

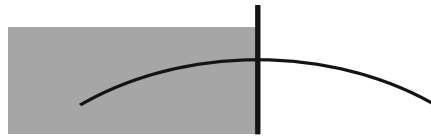
AG Arbeits- und Gesundheits- schutz

Text:
Carsten Jung
Dieter Roß

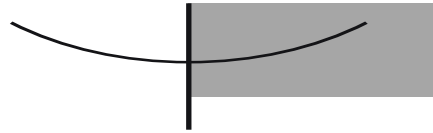
Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Rheinland-Pfalz
Martinsstr. 17
55116 Mainz

Telefon: 06131 28988-0
Fax: 06131 28988-80
E-Mail: gew@gew-rlp.de

www.gew-rlp.de
www.facebook.com/GEW.RLP



Arbeiten bei Hitze - Fragen und Antworten



Arbeitgeber/Dienstherrn müssen Schutzmaßnahmen ergreifen, wenn es in Innenräumen heiß und stickig wird oder Sport im Freien nicht mehr auszuhalten ist. Beim Arbeitsschutz ist der Betriebsrat/Personalrat in der Mitbestimmung.

Antworten zu wichtigen Fragen zum Arbeiten bei Hitze:

- 1. Gibt es in Innenräumen eine Obergrenze für die Raumtemperatur?**
Das Arbeiten bei extremer Hitze führt zu Gesundheitsbelastungen. Der Arbeitgeber/ Dienstherr muss dafür sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden (§ 3a Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)). Er hat auch bei hohen Temperaturen eine Fürsorgepflicht. Er hat für eine »gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur« zu sorgen. So steht es in Ziff. 3.5. des Anhangs zur ArbStättV. In den sogenannten »Technischen Regeln für Arbeitsstätten« (ASR A 3.5), die die Anforderungen der ArbStättV konkretisieren, sind viele detaillierte Hinweise für die Raumtemperatur in den Arbeitsstätten enthalten. Für Arbeitsräume ist eine Raumtemperatur von maximal 26 Grad noch »zuträglich«. Bei Temperaturen darüber sollte der Arbeitgeber/Dienstherr Schutzmaßnahmen ergreifen.
- 2. Welche Maßnahmen sollte der Arbeitgeber/die Dienststellenleitung ergreifen?**
Bei starker Sonneneinstrahlung alle Sonnenschutzsysteme nutzen. Außenjalousien vollständig herablassen. Blendschutzlamellen an den Fenstern nutzen. Lüften in den frühen Morgenstunden ist empfehlenswert. Ggf. können Ventilatoren am Arbeitsplatz eingesetzt werden. Erhöhte Flüssigkeitszufuhr (Trinkwasser) ist erforderlich. Gelegentliches Abkühlen durch Überströmen der Hände/Unterarme mit kaltem Wasser (Waschbecken) ist hilfreich. Soweit möglich, sollte in kühlere Räume ausgewichen werden. Damit die geeigneten Maßnahmen verbindlich sind, sollten sie in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung festgelegt werden.

Soweit Außenjalousien, Markisen oder Klimaanlage etc. fehlen, soll der Gebäudeeigentümer durch die Schule/Kita/Hochschule umgehend eine schriftliche Gefährdungsanzeige erhalten.
- 3. Kann ein Verlegen der Arbeitszeit sinnvoll sein?**
Das Verlegen der Arbeitszeit in die frühen und kühleren Morgenstunden kann Abhilfe schaffen. Es kann ratsam sein, die Arbeitszeiten in den sommerlichen Hitzeperioden insgesamt zu verkürzen. So könnte die Dienststellen-/Betriebsleitung festlegen, dass bei einer Raumtemperatur über 26 °C nur noch maximal 6 Stunden gearbeitet wird, bei über 30°C nur noch 4 Stunden. Sinnvoll sind auch längere Erholungspausen. Gegebenenfalls kann Arbeit ins Homeoffice verlagert werden.
- 4. Gibt es Hitzevorgaben für Arbeiten im Freien?**
Arbeiten im Freien (Sport) stellt bei Hitze eine ganz besondere Belastung dar. Zur Hitze kommen die UV-Strahlen und die Ozonbelastung als weitere Gefährdungen hinzu. Daher muss hier in jedem Fall eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden, um neben kurzfristigen auch langfristige Maßnahmen festzulegen. Bei Arbeiten über 26°C im Schatten muss über die Gefahren informiert werden. Bei

extremen Temperaturen soll auf schwere Arbeiten verzichtet oder diese in die frühen Morgenstunden verlegt werden. Auf ausreichende Beschattung ist zu achten. Sportstunden im Freien können entfallen. Bei Unterrichtsgängen, Schwimmbadbesuchen oder Ausflügen sind besondere Vorkehrungen zu treffen. Kopf- und Nackenbedeckungen, Sonnenbrillen mit UV-Filter und Sonnenschutzcreme sollten zur Verfügung stehen.

5. **Besteht ein Recht auf Hitzefrei?**

Ein Recht auf Hitzefrei oder gar auf eigenmächtiges Fernbleiben vom Arbeitsplatz besteht nicht, auch nicht bei extremen Temperaturen von über 35°C.

6. **Kann die/der Beschäftigte Hitzeschutzmaßnahmen einfordern?**

Die/der Beschäftigte, auch mehrere Beschäftigte zusammen, kann bzw. können mit Hilfe einer schriftlichen Gefährdungsanzeige (vgl. § 16 Arbeitsschutzgesetz) die Dienststellen-/Betriebsleitung auf Risiken, Belastungen und Beeinträchtigungen durch erhöhte Raumtemperaturen oder intensive Sonneneinstrahlungen hinweisen und Abhilfe einfordern. Dabei können sie auch konkrete Maßnahmen vorschlagen. Es wird empfohlen, die Gefährdungsanzeige auch dem Betriebs-/Personalrat und gegebenenfalls auch der Schwerbehindertenvertretung in Kopie zuzuleiten. Die Dienststellen-/Betriebsleitung hat sich mit der Gefährdungsanzeige umgehend zu befassen und geeignete Maßnahmen zu ergreifen. Der Betriebs-/Personalrat ist gesetzlich gehalten - nach Prüfung der Anzeige - durch Verhandlung mit der Leitung auf Durchführung geeigneter Maßnahmen hinzuwirken.

7. **Hat der Betriebs-/Personalrat bei Hitze-Maßnahmen ein Mitbestimmungsrecht?**

Wichtigste Norm im Zusammenhang mit Hitze-Maßnahmen ist § 3a ArbStättV. Danach muss der Arbeitgeber/Dienstherr geeignete Maßnahmen gegen extreme Hitze ergreifen. Gesundheitsgefahren für die Beschäftigten sind zu vermeiden. Bei der Wahl dieser Maßnahmen hat der Arbeitgeber/Dienstherr einen Handlungsrahmen, er kann zwischen verschiedenen Maßnahmen wählen. Immer dann, wenn dies im Arbeitsschutz der Fall ist, hat der Betriebs-/Personalrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bzw. § 80 Abs. 2 Nr. 7 LPersVG. Da es sich um ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht handelt, kann und soll der Betriebs-/Personalrat auch von sich aus initiativ werden und Maßnahmen vorschlagen. Sollte der Arbeitgeber/die Dienststellenleitung sich verweigern, bleibt der Gang zur Einigungsstelle. Die maßgebende Mitbestimmungsvorschrift für den Personalrat ist § 80 Abs. 2 Nr. 7 LPersVG i. V. m. § 74 Abs. 3 LPersVG. Der Personalrat hat, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen, mitzubestimmen über Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes einschließlich der Erstellung von Arbeitsschutzprogrammen sowie Einzelregelungen. Die Mitbestimmung ist nur ausgeschlossen, wenn die angedachte Maßnahme bereits durch eine gesetzliche oder tarifliche Regelung vorgegeben ist. Das ist bei Maßnahmen zum Arbeitsschutz regelmäßig nicht der Fall. Die gesetzlichen Vorgaben enthalten meist nur Rahmenvorschriften. Welche Schutzmaßnahmen dann zum Beispiel gegen Hitze ergriffen werden, ist zusammen mit dem Personalrat zu entscheiden.



Arbeits- und Gesundheits-schutz



Gefährdungsanzeige Kita



Gefährdungsanzeige Schule

Gewerkschaft
Erziehung und Wissenschaft
Rheinland-Pfalz
Martinsstr. 17
55116 Mainz

Telefon: 06131 28988-0
Fax: 06131 28988-80
E-Mail: gew@gew-rlp.de

www.gew-rlp.de
www.facebook.com/GEW.RLP

Gefährdungsanzeige wegen Hitze

(Bezug: § 16 i. V. m. §§ 15 (1), 17 (1) ArbSchG)

Name: _____ Datum/Uhrzeit: _____

Dienststelle/Einrichtung: _____

An die Leitung der Dienststelle/Einrichtung

Sehr geehrte/r _____ ,

hiermit teile ich Ihnen als verantwortliche Leitung mit, dass in dem mir für meine Arbeit zugewiesenen Raum _____ zum wiederholten Mal und über eine längere Zeitspanne eine Temperatur von _____ °C herrscht. Dies gefährdet meine Gesundheit und auch die Gesundheit der anwesenden Kinder / Schülerinnen und Schüler / Studenten. Sollte ich weiter in diesem Raum arbeiten müssen, weise ich ausdrücklich darauf hin, dass etwaige Fehler oder die unsachgemäße Erledigung von Aufgaben durch die Beeinträchtigungen durch die hohe Raumtemperatur verursacht sein können. Es ist zu befürchten, dass die anfallenden Arbeiten nicht fristgerecht erledigt werden und die erforderliche Qualität meiner Arbeitsleistung nicht sichergestellt werden kann.

Ich empfehle Ihnen folgende Maßnahmen zur Behebung der Gefährdung:

- Zuweisung eines Raumes, in dem Temperaturen unter 26°C herrschen.
- Falls es nicht genügend Räume gibt, in denen Temperaturen unter 26°C herrschen, vorzeitige Entlassung der anwesenden Kinder / Schülerinnen und Schüler / Studenten ggf. nach Absprache mit Eltern. Ich werde andere dienstliche Tätigkeiten wahrnehmen.
- Verkürzung der Präsenzzeit / Unterricht nach dem Kurzstundenmodell an den kommenden Tagen, soweit keine Außentemperaturen unter 30°C zu erwarten sind.

Mit freundlichen Grüßen

- Kopie an den Betriebs-/Personalrat und den/die Sicherheitsbeauftragte(n)
- Kopie an die Schwerbehindertenvertretung