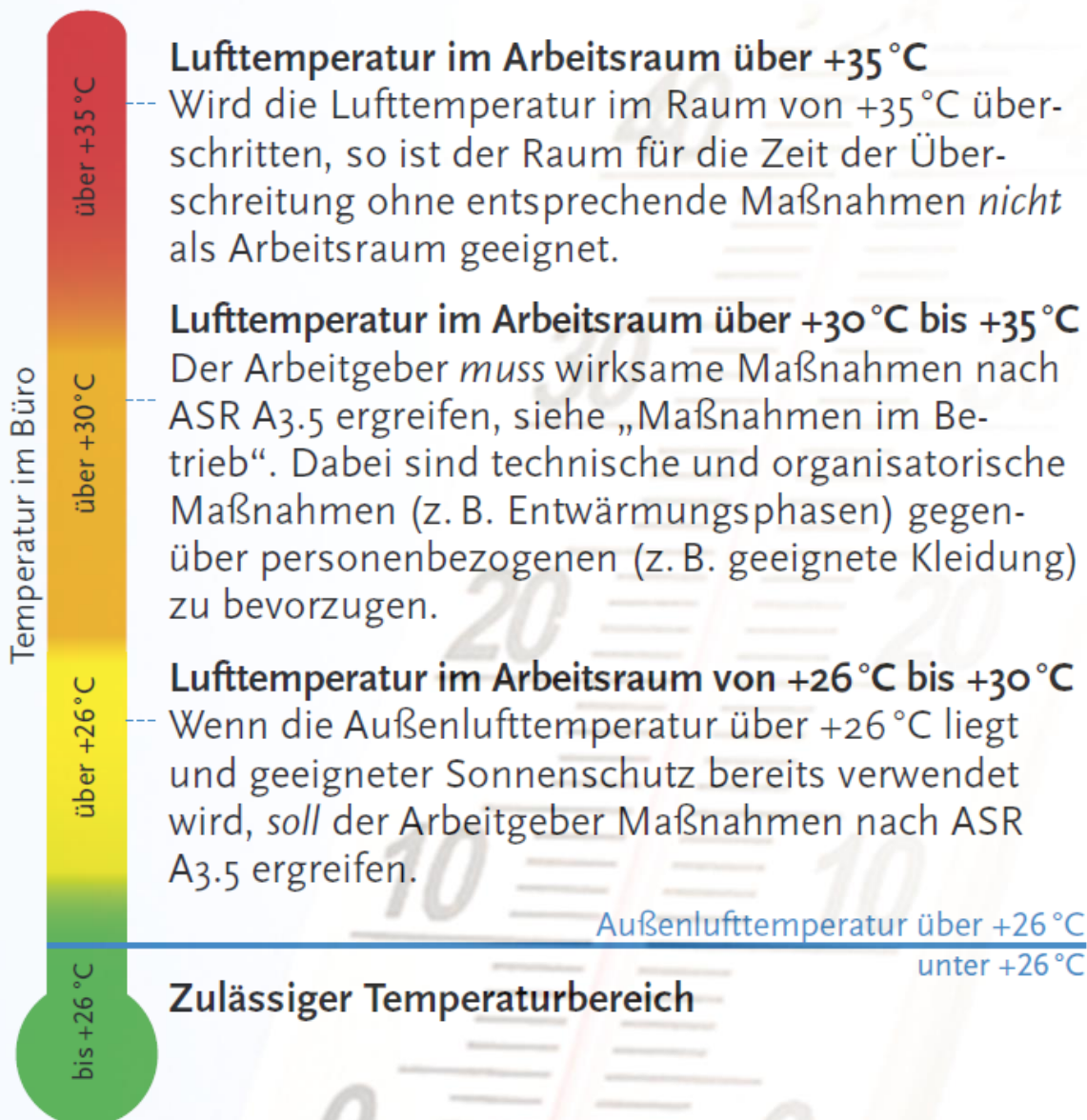


Kein Hitzefrei für Lehrkräfte!

Die Sonne brennt, der Schweiß läuft– das Klassenzimmer verwandelt sich in eine Sauna!

Die **Technische Regel für Arbeitsstätten, ASR A3.5 Raumtemperatur**, sieht folgendes Stufenmodell vor, das Arbeitgeber entsprechend der Außenlufttemperatur und der Temperatur im Arbeitsraum umsetzen sollen:



Für Lehrkräfte gibt es definitiv kein Hitzefrei, aber welche Regelungen gibt es? **Die GEW hat das Thema aufgegriffen und wird sich bemühen für Lehrkräfte modifizierte Regelungen durchzusetzen, die dem besonderen Umstand der geteilten Verantwortung von Schulleitung und Schulträger Rechnung trägt.**

Es gibt aber bereits eine Regelung – die Arbeitsstättenregelung ASR 3.5. Der Arbeitgeber hat danach die Pflicht, für „eine gesundheitlich zuträgliche Temperatur“ in den Arbeitsräumen zu sorgen. Beim Überschreiten einer Raumtemperatur von 26 °C sollen zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden. **Erst wenn die Raumtemperatur die Marke von 30°C überschreitet, muss der Arbeitgeber tätig werden und wirksame Maßnahmen ergreifen, um die Belastung der Beschäftigten zu verringern!**

Nach der ASR 3.5 ist erst bei einer Raumtemperatur von 35° C anzunehmen, dass in diesem Raum nicht mehr gearbeitet werden kann. Das heißt aber nicht, dass der Arbeitnehmer nach Hause gehen kann, sondern nur, dass in bestimmten Räumen nicht gearbeitet werden darf. Die Arbeit muss wieder aufgenommen werden, wenn die Lufttemperatur im Raum unter diesen Wert fällt.

Als Maßnahmen kann der Arbeitgeber zum Beispiel dafür sorgen, dass die Räume nachts auskühlen und morgens gut gelüftet werden. Auch durch Klimaanlage oder Ventilatoren kann die Raumtemperatur erträglicher gestaltet werden. Darüber hinaus kann der Arbeitgeber Kleidungsvorschriften lockern und zur Erfrischung genügend Getränke bereitstellen.

Alle Maßnahmen, die die Arbeitsräume betreffen, unterliegen der zwingenden Mitbestimmung der Personalvertretung. Denn hier geht es um den Gesundheitsschutz. Soll die Arbeitszeit wegen der hohen Temperaturen verlegt werden, so ist diese Verlegung ebenfalls mitbestimmungspflichtig. Die Personalvertretung muss beteiligt werden, wenn Beginn und Ende der Arbeitszeit einschließlich der Pausen festgelegt werden.