

Hitzefrei für Arbeitnehmer – gibt es das?

Hitzefrei ist ein Privileg, das Schüler genießen. Im Gesetz findet man zumindest nichts zum Thema Hitzefrei für Arbeitnehmer. Ein Recht auf Erleichterungen am Arbeitsplatz kann der Arbeitnehmer allerdings aufgrund der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers geltend machen, die in § 618 BGB verankert ist.

Hitzefrei ist ein Privileg, das Schüler genießen. Im Gesetz findet man zumindest nichts zum Thema Hitzefrei für Arbeitnehmer. Ein Recht auf Erleichterungen am Arbeitsplatz kann der Arbeitnehmer allerdings aufgrund der allgemeinen Fürsorgepflicht des Arbeitgebers geltend machen, die in § 618 BGB verankert ist. Was dort steht, erklären ARAG Experten.

Allgemeine Fürsorgepflicht des Arbeitgebers

Der Arbeitgeber muss dafür Sorge tragen, dass seine Arbeitnehmer am Arbeitsplatz gegen Gefahren für Leben und Gesundheit geschützt sind. Eine Konkretisierung dieser Verpflichtung findet sich in § 6 Raumtemperaturen der Arbeitsstätten-Richtlinie. Demnach soll die Lufttemperatur in Arbeitsräumen + 26 °C nicht überschreiten. Bei darüber liegender Außentemperatur darf in Ausnahmefällen die Lufttemperatur höher sein. An Fenstern, Oberlichtern oder Glaswänden sind wirksame Schutzausrüstungen gegen direkte Sonneneinstrahlungen vorzusehen. Es handelt sich hierbei aber nur um eine Richtlinie, d. h. dem Arbeitgeber drohen im Falle eines Verstoßes keine Sanktionen. Bei extremer Hitze wird man dem Arbeitnehmer aber das Recht zugestehen müssen, seine Arbeitsleistung unter Aufrechterhaltung des Lohnanspruchs zurückzuhalten. Da der Arbeitgeber für die hohen Außentemperaturen nicht verantwortlich ist, sollte der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung aber nur nach Rücksprache mit dem Arbeitgeber, dem Betriebsrat oder ggf. einem Rechtsanwalt zurückhalten, raten ARAG Experten. Abgeraten werden muss davor, dass der Arbeitnehmer wegen der Hitze einfach das Erbringen seiner Arbeitsleistung verweigert. Dies wäre zwar denkbar, wenn der Arbeitgeber keinerlei Schutzmaßnahmen ergreift und es aufgrund der hohen Temperaturen zu konkreten gesundheitlichen Gefahren für den Arbeitnehmer kommen kann. Der Arbeitnehmer riskiert aber, dass er eben nicht beweisen kann, dass dies wirklich der Fall war. Die Gefahr eine Abmahnung oder unter Umständen sogar Kündigung zu kassieren, wäre für den Arbeitnehmer dann einfach zu hoch.

Hitzefrei kann – muss aber nicht!

Arbeitnehmer genießen also selbst bei Affenhitze keinen automatischen Anspruch auf Arbeitsbefreiung oder Verkürzung der Arbeitszeit oder Verlängerung der Pausen. Verlangt werden können aber Maßnahmen zur Verminderung der Temperatur, wie z. B. das Anbringen von Jalousien. Denn der Arbeitgeber muss sehr wohl dafür sorgen, dass sich keine konkreten Gesundheitsgefahren einstellen und muss in der übermäßigen Hitze auch Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit seiner Arbeitnehmer treffen. Hierzu zählen das Aufstellen von Ventilatoren, mehr Pausen oder das zur Verfügung stellen von Getränken. Selbst in „strengen“ Berufen kann und muss der Arbeitgeber auch erwägen seine Kleidungsvorschriften zu lockern – keine Krawatte, keine langarmigen Hemden etc. Denkbar wäre auch eine Kürzung der täglichen Arbeitszeit – also Hitzefrei. Aber das ist eben kein Muss für den Arbeitgeber – sondern ein Kann!

Pressekontakt:

Brigitta Mehring
- Konzernkommunikation -

Fachpresse / Kunden PR
Telefon: 0211 / 963 - 2560
Fax: 0211 / 963 - 2025
E-Mail: brigitte.mehring@arag.de

Unternehmen:

ARAG SE
ARAG Platz 1
40472 Düsseldorf

Internet: www.arag.de

logo