

Sommer, Sonne, Hitze im Büro – wieviel ist zu viel?

Auch wenn es jetzt, wo der Herbst da ist, kaum vorstellbar erscheint – noch vor wenigen Wochen strahlte die Sonne bereits früh morgens und es war über lange Zeit hinweg heiß in Deutschland. Wie der Deutsche Wetterdienst Ende August festgestellt hat, war auch der Sommer 2024 wieder deutlich zu warm – der 28. warme Sommer in Folge. Der Spitzenwert des Jahres lag bei ganzen 36,5 Grad.

Nun könnte man das alles nicht so dramatisch finden und sich darüber freuen, dass das italienische Wetter, welches die Deutschen so lieben, nach und nach auch zuhause angekommen ist. Allerdings werden die wenigsten von uns ihre gesamten Sommertage am Badensee oder im Urlaub genießen können, die meisten Bürger verbringen auch im Sommer den Großteil ihres Tages im Büro.

Auch dies ist an und für sich nicht so schlimm, schließlich gehen viele Beschäftigte meist gern zur Arbeit – und selbst die weniger enthusiastischen werden sich ihre Urlaube und

Freizeitaktivitäten irgendwie finanzieren wollen.

Wenn es aber im Büro ähnlich heiß ist wie draußen und es sich draußen allmählich Temperaturen von Urlaubszielen angleicht, dann ist es irgendwann vorbei mit einer pragmatischen Sichtweise auf den Arbeitsalltag. Dann macht Arbeiten nicht nur keine Freude, vielmehr wird der Bürotag zur Qual.

Arbeitgeber in der Pflicht?

Grundsätzlich sieht der Gesetzgeber vor, dass jeder Arbeitgeber verpflichtet ist, die Arbeit so zu gestalten, „dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden wird“. Doch was genau heißt das nun? Hitzefrei wie damals in der Schule gibt es jedenfalls nicht – ein Rechtsanspruch darauf eine Illusion. Einfach die Arbeit verweigern und nach Hause gehen ist ebenfalls keine Option, da ein solches Vorgehen rechtliche Konsequenzen für den Beschäftigten hätte. Die gängige Rechtsprechung wurde inzwischen dahingehend konkretisiert, dass die

Lufttemperatur in Arbeitsräumen 26 Grad nicht überschreiten soll – es sei denn, die Außentemperatur ist höher, dann gilt die Obergrenze von 35 Grad. Rein juristisch gesehen, gibt es also auch bei immer heißeren Temperaturen relativ viel Spielraum für den Arbeitgeber, das Durchsetzen etwaiger Rechtsansprüche damit schwierig.

Grundsätzlich soll es in Arbeitsräumen nicht wärmer als 26 Grad werden. Allerdings muss der Arbeitgeber bei Überschreiten bestimmter Temperaturschwellen auch tatsächlich handeln und mittels geeigneter Maßnahmen für Abkühlung sorgen. Während bei 26-30 Grad noch eine flexiblere Arbeitszeitgestaltung denkbar ist, reicht diese Maßnahme allein ab 30-35 Grad nicht mehr aus – in diesem Fall müsste Wasser ausgegeben werden. Bei mehr als 35 Grad ist der Raum für eine Arbeit nicht mehr geeignet – entsprechende Maßnahmen zur Kühlung müssten also ergriffen werden. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz empfiehlt beispielsweise

Fortsetzung nächste Seite

Nachlese
Gewerkschaftstag
Grundsatzpositionen
Digitalisierung & KI

Seite 10

bfg-Forderung wird
umgesetzt
Einsatzmöglichkeiten Tarif-
beschäftigte werden ausgeweitet

Seite 14



se bereits ab einer Temperatur über 26 Grad, den Beschäftigten Kühlung durch Ventilatoren oder Klimageräte zu verschaffen, eine weitere Aufheizung der Räume bspw. mittels Jalousien zu verhindern und kostenlos kaltes Wasser zur Verfügung zu stellen.

Realität in den Ämtern

Die empfohlenen Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz klingen nicht schlecht, sind aber weit entfernt von der Arbeitsrealität in den Ämtern des Finanzressorts. Sieht man sich dort im Sommer um, so findet man massenhaft Altbauten ohne Jalousien, durch die die Sonne von früh morgens an hineinbrennt. Außerdem sind die Gebäude häufig nicht nur schlecht, sondern miserabel isoliert, wodurch die Hitze auch nicht "draußen gehalten" werden kann. Die Nachrüstung eines Sonnenschutzes oder eine ordentliche Isolierung – mangels Haushaltsposten angeblich keinesfalls möglich. Alternativ arbeiten auch einige Ämter in denkmalgeschützten Gebäuden, die sich zwar regelmäßig stark aufheizen, aufgrund des Denkmalschutzes aber nicht angepasst werden können.

Ein Umzug aller bayerischen Finanzämter in moderne Gebäude, die ordentlich isoliert und klimatisiert sind, wird wohl schwer umsetzbar sein, ebenso eine Komplettrenovierung aller Häuser – ganz nebenbei dürfte das auch an haushalterischen Gegebenheiten scheitern. Allerdings findet man in den meisten Ämtern

noch nicht einmal die Maßnahmen, die umsetzbar wären. Eine solche Maßnahme wären unter anderem Wasserspender, die gekühltes Wasser ausgeben. Selbstredend kostet auch das Geld und damit Haushaltsmittel – allerdings wären die Kosten hierfür verhältnismäßig gering, verglichen mit Umbaumaßnahmen in den Häusern. Außerdem könnten Wasserspender nicht nur Kühlung verschaffen, sondern man würde ganz nebenbei auch den Forderungen vieler Beschäftigter nachkommen und so deren Zufriedenheit steigern. Eine weitere Idee wären Klimaanlage. Diese kann man fest installieren, wo dies möglich ist, oder mobil einsetzen. Auch diese Maßnahme ist mit Kosten verbunden und aus klimapolitischer Sicht nicht unumstritten. Allerdings stellen Klimaanlage auch die wirksamste Methode dar, um die Räume in den Ämtern zu kühlen – wenn sämtliche Alternativen, die man zuvor ausschöpfen könnte, aufgrund der Gegebenheiten in den Gebäuden bzw. der Vorschriften in den Behörden entweder nicht funktionieren oder nicht praktikabel sind.

Was man in den Ämtern im Sommer allerdings zuhauf sieht, sind Beschäftigte, die verzweifelt versuchen, in ihren viel zu warmen Büros halbwegs produktiv arbeiten zu können. Die Ideen der Beschäftigten gehen dabei von (selbst gekauften!) Ventilatoren, welche aus Gründen des Arbeitsschutzes eigentlich mit Vorsicht zu genießen sind und nur an

bestimmten Orten aufgestellt werden sollten. Über Sachgebiete, in denen nette Vorgesetzte Eis für alle (aus dem privaten Geldbeutel!) kaufen. Bis hin zu skurrilen Ideen, wie kalten Fußbädern in umfunktionierten Papiermülleimern. Akten können so dann nur noch mit einem Handtuch um die Beine geholt werden.

Freistaat Bayern – ein "Vorzeigearbeitgeber"?

Was hier etwas lustig dargestellt wird und in der Praxis vielleicht auch witzig aussieht - zumindest bei den Kollegen mit den Füßen im Mülleimer - ist eigentlich ein Armutszeugnis. Beschäftigte versuchen hier kreative eigene Lösungen zu finden, da vom Arbeitgeber keine Lösung zu erwarten ist. Die Frage, ob der Freistaat Bayern damit ein "Vorzeigearbeitgeber" auf diesem Gebiet ist, wird - wenig verwunderlich - mit "Nein" beantwortet werden müssen.

Besonders frustrierend an dieser Situation ist die Tatsache, dass der Freistaat sich selbst gerne als großartigen Arbeitgeber darstellt, der sich um seine Beschäftigten sorgt und seiner Fürsorgepflicht in vollem Umfang nachkommt. Die Realität in den Ämtern zeichnet hier allerdings ein ganz anderes Bild. Zwar wird nicht aktiv gegen gesetzliche Regelungen verstoßen, allerdings wird auch absolut nicht mehr getan, als das was unbedingt sein muss.

Von einem Dienstherrn, der selbst große Stücke auf sich hält, sollten die

Fortsetzung Seite 8

INHALT

- S. 4** Bericht aus dem HPR

- S. 5** Arbeitskreis IT trifft Hausspitze luK

- S. 7** to go

- S. 8** Grundsatzpositionen Digitalisierung & KI

- S. 12** News

- S. 14** ASTQ4 im Gespräch mit StMFH

- S. 14** Einsatzmöglichkeiten Tarifbereich werden ausgeweitet

- S. 16** bfg-Jugend

IMPRESSUM

Herausgeber: bfg-Verlag, Karlstr. 41, 80333 München, Tel. (0 89) 54 59 17-0, Fax (0 89) 54 59 17 99, info@bfg-mail.de, www.finanzgewerkschaft.de

Verantwortlich: Gerhard Wipijewski, Vorsitzender der Bayerischen Finanzgewerkschaft

Redaktionsleiterin: Nina Gürster

Redaktion: Birgit Fuchs, Nina Gürster, Thomas Wagner, Christoph Werwein und Gerhard Wipijewski

Layout und Gestaltung: Thomas Wagner, Jana Patzak

Druck: Druckerei Offprint, Planegger Straße 121, 81241 München

Anzeigenverwaltung: bfg-Verlag, Karlstr. 41, 80333 München, Tel. (0 89) 54 59 17-0, Fax (0 89) 54 59 17 99

Die „Bayerische Finanzgewerkschaft“ erscheint 10x jährlich. Der Bezugspreis ist durch den Mitgliedsbeitrag abgegolten. Gezeichnete Beiträge stellen die Meinung des Verfassers dar, die mit der Meinung der bfg und der Redaktion nicht übereinstimmen muss. Bei Leserbriefen behalten wir uns Kürzungen und redaktionelle Änderungen vor. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung und Quellenangabe des Herausgebers. Alle Bilder oder Grafiken sind urheberrechtlich geschützt und dürfen nur mit Genehmigung des bfg-Verlages bzw. des jeweiligen Rechteinhabers verwendet werden.

Beschäftigten gerade bei der Fürsorge und den Maßnahmen gegen die völlige Hitzeüberlastung mehr erwarten dürfen, als das, was hier bisher abgeliefert wird.

Hitze – ein Problem bei der Produktivität

Die Hitze in den Büros ist dabei nicht nur unangenehm und auf die Dauer gesundheitsgefährdend, sie schränkt v.a. auch die Produktivität drastisch ein. Hierzu muss man auch nicht erst mit einem Mediziner sprechen, fast jeder von uns wird schon einmal am eigenen Leib erfahren haben, dass man bei über 30 Grad langsamer und schlechter arbeitet als gewohnt. Es gibt nicht zuletzt Gründe, weshalb südliche Länder eine „Siesta“ einführen mussten.

Gerade in Zeiten des massiven Fachkräftemangels sind wir alle – und der Freistaat als Arbeitgeber – mehr denn je darauf angewiesen, dass jede und jeder von uns produktiv und hochwertig arbeiten kann. Wenn immer weniger Personal zur Verfügung steht und sich die Arbeit auf die immer wenigeren „Übriggebliebenen“ konzentriert, ist es eigentlich selbstverständlich, dass eben diese Personen auch Leistung bringen müssen. Man kann es sich schlicht nicht erlauben, dass ausgebildetes und williges Personal ab der Mittagszeit – und damit gut den halben Arbeitstag – Einschränkungen bei der Konzentration und Leistungsfähigkeit hinnehmen muss.

Diese Situation und den damit verbundenen Leistungsabfall einfach

so hinzunehmen und keinerlei Maßnahmen dagegen zu ergreifen, muss man auf mehrere Arten als fahrlässig ansehen.

Arbeitszeit & Gleitzeit – keine Lösung

Kritisiert man den Umgang des Arbeitgebers mit der Hitze hört man regelmäßig als Argument „man habe ja Gleitzeit und könne die Arbeitszeit früh morgens und spät abends einbringen“. Wie praktikabel diese Idee gerade für Eltern mit Kindern ist, kann man sich denken. Schule und Kindergarten werden ihre Betreuungszeiten wohl nicht auf das individuelle Arbeitsverhalten der Eltern auslegen. Darüber hinaus ist eine individuelle Anpassung gerade im Hinblick auf etwaige Kernarbeitszeiten schwierig. Außerdem freut es wohl auch die Steuerpflichtigen und Steuerberater, mit denen man beim Finanzamt regelmäßig Kontakt hat, wenig, wenn ihr Bearbeiter künftig ausschließlich von 6 bis 10 Uhr und 18 bis 22 Uhr erreichbar ist- von entsprechend veringertem Erreichbarkeit bei Teilzeitbeschäftigten ganz zu schweigen.

In den letzten Jahren gerne als Argument hinzugekommen ist außerdem der Verweis auf die Möglichkeit, Homeoffice bzw. Flexitage zu nutzen. Hierzu fehlt es bislang allerdings noch an einer konkreten gesetzlichen Regelung. Klar ist jedoch, dass die Fürsorgepflicht des Dienstherrn nicht an der Wohnungstür endet. Konkret bedeutet dies, dass der Arbeitgeber sicherstellen muss, dass die Hitzebelastung zuhause geringer ist als am

Arbeitsplatz – dies ist nicht nur kaum zu überprüfen, sondern beispielsweise bei Dachgeschosswohnung auch unrealistisch. Darüber hinaus kann und will nicht jeder Beschäftigte von zuhause arbeiten – gerade in den großen Städten ist der Heimarbeitsplatz in der Ein-Zimmer-Wohnung daher relativ unbeliebt. Ein Zwang in eine solche Richtung kann und darf keinesfalls hingenommen werden.

Die Zukunft – es wird immer schlimmer

Wirft man einen Blick auf die Sommerbilanzen der letzten Jahrzehnte, stellt man schnell fest, dass die extremeren und heißeren Sommer immer häufiger und in kürzeren Abständen aufeinander folgen. Was heutzutage noch als ein extremer Hitzesommer bezeichnet wird, wird vermutlich bis Mitte des Jahrhunderts „normal“ sein. Sämtliche Prognosen zeigen auf, dass der Klimawandel die Hitzeperioden länger und heftiger werden lassen. Da sich in den Büros bereits jetzt die Hitze staut, ist absehbar, dass sich dieses Problem in den nächsten Jahren und Jahrzehnten stark zuspitzen wird. Daher sieht es die bfg als dringend erforderlich an, sofort zu handeln und die Hitzebelastung der Beschäftigten schon heute drastisch zu reduzieren. Lange wird die Situation in so manchem Büro nicht mehr gut gehen. Die dringend notwendigen Maßnahmen hier noch länger aufzuschieben, ist schlichtweg unverantwortlich und fahrlässig- und wird der Fürsorgepflicht des Dienstherrn nicht im Ansatz gerecht.

Resilienz

Nürnberg

19.11.2024, 14:00 Uhr bis
21.11.2024, 12:30 Uhr

Bei Fragen: david.dietz@bfg-mail.de

www.finanzgewerkschaft.de/app > VERANSTALTUNGEN

IN DER BFG-APP



Bayerische
Finanzgewerkschaft



dbb
akademie