



iStock Stock-Fotografie-ID:1193684551/ cyano66

Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung  
über kurzfristig wirksame Maßnahmen (EnSikuMaV)

# ENERGIE SPAREN IM BETRIEB

Hinweise zum Arbeitsschutz

Stand: 30.08.2022

IG METALL  
Vorstand

## **Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen (EnSikuMaV) – Hinweise zum Arbeitsschutz**

In Folge des russischen Angriffskrieges gegen die Ukraine hat sich die Lage auf den Energiemärkten drastisch verschärft. Insbesondere die Reduzierung der Gasimportmengen nach Deutschland hat die Bundesregierung nun veranlasst, eine [Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen \(EnSikuMaV\)](#) auf den Weg zu bringen. So soll der Gas- und Stromverbrauch bereits in dieser Heizsaison verringert und eine mögliche Gasmangellage abgewendet werden. Die **Verordnung tritt zum 01.09.2022 in Kraft und soll bis zum 28.02.2023 gelten.**

Zweifellos besteht die Notwendigkeit zum Einsparen von Energie und insbesondere von Gas. Dies darf aber nicht auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten gehen. **Im Folgenden geben wir einen Überblick über die wichtigsten Regelungen für Betriebe und zeigen auf, was bei der Umsetzung der EnSikuMaV aus Sicht des Arbeitsschutzes zu berücksichtigen ist.** Im Fokus steht dabei die neu geschaffene Möglichkeit, die Lufttemperatur in Arbeitsstätten bzw. Arbeitsräumen grundsätzlich unter die bisher geltenden Mindestwerte abzusenken.

### **Neue Mindestlufttemperaturen in Arbeitsstätten**

Die Verordnung ist Teil eines breit aufgestellten Energiesicherungspakets des Bundeswirtschafts- und Klimaschutzministeriums (BMWK). Sie umfasst neben Anforderungen für private Haushalte vor allem Vorsorgemaßnahmen zur Energieeinsparung in öffentlichen Einrichtungen und bei öffentlichen Arbeitgebern. Aber auch für **Arbeitsstätten im Bereich der Privatwirtschaft** sollen neue Regelungen Anwendung finden. Dazu gehören etwa Anforderungen zum energieeffizienten Betrieb von Ladentüren und Eingangssystemen im Einzelhandel (§ 10 EnSikuMaV) oder eine zeitliche Nutzungseinschränkung beleuchteter Werbeanlagen (§ 11 EnSikuMaV).

Für den Arbeitsschutz von besonderer Bedeutung ist eine vorübergehende **Änderung der Mindestlufttemperatur in Arbeitsstätten bzw. Arbeitsräumen** (§ 6 Abs. 1 Satz 1 i.V.m § 12 EnSikuMaV). Damit wird privaten Arbeitgebern allerdings **nicht zwingend vorgeschrieben, die Temperatur im Betrieb auf diese Mindestwerte abzusenken.** Vielmehr wird ihnen für die Geltungsdauer der Verordnung grundsätzlich gestattet, die bisherigen Mindesttemperaturen, die in der [Technischen Regel zur Raumtemperatur \(ASR A3.5\)](#) festgelegt sind, zu unterschreiten.

<b>Mindestwerte der Lufttemperatur in Arbeitsräumen nach EnSikuMaV</b>			
Überwiegende Körperhaltung	Arbeitsschwere		
	leicht	mittel	schwer
Sitzen	<b>+19°C</b> (bisher +20°C)	<b>+17°C</b> (bisher +19°C)	-
Stehen, Gehen	<b>+18°C</b> (bisher +19°C)	<b>+16°C</b> (bisher +17°C)	<b>+12°C</b> (unverändert)

## Der Arbeitgeber hat Gesundheitsrisiken durch Energiesparen zu vermeiden

Die in der EnSikuMaV festgehaltenen Maßnahmen sollen Arbeitgeber dazu veranlassen, wirk-same Anstrengungen zur Reduzierung des Energieverbrauchs zu unternehmen. Gleichwohl dür-fen andere wichtige Schutzziele – wie etwa die Gesundheit der Beschäftigten – nicht vernachläs-sigt werden. Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten gehört auch in Zeiten der Energiekrise zu den obersten Fürsorgepflichten des Arbeitgebers. Er ist daher nach wie vor dazu verpflichtet, die mit der Arbeit verbundenen **Gefährdungen für die Gesundheit der Beschäftigten zu ermitteln und gemäß den gesetzlichen Präventionsanforderungen zu beseitigen oder zumin-dest zu minimieren** (§ 3 Abs. 1 ArbSchG). Dieser Zielkonflikt ist bei der betrieblichen Umsetzung der EnSikuMaV besonders zu beachten. Denn unzureichende Temperaturen am Arbeitsplatz sind nachweislich mit gesundheitlichen Risiken verbunden.

### **Gesundheitliche Auswirkungen (zu) niedriger Lufttemperaturen**

- Um leistungs- und überlebensfähig zu sein, benötigt der menschliche Körper eine Innentempe-ratur von 36-37°C. Sinkt die Körpertemperatur unter dieses Niveau, können Organe und Nerven-system in ihrer Funktion beeinträchtigt werden. Dies kann etwa passieren, wenn die Temperatur der umgebenden Luft vergleichsweise niedrig ist. In diesem Fall wird ohne eine besondere Wär-meisolation (etwa geeignete Kleidung) Körperwärme an die Umgebungsluft abgegeben.
- Kann der Körper sich nicht mehr an das Raumklima anpassen, gerät der Wärmehaushalt aus dem Gleichgewicht. Es kommt zu einer erhöhten Beanspruchung des Herz-Kreislauf-Systems. Die Fol-gen können kurzfristig Symptome wie Frösteln, Steifheit der Gelenke und Muskeln, Kreislaufstö-rungen oder abnehmendes Konzentrationsvermögen sein. Darüber hinaus ist ein Anstieg der Un-fallgefahr belegt. Bei längerer Belastungsdauer können auch Erkrankungen entstehen.
- Unzureichende Lufttemperaturen vermindern also sowohl die Leistungsfähigkeit als auch das Wohlbefinden. Vieles spricht derzeit zudem dafür, dass zu niedrigere Raumtemperaturen auch die Infektions- und Erkältungsrisiken erhöhen.

## Betriebsratsrechte nutzen – Maßnahmen gesundheitsverträglich ausgestalten

Jetzt ist der Betriebsrat gefragt. Seine **Informations- und Mitbestimmungsrechte** eröffnen ihm verschiedene Einflussmöglichkeiten, mit deren Hilfe er dafür Sorge tragen kann, dass Energie-einsparungen nicht zulasten einer gesundheitlich zuträglichen Lufttemperatur gehen:

- Die durch die EnSikuMaV gesetzten Mindestanforderungen sind **keine obligatorischen Ziel-werte**, sondern definieren lediglich Untergrenzen, die nicht ohne Weiteres unterschritten wer-den dürfen. Wie warm oder kalt es im Betrieb konkret zu sein hat, gibt die Verordnung hinge-gen nicht vor. Die geltenden Vorschriften lassen dem Arbeitgeber also erhebliche Handlungs-spielräume. Folglich kommt dem Betriebsrat auch bei der Umsetzung der EnSikuMaV ein **er-zwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG** zu. In welchen Arbeitsräu-men der Arbeitsstätte welche konkreten Temperaturen herrschen, muss der Arbeitgeber also mit dem Betriebsrat vereinbaren.
- Im Falle der EnSikuMaV ist auch zu berücksichtigen, dass die Möglichkeit einer Temperatur-absenkung rechtlich **keineswegs in der gesamten Arbeitsstätte** gegeben ist: Die neuen Min-desttemperaturen der Verordnung beziehen sich lediglich auf Arbeitsräume. Für andere Räume, etwa Wasch- und Duschräume, Toiletten oder Pausenräumen gelten hingegen weiter-hin die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung und ihrer untersetzenden Technischen

Regeln (insbesondere [ASR A3.5 „Raumtemperatur“](#), [ASR A4.1 „SanitÄrrÄume“](#) sowie [ASR A4.2 „Pausen- und BereitschaftsrÄume“](#)).

- **Gibt es bereits eine Betriebsvereinbarung**, die eine Mindestanforderung zur Lufttemperatur auf h"oherem Niveau definiert, kann diese grundsÄtzlich **nur mit Zustimmung des Betriebsrats** geÄndert werden.
- Entscheiden Arbeitgeber und Betriebsrat, die Temperaturen in der ArbeitsstÄtte zu verringern, m"ussen die gesundheitlichen Auswirkungen ber"ucksichtigt werden. Mittel der Wahl ist hier die **GefÄhrdungsbeurteilung gemÄß §§ 3 und 5 ArbSchG**. So kann der Betriebsrat nicht nur dar"uber mitbestimmen, wie und wo die Ermittlung m"oglicher GefÄhrdungen durchgef"uhrt wird, sondern auch **Einfluss darauf nehmen, welche Arbeitsschutzma"nahmen umgesetzt werden m"ussen**, um m"oglichen GesundheitsgefÄhrdungen vorzubeugen.
- Der Betriebsrat hat in diesem Fall sogar ein **Initiativrecht**, kann also den Erlass betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen zur Vermeidung problematischer Folgen betrieblicher Energiesparma"nahmen auch gegen das Interesse des Arbeitgebers auf dem Rechtsweg durchsetzen. Dabei muss er sich auch auf die sog. **Ma"nahmenhierarchie des Arbeitsschutzes (TOP-Prinzip) gem. § 4 ArbSchG** berufen: Technische und organisatorische Ma"nahmen haben Vorrang vor personenbezogenen Schutzma"nahmen.

<b>Beispiele f"ur Kompensationsma"nahmen bei Absenkung der Mindestlufttemperatur</b>	
Technisch	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ErgÄnzende WÄrmeisolierung des Fußbodenbelags im Arbeitsbereich</li> <li>• Bereitstellung von WarmluftgerÄten f"ur besonders Schutzbed"urftige, zum Beispiel Schwangere oder vorerkrankte Personen (z. B. Rheuma)</li> </ul>
Organisatorisch	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vereinbarung und Einhaltung von Expositions- und AufwÄrmzeiten. AufwÄrmphasen finden etwa in PausenrÄumen oder einzurichtenden AufwÄrmrÄumen statt, deren Lufttemperatur mindestens 21°C betrÄgt</li> <li>• Bewegungsorientierte TÄtigkeitswechsel, um den Kreislauf anzuregen</li> <li>• AufwÄrm"ubungen (wÄhrend der Arbeitszeit, etwa im Rahmen der Bildschirmpause gem. Anhang 6.1 Absatz 2 ArbStÄttV oder wÄhrend (ablaufbedingter) Wartezeiten)</li> <li>• Bereitstellung von HeißgetrÄnken</li> </ul>
Personenbezogen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Auswahl einer an die jeweiligen Arbeits- und Klimabedingungen angepassten Bekleidung mit ausreichenden Isolationseigenschaften</li> </ul>

### **Missbrauch verhindern – nachhaltige Einsparpfade einfordern**

Handlungsbedarf f"ur BetriebsrÄte gibt es auch jenseits der Debatte um Mindestlufttemperaturen. Arbeitgeber versuchen bereits die Gasmangellage zu nutzen, um **Energieeinsparma"nahmen durchzusetzen, die ausdr"ucklich nicht durch die neue Verordnung gedeckt sind**. Beispiele sind:

- Abstellen der Warmwasserversorgung in SanitÄrrÄumen, Stilllegen von Dusch- und WaschrÄumen
- Runterfahren von Raumluftechnischen Anlagen,
- Reduzierung der Beleuchtung von Verkehrswegen und Au"enbereichen
- Abschalten von Kaffee- und GetrÄnkeautomaten.

Kosten sparen ohne Rücksicht auf die gesundheitlichen und hygienischen Bedürfnisse der Beschäftigten ist jedoch ein No-Go und von der Regierung aus gutem Grund nicht vorgesehen!

Doch auch wo sich Arbeitgeber im Bereich zulässiger Einsparmaßnahmen bewegen, kann die Absenkung der Lufttemperatur zu Konflikten führen. Viele Beschäftigte werden zurecht Anstoß daran nehmen, dass nun Mindeststandards zum Schutz ihrer Gesundheit unterschritten werden können, während lang angezeigte **Maßnahmen baulicher Energiesanierung** bisher sehenden Auges auf die lange Bank geschoben wurden. Viele Fußböden, Wände und Decken von Werkhallen etwa sind nicht oder nur unzureichend gedämmt. Im Sommer muss daher viel Energie für Kühlung und Belüftung aufgewendet werden und im Winter frieren die Kolleg\*innen, sind Erkältungsgefahren ausgesetzt – oder es muss viel geheizt werden.

Erhebliches ungenutztes Einsparpotential liegt auch in der **Umsetzung technischer Energieeinsparmaßnahmen und Modernisierungen**. Allein durch den Einsatz energieeffizienter Technik wie Pumpen, Beleuchtungs- und Lüftungsanlagen hätten bereits seit Jahren Kilowattstunden in Milliardenhöhe eingespart werden können. Bisher wurden solche Einsparpotentiale oft aufgrund der überzogen hohen Anforderungen an die Amortisationszeit ungenutzt gelassen. Auch vor diesem Hintergrund ist es den Beschäftigten sicherlich schwer zu vermitteln, warum nun die Energieausgaben auf Kosten der Gesundheit der Beschäftigten gesenkt werden sollen.

### **Homeoffice: Energiebilanz prüfen, Mehrkosten kompensieren**

Neben den Einsparungen in der Arbeitsstätte gibt es vielerorts Überlegungen, Bürogebäude für längere Zeiträume stillzulegen, um den betrieblichen Energieverbrauch zu senken. Doch auch im Homeoffice muss geheizt werden. Der Umzug ins Homeoffice spart dem Arbeitgeber also durchaus Energiekosten, gleichzeitig erhöht sich jedoch meist auch die finanzielle Belastung der Beschäftigten. Daher sollte generell geprüft werden, ob durch diese Maßnahme im Saldo überhaupt Energie eingespart werden kann. Sollte dies der Fall sind, so gilt es frühzeitig Kompensationen für entstehenden Mehrkosten zugunsten der Beschäftigten zu vereinbaren.

#### **Kontakt**

IG Metall Vorstand  
FB Arbeitsgestaltung und Qualifizierungspolitik  
Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79  
60329 Frankfurt am Main

#### **Impressum**

IG Metall, Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main  
Vertreten durch den Vorstand, 1. Vorsitzender: Jörg Hofmann  
Kontakt: vorstand@igmetall.de  
V.i.S.d.P. / Verantwortlich nach § 18 Abs. 2 MStV: Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandsmitglied,  
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main  
Redaktion: Andrea Fergen, Dirk Neumann, Daniela Tieves-Sander, Moriz Boje Tiedemann  
Kontakt: ags@igmetall.de