



Deutsche
Orchestervereinigung

Leitfaden zu klimatischen
Bedingungen an
Musikerarbeitsplätzen

Musik ist Leben.



Einleitung

Orchester müssen an den unterschiedlichsten Orten spielen. Nicht immer stimmen die klimatischen Bedingungen, sei es in einem überhitzten Orchestergraben oder in einer ausgekühlten Kirche. Zu niedrige oder zu hohe Temperaturen können die Gesundheit der Musiker gefährden, außerdem können die Instrumente Schaden nehmen.

Dieser Leitfaden gibt einen Überblick über die Mindeststandards, die nach den arbeitschutzrechtlichen Bestimmungen einzuhalten sind. Diese ergeben sich aus dem **Arbeitsschutzgesetz, der Arbeitsstättenverordnung und den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR A3.5)**, die die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung konkretisieren. Hält der Arbeitgeber die Vorgaben der Technischen Regeln für Arbeitsstätten ein, so kann er davon ausgehen, dass er auch die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung erfüllt. Will der Arbeitgeber eine andere Lösung wählen als in der ASR vorgegeben, so muss hierdurch mindestens die gleiche Sicherheit und der gleiche Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreicht werden. Die entsprechenden Vorschriften sind im Anhang auszugsweise abgedruckt (Stand: Sommer 2014).

Die Arbeitgeber sind gesetzlich verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen (§ 3 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz). Die Arbeit ist so zu gestalten, dass Gesundheitsgefährdungen möglichst vermieden oder gering gehalten werden. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen. Dies hat unter Berücksichtigung des Standes von Technik, Arbeitsmedizin und Arbeitswissenschaft zu geschehen. Dabei sind individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen Maßnahmen (vgl. insgesamt § 4 ArbSchG). Den zu treffenden Maßnahmen hat eine Gefährdungsbeurteilung vorauszu gehen, die durch den Arbeitgeber zu dokumentieren ist (§ 3 ArbStättV).

Raumtemperatur

Temperaturrichtwerte für Arbeitsräume sind im Anhang (Ziffer 3,5) der Arbeitsstättenverordnung und den entsprechenden Technischen Regeln (ASR A3.5) genannt. Danach muss in Arbeitsräumen, in denen aus betriebstechnischer Sicht keine besonderen Anforderungen an die Raumtemperatur gestellt werden, während der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren, der körperlichen Beanspruchung der Beschäftigten und des spezifischen Nutzungszwecks des Raumes eine **gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur** bestehen. Nach Ziffer 3 der ASR A3.5 ist die Raumtemperatur die vom Menschen empfundene Temperatur. Sie wird u.a. durch die Lufttemperatur und die Temperatur der umgebenden Flächen (insbesondere Fenster, Wände, Decke, Fußboden) bestimmt. Weitere Faktoren, die die Klimawahrnehmung beeinflussen, sind vor allem Luftfeuchtigkeit und Zugluft. Kommen diese Faktoren zu niedrigen Temperaturen hinzu, wird die Temperatur von den Beschäftigten eher als kühl („klamm“) wahrgenommen. Bei hohen Temperaturen und hoher Luftfeuchtigkeit wird das Klima als schwül empfunden. Auch dem Sauerstoffgehalt kommt eine wichtige Bedeutung zu. Arbeiten viele Menschen in kleinen Räumen zusammen, wird der vorhandene Sauerstoff schnell verbraucht, was zu Ermüdung und geminderter Leistungsfähigkeit bei den Beschäftigten führt. Proben- und Aufführungsräume verfügen im Idealfall über eine Lüftungsanlage. Fehlt diese, muss durch regelmäßiges Öffnen der Fenster/Türen für ausreichende Sauerstoffzufuhr gesorgt werden.

In Ermangelung gesonderter Regelungen sind die Grundsätze für Arbeitsstätten im Betrieb des Arbeitgebers auch auf externe Betriebsstätten anzuwenden. Schließlich sollen die Vorschriften des Arbeitsschutzes die Gesundheit der Beschäftigten an allen Einsatzorten in gleicher Weise schützen.

Die ASR differenziert die Anforderungen bezüglich der **Mindest-Raumtemperatur** nach der Schwere der auszuübenden Tätigkeit. Danach ist für leichte Tätigkeiten im Sitzen eine Temperatur von 20 °C, im Stehen oder Gehen von 19 °C einzuhalten. Für mittelschwere Tätigkeiten gilt: im Sitzen 19 °C, im Stehen oder Gehen 17 °C. Als „leichte Tätigkeit“ gilt zum Beispiel leichte Hand-/Armarbeit bei ruhigem Sitzen bzw. Stehen, verbunden mit gelegentlichem Gehen. „Mittlere Arbeitsschwere“ bedeutet beispielsweise mittelschwere Hand-/Arm- oder Beinarbeit im Sitzen, Gehen oder Stehen (Einzelheiten: ASR A3.5, Ziff. 4.2). Für Orchestermusiker ist zu beachten, dass selten alle Musiker zur gleichen Zeit gleich stark beansprucht sind. Wer etwa bei einem Satz des Werkes pausiert, kann leicht auskühlen, während eine Kollegin gerade bei ihrem Solo schwitzt. Damit auch für die weniger Beanspruchten eine **gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur** herrscht, wird man aus arbeitsmedizinischer Sicht grundsätzlich die Mindesttemperaturen für leichte Arbeitsschwere (also 20 °C) zugrunde legen müssen. Allerdings ist nicht von der Hand zu weisen, dass vor allem bei Kirchenkonzerten oder Freiluftauftritten im Winter Mindesttemperaturen von 20 °C auch bei



In Ermangelung gesonderter Regelungen sind die Grundsätze für Arbeitsstätten im Betrieb des Arbeitgebers auch auf externe Betriebsstätten anzuwenden. Schließlich sollen die Vorschriften des Arbeitsschutzes die Gesundheit der Beschäftigten an allen Einsatzorten in gleicher Weise schützen.

Ausschöpfen der technischen Möglichkeiten nicht immer zu erreichen sind. Für solche Fälle bestimmen die ASR, dass (in folgender Reihenfolge)

- arbeitsplatzbezogene technische Maßnahmen (z.B. Wärmestrahlungsheizungen, Heizmatten),
- organisatorische Maßnahmen (z.B. Aufwärmzeiten)
- oder personenbezogene Maßnahmen (z.B. geeignete Kleidung) sicherzustellen sind.

Im Einzelfall ist hier Kreativität gefragt: Der Arbeitgeber hat technische Mittel wie Heizdecken oder Taschenöfen, aber auch Windschirme, die den Luftzug bremsen usw. bereitzustellen. Solche Lösungen sind kein Luxus; vielmehr lassen sich mit ihrer Hilfe gesundheitsgefährdende Klimabedingungen in vielen Fällen auf ein verantwortbares Maß reduzieren.



Hohe Temperaturen

In Arbeitsräumen soll die Lufttemperatur (d.h. die den Menschen umgebende Raumluft ohne Wärmestrahlung) 26 °C nicht überschreiten. Steigt die Raumtemperatur auf über 26 °C an, so *sollen* geeignete Maßnahmen ergriffen werden. Bei Überschreitung der Lufttemperatur im Raum von 30 °C *müssen* auf jeden Fall Maßnahmen ergriffen werden wie effektiver Einsatz von Sonnenschutz und Lüftung (z.B. Nachtlüftung), Abschaltung unnötiger wärmeproduzierender Geräte, Lockerung der Kleiderordnung (luftdurchlässige, lockere und schweißaufnehmende Kleidung, leichtes Schuhwerk, kein Krawattenzwang) und Bereitstellung von Getränken (vorzugsweise Trinkwasser bzw. kohlen säurearmes Mineralwasser, Kräuter- und Früchtetee, verdünnte Fruchtsäfte). Räume mit Temperatur über 35 °C sind für die Dauer der Überschreitung grundsätzlich nicht als Arbeitsräume geeignet.

Temperatur im Freien

Während in geschlossenen Räumen die Temperatur einigermaßen beherrschbar ist, lassen sich die klimatischen Einflüsse im Freien nur bedingt regulieren. Zu niedrige und zu hohe Temperaturen sind dabei genauso belastend wie Sonneneinstrahlung, Wind oder Niederschläge. Die Arbeitsstättenverordnung (Anhang Ziffer 5.1) schreibt vor, dass nicht allseits umschlossene und im Freien liegende Arbeitsstätten so zu gestalten sind, dass sie von den Beschäftigten *bei jeder Witterung sicher und ohne Gesundheitsgefährdung* erreicht, benutzt und wieder verlassen werden können. Dazu gehört, dass die Arbeitsplätze gegen Witterungseinflüsse (z.B. Niederschläge, Wind, Hitze und Kälte) geschützt sind, und/oder den Beschäftigten eine geeignete persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt wird.

Konkrete Temperatur-Vorgaben durch eine technische Regel für Arbeitsstätten im Freien (wie für die Temperatur in geschlossenen Räumen) liegen bislang nicht vor. Da sich im Außenbereich neben niedrigen Temperaturen weitere Klimafaktoren wie Zugluft und Luftfeuchtigkeit mindestens ebenso negativ auswirken, empfiehlt es sich, für Musikerarbeitsplätze im Freien die gleichen Richtwerte wie in geschlossenen Räumen heranzuziehen. Zu berücksichtigen ist fer-

ner, dass auch die Instrumente gerade im Freien durch extreme Witterungseinflüsse (Temperaturwechsel, Sonneneinstrahlung, hohe Luftfeuchtigkeit, Niederschläge) besonders gefährdet sind.

Eine weitere Orientierungshilfe für untere Grenzwerte bietet der Tarifvertrag für Mitglieder von Kurkapellen vom 14. Februar 2008. Dieser Tarifvertrag gilt nicht unmittelbar für Kulturorchester. Da die Tarifparteien dieses Tarifvertrages hinreichende Erfahrungen mit Freiluftaufführungen haben, ist eine Orientierung an den dortigen Werten zu empfehlen. § 2 Nr. 5 des Tarifvertrages für Mitglieder von Kurkapellen bestimmt, dass die Musiker nicht verpflichtet sind zu spielen, wenn die Dienstausbübung infolge einer Temperatur von unter 14 °C oder infolge von Regen oder starkem Wind nicht möglich ist. In einer Fußnote wird empfohlen, die Mindesttemperatur auf 16 °C zu erhöhen, wenn nicht z.B. Windschutz oder Heizung ein Spielen unter 16 °C zumutbar werden lassen. Gerichtliche Entscheidungen zu Mindesttemperaturen sind selten. Mit Beschluss vom 20.7.1984 hat das Arbeitsgericht Augsburg dem dortigen Arbeitgeber untersagt, Musiker im Freien zu beschäftigen, wenn die Temperatur unter 14 °C liegt.





Lassen sich mit den genannten Maßnahmen keine geeigneten Arbeitsbedingungen schaffen, muss die Probe oder Aufführung verlegt werden!

Werden die vorgegebenen *Mindesttemperaturen unterschritten*, so sind alle zumutbaren Maßnahmen zu ergreifen, die eine Einhaltung der entsprechenden Werte ermöglichen. Bühnen sollten überdacht, gegen Zugluft geschützt und (zum Beispiel durch Heizstrahler) beheizbar sein. Die Kleiderordnung muss dem Gesundheitsschutz der Musiker Rechnung tragen. Hierzu gehören zum Beispiel Mantel, warmes Schuhwerk, isolierende Unterkleidung und (z.B. fingerlose) Handschuhe ebenso wie gegebenenfalls geeignete Kopfbedeckung.

Als Folge des Klimawandels werden bei Freiluftaufführungen aber auch immer häufiger unzumutbar *hohe Temperaturen* erreicht. Hier ist zunächst die direkte Sonneneinstrahlung (z.B. durch Sonnensegel) abzuwehren und für ausreichende Luftbewegung zu sorgen. Neben regelmäßigen und ausreichend langen Abkühl- und Trinkpausen sind den Beschäftigten individuelle Schutzmaßnahmen zu gestatten (Sonnenbrille, Kopfbedeckung, leichte Kleidung). Die Arbeitnehmer sind über

gesundheitliche Gefahren durch die Hitzebelastung und geeignete Schutzmaßnahmen zu unterrichten. Ebenso ist die Verfügbarkeit ausgebildeter betrieblicher Ersthelfer zu gewährleisten und die Bedürfnisse besonderer Personengruppen (z.B. werdende und stillende Mütter, Menschen mit Behinderung oder bestimmten chronischen Krankheiten bzw. medikamentöser Behandlung) zu berücksichtigen. Bei längerem Auftritt in direkter Sonneneinstrahlung müssen Sonnenschutzpräparate mit ausreichendem Lichtschutzfaktor als persönliche Schutzausrüstung zur Verfügung gestellt werden (ArbStättV Anh. 5.1).

Lassen sich mit den genannten Maßnahmen keine geeigneten Arbeitsbedingungen schaffen, muss die Probe oder Aufführung verlegt werden!

Mitbestimmung

Gemäß § 80 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat die Einhaltung des Arbeitsschutzes zugunsten der Arbeitnehmer zu überwachen. Bei der Umsetzung der erforderlichen Schutzmaßnahmen (sowohl im Freien als auch in geschlossenen Räumen) hat der Arbeitgeber die *Mitbestimmungsrechte* des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (bzw. des Personalrates nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG und den entsprechenden Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze) zu beachten. Der Betriebsrat hat gemäß § 87 Nr. 7 ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Umsetzung der einschlägigen Arbeitsschutzvorschriften. Gemäß § 88 Nr. 1 BetrVG besteht zudem ein freiwilliges Mitbestimmungsrecht bei der Schaffung zusätzlicher Regelungen. § 89 BetrVG schreibt vor, dass der Betriebsrat bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz stehenden Besichtigungen und Fragen hinzuzuziehen ist. Hier besteht für die Beschäftigten eine gute Möglichkeit, auf die Arbeitsbedingungen Einfluss zu nehmen. Sofern im Betriebsrat keine Orchestermglieder vertreten sind, sollte der Betriebsrat seine Kompetenzen in enger Abstimmung mit dem Orchestervorstand wahrnehmen. Die Rahmenbedingungen zur Einhaltung der arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften können auch in einer Dienst- oder Betriebs-

vereinbarung geregelt werden. Klimatische Probleme treten erfahrungsgemäß besonders häufig bei Gastspielen in kalten Kirchen oder bei Open-Air-Veranstaltungen auf, und die Musiker sehen sich vor Ort mit vollendeten Tatsachen konfrontiert. Daher ist ein rechtzeitiges Einbeziehen der Personalvertretung wichtig. Die Gremien sollten darüber wachen, dass der Arbeitgeber die Standards mit dem jeweiligen Veranstalter verbindlich regelt. Nur so ist man vor bösen Überraschungen geschützt. Es empfiehlt sich, bereits bei der Vertragsgestaltung die zu treffenden Maßnahmen konkret zu benennen.

Verstöße auf Arbeitgeberseite

Gemäß § 9 ArbStättV werden Verstöße des Arbeitgebers als **Ordnungswidrigkeiten** oder sogar **Straftaten** geahndet. Eine Ordnungswidrigkeit begeht, wer (vorsätzlich oder fahrlässig) eine der in § 9 Abs. 1 ArbStättV aufgeführten Pflichten verletzt. Ordnungswidrigkeiten können mit einer Geldbuße von bis zu 5000 Euro belegt werden. Gemäß § 9 Abs. 2 ArbStättV in Verbindung mit § 26 ArbSchG macht sich strafbar, wer vorsätzlich durch eine der in § 9 Abs. 1 ArbStättV genannten Handlungen das Leben oder die Gesundheit von Beschäftigten gefährdet. Straftaten können mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr und mit Geldstrafe geahndet werden. Auch im Interesse der Rechtssicherheit empfiehlt es sich also für Arbeitgeber, die Gesundheit ihrer Beschäftigten nicht aus dem Blick zu verlieren.

Rechtliche Grundlagen

Arbeitsschutzgesetz

§ 3 Grundpflichten des Arbeitgebers

- (1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.
- (2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten
 1. für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
 2. Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.
- (3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

§ 4 Allgemeine Grundsätze

Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:

1. Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird;
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;

5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;
6. spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;
7. den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;
8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

§ 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

- (1) Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.
- (2) Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.
- (3) Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben durch
 1. die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes,
 2. physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 3. die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 4. die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 5. unzureichende Qualifikation und Unterweisung der Beschäftigten.
 6. psychische Belastung bei der Arbeit.

Arbeitsstättenverordnung

§ 3 Gefährdungsbeurteilung

- (1) Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber zunächst festzustellen, ob die

Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Ist dies der Fall, hat er alle möglichen Gefährdungen der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu beurteilen. Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen gemäß den Vorschriften dieser Verordnung einschließlich ihres Anhangs nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festzulegen. Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen.

- (2) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Gefährdungsbeurteilung fachkundig durchgeführt wird. Verfügt der Arbeitgeber nicht selbst über die entsprechenden Kenntnisse, hat er sich fachkundig beraten zu lassen.
- (3) Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung unabhängig von der Zahl der Beschäftigten vor Aufnahme der Tätigkeiten zu dokumentieren. In der Dokumentation ist anzugeben, welche Gefährdungen am Arbeitsplatz auftreten können und welche Maßnahmen nach Absatz 1 Satz 3 durchgeführt werden müssen.

§ 9 Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

- (1) Ordnungswidrig im Sinne des § 25 Absatz 1 Nummer 1 des Arbeitsschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig
 1. entgegen § 3 Absatz 3 eine Gefährdungsbeurteilung nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig dokumentiert,
 2. entgegen § 3a Absatz 1 Satz 1 nicht dafür sorgt, dass eine Arbeitsstätte in der dort vorgeschriebenen Weise eingerichtet ist oder betrieben wird,
 3. entgegen § 4 Absatz 1 Satz 2 die Arbeit nicht einstellt,
 4. entgegen § 4 Absatz 3 eine dort genannte Sicherheitseinrichtung nicht oder nicht in der vorgeschriebenen Weise warten oder prüfen lässt,
 5. entgegen § 4 Absatz 4 Satz 1 Verkehrswege, Fluchtwege und Notausgänge nicht frei hält,
 6. entgegen § 4 Absatz 4 Satz 2 eine Vorkehrung nicht trifft,
 7. entgegen § 4 Absatz 5 ein Mittel oder eine Einrichtung zur Ersten Hilfe nicht zur Verfügung stellt,
 8. entgegen § 6 Absatz 2 Satz 1 einen Toilettenraum nicht bereitstellt,

9. entgegen § 6 Absatz 3 einen Pausenraum oder einen Pausenbereich nicht zur Verfügung stellt.

- (2) Wer durch eine in Absatz 1 bezeichnete vorsätzliche Handlung das Leben oder die Gesundheit von Beschäftigten gefährdet, ist nach § 26 Nummer 2 des Arbeitsschutzgesetzes strafbar.

Anhang

3.5 Raumtemperatur

- (1) In Arbeits-, Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kantinen- und Erste-Hilfe-Räumen, in denen aus betriebstechnischer Sicht keine spezifischen Anforderungen an die Raumtemperatur gestellt werden, muss während der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren, der körperlichen Beanspruchung der Beschäftigten und des spezifischen Nutzungszwecks des Raumes eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur bestehen.
- (2) Fenster, Oberlichter und Glaswände müssen je nach Art der Arbeit und der Arbeitsstätte eine Abschirmung der Arbeitsstätten gegen übermäßige Sonneneinstrahlung ermöglichen.

5.1 Nicht allseits umschlossene und im Freien liegende Arbeitsstätten

Arbeitsplätze in nicht allseits umschlossenen Arbeitsstätten und im Freien sind so zu gestalten, dass sie von den Beschäftigten bei jeder Witterung sicher und ohne Gesundheitsgefährdung erreicht, benutzt und wieder verlassen werden können. Dazu gehört, dass Arbeitsplätze gegen Witterungseinflüsse geschützt sind oder den Beschäftigten geeignete persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung gestellt werden.

Werden die Beschäftigten auf Arbeitsplätzen im Freien beschäftigt, so sind die Arbeitsplätze nach Möglichkeit so einzurichten, dass die Beschäftigten nicht gesundheitsgefährdenden äußeren Einwirkungen ausgesetzt sind.

Die **Technischen Regeln für Arbeitsstätten – Raumtemperatur – ASR A3.5** finden Sie auf der Seite der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) unter: www.baua.de/cae/servlet/contentblob/1108456/publicationFile/89166/ASR-A3-5.pdf

Betriebsverfassungsgesetz

§ 80 Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
 2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen;
 - 2a. die Durchsetzung der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere bei der Einstellung, Beschäftigung, Aus-, Fort- und Weiterbildung und dem beruflichen Aufstieg, zu fördern;
 - 2b. die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit zu fördern;
 3. Anregungen von Arbeitnehmern und der Jugend- und Auszubildendenvertretung entgegenzunehmen und, falls sie berechtigt erscheinen, durch Verhandlungen mit dem Arbeitgeber auf eine Erledigung hinzuwirken; er hat die betreffenden Arbeitnehmer über den Stand und das Ergebnis der Verhandlungen zu unterrichten;
 4. die Eingliederung Schwerbehinderter und sonstiger besonders schutzbedürftiger Personen zu fördern;
 5. die Wahl einer Jugend- und Auszubildendenvertretung vorzubereiten und durchzuführen und mit dieser zur Förderung der Belange der in § 60 Abs. 1 genannten Arbeitnehmer eng zusammenzuarbeiten; er kann von der Jugend- und Auszubildendenvertretung Vorschläge und Stellungnahmen anfordern;
 6. die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer im Betrieb zu fördern;
 7. die Integration ausländischer Arbeitnehmer im Betrieb und das Verständnis zwischen ihnen und den deutschen Arbeitnehmern zu fördern, sowie Maßnahmen zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb zu beantragen;
 8. die Beschäftigung im Betrieb zu fördern und zu sichern;
 9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.
- (2) Zur Durchführung seiner Aufgaben nach diesem Gesetz ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten; die Unterrichtung erstreckt sich auch auf die Beschäftigung von Personen, die nicht in einem

Arbeitsverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Dem Betriebsrat sind auf Verlangen jederzeit die zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Unterlagen zur Verfügung zu stellen; in diesem Rahmen ist der Betriebsausschuss oder ein nach § 28 gebildeter Ausschuss berechtigt, in die Listen über die Bruttolöhne und -gehälter Einblick zu nehmen. Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.

(3) Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.

(4) Für die Geheimhaltungspflicht der Auskunftspersonen und der Sachverständigen gilt § 79 entsprechend.

§ 87 Mitbestimmungsrechte

(1) Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

1. Fragen der Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb;
2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;
4. Zeit, Ort und Art der Auszahlung der Arbeitsentgelte;
5. Aufstellung allgemeiner Urlaubsgrundsätze und des Urlaubsplans sowie die Festsetzung der zeitlichen Lage des Urlaubs für einzelne Arbeitnehmer, wenn zwischen dem Arbeitgeber und den beteiligten Arbeitnehmern kein Einverständnis erzielt wird;
6. Einführung und Anwendung von technischen Einrichtungen, die dazu bestimmt sind, das Verhalten oder die Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen;
7. Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;

8. Form, Ausgestaltung und Verwaltung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;

9. Zuweisung und Kündigung von Wohnräumen, die den Arbeitnehmern mit Rücksicht auf das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses vermietet werden, sowie die allgemeine Festlegung der Nutzungsbedingungen;

10. Fragen der betrieblichen Lohngestaltung, insbesondere die Aufstellung von Entlohnungsgrundsätzen und die Einführung und Anwendung von neuen Entlohnungsmethoden sowie deren Änderung;

11. Festsetzung der Akkord- und Prämiensätze und vergleichbarer leistungsbezogener Entgelte, einschließlich der Geldfaktoren;

12. Grundsätze über das betriebliche Vorschlagswesen;

13. Grundsätze über die Durchführung von Gruppenarbeit; Gruppenarbeit im Sinne dieser Vorschrift liegt vor, wenn im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs eine Gruppe von Arbeitnehmern eine ihr übertragene Gesamtaufgabe im Wesentlichen eigenverantwortlich erledigt.

(2) Kommt eine Einigung über eine Angelegenheit nach Absatz 1 nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 88 Freiwillige Betriebsvereinbarungen

Durch Betriebsvereinbarung können insbesondere geregelt werden

1. zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen;
- 1a. Maßnahmen des betrieblichen Umweltschutzes;
2. die Errichtung von Sozialeinrichtungen, deren Wirkungsbereich auf den Betrieb, das Unternehmen oder den Konzern beschränkt ist;
3. Maßnahmen zur Förderung der Vermögensbildung;
4. Maßnahmen zur Integration ausländischer Arbeitnehmer sowie zur Bekämpfung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Betrieb.

§ 89 Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz

(1) Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und

die Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden. Er hat bei der Bekämpfung von Unfall- und Gesundheitsgefahren die für den Arbeitsschutz zuständigen Behörden, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung und die sonstigen in Betracht kommenden Stellen durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen.

(2) Der Arbeitgeber und die in Absatz 1 Satz 2 genannten Stellen sind verpflichtet, den Betriebsrat oder die von ihm bestimmten Mitglieder des Betriebsrats bei allen im Zusammenhang mit dem Arbeitsschutz oder der Unfallverhütung stehenden Besichtigungen und Fragen und bei Unfalluntersuchungen hinzuzuziehen. Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat auch bei allen im Zusammenhang mit dem betrieblichen Umweltschutz stehenden Besichtigungen und Fragen hinzuzuziehen und ihm unverzüglich die den Arbeitsschutz, die Unfallverhütung und den betrieblichen Umweltschutz betreffenden Auflagen und Anordnungen der zuständigen Stellen mitzuteilen.

(3) Als betrieblicher Umweltschutz im Sinne dieses Gesetzes sind alle personellen und organisatorischen Maßnahmen sowie alle die betrieblichen Bauten, Räume, technische Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufe und Arbeitsplätze betreffenden Maßnahmen zu verstehen, die dem Umweltschutz dienen.

(4) An Besprechungen des Arbeitgebers mit den Sicherheitsbeauftragten im Rahmen des § 22 Abs. 2 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch nehmen vom Betriebsrat beauftragte Betriebsratsmitglieder teil.

(5) Der Betriebsrat erhält vom Arbeitgeber die Niederschriften über Untersuchungen, Besichtigungen und Besprechungen, zu denen er nach den Absätzen 2 und 4 hinzuzuziehen ist.

(6) Der Arbeitgeber hat dem Betriebsrat eine Durchschrift der nach § 193 Abs. 5 des Siebten Buches Sozialgesetzbuch vom Betriebsrat zu unterschreibenden Unfallanzeige auszuhändigen.

ORCHESTERLAND

**Einzigartig.
Erhaltenswert.**

 WWW.DOV.ORG

Impressum

Dieser Leitfaden ist eine Information der Deutschen Orchestervereinigung e.V. (DOV)

Redaktion: RA Martin Majewski unter Mitwirkung von Dr. med. Martin Fendel

Gestaltung: szech.net

Fotos: Fotolia.com (Mr Twister / Alenavlad /stokkete), iStockphoto.com (Juanmonino / bluebird13 / Jaap2)



A photograph of two violinists performing in an orchestra. The focus is on the foreground violinist, a woman with dark hair, who is looking down at her instrument. The background violinist is slightly out of focus. The lighting is dramatic, highlighting the wood of the violins and the musicians' hands. A blue semi-transparent box is overlaid on the lower left portion of the image, containing contact information.

Kontakt

DOV · Postfach 02 12 75 · 10124 Berlin
Tel. 0 30/8 27 90 8-0 · Fax 0 30/8 27 90 8-17
kontakt.berlin@dov.org

Besucheranschrift

Littenstraße 10 · 10179 Berlin