

Wenn Hitze zur Barriere wird

Bedarfe von Menschen mit Behinderung bei extremen Außentemperaturen – und was Unternehmen tun können

Handout von Tempelhofer Berg e.V., Netzwerk behinderter Frauen Berlin e.V. und Mehrwertvoll e.V.
Im Rahmen der Praxistage des LSI-Projektes Nachhaltigkeitsberatung im Lernenden Netzwerk

Vorab: Warum dieses Dokument in Ihren Händen liegt

Für Donnerstag, den 26. Juni 2026, war im Rahmen der Praxistage des LSI-Projektes ein gemeinsamer Veranstaltungstag zum Thema **Inklusion** geplant – mit Referierenden von Tempelhofer Berg e.V. und dem Netzwerk behinderter Frauen Berlin e.V. Aufgrund der für diesen Tag prognostizierten extremen Außentemperaturen haben wir uns gemeinsam und mit großem Bedauern dazu entschlossen, den Termin abzusagen.

Diese Entscheidung ist uns nicht leichtgefallen. Wir wissen, wie wertvoll Ihre Zeit ist und wie sorgfältig Sie diesen Termin in Ihrem Kalender freigehalten haben. Wir wissen auch, dass eine Absage in übervollen Terminkalendern Unmut erzeugen kann – und das verstehen wir.

Und doch: Genau diese Absage ist ein konkretes Beispiel für das Thema, über das wir gemeinsam sprechen wollten.

Für viele Menschen mit Behinderung sind extreme Temperaturen keine bloße Unannehmlichkeit, sondern eine ernsthafte gesundheitliche Gefahr. Da uns für diesen Tag keine geeigneten, klimatisierten oder kühlen Ausweichräume zur Verfügung standen, wäre eine Durchführung der Veranstaltung für einen Teil der eingeladenen Referierenden und Teilnehmenden mit nicht zu verantwortenden gesundheitlichen Risiken verbunden gewesen. Die Entscheidung zur Absage war daher eine Frage des Schutzes und der Fürsorge – und damit zutiefst inklusiv.

Dieses Handout möchte die Absage nicht nur erklären, sondern sie zum Ausgangspunkt einer ersten inhaltlichen Beschäftigung mit dem Thema machen. Wir sind uns bewusst: **Ein Dokument kann kein gemeinsames Gespräch ersetzen.** Die lebendige Auseinandersetzung, die persönlichen Berichte und der direkte Austausch – das wäre der eigentliche Kern des Tages gewesen. Aber vielleicht kann dieses Handout eine Brücke bauen: zu einem Verständnis, das Sie mitnehmen, und zu einem Gespräch, das wir zu einem anderen Zeitpunkt gerne nachholen möchten.

TEIL I: WARUM HITZE FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG BESONDERE RISIKEN BIRGT

Der Körper unter Stress – wenn Hitzeregulation eingeschränkt ist

Der menschliche Körper verfügt über ausgeklügelte Mechanismen, um seine Kerntemperatur zu regulieren: Schwitzen, Weitung der Blutgefäße, veränderte Durchblutung. Bei vielen Menschen mit Behinderungen sind genau diese Mechanismen eingeschränkt – aus neurologischen, körperlichen oder pharmakologischen Gründen.

Körperliche und neurologische Behinderungen

Menschen mit Rückenmarksverletzungen oder -erkrankungen können ihre Körpertemperatur nur eingeschränkt regulieren: Das Schwitzen unterhalb der Verletzungsstelle ist reduziert oder vollständig ausgeschaltet, die Gefäßweiterung funktioniert nicht mehr zuverlässig. Der Körper kann sich buchstäblich nicht mehr selbst kühlen. Das Risiko eines lebensbedrohlichen Hitzschlags ist deutlich erhöht.

Menschen mit Multipler Sklerose erleben bei Hitze häufig eine Verschlimmerung ihrer Symptome: Muskelschwäche, Seh- und Konzentrationsstörungen sowie Erschöpfung nehmen spürbar zu – ein Phänomen, das als Uhthoff-Phänomen bekannt ist. Selbst leichte Temperaturerhöhungen von einem Grad können hier klinisch bedeutsam sein.

Menschen mit motorischen Einschränkungen, die auf Rollstühle oder andere Hilfsmittel angewiesen sind, sitzen buchstäblich in einer Wärmefalle: Der Körper hat keinen direkten Bodenkontakt, Luftzirkulation ist eingeschränkt, und ein spontanes Aufsuchen eines kühleren Ortes ist von der Barrierefreiheit des Weges dorthin abhängig.

Psychische Erkrankungen und kognitive Beeinträchtigungen

Menschen mit psychischen Erkrankungen gehören ebenfalls zur besonders gefährdeten Gruppe. Zum einen beeinflussen Hitze und Schlafmangel die psychische Stabilität direkt; zum anderen nehmen viele Menschen mit psychischen Erkrankungen Medikamente, die die körpereigene Thermoregulation hemmen (siehe unten). Menschen mit kognitiven Beeinträchtigungen wiederum können Hitzesymptome wie Schwindel, Verwirrung oder Erschöpfung unter Umständen schlechter erkennen, einordnen oder kommunizieren.

Neurodivergente Menschen

Für autistische Menschen und Menschen mit ADHS bedeuten Hitzetage häufig ein erhöhtes Maß an sensorischer Reizüberflutung: Schwitzen, Körpergefühle, veränderte Alltagsroutinen und laute, volle Kühl-Orte wie Einkaufszentren können die Belastung multiplizieren, anstatt sie zu mildern.

Die Medikamentenfrage: Ein oft übersehenes Risiko

Viele Menschen mit Behinderungen nehmen dauerhaft Medikamente, die in Wechselwirkung mit Hitze ernsthafte Risiken erzeugen. Das ist ein in der öffentlichen Diskussion häufig unterschätzter Faktor:

- **Neuroleptika und Antipsychotika** hemmen die zentrale Temperaturregulation im Gehirn. Der Körper nimmt Überhitzung nicht mehr rechtzeitig wahr.
- **Anticholinerge Wirkstoffe** (u. a. bestimmte Parkinsonmedikamente, Anti-histaminika, Blasenmittel) reduzieren das Schwitzen erheblich oder schalten es ganz aus – mit fatalen Folgen bei hohen Temperaturen.
- **Antidepressiva (SSRIs)** können die zentrale Thermoregulation hemmen und Hitzegefühle verstärken.
- **Diuretika und Laxanzien** erhöhen das Risiko von Dehydrierung.
- **Transdermale Wirkstoffsysteme** (Pflaster mit Opioiden, Nikotin oder anderen Wirkstoffen) geben bei Hitze den Wirkstoff schneller ab, was zu ungewollten Überdosierungen führen kann.
- **Insulin** wirkt bei Hitze schneller und kann Unterzuckerungen auslösen.

Das bedeutet konkret: Jemand, der an einem heißen Tag äußerlich gefasst wirkt, kann sich innerlich in einem physiologisch kritischen Zustand befinden – ohne es selbst bemerken zu können.

Mobilität und Erreichbarkeit: Hitze als logistische Barriere

Extreme Temperaturen verwandeln Wege in Hindernisse. Was für viele Menschen ein lästiges Schwitzen beim Gehen bedeutet, kann für Menschen mit Mobilitätseinschränkungen, die auf ÖPNV, Taxis oder Begleitpersonen angewiesen sind, zu einer unüberwindbaren Hürde werden:

- Haltestellen ohne Schatten und Sitzgelegenheiten werden zu gesundheitlichen Gefahrenzonen.
- Klimatisierte Fahrzeuge stehen nicht durchgängig zur Verfügung.
- Körperliche Erschöpfung setzt früher ein und regeneriert sich langsamer.
- Das Anreiseproblem kann durch das Absagen von Unterstützungspersonen kurzfristig unlösbar werden.

Wer also auf Mobilität und Unterstützung angewiesen ist, hat bei extremer Hitze weniger Handlungsspielraum – nicht wegen fehlenden Willens, sondern wegen realer, körperlicher und logistischer Grenzen.

TEIL II: ALLTAG UND BERUFSLEBEN – INDIVIDUELLE STRATEGIEN UND WAS SIE ERMÖGLICHEN

Was Menschen mit Behinderung selbst tun – und was das voraussetzt

Menschen mit Behinderung entwickeln im Laufe ihres Lebens ein hohes Maß an Selbstkenntnis und Kompetenz im Umgang mit ihren körperlichen Bedarfen. An Hitzetagen bedeutet das oft:

- **Frühzeitige Planung:** Routen werden auf Schatten und Barrierefreiheit vorab gecheckt; Termine werden wenn möglich in die frühen Morgenstunden gelegt.
- **Energiemanagement:** Wer weniger Ressourcen hat, muss sie bewusster einteilen. Das bedeutet manchmal, auf Aktivitäten zu verzichten, die für andere selbstverständlich sind.
- **Anpassung der Medikation:** Manche Menschen besprechen mit ihren Ärzt_innen hitzebedingte Dosisanpassungen – was vorausgesetzt werden kann, wenn Planbarkeit und Information rechtzeitig vorhanden sind.
- **Kommunikation von Bedarfen:** Menschen mit Behinderung sind oft sehr geübt darin, ihre Bedarfe zu kommunizieren – sofern sie erleben, dass ihr Gegenüber zuhört und handlungsfähig ist.

Diese Kompetenzen sollten weder romanisiert noch übersehen werden. Sie entstehen aus Notwendigkeit, nicht aus Freude am Mehraufwand.

TEIL III: WAS UNTERNEHMEN UND ORGANISATIONEN TUN KÖNNEN

Dieser Abschnitt richtet sich direkt an Sie als Vertreter_in einer Organisation oder eines Unternehmens.

Sofortmaßnahmen an heißen Tagen

Diese Maßnahmen kosten wenig und können kurzfristig wirken:

Maßnahme	Warum sie hilft
Ausreichend kühles Wasser bereitstellen	Wichtig für alle, lebensnotwendig für manche
Flexible Arbeitszeiten ermöglichen (Gleitzeit, früher Beginn)	Ermöglicht Pendeln in kühleren Stunden
Homeoffice an Hitzetagen anbieten	Gibt Menschen mit Behinderung Kontrolle über ihre Umgebung
Kühlere Räume oder Rückzugsorte benennen	Auch kleine, fensterlose Räume können Abkühlung bieten
Kleidungsregeln lockern	Hitzeangepasste Kleidung erleichtert Körperkühlung
Ventilatoren und Kühllösungen bereitstellen	Auch Kühlkissen für Rollstühle oder Arbeitsplätze
Pausen aktiv anbieten, nicht nur erlauben	Menschen mit Behinderung zögern oft, Bedarfe zu äußern

Strukturelle Maßnahmen für einen inklusiven Betrieb

Gute Inklusion entsteht nicht ad hoc, sondern durch einen kontinuierlichen Prozess. Folgende Schritte helfen dabei, den Betrieb schrittweise inklusiver zu gestalten:

Schritt 1: Bedarfe erheben – zuhören statt voraussetzen

Der erste und wichtigste Schritt ist das direkte, vertrauliche Gespräch mit Mitarbeitenden mit Behinderungen. Welche konkreten Einschränkungen erleben sie im Betrieb? Was würde ihnen helfen? Bedarfe sind individuell, eine Checkliste kann kein Gespräch ersetzen.

Schritt 2: Den Arbeitsplatz gezielt anpassen

Barrierefreie Zugänge, höhenverstellbare Tische, angepasste Sanitäranlagen, gute Beleuchtung und eine durchdachte Raumtemperatur sind bauliche Grundlagen. Viele dieser Anpassungen sind förderfähig (s. unten). Konkret für Hitze: Sonnenschutz, effektive Lüftungskonzepte und Klimatisierung zumindest in einzelnen Räumen sind keine Luxusmaßnahmen, sondern Arbeitsschutz.

Schritt 3: Flexibilität als Unternehmenskultur verankern

Flexible Arbeitszeiten, die Möglichkeit zur Telearbeit und individuelle Absprachen über Arbeitszeitmodelle sind niedrigschwellige, wirkungsvolle Instrumente – nicht nur für Menschen mit Behinderungen, sondern für alle Beschäftigten.

Schritt 4: Das Team sensibilisieren

Inklusion gelingt nur, wenn sie von allen getragen wird. Schulungen und Workshops helfen, Vorurteile abzubauen, und stärken eine Kultur, in der Bedarfe ohne Scham geäußert werden können. Das Ziel ist keine Sonderbehandlung, sondern selbstverständliche Rücksichtnahme.

Schritt 5: Rechtliche Grundlagen kennen und nutzen

- Nach **§ 154 SGB IX** sind Betriebe mit mindestens 20 Beschäftigten verpflichtet, 5 % ihrer Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen zu besetzen.
- An Tagen mit extremen Wetterlagen können schwerbehinderte Beschäftigte nach dem Vorbild zahlreicher Betriebsvereinbarungen (u.a. Berliner Hochschulen und Behörden) **Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge** erhalten, wenn die Wetterlage für sie besondere gesundheitliche Risiken darstellt.
- Das **SGB IX §207** garantiert schwerbehinderten Beschäftigten zudem das Recht auf Befreiung von Mehrarbeit.

Schritt 6: Förderung in Anspruch nehmen

Unternehmen, die Inklusion aktiv umsetzen, werden finanziell unterstützt. Die wichtigsten Instrumente:

- Eingliederungszuschüsse der Bundesagentur für Arbeit

- Zuschüsse zur Arbeitsplatzausstattung über die Integrationsämter
- Lohnzuschüsse und geförderte Probebeschäftigungen
- Kostenlose Beratung durch die **Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA)** – bundesweit, vertraulich und kostenlos

Erste Schritte – ein Vorschlag für Ihre Organisation

Sie möchten etwas verändern, wissen aber noch nicht, wo anfangen? Hier ein möglicher Einstieg:

1. **Gespräch suchen:** Gibt es in Ihrem Unternehmen bereits Mitarbeitende mit Behinderung? Fragen Sie – respektvoll und ohne Druck – nach deren Erfahrungen und Bedarfen.
2. **Bestandsaufnahme machen:** Wie ist Ihr Gebäude an heißen Tagen? Gibt es einen kühlen Rückzugsort? Gibt es eine Klimaanlage oder zumindest Ventilatoren?
3. **Eine Person benennen:** Definieren Sie, wer in Ihrem Betrieb Ansprechperson für Inklusion und barrierefreie Arbeitsbedingungen ist.
4. **EAA kontaktieren:** Die Einheitlichen Ansprechstellen für Arbeitgeber beraten Sie kostenlos und ohne Verpflichtung. Das ist ein einfacher, unverbindlicher erster Schritt.
5. **Diesen Termin nachholen:** Wir von Tempelhofer Berg e.V., dem Netzwerk behinderter Frauen Berlin e.V. und Mehrwertvoll e.V. würden uns sehr freuen, das geplante Gespräch zu einem kühlen Herbst- oder Wintertermin nachzuholen – dann mit der Zeit, dem Raum und der gemeinsamen Energie, die das Thema verdient.

Abschluss: Eine Einladung

Wir haben diesen Termin abgesagt, weil uns die Menschen wichtiger sind als der Termin.

Das klingt selbstverständlich – und doch ist es eine Haltung, die im Berufsalltag immer wieder bewusst eingeübt werden muss: die Bereitschaft, innezuhalten, zu fragen, was jemand braucht, und Strukturen daran anzupassen – auch wenn das unbequem ist, auch wenn es Aufwand bedeutet, auch wenn Terminkalender dagegenstehen.

Genau das ist inklusive Arbeit. Und genau das ist es, worüber wir mit Ihnen sprechen möchten.

Wir freuen uns auf das Gespräch – zu einem anderen Zeitpunkt, an einem kühlen Ort.

Kontakt und weiterführende Informationen:

- **Tempelhofer Berg e.V.** – Soziale Landwirtschaft und inklusive Gemeinschaft, Berlin <https://tempelhofer-berg.berlin> und Deutsche Arbeitsgemeinschaft soziale Landwirtschaft <https://www.soziale-landwirtschaft.de/startseite>
- **Netzwerk behinderter Frauen Berlin e.V.** – Selbstvertretung und Interessenvertretung behinderter Frauen
- **Mehrwertvoll e.V.** – Lernende Netzwerke für nachhaltige Organisationsentwicklung

Hilfreiche Anlaufstellen:

- Einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber (EAA): <https://www.berlin.de/lageso/behinderung/inklusionsamt-arbeit-und-behinderung/einheitliche-ansprechstellen-fuer-arbeitgeber-aaa/>
- Bundesagentur für Arbeit – Förderung schwerbehinderter Menschen: www.arbeitsagentur.de
- myAbility.jobs – Karriere und Inklusion: www.myability.jobs/de/
- Aktion Mensch – Förderung und Beratung: www.aktion-mensch.de

Berlin 22. Juni 2026

Tempelhofer Berg e.V.