



Energiedialog: Rolle der Arbeitgeber in der Krise

Donnerstag, 11. August 2022



Temperaturen am Arbeitsplatz

- **Welche Mindesttemperaturen sind gesetzlich vorgeschrieben?**
 - **Nach Ziffer 3.5 des Anhangs zur ArbStättenV müssen Arbeitsräume während der Nutzungsdauer unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren und der physischen Belastung der Beschäftigten eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur haben**
 - **Was dies für den einzelnen Arbeitsplatz bedeutet wird durch die Technischen Regeln Arbeitsstätten (ASR) näher geregelt**

➤ **Mindestlufttemperaturen nach ASR A3.5 für Arbeitsräume:**

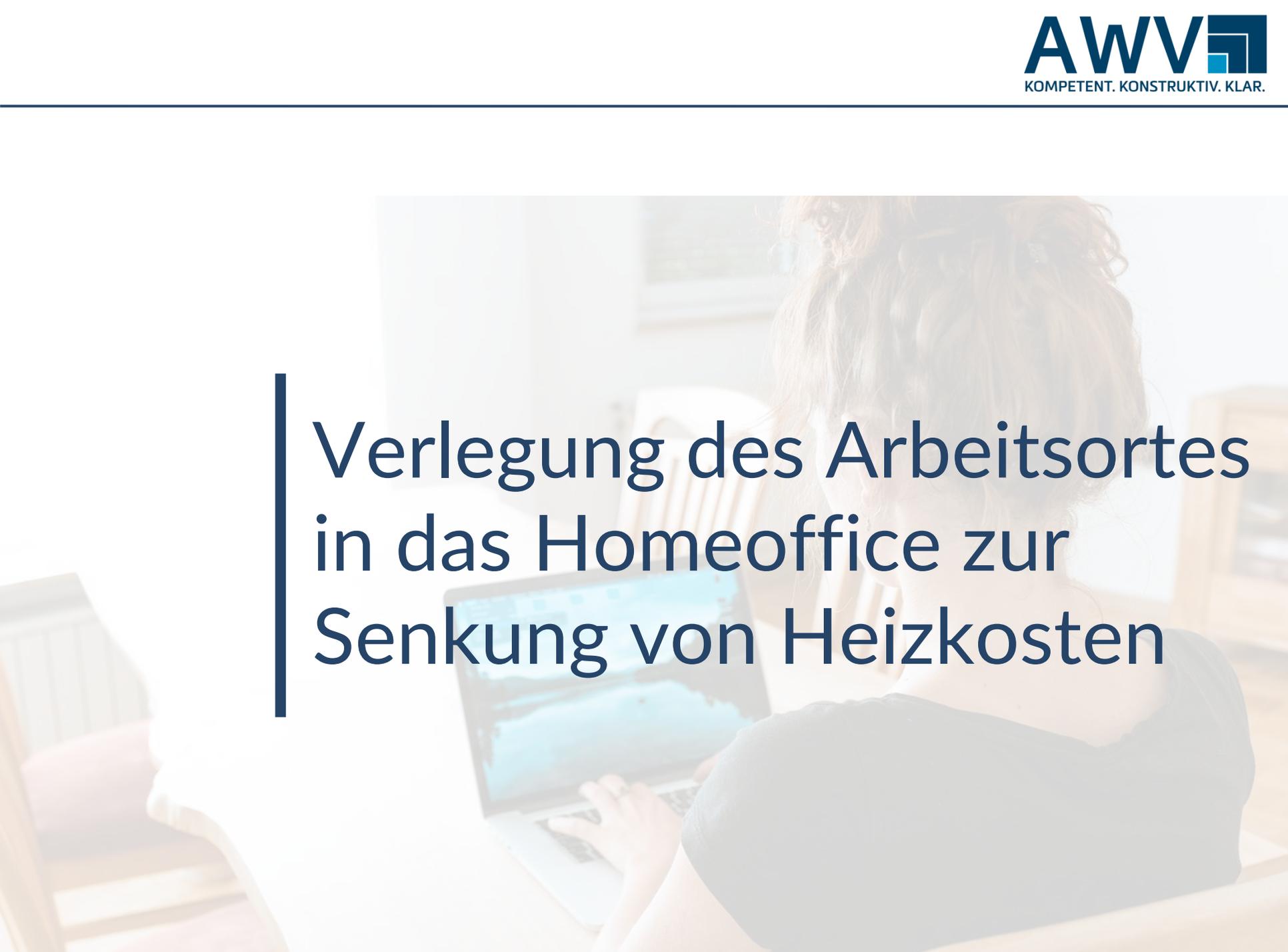
Tabelle 1: Mindestwerte der Lufttemperatur in Arbeitsräumen

Überwiegende Körperhaltung	Arbeitsschwere		
	leicht	mittel	schwer
Sitzen	+20 °C	+19 °C	-
Stehen, Gehen	+19 °C	+17 °C	+12 °C

- **Mindestens +21 °C in Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kantinen- und Erste-Hilfe-Räumen**
- **Mindestens +24 °C in Waschräumen, in denen Duschen installiert sind**

- **Werden die Mindestwerte nach Tabelle 1 nicht erreicht sind Gegenmaßnahmen durch den Arbeitgeber zu ergreifen nach folgender Rangfolge:**
 - **Arbeitsplatzbezogene technische Maßnahmen (z.B. Wärmestrahlungsheizung, Heizmatten)**
 - **Organisatorische Maßnahmen (z.B. Aufwärmzeiten) oder**
 - **Personenbezogene Maßnahmen (z.B. geeignete Kleidung)**

- **Wird die Mindesttemperatur unterschritten besteht ein Zurückbehaltungsrecht der Arbeitnehmer erst im Bereich der Gesundheitsgefährdung**
- **Ob von Seiten der Bundesregierung eine Absenkung der Mindesttemperatur in Arbeitsräumen erfolgen wird, ist noch nicht absehbar**



Verlegung des Arbeitsortes
in das Homeoffice zur
Senkung von Heizkosten

➤ Homeofficepflicht?

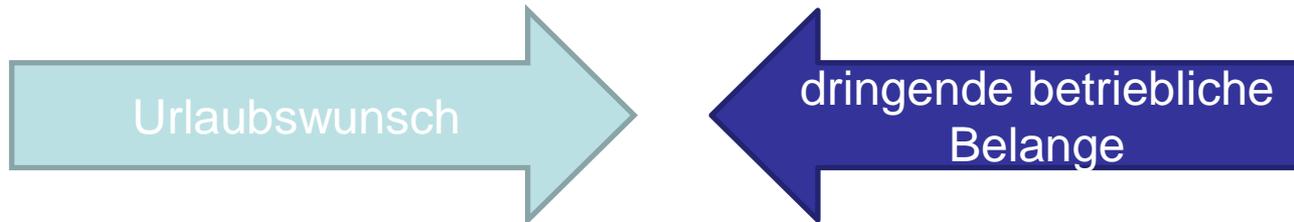
- Eine gesetzliche Regelung, die die Zurverfügungstellung eines Homeofficearbeitsplatzes durch Arbeitgebende und die Annahme durch Arbeitnehmende regelt, besteht nicht. Die Regelung nach § 28b IV IfSG war befristet bis zum 20.03.2022.
 - Ob es eine ähnliche Regelung in Folge der Energiekrise geben wird, ist der Zeit nicht bekannt.
- Eine Einführung des Homeoffice durch Weisung (Direktionsrecht) des Arbeitgebers scheidet regelmäßig auf Grund der Unverletzlichkeit der Wohnung nach Art. 13 GG aus.

- **Verpflichtung als Nebenpflicht aus dem Arbeitsverhältnis auf Grund einer Ausnahmesituation? Betrifft insbesondere die Fälle höherer Gewalt, wie Naturkatastrophen. Ob die Lage dann vergleichbar ist, ist unsicher**
- **Auf bereits bestehende individualvertragliche Regelungen zum Homeoffice, sowie Betriebsvereinbarungen und Tarifverträge kann ggf. zurückgegriffen werden**
- **Bei individualvertraglichen Regelungen ist ein arbeitgeberseitiger Vorbehalt, den Arbeitsort durch Weisung wieder in den Betrieb zu verlegen, sehr empfehlenswert**
- **Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei der Ausgestaltung („wie“) des Homeoffices nach § 87 I Nr. 14 BetrVG**

- **Kostentragung der Heizkosten im Homeoffice?**
 - **Kosten des Arbeitsplatzes trägt grundsätzlich die Arbeitgeberseite**
 - **Arbeitnehmende haben hinsichtlich des dienstlichen Anteils an den Mietkosten der Strom- und Heizkosten einen Erstattungsanspruch nach § 670 BGB**
 - **Diese dienstbedingten Kosten werden nicht durch die erstarten Fahrtkosten zur Arbeit „abgegolten“**
 - **Wegen zu erwartender Abgrenzungsschwierigkeiten empfiehlt sich die Vereinbarung einer Pauschale**

The background of the slide is a photograph of a beach at sunset or sunrise. The sky is a mix of light blue and orange. In the foreground, there is a large red net or mesh structure on the sand. To the left of the net, there is a blue container or structure. The overall scene is bright and somewhat hazy.

Organisation von Betriebsferien



- **Bei einvernehmlicher Regelung „Organisation“ unproblematisch. Der Betriebsrat ist zu beteiligen nach § 87 I Nr. 5 BetrVG (zwingendes Mitbestimmungsrecht)**
- **Problematisch in den Fällen, in denen sich Arbeitnehmende mit der Erteilung des Betriebsurlaubs nicht einverstanden erklären:**
 - **Ob Auswirkungen der Energiekrise als dringende betriebliche Belange zu beurteilen sind, bedarf einer Einzelfallbetrachtung**
 - **Nach der h.M. Erleichterung bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung**
 - **Unsicherheiten bestehen auch bei Vorliegen einer Betriebsvereinbarung auf Grund der Rechtsprechung des EuGH, wenn Arbeitnehmende nicht einverstanden sind**



Kurzarbeit

- **Vorübergehende Absenkung zur Reduzierung der Lohnkosten und damit Vermeidung von Entlassungen**
- **Die Arbeitszeit wird vorübergehend bis auf null reduziert bei gleichzeitiger Reduzierung des Entgeltes**
- **Einführung der Kurzarbeit:**
 - **Nicht über das Direktionsrecht möglich**
 - **Grundlage entweder einvernehmliche, vertragliche Regelung**
 - **oder Betriebsvereinbarungen**
 - **oder Tarifvertrag**

- **Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld:**
 - **Beschäftigung mindestens eine/einer sozialversicherungsbeschäftigten Arbeitnehmers/ einer Arbeitnehmerin im Betrieb**
 - **Es liegt ein erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall vor**
 - **Arbeitsausfall ist erheblich, wenn:**
 - **er auf wirtschaftlichen Gründen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht**
 - **er vorübergehend ist**
 - **er nicht vermeidbar und**
 - **mindestens 1/3 (befristet bis zum 30.9.22 10%) der Arbeitnehmenden im Betrieb oder der betreffenden Betriebsabteilung müssen einen Entgeltausfall von jeweils mehr als 10 % haben**

- *Wirtschaftliche Gründe: Etwa fehlende Folgeaufträge oder fehlende Zulieferung. Darunter fallen nicht etwa rein betriebsspezifische Ursachen, wie schlechtes Management, schlechte Produktvermarktung, Arbeitsausfall nach dem üblichen Betriebsrisiko*
- *Unabwendbares Ereignis: Objektiv feststellbar und nicht abwendbar für den Betrieb selbst bei äußerster Sorgfalt. Etwa Unwetterschäden oder behördlich angeordnete Maßnahmen*
- *Unvermeidbar: Arbeitgeberseitig muss alles zumutbare zur Vermeidung des Arbeitsausfalls unternommen worden sein: Zuweisung anderer Tätigkeit, Abbau von Überstunden, Gewährung von Urlaub*
- *Vorübergehend: Bei voraussehbarer Rückkehr zur Vollarbeit*

- **Schriftliche Anzeige des Arbeitsausfall bei der Bundesagentur für Arbeit**
 - **Frist: Innerhalb des Monats in der sie erstmals eingetreten ist**

- **Nach Anzeige erfolgt die Grundsatzentscheidung der BA**

- **Das Kurzarbeitergeld wird monatlich nachträglich beantragt (Leistungsantrag):**
 - **Frist: Innerhalb von 3 Monaten nach Ablauf des jeweiligen Abrechnungsmonats**
 - **Abschlussprüfung nach Ende der Kurzarbeit**

- **Kein KUG Bezug für geringfügige Beschäftigte**
- **Kein KUG für bereits gekündigte oder durch Aufhebungsverträge beendete Arbeitsverhältnisse**

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.