

Informationen der

Gewerkschaft für Mitarbeitende in Kirche,
Diakonie und Caritas **und**
Zentralverband der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
in Einrichtungen der katholischen Kirche
Zusammen im Kirchlichen Dienst



Rechtsfragen zu Temperatur und Wetter

Liebe Kolleginnen,
liebe Kollegen,

in den letzten Tagen haben wir viel über das Wetter, die Temperaturen, deren Folgen und Auswirkungen gesprochen.

Nunmehr möchten wir die in der Geschäftsstelle der Kirchengewerkschaft, hier die Rechtsschutzabteilung, aufgelaufenen Fragen etwas konkretisieren und aufbereiten.

Grundsätzlich beantworten wir, die Rechtsschutzabteilung, Ihre Fragen zum Thema Arbeitsrecht gerne unter der Voraussetzung, dass Sie Mitglied bei uns sind. Mitarbeitervertretungen können kollektivrechtliche Fragen ebenfalls an die Rechtsschutzabteilung richten.

Unwetterwarnung

Eine Unwetterwarnung kann Grund dafür sein, dass es für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht zumutbar ist, sich auf den Weg zur Arbeit zu machen. Wie man es sich denken kann, reicht natürlich nur die Warnung nicht aus, sondern das Unwetter muss auch tatsächlich, gegebenenfalls auch nachweisbar über den Deutschen Wetterdienst stattgefunden haben. So würde dieses die Arbeitsverhinderung dann begründen und damit rechtfertigen, dass Sie Ihrer Arbeit fernbleiben.

Dieses schränkt natürlich ein, dass Sie für die Zeit keinen Vergütungsanspruch haben. Ein Anspruch auf Fortzahlung der Vergütung ist im § 616 BGB geregelt und besteht nur, wenn eine Verhinderung in der Person des Arbeitnehmers, also bei Ihnen, liebe Kolleginnen und Kollegen,

liegt. Voraussetzung sind somit subjektive und persönliche Leistungsverhinderungen.

Ein Unwetter stellt aber, wie früher das berühmte Hitzefrei in der Schule, eine objektive Leistungsverhinderung dar, die nicht im persönlichen Verhältnis zwischen Ihnen und dem Dienstgeber begründet ist. Auch eine Situation, in der ein Kind wegen des Unwetters früher von der Schule abgeholt werden muss oder erst gar nicht hingehen kann, begründet keinen Vergütungsfortzahlungsanspruch.

Setzen wir den Fall voraus, dass die Kita oder die Schule Ihr Kind nicht mehr betreuen kann und es keine Alternative gibt, Ihr leibliches Kind oder das Kind, dem Sie unterhaltsverpflichtet sind anders betreuen zu lassen, hat die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer das Recht, die Arbeit früher zu beenden. Die ausgefallene Arbeitszeit muss jedoch nicht vergütet werden.

Unfälle aufgrund des Wetters

Auch wenn wir es uns zurzeit nicht vorstellen können, ist der Fall von Glatteisbildung sowohl arbeitsrechtlich als auch versicherungsrechtlich das größte Problem.

Bei einem Wegeunfall von dem Zuhause zum Arbeitsplatz, auch bei Glatteis, zahlt die gesetzliche Unfallversicherung die Gesundheitsschäden, die Behandlungskosten, das Verletztengehalt oder im schlimmsten Falle sogar eine Verletztenrente. Sie zahlt aber nicht den Sachschaden an Ihrem Auto, Fahrrad oder Motorrad. Hierbei ist noch einmal deutlich zu benennen, dass der Arbeitsweg dort beginnt, wo Sie Ihre Haustürschwelle überschreiten.

Maximal- und Mindesttemperaturen

Wir sind in den letzten Tagen und Wochen häufig gefragt worden, ist das gesetzlich geregelt? Ja, ist es!

Informationen der

Gewerkschaft für Mitarbeitende in Kirche,
Diakonie und Caritas **und**
Zentralverband der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
in Einrichtungen der katholischen Kirche
Zusammen im Kirchlichen Dienst



Die Temperaturen, egal ob Sie sich im Büro, in den Werkstätten oder den Einrichtungen bewegen, unterliegen der Arbeitsstättenordnung. Diese Grenzwerte bedeuten aber nicht, dass bei Temperaturen darüber oder darunter die Arbeit sofort eingestellt werden darf. Die Mitarbeitervertretung oder der Betriebsrat kann bei besonderen, extremen Temperaturen den Arbeitgeber zur Abhilfe auffordern. Setzt der Arbeitgeber dieses nicht um oder lehnt es grundsätzlich ab, kann die Mitarbeitervertretung/der Betriebsrat hier die entsprechende zuständige Einigungsstelle anrufen.

Das in aller Munde liegende „Hitzefrei“, wie wir es aus der Schule kennen, muss der Arbeitgeber nicht geben. Es gibt laut Arbeitsstättenordnung Grenzwerte, ab denen der Arbeitgeber handeln muss und bei denen in bestimmten Räumen nicht gearbeitet werden darf. Der Arbeitgeber muss dafür Sorge tragen, dass eine gesundheitlich zuträgliche Temperatur in den Räumen, in denen sich die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer aufhält, herrscht. Wie der Arbeitgeber dieses dann tut, liegt bei ihm. Bestimmte Maßnahmen unterliegen der Mitbestimmung. Z.B. kann der Arbeitgeber bei hoher Hitze, die auch vom Wetterdienst prognostiziert wird, die Arbeitszeiten oder die Pausen verlagern. Dieses ist ein Mitbestimmungstatbestand.

Darüber hinaus ist der Arbeitgeber angehalten, entsprechende Getränke vorzuhalten. Bei Getränken sieht die Arbeitsstättenordnung und deren Kommentierung das normale Leitungswasser vor, das der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer kostenfrei zur Verfügung zu stellen hat. Viele Dienstgeber stellen Wasserkisten oder Wassersprudelanlagen kostenfrei zur Verfügung. Dieses ist eine schöne Geste, ist aber nicht unbedingt zwingend notwendig. Auch wünschen sich viele Arbeitnehmer, dass der Arbeitgeber gerne ein kühlendes Eis zur Verfügung stellt. Hierfür gibt es aber keine Rechtsgrundlage,

geschweige denn einen Rechtsanspruch.

Die häufigste Frage in den letzten Tagen/Wochen war, wie hoch sind denn die Temperaturen, so dass diese nicht gesundheitsgefährdend sind.

Eine, wie im Juristendeutsch formulierte „gesundheitlich zuträgliche Temperatur“ sieht grundsätzlich eine Raumhöchsttemperatur von 36° Grad Celsius vor. Bei Überschreitung dieser Raumtemperatur sollen zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden. Erst wenn die Raumtemperatur über die Marke 30° steigt, muss der Arbeitgeber sogenannte wirksame Maßnahmen ergreifen. Wirksame Maßnahmen können sein, dass dem Arbeitnehmer z.B. mobile oder feste Klimaanlage zur Verfügung gestellt werden.

Die Mindesttemperatur beträgt, so die Arbeitsstättenordnung, bei Tätigkeiten im Sitzen mindestens 19° Grad. Hier unterscheidet die Arbeitsstättenordnung z.B., ob es eine reine sitzende Tätigkeit ist. Wenn Sie also gehen und stehen, darf die Temperatur auch 19° Grad unterschreiten, bei einem mittleren Wert von 17° und bei anstrengender, körperlicher Tätigkeit darf diese auch auf 12° Grad Celsius heruntergehen.

Wenn sich die Kolleginnen und Kollegen also nunmehr an die Mitarbeitervertretung wenden, unterliegt die Mitbestimmung dann hier dem Tatbestand des Gesundheitsschutzes. Auch hier können im Rahmen der Mitbestimmungen Maßnahmen, wie Beginn und Ende der Arbeit und Lage der Arbeitszeit, mit der MAV zusammen verändert werden. Hier können Kriterien, wie Gleitzeiten, frühestmöglicher oder spätester Zeitpunkt für die Arbeitszeit, festgelegt werden. Hier bietet sich eine Betriebsvereinbarung zwingend an, damit die Kollegin oder der Kollege auch einen sicheren, verbrieften Anspruch geltend machen kann.

Informationen der

Gewerkschaft für Mitarbeitende in Kirche,
Diakonie und Caritas **und**
Zentralverband der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
in Einrichtungen der katholischen Kirche
Zusammen im Kirchlichen Dienst



Der Vorteil einer Vertriebsvereinbarung liegt auch darin, dass nicht bei jeder Hitze- oder Kältewelle die Belegschaft neu darüber nachdenken muss oder die Mitarbeitervertretung entsprechend neu mit der Geschäftsführung Regelungen diskutieren muss.

Wetterbedingte Kleidung

Hierbei geht es nicht um die Frage eines Regenanzuges, sondern es geht um die Luftigkeit der Kleidung und wie ich wann, wo gekleidet sein muss.

Im Grundsatz hat jeder Beschäftigte, egal bei Kirche, Caritas oder Diakonie, das Recht, anzuziehen, was er oder sie möchte und am Arbeitsplatz aus Arbeitsschutzgründen genehmigt ist. Hierbei wird einmal seitens des Bundesarbeitsgerichts unterschieden, ob der oder die Beschäftigte z.B. mit Maschinen arbeitet oder ob der oder die Beschäftigte Kundenkontakt hat. Dieses ist jeweils dem Charakter der Tätigkeit geschuldet und der damit verbundenen branchenüblichen Sicherheit am Arbeitsplatz bzw. im Handelsgeschäft.

Viele Arbeitgeber geben dem Mitarbeitenden eine einheitliche Arbeitskleidung, bzw. die Arbeitskleidung ist eine Sicherheitsmaßnahme aufgrund der ihm/ihr übertragenen Tätigkeit. So sind diese dann auch, unabhängig von der Außentemperatur, bei einem beispielhaften tropischen Klima entsprechend anzuwenden und auch zu nutzen. So ist die Einhaltung von arbeitsschutzrechtlichen Sicherheitsbestimmungen vorrangig. Wenn die Arbeitnehmerin/der Arbeitnehmer nur „gegen den Dresscode“ verstößt, ist dieses noch kein zwingender Kündigungsgrund. Wobei arbeitsrechtlich, so hat es das Arbeitsgericht in Frankfurt entschieden, eine Abmahnung gegebenenfalls gerechtfertigt wäre.

Um hier arbeitgeberseitig Sanktionsmöglichkeiten aufzuzeigen, muss der Arbeitgeber vorher konkret aufgelistet haben, welche Kleidung zwingend notwendig ist, z.B. Sicherheitsschuhe, Kittel, Helme o.ä. Er muss im Zweifelsfall auch den Dresscode bei Kundenkontakten dem Arbeitnehmer/der Arbeitnehmerin vorher schriftlich mitgeteilt haben, so dass der bzw. die Mitarbeitende hiervon Kenntnis hat.

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen, nun wird in Ihrer Einrichtung mit Sicherheit das eine oder andere noch diskutiert werden.

Sollte hier eine rechtliche/arbeitsrechtliche Frage dahinterstehen und Sie Mitglied bei uns sein, lassen Sie es uns gerne wissen. Wir würden uns alle Mühe geben, hier eine adäquate, rechtssichere Auskunft zu geben.

Wir verbleiben bis dahin

mit sonnigen, sommerlichen, Grüßen
Für den Bundesvorstand der
Kirchengewerkschaft
Markus Karger

Für den Bundesvorstand des ZKD e.V.
Herbert Böhmer

Ohne Dich sind wir eine*r zu wenig!

Alle reden von Solidarität! Wir auch!

[Mitglied werden beim ZKD](#)

[Mitglied werden bei der Kirchengewerkschaft](#)