

Hitzefrei - Was müssen Arbeitgeber bei Hitze beachten

10.11.2020

Alle Schüler kennen Hitzefrei – aber fast kein Arbeitnehmer. Welche Pflichten haben Arbeitgeber bei großer Hitze? Welche Rechte haben Arbeitnehmer? Dieser Artikel fasst die wesentliche Rechtslage zusammen.



1. Regelungen zu Höchsttemperaturen

Arbeitgeber sind nach § 618 BGB dazu verpflichtet, Dienstleistungen so zu organisieren und etwa Räume zu gestalten, dass Arbeitnehmer vor Gesundheitsgefahren geschützt sind, soweit die Dienstleistung das gestattet. In Bezug auf Raumtemperaturen konkretisiert die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) in Verbindung mit den „*Technischen Regeln für Arbeitsstätten AST A 3.5*“ diese Pflichten. Daraus folgt:

Die Lufttemperatur soll in Arbeitsräumen 26°C nicht übersteigen. Übersteigt die Raumtemperatur 26°C, hat der Arbeitgeber den Raum mit Sonnenschutzeinrichtungen (Jalousien o.ä.) zu versehen.

Übersteigt die Raumtemperatur trotz Schutzeinrichtungen 26°C, müssen zusätzliche Schutzmaßnahmen getroffen werden (Reduzierung elektrischer Geräte, permanente Jalousien etc.), Lüftung in den Morgenstunden, Gleitzeitregelungen zur Arbeitsverlagerung. Besondere Maßnahmen können bei besonders schützenswerten Arbeitnehmern zu treffen sein, etwa gesundheitlich Vorbelastete oder Schwangere.

Steigt die Temperatur über 30°C, muss der Arbeitgeber die Beanspruchung der Arbeitnehmer reduzieren, also ihnen etwa ausreichend Pausen- und Erfrischungszeiten einräumen.

Die absolute zulässige Obergrenze eines Arbeitsraums beträgt 35°C. In diesem Fall darf generell nicht mehr gearbeitet werden. Seltene Ausnahmen gelten bei „Hitzearbeit“ an besonderen Arbeitsplätzen, wenn technische Maßnahmen (Ventilatoren, mobile Klimageräte) oder sonstige zum Gesundheitsschutz geeignete Maßnahmen (Pausen und Erfrischungsmöglichkeiten) getroffen werden.

Merke: Ab 26°C Raumtemperatur muss der Arbeitgeber „aktiv“ werden, ab 35°C darf grundsätzlich gar nicht mehr gearbeitet werden.

2. Rechtsfolgen bei Verstößen

Verstößt der Arbeitgeber gegen diese Pflichten, kann das drei Folgen haben:

Zum einen ist er schadensersatzpflichtig für den Fall von Gesundheitsschäden eines Arbeitnehmers (§ 618 Abs. 3 BGB). Ferner sind betroffene Arbeitnehmer unter Fortzahlung der Vergütung berechtigt, die Arbeitsleistung zu verweigern (Zurückbehaltungsrecht § 273 BGB). Schließlich kann die zuständige Arbeitsschutzbehörde im Einzelfall Schutzmaßnahmen anordnen.

Wenn Sie Fragen zu Arbeits- und Gesundheitsschutzfragen haben, melden Sie sich jederzeit gern!



Dr. DANIEL WEIGERT, LL.M. (Lund)
Rechtsanwalt · Fachanwalt für Arbeitsrecht
Data Protection Risk Manager

Ballindamm 6 · 20095 Hamburg
t +49 40 668 916 32 · f +49 40 668 916 33
dw@danielweigert.de · www.danielweigert.de