

Dienstvereinbarung zu Maßnahmen bei Hitzebelastung am Arbeitsplatz an der Universität Leipzig (DV Hitze)

Zwischen

der Universität Leipzig und

dem Personalrat Hochschulbereich der Universität Leipzig

wird auf der Grundlage von § 81 Abs. 2 Nr. 1 und Nr. 7 Sächsisches Personalvertretungsgesetz (SächsPersVG) in der Fassung der Bekanntmachung vom 29. August 2018 (SächsGVBl. S. 570) folgende Dienstvereinbarung zu Maßnahmen bei Hitzebelastung am Arbeitsplatz geschlossen:

§ 1 Präambel

Ziel der Dienstvereinbarung ist es, zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten bei Außentemperaturen von über 26 Grad Celsius in den Monaten Mai bis einschließlich September, Raumtemperaturen von über 26 Grad Celsius an den Arbeitsplätzen der Beschäftigten zu vermeiden und bei Raumtemperaturen von über 30 Grad Celsius, den besonderen Schutzpflichten als Arbeitgeber insbesondere unter Berücksichtigung der Technischen Regel für Arbeitsstätten „Raumtemperatur ASR A3.5“ durch geeignete Maßnahmen Rechnung zu tragen.

§ 2 Geltungsbereich

Die Dienstvereinbarung gilt für alle vom Personalrat Hochschulbereich gemäß § 4 SächsPersVG vertretenen Beschäftigten der Universität Leipzig.

§ 3 Allgemeine Maßnahmen

(1) Zur Reduzierung der Raumtemperatur sollen, sofern der Beschäftigte¹ über entsprechende Geräte im dienstlichen Bestand verfügt, folgende Maßnahmen ergriffen werden:

- Verwendung von Sonnenschutzvorrichtungen
- Nutzung von Ventilatoren
- Reduzierung der Wärmeproduktion durch Elektrogeräte.

Das Lüften der Arbeitsräume in den Morgenstunden soll ebenso durchgeführt werden. Bei vorhandenen Raumkapazitäten ist vom unmittelbaren Vorgesetzten des betroffenen Beschäftigten auch die Organisation eines kühleren in den Räumen der Universität Leipzig in Erwägung zu ziehen.

(2) Der zusätzliche Einsatz mobiler Klimageräte ist grundsätzlich nicht gestattet. Schwangere und schwerbehinderte bzw. nach § 2 Abs. 3 SGB IX gleichgestellte Beschäftigte können mobile Klimageräte einsetzen, sofern das Dezernat 4 Bau und Technik dies im Einzelfall genehmigt.

(3) Sind bauliche Änderungen (z. B. Anbringen von Außenjalousien) zum Schutz vor Temperaturen von über 26 Grad Celsius im Arbeitsraum bei Außentemperaturen von über 26 Grad Celsius trotz der unter Abs. 1 genannten Maßnahmen erforderlich, können diese vom Beschäftigten oder dessen Vorgesetzten auf dem Dienstweg unter Beifügung einer Gefährdungsbeurteilung beim Dezernat 4 Bau und Technik schriftlich beantragt werden. Das Dezernat 4 Bau und Technik beteiligt anschließend den Staatsbetrieb Sächsisches Immobilien- und Baumanagement (SIB), um erforderliche Maßnahmen realisieren zu lassen. Die Möglichkeiten der Umsetzung werden vom SIB bewertet und geprüft. Es besteht kein Anspruch auf bauliche Umsetzung der beantragten Maßnahmen. Der Antrag kann jederzeit gestellt werden.

(4) Übersteigt die Lufttemperatur in den Arbeitsräumen 35 Grad Celsius, so ist der Raum für die Zeit der Überschreitung nicht als Arbeitsraum geeignet. Auch wenn vom Beschäftigten alle ihm möglichen Maßnahmen nach Abs. 1, 2 und 4 ergriffen wurden, soll der Beschäftigte die Stabsstelle Umweltschutz

¹ In dieser Dienstvereinbarung gebrauchte Personenbezeichnungen gelten ungeachtet ihrer grammatikalischen Form gleichermaßen für Personen aller Geschlechter.

und Arbeitssicherheit über die Raumtemperatur informieren. Die Stabsstelle bewertet dann die Situation und berät die Vorgesetzten über die geeigneten Maßnahmen oder weitere Schritte.

(5) Beschäftigte können Mobile Arbeit hitzebedingt mit dem Leiter der Einrichtung oder einem von ihm beauftragten Vorgesetzten vereinbaren, wenn die Voraussetzungen für Mobile Arbeit gemäß der Dienstvereinbarung Mobile Arbeit an der Universität Leipzig (DVMA) gegeben sind. Es gelten die Regelungen der DVMA.

(6) Bei Beschäftigten, die überwiegend im Freien arbeiten, trägt der Arbeitgeber im Rahmen seiner gesetzlichen Fürsorgepflicht durch geeignete und erforderliche Maßnahmen Sorge dafür, dass sie nicht gesundheitsgefährdenden äußeren Einwirkungen ausgesetzt sind. Sofern eine rechtliche Verpflichtung besteht, trifft der Arbeitgeber für die überwiegend im Freien arbeitenden Beschäftigten geeignete Schutzmaßnahmen gegen die UV-Strahlung, wie die Bereitstellung von Schutzkleidung oder Sonnenschutzmitteln.

§ 4 Arbeitszeit

(1) Für Beschäftigte, die unter den Geltungsbereich der Gleitzeitdienstvereinbarung der Universität Leipzig fallen, gelten in den Monaten Mai bis einschließlich September folgende Abweichungen von der Gleitzeitdienstvereinbarung:

- a) Die Rahmenzeit (Zeit in der die Arbeitsleistung erbracht werden kann) beginnt 6 Uhr. Beschäftigte, die die Erweiterung der Rahmenzeit nutzen wollen, zeigen dies dem Dezernat 3 Personal, Sachgebiet 33, Systemleiter und Modellierer lt. Gleitzeitdienstvereinbarung (Frau Evelyn Jilo, E-Mail: evelyn.jilo@zv.uni-leipzig.de) per E-Mail an oder buchen sich an den jeweiligen Tagen ein und reichen einen entsprechenden Korrekturantrag Zeiterfassung beim Dezernat 3 Personal nach, damit die zusätzliche Arbeitszeit erfasst wird.
- b) Die Begrenzung der Pausenzeit innerhalb der Funktionszeit entfällt.
- c) Die Funktionszeit wird beschränkt auf montags bis freitags von 9 bis 12 Uhr. Unabhängig davon sind Sprech- und Öffnungszeiten einzuhalten. Dem Leiter der Einrichtung gemäß der Gleitzeitdienstvereinbarung obliegt es, hitzebedingt Sprech- und Öffnungszeiten auf die Vormittagszeit zu verlegen, zu reduzieren oder in ein digitales Format zu überführen und dies entsprechend rechtzeitig in geeigneter Form uniintern und nach außen zu kommunizieren. Bei seiner Entscheidung hat er die dienstlichen Interessen, die örtlichen Gegebenheiten und die Interessen der Beschäftigten miteinander abzuwägen.
- d) Am Ende der Kalendermonate Mai bis einschließlich September sind Zeitschulden im Umfang von bis zu 20 Stunden zulässig. Bei teilzeitbeschäftigten Beschäftigten reduzieren sich die zulässigen Zeitschulden entsprechend dem Verhältnis der Teilzeitbeschäftigung zum Vollzeitäquivalent.
- e) Hitzebedingt kann bei ausreichendem Zeitguthaben im Einverständnis mit dem Vorgesetzten gemäß der Gleitzeitdienstvereinbarung Arbeitszeitausgleich auch über zwei Kalendertage hinaus zu einem zusammenhängenden Ausgleich zusammengefasst werden.

(2) Für Beschäftigte, die dem Geltungsbereich der Dienstvereinbarung über die feststehende Arbeitszeit unterliegen, gelten in den Monaten Mai bis einschließlich September folgende abweichende Regelungen:

- a) Der Arbeitsbeginn kann in Absprache mit dem Vorgesetzten gemäß der Dienstvereinbarung über die feststehende Arbeitszeit auf 6 Uhr gelegt werden. Bei fehlender Einigung trifft das Dezernat 3 Personal nach Anhörung beider Parteien eine abschließende Entscheidung.
- b) Dem Leiter der Einrichtung gemäß der Dienstvereinbarung über die feststehende Arbeitszeit obliegt es, hitzebedingt Sprech- und Öffnungszeiten auf die Vormittagszeit zu verlegen oder zu reduzieren oder in ein digitales Format zu überführen und dies entsprechend rechtzeitig in geeigneter Form uniintern und nach außen zu kommunizieren. Bei seiner Entscheidung hat er die dienstlichen Interessen, die örtlichen Gegebenheiten und die Interessen der Beschäftigten miteinander abzuwägen.

- c) Beschäftigte, die überwiegend im Freien arbeiten, können in Absprache mit ihrem Vorgesetzten hitzebedingt zusätzliche (unbezahlte) Pausen einlegen.

§ 5 Ansprechpartner

Beschäftigte können sich bei Fragen zur Dienstvereinbarung, sofern sie den Arbeits- und Gesundheitsschutz betreffen, an die Stabsstelle Umweltschutz und Arbeitssicherheit (Tel.-Nr.: 97-30360, E-Mail: umwelt@uni-leipzig.de) wenden. Für Fragen zur Dienstvereinbarung, die arbeitsrechtlicher oder arbeitsorganisatorischer Art sind, ist das Dezernat 3 Personal/SG 31 (Sachgebietsleiter Herr Dr. Alexander Ciesek, Tel. 97-33003, E-Mail: alexander.ciesek@zv.uni-leipzig.de, Frau Anke Lindner, Tel. 97-33015, E-Mail: anke.lindner@zv.uni-leipzig.de) zuständig.

§ 6 Überprüfungsrecht der Beschäftigten

Beschäftigte können die Entscheidungen des Vorgesetzten auf der Grundlage dieser Dienstvereinbarung auf Antrag im Dezernat 3 Personal überprüfen lassen. Der schriftliche Antrag ist vom Beschäftigten zu begründen. Nach Anhörung der beiden Parteien durch das Dezernat 3 Personal obliegt die abschließende Entscheidung der Dienststellenleitung, ggf. unter Beteiligung des Personalrates gemäß bzw. analog § 80 Abs. 1 S. 1 Nr. 17 SächsPersVG sowie ggf. der Schwerbehindertenvertretung gemäß § 178 Abs. 2 SGB IX.

§ 7 Überprüfungsrecht des Personalrats

(1) Der Personalrat hat das Recht, die Einhaltung der Dienstvereinbarung unter Beachtung der gesetzlichen Regelungen, insbesondere des § 73 Abs. 1 Nr. 2 SächsPersVG, zu überprüfen.

(2) Zweifelsfragen dieser Dienstvereinbarung werden zwischen dem Personalrat und der Dienststellenleitung entsprechend dem Gebot der vertrauensvollen Zusammenarbeit geklärt.

(3) Auf Wunsch einer der beiden Parteien ist jederzeit eine Evaluierung dieser Dienstvereinbarung möglich.

§ 8 Inkrafttreten, Geltungsdauer

(1) Die Dienstvereinbarung tritt mit Wirkung am Tag nach ihrer letzten Unterzeichnung durch eine der beiden Parteien unbefristet in Kraft.

(2) Diese Dienstvereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von zwei Monaten zum Monatsende gekündigt werden.

(3) Einvernehmliche Änderungen und die einvernehmliche Außerkraftsetzung der Dienstvereinbarung sind jederzeit möglich.

§ 9 Salvatorische Klausel

Sollten eine oder mehrere Bestimmungen dieser Dienstvereinbarung ganz oder teilweise rechtsunwirksam sein, so wird dadurch die Gültigkeit der übrigen Bestimmungen nicht berührt. An die Stelle der rechtsunwirksamen Bestimmungen tritt rückwirkend eine inhaltlich möglichst gleiche Regelung, die dem Zweck der gewollten Regelung möglichst am nächsten kommt.

Leipzig, den 13. April 2021

Für die Universität Leipzig:

Prof. Dr. Birgit Dräger
Kanzlerin

Leipzig, den 28. April 2021

Für den Personalrat Hochschulbereich:

Hans-Jörg Kretschmer
Personalratsvorsitzender

Anlage: Übersicht zu den Möglichkeiten der Vermeidung von Hitzebelastung

Übersicht zu Möglichkeiten der Vermeidung von Hitzebelastung

Raumtemperatur > 26 Grad Celcius	Verwenden von Sonnenschutzvorrichtungen
	Nutzung von Ventilatoren
	Reduzierung der Wärmeproduktion durch Elektrogeräte
	Lüften in den frühen Morgenstunden
	kühlerer Ausweicharbeitsplatz
	Vereinbarung von Mobiler Arbeit hitzebedingt möglich
	Beantragung baulicher Änderungen unter Beifügung einer Gefährdungsbeurteilung
	Für Gleitzeitbeschäftigte: Nutzung der Möglichkeiten der Gleitzeitregelungen
Zusätzlich bei Raumtemperatur > 35 Grad Celcius	Arbeitsraum für Arbeit ungeeignet
	Information an die Stabsstelle für Umweltschutz und Arbeitssicherheit durch Beschäftigten
Arbeitszeitregelungen von Mai bis einschließlich September	<p>Für Gleitzeitbeschäftigte:</p> <p>⇒ Abweichende Regelungen von der Gleitzeitdienstvereinbarung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsbeginn ab 6 Uhr möglich, aber Anzeige • Keine Pausenzeitbegrenzung in Funktionszeit • Funktionszeit nur von 9 bis 12 Uhr • Sprech- und Öffnungszeiten können vom Leiter der Einrichtung hitzebedingt auf Vormittagszeit verlegt oder reduziert werden oder auf digitales Format umgestellt werden • Zeitschulden am Ende des Kalendermonats bis zu 20 h bei Vollzeitbeschäftigung zulässig, bei Teilzeitbeschäftigung entsprechend weniger • Arbeitszeitausgleich hitzebedingt über zwei Kalendertage zulässig, sofern Vorgesetzter einverstanden
	<p>Für Beschäftigte mit feststehender Arbeitszeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Abweichende Regelungen von der Dienstvereinbarung über die feststehende Arbeitszeit • Arbeitsbeginn ab 6 Uhr nach Absprache mit Vorgesetzten • Sprech- und Öffnungszeiten können vom Leiter der Einrichtung hitzebedingt auf Vormittagszeit verlegt oder reduziert werden oder auf digitales Format umgestellt werden • Zusätzliche (unbezahlte) Pausen nach Absprache mit Vorgesetzten zulässig