

Arbeitsrecht: Hitzefrei für Arbeitnehmer?!

27.07.2015

Vor allem in den letzten Wochen herrschten hohe Temperaturen und sogar eine neue Höchsttemperatur konnte in Deutschland, genauer in Kitzingen, gemessen werden: 40,3° C. Gerade bei diesen hohen Temperaturen kann es im Büro oder anderen Arbeitsstätten ziemlich warm werden. Dabei stellt sich die Frage, welche Rechte haben Arbeitnehmer, beziehungsweise, welche Pflichten haben Arbeitgeber zu erfüllen um allen Arbeitsschutzbedingungen nachzukommen.

1. Die Technische Regel für Arbeitsstätten

Diese Arbeitsschutzbedingungen sind in der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) geregelt. Der Arbeitgeber hat am klassischen Büroplatz für erträgliche Temperaturen im Sommer, so wie auch im Winter, zu sorgen. Orientieren kann man sich hierbei an der Technischen Regel für Arbeitsstätten (ASR), deren Regelungen ab einer Innenraumtemperatur von 26° C greifen. In diesem Fall sind Maßnahmen zu ergreifen, wie ein Sonnenschutz, ohne dabei jedoch das Eindringen von Tageslicht zu verhindern. Weitere Maßnahmen fallen an, ab einer Lufttemperatur im Raum von mindestens 30° C, zu denen zum Beispiel eine Bereitstellung von Getränken und eventuell verkürzte Arbeitszeiten zählen. Bei einer Innenraumlufttemperatur von mindestens 35° C müssen je nach Arbeitsplatz Hitzeschutzkleidung und Luftduschen vorhanden sein, um den Arbeitnehmer ausreichend zu schützen.

2. Bedeutung für den Arbeitnehmer

Auch wenn sich vielleicht viele Arbeitnehmer das bekannte „Hitzefrei“ aus ihrer Schulzeit zurückwünschen, gibt es keinerlei gesetzliche Richtlinien für „Hitzefrei“. Lediglich die durch den Arbeitgeber zu treffenden Schutzmaßnahmen sind, wie oben beschrieben, per Gesetz geregelt. Interessant ist in diesem Fall, ist die Rolle des Betriebsrates, der nach § 87 Abs. 1 Nr.7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) ein Mitbestimmungsrecht über die Regelung des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz hat. Dieses Gesetz bietet Arbeitnehmern also ein direktes Mittel zum Eingreifen bei sehr hohen Temperaturen. Weiterhin kann durch Verhandlungen ein Abkommen geschlossen werden, dass Arbeitnehmern erlaubt eine andere Kleiderordnung (zum Beispiel: keine Krawatte) an besonders heißen Tagen festzulegen. Eine weitere Lösung wäre die Möglichkeit der Verlegung der Arbeitszeit in die frühen Morgenstunden, beziehungsweise in die späteren Abendstunden, verbunden mit einer längeren Mittagspause an einem schattigen Ort.

3. Bedeutung für den Arbeitgeber

Im Sommer gibt es viele Dinge, die aus Sicht der Arbeitgeber beachtet werden müssen. Zunächst muss bei einer Temperatur ab 26°C ausreichend Sonnenschutz für Arbeitnehmer ohne dabei zu viel des natürlichen Tageslichts zu nehmen. Zur Kühlung der Raumes wäre eine Klimaanlage optimal, soweit von den Arbeitnehmern gewünscht. Ab den bereits oben genannten Temperaturen, sollte der Arbeitnehmer kostenlose Getränke zur Verfügung stellen, was vor allem an Arbeitsstätten, die der Sonne ausgeliefert sind, wie Baustellen, ein wichtige Rolle spielt. Auch Absprachen mit dem Betriebsrat sind wichtig, um Streitigkeiten im Hitzefall präventiv zu verhindern, damit auch bei Hitze alles reibungslos ablaufen kann.

Fazit

Hitzefrei für Arbeitnehmer gibt es nicht, aber es gibt eine Reihe an Mitteln, die helfen können die Hitze ein wenig erträglicher zu machen, wenn sowohl Arbeitgeber, wie auch Arbeitnehmer zusammenarbeiten.

Falls Sie Fragen zu dem Artikel oder zu weiteren arbeitsrechtlichen Aspekten haben, kontaktieren Sie uns einfach per **E-Mail** unter [wagner\(at\)webvocat.de](mailto:wagner(at)webvocat.de) oder telefonisch unter **0681/ 95 82 82-0**.

Wir helfen Ihnen schnell und kompetent.

Ihr Ansprechpartner für weitere Fragen ist:

Rechtsanwalt Arnd Lackner,
Fachanwalt für Steuerrecht und
Fachanwalt für Handels- und Gesellschaftsrecht

WAGNER Rechtsanwälte webvocat® - Small.Different.Better

WAGNER Rechtsanwälte webvocat®

Weitere interessante News finden Sie auf unserer Webseite www.webvocat.de

Wenn Sie diesen Newsletter nicht mehr erhalten möchten, senden Sie bitte eine E-Mail an: wagner@webvocat.de

Impressum

WAGNER Rechtsanwälte webvocat® Partnerschaft, Attorneys at Law
Großherzog-Friedrich-Str. 40, D-66111 Saarbrücken,
Fon: +49 (0) 681/958282-0, Fax: +49 (0) 681/958282-10,
E-Mail: wagner@webvocat.de,
Internet: www.webvocat.de / www.geistigeseigentum.de

Mitglieder der Rechtsanwaltskammer des Saarlandes / Members of the Bar Association of the Saarland; UStd-Id/Vat-No.: DE 265452894; Partnerschaftsregister / Partnership Register: Amtsgericht Saarbrücken Nr./No. 98, Vertretungsberechtigte Partner/ authorized representatives: Manfred



Wagner, Daniela Wagner-Schneider; Verantwortlich für den Inhalt: Rechtsanwältin Daniela Wagner LL.M.

Rechtliche Hinweise

© 2015 WAGNER Rechtsanwälte webvocat® Partnerschaft. Alle Rechte vorbehalten. Trotz größtmöglicher Sorgfalt bei der Erstellung der bereitgestellten Inhalte übernehmen wir keine Gewähr für deren Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität. Wir weisen daraufhin, dass die zur Verfügung gestellten Inhalte keine Rechtsberatung darstellen oder diese ersetzen. Verantwortlich für den Inhalt: Rechtsanwältin Daniela Wagner-Schneider LL.M.

Die bereitgestellten Inhalte können Verknüpfungen zu Webseiten Dritter ("externe Links") enthalten. Wir übernehmen keine Haftung für die Inhalte auf den Webseiten Dritter und machen uns deren Inhalte nicht zu Eigen. Die Webseiten Dritter unterliegen der Haftung der jeweiligen Betreiber. Zum Zeitpunkt der Linksetzung waren keine Rechtsverstöße auf den verlinkten Webseiten ersichtlich. Im Falle von Rechtsverstößen auf den Webseiten Dritter distanzieren wir uns ausdrücklich von den Inhalten der entsprechenden Seiten. Eine ständige Kontrolle aller externen Links ist uns ohne konkrete Hinweise auf Rechtsverstöße nicht zumutbar. Bei Kenntnis von Rechtsverstößen werden wir jedoch derartige externe Links unverzüglich löschen.