

h t t p : / / w w w . f e l s e r . d e

Entgegen aller Gerüchte - Arbeitnehmer haben nach obergerichtlicher Rechtsprechung ein **Recht auf „Hitzefrei“** am Arbeitsplatz!

Tipps für Arbeitnehmer und Arbeitgeber für ein gesundes „Betriebsklima“ auch während der Hitzewelle

Vielleicht erinnern Sie sich noch: Für Schüler richtete sich der Zeitpunkt, ab dem schulfrei wegen Hitze gegeben wird, nach den Aussentemperaturen. Auch Arbeitnehmer können trotz verbreiteter Skepsis sogar einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit wegen Hitze am Arbeitsplatz haben. Dieser hängt jedoch nicht von den Aussentemperaturen, sondern von der Temperatur am jeweiligen Arbeitsplatz, also auch nicht von Durchschnittswerten im Betrieb, ab.

I.

Die Rechtslage

Insoweit verbindlich und vom Chef zu beachten sind die Arbeitsschutzvorschriften, die sich mit der Arbeitsplatztemperatur beschäftigen.

Laut Arbeitsstättenverordnung muss in Arbeitsräumen eine „gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur“ gewährleistet sein (§ 6 Abs. 1 der AStVO). Die Arbeitsstättenrichtlinie (ASR) 6/1,3 konkretisiert diese Bestimmung.

Die aktuelle Version können Sie hier finden:

http://www.lfas.bayern.de/VORSCHRIFTEN/regeln/asr/asr_6.htm

In dieser Arbeitsstättenrichtlinie, der ASR 6,1 heisst es:

„3.3 Die Lufttemperatur in Arbeitsräumen soll + 26 °C nicht überschreiten. Bei darüber liegender Außentemperatur darf in Ausnahmefällen die Lufttemperatur höher sein.“

Danach soll also die Raumtemperatur also 26 Grad Celsius nicht übersteigen. Das ist verbindlicher, als mancher wegen des „Soll“ glauben will, denn die ASR hat den einzigen erlaubten Ausnahmefall schon genau definiert: Nur wenn draussen die Temperaturen höher liegen, darf von der Regel abweichend eine höhere Arbeitsplatztemperatur zugemutet werden. Auch bei höheren Aussentemperaturen darf nach dem Wortlaut eine höhere Arbeitsplatztemperatur aber nicht die

Regel sein, sondern muss Ausnahmefall bleiben. Wenn bei höheren Aussentemperaturen die Arbeitsplatztemperatur immer über 26 Grad Celsius liegen dürfte, hätte die ASR 6,1 nicht den Zusatz „in Ausnahmefällen“ gebraucht. Es hätte gereicht, anzuordnen: *„Bei darüber liegender Außentemperatur darf die Lufttemperatur höher sein.“*

Die ASR 6,1 sagt dies aber gerade nicht, sondern: *„Bei darüber liegender Außentemperatur darf in Ausnahmefällen die Lufttemperatur höher sein.“*

Also: Nach dem Wortlaut muss auch bei Aussentemperaturen über 26 Grad Celsius die Überschreitung der Raumtemperatur über 26 Grad Celsius der „Ausnahmefall“ sein und nicht der Regelfall.

Trotzdem gibt es scheinbar Unklarheit darüber, wie verbindlich diese Vorschriften sind. Viele Veröffentlichungen bleiben nebulös. Selbst die öffentlichen Aufsichtsstellen (Gewerbeaufsicht) scheinen in den Überschreitungen der Arbeitsplatztemperatur von 26 Grad Celsius eher eine „Petitesse“ zu sehen und verkünden öffentlich, die Vorschrift sei unverbindlich. Auch das Bundesarbeitsgericht soll laut dpa auf eine Anfrage geantwortet haben, es gäbe keinen Anspruch auf Hitzefrei, obergerichtliche Rechtsprechung zu diesem Thema fehle (was unrichtig ist, s. unten).

Das erstaunt schon etwas, sind derartige Temperaturen über eine längere Dauer doch anerkannt gesundheitsgefährdend. Nun hat die Anfrage den vom Unterzeichner hoch respektierten Gerichtssprecher sicher etwas überrascht und richtig ist auch, dass es keine Arbeitsgerichtsurteile zu dieser Problematik gibt.

II.

Die obergerichtliche Rechtsprechung

Die 26 Grad-Grenze der ASR 6,1 ist entgegen der o.g. Ansicht aber sehr verbindlich.

Zur (grundsätzlichen) Verbindlichkeit der Arbeitsstättenverordnung hat das **Bundesverwaltungsgericht** (vom 31. Januar 1997 - Az: 1 C 20/95) noch vor kurzem entschieden:

„Die Arbeitsstättenverordnung ist auch nach Außerkrafttreten ihrer Ermächtigungsgrundlage anzuwendendes Recht. Der Ordnungsgeber brauchte sich bei Normierung von Arbeitsschutzvorschriften nicht an einem engen Verständnis des Begriffes der Gesundheit zu orientieren, sondern durfte auch psychische Zustände einbeziehen.“

Das Bundesverwaltungsgericht hat zu den Arbeitsstätten-Richtlinien festgehalten, diese seien zwar keine Rechtsnormen. Sie dienen

aber nach § 3 Abs. 2 Satz 2 ArbStättV der Dokumentierung der allgemein anerkannten sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen und hygienischen Regeln sowie der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über Arbeitsstätten. Von ihnen sei daher auszugehen, wenn und soweit keine Anhaltspunkte für Fehlbeurteilungen vorliegen.

Arbeitsgerichtliche Rechtsprechung fehlt zwar zum Thema „Hitze-frei“, was nicht verwundert, da es statistisch nachweisbar und typisch ist, dass Arbeitnehmer ihren Arbeitgeber aus nachvollziehbaren Gründen während des laufenden Arbeitsverhältnisses nur selten verklagen, sondern erst nach und im Zusammenhang mit der Kündigung.

Von seiten der Verwaltungsgerichtsbarkeit hat der Verwaltungsgerichtshof Baden-Württemberg (vom 10. Januar 1979 Az: VI 137/78) einmal zu einer Meisterprüfung festgestellt:

„Bei Tageshöchsttemperaturen über 34 Grad C wird die Schaffenskraft soweit beeinträchtigt, daß die für eine Meisterprüfung, die vor allem feinmechanische manuelle Fertigkeiten verlangt, erforderlichen Bestleistungen nicht mehr erbracht werden können und deshalb eine ordnungsgemäße Prüfung nicht mehr gewährleistet ist.“

Allerdings existieren mehrere obergerichtliche Urteile zum Gewerbemietrecht, die sich eindeutig – entgegen der Ansicht des Gerichtspräsidiums des Bundesarbeitsgerichts – und einhellig zur **Verbindlichkeit der 26 Grad-Grenze** geäußert haben.

(1) So hat z.B. das **Oberlandesgericht Düsseldorf** (vom 4. Juni 1998 – 24 U 194/96) unter Berufung auf eine Entscheidung des Oberlandesgericht Köln im Falle eines Textilgeschäfts die fristlose Kündigung der Inhaberin für rechtmässig erklärt, weil in den Räumen mehrfach die 26 Grad Grenze an den Arbeitsplätzen überschritten wurde und damit die Inhaberin ihre Pflichten als Arbeitgeberin nicht mehr gewährleisten konnte. Nach Ansicht des Gerichts stellt die längerfristige Überschreitung der ASR 6,1 einen Mangel der Mietsache und ausserdem „eine Gesundheitsgefährdung für das Personal“ dar.

Das Oberlandesgericht:

„Die Beklagte konnte jedoch den Mietvertrag auf Grund des § 544 BGB kündigen. Nach dieser Vorschrift kann der Mieter kündigen, wenn ein zum Aufenthalt von Menschen bestimmter Raum so beschaffen ist, dass die Benutzung mit einer erheblichen Gefährdung der Gesundheit verbunden ist. Das ist hier der Fall gewesen.“

weiter:

„Der Senat kann auch ohne Einholung eines Sachverständigen-gutachtens beurteilen, dass dies eine Gesundheitsgefährdung zumindestens für das Personal darstellt. Nach § 6 Abs. 1 S. 1 der Arbeitsschutzverordnung "muss während der Arbeitszeit eine unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren und der körperlichen Beanspruchung der Arbeitnehmer gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur vorhanden sein". Nach Nr. 2.4 der Arbeitsschutzrichtlinie 6/1,3 Raumtemperaturen sollen Raumtemperaturen in Arbeitsräumen 26 °C nicht überschreiten. Diese Arbeitsschutzrichtlinie beruht u.a. auf Erfahrungen, die ihren Niederschlag in der DIN 1946 Teil 2 gefunden haben. Diese sieht als empfohlene operative Raumtemperatur bei Außentemperaturen bis zu 26 °C solche zwischen 22 °C und 25 °C und danach mit der Außentemperatur ansteigend bei 29 °C Außentemperatur solche zwischen 23 °C und 26 °C und bei 32 °C Außentemperatur zwischen 24 °C und 27°C vor.“

Das OLG Düsseldorf lässt daher bei höheren Aussentemperaturen nur Raumtemperaturen zu, die mindestens 6 °C unter der Aussentemperatur liegen.

(2) Für Mietrechtler war diese Entscheidung keine Überraschung, hatten doch bereits andere Oberlandesgerichte, u.a. das OLG Hamm (vom 18. Oktober 1994 – 7 U 132/93) diesselben Regeln aufgestellt. Im Falle eines Reisebüros, in dem es bereits morgens 26 Grad warm war und die Raumtemperatur bis auf 33 Grad anstieg, hat das **Oberlandesgericht Hamm** geurteilt:

„Die Beklagten werden verurteilt, zu gewährleisten, daß die Innentemperatur in dem vom Kläger gemieteten Geschäftslokal im Hause ... in ... ,Erdgeschoß links, bei, einer Außentemperatur bis zu 32° Celsius 26° Celsius nicht übersteigt und bei höheren Außentemperaturen mindestens 6° Celsius unter der Außentemperatur liegt.“

Das OLG Hamm hat in dieser Entscheidung auch deutlich gesagt, dass die „**Sollvorschrift**“, also die 26 Grad-Temperaturregel in der ASR 6,1 keineswegs unverbindlich ist. Das OLG Hamm:

„Die ASR 6/1,3 besagt aber unter Ziffer 2.4, daß die Raumtemperatur in Arbeitsräumen 26° C nicht übersteigen soll. Davon sind nur Hitzearbeitsplätze ausgenommen. Allerdings handelt es sich hierbei um eine Sollbestimmung. Dem ist nach Auffassung des Senats dadurch Rechnung zu tragen, daß der genannten Forderung nicht absolut und nicht für jede Extremsituation völlig ungeachtet des Außenklimas entsprochen werden kann. Insoweit besteht Raum für eine ergänzende Heranziehung der DIN 1946, die der Sachverständige ... in

dem Beweissicherungsgutachten 2 OH 17/92 LG Dortmund zu dem Parallellrechtsstreit 7 U 35/94 OLG Hamm angesprochen hat.

Nach den dortigen Ausführungen des Sachverständigen ... ist gemäß dieser DIN bei der Auslegung von raumluftechnischen Anlagen mit Luftkühlung für die Errechnung der Kühllast von einer Außenlufttemperatur auszugehen, die mit maximal 32° C bei einer relativen Feuchte von 35 % in Ansatz zu bringen ist. Die zugeordnete Raumluftemperature soll dann 26° C betragen, d. h., **daß der Temperaturunterschied zwischen Außenluft und Raumluf maximal 6° C betragen soll.** Ein höherer Temperaturunterschied als 6° C sei in der Regel nicht anzustreben, um einen „Kälteschock“ für Personen zu vermeiden, die den gekühlten Raum verlassen und sich nach draußen „in die Sommerglut“ begeben. Diese Überlegung ist nach Auffassung des Senats auch für eine sachgerechte Auslegung der Sollbestimmung der ASR 6/1,3 maßgeblich, die in der mündlichen Verhandlung erörtert worden ist.“

Die Auslegung der Oberlandesgerichte beruht also nicht auf vagen Annahmen, sondern der Anwendung entsprechender DIN-Vorschriften.

Zuletzt sind dieser **einheitlichen Rechtsprechung der Zivilgerichte** das Oberlandesgericht Rostock im Falle einer Arztpraxis und das Landgericht Bielefeld im Falle einer Anwaltspraxis gefolgt.

(3) Auch das **Oberlandesgericht Rostock** (vom 29.12.2000 - 3 U 83/98) geht von der Verbindlichkeit der ASR 6,1 aus und hält den Arbeitgeber für verpflichtet, die Temperaturgrenze einzuhalten. Es gab einem Arzt recht, der wegen der Hitze in den Räumen die Miete nur teilweise gezahlt hatte:

„Nach § 1 Abs. 1 des schriftlichen Mietvertrages vermieteten die Kläger dem Beklagten die Räume zur "Benutzung als Arzt für Urologie". Die dafür notwendigen Voraussetzungen müssen die vermieteten Räume erfüllen, auch ohne dass es einer besonderen Vereinbarung der Parteien über eine bestimmte Ausstattung der Räume (äußerer Sonnenschutz, Klimaanlage) bedarf. Für das Betreiben einer Arztpraxis gehört dazu u. a., dass die Räume so beschaffen sind, dass in ihnen auch Arbeitnehmer beschäftigt werden können. Deshalb muss auch den Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung genügt werden. Nach § 6 Abs. 1 der Arbeitsstättenverordnung muss in Arbeitsräumen während der Arbeitszeit eine unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren und der körperlichen Beanspruchung der Arbeitnehmer gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur vorhanden sein. Nach der diese Bestimmung konkretisierenden Arbeitsstättenrichtlinie ASR 6/1.3. **muss gewährleistet sein, dass in Arbeitsräumen bei Außentemperaturen bis zu 32° C die Innentemperatur 26° C nicht übersteigt und sie im übrigen bei höheren Außentemperaturen mindestens**

6°C unter der Außentemperatur liegt. Raumtemperaturen oberhalb dieser Gradzahlen bedeuten daher einen Sachmangel (vgl. OLG Hamm NJW-RR 1995, 143; OLG Köln NJW-RR 1993, 466).

(...)

Dies rechtfertigt den Schluss, dass in den Monaten Juni, Juli und August der Jahre 1996 und 1997 die nach der Arbeitsstättenverordnung maßgeblichen Höchstwerte jeweils **an mehr als vier Tagen** überschritten wurden."

(4) Das Landgericht Bielefeld (vom 25.3.2003 - wurde in einer aktuellen Entscheidung genauso deutlich und verurteilte den Vermieter einer Anwaltspraxis ohne wenn und aber:

„Die Beklagte wird verurteilt, in den Büroräumlichkeiten der Kläger im I. und II. Obergeschoss sowie in den nicht mit einer Klimaanlage ausgestatteten Räumen des III. Obergeschosses zu gewährleisten, dass bei einer Außentemperatur von bis zu 32 Grad Celsius die Innentemperatur 26 Grad Celsius nicht übersteigt und bei höheren Temperaturen die Innentemperatur mindestens 6 Grad Celsius unter der Außentemperatur liegt.“

Das Landgericht Bielefeld hat sich in der Begründung der Rechtsprechung der oben zitierten Oberlandesgerichte angeschlossen:

„Die Kläger haben einen Anspruch auf gebrauchstaugliche Überlassung der Mietsache gegen die Beklagten aus §§ 535, 536 BGB.

Die Gebrauchstauglichkeit im Allgemeinen beinhaltet, dass die überlassenen Gewerberäumlichkeiten so beschaffen sein müssen, dass der nach dem Vertragszweck vorgesehene Zweck - hier Betrieb einer - in zulässiger Weise ausgeübt werden kann. Die dafür notwendigen Voraussetzungen müssen die Mieträume erfüllen, auch ohne dass es einer besonderen Vereinbarung der Parteien über eine bestimmte Ausstattung der Räume bedarf. Dazu gehört auch, dass bestimmungsgemäß in ihnen arbeitnehmer beschäftigt werden können. Eine Gebrauchstauglichkeit zu diesem Zweck kann nur dann angenommen werden, wenn die Arbeitsbedingungen nicht aufgrund des Bauzustandes in unzuträglicher Weise beeinträchtigt werden. Die Einhaltung der raumklimatischen Voraussetzungen für ein sicheres und geordnetes Arbeiten sind auch ohne ausdrückliche vertragliche Abrede Gegenstand der Gebrauchstauglichkeit von Büroräumen, zuträgliche Arbeitsbedingungen setzen in diesem Sinne auch die Behaglichkeit des thermischen Raumklimas in akzeptablen Grenzen voraus (OLG Köln NJW, RR 1993, S. 466 f.). Die Grenzen für ein noch innerhalb akzep-

tabler Werte liegendes Raumklima können dabei nicht für alle Nutzungen schematisch festgelegt werden, sie sind auch von der Art und dem Umfang der Nutzung abhängig. Allerdings stellen die Vorschriften des Arbeitsschutzes, welche der Mieter gegenüber seinen Mitarbeitern einzuhalten hat auch hinsichtlich der Mietsache die entscheidende Grenze dar. Ohne Einhaltung der einschlägigen Vorschriften des Arbeitsschutzes ist eine bestimmungsgemäße Nutzung nicht zulässig, die Gebrauchstauglichkeit demzufolge erheblich beeinträchtigt (vgl. OLG Hamm, Urteil vom 18.10.1994, OLG Köln, NJW RR 1993, S. 466 f., OLG Rostock, NZM 2001, 425 f.).

Hier müssen die Anforderungen des § 6 ArbStättV i. V. m. d. Arbeitsstättenrichtlinien Raumtemperatur ASR 6/1.3,3 in der Fassung vom 08.05.2001 (BArbBl. 6-7/2001 S. 94) erfüllt werden. Danach sollen die Innentemperaturen in Arbeitsräumen 26 Grad Celsius nicht überschreiten. Bei darüber liegender Außentemperatur darf in Ausnahmefällen die Lufttemperatur höher sein.

Die Kammer schließt sich der genannten obergerichtlichen Rechtsprechung an, dass § 6 ArbStättV i. V. m. ASR 6/1.3,3 Soll-Vorschriften darstellen, die nicht ausnahmslos auf jeden denkbaren Fall anwendbar sind; deren Einhaltung jedoch in der Regel zu gewährleisten sind. Vorliegend ist nicht ersichtlich, weshalb die Nutzung als Büroraum für eine eine besondere Ausnahme darstellen soll, die etwa für Arbeitsplätze mit besonderer Hitzeentwicklung gilt.

(...) Die Temperaturgrenze von 26 Grad Celsius der ASR 6 gilt indes nicht absolut, sondern bedarf bei höheren Außentemperaturen der Anpassung. Hierzu ist ergänzend die DIN 1946 für raumluftechnische Anlagen heranzuziehen, die von einer anzustrebenden Temperaturdifferenz von 6 K (Kelvin) zwischen Außenluft und Raumluft bei 32 Grad Celsius Außentemperatur/35 % relative Luftfeuchte ausgeht. Der Sachverständige hat ausgeführt, dass diese Temperaturdifferenz aus technischer Sicht zu einer ausreichend behaglichen Raumtemperatur führt.“

Hochsommertage sind von der ASR 6,1 nicht ausgenommen; für sie gilt ebenfalls eine bestimmte angepasste Grenze. Das sagt das LG Bielefeld in seinem Urteil noch einmal ganz deutlich:

„Die vom Sachverständigen ermittelten Messergebnisse zeigen vielmehr, dass an zahlreichen Tagen im Messzeitraum vom 07.05.2002 bis zum 09.10.2002 die zuträglichen Temperaturen nicht nur unerheblich, sondern in einigen Räumen, insbesondere im Empfang und im Sekretariat/..... an Hochsommertagen während der Arbeitszeit deutlich überschritten werden.“

Im Winter ist es schliesslich kein Kunststück, die 26 Grad-Grenze einzuhalten; es bedarf dann keiner Arbeitsstättenrichtlinie ;-).

Fazit: Die Zivilgerichte sind – übrigens völlig im Einklang mit dem Wortlaut der Vorschrift – einhellig der Ansicht, dass die ASR 6,1 keine unverbindliche Sollvorschrift darstellt, sondern dass die 26 Grad nur ausnahmsweise überschritten werden dürften und auch an Hochsommertagen nur ausnahmsweise. Selbst während besonders heisser Tage muss die Arbeitsplatztemperatur mindestens 6 Grad C unter der Aussentemperatur liegen. Die Gerichte konnten die Vermieter nur deswegen verurteilen, weil sie sich darauf stützen konnten, dass die Mieter als Arbeitgeber rechtlich zur Einhaltung dieser Vorschriften gegenüber ihren Arbeitnehmern verpflichtet waren und sind. Mietrechtliche Vorschriften, nach denen Raumtemperaturen einzuhalten sind, wurden nicht angewendet, sondern die Arbeitsschutzvorgaben, die die Mieter zu beachten haben.

IV. Die Rechtsfolgen

Spannend ist daher die Frage, welche Folgen es für das Arbeitsverhältnis hat, wenn die Arbeitsplatztemperaturen überschritten werden.

Die Zurverfügungstellung eines dem Arbeitsschutz genügenden Arbeitsplatzes gehört zum Risiko des Arbeitgebers. Kann er keinen ordnungsgemässen Arbeitsplatz, sondern nur einen zu heissen Arbeitsplatz anbieten, muss er regelmässig das Gehalt oder den Lohn weiterzahlen (so BAG vom 19. Februar 1997 – 5 AZR 982/94). Der Arbeitnehmer braucht seine Arbeit nur an einem Arbeitsplatz zu verrichten, der den Vorschriften auch der ASR 6,1 genügt, ansonsten hat er nach der arbeitsgerichtlichen Rechtsprechung ein Zurückbehaltungsrecht. Das ergibt sich aus § 618 BGB i.V. mit den Arbeitsschutzvorschriften:

§ 618 BGB Pflicht zu Schutzmaßnahmen

(1) Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

(...)

(3) Erfüllt der Dienstberechtigte die ihm in Ansehung des Lebens und der Gesundheit des Verpflichteten obliegenden Verpflichtungen nicht, so finden auf seine Verpflichtung zum Schadensersatz die für unerlaubte Handlungen geltenden Vorschriften der §§ 842 bis 846 entsprechende Anwendung.

Der Arbeitnehmer, dessen Arbeitsplatz zu warm ist, muss aber auch einen anderen Arbeitsplatz, den der Arbeitgeber ihm zuweist und an dem die Temperatur in Ordnung ist, akzeptieren (so auch BAG vom 19. Februar 1997 - 5 AZR 982/94).

Wird der Arbeitnehmer dagegen nach Hause geschickt, weil der Arbeitsplatz zu heiss ist, oder weigert der Arbeitnehmer sich zu recht, dort zu arbeiten, muss entgegen populärer Politikerempfehlungen also nicht nachgearbeitet werden. Die richtige Temperatur am Arbeitsplatz ist das Betriebsrisiko des Chefs.

Das gilt jedoch - wie alles im Arbeitsrecht - nicht unumschränkt. Ist die Arbeitszeit im Einzelfall durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Arbeitsvertrag z.B. so flexibilisiert, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer auch aus anderen Gründen (z.B. Arbeitsmangel) früher nach Hause schicken kann, gilt dies natürlich auch bei Hitze.

Der Arbeitnehmer kann den Arbeitgeber auch dazu auffordern, einen wohltemperierten Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen und deswegen auch **abmahn**en, weil der Arbeitgeber gegen die Pflicht verstösst, einen ordnungsgemässen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen. Im Wiederholungsfalle kommt nach der Abmahnung auch die **Kündigung des Arbeitsverhältnisses** in Betracht. Der Arbeitnehmer hat hier nicht weniger Rechte als die Mieter in den von den Oberlandesgerichten entschiedenen Fällen. Eine derartige Eskalation wird aber im Normalfall kaum im Interesse eines Arbeitnehmers liegen.

Es stimmt entgegen einer verbreiteten Meinung dagegen nicht, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, ab einer bestimmten Temperatur gekühlte Getränke bereit zu stellen. Kostenlose Softdrinks (mit tropischer Geschmacksrichtung!) muss der Chef selbst bei tropischer Wetterlage nicht servieren. Es muss nur verhindern, dass Arbeitnehmer Gesundheitsschäden durch zu wenig Flüssigkeitsaufnahme bzw. erhöhten Flüssigkeitsverlust erleiden. Das kann er durch kostenlose Wasserspender, freies Mineralwasser aber auch durch das Aufstellen von kostenpflichtigen Getränkeautomaten sicherstellen.

Liegt die hohe Arbeitsplatztemperatur weniger an der Aussentemperatur, sondern an mangelhaften Einrichtungen am Arbeitsplatz, wird der Arbeitgeber allerdings im Wege des Schadensersatzes für kostenlosen Flüssigkeitsnachschub sorgen müssen.

Der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, für eine Klimaanlage oder ähnliches sorgen. Wenn angemessene Arbeitsplatzbedingungen anders sicherzustellen sind, ist er bei der Wahl, wie er das schafft, frei. Er kann ausnahmsweise auch an den Tagen, an denen eine Weiterarbeit unzumutbar ist, frei geben und sich die Klimaanlage sparen. Grundsätzlich besteht natürlich der Vorrang technischer Massnahmen, da der Arbeitnehmer auch ein Recht auf Beschäftigung hat

und die Nichtbeschäftigung nur dann in Frage kommt, wenn technische Abhilfe wegen unverhältnismässiger Kosten oder wegen der kurzen Dauer der Überschreitung unzumutbar wäre.

V. Tipps für Arbeitnehmer

Sinnvoll ist es, an extrem heissen Tagen die Temperatur am Arbeitsplatz zu messen, sich mit anderen Arbeitnehmern abstimmen, beim Chef sachlich das Problem mangelnder Konzentration und Gefahr fehlerhafter Arbeitsergebnisse ansprechen, Lösungsmöglichkeiten vorzuschlagen oder den Betriebsrat einzuschalten.

Die Temperatur nach der ASR 6,1 wird am einzelnen Arbeitsplatz gemessen. Also dort wo gearbeitet wird. Nicht in einer besonders sonnigen oder schattigen Ecke oder im klimatisierten Büro der Chefin oder des Chefs, sondern an jedem Arbeitsplatz, an dem es zu heiss zu sein scheint.

Hitze führt zu Aggressionen, Streit sollte man soweit wie möglich vermeiden. Denken Sie bitte daran, dass das „Betriebsklima“ auch nach der Hitzewelle noch in Ordnung sein soll. Suchen Sie nach kooperativen Lösungen (s. auch Tipps für Arbeitgeber).

Wenn es einen Betriebsrat gibt, um so besser. Der kann nämlich nach § 87 BetrVG bei

7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;

mitbestimmen und sogar bei unterschiedlichen Auffassungen eigene Vorstellungen zum Schutz der Beschäftigten vor Überschreitungen der Höchstemperaturen bei Uneinsichtigkeit durch Einschaltung einer Einigungsstelle durchsetzen.

VI. Tipps für Arbeitgeber

Zeigen Sie Verständnis für Arbeitnehmer, die ihre Rechte nach der ASR 6,1 geltend machen. Hitze am Arbeitsplatz führt nachweislich zu schlechten Arbeitsergebnissen und kann die Gesundheit gefährden.

Versuchen Sie gemeinsam mit den Mitarbeitern Lösungen zu finden. Mobile Klimageräte können vorübergehende Linderung verschaffen und sind für ein paar Euros am Tag zu mieten. Lüfter können ebenfalls das Betriebsklima verbessern. Beeilen Sie sich, denn nach wenigen

heissen Tagen sind Klimageräte restlos ausgebucht und alle Lüfter verkauft.

Bieten Sie den Mitarbeitern an, früher zu kommen und auch früher zu gehen. Schlagen sie während der Mittagshitze „Siestas“ vor, also grosszügige Pausen. Gewähren Sie zusätzlich bezahlte Pausen. Stellen Sie kostenlos Mineralwasser oder Tees zur Verfügung.

Seien Sie nicht kleinlich und schenken Sie arbeitswilligen Mitarbeitern auch mal ein paar Stunden als Anerkennung.

Wenn Sie Ihre Mitarbeiter wegen Hitze nach Hause schicken müssen, versuchen Sie Ihren Vermieter mit ins Boot zu bekommen. Schliesslich hat dieser die Eignung der Räume zu verantworten. Zögern Sie nicht, nach einem heissen Sommer ohne Meckern verwirkt Ihr Anspruch.

VII. Noch was ...

Der Unterzeichner verkennt nicht, dass es Arbeitsplätze gibt, an denen die Arbeitnehmer bei 26 Grad Celsius frösteln würden (Giessereien, Bäckereien, Strassenbau usw.) und die über die jährliche Diskussion bei Sommerhitze nicht wissen, ob sie lachen oder weinen sollen. Bei sogenannten „Hitze Arbeitsplätzen“ muss sicher noch mehr getan werden. Der Unterzeichner hat während des Studiums in dem Semesterferien zusammengerechnet mehr als ein Jahr in der Produktion eines Motorengusswerkes mit eigener Giesserei gearbeitet. Er weiss wovon er spricht.

VIII. Links im Internet

Der heisseste und kälteste Arbeitsplatz Kölns:

http://online.wdr.de/online/news2/extreme_arbeitsplaetze/index.phtml

Die gesundheitlichen Risiken bei Hitze:

http://www.gesundheit-und-arbeit.ch/de/h_statistik/bedingungen_de/risiken_de.php

Wir im Büro schwitzen schon, was aber sollen die Bäcker und Eisengiesser sagen ... 28 % der österreichischen Mitarbeiter sind von Hitze am Arbeitsplatz betroffen:

http://www.akwien.at/dat/arbeitsbedingungen_5623_2.pdf

Wenn alles nicht hilft: So schwitzen sie weniger ...

http://www.tipscout.de/tipps/Hitze_So_schwitzen_Sie_weniger_1026.htm

Tipps für die heissen Arbeitstage

<http://www.arbeitnehmerkammer.de/berichte/faltblaetter/sommerhitze.pdf>

Rechtsansicht, die die Oberlandesgerichte nicht teilen:
www.rp-giessen.de/me_in/info/pm/b_pm_2003_051.htm

Erstellt von Rechtsanwalt Michael W. Felser

© Rechts@nwälte Felser. Unsere Anwälte sind Experten bei verschiedenen Internetforen, u.a.

<http://www.juracity.de>

<http://www.competence-site.de>

<http://www.kuendung.de>



Informationen zu Aufhebungsvertrag, Kündigung und Kündigungsschutz, Arbeitszeugnis und Abfindung finden Sie in dem von Rechtsanwalt Felser und Richterin am Arbeitsgericht Lore Seidel verfassten erschienenen Ratgeber:



Lore Seidel / Michael Felser
Kündigung – Was tun?
Bund Verlag
2. Auflage 2001

TIPP: Schließen Sie eine Rechtsschutzversicherung ab, wenn Sie noch keine haben. Wenn Sie zur Miete wohnen, ein Auto oder Motorrad haben und angestellt arbeiten, lohnt sich eine Rechtsschutzversicherung, die mit Vollrechtsschutz (Privat- und Familienrechtsschutz) zwischen 200 und 400 DM kostet, eigentlich immer. Ein Kündigungsschutzverfahren kann leicht in erster Instanz 3000 bis 4000 DM kosten, in zweiter Instanz können die Kosten sogar fünfstellig werden. Sie können daher errechnen, wie schnell sich eine Rechtsschutzversicherung „amortisiert“. Testergebnisse über Rechtsschutzversicherungen aus den Verbraucherzeitschriften Capital, Finanztest und Stiftung Warentest erhalten Sie im Internet, u.a. unter <http://www.felser.de>

Unter <http://www.juracity.de> können Sie das Buch bestellen !

Wir sind Experten bei
<http://www.competence-site.de>
Das Expertenforum im Internet



Testsieger im Vergleichstest:
Competence-Center Arbeitsrecht der Netskill AG
mit den Praxisexperten
Rechtsanwältin Schüthuth und Rechtsanwalt Felser
gewinnt Vergleichstest
der Fachzeitschrift "Personalwirtschaft" Heft 7/02
gegen kostenpflichtige Arbeitsrechtportale

