

Tagesschulung zum Seminar der IG-Metall

**am 27.04.2022
zum Thema:**

Hitze am Arbeitsplatz

Referent:

Rechtsanwalt Uwe Nawrot Fachanwalt für Arbeitsrecht

Kanzlei BGHP - Berger Groß Höhmann & Partnerschaft von Rechtsanwäl*tinnen mbB
Danziger Straße 56 in 10435 Berlin-Prenzlauer Berg

- Vertretung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern
- Vertretung von Betriebsräten, Gesamtbetriebsräten, Konzernbetriebsräten, Personalräten
- Leitung von Seminaren zur Fortbildung von Interessenvertretungen

Rechtsanwalt Thomas Berger
Rechtsanwalt Sebastian Höhmann
Rechtsanwalt Uwe Nawrot
Rechtsanwalt Wolf Klimpe-Auerbach, RiArbG a.D.
Rechtsanwältin Dr. Katharina Wandscher, MLE
Rechtsanwältin Elisabetha Schidowezki
Rechtsanwältin Maria Rosenke

Rechtsanwalt Dr. Johannes Groß
Rechtsanwalt Thomas Ebinger, LL.M
Rechtsanwältin Karin Büchling
Rechtsanwalt Christian Lunow
Rechtsanwältin Nele Marie Kliemt
Rechtsanwalt Friedrich Casella
Rechtsanwältin Svea Prudic

www.bghp.de

www.betriebsratsberater-berlin.de

www.erbrechtsberater-berlin.de

www.pflegerechtsberater.de

Inhaltsverzeichnis

1. Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage
2. Rechte des Betriebsrates
3. Empfehlungen für die Praxis

Hitze am Arbeitsplatz

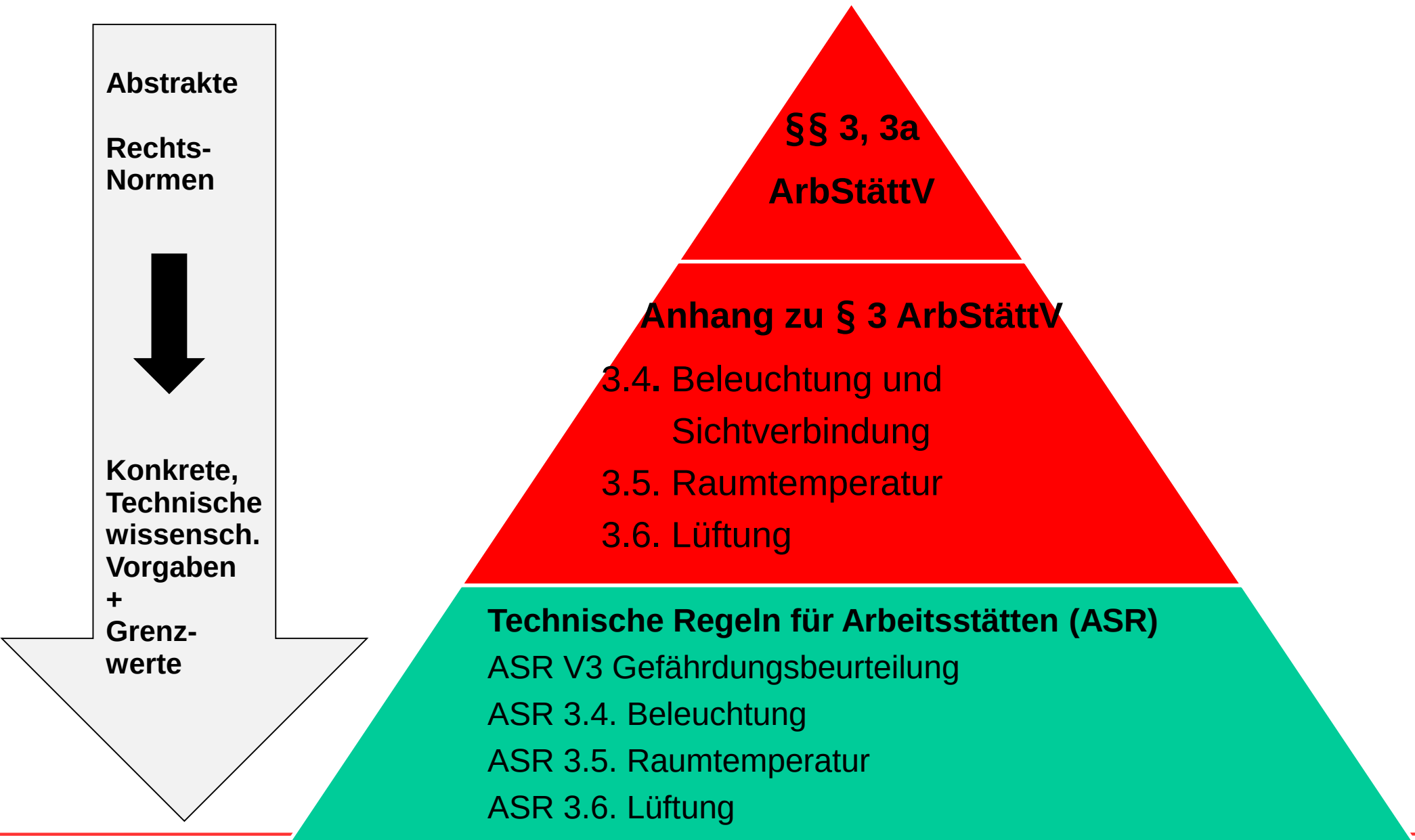
1. Rechtslage

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Wo finde ich die passende Vorschrift?



Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage



Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

ArbStättV

§ 3a *Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten*

(1) 1Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, **dass Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden.**

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Was versteht man unter Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, wenn es um den Schutz vor Hitze geht?

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Anhang Anforderungen und Maßnahmen für Arbeitsstätten nach § 3 Abs. 1 ArbStättV

3.5 Raumtemperatur

(1) *Arbeitsräume, in denen aus betriebstechnischer Sicht keine spezifischen Anforderungen an die Raumtemperatur gestellt werden, müssen während der Nutzungsdauer unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren und der physischen Belastungen der Beschäftigten eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur haben.*

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Anhang Anforderungen und Maßnahmen für Arbeitsstätten nach § 3 Abs. 1 ArbStättV

3.5 Raumtemperatur

(1) ...

(2) *Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräume, Kantinen, Erste-Hilfe-Räume und Unterkünfte müssen während der Nutzungsdauer unter Berücksichtigung des spezifischen Nutzungszwecks eine **gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur** haben.*

(3) *Fenster, Oberlichter und Glaswände müssen unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren und der Art der Arbeitsstätte eine **Abschirmung gegen übermäßige Sonneneinstrahlung** ermöglichen.*

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Was versteht man unter „gesundheitlich zuträglicher Raumtemperatur“?

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Ausgabe: Juni 2010, zuletzt geändert GMBI 2018, S. 474

Technische Regeln für Arbeitsstätten

Raumtemperatur ASR A3.5

Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) geben den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten wieder.

Sie werden vom Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) ermittelt bzw. angepasst und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 7 der Arbeitsstättenverordnung im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt gemacht.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Technische Regeln für Arbeitsstätten

Raumtemperatur ASR A3.5

4.1 Allgemeines

(1) ...

(2) Eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur liegt vor, wenn die Wärmebilanz (Wärmezufuhr, Wärmeerzeugung und Wärmeabgabe) des menschlichen Körpers ausgeglichen ist.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Technische Regeln für Arbeitsstätten

Raumtemperatur ASR A3.5

4.2 Lufttemperaturen in Räumen

- (1) In Arbeitsräumen muss die Lufttemperatur in Abhängigkeit von der Arbeitsschwere und Körperhaltung mindestens den Werten in **Tabelle 1** entsprechen, wobei diese Lufttemperatur während der gesamten Nutzungsdauer zu gewährleisten ist.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Technische Regeln für Arbeitsstätten

Raumtemperatur ASR A3.5

4.2 Lufttemperaturen in Räumen

	Leichte Arbeit	Mittlere Arbeit	Schwere Arbeit
Sitzen	+ 20°C	+ 19°C	-
Stehen bzw. Gehen	+ 19°C	+ 17°C	+ 12°C

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Technische Regeln für Arbeitsstätten

Raumtemperatur ASR A3.5

4.2 Lufttemperaturen in Räumen

- (5) In stationären Toilettenanlagen, die für Beschäftigte bei Arbeiten im Freien oder für gelegentlich genutzte Arbeitsstätten eingerichtet werden, **muss während der Nutzungsdauer eine Lufttemperatur von +21 °C** erreicht werden können.
- (6) In Waschräumen, in denen Duschen installiert sind, **soll die Lufttemperatur während der Nutzungsdauer mindestens +24 °C** betragen.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Technische Regeln für Arbeitsstätten

Raumtemperatur ASR A3.5

4.2 Lufttemperaturen in Räumen

...

- (3) Die Lufttemperatur in Arbeitsräumen und den in Absatz 4 genannten Räumen soll +26 °C nicht überschreiten. Bei Außenlufttemperaturen über +26 °C gilt Punkt 4.4.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Technische Regeln für Arbeitsstätten

Raumtemperatur ASR A3.5

4.4 Arbeitsräume bei einer Außenlufttemperatur über +26 °C

- (1) Wenn die Außenlufttemperatur über +26 °C beträgt und unter der Voraussetzung, dass geeignete Sonnenschutzmaßnahmen nach Punkt 4.3 verwendet werden, **sollen** beim **Überschreiten einer Lufttemperatur im Raum von +26 °C** zusätzliche Maßnahmen, **z. B. nach Tabelle 4**, ergriffen werden.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Technische Regeln für Arbeitsstätten

Raumtemperatur ASR A3.5

4.4 Arbeitsräume bei einer Außenlufttemperatur über +26 °C

...

- (2) Bei **Überschreitung der Lufttemperatur im Raum von +30 °C** **müssen** wirksame Maßnahmen gemäß Gefährdungsbeurteilung **(siehe Tabelle 4)** ergriffen werden, welche die Beanspruchung der Beschäftigten reduzieren. Dabei gehen technische und organisatorische gegenüber personenbezogenen Maßnahmen vor.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Technische Regeln für Arbeitsstätten

Raumtemperatur ASR A3.5

Tabelle 4?

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Raumtemperatur ASR A3.5 – Tabelle 4

	Beispielhafte Maßnahmen
a)	effektive Steuerung des Sonnenschutzes (z. B. Jalousien auch nach der Arbeitszeit geschlossen halten)
b)	effektive Steuerung der Lüftungseinrichtungen (z. B. Nachtauskühlung)
c)	Reduzierung der inneren thermischen Lasten (z. B. elektrische Geräte nur bei Bedarf betreiben)
d)	Lüftung in den frühen Morgenstunden

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Raumtemperatur ASR A3.5 – Tabelle 4

	Beispielhafte Maßnahmen
e)	Nutzung von Gleitzeitregelungen zur Arbeitszeitverlagerung
f)	Lockerung der Bekleidungsregelungen
g)	Festlegung zusätzlicher Entwärmungsphasen
h)	Nutzung von Ventilatoren (z. B. Tisch-, Stand-, Turm- oder Deckenventilatoren)

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Technische Regeln für Arbeitsstätten

Raumtemperatur ASR A3.5

4.4 Arbeitsräume bei einer Außenlufttemperatur über +26 °C

(1) ...In Einzelfällen kann das Arbeiten bei über +26 °C zu einer Gesundheitsgefährdung führen, wenn z. B.:

-

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Technische Regeln für Arbeitsstätten

Raumtemperatur ASR A3.5

4.4 Arbeitsräume bei einer Außenlufttemperatur über +26 °C

...

- schwere körperliche Arbeit zu verrichten ist,
- besondere Arbeits- oder Schutzbekleidung getragen werden muss, die die Wärmeabgabe stark behindert oder
- hinsichtlich erhöhter Lufttemperatur gesundheitlich Vorbelastete und besonders schutzbedürftige Beschäftigte (z. B. Jugendliche, Ältere, Schwangere, stillende Mütter) im Raum tätig sind.

In solchen Fällen ist über weitere Maßnahmen anhand einer angepassten Gefährdungsbeurteilung zu entscheiden.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Technische Regeln für Arbeitsstätten

Raumtemperatur ASR A3.5

4.4 Arbeitsräume bei einer Außenlufttemperatur über +26 °C

- (3) Wird die Lufttemperatur im Raum von +35 °C überschritten, so ist der Raum für die Zeit der Überschreitung ohne
- technische Maßnahmen (z. B. Luftduschen, Wasserschleier),
 - organisatorische Maßnahmen (z. B. Entwärmungsphasen) oder
 - persönliche Schutzausrüstungen (z. B. Hitzeschutzbekleidung), wie bei Hitzearbeit, nicht als Arbeitsraum geeignet.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Achtung!

Von der Gefährdung ist die sogenannte „**Behaglichkeit**“ zu unterscheiden. Arbeitsmediziner und Arbeitsschützer legen hierfür eine Raumtemperatur von 22° (+/- 2°) Celsius zu Grunde.

DGUV-Information 215-510, S.10 - 11

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Technische Regeln für Arbeitsstätten

Raumtemperatur ASR A3.5

4.4 Arbeitsräume bei einer Außenlufttemperatur über +26 °C

- (4) Technische Maßnahmen, die die Lufttemperatur reduzieren und dabei die absolute Luftfeuchte erhöhen, dürfen zu keiner Erhöhung der physischen Belastung der Beschäftigten führen.
- Dies ist gegeben, wenn die Wertepaare **nach Tabelle 5** nicht überschritten werden.

Zudem sind gemäß Punkt 6.6 der ASR A3.6 „Lüftung“ die Prüf- und Wartungsintervalle sachgerecht festzulegen, um die hygienischen Eigenschaften entsprechender Anlagen und der Raumluft zu gewährleisten.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Tabelle 5:

Maximale relative Luftfeuchte entsprechend einer absoluten Luftfeuchte von ca. 11,5 gW/kgtr.L (g Wasser pro kg trockener Luft)

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Tabelle 5:

Lufttemperatur	relative Luftfeuchte
+26 °C	55 %
+ 28°C	50 %
+ 30°C	44%
+ 32°C	39%
+ 35° C	33%

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage



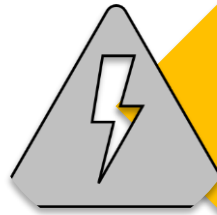
bis 26° C

Raumtemperatur zumutbar



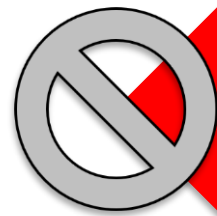
26°C – 30°C

Arbeitgeber **soll** zusätzliche
Maßnahmen ergreifen



30°C – 35°C

Arbeitgeber **muss** zusätzliche
Maßnahmen ergreifen



Über 35°C

Arbeitsplatz darf nicht mehr
genutzt werden ohne
zusätzliche Schutzmaßnahmen

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Technische Regeln für Arbeitsstätten

Raumtemperatur ASR A3.5

4.3 Übermäßige Sonneneinstrahlung

- (1) Fenster, Oberlichter und Glaswände, die der Tageslichtversorgung nach ASR A3.4 „Beleuchtung“ dienen, sind so zu gestalten, dass **eine ausreichende Tageslichtversorgung gewährleistet ist und gleichzeitig störende Blendung und übermäßige Erwärmung vermieden werden.**

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Technische Regeln für Arbeitsstätten

Raumtemperatur ASR A3.5

4.3 Übermäßige Sonneneinstrahlung

- (2) Führt die Sonneneinstrahlung durch Fenster, Oberlichter und Glaswände zu einer **Erhöhung der Raumtemperatur über +26° C**, so sind diese Bauteile mit geeigneten Sonnenschutzsystemen auszurüsten. **Störende direkte Sonneneinstrahlung auf den Arbeitsplatz ist zu vermeiden.** Anforderungen an einen wirksamen Blendschutz an Fenstern, Oberlichtern und Glaswänden enthält die **ASR A3.4 „Beleuchtung“**.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Raumtemperatur ASR A3.5

4.3 Übermäßige Sonneneinstrahlung

Tabelle 3: Gestaltungsbeispiele für Sonnenschutzsysteme

	Gestaltungsbeispiele für Sonnenschutzsysteme
a)	Sonnenschutzvorrichtungen, die das Fenster von außen beschatten (z. B. Jalousien oder hinterlüftete Markisen)
b)	im Zwischenraum der Verglasung angeordnete reflektierende Vorrichtungen
c)	innenliegende hochreflektierende oder helle Sonnenschutzvorrichtungen
d)	Sonnenschutzverglasungen (innerhalb eines Sonnenschutzsystems, Blendschutz und Lichtfarbe sind zu beachten)

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Technische Regeln für Arbeitsstätten

ASR 3.6. Lüftung

4 Luftqualität

4.1 Grundsätze

- (1) In umschlossenen Arbeitsräumen **muss gesundheitlich zuträgliche Atemluft in ausreichender Menge** vorhanden sein.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

ASR 3.6. Lüftung Tabelle 1: CO₂-Konzentration in der Raumluft

CO ₂ Konzentration [ml/m ³] bzw. [ppm]	Maßnahmen
<1000	☐ Keine weiteren Maßnahmen (sofern durch die Raumnutzung kein Konzentrationsanstieg über 1000 ppm zu erwarten ist)
1000-2000	☐ Lüftungsverhalten überprüfen und verbessern ☐ Lüftungsplan aufstellen (z. B. Verantwortlichkeiten festlegen) ☐ Lüftungsmaßnahme (z. B. Außenluftvolumenstrom oder Luftwechsel erhöhen)
>2000	☐ weitergehende Maßnahmen erforderlich (z. B. verstärkte Lüftung, Reduzierung der Personenzahl im Raum)

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Technische Regeln für Arbeitsstätten

ASR 3.6. Lüftung – 4.3. Feuchtelast

- (3) Fallen betriebstechnisch oder arbeitsbedingt Feuchtelasten im Arbeitsraum an, dürfen aus physiologischen Gründen die Werte nach Tabelle 2 nicht überschritten werden. Dies gilt nicht, soweit die Natur des Betriebes höhere Luftfeuchten erfordert (z. B. Lebensmittelherstellung, Gewächshaus oder Schwimmbad).

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Technische Regeln für Arbeitsstätten

ASR 3.6. Lüftung – 4.3. Feuchtelast

Tabelle 2: Maximale relative Luftfeuchtigkeit

Lufttemperatur	relative Luftfeuchtigkeit
+20 °C	80 %
+22 °C	70 %
+24 °C	62 %
+26 °C	55 %

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Technische Regeln für Arbeitsstätten

ASR 3.6. Lüftung - 5.4 Stoßlüftung

- (2) Eine Stoßlüftung ist in regelmäßigen Abständen nach Bedarf durchzuführen. Als Anhaltswerte werden empfohlen:
- Büroraum nach 60 min
 - Besprechungsraum nach 20 min
- (3) Die Mindestdauer der Stoßlüftung ist von der Temperaturdifferenz zwischen innen und außen und dem Wind abhängig. Es kann von folgenden Orientierungswerten ausgegangen werden:
- Sommer: bis zu 10 min (unter Berücksichtigung der Außenlufttemperatur)
 - Frühling/Herbst: 5 min
 - Winter: 3 min

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

ASR 3.6. Lüftung – 6 Raumlufotechnische Anlagen

6.2 Anforderungen

- (1) RLT-Anlagen müssen dem Stand der Technik entsprechen und sind bestimmungsgemäß zu betreiben.
- (2) Bei RLT-Anlagen ist die Zuluft (Außenluft/Umluft) vor der Zuführung in die zu lüftenden Räume entsprechend den Anforderungen hinsichtlich der Nutzung der Arbeitsstätte durch Luftfilter nach dem Stand der Technik zu reinigen.
- (3) Die RLT-Anlage darf nicht selbst zur Gefahrenquelle (z. B. durch Gefahrstoffe, Bakterien, Schimmelpilze oder Lärm) werden.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

ASR 3.6. Lüftung – 6 Raumluftechnische Anlagen

6.3 Außenluftvolumenstrom

Der Außenluftvolumenstrom ist nach dem Stand der Technik so auszulegen, dass Lasten (Stoff-, Feuchte-, Wärmelasten) zuverlässig abgeführt werden und die CO₂-Konzentration von 1000 ppm (siehe Tabelle 1) eingehalten wird.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

ASR 3.6. Lüftung – 6 Raumlufotechnische Anlagen

6.4 Luftführung

(1) Die Zuluft muss so verteilt werden, dass sie **frei von unzumutbarer Zugluft** und in ausreichendem Maße in den Aufenthaltsbereich gelangt.

...

(3) Abluft aus Räumen mit Lasten (Stoff-, Feuchte-, Wärmelasten) darf als Umluft nur dann genutzt werden, wenn Gesundheitsgefahren und Belästigungen ausgeschlossen werden können.

(4) Abluft aus Sanitärräumen, Raucherräumen und Küchen darf nicht als Zuluft genutzt werden.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

ASR 3.6. Lüftung – 6 Raumluftechnische Anlagen

6.5 Raumluftgeschwindigkeit

...

- (2) Zugluft ist vorwiegend von der Lufttemperatur, der Luftgeschwindigkeit, dem Turbulenzgrad und der Art der Tätigkeit (...) abhängig.

Bei einer Lufttemperatur von +20 °C, einem Turbulenzgrad von 40 % und einer mittleren Luftgeschwindigkeit unter 0,15 m/s tritt bei leichter Arbeitsschwere üblicherweise keine unzumutbare Zugluft auf. Bei größerer körperlicher Aktivität, anderen Lufttemperaturen oder anderen Turbulenzgraden kann der Wert für die mittlere Luftgeschwindigkeit abweichen und ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu bewerten.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

**Sind die ASR zwingendes Recht und
kann deren Einhaltung notfalls
eingeklagt werden?**



Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Die ASR hat keine Gesetzeswirkung.

Sie ist nur eine wissenschaftliche Empfehlung, welche den Arbeitgeber dabei helfen soll, die Vorgaben der ArbStättV zu konkretisieren.

Die ASR geben aber den aktuellen Stand der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und der Technik wieder und haben daher für die Praxis eine hohe Aussagekraft.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Gleichwohl ist die Einhaltung der ASR für die Arbeitsschutzbehörde ein entscheidendes Kriterium bei der Prüfung, ob der Arbeitgeber die Arbeitsschutzvorgaben einhält oder nicht ...

Ist dies nicht der Fall, kann die Behörde Maßnahmen anordnen!

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

ArbStättV

§ 3a Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten

(1) ...2Beim Einrichten und Betreiben der Arbeitsstätten hat der Arbeitgeber **die Maßnahmen nach § 3 Absatz 1** durchzuführen und dabei den **Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene, die ergonomischen Anforderungen sowie insbesondere die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 7 Absatz 4 bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse** zu berücksichtigen.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

§ 3a Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten

(1) ... 3Bei **Einhaltung der bekannt gemachten Regeln** ist davon auszugehen, dass die in dieser Verordnung gestellten Anforderungen diesbezüglich erfüllt sind. 4Wendet der Arbeitgeber diese Regeln nicht an, so muss er durch andere Maßnahmen die gleiche Sicherheit und den gleichen Schutz der Gesundheit der Beschäftigten erreichen.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Fragen:

Hat der Arbeitgeber also seine Pflichten bereits damit erfüllt, indem er die Vorgaben und Grenzwerte der ASR einhält?

Müssen Beschäftigte sich damit zufrieden geben, in Arbeitsräumen mit bis zu 26°C zu arbeiten – obwohl bereits dass vielen zu warm ist?

Das Raumklima wird von Arbeitnehmer*innen oft unterschiedlich beurteilt – Wie kommt man zu einer angepassten Kompromisslösung?

Wie sind besonders schutzbedürftige Beschäftigte, z.B. Schwangere hierbei zu berücksichtigen?

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

§ 3 ArbStättV Gefährdungsbeurteilung

- (1) 1Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § [ARBSCHG § 5](#) des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber zunächst festzustellen, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können.

Gefahr

Eine Sachlage, die bei ungehindertem Ablauf des objektiv zu erwartenden

Geschehens zu einem Schaden führt.

Dem Schadenseintritt muss eine hinreichende Wahrscheinlichkeit zugrunde liegen.

- offene Kabel aus der Wand unter Strom
- Treppe ohne oder mit defekten Geländer

Gefährdung

Die Möglichkeit eines Schadens oder einer gesundheitlichen Beeinträchtigung ohne bestimmte Anforderungen an ihr Ausmaß oder ihre Eintrittswahrscheinlichkeit.

Gemeint ist jede mögliche Quelle eines arbeitsbedingten Unfalls oder einer arbeitsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigung:

Gemeint sind dabei die Einwirkungen von schädlichen Stoffen, Energien und die Belastungen, die aus der Arbeitsumwelt nachteilig auf den Arbeitenden wirken.

Bsp.:

- Rückenschmerzen wegen Steharbeit
- psychische Belastungen

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Wie beurteilt man Gefährdungen am Arbeitsplatz?

I. Hitze am Arbeitsplatz

Gefährdungsbeurteilung



Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

§ 3 ArbStättV Gefährdungsbeurteilung

(1) ...2Ist dies der Fall, hat er **alle möglichen Gefährdungen der Sicherheit und der Gesundheit** der Beschäftigten zu beurteilen und dabei die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte zu berücksichtigen.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Merke:

Ziel einer Gefährdungsbeurteilung ist die Erreichung eines **Zustandes des Wohlbefindens** und einer **Anpassung der Arbeit an den Menschen**.

Damit ist Ziel einer Beurteilung, nicht nur die Vermeidung von Gefährdungen, sondern auch das Erreichen von „Behaglichkeit“!

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

§ 3 ArbStättV Gefährdungsbeurteilung

(1) ...3Bei der Gefährdungsbeurteilung hat er die **physischen und psychischen Belastungen** sowie bei Bildschirmarbeitsplätzen insbesondere die Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten zu berücksichtigen.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

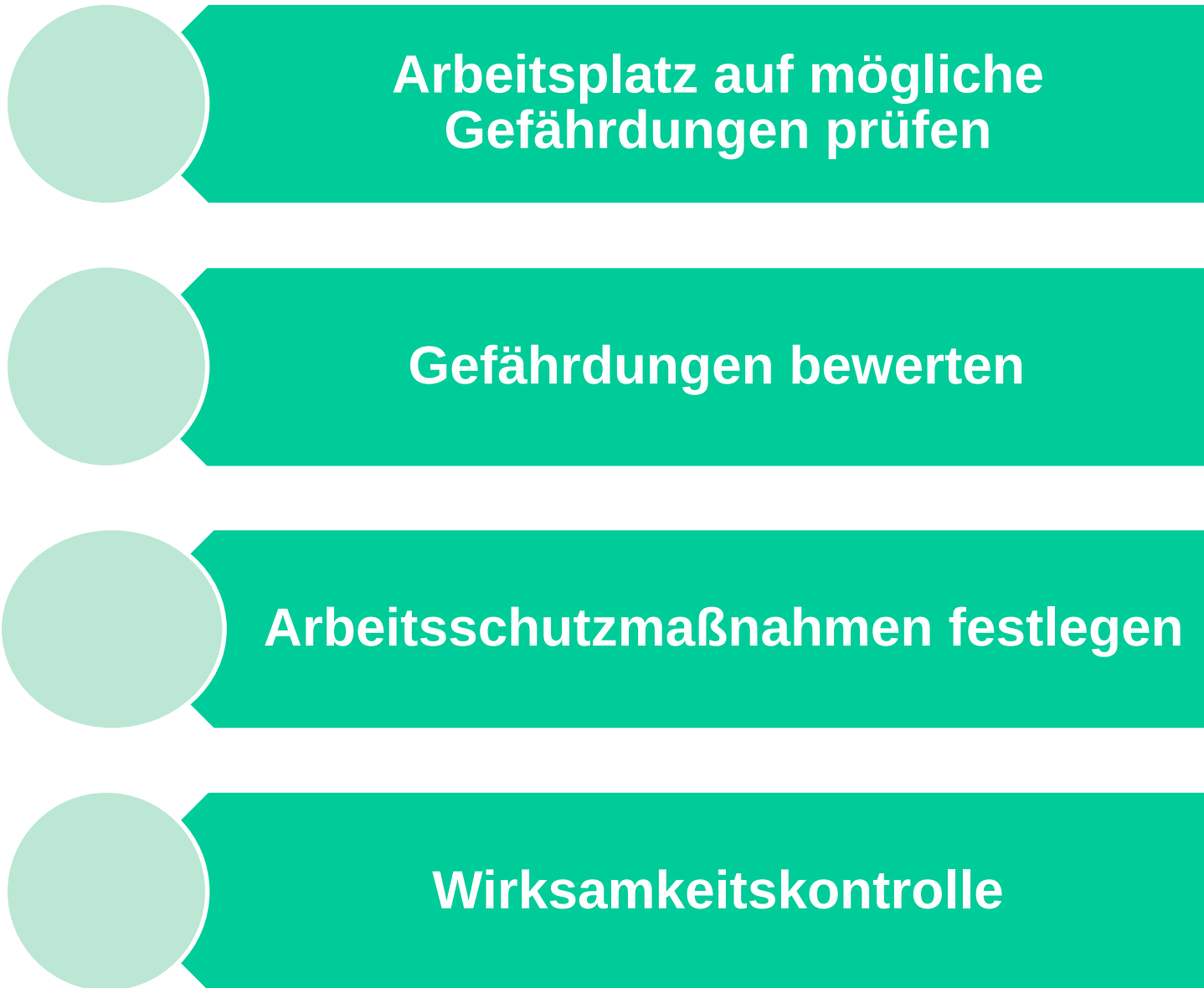
§ 3 ArbStättV Gefährdungsbeurteilung

(1)

4 Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten gemäß den Vorschriften dieser Verordnung einschließlich ihres [ARBSTAETTV Anhangs](#) nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festzulegen.

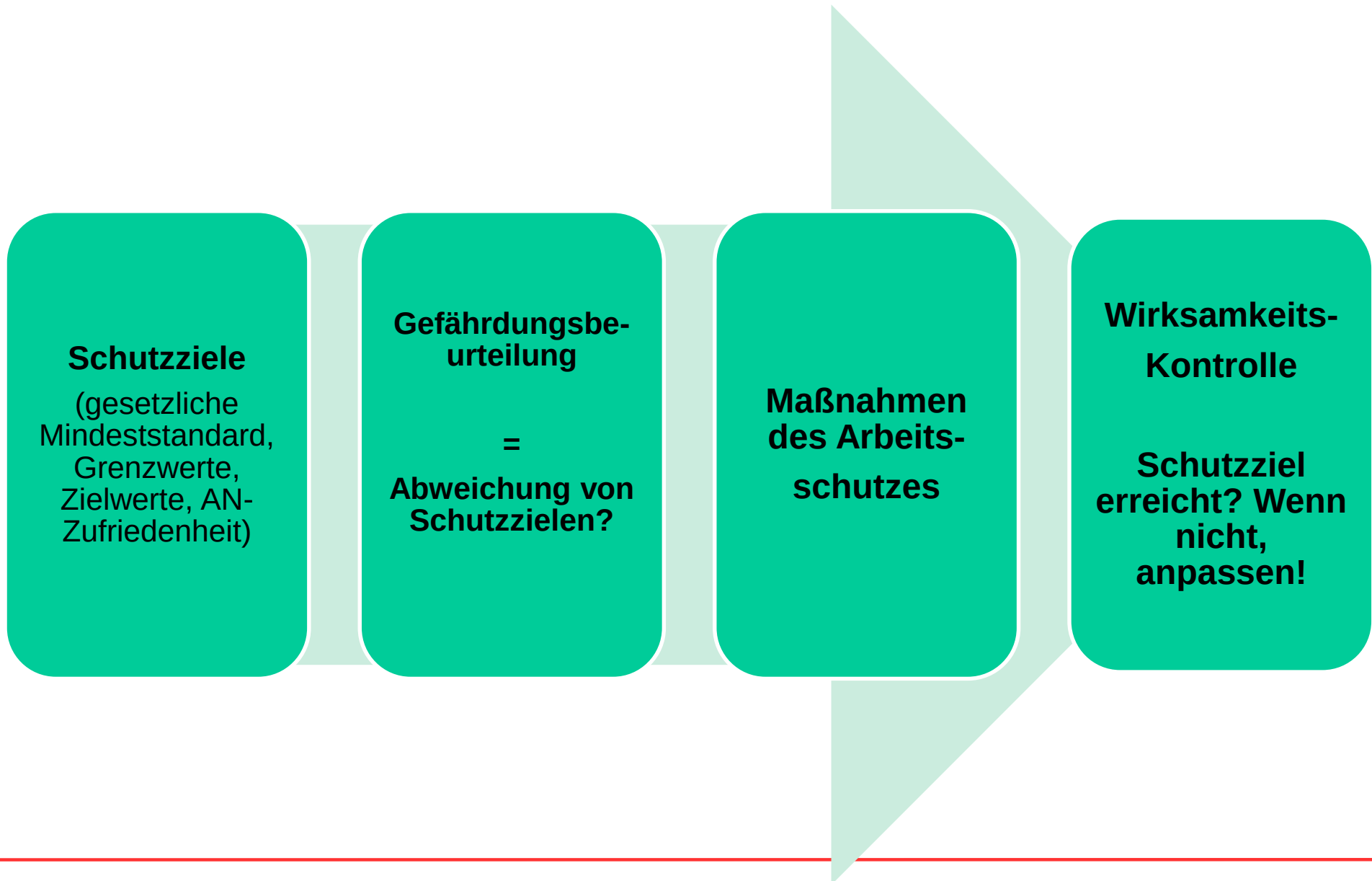
5 Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen.

Der erste Schritt - Gefährdungsbeurteilung



I. Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Der erste Schritt - Gefährdungsbeurteilung



I. Hitze am Arbeitsplatz - Rechtliches

Der erste Schritt - Gefährdungsbeurteilung

Beispiel:

Arbeitgeber und Betriebsrat stellen fest, dass die Arbeitsräume sich im Sommer zu sehr aufheizen und die Raumtemperaturen bis weiter über 30° Grad steigen. Für Beschäftigte wird das Arbeiten zunehmend unerträglich.

I. Hitze am Arbeitsplatz - Rechtliches

Der erste Schritt - Gefährdungsbeurteilung

1. Schritt: Ziele festlegen

Hierzu würde man zunächst in einschlägige arbeitswissenschaftliche Empfehlungen hinzuziehen:

Die ASR 3.5. Raumtemperatur –

https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/pdf/ASR-A3-5.pdf?__blob=publicationFile&v=6

I. Hitze am Arbeitsplatz - Rechtliches

Der erste Schritt - Gefährdungsbeurteilung

1. Schritt: Ziele festlegen

Man kann für den Betrieb günstigere Zielwerte festlegen – dies muss man insbesondere dann, wenn sich aus der psychischen Gefährdungsbeurteilung z.B durch Befragung der Koll. ergibt, das das Wohlbefinden ebeeinträchtigt ist

I. Hitze am Arbeitsplatz - Rechtliches

Der erste Schritt - Gefährdungsbeurteilung

2. Schritt: Gefährdungsbeurteilung

1. Gibt es bei uns im Betrieb Abweichungen von diesen Zielwerten? Gibt es Negativbefunde auf Grundlage der psych. Gefährdungsanalyse? Wenn ja - Wie groß sind die damit verbunden Risiken für die Gesundheit?
2. 2. Gibt es Handlungsbedarf? Wenn ja, welche Maßnahmen kommen in Betracht?
z.B. zusätzliche Belüftung, Klimageräte, zusätzliche „Abschwitzpausen“, Arbeitszeitverlagerungen in der Verwaltung

I. Hitze am Arbeitsplatz - Rechtliches

Der erste Schritt - Gefährdungsbeurteilung

3. Schritt:

Arbeitsschutzmaßnahmen festlegen

z.B. zusätzliche Belüftung, Klimageräte, zusätzliche „Abschwitzpausen“,
Arbeitszeitverlagerungen in der Verwaltung

Welche Maßnahmen davon werden ergriffen? Wer ist für die Umsetzung bis wann verantwortlich?

I. Hitze am Arbeitsplatz - Rechtliches

Der erste Schritt - Gefährdungsbeurteilung

I. Hitze am Arbeitsplatz - Rechtliches

Der erste Schritt - Gefährdungsbeurteilung

4. Schritt:

Wirksamkeitskontrolle

Zu Beginn der nächsten Hitzeperiode prüfen die Betriebsparteien, ob und wie sich die Belastung für die Beschäftigten verbessert hat, welche Probleme bleiben und wie können diese angegangen werden usw.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Gibt es rechtliche Vorgaben, wie bei einer Gefährdungsbeurteilung vorzugehen ist?

§ 4 ArbSchG 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 die 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.

§ 4 ArbSchG 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 die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird

z.B.

- das Tragen schwerer Lasten oder Lärm, welche die Gesundheit gefährden sind nicht abzumildern, sondern zu vermeiden oder so weit wie möglich zu verringern,
- Bei hohen Temperaturen ist ggfs. das Arbeitstempo zu drosseln, so dass Überlastungen vermieden werden, zusätzliche Pausen sind einzulegen, Lüftungsgeräte sind anzuschaffen, etc.

§ 4 ArbSchG Allgemeine Grundsätze

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

1. ...
2. Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen;

z.B. statt Lärm und Konzentrationsstörungen durch ein Großraumbüro hinzunehmen, ist die Quelle der Störung – hier: das Großraumbüro – zu hinterfragen, d.h. kleinere Büros mit weniger Menschen,

Statt schweres Heben, sind Hebevorrichtungen anzuschaffen, die die Belastung von vornherein ausschließen

Heiße Öfen oder Maschinen sind so zu verkleiden, dass die Hitzegefährdung für das Personal weitgehend ausgeschlossen wird,

§ 4 ArbSchG Allgemeine Grundsätze

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

1. ...
2. ...
3. bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen;

Beispiele:

- Hat ein technisches Gerät ein aktuelles GS–Zeichen? Wenn nicht, dass ist eine Erneuerung anzustreben,
- Sind die ASR zum Hitzeschutz eingehalten? Die DIN Normen oder die Merkblätter der Berufsgenossenschaften?

§ 4 ArbSchG Allgemeine Grundsätze

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

1.
2. ...;
3. ...
4. Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen;

Gemeint ist hiermit, dass der Arbeitsplatz ganzheitlich zu betrachten ist und so verändert werden muss, dass er an den Menschen angepasst ist

Beispiele:

Maschinen und PC-Hardware muss so gestaltet sein, dass sie die Bediener nicht überfordert, nicht stresst und nicht ermüdet, die Software hat sich an den Bediener anzupassen und nicht umgekehrt, Schichtsysteme dürfen Gesundheit nicht gefährden, die Kommunikation zw. Vorgesetzten und Beschäftigten ist zu prüfen

§ 4 ArbSchG Allgemeine Grundsätze

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

1. ..
2. ...;
3. ...;
4. ...;
5. individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen;

Beispiele:

- Persönliche Schutzausrüstungen sind nachrangig, zu techn. – organisatorischen Maßnahmen,
- Statt Ohrschützer auszuteilen, muss Arbeitgeber sich bemühen, den Lärm durch Maschinen und Hardware durch techn. Maßnahmen zu reduzieren,
- Statt Softwarebedienerschulungen anzubieten, soll gleich die Software angeschafft werden, die ergonomisch auf die Bedürfnisse der Beschäftigten angepasst ist,
- Statt persönliche Beschäftigungsverbote auszusprechen, soll Beschäftigung von vornherein auch für Schwangere und körperlich eingeschränkte AN nicht gefährdend sein

§ 4 ArbSchG Allgemeine Grundsätze

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

6. **spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen;**

Im Sinne der Inklusion sind Sonderregelungen zu vermeiden, sondern diese Menschen sind bei allen Arbeitsschutzmaßnahmen mitzudenken, die danach besonders schutzbedürftigen Menschen sind:

- Beschäftigten mit Migrationshintergrund wg. möglicher Sprachprobleme,
- jüngere Beschäftigte unter 25 Jahre,
- ältere Beschäftigte über 50 Jahre,
- behinderte Beschäftigte,
- Leiharbeitnehmer,
- schwangere und stillende Frauen

§ 4 ArbSchG Allgemeine Grundsätze

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

...

7. **den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen;**

Gemeint sind nicht allein Weisungen, sondern diese müssen den Beschäftigten erläutert werden,

z.B.

- Betriebsanweisungen,
- Anweisungen zum ergonomischen Heben von Lasten,
- Anweisung bestimmte Arbeiten nicht allein, sondern zu zweit zu machen, rückenfreundliche Haltung bei monotonen Körperhaltungen,
- Auf Bildschirmunterbrechungen hinwirken,

§ 4 ArbSchG Allgemeine Grundsätze

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

...;

8. mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

Beispiele:

Körperlich schwere Arbeiten nur für Männer? Nein, die Arbeit muss von vornherein so gestaltet sein, dass sie für beide Geschlechter machbar ist,

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Das ist alles noch sehr allgemein –

**Gibt es konkrete Vorgaben, an denen man sich
beim Erstellen einer Gefährdungsbeurteilung
orientieren kann?**

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Ja - Siehe hierzu:

DGUV – Information 215-510,

Alle möglichen Gefährdungsfaktoren und ihre Beurteilung,
Fragebögen für Beschäftigte zur Erfassung und Bewertung
psychischer Gefährdungen,

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Gibt es Sondervorschriften für Beschäftigte, die körperliche schwere Arbeiten erfüllen müssen, wie z.b. das ständige Heben von schweren Lasten?

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

§ 2 LasthandhabV - *Maßnahmen*

(1) Der Arbeitgeber hat unter Zugrundelegung des **Anhangs** geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Arbeitsmittel, insbesondere mechanische Ausrüstungen, einzusetzen, um manuelle Handhabungen von Lasten, die für die Beschäftigten eine Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit, insbesondere der Lendenwirbelsäule mit sich bringen, zu vermeiden.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

§ 2 LasthandhabV - *Maßnahmen*

Hettinger Tabelle, Kollmer/Klindt/Schucht, Arbeitsschutzgesetz
4. Auflage 2021, zum Anhang

Lebensalter Häufigkeit des Hebens und Tragens

gelegentlich

häufig

Zumutbare Last in kg

	Frauen	Männer	Frauen	Männer
15–18	15	35	10	20
19–45	15	55	10	20
Älter als 45	15	45	10	25

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

§ 2 LasthandhabV - *Maßnahmen*

Gelegentlich = weniger als zweimal/Stunde und maximal 3 – 4 Schritte mit Last

Häufig = mehr als zwei- bis dreimal je Stunde und/oder längere Wegstrecke mit mehr als 10 Schritten

Abb. 1: Richtwerte für die manuelle Lastenhandhabung

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

§ 2 LasthandhabV - *Maßnahmen*

Anhang

Merkmale, aus denen sich eine Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit, insbesondere der Lendenwirbelsäule, der Beschäftigten ergeben kann:

- (1) Im Hinblick auf die zu handhabende Last insbesondere
1. ihr Gewicht, ihre Form und Größe,
 2. die Lage der Zugriffsstellen,
 3. die Schwerpunktlage und
 4. die Möglichkeit einer unvorhergesehenen Bewegung.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

§ 2 LasthandhabV - *Maßnahmen*

Anhang

2) Im Hinblick auf die von den Beschäftigten zu erfüllende Arbeitsaufgabe insbesondere

1. die erforderliche Körperhaltung oder Körperbewegung, insbesondere Drehbewegung,
2. die Entfernung der Last vom Körper,
3. die durch das Heben, Senken oder Tragen der Last zu überbrückende Entfernung,
4. das Ausmaß, die Häufigkeit und die Dauer des erforderlichen Kraftaufwandes,
5. die erforderliche persönliche Schutzausrüstung,
6. das Arbeitstempo infolge eines nicht durch die Beschäftigten zu ändernden Arbeitslaufs und
7. die zur Verfügung stehende Erholungs- oder Ruhezeit.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

§ 2 LasthandhabV - *Maßnahmen*

Anhang

(3) Im Hinblick auf die Beschaffenheit des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung insbesondere

1.der in vertikaler Richtung zur Verfügung stehende Platz und Raum,

2.der Höhenunterschied über verschiedene Ebenen,

3.**die Temperatur, Luftfeuchtigkeit und Luftgeschwindigkeit,**

4.**die Beleuchtung,**

5.die Ebenheit, Rutschfestigkeit oder Stabilität der Standfläche und

6.**die Bekleidung,** insbesondere das Schuhwerk.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

§ 2 LasthandhabV - *Maßnahmen*

(2) 1 Können diese manuellen Handhabungen von Lasten nicht vermieden werden, hat der Arbeitgeber bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes die Arbeitsbedingungen insbesondere unter Zugrundelegung des Anhangs zu beurteilen. 2 Aufgrund der Beurteilung hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, damit eine Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten möglichst gering gehalten wird.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

**Wie wird die Einhaltung der gesetzlichen
Vorgaben von den staatlichen Behörden
überwacht?**

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

§ 22 ArbSchG - Befugnisse der zuständigen Behörden

Die Arbeitsschutzbehörde kann danach von der Arbeitgeberin die Vorlage von Unterlagen anfordern und Nachprüfungen im Betrieb vornehmen.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

§ 22 ArbSchG - Befugnisse der zuständigen Behörden

(3) Die zuständige Behörde kann im Einzelfall anordnen,

1. welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen oder die Beschäftigten zur Erfüllung der Pflichten zu treffen haben, die sich aus diesem Gesetz und den auf Grund dieses Gesetzes erlassenen Rechtsverordnungen ergeben,
2. welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die verantwortlichen Personen zur Abwendung einer besonderen Gefahr für Leben und Gesundheit der Beschäftigten zu treffen haben.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

§ 22 ArbSchG - Befugnisse der zuständigen Behörden

(3) ...

Die zuständige Behörde hat, wenn nicht Gefahr im Verzug ist, zur Ausführung der Anordnung eine angemessene Frist zu setzen. Wird eine Anordnung nach Satz 1 nicht innerhalb einer gesetzten Frist oder eine für sofort vollziehbar erklärte Anordnung nicht sofort ausgeführt, kann die zuständige Behörde die von der Anordnung betroffene Arbeit oder die Verwendung oder den Betrieb der von der Anordnung betroffenen Arbeitsmittel untersagen.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

§ 9 ArbStättV 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,**

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

§ 9 ArbStättV Straftaten und Ordnungswidrigkeiten

(1) Ordnungswidrig im Sinne des § 25 Absatz 1 Nummer 1 des Arbeitsschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig

2. entgegen § 3a Absatz 1 Satz 1 nicht dafür sorgt, dass eine Arbeitsstätte in der dort vorgeschriebenen Weise eingerichtet ist oder betrieben wird,

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Demnach beträgt das Bußgeld *höchstens*
5.000 Euro.

Das Mindestmaß liegt bei 5 Euro.

Auszug aus dem Bußgeldkatalog zur Arbeitsstättenverordnung

Gefährdungsbeurteilung nicht richtig, nicht
vollständig oder nicht rechtzeitig schriftlich
festgehalten

5.000 €

... gesundheitlich zuträgliche
Raumtemperaturen sind nicht vorhanden,
zu hoch oder zu niedrig

2.000 €

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

BVerwG Beschluss v. 08.05.2019 - 8 B 44/18

**Behindertenwerkstatt; Arbeitsunterbrechung;
Gesundheitsschutz; Raumtemperatur**

Der Kläger betreibt eine Arbeitsstätte für Menschen mit Behinderungen.

Er wendet sich gegen eine Anordnung der beklagten Arbeitsschutzbehörde, die ihn verpflichtet, bei Überschreiten einer Lufttemperatur von 26 Grad (und einer Außentemperatur von weniger als 26 Grad) die Arbeiten in den Räumen der Kartonagenabteilung seiner Behindertenwerkstatt zu unterbrechen und diese Arbeitsunterbrechungen zu dokumentieren.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

BVerwG Beschluss v. 08.05.2019 - 8 B 44/18

Behindertenwerkstatt; Arbeitsunterbrechung; Gesundheitsschutz; Raumtemperatur

„Der Arbeitgeber hat nach § 3a Abs. 1 Satz 1 ArbStättV dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden.

Dabei hat er insbesondere die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen (Satz 2). Zu diesen zählen die hier einschlägigen Technischen Regeln für Arbeitsstätten - Raumtemperatur - ASR A3.5.“

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

BVerwG Beschluss v. 08.05.2019 - 8 B 44/18

**Behindertenwerkstatt; Arbeitsunterbrechung;
Gesundheitsschutz; Raumtemperatur**

„Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten dienen zur Ausfüllung der allgemein gehaltenen Verhaltensvorgaben des § 3a Abs. 1 Satz 1 ArbStättV und der im Anhang zur Arbeitsstättenverordnung verbindlich niedergelegten Anforderungen an die Einrichtung und das Betreiben von Arbeitsstätten (vgl. Anhang zu § 3 Abs. 1 ArbStättV Ziffer 3.5 Raumtemperatur).

Sie sind keine Rechtsnormen, haben aber praktische Bedeutung, indem sie als dokumentierte, allgemein anerkannte Regeln bzw. gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse angesehen werden können.“

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

BVerwG Beschluss v. 08.05.2019 - 8 B 44/18

**Behindertenwerkstatt; Arbeitsunterbrechung;
Gesundheitsschutz; Raumtemperatur**

**„Die Beschwerde des Klägers gegen die Nichtzulassung
der Revision in dem Urteil des Sächsischen
Oberverwaltungsgerichts vom OVGBAUTZEN 9. Mai 2018
wird zurückgewiesen.“**

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Genügt es also, bei der zuständigen Arbeitsschutzbehörde anzurufen und die Zustände im Betrieb bessern sich?

Hitze am Arbeitsplatz – Rechtslage

Problem:

30.01.2019 | Nachricht | [Redaktion](#) – Zeitschrift „Der Betrieb“

Arbeitsschutzkontrollen in Deutschland

Misstände bei den Arbeitsschutzkontrollen

Die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitsschutzbestimmungen ist Aufgabe der Länder (Artikel 30, 83 GG, § 21 ArbSchG). Nun gibt es Hinweise auf Misstände bei den Arbeitsschutzkontrollen in Deutschland: Immer weniger Personal führt in immer weniger Betrieben immer seltener Arbeitsschutzkontrollen durch.

Die Anzahl der Arbeitsschutzkontrollen ist von 2007 bis 2017 bundesweit von 347.240 auf 182.504 zurückgegangen. Das entspricht einem Rückgang um fast die Hälfte (-47 %). Besonders stark war der Rückgang in Sachsen von 21.343 auf 6.835 (-68 %). In einigen Branchen ist im selben Zeitraum die Anzahl der Arbeitsschutzkontrollen besonders stark zurückgegangen: Gaststätten, Beherbergungsbetriebe von 14.521 auf 4.196 (-71,1 %), Nahrungs- und Genussmittel von 14.519 auf 5.428 (-62,6 %) und Handel von 42.004 auf 16.775 (-60 %).

Hitze am Arbeitsplatz – Rechtslage

Problem:

30.01.2019 | Nachricht | [Redaktion](#) – Zeitschrift „Der Betrieb“

Arbeitsschutzkontrollen in Deutschland

Missstände bei den Arbeitsschutzkontrollen

...

Kontrolle nur alle 20 Jahre

Der durchschnittliche Abstand zwischen zwei Arbeitsschutzkontrollen in einer Betriebsstätte ist von 2007 bis 2017 von 10,5 auf 22,5 Jahre angestiegen. Der Abstand hat sich demnach mehr als verdoppelt (+114,3 %). Der Abstand zwischen zwei Kontrollen ist in einigen Bundesländern von 2007 bis 2017 besonders stark bzw. auf besonders hohe Werte angestiegen: Schleswig-Holstein von 11,4 auf 47,1 Jahre (+313,7 %), Hessen von 18,6 auf 42,2 Jahre (+126,9 %) und Saarland von 6,5 auf 35,5 Jahre (+446,2 %).

Hitze am Arbeitsplatz – Rechtslage

Problem:

30.01.2019 | Nachricht | [Redaktion](#) – Zeitschrift „Der Betrieb“

Arbeitsschutzkontrollen in Deutschland

Misstände bei den Arbeitsschutzkontrollen

...

Kontrolle nur alle 20 Jahre

...

In bestimmten Branchen ist der durchschnittliche Abstand zwischen Arbeitsschutzkontrollen besonders stark oder auf besonders hohe Werte angestiegen: Kredit-, Versicherungsgewerbe von 41,4 auf 62 Jahre (+49,8 %), Gaststätten und Beherbergungsbetriebe von 10,8 auf 43,1 Jahre (+299 %) und Bau, Steine, Erden von 14,5 auf 38 Jahre (+162 %).

Hitze am Arbeitsplatz – Rechtslage

Problem:

30.01.2019 | Nachricht | [Redaktion](#) – Zeitschrift „Der Betrieb“

Arbeitsschutzkontrollen in Deutschland

Misstände bei den Arbeitsschutzkontrollen

Problem: Personalmangel

Die Anzahl der Arbeitsschutzkontrolleure ist von 2007 bis 2017 um 6 % gesunken. Die Anzahl der zu überwachenden Betriebsstätten ist aber von 2007 auf 2017 um 8 % von ca. 2,28 Millionen auf 2,46 Millionen angestiegen. Im selben Zeitraum ist die Zahl der Beschäftigte in den zu kontrollierenden Unternehmen um 14,5 % von 27,34 Millionen auf 31,3 Millionen angestiegen. Außerdem sind in den letzten zwanzig Jahren die Aufgaben der Arbeitsaufsicht erheblich ausgeweitet worden. Gründe hierfür sind u. a. die Erweiterung des Themenspektrums zum Beispiel hinsichtlich psychischer Belastungen bei der Arbeit sowie sich veränderten Arbeitsverhältnissen und Strukturen auf Grund der Flexibilisierung und Globalisierung.

(Dt. Bundestag, hib vom 29.01.2019 / Viola C. Didier, RES JURA Redaktionsbüro)

Hitze am Arbeitsplatz – Rechtslage

Wikipedia 2022:

Probleme unzureichender Arbeitsschutz-Kontrolle

Nach einer Recherche des ARD-Magazins [Plusminus](#) ist in Deutschland die Zahl der Arbeitsschutz-Kontrollen von 1996 bis 2017 um zwei Drittel von etwa 600.000 auf 200.000 Kontrollen pro Jahr zurückgegangen. [\[16\]](#)

*Dies ist auf einen massiven Stellenabbau in den Arbeitsschutzbehörden zurückzuführen. Gleichzeitig steigt die Zahl der Betriebe und Vorschriften. Dadurch gäbe es heute nur noch so wenige Arbeitsschutz-Kontrolleure, dass ein Betrieb in Deutschland statistisch damit rechnen müsse, lediglich alle 30 Jahre kontrolliert zu werden. So kann beispielsweise die Gewerbeaufsicht Stuttgart von den etwa 21.000 Baustellen im Jahr nur 30 Baustellen kontrollieren. **Durch dieses Missverhältnis ist Deutschland auf Europaebene in Sachen Arbeitsschutz gemeinsam mit [Bulgarien](#) und [Ungarn](#) Schlusslicht.***

Hitze am Arbeitsplatz – Rechtslage

Fazit:

Die Einbeziehung der Behörde ist grds. wichtig.

Schnelle und effiziente Hilfe ist hiervon aber i.d.R. nicht zu erwarten. Jedenfalls sollten Betriebsräte sich hierauf nicht allein verlassen.

Das Gleiche gilt wohl auch für die Berufsgenossenschaften.

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Welche Rechte hat der einzelne Arbeitnehmer zur Durchsetzung der gesetzlichen Vorgaben?

Recht zur Arbeitsverweigerung bei zu starker Hitze?

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) § 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen

- (1) Der Dienstberechtigte hat **Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat**, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen **Gefahr für Leben und Gesundheit** soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

Hierdurch werden die Normen des ArbSchG und der ArbStättV in Bezug genommen

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) § 618 Pflicht zu Schutzmaßnahmen

„Gefahr für Leben und Gesundheit“?

BAG, Urteil vom 12. 8. 2008 - 9 AZR 1117/06:

„[19]bb) Die Transformation über § 618 Absatz I BGB ist nicht deswegen ausgeschlossen, weil die Vorschrift nur zum Schutz vor Gefahren verpflichtet, während § 5 Absatz I ArbSchG auf Gefährdungen abstellt. § 618 Absatz I BGB begründet nicht nur einen Anspruch des Arbeitnehmers auf Einschreiten des Arbeitgebers gegen unmittelbare, konkret drohende Gefahren. Die Transformationswirkung des § 618 Absatz I BGB erfasst auch Gefährdungen i.S. von § 5 Absatz I ArbSchG“

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

**Recht zur Arbeitsverweigerung, wenn
Arbeitgeber seine Pflichten nach § 618 BGB
nicht erfüllt?**

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Grundsätzlich kommt ein Recht zur Arbeitsverweigerung in Betracht, aber...

Orientierungssatz der Richterinnen und Richter des BAG:

„Die Zuweisung eines Arbeitsplatzes, der den Vorgaben von [§ 618 Absatz 1 BGB](#) in Verbindung mit den öffentlich-rechtlichen Arbeitsschutznormen nicht vollumfänglich genügt, kann gleichwohl billigem Ermessen entsprechen, wenn es sich um bloß geringfügige oder kurzzeitige Verstöße handelt, die keinen nachhaltigen Schaden bewirken können.“

BAG, Urt. v. 28.6.2018 – 2 AZR 436/17 (LAG München, Urt. v. 6.12.2016 – [Aktenzeichen 9SA48116 9 Sa 481/16](#))

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Grundsätzlich kommt ein Recht zur Arbeitsverweigerung in Betracht, aber...

BAG, Urt. v. 28.6.2018 – 2 AZR 436/17 (LAG München, Urt. v. 6.12.2016 – [Aktenzeichen 9SA48116 9 Sa 481/16](#))

- In dem Fall ging es um Versetzung einer Arbeitnehmer*in – die Konflikte mit ihren Koll. hatte – in ein Einzelbüro, welches zunächst nur unzureichend eingerichtet war,
- dies wurde aber später auf Intervention des Gewerbeaufsichtsamtes nachgebessert

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Arbeitsverweigerung – hier besteht ein enormes Risiko für den Betroffenen!

Niemals ohne vorherige Beratung mit einem Rechtsanwalt!

NOTIZEN

Spiegel, 18.12.2019:

Aufruf zu "zehnminütiger Entwärmungsphase"

Im Rekordsommer 2018 hatte der Eklat begonnen: Damals waren die Temperaturen in der Produktionshalle des Spielzeugherstellers auf mehr als 30 Grad gestiegen. Das Unternehmen hatte daraufhin Wasserspender aufstellen lassen und nach eigenen Angaben die Belüftung verbessert.

In einem Schreiben an die Belegschaft bedankte sich der Betriebsrat bei dem Unternehmen für die Maßnahmen - um anschließend auf die Arbeitsschutzrichtlinie "A3.5 Raumtemperatur" hinzuweisen, wonach "bei Raumtemperaturen über 35 Grad den betroffenen Beschäftigten stündlich eine zehnminütige Entwärmungsphase zusteht", so der Bericht der "Süddeutschen Zeitung".

In einem eigenen Schreiben warnte die Geschäftsleitung daraufhin vor "eigenmächtigen Pausen", da diese "ausschließlich auf Anweisung des Arbeitgebers zulässig" seien. Außerdem drohte sie mit "disziplinarischen Maßnahmen".

Der Arbeitgeber verlangte vor Gericht den Ausschluss von acht Betriebsräten aus dem Gremium.

Seine Begründung:

Dieser Aufruf sei ein Verstoß gegen die Pflicht zur vertrauensvollen Zusammenarbeit und somit eine grobe Pflichtverletzung nach § 23 BetrVG, die die einen Ausschluss aus dem Betriebsrat rechtfertige.

NOTIZEN

Die Entscheidung:

Einen solchen Pflichtverstoß sah auch das ArbG Nürnberg:

Das Vorgehen der acht Betriebsratsmitglieder habe zwar die Grundsätze einer vertrauensvollen Zusammenarbeit verletzt.

Allerdings liege keine grobe Pflichtverletzung vor, die einen Ausschluss aus dem Betriebsrat rechtfertigen würde.

Interessant war in diesem Fall u.a. ein Gerangel innerhalb des Betriebsratsgremiums untereinander, bei denen sich Fraktionen verschiedener Gewerkschaften gegenseitig auf unfeine Art, die hier nicht zitiert werden soll, beleidigten.

ArbG Nürnberg, Beschluss vom 18.12.2019, 10 BV 76/18

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

Können sich die Beschäftigten erfolgreich mit einer Beschwerde an die Arbeitsschutzbehörde wenden?

Hitze am Arbeitsplatz - Rechtslage

§ 17 ArbSchG - Rechte der Beschäftigten

- (1) 1Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen.
- (2) 1Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, daß die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden. 2Hierdurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

Hitze am Arbeitsplatz

2. Rechte des Betriebsrates

Betriebsverfassungsgesetz

§ 80 (1)
Allgemeine Überwachungspflicht

§ 80 (2)
Recht auf Unterrichtung, Unterlagen

§ 81 (3)
Erörterung der Fortbildung bei von Umgestaltung betroffenen Kollegen

§ 81 (4)
Unterrichtung des AN über Maßnahmen und deren Auswirkungen auf Arbeitsplatz durch den AG

§ 89
Teilnahme an Betriebsbegehungen u. Besprechungen mit SiBeauftragten; Mitteilung bzw. Überlassung von Auflagen, Anordnungen, Protokollen, Unfallanzeigen

§ 89 (1)
Pflicht zum Einsatz für Durchführung des Arbeitsschutzes

§ 87 (1) 7 Mitbestimmung bei Arbeitsschutzregelungen

Betriebsverfassungsgesetz

§ 90

Unterrichtung, Beratung und Einflussnahme bei Gestaltung von Arbeitsplatz, -ablauf und -umgebung

§ 91

Mitbestimmung bei belastenden Änderungen von Arbeitsplatz, -ablauf und -umgebung

§ § 96,97, 98

Einfluss auf Arbeitsschutzzinhalte bei Berufsbildung, betrieblicher Aus- und Weiterbildung

**§§ 84, 85 BetrVG – Beschwerderecht des Betroffenen +
§ 87 Abs.1, Nr.2, 3 BetrVG – Mitbestimmung des BR bei Schicht- und Dienstplanung**

**Hierüber kann BR den Arbeitgeber zur
Einhaltung der gesetzlichen
Raumklimavorgaben auffordern!**

Beteiligung des Betriebsrates

§ 80 (1) BetrVG Allgemeine Aufgaben

(1) Der Betriebsrat hat folgende allgemeine Aufgaben:

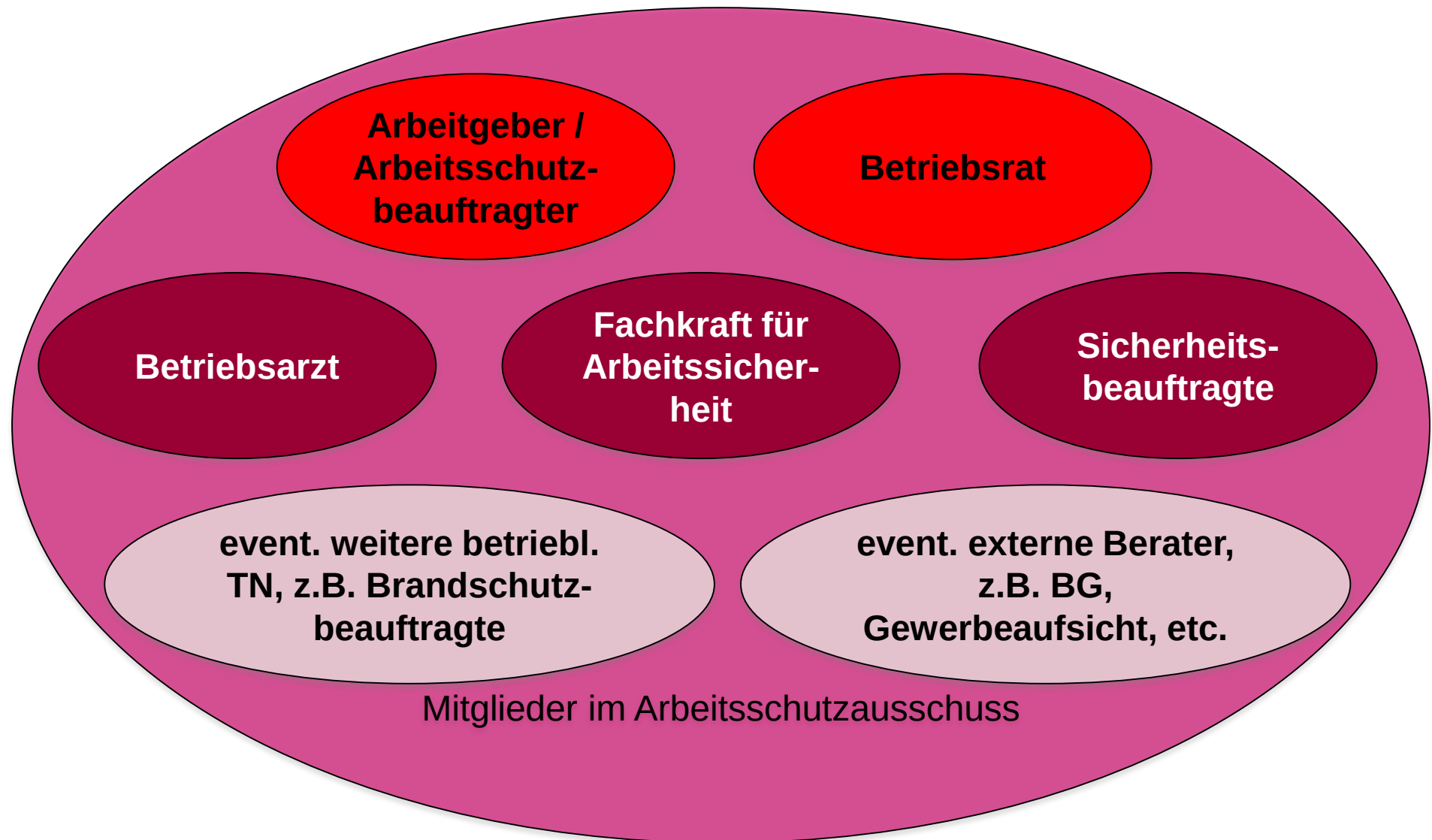
1. darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden;
2. Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen; (...)
9. Maßnahmen des Arbeitsschutzes und des betrieblichen Umweltschutzes zu fördern.

Wer hilft dem Betriebsrat bei der Erfüllung seiner Aufgaben?

Gesetz über Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit

§ 9 Zusammenarbeit mit dem Betriebsrat

- (1) Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten.
- (2) Die Betriebsärzte und die Fachkräfte für Arbeitssicherheit haben den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu unterrichten; sie haben ihm den Inhalt eines Vorschlags mitzuteilen, den sie nach § 8 Abs. 3 dem Arbeitgeber machen. Sie haben den Betriebsrat auf sein Verlangen in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten.



§ 80 BetrVG Allgemeine Aufgaben (...)

- (3) 1Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber **Sachverständige** hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.
2Muss der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben die Einführung oder Anwendung von Künstlicher Intelligenz beurteilen, gilt insoweit die Hinzuziehung eines Sachverständigen als erforderlich.

z.B. Rechtsanwalt zur Prüfung von rechtlichen Fragen,
Medizinische Sachverständige zur Prüfung von Gefährdungen

**Was wenn Arbeitgeber auf die
Aufforderungen des Betriebsrates nicht
reagiert?**

Wie kann BR dies durchsetzen?

Der Betriebsrat kann die Aufsichtsbehörde einschalten!

§ 89 (1) und (2) BetrVG 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.

§ 89 (1) und (2) BetrVG Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz

(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.

§ 89 (3),(4), (5) und (6) BetrVG Arbeits- und betrieblicher Umweltschutz

(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.

Achtung –

Der Ausgleich von Hitzebelastungen z.B. durch Klimaanlage führt zu erhöhten Energieverbrauch und damit zu erhöhten Umweltbelastungen – Hier muss Arbeitgeber mit dem Betriebsrat auch über mildere Maßnahmen beraten, z.B. weniger und langsamer arbeiten, statt die Klimaanlage aufdrehen

Angenommen auf die Anregungen und Beschwerden des BR hin, reagiert Arbeitgeber entweder nicht oder nur ungenügend –

Kann der BR über seine Mitbestimmung ein besseres Raumklima durchsetzen?

**Das wichtigste Recht des Betriebsrates ist
aber § 87 Abs.1, Nr.7 BetrVG!**

NOTIZEN

"[Dieses Foto](#)" von Unbekannter Autor ist lizenziert gemäß [CC BY-NC-ND](#)

§ 87 BetrVG 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; (...)

7. **Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften; (...).**

(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.**

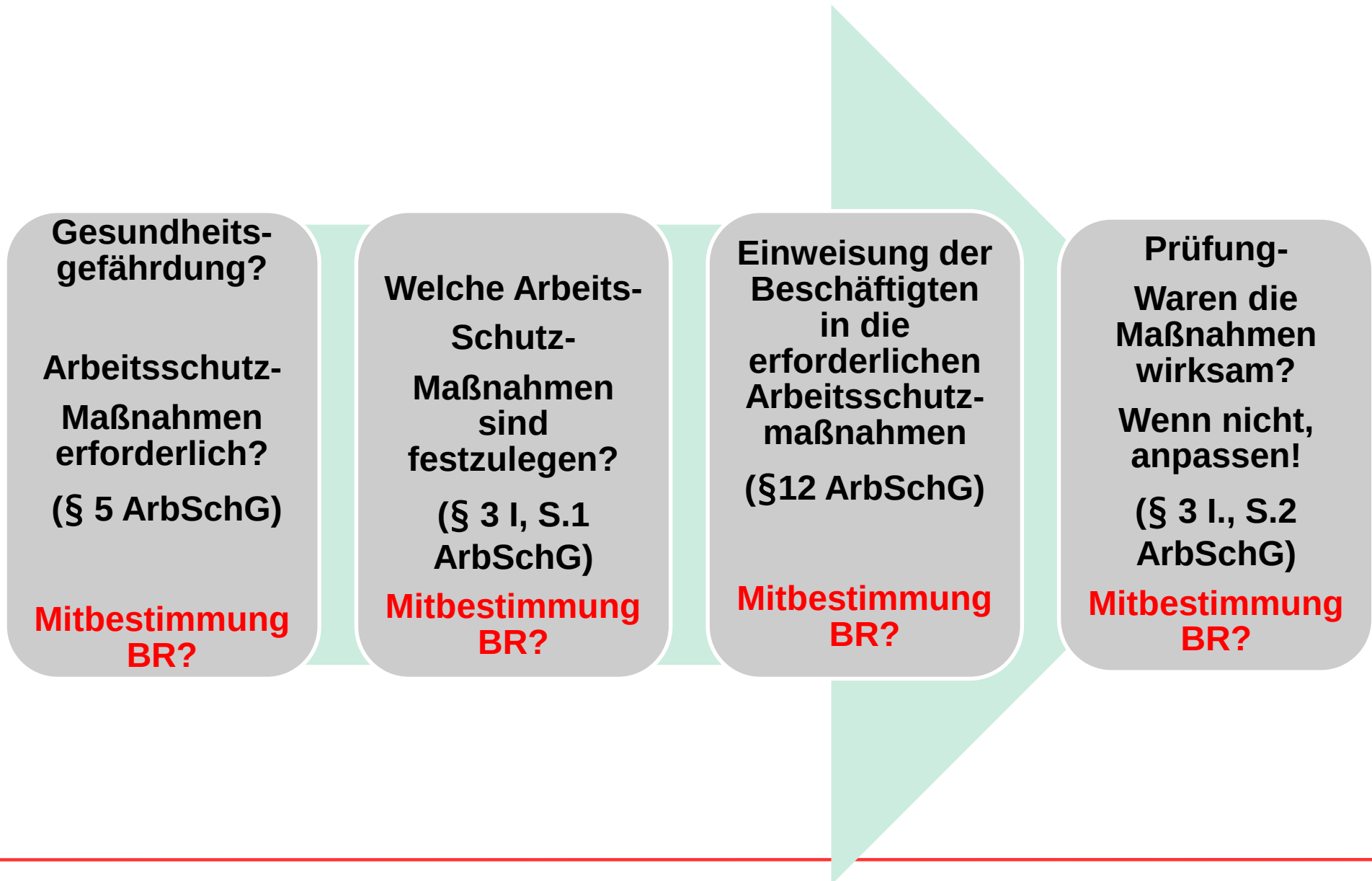
Beteiligung des Betriebsrates

Beteiligung des Betriebsrates

Voraussetzungen:

1. Regelung muss dem Gesundheitsschutz dienen
2. Ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift
 - Handlungspflicht des Arbeitgebers
 - Handlungsspielraum des Arbeitgebers

Rechte des Betriebsrates



Beteiligung des Betriebsrates

Fragen:

1. Hat der BR bei der Gefährdungsbeurteilung mitzubestimmen?

Rechte des Betriebsrates

BAG, Beschluss vom 8.6.2004 - 1 ABR 4/03

Reichweite des Mitbestimmungsrechts bei der Gefährdungsbeurteilung

„2. § 5 ArbSchG i.V. mit § 3 BildscharbV und ... sind Rahmenvorschriften i.S. von § BETRVG § 87 BETRVG § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG, bei deren Ausfüllung durch den Arbeitgeber dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht zusteht.“

Rechte des Betriebsrates

BAG, Beschluss vom 8.6.2004 - 1 ABR 4/03

Reichweite des Mitbestimmungsrechts bei der Gefährdungsbeurteilung

„Die Einigungsstelle kann das Mitbestimmungsrecht nach § 87 I BetrVG - ebenso wenig wie der Betriebsrat selbst - nicht dahin ausüben, dass sie dem Arbeitgeber das Recht einräumt, den mitbestimmungspflichtigen Tatbestand im Wesentlichen allein zu gestalten.

Geht es um Regelungen nach § 87 I Nr. 7 BetrVG i.V. mit §§ 5 und 12 ArbSchG muss sie vielmehr selbst eine Entscheidung darüber treffen, an welchen konkreten Arbeitsplätzen welche Gefährdungsursachen anhand welcher Kriterien und Methoden zu beurteilen und welche Unterweisungen vorzunehmen sind.“

Rechte des Betriebsrates

„Damit stellen sich bei einer Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich jedes Beschäftigten zumindest die Fragen,

welche Tätigkeiten beurteilt werden sollen,

worin die mögliche Gefährdung bei der Arbeit besteht,

woraus sie sich ergibt und

mit welchen Methoden und Verfahren das Vorliegen und der Grad einer solchen Gefährdung festgestellt werden sollen.

Daneben ist die (Rechts-)Frage zu klären, inwieweit die Arbeitsbedingungen mehrerer Beschäftigter gleichartig sind und deshalb die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreicht.

Rechte des Betriebsrates

Der Betriebsrat kann demnach beim Thema Raumklima mitbestimmen, über

- Welche Arbeitsplätze werden nach welchen Methoden überprüft, Welche Raumklimawerte sind wie, an welchen Standorten und von wem zu überprüfen?**
- Wer ist dafür innerhalb welches Zeitrahmens verantwortlich?**
- Wie erfolgt die Auswertung der Meßdaten? D.h. ab welchen Werten besteht Handlungsbedarf, welche Werte sind noch zumutbar?**
- Wie werden die psychischen Gefährdungen ermittelt? Wenn Befragung der Beschäftigten – mit welchen Fragebogen und mit welcher Methode erfolgt Auswertung?**

Rechte des Betriebsrates

**Gesundheits-
gefährdung?
Arbeitsschutz-
Maßnahmen
erforderlich?
(§ 5 ArbSchG)**

**Mitbestimmung
BR!**

**Welche Arbeits-
Schutz-
Maßnahmen
sind
festzulegen?
(§ 3 I, S.1
ArbSchG)**

**Mitbestimmung
BR?**

**Einweisung der
Beschäftigten
in die
erforderlichen
Arbeitsschutz-
maßnahmen
(§12 ArbSchG)**

**Mitbestimmung
BR?**

**Prüfung-
Waren die
Maßnahmen
wirksam?
Wenn nicht,
anpassen!
(§ 3 I., S.2
ArbSchG)**

**Mitbestimmung
BR?**

Beteiligung des Betriebsrates

Fragen:

Hat er bei der Festlegung der konkreten
Schutzmaßnahmen mitzubestimmen?

Beteiligung des Betriebsrates

§ 3 ArbSchG - Grundpflichten des Arbeitgebers

(1) 1Der Arbeitgeber ist verpflichtet, **die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes** unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen.

Beteiligung des Betriebsrates

Problem:

Ist dies eine Rahmenvorschrift i.S.d. § 87 Abs.1, Nr.7 BetrVG?

Da fast alle Vorschriften zum Arbeitsschutz, dem Arbeitgeber bei der Umsetzung ein Ermessen einräumen, greift fast immer § 87 Abs.1, Nr.7 BetrVG – Dies war der Rspr. des BAG anfangs zu weit, daher wollte sie ein Mitbestimmungsrecht des BR erst dann anerkennen, wenn eine **Gesundheitsgefahr** vorliegt.

Beteiligung des Betriebsrates

Folge:

Um bei Festlegung der Arbeitsschutzmaßnahmen mitbestimmen zu können, mussten Betriebsräte eine konkrete Gesundheitsgefahr für die Beschäftigten darlegen.

Rechte des Betriebsrates

BAG, Beschl. v. 28.3.2017 – 1 ABR 25/15

*„4. Feststehende oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung erst festzustellende **Gefährdungen** sind Voraussetzung für die Wahrnehmung des Regelungsauftrags einer Einigungsstelle, soweit es etwa um die Mitbestimmung des Betriebsrats nach [§ 87 Absatz 1 Nummer 7 BetrVG](#) in Verbindung mit [§ 3 a ARBStAETTV](#).“*

Die Entscheidung

„§ 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG setzt jedoch keine konkrete Gesundheitsgefahr, **wohl aber das Vorliegen konkreter Gefährdungen iSv. § 5 Abs. 1 ArbSchG** voraus (Pieper AuR 2016, 32).“

BAG v. 27.03.2017, Az. 1 ABR 25/15, Randnr. 22

IV. Beteiligung des Betriebsrates

I. Worum ging es in der BAG-Entscheidung v. 28.03.2017?

Einigungsstelle Gesundheitsschutz in einer Einzelhandelsfiliale:

→ „BV Akute Maßnahmen des Gesundheitsschutzes“ als Spruch

- Begrenzung Steharbeit auf 4 Stunden
- Abwechslung Steharbeit, bewegende Arbeit
- Höhenverstellbare Servicestangen
- Lastenhubwagen
- u.a.

AG: Gesundheitsgefahr erforderlich!

Bisherige Rspr. gibt AG recht

Warum genügen Gefährdungen?

„Für die Verpflichtung des Arbeitgebers nach § 3 Abs. 1 ArbSchG, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, welche die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten beeinflussen, ist eine Gefährdungsbeurteilung iSd § 5 Abs. 1 ArbSchG unerlässlich.“

BAG v. 27.03.2017, Randnr. 22

Warum genügen Gefährdungen?

„Angemessene und geeignete Schutzmaßnahmen lassen sich erst ergreifen – und des Weiteren auf ihre Wirksamkeit überprüfen – wenn das Gefährdungspotenzial von Arbeit für die Beschäftigten bekannt ist.

Die Grundpflicht des § 3 Abs. 1 ArbSchG konturiert sich daher anhand einer konkreten Gefährdung.“

BAG v. 27.03.2017, Randnr. 22

Rechte des Betriebsrates

„Rechtssystematisch besteht ein Zusammenhang mit der Gefährdungsbeurteilung nach § 5

ArbSchG, der sich einerseits aus der Verwendung des dem Begriff der „Maßnahmen des Arbeitsschutzes“ beigefügten Attributs „erforderliche“ in § 3 Abs. 1 ArbSchG ergibt, und andererseits aus § 5 Abs. 1 ArbSchG.

Danach ist das Ziel der Gefährdungsbeurteilung die Ermittlung, „welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind“. Aus diesem Zusammenhang mit § 5 ArbSchG folgt der spezifische materiell-rechtliche Gehalt des § 3 Abs. 1 ArbSchG (Kohte; Blume/Faber).“

– BAG v. 27.03.2017, Randnr. 22

2. Müssen Gefährdungen immer durch Gefährdungsbeurteilung festgestellt werden?



Die Mitbestimmung von Gesundheitsschutzmaßnahmen verlangt „**das Vorliegen von Gefährdungen (...), die entweder feststehen oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festzustellen sind.**“

BAG v. 28.03.2017, Randnr. 20, 26

Wann steht eine Gefährdung fest?

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. *Der Betriebsrat hat bei Maßnahmen zur Verringerung von aufgrund Hitze oder Kälte in den Arbeitsräumen auftretenden Belastungen der Arbeitnehmer ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 7 BetrVG iVm § 3a I 1 ArbStättV und Punkt 3.5 deren Anhangs. Das Mitbestimmungsrecht knüpft an das Vorliegen von Gefährdungen an, die entweder feststehen oder im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung (§ 3 ArbStättV iVm § 5 ArbSchG) festzustellen sind.*
2. *Die beschriebene mitbestimmte Angelegenheit bezieht sich typischerweise konkret auf die Gegebenheiten in den einzelnen Arbeitsräumen auf betrieblicher Ebene. Eine originäre Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats für diese Angelegenheit nach § 50 I 1 BetrVG scheidet damit in der Regel aus.*

BAG v. 18.07.2017, „Krawattenfall“, Randnr. 17

Es stritten Arbeitgeberin – eine Postbank – mit dem Betriebsrat über die Wirksamkeit eines **Einigungsstellenspruches mit dem Regelungsgegenstand „Gesundheitsschutz/Raumklima“**.

Dieser lautete auszugsweise:

„1. Zielsetzung. Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist, die aufgrund von Hitze/Kälte in den Arbeitsräumen auftretende Belastungen 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.

...

5. Wärmebelastung. Von einer Belastung durch Wärme ist auszugehen, sofern die Raumtemperatur über 26 Grad Celsius ansteigt.

6. Maßnahmen. ... Bei Feststellung einer Wärmebelastung iSv Nr. 5 dieser Betriebsvereinbarung sind Maßnahmen entsprechend des Maßnahmenkataloges (Anlage 2) zu treffen.

7. Kältebelastungen. Kältebelastungen von unter 19°C in Arbeits- und Pausenräumen sind zu vermeiden. An den Arbeitsplätzen in den Postfachanlagen (Arbeitsplätze mittlerer Arbeitsschwere) sind Kältebelastungen von unter 17°C zu vermeiden. Wenn sie unterschritten werden, sind geeignete

- –technische Maßnahmen wie zB Wärmestrahlungsheizung, Heizmatten,
- –organisatorische Maßnahmen wie zusätzliche Aufwärmepausen (sofern wärmere Räume zur Verfügung stehen),
- –personenbezogene Maßnahmen wie Erlaubnis zum Tragen von an die Dienstkleidung angepassten Pullovern oder Westen in dieser Reihenfolge und unter Einbindung des Betriebsrats zu ergreifen.

Anlage 2. Maßnahmenkatalog

Maßnahmen bei Raumtemperatur über 30°C

- ...
- Das Lockern der Dienstbekleidung beinhaltet den Verzicht auf das Tragen von Krawatten ...“

Feststehen:

BAG: Die Gefährdung ist unstreitig (Krawattenfall)

"Von [Gefährdungen] ist vorliegend auszugehen. Die Arbeitgeberin hat dies in den Instanzen nicht problematisiert."

„Begründung des teilweise angefochtenen Einigungsstellenspruchs, dass „nach Angaben der Betriebsparteien ... derzeit ca. 15 Filialen, ,klimakritisch‘“ seien.“

BAG v. 18.07.2017, „Krawattenfall“, Randnr. 17

Rechte des Betriebsrates

Fazit:

Übersteigen die Werte für Temperaturen, Luftzug, Luftfeuchtigkeit nachweisbar bestimmte Grenzwerte der ASR – dann ist von einer **feststehenden Gefahr** auszugehen!

Frage:

Was ist an dieser Rechtsprechung problematisch?

Rechte des Betriebsrates

LAG Köln (9. Kammer), Beschluss vom 20.08.2018 - 9 TaBV 32/18

„Die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts ist im Schrifttum teilweise auf Kritik gestoßen, da sie den Handlungsspielraum von Betriebsräten, deren Arbeitgeber weder eine Gefährdungsbeurteilung vornimmt noch gebotene Maßnahmen des Arbeitsschutzes durchführt, bedenklich einschränke.

Dies könne in der Praxis bei blockierenden Arbeitgebern dazu führen, dass zunächst in einem Einigungsstellenverfahren um die Gestaltung der Gefährdungsbeurteilung gestritten werde, dann die Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werde, um dann in einer weiteren Einigungsstelle die sich aus der Gefährdungsbeurteilung ergebenden Umsetzungserfordernisse zu verhandeln.

Nicht zuletzt im Hinblick auf Art. 31 Abs. 1 der Grundrechtscharta der Europäischen Union, wonach jede Arbeitnehmerin und jeder Arbeitnehmer das Recht auf gesunde, sichere und würdige Arbeitsbedingungen habe, sei das bedenklich“

Rechte des Betriebsrates

LAG Köln (9. Kammer), Beschluss vom 20.08.2018 - 9 TaBV 32/18

Solche feststehenden Gefährdungen sieht das Gericht im vorliegenden Fall gegeben:

„ Was die feststehenden Gefährdungen im vorliegenden Fall angeht, ist zunächst darauf zu verweisen, dass Verhaltensweisen von psychisch erkrankten Heimbewohnern mit Fremdgefährdungspotenzial in stationären Pflegeeinrichtungen nicht nur bei autistischen oder vergleichbaren Personen, sondern schon infolge des wachsenden Anteils demenziell erkrankter Heimbewohner zunehmend an Bedeutung gewinnen (vgl. Universität Bielefeld - Fakultät für Gesundheitswissenschaften, Projekt A2 – Selbst- und fremdgefährdendes Verhalten bei psychisch veränderten Heimbewohnern als Pflegeproblem – www.uni-bielefeld.de/gesundhw/ag6/pfv/projekte/A2.html). “

Rechte des Betriebsrates

LAG Köln (9. Kammer), Beschluss vom 20.08.2018 - 9 TaBV 32/18

Das Gericht gab dem Betriebsrat recht und fasste den Gegenstand der Einigungsstelle wie folgt:

„Regelung über die Verhütung von Übergriffen von Heimbewohnern auf Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“

Rechte des Betriebsrates

**Gesundheits-
gefährdung?
Arbeitsschutz-
Maßnahmen
erforderlich?
(§ 5 ArbSchG)**

**Mitbestimmung
BR!**

**Welche Arbeits-
Schutz-
Maßnahmen
sind
festzulegen?
(§ 3 I, S.1
ArbSchG)**

**Mitbestimmung
BR!**

**Einweisung der
Beschäftigten
in die
erforderlichen
Arbeitsschutz-
maßnahmen
(§12 ArbSchG)**

**Mitbestimmung
BR?**

**Prüfung-
Waren die
Maßnahmen
wirksam?
Wenn nicht,
anpassen!
(§ 3 I., S.2
ArbSchG)**

**Mitbestimmung
BR?**

Beteiligung des Betriebsrates

Fragen:

Hat der BR bei der Arbeitsschutzunterweisung
mitzubestimmen?

IV. Beteiligung des Betriebsrates

§ 12 ArbSchG Unterweisung

(1) Der Arbeitgeber hat die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Die Unterweisung muss bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muss an die Gefährdungsentwicklung angepasst sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden.

(2) Bei einer Arbeitnehmerüberlassung trifft die Pflicht zur Unterweisung nach Absatz 1 den Entleiher. Er hat die Unterweisung unter Berücksichtigung der Qualifikation und der Erfahrung der Personen, die ihm zur Arbeitsleistung überlassen werden, vorzunehmen. Die sonstigen Arbeitsschutzpflichten des Verleihers bleiben unberührt.

Rechte des Betriebsrates

**Handelt es sich hierbei um eine
Rahmenvorschrift i.S.d. § 87 Abs.1, Nr.7
BetrVG**

und

**hat der BR daher mitzubestimmen bei der
näheren Ausgestaltung der Einweisung?**

Rechte des Betriebsrates

BAG 1. Senat, Beschluss vom 08.06.2004 - 1 ABR 4/03:

„1) Auch § 12 ArbSchG ist eine gesetzliche Rahmenregelung über den Gesundheitsschutz. Die durch § 12 Abs. 1 ArbSchG dem Arbeitgeber auferlegte Verpflichtung, die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen, dient zumindest mittelbar dem Gesundheitsschutz. Eine feststellbare konkrete Gefahr ist auch insoweit für das Bestehen des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht erforderlich. „

Rechte des Betriebsrates

**Gesundheits-
gefährdung?
Arbeitsschutz-
Maßnahmen
erforderlich?
(§ 5 ArbSchG)**

**Mitbestimmung
BR!**

**Welche Arbeits-
Schutz-
Maßnahmen
sind
festzulegen?
(§ 3 I, S.1
ArbSchG)**

**Mitbestimmung
BR!**

**Einweisung der
Beschäftigten
in die
erforderlichen
Arbeitsschutz-
maßnahmen
(§12 ArbSchG)**

**Mitbestimmung
BR!**

**Prüfung-
Waren die
Maßnahmen
wirksam?
Wenn nicht,
anpassen!
(§ 3 I., S.2
ArbSchG)**

**Mitbestimmung
BR?**

Beteiligung des Betriebsrates

Frage:

Hat der BR auch bei der Kontrolle der Wirksamkeit der Arbeitsschutzmaßnahmen mitzubestimmen?

Beteiligung des Betriebsrates

§ 3 ArbSchG - Grundpflichten des Arbeitgebers

(1)²Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. ³Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

Beteiligung des Betriebsrates

BAG, Beschl. v. 13.8.2019 – 1 ABR 6/18:

Leitsätze:

„7. Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach [§ 87 Absatz 1 Nummer 7 BetrVG](#) in Verbindung mit [§ 3 Absatz 1 2 ArbSchG](#) zur Regelung der Wirksamkeitskontrolle von Arbeitsschutzmaßnahmen setzt voraus, dass die nach [§ 3 Absatz 1 1 ArbSchG](#) vom Arbeitgeber zu ergreifende konkrete Maßnahme feststeht.“

Rechte des Betriebsrates

**Gesundheits-
gefährdung?
Arbeitsschutz-
Maßnahmen
erforderlich?
(§ 5 ArbSchG)**

**Mitbestimmung
BR!**

**Welche Arbeits-
Schutz-
Maßnahmen
sind
festzulegen?
(§ 3 I, S.1
ArbSchG)**

**Mitbestimmung
BR!**

**Einweisung der
Beschäftigten
in die
erforderlichen
Arbeitsschutz-
maßnahmen
(§12 ArbSchG)**

**Mitbestimmung
BR!**

**Prüfung-
Waren die
Maßnahmen
wirksam?
Wenn nicht,
anpassen!
(§ 3 I., S.2
ArbSchG)**

**Mitbestimmung
BR!**

Beteiligung des Betriebsrates

Frage:

Hat der BR auch bei der Dokumentation der
Gefährdungsbeurteilung mitzubestimmen?

Beteiligung des Betriebsrates

§ 6 ArbSchG - Dokumentation

(1) 1Der Arbeitgeber muß über die je nach Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung ersichtlich sind. 2Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefaßte Angaben enthalten.

Beteiligung des Betriebsrates

BAG, Beschl. v. 13.8.2019 – 1 ABR 6/18:

Leitsätze:

4. *Dem Betriebsrat steht bei der Ausgestaltung der nach [§ 6 ArbSchG](#) vom Arbeitgeber vorzunehmenden Dokumentation der Ergebnisse einer Gefährdungsbeurteilung ein Mitbestimmungsrecht nach [§ 87 Absatz 1 Nummer 7 BetrVG](#) zu. Bei der Norm handelt es sich um eine ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift, die mittelbar dem Arbeits- und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer dient“*

II. Rechte des Betriebsrates

Frage:

Gibt es Verletzung der gesetzlichen Vorgaben
noch ein weiteres Mitbestimmungsrecht des
Betriebsrates?

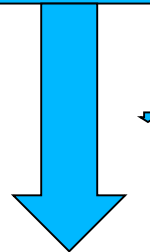
§ 91 BetrVG Mitbestimmungsrecht

Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, **die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet**, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen.

Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

§ 91 BetrVG

1. **Besondere Belastung der Arbeitnehmer*innen,**
2. **durch Änderung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs, der Arbeitsumgebung,**
3. **die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen offensichtlich widersprechen,**



BR kann angemessene Maßnahmen verlangen zur Abwendung, Milderung oder den Ausgleich von Belastungen

anderenfalls: Einigungsstelle

Achtung!

-Mitbestimmung greift auch, **wenn nur ein einzelner Arbeitnehmer** betroffen ist

-Für das Eingreifen der Mitbestimmung müssen **bereits erhebliche Belastungen** eingetreten sein

!

In der Regel wird das Mitbestimmungsrecht nach § 87 I, Nr.7 BetrVG Anwendung finden

§ 91 BetrVG Mitbestimmungsrecht

„...die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet...“

§ 91 BetrVG Mitbestimmungsrecht

Einschlägig für Verstöße gegen die ASR, die ein zwingendes Handeln des Arbeitgebers erfordern – z.B. bei Temperaturüberschreitung in den Räumen von > 30° C, deutliche Überschreitung sonstiger Grenzwerte

Fazit:

Dieses Mitbestimmungsrecht kommt für den Betriebsrat dann in Betracht, wenn „das Kind in den Brunnen gefallen“ ist, d.h. wenn deutlich nachweisbar Grenzwerte überschritten wurden und Beschäftigte entsprechend nachweisbar belastet werden.

Welche Rechte des Betriebsrates bestehen bei der Neugestaltung von Arbeitsräumen?

§ 90 BetrVG Unterrichtungs- und Beratungsrechte

(1) Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung

1. von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen,
 2. von technischen Anlagen,
 3. von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder
 4. der Arbeitsplätze
- rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten.

(2) Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, (...) so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.

§ 90 BetrVG Unterrichtungs- und Beratungsrechte

Achtung! –

bei Neubauten von Arbeitsstätten ist BR zu beteiligen, d.h. er kann damit Einfluss nehmen auf das Klima in den Räumen.

Frage:

Beschäftigte beschwerten sich beim Betriebsrat über ein schlechtes Raumklima

– Was kann der BR tun?

§ 84 Beschwerderecht

(1) 1Jeder Arbeitnehmer hat das Recht, sich bei den zuständigen Stellen des Betriebs zu beschweren, wenn er sich vom Arbeitgeber oder von Arbeitnehmern des Betriebs benachteiligt oder ungerecht behandelt oder in sonstiger Weise beeinträchtigt fühlt. 2Er kann ein

Mitglied des Betriebsrats zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen.

(2) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung der Beschwerde zu bescheiden und, soweit er die Beschwerde für berechtigt erachtet, ihr abzuhelpen.

(3) Wegen der Erhebung einer Beschwerde dürfen dem Arbeitnehmer keine Nachteile entstehen.

Frage:

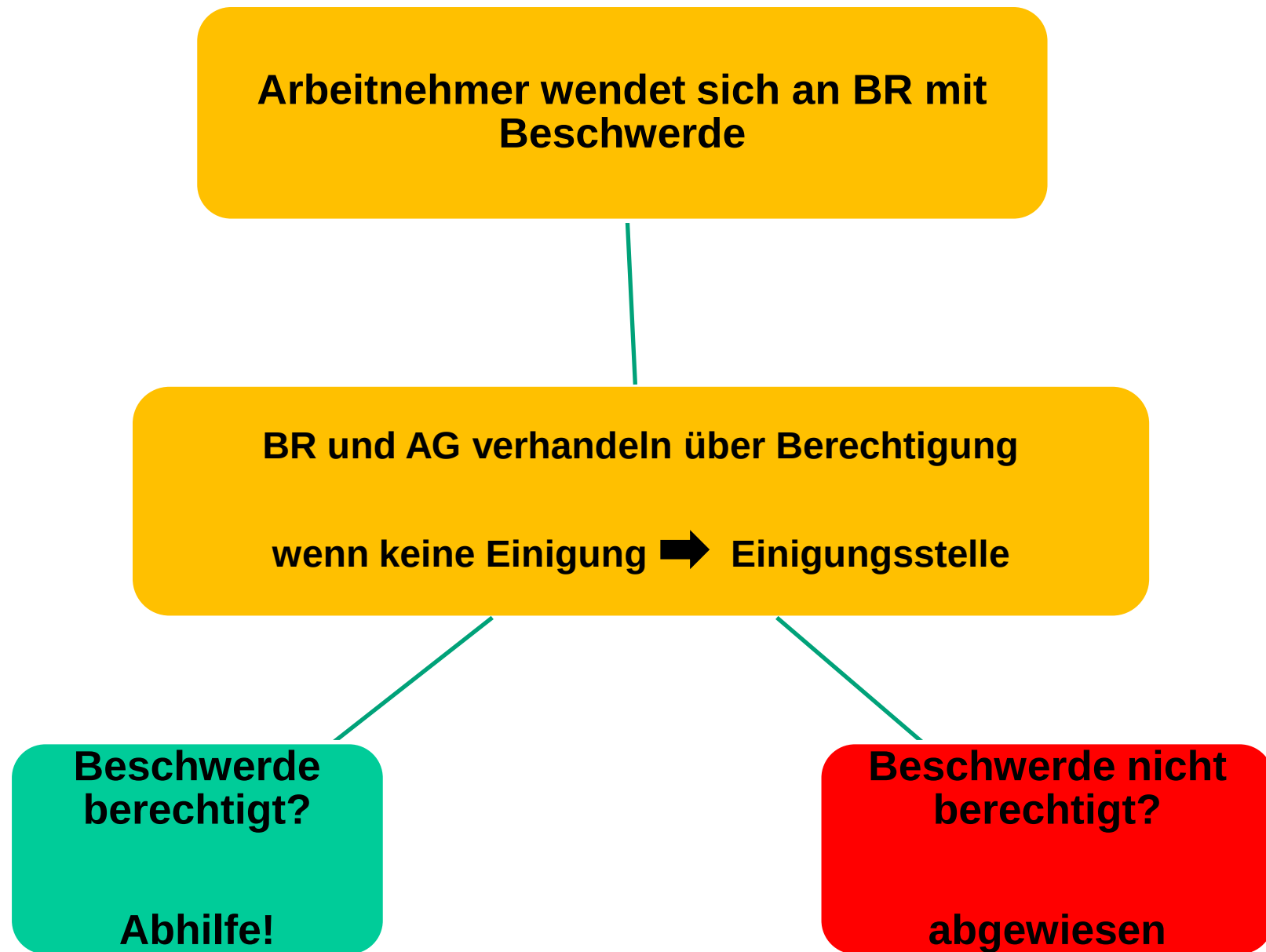
Ist dieser Weg erfolgsversprechend und zu empfehlen?

§ 85 Behandlung von Beschwerden durch den Betriebsrat

(1) Der Betriebsrat hat Beschwerden von Arbeitnehmern entgegenzunehmen und, falls er sie für berechtigt erachtet, beim Arbeitgeber auf Abhilfe hinzuwirken.

(2) 1Bestehen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber Meinungsverschiedenheiten über die Berechtigung der Beschwerde, so kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen. 2Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. **3Dies gilt nicht, soweit Gegenstand der Beschwerde ein Rechtsanspruch ist.**

(3) 1Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Behandlung der Beschwerde zu unterrichten.



Achtung!

Einigungsstelle darf nicht über Rechtsansprüche entscheiden!

Die Einigungsstelle kann daher keine Regelung treffen, wenn die Grenzwerte der ASR überschritten werden – denn hierbei handelt es sich um Rechtsansprüche des Betroffenen nach §§ 618 BGB i.V.m. 3a ArbStättV

Aber:

Wenn z.B. Temperaturen unter 26°C liegen und Beschäftigte belasten – dann einschlägig!

Frage:

Ist dieser Weg zu empfehlen?

Rechte des Betriebsrates

Frage:

Angenommen der Betriebsrat hat mehrere Beschwerden wegen des schlechten Raumklimas vorliegen – Kann er hiermit auf anderem Wege „Druck“ auf den Arbeitgeber ausüben?

Könnte er z.B. aus diesem Grunde seine Zustimmung zu einem Schichtplan / Dienstplan verweigern?

§ 87 BetrVG Mitbestimmungsrechte

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

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;

(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.

Rechte des Betriebsrates

Bundesarbeitsgericht 1. Senat Beschluss vom 22.8.2017 – 1 ABR 5/16

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. *Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach [§ 87 Absatz 1 Nummer 2 BetrVG](#) umfasst bei Rahmen- und Saisondienstplänen nicht nur deren Erstellung und Ausgestaltung. Es erstreckt sich auch auf die Zuordnung der Arbeitnehmer zu einem einzelnen Dienstplan.*
2. *Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach [§ 99 BetrVG](#) einerseits und [§ 87 Absatz 1 Nummer 2 BetrVG](#) andererseits betreffen unterschiedliche Regelungsgegenstände. Sie stehen, auch bei Neueinstellungen, selbstständig nebeneinander.*

Rechte des Betriebsrates

Frage:

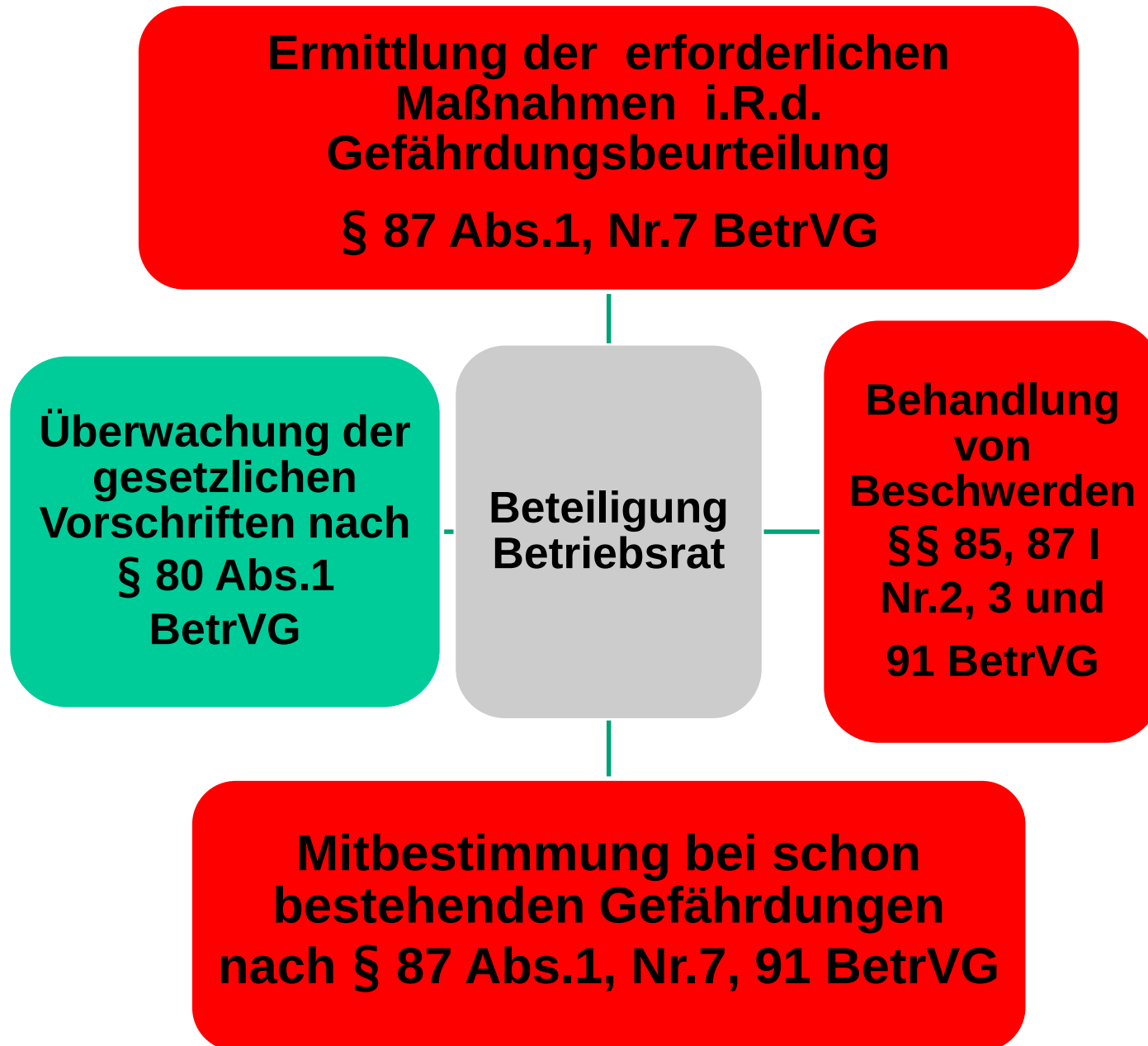
Kann der Betriebsrat also unter Hinweis auf ein unzumutbares Raumklima in einigen Arbeitsbereichen, seine Zustimmung zu den Schichtplänen ganz bzw. teilweise verweigern?

Ist das in der Praxis zu empfehlen?

Rechte des Betriebsrates

Will BR hier den Konflikt wagen?
Risiken und Nebenwirkungen?

Rechte des Betriebsrates - Übersicht



Hitze am Arbeitsplatz

3. Empfehlungen für die Praxis

Hitze am Arbeitsplatz – Empfehlungen für die Praxis

Frage:

Welche der vorgestellten Durchsetzungsmöglichkeiten ist am effektivsten?

Was sind Vor – und Nachteile der vorgestellten Möglichkeiten?

Hitze am Arbeitsplatz – Empfehlungen für die Praxis

Frage:

Was ist der Vorteil einer Betriebsvereinbarung?

Hitze am Arbeitsplatz – Empfehlungen für die Praxis

Problem:

Die bestehenden gesetzlichen Regelungen bieten dem Arbeitgeber in der Praxis einen sehr weiten Ermessensspielraum.

Staatliche Kontrollen sind oft mangelhaft

Betriebsvereinbarungen sind demgegenüber konkret und verbindlich.

Sie sind vom Betriebsrat und vom betroffenen Arbeitnehmer im Streitfall gerichtlich einklagbar.

Hitze am Arbeitsplatz – Empfehlungen für die Praxis

Frage:

Was könnten Inhalte einer Betriebsvereinbarung i.S.d. Kolleginnen und Kollegen sein?

Hitze am Arbeitsplatz – Empfehlungen für die Praxis

Typische Inhalte einer BV:

- 1. In welchen Arbeitsbereichen bestehen welche speziellen Hitzeusername? – Regelung für ganzen Betrieb? Nur für einzelne Abteilungen?**
- 2. Festlegung von Grenzwerten – Welche Lufttemperaturen, Luftfeuchte, Luftgeschwindigkeiten oder Lüftungsanforderungen gelten? (siehe ASR + DGUV Infos)**
- 3. Wo und wie wird gemessen? Wer kontrolliert? (siehe ASR und DGUV – Info)**
- 4. Bei Ausfall der Klimaanlage / Überschreitung der Grenzwerte – Welche Abhilfemaßnahmen gelten dann? (siehe ASR)**
- 5. Wie werden subjektiv unterschiedliche Befindlichkeiten der Arbeitnehmer*innen behandelt? – Arbeitnehmer sollen möglichst selbstbestimmt innerhalb bestimmter Bandbreiten Einfluss auf Raumklima nehmen können**
- 6. Regelungen für individuelle Beschwerden**
- 7. Konfliktfallregelungen - Übergangsregelungen**

Hitze am Arbeitsplatz – Empfehlungen für die Praxis

Typische Inhalte einer BV:

2. Festlegung von Grenzwerten – Welche Lufttemperaturen, Luftfeuchte, Luftgeschwindigkeiten oder Lüftungsanforderungen gelten? (siehe ASR + DGUV Infos)

Tipp:

Hier kann im Wesentlichen auf die Textvorgaben der ASR und der einschlägigen DGUV-Infos zurückgegriffen werden.

Diese können auch dadurch rechtsverbindlich gemacht werden, indem sie als Anlage zum Bestandteil der BV gemacht werden

Hitze am Arbeitsplatz – Empfehlungen für die Praxis

Typische Inhalte einer BV:

3. Wo und wie wird gemessen? Wer kontrolliert? (siehe ASR und DGUV – Info)

Tipp:

Wichtig, dies exakt festzuhalten – anderenfalls kommt es in der Praxis immer wieder zu Streit darüber, ob und in welchem Umfang Grenzwerte verletzt wurden.

Diese sollten protokolliert oder aufgezeichnet werden als Nachweis.

Die Art der Messung ergibt sich unmittelbar aus der ASR

Hitze am Arbeitsplatz – Empfehlungen für die Praxis

Typische Inhalte einer BV:

4. Bei Ausfall der Klimaanlage / Überschreitung der Grenzwerte – Welche Abhilfemaßnahmen gelten dann? (siehe ASR)

Tipp:

Das ist in der Praxis der entscheidende Punkt. Hier ausgehen von Vorgaben der Arbeitsmediziner:

1. Welche Maßnahmen bei Überschreiten der Behaglichkeitsgrenze von 22° C +/- 2° C?
2. Welche konkreten Maßnahmen bei Temperaturen zw. 26 – 30°C? (siehe hierzu die Vorschläge aus ASR wie zusätzliche Hitzepausen – genau festlegen!
3. Welche konkreten Maßnahmen bei Temperaturen zw. 30 – 35°C? (wie zuvor)
4. Welche Maßnahmen bei Temperaturen über 35°C? (hitzefrei?)
5. Festlegen: Wer setzt das wie um? – Verantwortliche festlegen!

Hitze am Arbeitsplatz – Empfehlungen für die Praxis

Typische Inhalte einer BV:

5. Wie werden subjektiv unterschiedliche Befindlichkeiten der Arbeitnehmer*innen behandelt? – Arbeitnehmer sollen möglichst selbstbestimmt innerhalb bestimmter Bandbreiten Einfluss auf Raumklima nehmen können

Tipp:

- Behaglichkeitswerte unter 26° Grad festlegen,
- Festlegen, wann Klimaeinstellungen im Raum verändert werden dürfen, wer ist verantwortlich? Wer entscheidet, wenn AN hierüber nicht einig?
- Zusätzliche Maßnahmen wie Änderung Arbeitsplatz, zusätzliche Trinkpausen, Abschwitzpausen erforderlich?
- Können Arbeitnehmer das Raumklima selbst regulieren? Wenn nicht, an wen wenden sie sich bei Beschwerden und wie wird damit umgegangen?

Hitze am Arbeitsplatz – Empfehlungen für die Praxis

Frage:

Wie wird die Betriebsvereinbarung durchgesetzt, wenn Arbeitgeber Verhandlungen darüber ablehnt?

Hitze am Arbeitsplatz – Empfehlungen für die Praxis

Betriebsrat erarbeitet einen Vorschlag für eine BV,
! Belegschaft einbeziehen, RA hinzuziehen, möglicher Kompromiss?

BR verhandelt den Vorschlag mit AG innerhalb eines vorab festgelegten Zeitrahmens
! RA hinzuziehen

Verhandlungen scheitern – BR ruft die Einigungsstelle an
! Belegschaft einbeziehen, RA hinzuziehen, Einigungsstellenbeisitzer benennen

Einigungsstelle entscheidet
Sachverständige, Rechtsanwälte werden hinzugezogen

Fragen?

Diskussion?

Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit!

Uwe Nawrot
Rechtsanwalt
Fachanwalt für Arbeitsrecht

Tel: 030/ 44033027 Fax: 030/ 44033022

E-Mail: **nawrot@bghp.de**

Adresse: Danziger Straße 56
10435 Berlin