

Hitzewelle am Arbeitsplatz? Was Betriebsräte tun können...

Arbeitnehmer*innen, die nicht gerade im Urlaub sind, stöhnen derzeit unter der Hitze und teilweise unerträglichen Arbeitsbedingungen. Betriebsräte fragen, was sie tun können, um die Auswirkungen für die Kolleg*innen bestmöglich abzumildern. Nachfolgend geben wir hierzu ein paar Informationen und Empfehlungen:

Ausgangslage

Die heißen Tage in diesem Sommer sind nur Symptome von in den nächsten Jahren noch wachsenden Effekten der Klimaerwärmung. Heiße Tage im Sommer mit Außentemperaturen von weit über 30° Grad Celsius werden in der Zukunft zunehmen, dies bedeutet für Arbeitnehmer*innen stärkere Gesundheitsbelastungen bei der Arbeit unter Bedingungen, die eigentlich eine hohe körperliche oder geistige Belastung erheblich erschweren bis unmöglich machen. Nachweisbar ist, dass die Konzentrations- und Leistungsfähigkeit von Arbeitnehmer*innen und damit auch die Produktivität des Unternehmens bei höheren Temperaturen deutlich abnimmt und die Unfallgefahren steigen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer*innen sollten demnach ein gemeinsames Interesse daran haben, die nachteiligen Hitzeeffekte am Arbeitsplatz größtmöglich zu senken. Konkrete gemeinsame Maßnahmen scheitern in der Praxis aber oft am Unwillen von Personalverantwortlichen, Betriebsräte und Beschäftigte bei der Lösung des Problems proaktiv einzubeziehen oder an den hierdurch entstehenden kurzfristigen Kostenbelastungen für Unternehmen durch zusätzliche Hitzeschutzmaßnahmen, wie Klimageräte, Zusatzpausen, Arbeitszeitverlagerungen etc.

Rechtliche Vorgaben

Rechtsverbindliche Festlegungen zu Maßnahmen gegen zu heiße Temperaturen am Arbeitsplatz fehlen derzeit in Deutschland. Die einschlägige Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) verpflichtet den Arbeitgeber aber zur Durchführung einer vorbeugenden Gefährdungsbeurteilung für jeden Arbeitsplatz, um möglichen Gefährdungen für den Arbeitsplatz frühzeitig zu erkennen. Werden Risiken erkannt, sind Abhilfemaßnahmen zu ergreifen. Sommerliche Hitze und die hieraus entstehenden Belastungen für Arbeitnehmer*innen in Arbeitsräumen sind klassische Risikofaktoren, die so erkannt und mit konkreten Hitzeschutzmaßnahmen vermieden oder zumindest weitgehend abgemildert werden müssen. Der Betriebsrat hat bei all diesen Maßnahmen mitzubestimmen nach § 87 I, Nr. 7 BetrVG.

Arbeitgeber sind bereits jetzt nach der ArbStättV verpflichtet, für eine „gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur“ in Innenräumen zu sorgen¹. Hierzu existieren rechtlich unverbindliche Arbeitsstättenregeln (ASR), welche Empfehlungen des z.T. mit Arbeitswissenschaftlern besetzten Arbeitsstättenausschuss zu zumutbaren Temperaturgrenzen und mögliche Abhilfemaßnahmen auflisten. Werden die ASR-Grenzwerte eingehalten, so vermuten die zuständigen Arbeitsschutzbehörden die Einhaltung der gesetzlichen Mindestvorgaben. Tatsächlich finden

¹ Anhang 3.5. zu § 3 Abs.1 ArbStättV

anlassunabhängige Arbeitsschutzkontrollen durch die Behörden in der Praxis aber so selten statt, dass dadurch ein effektiver Arbeitnehmerschutz in der Praxis weitgehend leerläuft.²

Welche Bedeutung haben die Arbeitsstättenregeln (ASR)?

Nach diesen Arbeitsstättenregeln (ASR) ist davon auszugehen, dass bei Arbeitsraumtemperaturen bis zu 26 ° Celsius keine Gefährdungslage vorliegt, Arbeitgeber bei bis zu 30° Celsius Abhilfemaßnahmen ergreifen sollen, bei über 30° Grad Celsius Maßnahmen ergreifen müssen und bei Überschreiten von 35° Celsius der Arbeitsraum i.d.R. nicht mehr als Arbeitsraum geeignet ist.³ D.h. im letzteren Fall ist die Arbeit unzumutbar und kann ggfs. auch von Betroffenen verweigert werden. Darüber hinaus existieren Arbeitsstättenregeln mit Grenzwerten zur Luftfeuchtigkeit und zu Luftgeschwindigkeiten, die für das Arbeitsplatzklima relevant sind.⁴ Wichtig hierbei ist, zu erkennen, dass es sich bei diesen Werten nur um absolute Mindeststandards handelt. Auch Raumtemperaturen bis 26°Celsius sind i.d.R. bereits belastend für Arbeitnehmer*innen, jedenfalls werden sie bereits oft als zu hoch empfunden. Arbeitsschützer*innen gehen daher von einem engeren Temperaturkorridor für das Vorliegen der sogenannten „Behaglichkeit“ aus und empfehlen für Arbeitsplätze eine Temperaturgrenze von 22° Celsius mit einer Toleranz von +/- 2°Celsius.⁵

Der Vorteil der Arbeitsstättenregeln ist aber, dass sie Arbeitgebern und Betriebsräten für die Praxis praktische Empfehlungen an die Hand geben, die zwar unverbindlich und nicht abschließend sind, aber Anhaltspunkte dafür geben, was mindestens vor Ort umgesetzt werden sollte und was Arbeitnehmer konkret erwarten dürfen. So soll für ausreichend Sonnenschutz, effektive Nachtauskühlung, ausreichend Lüftung, wenn möglich für Arbeitszeitverlagerungen, zusätzliche (bezahlte) Pausen („zusätzliche Entwärmungsphasen“), bezahlte Zurverfügungstellung von Getränken, Ventilatoren, Klimageräte usw. gesorgt werden, wenn o.g. Grenzen gerissen werden.

Die in der ASR vorgeschlagenen Maßnahmen leiden daran, dass sie rechtlich unverbindlich, zu allgemein und nicht auf den konkreten Betrieb bezogen sind und nur auf die Erreichung des gesetzlichen Mindeststandards abzielen. Zudem finden in der Praxis keine effektiven Kontrollen durch die Arbeitsschutzbehörden statt. Die individuelle Durchsetzung von effektiven Hitzeschutzmaßnahmen ist so kaum möglich. Das Tätigwerden von Betriebsräten zum Schutz der Kolleg*innen ist also unbedingt erforderlich, rechtlich aber auch sehr gut möglich.

Bereits die von den ASR vorgegebenen Mindeststandards mit den Temperaturgrenzen erweisen sich bei näherer Betrachtung aus Arbeitnehmersicht als ungenügende Vorgaben. Die von Arbeitsschützern empfohlene „Behaglichkeitsgrenzwerte“ für zuträgliche Raumtemperaturen sind ausdrücklich nicht Gegenstand der ASR-Grenzwerte und Empfehlungen, weil deren Grundlage nur die allgemein anerkannten Grenzwerte sind, bei deren Erreichen in der

² Die regelmäßige Kontrolldichte schwankt hier je nach Bundesland, auszugehen ist wohl davon, dass alle 20-30 Jahre mit einer Kontrolle zu rechnen ist, d.h. nur 1-2 % der Betriebe überhaupt unaufgefordert kontrolliert werden

³ ASR (technische Regeln für Arbeitsstätten, Nr. 3.5. zur Raumtemperatur für Arbeitsstätten

⁴ Anhang 3.6. zu § 3 Abs.1 ArbStättV, ASR 3.6. zu Lüftung am Arbeitsplatz und Tabelle 5 mit Werten zur zulässigen Luftfeuchtigkeit in Abhängig zur Lufttemperatur

⁵ DGUV-Information 215-510, S.10-11

Arbeitsschutzwissenschaft gesichert von Gefährdungen auszugehen ist. D.h. wenn in der Praxis Arbeitgeber allein auf die Erreichung der ASR-Grenzwerte abzielen, verfehlen sie den gesetzgeberischen Auftrag nach § 3 I ArbSchG. Danach sind sie verpflichtet, alle erforderlichen Maßnahmen zum Arbeitsschutz unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, welche Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten beeinflussen. Es ist hierbei eine Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten anzustreben. Dies impliziert, ein Arbeitsraumklima anzustreben, welches unbehagliche Raumtemperaturen ausschließt.

Was können Betriebsräte vorbeugend tun und welche Rechte haben sie dabei?

Bereits in dieser Zielstellung unterscheiden sich die Auffassungen von Arbeitgebern und Betriebsräte oft, so dass es für den Betriebsrat erforderlich wird, sein Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 87 I, Nr.7 BetrVG bereits beim ersten Schritt – Aufstellung einer Gefährdungsbeurteilung – aktiv wahrzunehmen und aktiv deren Ziele, die genaue Art und Weise der Arbeitsplatzuntersuchungen, die Untersuchungsmethoden, (was wird wie und wann gemessen und ermittelt?) die Möglichkeit der Beteiligung der Beschäftigten, den Turnus für Wiederholungen und konkrete Anlässe für eine Neuvernahme – z.B. konkrete Hitzebeschwerden durch Beschäftigte – mit einer Betriebsvereinbarung zu regeln.

Darüber hinaus sollten konkrete Hitzeschutzmaßnahmen beim Überschreiten bestimmter Raumtemperaturen und anderer Grenzwerte in der Betriebsvereinbarung möglichst präzise festgelegt werden, so dass ein konkreter Hitzeschutzplan vorliegt, dessen Inkrafttreten und konkrete Folgen allen Beteiligten im Betrieb bekannt ist und somit bei Bedarf nur noch aktiviert werden muss. Da wo die Festlegung mehrerer Maßnahmen in Betracht kommt, sollte darauf geachtet werden, dass hier der Arbeitgeber nicht einseitig über die Köpfe der Beschäftigten entscheidet, sondern immer unter Wahrung der Mitbestimmung mit dem Betriebsrat.

Wichtig ist bei der Festlegung von Hitzeschutzmaßnahmen die Erkenntnis, dass der Maßnahmenkatalog der ASR nur empfehlenden Charakter hat und keinesfalls abschließend ist. Alles, was darüber hinaus von den Kolleg*innen vorgeschlagen wird, kann auch als mögliche Maßnahme in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden. Darüber hinaus können selbstverständlich auch weitergehende Maßnahmen als in der ASR vorgeschlagen festgelegt werden, wenn sie denn zur Erreichung des Ziels, Erreichung einer gesundheitlich zuträglichen Raumtemperatur, geeignet und erforderlich sind. Hierzu gehört z.B. die Festlegung von bezahlten Abkühlungspausen oder Absenkung des Arbeitspensums bei Überschreiten bestimmter Temperaturen bis hin zu Regelungen von bezahlten Hitzefrei-Regelungen bei Überschreiten der 35° Celsius – Grenze in Innenräumen. Auch können konkrete technische Maßnahmen wie die Anschaffung und Aufstellung von Klimageräten, Raumbefeuchtern, Sonnenschutzvorrichtungen, Arbeitszeitverlagerungen usw. durchgesetzt werden.

Bei der Vielzahl der möglichen Hitzeschutzmaßnahmen ist weiter zu beachten, dass diese an die konkrete betriebliche Situation und an die speziellen Bedürfnisse der Belegschaft angepasst werden. So stellt sich die Raumklimasituation in jedem Betrieb anders dar. D.h. die Situation in einer großen Werkhalle unterscheidet sich von der in Büroräumen, weil ggfs. Maschinen, technische Geräte, die Anzahl der Menschen und die Größe der Fenster erheblichen Einfluss auf das Raumklima haben. Auch unterscheiden sich die Belegschaften in den Betrieben. So leiden ältere Belegschaften nachweislich mehr als jüngere Belegschaften unter

Hitzebelastungen. Auch ist der Anteil von vulnerablen Gruppen in der Belegschaft zu berücksichtigen, die für sich genommen auch nochmals höhere Hitzeempfindlichkeiten aufweisen können. Die Betriebsparteien können sich daher nicht darauf beschränken, nur die in der ASR vorgeschlagenen Empfehlungen in einer Betriebsvereinbarung festzuschreiben – obwohl auch dies bereits für die meisten Betriebe ein spürbarer Fortschritt wäre – sondern müssen alle konkreten Gefährdungen, insbesondere jene für vulnerable Gruppen, erfassen und die Hitzeschutzmaßnahmen hierauf konkret ausrichten. Hierbei gilt der arbeitsschutzrechtliche Grundsatz, dass zuerst technische, dann organisatorische und erst zuletzt individuelle Schutzmaßnahmen zu treffen sind.

Was können Betriebsräte tun, wenn es schnell gehen muss?

In den meisten Betrieben fehlt es an solchen vorbeugenden mitbestimmten Hitzeschutzplänen.

Grundsätzlich verlangt das Bundesarbeitsgericht (BAG) von Betriebsräten, bevor sie konkrete Abhilfemaßnahmen vom Arbeitgeber verlangen können, dass zuvor eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde und die Risiken ermittelt worden sind. Ohne vorherige Gefährdungsbeurteilung können nach diesem Verständnis keine Abhilfemaßnahmen verlangt werden. Dies soll aber dann anders sein, wenn die Gefährdungslage so offensichtlich ist, dass von einer vorherigen Gefährdungsbeurteilung abgesehen werden kann. Anerkannt sind solche offensichtlichen Gefährdungen in Fällen, wo in der Arbeitsstätte arbeitswissenschaftlich anerkannte Grenzwerte zum Schutz der Gesundheit nachweisbar überschritten werden. Dies hat das BAG angenommen, wenn nachweisbar in Arbeitsräumen Raumtemperaturen über 30° Celsius vorliegen.⁶ In solchen Fällen ist Betriebsräten also zu empfehlen, ausgehend von den Empfehlungen der ASR 3.5. einen Sofortkatalog von Hitzeschutzmaßnahmen aufzustellen und den Arbeitgeber aufzufordern, hierüber umgehend zu verhandeln und diese umzusetzen. Anderenfalls sollte die Einigungsstelle zur Festlegung einberufen werden. Parallel dazu sollte eine Meldung an die zuständige Arbeitsschutzbehörde – in Berlin das Landesamt für Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz und technische Sicherheit (LaGetSi) – und an die Berufsgenossenschaften gemacht werden, wenn sofortiges Handeln unabdingbar ist.

Fazit

Der Mangel an Regelungsschärfe in den gesetzlichen Vorgaben zum Hitzeschutz und Kontrolle durch die Aufsichtsbehörden kann in der Praxis nur ausgeglichen werden, wenn Betriebsräte offensiv unter Einbeziehung der Beschäftigten selbst Hitzeschutzpläne und Hitzeschutzmaßnahmen vorschlagen, mit dem Arbeitgeber verhandeln und diese ggfs. auch im Streitfall durchsetzen. Aber auch wenn die vorbeugenden Hitzeschutzmaßnahmen (noch) nicht betrieblich umgesetzt wurden, muss man den Kopf nicht hängen lassen. Dem Betriebsrat stehen auch in diesem Fall rechtliche Hebel zur Verfügung, um auch im Akutfall schnell wirkende Hitzeschutzmaßnahmen mit dem Arbeitgeber zu verhandeln und diese im Notfall auch zu erzwingen.

Im Bedarfsfall stehen wir Euch gern als Berater zur Seite! 😊

⁶ BAG v. 18.07.2017, „Krawattenfall“ – BAG hielt hier die Einigungsstelle für berechtigt, ohne vorherige Gefährdungsbeurteilung in einer Postbank, der Arbeitgeberin aufzugeben, die bestehende Anzugs- und Krawattenpflicht teilweise aufzuheben.