugleichen. Bei Lufttemperaturen von mehr als +30 °C in Innenräumen ist der Arbeitgeber zu dieser Maßnahme verpflichtet. Von den abgefragten Maßnahmen wird die Getränkeversorgung am häufigsten genannt: 81 Prozent der Befragten geben an, dass ihr Arbeitgeber an heißen Tagen Getränke zur Verfügung stellt.

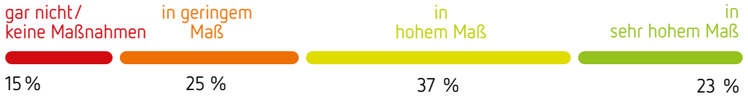
Wirksam vor Hitze geschützt?

40 Prozent der Befragten fühlen sich durch die Maßnahmen des Arbeitgebers gar nicht oder nur in geringem Maß vor den Gefahren starker Hitze geschützt. Bei dieser Einschätzung spielt die Anzahl der Maßnahmen eine wichtige Rolle: Je mehr Maßnahmen der Arbeitgeber ergreift, desto besser bewerten die Beschäftigten ihren Schutz.

Die Frage, ob sie sich durch die Maßnahmen des Arbeitgebers vor den gesundheitlichen Gefahren starker Hitze geschützt fühlen, beantworten 40 Prozent der Befragten mit „gar nicht" (15 Prozent) oder „in geringem Maß" (25 Prozent). 60 Prozent sehen sich in hohem (37 Prozent) oder sehr hohem Maß (23 Prozent) geschützt (Abb. 12).

Abb. 12

Fühlen Sie sich durch die Maßnahmen Ihres Arbeitgebers vor den gesundheitlichen Gefahren starker Hitze wirksam geschützt?



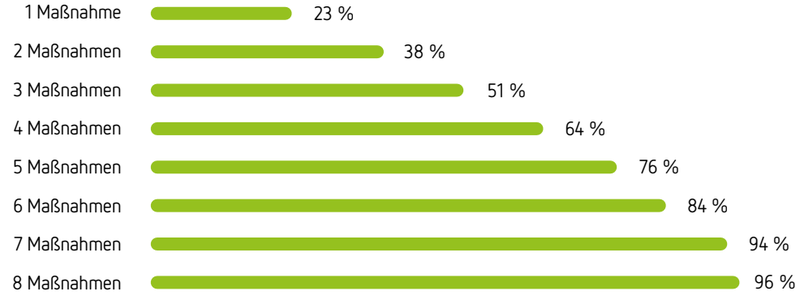
Das Schutzgefühl der Beschäftigten ist eng mit den vom Arbeitgeber ergriffenen Präventionsmaßnahmen verbunden. In der folgenden Darstellung (Abb. 13) wurden die acht Maßnahmen berücksichtigt, die auf den Seiten 11 und 12 beschrieben wurden. Deutlich wird: Je mehr Prävention durch den Arbeitgeber betrieben wird, desto größer ist der Anteil der Beschäftigten, die sich vor den gesundheitlichen Gefahren starker Hitze bei der Arbeit geschützt fühlen. Wurde nur eine Maßnahme ergriffen, sehen sich lediglich 23 Prozent geschützt. Mit jeder dazu kommenden Maßnahme steigt dieser Anteil bis auf 96 Prozent bei denen, in deren Betrieb alle acht Maßnahmen vorkommen.

Statistische Analysen zeigen, dass bauliche Maßnahmen zur Absenkung der Raumtemperatur den stärksten Effekt auf das Schutzgefühl der Beschäftigten haben.

Abb. 13

Anzahl der Maßnahmen und Schutzgefühl bei Hitze

(Anteil der Befragten, die sich in hohem oder sehr hohem Maß geschützt fühlen)

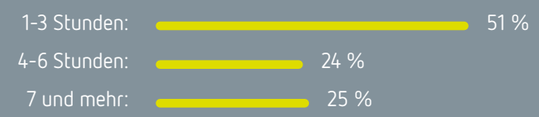


Im Fokus: Arbeit im Freien

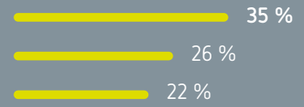
Beschäftigte, die ihre Arbeit zumindest teilweise im Freien ausüben, sind von klimatischen Einflüssen besonders betroffen. Hohe Temperaturen, solare UV-Strahlung und Extremwetterereignisse wirken unmittelbar auf die Beschäftigten. Wer leistet Arbeit im Freien?

25 % der Befragten arbeiten an einem „normalem" Arbeitstag im Zeitraum April bis September mindestens eine Stunde im Freien – Beschäftigte, die im Freien arbeiten, tun dies durchschnittlich 4,4 Stunden pro Arbeitstag.

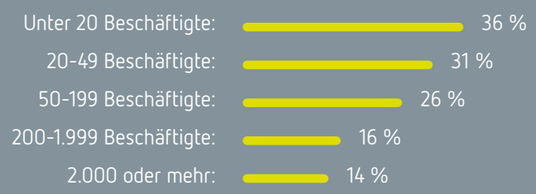
Dauer pro Arbeitstag



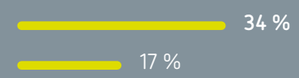
Jüngere Beschäftigte arbeiten häufiger im Freien als Ältere



In kleineren Betrieben wird häufiger im Freien gearbeitet als in großen Betrieben



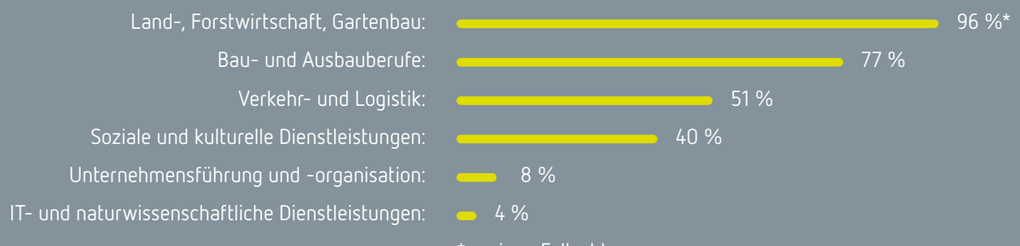
Männer arbeiten deutlich häufiger im Freien als Frauen



Je geringer das Einkommen, desto mehr wird im Freien gearbeitet
(Bruttoeinkommen von Vollzeitbeschäftigten)

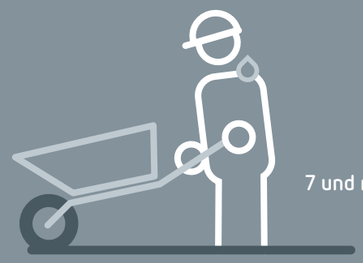


Berufssegmente (Auswahl)

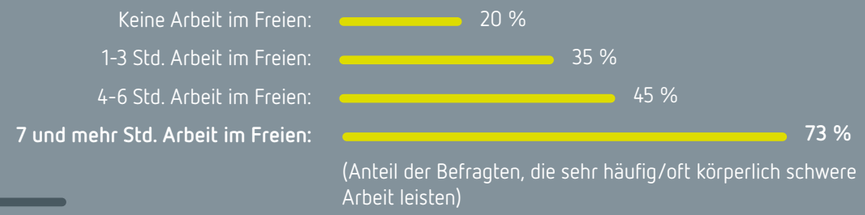


* geringe Fallzahl





Beschäftigte, die im Freien arbeiten, üben häufiger körperlich schwere Tätigkeiten aus als Beschäftigte, die ausschließlich innerhalb von Gebäuden tätig sind.
Je länger Beschäftigte im Freien arbeiten, desto häufiger wird körperlich schwer gearbeitet.



(Anteil der Befragten, die sehr häufig/oft körperlich schwere Arbeit leisten)

UV-Strahlung – Nur jede*r Zweite über Gefahren informiert

Deutliche Defizite zeigen sich bei der Aufklärung der Beschäftigten über die Risiken natürlicher UV-Strahlung. Lediglich die Hälfte der Beschäftigten, die im Freien arbeiten, erhält von ihrem Arbeitgeber ein entsprechendes Informations- und Aufklärungsangebot.

Der Klimawandel beeinflusst die Belastung durch die natürliche UV-Strahlung der Sonne. Neben einer zunehmenden Sonnenscheindauer und vermehrt auftretenden Niedrigozon-Ereignissen können auch die angesichts steigender Durchschnittstemperaturen längeren Außenaufenthalte zu einem erhöhten Gesundheitsrisiko beitragen. Prävention und Vorsorge für die Beschäftigten, die im Freien arbeiten, gewinnen damit weiter an Bedeutung.

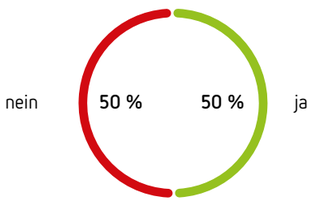
Wer bei der Arbeit der natürlichen UV-Strahlung der Sonne ausgesetzt ist, unterliegt verschiedenen gesundheitlichen Gefährdungen. Neben Schädigungen der Augen (Horn- und Bindehautentzündung, Linsentrübung) ist hier v. a. die krebserzeugende Wirkung der UV-Strahlung auf die Haut zu nennen.[1] Die Gefährdungen, die von der unsichtbaren UV-Strahlung ausgehen, sind für die Betroffenen allerdings nicht unmittelbar spürbar. Und Schädigungen der Haut durch UV-Strahlung entstehen bereits, bevor es zu einem Sonnenbrand kommt.

Umso wichtiger sind Information und Aufklärung des Arbeitgebers über die Risiken von UV-Strahlung für Beschäftigte. Die Befragungsergebnisse verweisen hier auf ein deutliches Defizit. Die Hälfte der Befragten, die auch im Freien arbeiten, wird von ihrem Arbeitgeber nicht über die gesundheitlichen Gefahren natürlicher UV-Strahlen informiert (Abb. 14).

Abb. 14

Informiert Sie Ihr Arbeitgeber über die gesundheitlichen Gefahren von starker Sonneneinstrahlung?

(Basis: Beschäftigte, die von April bis September normalerweise mindestens eine Stunde pro Arbeitstag im Freien arbeiten)



[1] Im Jahr 2015 sind einige Hautkrebsarten, die durch natürliche UV-Strahlung verursacht werden, in die Liste der Berufskrankheiten aufgenommen worden. Ein Verdacht auf eine Berufskrankheit besteht, wenn die betroffene Person bei ihrer beruflichen Tätigkeit über mehrere Jahre natürlicher UV-Strahlung ausgesetzt war. Berufsgruppen, bei denen dies häufig der Fall ist, sind z. B. Bauarbeiter, Beschäftigte in Landwirtschaft oder Gartenbau, Dachdecker oder berufliche Tätigkeiten in Ländern mit besonders hoher UV-Exposition.

Zu wenig arbeitsmedizinische Vorsorge

Die Regeln des Arbeits- und Gesundheitsschutzes sehen vor, dass Arbeitgeber den Beschäftigten, die im Freien arbeiten, in regelmäßigen Abständen eine ärztliche Vorsorgeuntersuchung anbieten. Von den Beschäftigten, die im Freien arbeiten, berichten lediglich 28 Prozent, dass sie von ihrem Arbeitgeber ein solches Angebot erhalten haben.

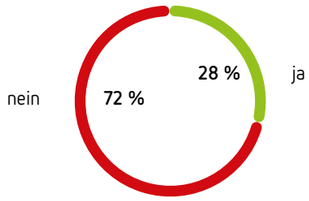
Ärztliche Vorsorgeuntersuchungen können für Risiken sensibilisieren und Unsicherheiten im Umgang mit UV-Strahlung verringern. Untersuchungen, z. B. zur Früherkennung von Hautkrebs, sind ein wichtiges Instrument der Prävention. Hautveränderungen sind in frühen Stadien oft gut behandelbar. Durch ihre Entfernung kann häufig verhindert werden, dass sich Krebszellen in andere Organe ausbreiten. Je früher Hautkrebs entdeckt wird, desto größer sind in der Regel die Heilungschancen.

Seit dem Jahr 2019 sind Arbeitgeber verpflichtet, Beschäftigten, die (auch) im Freien arbeiten, eine arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten. In der Arbeitsmedizinischen Regel 13.3 heißt es: „Arbeitgeber haben Beschäftigten eine Angebotsvorsorge unter folgenden Voraussetzungen, die alle erfüllt sein müssen, anzubieten: Bei Tätigkeiten im Freien, im Zeitraum April bis September, zwischen 10 Uhr und 15 Uhr MEZ (entspricht 11 Uhr bis 16 Uhr MESZ), ab einer Dauer von insgesamt mindestens einer Stunde pro Arbeitstag, an mindestens 50 Arbeitstagen." Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist vor Aufnahme der Tätigkeit und dann in regelmäßigen Abständen anzubieten.

Abb. 15

Bietet Ihnen Ihr Arbeitgeber eine ärztliche Vorsorgeuntersuchung zu den Risiken von starker Sonneneinstrahlung an?

(Basis: Beschäftigte, die im Zeitraum von April bis September normalerweise mindestens eine Stunde pro Arbeitstag im Freien arbeiten)



Trotz der Vorgabe in den Arbeitsschutzregeln bekommt nur eine Minderheit der Außenbeschäftigten das Angebot einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung. Unter den Beschäftigten, die angegeben haben, von April bis September normalerweise mindestens eine Stunde pro Arbeitstag im Freien zu arbeiten, sind es lediglich 28 Prozent, die von ihrem Arbeitgeber ein entsprechendes Angebot erhalten haben. Bei 72 Prozent war dies nicht der Fall (Abb. 15).

Präventionsmaßnahmen bei UV-Strahlung

Drei Viertel der Beschäftigten, die im Freien arbeiten, geben an, in den Arbeitspausen einen schattigen Ort aufsuchen zu können. Deutlich geringer ist der Anteil derjenigen, die während der Arbeit durch Schattenspender geschützt werden.

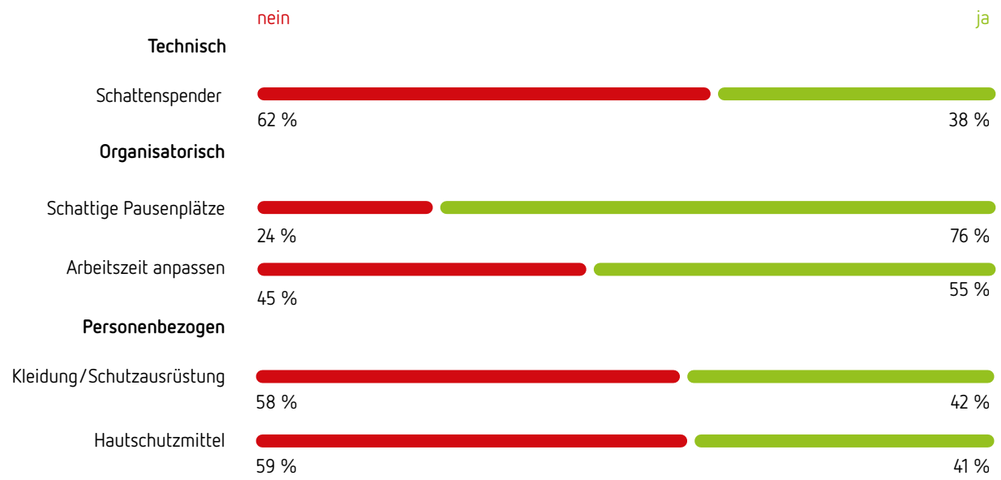
Neben der Information der Beschäftigten und der arbeitsmedizinischen Vorsorge wurde in der Befragung nach weiteren Maßnahmen zum Schutz vor UV-Strahlung gefragt. Dabei ging es um technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen (zum TOP-Prinzip siehe Seite 10).

Schattenspender als technische Möglichkeit, die Exposition gegenüber UV-Strahlung zu reduzieren, gibt es bei 38 Prozent der Beschäftigten, die ihre Arbeit (auch) im Freien verrichten (Abb. 16). Bei 62 Prozent ist dies nicht der Fall.

Abb. 16

Maßnahmen des Arbeitgebers zum Schutz vor natürlicher UV-Strahlung

(Basis: Beschäftigte, die im Zeitraum April bis September normalerweise mindestens eine Stunde pro Arbeitstag im Freien arbeiten)



Am häufigsten wird eine organisatorische Maßnahme berichtet. Drei Viertel der Befragten können in den Arbeitspausen einen schattigen Ort aufsuchen. Gut die Hälfte der Befragten kann die Arbeitszeit anpassen, um z. B. starke UV-Strahlung in der Mittagszeit zu vermeiden.

Die beiden abgefragten personenbezogenen Maßnahmen werden jeweils von etwa 40 Prozent berichtet. 42 Prozent geben an, von ihrem Arbeitgeber mit Kleidung bzw. Schutzausrüstung wie z. B. Kopfbedeckungen oder Sonnenbrillen ausgestattet zu werden. 41 Prozent bekommen Hautschutzmittel wie z. B. Sonnencremes gestellt.

Wirksam vor UV-Strahlung geschützt?

Knapp die Hälfte der Beschäftigten, die im Freien arbeiten, fühlt sich durch die Maßnahmen des Arbeitgebers nicht oder nur in geringem Maß vor UV-Strahlung geschützt. Je mehr Präventionsmaßnahmen der Arbeitgeber ergriffen hat, desto besser fühlen sich Beschäftigte geschützt.

Die sieben Maßnahmen zum Schutz vor UV-Strahlung, die in der Umfrage erfasst wurden, reichen von der Information über ärztliche Vorsorgeangebote bis hin zu technischen, organisatorischen und personenbezogenen Maßnahmen (vgl. Seiten 16 bis 18). Wie bewerten die Beschäftigten die Maßnahmen? Für ein Fünftel der Außenarbeitenden gibt es entweder keine Maßnahmen oder sie fühlen sich durch die ergriffene(n) Maßnahme(n) nicht wirksam geschützt (Abb. 17). Weitere 27 Prozent fühlen sich durch die Maßnahmen des Arbeitgebers nur in geringem Maß geschützt. Gut die Hälfte der Befragten sieht sich dagegen in (sehr) hohem Maß geschützt.

Abb. 17

Fühlen Sie sich durch die Maßnahmen Ihres Arbeitgebers vor den gesundheitlichen Gefahren starker Sonneneinstrahlung wirksam geschützt?

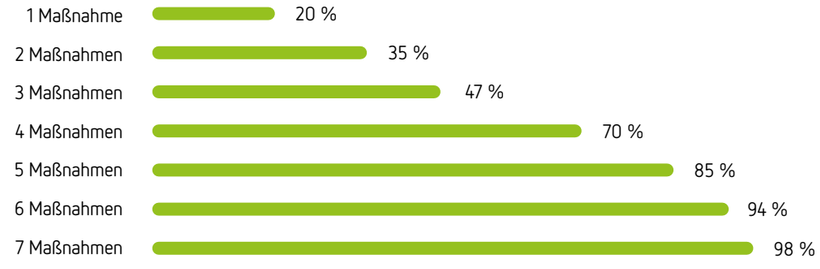


Wie bei der Prävention von hitzebedingten Risiken zeigt sich auch hinsichtlich der UV-Strahlung ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Anzahl der ergriffenen Maßnahmen und dem Schutzgefühl der Beschäftigten. Je mehr Maßnahmen der Arbeitgeber anbietet, desto sicherer fühlen sich die Beschäftigten (Abb. 18). Von den Beschäftigten, die für ihre Arbeit lediglich von einer der sieben abgefragten Maßnahmen berichteten, fühlt sich ein Fünftel in (sehr) hohem Maß vor UV-Strahlung geschützt. Der Anteil steigt mit jeder zusätzlichen Maßnahme. Hat der Arbeitgeber alle sieben Maßnahmen ergriffen, sehen sich 98 Prozent der Befragten wirksam geschützt.

Abb. 18

Anzahl der Maßnahmen und Schutzgefühl bei UV-Strahlung

(Anteil der Befragten, die sich in (sehr) hohem Maß vor UV-Strahlung geschützt fühlen)



Extremwetter – Jede*r Dritte war schon betroffen

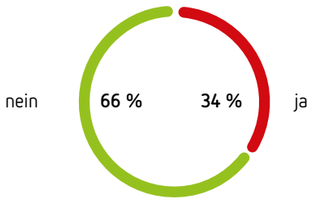
Ein Drittel der Befragten war in den vergangenen Jahren mit Blick auf die Arbeit schon von extremen Wetterereignissen betroffen. Starkregen, Sturm oder andere Wetterphänomene führten dazu, dass die Arbeit nicht wie geplant ausgeführt werden konnte.

Aufgrund des Klimawandels treten extreme Wetterereignisse häufiger auf. Die Arbeitswelt kann davon auf sehr unterschiedliche Weise betroffen sein. Hitze, Starkregen, Überschwemmungen und Stürme können unmittelbare gesundheitliche Risiken für Arbeitnehmer*innen bedeuten. Besonderen Gefährdungen sind auch die Beschäftigten ausgesetzt, die mit der Bekämpfung von Extremwetterereignissen (z. B. Feuerwehrleute) oder der Beseitigung damit verbundener Schäden betraut sind. Extremwetter kann aber auch dazu führen, dass Beschäftigte ihren Arbeitsplatz nicht erreichen können oder dass die Arbeit aufgrund von Schäden am Arbeitsort oder gestörten Lieferketten nicht ausgeführt werden kann.

Um eine Vorstellung davon zu bekommen, wie verbreitet Erfahrungen mit Extremwetterereignissen sind, wurde danach gefragt, ob Beschäftigte in den vorangegangenen fünf Jahren aufgrund von solchen Ereignissen ihre Arbeit mindestens einmal nicht wie geplant ausführen konnten. Jede*r Dritte (34 Prozent) gab an, eine solche Beeinträchtigung erlebt zu haben (Abb. 19). Bei zwei Dritteln war dies nicht der Fall.

Abb. 19

Kam es in den vergangenen fünf Jahren vor, dass Sie Ihre Arbeit aufgrund extremer Wetterereignisse wie zum Beispiel Starkregen oder Sturm nicht wie geplant ausführen konnten?



Beschäftigte, die ihre Arbeit zumindest teilweise im Freien ausüben, sind häufiger von Extremwetter betroffen (58 Prozent) als diejenigen, die ausschließlich in Innenräumen arbeiten (25 Prozent). Und je mehr Zeit im Freien gearbeitet wird, desto häufiger wird von entsprechenden Einschränkungen berichtet. Von den Beschäftigten, die durchschnittlich ein bis drei Stunden pro Tag im Freien arbeiten, geben 48 Prozent an, schon einmal durch Extremwetter beeinträchtigt gewesen zu sein. In der Gruppe derjenigen, die vier bis sechs Stunden draußen arbeiten, sind es 57 Prozent. Bei sieben und mehr Stunden Arbeit im Freien berichten 79 Prozent von Einschränkungen bei ihrer Arbeit in den vergangenen fünf Jahren.

Betriebliche Regelungen zum Umgang mit Extremwetter

Bei der Mehrheit der Befragten sind Extremwetterereignisse kein Gegenstand betrieblicher Regelungen. Von betrieblichen Vorgaben, die das Verhalten bei Extremwetter betreffen, berichten 36 Prozent. Bei 30 Prozent gibt es Regelungen zur Einstellung der Arbeit.

Das zunehmende Auftreten von Extremwetterereignissen macht es auch im betrieblichen Kontext notwendig, sich mit möglichen Auswirkungen und Schutzmaßnahmen zu beschäftigen. Von betrieblichen Vorgaben für das Verhalten in entsprechenden Situationen berichten 36 Prozent der Befragten (Abb. 20). Bei dieser Frage zeigen sich keine deutlichen Unterschiede zwischen Beschäftigten, die ausschließlich in Innenräumen arbeiten, und solchen, die ihre Arbeit (auch) im Freien verrichten.

Gehen extreme Wetterbedingungen mit nicht vertretbaren gesundheitlichen Risiken für die Beschäftigten einher, muss die Arbeit eingestellt werden. Betriebliche Vorgaben, unter welchen Bedingungen die Arbeit eingestellt werden kann, existieren für 30 Prozent der Befragten. Das gilt für 37 Prozent der Befragten, die (auch) im Freien arbeiten, und für 27 Prozent derjenigen, die ausschließlich in Innenräumen tätig sind.

Abb. 20

Betriebliche Regelungen für Extremwetterereignisse



Extreme Wetterbedingungen können nicht nur die Ausübung der Tätigkeit selbst betreffen, sondern auch die Arbeitswege. 41 Prozent haben die Möglichkeit, bei Extremwetter den Weg zur Arbeit zu vermeiden. Bei dieser Frage zeigt sich ein starker Zusammenhang mit dem Ausbildungsabschluss. Beschäftigte ohne Berufsabschluss können nur zu 20 Prozent den Arbeitsweg vermeiden, bei Beschäftigten mit dualer Ausbildung sind es 31 Prozent, bei Beschäftigten mit Meister-, Techniker oder Fachschulausbildung beträgt der Anteil 40 Prozent, während von den Beschäftigten mit Hochschulstudium 68 Prozent diese Möglichkeit haben.

Dass Arbeitswege insbesondere in akademischen Berufen vermieden werden können, hängt damit zusammen, dass diese beruflichen Tätigkeiten deutlich häufiger auch im Homeoffice erledigt werden können. Von den Beschäftigten, die bei Extremwetter den Weg zur Arbeit vermeiden können, hatten 86 Prozent diese Möglichkeit.

Arbeitsqualität auf einen Blick: Die Indexwerte

DGB-Index Gute Arbeit 2026

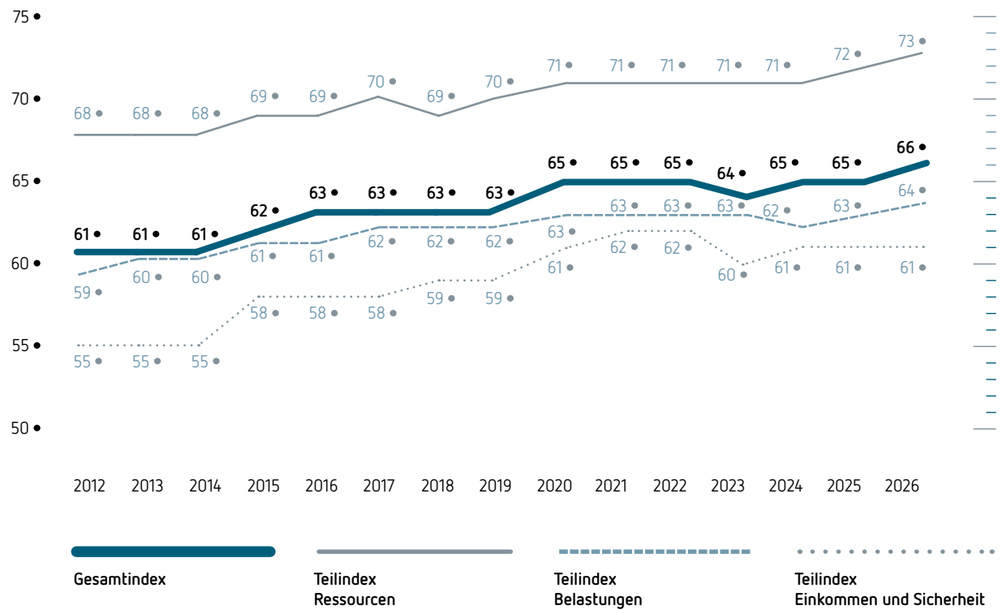
Gesamtindexwert: 66 von 100 Punkten



DGB-Index Gute Arbeit

Abb. 21

DGB-Index Gute Arbeit Entwicklung 2012–2026



Neben dem Schwerpunktthema des Jahres 2026 (Klimawandel und Arbeit) enthält der Fragebogen des DGB-Index Gute Arbeit 42 indexbildende Fragen zu unterschiedlichen Aspekten der Arbeitsqualität. Aus den Antworten der Befragten wird ein Wert zwischen 0 und 100 Punkten ermittelt. Null Punkte stehen für die denkbar schlechtesten, 100 Punkte für die bestmöglichen Arbeitsbedingungen. Im Jahr 2026 liegt der Gesamtwert des DGB-Index Gute Arbeit bei 66 Punkten und damit einen Punkt über dem Vorjahreswert. Bei den Teilindizes „Ressourcen" und „Belastungen" zeigt sich gegenüber 2025 jeweils ein leichter Anstieg um einen Punkt. Der Teilindex Einkommen und Sicherheit" liegt unverändert bei 61 Punkten.

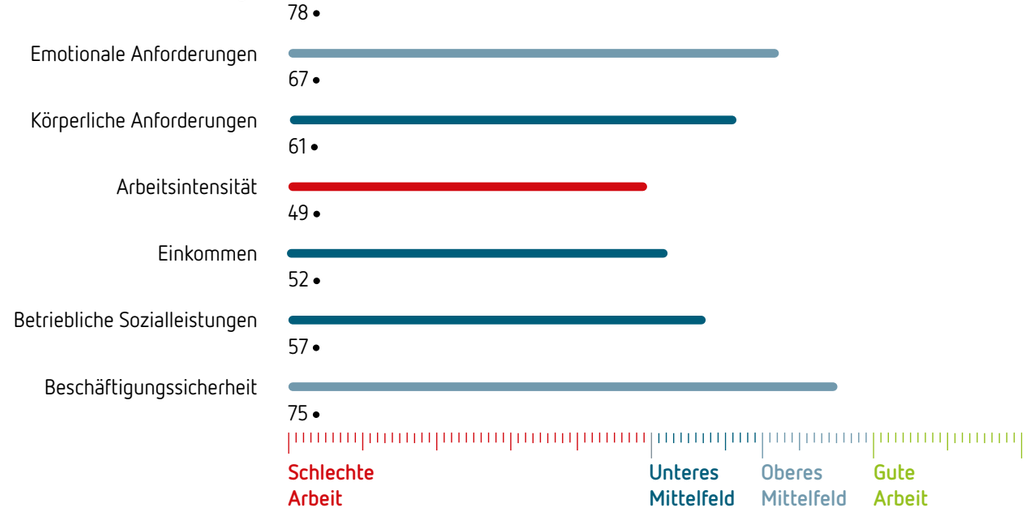
Die elf Kriterien der Arbeitsqualität

Der Gesamtindex und die Teilindizes werden aus den elf Kriterien der Arbeitsqualität gebildet. Die Kriterien zeichnen ein differenziertes Bild der Arbeitsqualität (Abb. 22). Ein Indexwert von 80 Punkten und mehr bezeichnet den Bereich „Gute Arbeit". Gute Arbeit wird durch eine hohe Ressourcenausstattung, ein verträgliches Belastungsniveau, eine positiv bewertete Einkommenssituation und gute berufliche Zukunftsaussichten charakterisiert. Indexwerte unter 50 Punkten beschreiben „Schlechte Arbeit", weil sie Ausdruck hoher Belastungen und geringer Ressourcen sind.

Das Kriterium „Sinngehalt der Arbeit" liegt im Jahr 2026 durchschnittlich bei 83 Punkten und damit im Bereich „Gute Arbeit". Besonders kritisch wird das Kriterium „Widersprüchliche Anforderungen und Arbeitsintensität" bewertet, das mit 49 Punkten im Bereich „Schlechte Arbeit" liegt. „Einkommen und Rente" (52 Punkte) sowie „Betriebliche Sozialleistungen" (57 Punkte) liegen nur knapp darüber. Deutlich besser schneiden die Arbeitszeitlage (78 Punkte) und die Beschäftigungssicherheit (75 Punkte) ab.

Abb. 22

Indexwerte der elf Kriterien der Arbeitsqualität



Weitere, ausführliche Erläuterungen zum DGB-Index Gute Arbeit und zur Entwicklung der Indexwerte finden sich im Jahresbericht 2026. Dort werden auch die Verteilung der vier Qualitätsstufen der Arbeit, Befragungsergebnisse für alle 42 indexbildenden Fragen sowie eine differenzierte Darstellung nach unterschiedlichen Beschäftigtengruppen präsentiert. Der Jahresbericht steht im digitalen Format zum Download bereit unter:
www.dgb-index-gute-arbeit.de

Umfrage und Methodik

Der vorliegende Report basiert auf einer telefonischen Zufallsstichprobe von 4.031 abhängig Beschäftigten, die in Deutschland arbeiten. Die Daten wurden im Rahmen der bundesweiten Repräsentativumfrage zum DGB-Index Gute Arbeit im Zeitraum von Januar bis Mai 2026 erhoben. Befragt wurden Arbeitnehmer*innen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Beschäftigte, die weniger als zehn Stunden pro Woche arbeiten (das betrifft insbesondere geringfügig Beschäftigte), werden in der Auswertung nicht berücksichtigt.

Nicht befragt wurden zudem Auszubildende, Selbstständige sowie Personen, die die Regelaltersgrenze für den Eintritt in das gesetzliche Rentensystem zum Befragungszeitpunkt bereits überschritten hatten. Alle in diesem Report berichteten Anteile und Mittelwerte wurden unter Einbezug von Gewichtungsfaktoren berechnet, die mithilfe von repräsentativen Daten des Mikrozensus und des ALLBUS gebildet wurden.

Die angegebenen Prozentzahlen und Indexwerte sind auf ganze Zahlen aufgerundet. Die Rundung der Zahlen auf ganzzahlige Werte kann in einzelnen Fällen dazu führen, dass sich Prozentzahlen, z. B. bei Darstellungen von Häufigkeiten, nicht exakt zu 100 Prozent addieren.

Ein ergänzender Tabellenanhang zu diesem Report sowie der Jahresbericht des DGB-Index Gute Arbeit mit ausführlichen Auswertungen zu den Standardfragen des DGB-Index Gute Arbeit stehen auf der Homepage zum Download bereit: www.dgb-index-gute-arbeit.de

Quellenangabe: Die auf Seite fünf zitierte Studie zu den wirtschaftlichen Folgen des Klimawandels für die Arbeitswelt wurde im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erstellt: Prognos AG (2025), Klimabedingte Risiken für die Arbeitswelt. Ökonomische Verluste und die strategische Rolle des Arbeitsschutzes bei der Klimaanpassung (https://www.arbeit-sicher-und-gesund.de/fileadmin/PDFs/Klimawandel/Gutachten/260317_Klimabedingte_Risiken_fuer_die_Arbeitswelt_Report_final.pdf).

Impressum

Herausgeber:	Institut DGB-Index Gute Arbeit Keithstr. 1 10787 Berlin Mail: index-gute-arbeit@dgb.de Web: www.dgb-index-gute-arbeit.de
V.i.S.d.P.:	Yasmin Fahimi, Deutscher Gewerkschaftsbund
Redaktion:	Dr. Rolf Schmucker, Robert Sinopoli, Institut DGB-Index Gute Arbeit
Datenanalyse:	Markus Holler, Internationales Institut für Empirische Sozialökonomie (inifes gGmbH), Stadtbergen
Umfrageinstitut:	Umfragezentrum Bonn (uzbonn GmbH)
Gestaltung:	BBGK Berliner Botschaft Gesellschaft für Kommunikation mbH
Druck:	DCM Druck Center Meckenheim GmbH, Werner-von-Siemens-Str. 13, 53340 Meckenheim

Nachdruck von Texten und Grafiken nur mit Quellenangabe

Berlin, November 2026

DGB-Index Gute Arbeit