

Inhaltsverzeichnis:

1. Technik
 - Verzinkt reicht nicht
 - Nur noch Aufzüge mit Prüfplakette, Notfallplan und Notbefreiungsanleitung – Stichtag: 1.Juni 2016
2. Recht
 - Kündigung eines Werkvertrages per E-Mail
 - Begründung eines Anspruchs auf Sonderzahlung durch schlüssiges Verhalten des Arbeitgebers
 - Sind Dusch- und Umkleidezeiten Arbeitszeit?
 - Längere Abgabefristen für die Steuererklärung
 - Gesunde Rückkehr in den Beruf
3. IKK Classic informiert
 - Kein Hitzefrei für Arbeitnehmer –

1. Technik

- Verzinkt reicht nicht (*Quelle: M& T 06/ 2016*)

Schadensfall: Für Befestigungen im Außenbereich muss der Metallbauer Befestigungsmittel aus Edelstahl einsetzen. Warum das so ist, beschreibt dieser gutachterliche Fall. *German Sternberger*

Richtiger Korrosionsschutz ist eine grundlegende Anforderung an alle Bauteile. Vor allem im Außenbereich hat der ausreichende Korrosionsschutz eine große Bedeutung für die Gebrauchstauglichkeit der Produkte.

Das gilt gleichermaßen auch für deren Befestigungsmittel. Bauteile erhalten oftmals einen ausreichenden Korrosionsschutz durch eine Feuerverzinkung. Der Handel bietet dazu eine große Palette von Befestigungsmitteln an. Darunter befinden sich auch galvanisch verzinkte Bauteile. Für den Gutachter stellt sich dann vielfach die Frage nach der Rechtmäßigkeit der Verwendung von galvanisch verzinkten Befestigungsmitteln im Außenbereich. In diesem Fall hatte der Auftraggeber unter anderem die verzinkten Befestigungsmittel an seinen in Auftrag gegebenen Geländern bemängelt.

Sorgen Sie für die Gebrauchstauglichkeit

Die Landesbauordnungen schreiben in den „Allgemeinen Anforderungen“ vor, dass nur Bauprodukte verwendet werden dürfen, die gebrauchstauglich sind. Gebrauchstauglich im Sinne dieser Verordnung sind Befestigungsanker nur dann, wenn sie beispielsweise eine allgemeine bauaufsichtliche Zulassung besitzen. Diese Zulassungen werden zum Beispiel vom Deutschen Institut für Bautechnik (DIBt) erteilt, aber auch europäische Zulassungen (ETA) sind möglich. Die Zulassungen enthalten Hinweise und Vorschriften, wie die Befestigungsmittel eingesetzt und montiert werden dürfen. Diese Montage oder Verarbeitungsanweisungen werden von den Herstellern in einem Beiblatt mit den Dübeln zur Verfügung gestellt. Genau dort ist der Ausschluss zu finden, dass galvanisch verzinkte Befestigungsanker nicht in Feuchträumen oder im Außenbereich eingesetzt werden dürfen. Die Schichtdicke von galvanisch verzinkten Dübeln ist so gering, dass der natürliche Zinkabtrag die Schichtdicke schon in wenigen Jahren vollständig abgebaut hat. Die Korrosion kann dann ungehindert voranschreiten. Dabei fordern die Normen, dass: „die Schutzwirkung des Korrosionsschutzes von Verbindungsmitteln der Schutzwirkung der verbundenen Bauteile entsprechen muss.“

Fazit: Achten Sie auf die Schutzdauer

Die Unwissenheit führte in diesem Fall zu teuren Folgekosten. Sämtliche verzinkte Befestigungen mussten gegen zugelassene Befestigungsmittel aus nichtrostendem Stahl mit mindestens der Korrosionswiderstandsklasse III (mittel) ausgetauscht werden. Teuer wurde die Schadensbeseitigung dadurch, dass die falschen Schwerlastanker fachgerecht aus dem Untergrund entfernt werden mussten. Die übrig gebliebenen Löcher mussten mit einem hochfesten Mörtel verschlossen werden. Bei der erneuten Befestigung sind unbedingt die richtigen Achsabstände zu den Fehlbohrungen einzuhalten. Nachweislich qualifiziertes Personal für die Befestigungstechnik im bauaufsichtlichen

Bereich ist mittlerweile vorgeschrieben. Durch Monteure mit entsprechender Kompetenz wäre dieser Schaden zu vermeiden gewesen.

Eine Beispielrechnung soll belegen, wie schnell die falschen Befestigungsmittel korrodieren können. Geht man zum Beispiel bei der galvanischen Verzinkung eines Dübels von einer Schichtdicke von fünf Mikrometern aus und nimmt eine mäßige Korrosions-belastung im Außenbereich mit einem durchschnittlichen Zinkabtrag von zwei Mikrometern pro Jahr an, dann ist die Zinkschicht schon nach 2,5 Jahren aufgebraucht und der Anker ist schutzlos einem Korrosionsangriff ausgesetzt.

Der Magnet beweist eindeutig, dass es sich nicht um rostfreien Stahl handelt. Der Einsatz verzinkter Befestigungsanker ist im Außenbereich nicht zulässig.



- Nur noch Aufzüge mit Prüfplakette, Notfallplan und Notbefreiungsanleitung – Stichtag: 1. Juni 2016

Rund 600.000 Aufzüge befördern die Menschen in Deutschland sicher von Etage zu Etage. Damit das so bleibt, sind die Aufzugsanlagen jährlich von einer zugelassenen Überwachungsstelle zu überprüfen. In Rahmen dieser Überprüfung nehmen die Sachverständigen die gesamte Technik unter die Lupe ...

- von der Notrufeinrichtung,
- über die Türen, Seile, Bremsen und die Fangvorrichtung,
- bis hin zu aufzugsexternen Sicherheitseinrichtungen.

Wichtig: Wann die nächste Prüfung ansteht, zeigt eine Prüfplakette, die gut sichtbar an der Anlage kleben muss. Zum Stichtag 1. Juni 2016 muss jeder Aufzug in Deutschland so eine Plakette tragen.

Keine Anlage mehr ohne Notfallplan

Neben der technischen Prüfung liegt in Zukunft verstärkt ein Fokus auf der Notrufeinrichtung und der Befreiung von eingeschlossenen Personen. Deshalb muss neuerdings zu jeder Aufzugsanlage ein Notfallplan erstellt werden, der entweder dem Notdienst zur Verfügung gestellt werden muss oder in unmittelbarer Nähe zur Aufzugsanlage sichtbar angebracht werden soll - am besten an der Hauptzugangsstelle des Gebäudes. Das ermöglicht den Helfern eine gezielte und schnelle Befreiung eingeschlossener Personen. Stichtag hierfür ist laut neuer Betriebssicherheitsverordnung der 31. Mai 2016.

„Der Notfallplan beschreibt detailliert den Ablauf vom Drücken des Notruftasters im Fahrkorb bis zur tatsächlichen Rettung“, so Thomas Pfaff, Aufzugsexperte von TÜV Rheinland. Zum Inhalt eines solchen Plans gehören:

1. Standort der Aufzugsanlage,
2. den verantwortlichen Arbeitgeber,
3. Personen, die Zugang zu allen Einrichtungen der Anlage haben,
4. Personen, die eine Befreiung Eingeschlossener vornehmen können,
5. Kontaktdaten derer, die Erste Hilfe leisten können (zum Beispiel Notarzt),
6. Angaben zum voraussichtlichen Beginn einer Befreiung,
7. die Notbefreiungsanleitung für die Aufzugsanlage.

Gibt es keinen Notfallplan, kann dies entsprechend der Betriebssicherheitsverordnung ab dem 1. Juni 2016 als Ordnungswidrigkeit geahndet werden.

Anleitung für manuelle Hilfe muss vorhanden sein

Zusätzlich zum Notfallplan muss eine Notbefreiungsanleitung angefertigt werden. Sie befindet sich im Triebwerksraum und hat ausführlich zu beschreiben, wie der jeweilige Aufzug manuell zur nächsten Tür bewegt werden kann, um Eingeschlossene zu befreien. Alle Angaben der Notbefreiungsanleitung müssen fortlaufend aktuell gehalten werden und zudem zur technischen Ausführung der Anlage passen.

Zwei-Wege-Kommunikationssystem ab 2021 Pflicht

Und noch eine Neuheit in Sachen Sicherheit steht an:

In jedem Aufzug muss bis spätestens Ende 2020 ein Zwei-Wege-Kommunikationssystem installiert sein, über das ein Notdienst ständig erreichbar ist. Die Kontrollen werden in Zukunft stichprobenartig durch die Aufsichtsbehörden stattfinden. Zudem werden sie von den zugelassenen Überwachungsstellen (ZOS) im Rahmen der wiederkehrenden Prüfungen vorgenommen.

2. Recht

- Kündigung eines Werkvertrages per E-Mail (Rundschreiben ZVOB 05/ 2016)

Das OLG Frankfurt/Main hat mit seinem Beschluss vom 16.03.2015 (Gz.: 4 U 265/14), welches mit Beschluss des BGH vom 10.09.2015 (VII ZR 69/1 5) bestätigt wurde, festgestellt, dass die Kündigung eines Werkvertrages grundsätzlich formlos erfolgen kann. Soweit die Schriftform vereinbart wurde, genügt hier die telekommunikative Übermittlung. Dazu zählen aufgrund des technischen Standards nicht nur das Telegramm oder das Telefax, sondern auch die E-Mail und das Computerfax. In dem entschiedenen Fall wurde einem Unternehmer per E-Mail ein Kündigungsschreiben, das als PDF-Datei angefügt war, mit Briefkopf und Unterschriften übersandt. Der Unternehmer hält die Kündigung mangels vereinbarter Schriftform für unwirksam und verklagt den Auftraggeber auf Vergütung. Das Landgericht Frankfurt/Main hat die Klage abgewiesen, da das Vertragsverhältnis nach wirksamer Kündigung beendet worden sei. Die dagegen gerichtete Berufung hatte keinen Erfolg. Zwar war in dem zugrunde liegenden Fall die Schriftform der Kündigung vereinbart. Hierbei handelt es sich aber lediglich um eine sogenannte gewillkürte Schriftform gemäß § 127 BGB. Das heißt, die Schriftform wurde per Rechtsgeschäft vereinbart. Soweit die Parteien die Übermittlungsform per Telekommunikation verhindern wollten, die im § 127 Abs. 2 Satz 1 BGB geregelt ist, hätten sie dies ausdrücklich vereinbaren müssen. Die Kündigung war daher wirksam.

Praxishinweis: Zu beachten ist, dass bei VOB/B Werkverträgen die Kündigung gemäß § 9 Abs. 2 VOB/B bzw. gemäß § 8 Abs. 5 VOB/B stets schriftlich zu erklären ist. Diese Schriftform ergibt sich aus der Vereinbarung der VOB/B. Eine mündlich erklärte Kündigung wäre daher nicht wirksam. In diesem Fall dürfte es sich auch nicht um eine rechtsgeschäftlich vereinbarte Kündigung gemäß § 127 BGB handeln.

Das Landgericht Frankfurt Main hat mit seinem Urteil vom 08.01.2015 (GZ: 20- 200229/13) festgestellt, dass eine Mängelanzeige beim VOB/B Vertrag nur per Schriftform Wirksamkeit entfaltet. Die Mängelanzeige per E-Mail hat in der Regel mangels eigenhändiger Unterschrift keine verjährungsverlängernde Wirkung und ist daher nicht wirksam, soweit diese nicht mit einer qualifizierten elektronischen Signatur versehen ist. Diese Rechtsprechung wird auch auf die schriftliche Kündigungserklärung bei VOB/B-Verträgen anwendbar sein. Per E-Mail kann eine derartige Kündigung nur erklärt werden, wenn eine sogenannte elektronische Signatur vorliegt.

- Begründung eines Anspruch auf Sonderzahlung durch schlüssiges Verhalten des Arbeitgebers

Das Bundesarbeitsgericht hat entschieden, dass ein Arbeitnehmer, der mindestens 3 Jahre lang vorbehaltlos Sonderzahlungen von seinem Arbeitgeber erhält, diese Leistungen als verbindliches Vertragsangebot dahingehend werten darf, dass diese Zahlungen nunmehr in jedem Kalenderjahr erfolgen werden. Durch die Entgegennahme der Zahlungen wird dieses Angebot konkludent durch den Arbeitnehmer angenommen.

Sachverhalt: Der Kläger war bei der Beklagten von Mai 1992 bis November 2010 ohne schriftlichen Arbeitsvertrag als Bauleiter beschäftigt. In den Jahren 2007 bis 2009 erhielt er mit der Dezembervergütung eine als „Sonderzahlung“ bezeichnete zusätzliche Leistung. Diese betrug 2007 10.000,- €, 2008 und 2009 je 12.500,- €. Mit seiner Klage macht der Kläger die Sonderzahlung in Höhe von 12.500,- € für das Jahr 2010 geltend. Das BAG hat dem Kläger einen Anspruch auf Sonderzahlung dem Grunde nach zugesprochen. Hinsichtlich der Höhe der Sonderzahlung wurde das Verfahren an das Landesarbeitsgericht zurückverwiesen. Das Bundesarbeitsgericht hat ausgeführt, dass - sofern der Arbeitgeber zusätzlich zum vereinbarten Monatsgehalt eine einmalige Sonderzahlung leiste, zunächst durch Auslegung nach den §§ 133, 157 BG zu ermitteln sei, ob er sich nur zu der konkreten Leistung oder darüber hinaus für die Zukunft verpflichtet habe. Eine dauerhafte Verpflichtung kann sich aus einem Verhalten mit Erklärungswert, z.B. einer betrieblichen Übung, ergeben. Auch wenn keine betriebliche Übung vorliege, weil die Sonderzahlung nur an einen einzigen Arbeitnehmer geleistet wird und daher das kollektive Element fehle, könne für diesen durch die Leistungsgewährung ein Anspruch entstanden sein.

Dies ist nach Ansicht des BAG dann anzunehmen, wenn der Arbeitnehmer aus einem tatsächlichen Verhalten des Arbeitgebers auf ein Angebot schließen konnte, dass er gemäß § 151 BGB durch schlüssiges Verhalten angenommen hat. Durch die Bezeichnung in der Gehaltsabrechnung als „Sonderzahlung“, ihrer dreimaligen vorbehaltlosen Auszahlung zum Jahresende und trotz der unterschiedlichen Höhe, habe der Kläger annehmen können, auch in den folgenden Kalenderjahren eine Sonderzahlung zu erhalten. Dass die Sonderzahlung nicht an weitere Anforderungen geknüpft war und der Umstand, dass die Sonderzahlung einen wesentlichen Anteil der Gesamtvergütung des

Arbeitnehmers ausmache (15 %) spreche dafür, dass die Sonderzahlung eine Vergütung von Arbeitsleistung darstelle.

Daher sei der Anspruch auf die Gewährung der Sonderzahlung auch nicht dadurch ausgeschlossen, dass der Arbeitnehmer unterjährig aus dem Arbeitsverhältnis ausgeschieden sei. Soweit der Senat bislang vertreten habe, dass bei der Leistung einer Zuwendung in jährlich individuell unterschiedlicher Höhe bereits an einer regelmäßigen gleichförmigen Wiederholung bestimmter Verhaltensweisen fehle und darin lediglich der Wille des Arbeitgebers zum Ausdruck komme, in jedem Jahr neu „nach Gutdünken“ über die Zuwendung zu entscheiden, hält er daran nicht länger fest.

Bezüglich der konkreten Höhe der Sonderzahlung für das Jahr 2010 sei der Arbeitgeber darlegungs- und beweisbelastet. Er hat vorzutragen und darzulegen, dass die für das Kalenderjahr 2010 vorgenommene Leistungsbestimmung „auf Null“ billigem Ermessen gemäß § 315 Abs. 3 Satz 1 BGB entsprach. Sofern die Leistungsbestimmung nicht billigem Ermessen entsprechen sollte, wird sie das Landgericht vorzunehmen haben.

Praxishinweis: Die Entscheidung verdeutlicht, wie leicht der Arbeitgeber sich ungewollt dauerhaft zur Gewährung von Sonderzahlungen verpflichtet. Nach Ansicht des BAG genügt schon die bloße wiederholte Gewährung einer zusätzlichen Leistung als stillschweigendes verbindliches Angebot des Arbeitgebers. Als Annahme genügt die widerspruchslose Entgegennahme der Zahlungen durch den Arbeitnehmer. Aufgrund der geänderten Rechtsprechung kann eine betriebliche Übung nunmehr auch nicht dadurch verhindert werden, dass die Sonderzahlungen in unterschiedlicher Höhe erfolgen. Diese sog. „Gleichförmigkeit“ ist nicht länger Voraussetzung für das Entstehen einer betrieblichen Übung.

- Sind Dusch- und Umkleidezeiten vergütungspflichtige Arbeitszeit?

Für Arbeitnehmer gibt es im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsrechtsverhältnis Zeiten und Tätigkeiten, die teilweise der Arbeit und teilweise dem Privatleben zuzuordnen sind. Deshalb sind die Arbeitsgerichte immer wieder mit der Klärung beschäftigt, was zur Arbeitszeit gehört und deshalb vergütet werden muss. Grundsätzlich beginnt die vergütungspflichtige Tätigkeit dann, wenn der Arbeitnehmer vertragsgemäß seine Tätigkeit am Arbeitsort aufnimmt bzw. den Weisungen seines Arbeitgebers zur Verfügung steht. Somit ist der Weg zur Arbeit grundsätzlich Sache des Arbeitnehmers. Es besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Fahrtkosten oder Vergütung der Fahrtzeit zur Arbeitsstätte. Auch Umkleidezeiten gehören grundsätzlich in die Sphäre des Arbeitnehmers. Fordert der Arbeitgeber jedoch das Tragen einer speziellen Dienstkleidung während der Arbeitszeit, deren private Nutzung ausgeschlossen ist, fällt die Umkleidezeit in die Sphäre des Arbeitgebers und ist als Arbeitszeit zu vergüten. Neben dem Umkleiden können bei vorgeschriebener Dienstkleidung unter bestimmten Umständen auch anschließende Wegezeiten vergütungspflichtig sein. Zu entscheiden hatte dies das Bundesarbeitsgericht z.B. für Beschäftigte im Personennahverkehr, die einheitliche Dienstinstrumente zu tragen hatten und ihren Dienst fahrplanbedingt nicht im Betriebshof, sondern an einer bestimmten Haltestelle aufgenommen haben. Soweit der Arbeitgeber zugestanden hat, dass der Arbeitnehmer die Dienstkleidung mit nach Hause nimmt und von dort aus zum Dienstantritt sich direkt zur jeweiligen Haltestelle begibt, handelt es sich um den normalen, nicht vergütungspflichtigen Arbeitsweg.

Muss sich der Arbeitnehmer jedoch zunächst zum Betriebshof begeben, um dort die Dienstkleidung anzulegen, gilt auch der Weg vom Betriebshof zur jeweiligen Übergabestation als vergütungspflichtige Arbeitszeit (BAG, Beschluss vom 17.11.2015, Az. 1 ABR 76/13).

Bezüglich der Zeiten für Duschen und Waschen nach getaner Arbeit gibt es keine gesicherte höchstrichterliche Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf ordnet diese Zeiten, soweit sie nicht gesetzlich vorgeschriebenen Hygienemaßnahmen unterfallen, zutreffend als persönliche Körperhygiene der Privatsphäre des Arbeitnehmers zu, so dass es für die Zeit des Duschens und Waschens keine Vergütung durch den Arbeitgeber gibt (LAG Düsseldorf, Pressemitteilung vom 03.08.2015, Az. 9 Sa 425/15).

- Längere Abgabefristen für die Steuererklärung

Längere Abgabefristen für Steuererklärung, Verspätungszuschläge und die automatisierte Bearbeitung von Steuerfällen:

Der Bundesrat hat am 07. Juni dem Gesetz zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens zugestimmt. Ein Großteil der Regelungen soll bereits im Januar 2017 in Kraft treten. Damit die Finanzbehörden effizienter und schneller arbeiten können, soll in Zukunft vieles elektronisch ablaufen. Um mehr zu Bürger zu motivieren, ihre Steuererklärung elektronisch abzugeben, wird zum Beispiel auf Belege wie Spendenquittungen verzichtet. Diese muss man nur noch auf Nachfrage einreichen und deshalb zu Hause zwei Jahre aufbewahren.

Außerdem wird die Abgabefrist für Steuererklärungen verlängert. Wer die Steuererklärung selbst erstellt, kann sich zwei Monate länger Zeit lassen: künftig ist der Stichtag für die Abgabe

nicht mehr der 31. Mai, sondern der 3. Juli des Folgejahres. Steuerberater haben ebenfalls zwei Monate länger Zeit zur Bearbeitung der Steuererklärung ihrer Mandanten - also bis Ende Februar des Zweitfolgejahres. Wer seine Steuererklärung zu spät abgibt, riskiert neuerdings einen Zuschlag. Dieser orientiert sich an der Höhe der festgesetzten Steuer. Er beträgt aber mindestens 25 Euro für jeden angefangenen Monat der Verspätung.

- Gesunde Rückkehr in den Beruf - Betriebliches Eingliederungsmanagement

Jeder krankheitsbedingte Ausfall wirkt sich vor allem auf kleinere und mittlere Betriebe unmittelbar aus. Mithilfe eines betrieblichen Eingliederungsmanagements (BEM) wird Mitarbeitern nach einer längeren Krankheit die Rückkehr in ihren Job erleichtert.

Seit 2004 ist jeder Arbeitgeber verpflichtet, ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchzuführen. Allerdings wird der Rahmen im Gesetz lediglich grob umrissen - viele Fragen bleiben offen:

Wann muss ein Arbeitgeber ein betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) durchführen?

Wenn ein Mitarbeiter innerhalb von zwölf Monaten mehr als 42 Tage krank ist. Es spielt keine Rolle, ob in diesem Zeitraum eine Erkrankung Ursache für die Arbeitsunfähigkeit war oder mehrere Krankheiten in Folge auftauchten. Die gesetzliche Verpflichtung zu einem BEM gilt für alle Beschäftigten - also auch für Teilzeitkräfte. Der Impuls zum Eingliederungsmanagement muss vom Betriebsinhaber ausgehen.

Auf was sollten Handwerksbetriebe achten, wenn sie zum ersten Mal ein betriebliches Eingliederungsmanagement durchführen?

Oftmals löst der Begriff BEM Unsicherheit aus – vor allem, wenn Mitarbeiter den Prozess nicht kennen. Es gab Fälle, in denen der Betroffene im ersten Moment dachte, der Chef bereite seine Kündigung vor, weil er ihn offen auf seine Krankheit ansprach. Deshalb ist es ratsam, das Thema in den Betrieb zu bringen, bevor es einen konkreten Anlass gibt.

Und auch, wenn bereits ein BEM durchgeführt wurde, sind regelmäßige Informationen wichtig. Geschäftsführer können beispielsweise einen Aushang am Schwarzen Brett machen oder der Lohnabrechnung ein allgemeines Schreiben beilegen.

Welche Vorteile hat ein BEM für den Betrieb?

Im besten Fall verringert ein erfolgreich durchgeführtes BEM die Fehlzeiten des Betroffenen. Vielleicht identifizieren Unternehmer im Laufe des Verfahrens außerdem generell krank machende Faktoren, die sich ansonsten auf weitere Mitarbeiter ausgewirkt hätten. Wer ältere Mitarbeiter beschäftigt, erkennt mögliche Rehabilitationsmaßnahmen frühzeitig und kann entsprechende Maßnahmen einleiten. Ein verantwortungsvoller Chef, der auf eine gesundheitliche Nachhaltigkeit achtet, ist letztlich für das Image des Unternehmens entscheidend. Ein BEM kann somit auf den gesamten Betrieb positive Effekte haben.

Sind es immer große Maßnahmen, die erforderlich sind, damit eine passende Lösung für den kranken Mitarbeiter gefunden werden kann?

Nein, manchmal sind es wirklich nur Kleinigkeiten.

Ein Beispiel verdeutlicht das: Ein Fleischer, der mehrmals täglich den Kühlraum betrat, war häufig erkältet. Er fehlte nicht sechs Wochen am Stück, aber mit Abständen hintereinander mehrmals eine gesamte Woche. Der Chef leitete dennoch ein BEM ein - was bei solchen krankheitsbedingten Fehlzeiten, die nicht am Stück erfolgen, auch sinnvoll ist.

Im Gespräch stellte sich heraus, dass der betroffene Mitarbeiter nicht die empfohlene Spezialunterwäsche trug. Eine Änderung mit großem Effekt.

3. IKK classic informiert

- Kein Hitzefrei für Arbeitnehmer - Was Betriebe und Mitarbeiter tun können

Auch in diesem Sommer wird es in Sachsen die eine oder andere Hitzewelle geben und den Arbeitsalltag zu einer besonderen Herausforderung machen. Bereits ab Temperaturen von 25°C sinkt die Leistungsfähigkeit pro zusätzlichen Wärmegrad um etwa zwei bis fünf Prozent. Müdigkeit, Konzentrationsschwäche und Kreislaufprobleme sind die häufigsten Auswirkungen. Wer im Freien arbeitet, wird zusätzlich durch UV-Strahlung und hohe Ozonwerte belastet.

Hitzefrei gibt es im Arbeitsalltag aber leider nicht, doch Arbeitgeber und Arbeitnehmer können einiges tun, um die Belastung so gering wie möglich zu halten. Die Arbeitsstätten-Verordnung verpflichtet den Arbeitgeber, für eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur zu sorgen und Arbeitnehmer gegen direkte Sonneneinstrahlung zu schützen. An heißen Sommertagen darf die Obergrenze von 26° C Raumtemperatur jedoch überschritten werden. Mobile Klimageräte und Ventilatoren können dann für Abkühlung sorgen. Diese Geräte sollten so gestellt werden, dass keine Zugluft entsteht - sonst

verlassen die Mitarbeiter den Arbeitsplatz mit steifem Hals, Erkältung und Bindehautentzündung. Abkühlung schafft auch intensives Durchlüften in der Nacht oder in den frühen Morgenstunden. Danach die Sonne mit Rollos oder Markisen „aussperren“. Für Büroangestellte ist es hilfreich, wenn der Chef den Krawattenzwang etwas lockert, denn helle, luftdurchlässige und locker sitzende Kleidung kann den größten Wärmestau verhindern. Für eine Abkühlung kann man sich zwischendurch kühles Wasser über die Handgelenke fließen lassen.

Das Wichtigste bei tropischen Temperaturen ist, ausreichend zu trinken - mindestens 2,5 Liter am Tag. Bei großer Hitze kann der Körper bis zu 2 Liter Schweiß pro Stunde verlieren. Dieser Flüssigkeitsverlust muss ausgeglichen werden. Ideal sind nicht zu kalte, alkohol- und koffeinfreie Getränke, wie Mineralwasser mit wenig Kohlensäure, Kräuter- und Früchtetees und verdünnte Fruchtsäfte. Auf schwer verdauliches Essen sollte man besser verzichten.

Auch auf zu scharfes Essen, um die Schweißdrüsen nicht zusätzlich anzuregen.

Absolute Pflicht für Arbeitnehmer im Freien sind Sonnenschutzmaßnahmen, wie Sonnenbrille, Sonnencreme und Kopfbedeckung. Manche Außenarbeitsplätze lassen sich durch Sonnensegel oder Sonnenschirme schützen. Wenn möglich, sollten Arbeitsabläufe so organisiert werden, dass schwere körperliche Arbeiten am frühen Morgen oder gegen Abend erledigt werden. Dabei sollte man häufiger als sonst für kleine Ruhepausen zum Abkühlen und Erholen sorgen.