



Wöchentlich erscheinende Kolumne zu aktuellen Rechtsfragen (115)

„Hitzefrei“ am Arbeitsplatz?

Auch wenn wir derzeit noch weit von subtropischen Temperaturen entfernt sind, dürften wir in diesem Jahr sicherlich noch richtig heiße Tage erleben. Glücklicherweise kann sich schätzen, wer bei sommerlichen Graden nicht ins Büro gehen muss. Der ein oder andere, der bei „Bullenhitze“ seine Arbeit verrichtet, wird vermutlich seine (längst vergangene) Schulzeit herbeisehnen. Denn bei Erreichen bestimmter Außentemperaturen wurde man als Schüler vorzeitig nach Hause geschickt. Es stellt sich daher die Frage, ob auch Angestellte ein Recht auf „Hitzefrei“ haben.

Grundsätzlich kann man festhalten, dass sich ein solches Recht nicht explizit aus arbeitsrechtlichen Normen ergibt. Der Arbeitgeber ist von Gesetzes wegen auch nicht verpflichtet, ab einer bestimmten Tagestemperatur gekühlte Getränke bereit zu stellen. Kostenlose Drinks muss dieser selbst bei tropischer Wetterlage nicht servieren. Das heißt jedoch nicht, dass der Arbeitnehmer völlig rechtlos gestellt ist. Die Arbeitsräume sind grundsätzlich so einzurichten, dass die Angestellten vor Gefahren geschützt sind. Daneben ist im Rahmen des Arbeitsschutzgesetzes die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird. Insbesondere besagt die Arbeitsstättenrichtlinie, dass die Lufttemperatur in Arbeitsräumen 26° Grad nicht überschreiten soll. Bei darüber liegender Außentemperatur darf in Ausnahmefällen die Lufttemperatur höher sein. Dies gilt jedoch nicht für sog. Hitze-arbeitsplätze wie beispielsweise am Hochofen im Stahlwerk oder an einem Backofen in der Bäckerei. Die vorgenannten Regelungen enthalten im Ganzen keine konkreten Handlungspflichten für den Arbeitgeber. Auch werden für etwaige Verstöße keine Strafmaßnahmen angedroht.

Trotzdem kann man generell festhalten, dass bei unzumutbaren Arbeitsbedingungen, welche die Gesundheit gefährden, der Arbeitnehmer das Recht hat,

seine Arbeitsleistung zurück zu halten, ohne den Lohnanspruch zu verlieren. Bei einer außerordentlichen Hitze im Büro kann quasi „hitzefrei“ gemacht werden, wenn durch die hohen Raumtemperaturen tatsächlich die Gesundheit erheblich beeinträchtigt wird. Ab welcher Obergrenze die Arbeit eingestellt werden darf, wurde bislang aber noch nicht arbeitsgerichtlich entschieden. Schlecht beraten ist, wer ab 26° Grad Innentemperatur einfach die Arbeitsleistung verweigert und auf die Arbeitsstättenrichtlinie verweist. Zum einen handelt es sich bei dieser „Bestimmung“ um eine bloße Sollvorschrift ohne Sanktionierung. Zum anderen wurde die Richtlinie nicht als rechtliche Norm konzipiert, sondern stellt in gewisser Weise eine Orientierungshilfe bzw. eine Empfehlung dar.

Dennoch existieren für bestimmte Personengruppen konkrete Schutzgebote, die zwingend beachtet werden müssen. Dies gilt zunächst für Schwangere und stillende Mütter. Diese dürfen nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen sie schädlichen Auswirkungen von Hitze ausgesetzt sind. Wird einer Schwangeren zudem ärztlich attestiert, dass die Beschäftigung bei erhöhter Temperatur für Mutter oder Kind gesundheitsgefährdend ist, darf diese nicht beschäftigt werden. Auch Jugendliche stehen unter besonderen „Hitzeschutz“. Nach dem Jugendarbeitsschutzgesetz dürfen diese nicht mit Arbeiten beschäftigt werden, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze gefährdet wird.

Für die gewöhnlichen Arbeitnehmer gilt jedoch: Es gibt keinen bestimmten Hitzegrad bei dem diesen (automatisch) freizugehen ist! Wer glaubt, als Schüler bei schwülheißen Temperaturen besser dran zu sein, der irrt. Denn in einigen Bundesländern wurde zwischenzeitlich „Hitzefrei“ formell abgeschafft. Man kann daher getrost festhalten: Früher, insbesondere bei „Affenhitze“, war alles besser!

Rechtsanwälte
Heberer & Coll.