



Im Sommer lieben wir es, die Hitze im Freibad zu genießen. Was aber in der Freizeit als angenehm empfunden wird, kann während der Arbeitszeit durchaus stören. Eine Betriebsvereinbarung kann hier die notwendige Kühlung bieten.

Sommer, Sonne und Hitze

Betriebsvereinbarung zur Wärmeentlastung

Nach einem langen trüben Winter freuen wir uns alle, wenn die Sonne wieder lacht. »Endlich Sommer« tönt es dann, wenn das Thermometer in die Höhe klettert. Steigen die Temperaturen dann aber über 30 Grad, sind diese besser im Freibad zu ertragen, als bei der Arbeit. Doch wie kann die Arbeitszeit trotz Hitze gut gestaltet werden?

Nachfolgend sollen zur Unterstützung der praktischen Betriebsratsarbeit Regelungen einer Betriebsvereinbarung zur Wärmeentlastung vorgestellt werden. Diese Betriebsvereinbarung ist ihrem Grundmuster nach mehrfach in Betrieben abgeschlossen und hat sich in der Praxis bewährt.

Pflicht des Arbeitgebers: Gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur

Der Arbeitgeber ist gemäß § 3 a Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) verpflichtet, dafür Sorge zu tragen, dass Ar-

beitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass von ihnen keine Gefährdung für die Gesundheit der Beschäftigten ausgeht.

Diese Verpflichtung wird in Ziff. 3.5 des Anhangs zur ArbStättV in Bezug auf die Raumtemperatur noch einmal konkretisiert. Nach dieser Regelung ist der Arbeitgeber verpflichtet, während der Arbeitszeit für eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur zu sorgen. Was wiederum eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur ist, wird wiederum nicht im Gesetz selbst geregelt, sondern ergibt sich aus einem Regelwerk der Berufsgenossenschaften, der so genannten ASR A 3.5. In dieser Regel werden drei Temperaturstufen unterschieden, nämlich die Überschreitung von 26 sowie 30 und letztlich 35 °C. Jede dieser Temperaturstufen wird in der ASR A 3.5 mit entsprechenden Maßnahmen zur Wärmeentlastung belegt.

Die ASR A 3.5 ist keine Rechtsnorm, sondern enthält gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse im Sinne

von § 4 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG). Das bedeutet, dass der Arbeitgeber nicht verpflichtet ist, die in dem Regelwerk enthaltenen Maßnahmen zur Wärmeentlastung anzuwenden, allerdings ist er gemäß § 3 a Abs. 1 Satz 4 ArbStättV verpflichtet, zur andere Maßnahmen den gleichen Gesundheitsschutz der Beschäftigten zu erreichen. Nur wenn der Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG die Anwendung der ASR A 3.5 regelt, ist der Arbeitgeber verpflichtet, diese zu befolgen, weil Betriebsvereinbarungen gemäß § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar und zwingend gelten – also normativen Charakter haben.

Mitbestimmen bei Maßnahmen der Wärmeentlastung

Nach der Rechtsprechung des BAG vom 8.6.2004 (AP Nr. 13 zu § 87 BetrVG 1972 Gesundheitsschutz) hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei Regelungen über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften. § 3 a ArbStättV ist eine Rahmenregelung, weil sie den Gesundheitsschutz betrifft, eine Verpflichtung des Arbeitgebers enthält und diesem Handlungsspielräume einräumt. Der Betriebsrat kann somit gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i. V. m. § 3 a ArbStättV bei Maßnahmen zur Wärmeentlastung mitbestimmen. Als Ausgangsbasis sollte bei der Maßnahmeentwicklung in jedem Fall die ASR A 3.5 gewählt werden, weil in dieser unstreitig gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse angewendet werden. Durch Übernahme der ASR A 3.5 in eine Betriebsvereinbarung erhält diese Regelung normativen Charakter und ist für den Arbeitgeber verbindlich. Bei Maßnahmen zur Wärmeentlastung ist stets zu berücksichtigen, dass diese nicht abschließend geregelt werden, weil sämtliche erforderlichen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes gemäß § 3 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG unter dem Vorbehalt stehen, dass diese wirksam sind. Jede erforderliche Maßnahme des Gesundheitsschutzes muss somit auf ihre Wirksamkeit überprüft und ggf. nachgebessert werden.

Wirksamkeitskontrolle

Wesentliches Element einer Betriebsvereinbarung zur Wärmeentlastung ist die in § 3 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG vorgeschriebene Wirksamkeitskontrolle bei erforderlichen Maßnahmen des Gesundheitsschutzes. Die Wirksamkeitskontrolle ermöglicht es, im Rahmen der Betriebsvereinbarung Maßnahmen auch auf niedrigem Schutzniveau (etwa die in der ASR A 3.5 vorgeschlagene Maßnahme) mitzutragen, um diese – sofern sie nicht wirksam sind – entsprechend zu verbessern.

Eine Betriebsvereinbarung zur Wärmeentlastung legt daher Maßnahmen zur Wärmeentlastung nicht abschließend fest, es sei denn, diese erweisen sich als wirksam. Die Wirksamkeitskontrolle kann – wie in der hier unten

dargestellten Betriebsvereinbarung – mittels eines Fragebogens durchgeführt werden. Falls die Arbeitgeberseite diese Methode als zu subjektiv ablehnt, kann jederzeit ein objektives Sachverständigengutachten zur Kontrolle der Wirksamkeit vorgeschlagen und entsprechend geregelt werden. Erfahrungsgemäß wird alsdann der vorgeschlagene Fragebogen von der Arbeitgeberseite akzeptiert.

Einwand der Gefährdungsbeurteilung

Häufig wird arbeitgeberseits eingewendet, dass Maßnahmen zur Wärmeentlastung eine Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG voraussetzen. Hierbei wird übersehen, dass Gefährdungsbeurteilungen langfristig geplant und nur selten an heißen Sommertagen vorgenommen werden. Es bedarf auch keiner vorherigen Gefährdungsbeurteilung, weil gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse vorliegen – und zwar in Form der ASR A 3.5 – dass bei Erreichen bestimmter Temperaturstufen Maßnahmen zur Wärmeentlastung erforderlich sind. Es geht daher lediglich darum, festzustellen, ob die jeweiligen Temperaturstufen erreicht sind, da hierdurch die vereinbarten Maßnahmen jeweils ausgelöst werden.

Regelungsstruktur

Bei der Regelung der Betriebsvereinbarung ist zu beachten, dass Maßnahmen und auch die Wirksamkeitskontrolle jeweils in Anlagen geregelt werden müssen, um mögliche nachträgliche Änderungen besser einpflegen zu können.

Inhalt:

Die Regelungen selbst müssen enthalten:

- die Anwendung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse – hier die ASR A 3.5
- wie die Raumtemperatur festgestellt wird, das heißt Festlegung der Messpunkte
- Umsetzungsregelungen, um sicherzustellen, dass die Beschäftigten miteinbezogen werden
- Regelungen zur Wirksamkeitskontrolle und Verbesserung von Maßnahmen

Gemäß dieser Struktur ergeben sich beispielhaft folgende Regelungen in einer Betriebsvereinbarung:

1. Zielsetzung

Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist, die aufgrund von Sommerhitze in den Arbeitsräumen auftretende zusätzliche Belastung im Sinne von ASR A 3.5 der Beschäftigten durch die nachfolgend dargestellten Maßnahmen zu verringern, um hierdurch die Gesundheit der Beschäftigten

zu schützen und auch den betrieblichen Belangen Rechnung zu tragen.

2. Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer im Sinne von § 5 Abs. 1 BetrVG, die dauerhaft oder vorübergehend im Betrieb beschäftigt sind.

3. Anwendung gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse

Die Betriebsparteien sind sich darüber einig, dass hinsichtlich auftretender Wärmebelastung die technischen Regeln für Arbeitsstätten zur Raumtemperatur ASR A 3.5 anzuwenden sind.

4. Raumtemperatur

In jedem Stockwerk wird jeweils auf der Süd- und Westseite ein orientierendes Temperaturmessmittel fest installiert. Erreicht die damit gemessene Raumtemperatur mehr als 26 Grad Celsius, erfolgt auf Hinweis eines Beschäftigten mit dem im Betrieb zur Verfügung stehenden mobilen, geeichten Temperaturmessgerät mit einer Messgenauigkeit $\pm 0,5$ Grad Celsius in allen Arbeitsräumen eine exakte Messung.

Diese Messung erfolgt bei einer sitzenden Tätigkeit in Höhe von 0,6 Meter und bei stehender Tätigkeit in einer Höhe von 1,1 Meter über dem Fußboden. Die Messpunkte werden zwischen den Betriebsparteien festgelegt. An den Messungen soll ein Betriebsratsmitglied teilnehmen.

Die Messergebnisse sind für jeden Raum zu protokollieren. Ergibt die Messung mit dem mobilen geeichten Temperaturmessgerät einen Wert von mehr als 26 Grad Celsius, ist die Messung nach ca. 1 Stunde zu wiederholen. Entsprechend wird verfahren, sofern das orientierende Temperaturmessmittel einen Wert von mehr als 30 Grad Celsius oder aber 35 Grad Celsius ausweist.

5. Wärmebelastung

Von einer Belastung durch Wärme ist auszugehen, sofern eine Erhöhung der Raumtemperatur über 26 Grad Celsius vorliegt. Wird die Raumtemperatur von $+ 35$ Grad Celsius überschritten, so ist der jeweilige Raum für die Zeit der Überschreitung nicht als Arbeitsraum geeignet.

6. Maßnahmen

(1) Die zu treffenden Maßnahmen sollen eine Ausgeglichenheit der Wärmebilanz (Wärmezufuhr, Wärmeerzeugung und Wärmeabgabe) des menschlichen Körpers bewirken.

Bei Feststellung einer Wärmebelastung im Sinne von Ziffer 5 dieser Betriebsvereinbarung sind Maßnahmen entsprechend der Anlage 1 zu treffen.

(2) Der Arbeitgeber wird zeitnah die Pausenräume mit einem Klimasplitgerät ausstatten.

7. Umsetzungsregelung

Zur Umsetzung der Regelungen dieser Betriebsvereinbarung werden die Arbeitnehmer im Betrieb zeitnah unterwiesen.

Im Rahmen der Unterweisung werden die Wärmeentlastungsmaßnahmen vorgestellt und darauf hingewiesen, dass diese auf ihre Wirksamkeit hin überprüft werden. Sollte sich herausstellen, dass eine Wirksamkeit nicht oder nur unzureichend gegeben ist, wer-

den weitere Maßnahmen erforderlich. Diese sind mit dem Betriebsrat zu vereinbaren.

8. Wirksamkeitskontrolle und Maßnahmen

Nach den ersten drei Tagen mit Raumtemperaturen über 26 Grad Celsius wird eine Wirksamkeitskontrolle der getroffenen Maßnahmen durchgeführt. Diese erfolgt durch eine Befragung der Beschäftigten (Fragebogen Anlage 2). Der Fragebogen wird an alle Beschäftigten verteilt und unter Beteiligung des Betriebsrats ausgewertet. Sollte sich aus der Wirksamkeitskontrolle ergeben, dass die bisherigen Maßnahmen nicht wirkungsvoll sind, werden Arbeitgeber und Betriebsrat weitere Maßnahmen zur Entlastung der Beschäftigten vereinbaren. Bei Nichteinigung wird gemäß § 87 Abs. 2 BetrVG verfahren.

9. Schlussbestimmungen

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft. Sie kann mit gesetzlicher Kündigungsfrist gekündigt werden. Im Falle ihrer Kündigung wirken ihre Regelungen nach.

Es ist zu empfehlen der Betriebsvereinbarung Anlagen beizufügen, in denen die jeweiligen Maßnahmen geregelt

Hierzu finden Sie in Ihrem AiB-Abo:

- AiB und Online-Archiv: »Initiativ-Mitbestimmung beim Arbeits- und Gesundheitsschutz« von Schoof/Oberberg in AiB 9/2012, S. 524-533.
- AiBplus|Der Betriebsrat: »Riesendruck auf dem Kessel« (bessere Arbeitsbedingungen durchsetzen) von Christof Herrmann, AiBplus 5/13, S. 18-19
- AiB Infodienst: Unmittelbarer Anspruch auf behindertengerechte Beschäftigung – Hessisches LAG v. 5.11.2012 – 21 Sa 593/10, kommentiert von Matthias Beckmann in Ausgabe 6/2013, S. 12
- Aib-web.de: Muster für Betriebsvereinbarung

**Nutzen Sie alle Vorteile Ihres AiB-Abopaketes.
Registrieren Sie sich jetzt unter
www.aib-web.de/registrierung**

werden. Folgende Maßnahmen haben sich bei der Betriebsvereinbarung zur Wärmeentlastung bewährt.

ANLAGE A 1

Maßnahmen bei Raumtemperatur über 26 °C

Um eine »Aufheizung« der Arbeits- und Pausenräume zu vermeiden, sollen im Falle starker Sonneneinstrahlung die Sonnenschutzsysteme genutzt, d. h. die Außenjalousien vollständig herabgelassen werden. Sind keine Außenjalousien vorhanden, sollen die Blendschutzlamellen an den Fenstern zugezogen werden.

Als zusätzliche Maßnahme sollen die Arbeits- und Pausenräume gelüftet werden, sofern dadurch eine Abkühlung der Lufttemperatur im Raum zu erwarten ist. Hierbei sollten alle Raumbenster geöffnet werden, bis sich die Lufttemperatur im Raum gesenkt hat. Für den Zeitraum des Lüftens sind die Außenjalousien einzufahren.

Kann durch das Raumlüften keine Abkühlung der Arbeits- und Pausenräume mehr erreicht werden (die Außenluft ist wärmer als die Luft im Arbeits- oder Pausenraum), ist vom Öffnen (auch »Kippen«) der Fenster abzusehen. Dies dient dazu, ein Angleichen zwischen Außen- und Innentemperatur zu vermeiden, um so das »kühlere« Temperaturniveau der Arbeits- und Pausenräume möglichst zu erhalten.

Die Arbeits- und Pausenräume sollen in den Morgenstunden (z. B. kurz nach Eintreffen der Mitarbeiter an ihrem Arbeitsplatz) gelüftet werden (möglichst Querlüftung), sofern dadurch eine Abkühlung der Lufttemperatur im Raum zu erwarten ist. Hierbei sollen alle Raumbenster geöffnet werden, bis sich die Lufttemperatur im Raum gesenkt hat. Danach sollen die Fenster geschlossen und die Außenjalousien herabgelassen bzw. die Blendschutzlamellen zugezogen werden.

Im Falle des mehrtägigen Anhaltens einer Raumtemperatur von mehr als 26 Grad Celsius sollen folgende Präventiv-Maßnahmen getroffen werden:

- Bereitstellen von Ventilatoren am Arbeitsplatz (ausgenommen z. B. Allergiker)
- Kostenloses Bereitstellen von Kaltgetränken
- Versetzung von Mitarbeitern (Bevorzugung besonders schutzbedürftiger Personen, wie z. B. gesundheitlich Vorbelastete oder Schwangere) auf – sofern vorhanden – Arbeitsplätze in sonnenabgewandter Lage

Maßnahmen bei Raumtemperatur über 30 °C

Während der Tagesstunden sind die Fenster geschlossen zu halten (auch kein »Kippen« der Fenster).

In den Morgenstunden sind die Arbeits- und Pausenräume zu lüften (Querlüftung), sofern dadurch eine Abkühlung der Lufttemperatur im Raum zu erwarten ist. Hierbei sind alle Raumbenster zu öffnen, bis sich die Lufttemperatur in den Räumen gesenkt hat. Danach sind die Fenster zu schließen und die Außenjalousien herabzulassen. Sind keine Außenjalousien vorhanden, sind die Blendschutzlamellen zuzuziehen.

Halten die hohen Temperaturen über mehr als drei Tage hinweg an, ist das Facilitymanagement zu beauftragen, das z. B. ab 5 Uhr morgens die Fenster der Arbeits- und Pausenräume öffnet (ausgenommen davon sind alle Fenster im Erdgeschoss – Diebstahlrisiko!).

Es sind Ventilatoren am Arbeitsplatz bereitzustellen sowie die Mitarbeiter zwingend auf deren Nutzung hinzuweisen (ausgenommen z. B. Allergiker).

Es sind kostenlose Kaltgetränke bereitzustellen; auf die Notwendigkeit erhöhter Flüssigkeitszufuhr ist hinzuweisen.

Befinden sich Arbeits- und Pausenräume mit sonnenabgewandter Lage freie Arbeitsplätze, sind Mitarbeiter – sofern möglich – auf diese zu versetzen (Bevorzugung besonders schutzbedürftiger Personen, wie z. B. gesundheitlich Vorbelastete oder Schwangere).

Daneben können den Mitarbeitern weitere Maßnahmen empfohlen werden: z. B. gelegentliches Abkühlen durch Überströmen der Hände/ Unterarme mit kaltem Wasser (Waschbecken), Nutzung der Pausen zur Abkühlung und Entspannung.

Maßnahmen bei Raumtemperatur über 35 °C

Überschreitet die Lufttemperatur im Raum erstmals 35 °C, ist nochmals auf die Umsetzung der im Rahmen der vorgenannten Temperatur-Szenarien genannten Maßnahmen hinzuwirken.

Weiterhin ist im Rahmen der geltenden Arbeitszeitregelung eine Verlegung der Arbeitszeit in Tagesabschnitte ohne Erreichung maximaler Temperaturwerte zu prüfen und im Falle der Umsetzbarkeit durchzuführen. Sollten sich diese Maßnahmen als nicht ausreichend erweisen, wird der Arbeitgeber mit dem Betriebsrat über eine Vorverlegung des Arbeitsbeginns beraten.

Nach ca. einer Stunde ist eine weitere Temperatur-Messung durchzuführen. Liegt die Lufttemperatur erneut über 35 °C, kann davon ausgegangen werden, dass eine Temperaturminderung mit den getroffenen Maßnahmen nicht zu erwarten ist. Die betroffenen Mitarbeiter sind auf Verlangen gegen entsprechende Arbeitszeitgutschrift von der weiteren Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen.

Wichtig ist es – wie bei allen Betriebsvereinbarungen – zu prüfen, ob die ergriffenen Maßnahmen zum Wohle der Beschäftigten zielführend und wirksam gewesen sind. Daher empfiehlt es sich, hierzu einen Fragenkatalog in einer weiteren Anlage anzufügen, den die Beschäftigten anonymisiert ausfüllen.

ANLAGE A 2

Wirksamkeitskontrolle gem. Ziff. 8 der Betriebsvereinbarung Wärmebelastung

Betriebsrat und Arbeitgeber haben Maßnahmen gegen die Wärmebelastung im Betrieb vereinbart. Nachfolgender Fragebogen dient dazu festzustellen, ob die vereinbarten Maßnahmen tatsächlich wirksam gewesen sind. Hierbei sind wir auf Ihre Mithilfe angewiesen. Die Befragung erfolgt anonym. Eine personenbezogene Auswertung ist daher nicht möglich. Es geht nur darum, ob die getroffenen Maßnahmen zur Entlastung wirksam gewesen sind oder möglicherweise verbessert werden müssen.

Fragenkatalog

1. In welchem Stockwerk arbeiten Sie?
2. Hat die Nutzung der Außenjalousien/Blendschutz in Verbindung mit den getroffenen Lüftungsmaßnahmen zu einer spürbaren Wärmeentlastung geführt?
3. Hat die nachfolgende Maßnahme zur Wärmeentlastung geführt?

Ja	Nein	unterblieben	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Bereitstellen von Kaltgetränken
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Einsatz von Ventilatoren
Ja	Nein	unterblieben	
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Umsetzung auf Arbeitsplätze sonnenabgewandt
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	nächtliches Querlüften
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Nutzung eines klimatisierten Pausenraumes

5. Wie beurteilen Sie den klimatisierten Pausenraum zum Zwecke der Erholung von der Wärmebelastung auf der Skala von 1 (sehr gut) bis 6 (ungenügend)?
6. Falls Sie am Bildschirm arbeiten, wie oft unterbrechen Sie Ihre tägliche Bildschirmarbeit durch Bildschirmpausen (Falls dies nicht regelmäßig geschieht, bitte den ungefähren Durchschnitt pro Woche angeben)?
7. Wie oft haben Sie diesen Pausenraum im Rahmen der Ihnen zustehenden Bildschirmpausen durchschnittlich pro Tag an den warmen Tagen genutzt?
8. Die Nutzung des klimatisierten Pausenraumes bringt mir eine dauerhafte Wärmeentlastung am Arbeitsplatz.⁹
- Ja Nein
9. Haben Sie Anregungen oder Vorschläge für Maßnahmen zur Verbesserung der bislang gegen die Wärmebelastung getroffenen Maßnahmen?"

Fazit

Bei der praktischen Umsetzung einer Betriebsvereinbarung für Wärmeentlastung ist immer wieder festzustellen, dass Arbeitgeber ablehnend reagieren, so dass das Thema fast immer im Rahmen einer Einigungsstelle verhandelt werden muss. Maßnahmen zur Wärmeentlastung sind unter Einbeziehung der Fachkraft für Arbeitssicherheit und dem Betriebsarzt grundsätzlich vom Arbeitgeber allein entschieden worden. Wenn der Betriebsrat in diesem Zusammenhang im Rahmen seiner Mitbestimmungsrechte eine Beteiligung einfordert, wird dies arbeitgeberseits als Eingriff in die unternehmerische Freiheit empfunden. Hieraus erfolgt häufig eine prinzipielle Ablehnung. Dies ändert allerdings nichts daran, dass in den Betrieben ein erheblicher Handlungsbedarf besteht, weil nachhaltige Maßnahmen zur Wärmeentlastung in der Regel nicht getroffen werden. Letztendlich geht es hierbei auch um eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen für die Kolleginnen und Kollegen entsprechend der Schutzfunktion des Betriebsrats.

JENS GÄBERT ist Rechtsanwalt und Fachanwalt für Arbeitsrecht in der Kanzlei Dr. Bertelsmann und Gäbert in Hamburg.

SERVICE aib-web.de

Voting-Box

Muster - Betriebsvereinbarung zum Download

Deutscher Betriebsräte-Preis 2013

Das sind die Nominierten

Die Nominierten für den »Deutschen Betriebsräte-Preis 2013«, eine Initiative der Fachzeitschrift »AiB – Arbeitsrecht im Betrieb«, stehen fest. Fast 90 Betriebsratspremiern haben sich mit Projekten aus dem Zeitraum 2011 bis 2013 für den bereits zum fünften Mal in Folge ausgeschriebenen Preis beworben.

Keine leichte Auswahl für die achtköpfige Jury. »Denn«, so Eva-Maria Stoppkotte, Jury-Mitglied und verantwortliche Redakteurin der AiB, »die Bewerbungen zeichnen sich fast durchweg durch großes Engagement der Gre-

mien und eine hohe Qualität in der Umsetzung aus.« Nach ausführlicher Sichtung der Unterlagen und intensiver Diskussion Mitte Mai in Berlin einigte sich die Jury auf 14 Nominierungen für die insgesamt sieben Preiskategorien.

Für die Hauptpreise

Für die Hauptpreise in Gold, Silber und Bronze, die jeweils einmal vergeben werden, sind insgesamt sechs Gremien nominiert. Hier in alphabetischer Reihenfolge die