

BGHP Betriebsrats-Update: Info für Arbeitnehmer*innenrechte (4/2022)

Hitze am Arbeitsplatz und was der Betriebsrat tun kann

Ein Beitrag von Rechtsanwalt Uwe Nawrot,
Fachanwalt für Arbeitsrecht



Hitze am Arbeitsplatz und was der Betriebsrat tun kann

1. Rechtslage aus Arbeitnehmersicht

Das Arbeiten unter großer Hitze ist nachweislich gesundheitsgefährdend. Den Schutz der Arbeitnehmer*innen vor zu starker Hitze am Arbeitsplatz regelt die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV). [§ 3a ArbStättV](#) regelt hierzu, dass der Arbeitgeber die Arbeitsstätte so zu betreiben hat, dass Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden oder aber – wenn dies nicht möglich oder mit unverhältnismäßigen Aufwand verbunden sein sollte – möglichst gering gehalten werden.

Im Anhang zum [§ 3 Abs. 1 ArbStättV](#) unter Ziff. 3.5. (Raumtemperatur) und 3.6. (Raumluft) finden sich Konkretisierungen in Bezug auf die Temperaturen und die empfohlene Luftzirkulation am Arbeitsplatz. Diese sollen „gesundheitlich zuträglich“ sein und der Arbeitsplatz soll vor „übermäßiger Sonneneinstrahlung“ abgeschirmt werden. In den technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) finden sich Empfehlungen von Arbeitswissenschaftlern, wann diese allgemeinen Vorgaben überschritten sind und welche Arbeitsschutzmaßnahmen ergriffen werden sollten. Bei Beachtung der hier aufgeführten Grenzwerte und Vorgaben darf der Arbeitgeber davon ausgehen, alles Erforderliche für den Schutz vor Hitzebelastungen nach der ArbStättV gemacht zu haben. Umgekehrt gilt bei Nichteinhaltung der hier vorgegebenen Vorgaben, dass der Arbeitgeber das Mindestmaß an arbeitsschutzrechtlicher Fürsorgepflicht verletzt hat.

Was z.B. die Raumtemperaturen anbelangt, sehen die ASR Höchstgrenzen für Temperaturen und Luftfeuchtigkeit vor. Bezüglich der Lüftung werden maximal zulässige Kohlendioxidgrenzen und Luftgeschwindigkeiten empfohlen. So sollen z.B. Höchsttemperaturen in Innenräumen von 26° Celsius nicht überschritten werden. Arbeitsmediziner empfehlen konkretisierend eine sogenannte Behaglichkeitsgrenze von 22° Celsius, +/- 2° Celsius für Innenräume. Bei höheren Außentemperaturen im Sommer ab 26° Celsius sind Abweichungen im Innenraum zulässig, wenn zusätzlich besondere Schutzmaßnahmen ergriffen werden, z.B. Sonnenschutzeinrichtungen, nächtliche Auskühlung der Räume, Abschalten von wärmeabstrahlenden Elektrogeräten, Verlagerung der Arbeitszeit weg von den besonders warmen Tagesstunden, zusätzliche Abschwitzpausen, Lockerung der Bekleidungs Vorschriften, zusätzliche Ventilatoren und das Zurverfügungstellen von Getränken, usw..

Übersteigen die Innentemperaturen 30° Celsius sind Arbeiten nur zulässig, wenn mehr als zuvor effektive Abmilderungsmaßnahmen getroffen werden. Fehlt es hieran, ist das Arbeiten unter solchen Umständen bereits unzulässig. Die Möglichkeit der Überschreitung der Innenraumtemperatur über 26° Celsius besteht darüber hinaus nicht oder nur sehr eingeschränkt für körperlich besonders belastende Tätigkeiten oder für Tätigkeiten, bei denen besondere Schutzausrüstung zu tragen ist. Hier sind die Temperaturüberschreitungen über 26° Celsius nur ganz ausnahmsweise dann zulässig, wenn die hiermit verbundenen Belastungen effektiv ausgeglichen werden. Anderenfalls ist die Arbeit unzumutbar. Raumtemperaturen von über 35° Celsius sind nur im Ausnahmefall zulässig. Zwingende Voraussetzung für ein Weiterarbeiten unter diesen Umständen ist, dass es für den Arbeitsplatz zusätzliche Wasserschleier oder Luftduschen und Abkühlungspausen oder zusätzliche Hitzeschutzkleidung gibt.

Ähnliche sehr konkrete Grenzwerte und Empfehlungen aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht enthalten die übrigen Regelungen der ASR 3.5. und 3.6. zum Schutz vor übermäßiger Sonneneinstrahlung und für eine gute Belüftung am Arbeitsplatz und dem Schutz vor übermäßiger Zugluft.

Vorgenannte Empfehlungen sind Mindestvorgaben für den Arbeitsschutz am Arbeitsplatz. Sie müssen zusammen erfüllt sein, ineinander greifen und gleichzeitig individuell auf die Belange der Beschäftigten in all ihrer Vielfalt angepasst werden. Die Belange besonders schutzwürdiger oder besonders empfindlicher Beschäftigter dürfen hierbei nicht unter den Tisch fallen, sondern sind zwingend zu berücksichtigen. Der Arbeitgeber muss alle möglichen Gefährdungen auf Grundlage dieser Vorgaben ermitteln und festlegen, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen sind. Werden Klimaschutzanlagen verwendet, so sind auch deren unangenehme Nebenfolgen wie zu große Lautstärke, teilweise zu hohe Zugluft oder unzureichende Filter abzustellen oder mindestens spürbar abzumildern. Das Ergebnis dieser Untersuchung und Festlegungen ist als sogenannte Gefährdungsbeurteilung zu dokumentieren. Die Arbeitsplätze sind hierbei an die Beschäftigten anzupassen und nicht umgekehrt.

Der/die einzelne Arbeitnehmer*in hat gegen seinen Arbeitgeber einen Anspruch auf Vornahme einer solchen Gefährdungsbeurteilung und ein entsprechendes Einsichtsrecht in deren Dokumentation. Er/sie hat auch einen Anspruch auf Einsichtnahme der Gefährdungsbeurteilung und auf Einhaltung der sich hieraus ergebenden

Schutzmaßnahmen. Dort wo es eine solche Gefährdungsbeurteilung nicht gibt, hat er/sie Anspruch auf Einhaltung der o.g. Mindestvorgaben aus §§ 3, 3a ArbStättV i.V.m. ASR 3.5, 3.6.

2. Schutz durch Arbeitsschutzbehörden und Gerichte?

Die o.g. Vorgaben sind relativ umfassend und bieten für die Praxis sehr konkrete Empfehlungen. Gleichwohl werden diese von vielen Arbeitgebern nicht umgesetzt. Schätzungsweise werden von Arbeitgebern nur an der Hälfte der Arbeitsplätze vorgeschriebene Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt. Vorsorge und effektiver Schutz vor übergroßer Hitze am Arbeitsplatz findet in vielen Betrieben mit Verweis auf die damit verbundenen oft hohen Kosten nicht statt. Bei immer heißer werdenden Sommern im Zuge der Klimaerwärmung sind die Unterlassungen der Arbeitgeber klare Rechtsverstöße zu Lasten der Gesundheit der Beschäftigten. Typischerweise trauen sich Arbeitnehmer*innen im laufenden Arbeitsplatz nicht auf Einhaltung dieser gesetzlichen Vorgaben zu klagen. Viele meinen auch, ihren Arbeitgeber vor den damit verbundenen Mehraufwendungen bewahren zu müssen. Daher hilft in der Praxis der Hinweis auf den bestehenden gesetzlichen Schutz in der Regel nicht weiter.

Wird bei übergroßer Hitze die Situation am Arbeitsplatz für Betroffene unerträglich, bleibt nur das Mittel der Arbeitsverweigerung wegen der Verletzung der o.g. Schutzvorgaben. Hiervon ist ohne vorherige anwaltliche Beratung dringend zu warnen. Selbst wenn es zu einem Gerichtsprozess kommen sollte, so droht aus Arbeitnehmersicht die Gefahr, dass die Gerichte zwar Gesetzesverstöße bejahen, diese aber für eine Arbeitsverweigerungen als nicht so schwerwiegend erachten, weil diese entweder nur geringfügig oder nur für zu kurze Dauer gegeben seien etc. Damit droht sich der Widerstand ins Gegenteil zu verkehren, wenn der Arbeitgeber mit Abmahnungen und Entgeltkürzungen hiergegen vorgehen könnte. Das Eingehen dieses Risikos will vorher also gut überlegt werden. Hinzu kommt natürlich die in der Regel nicht gewünschte Belastung des Arbeitsverhältnisses.

Für die Überwachung der Einhaltung der o.g. gesetzlichen Vorgaben sind zudem die Arbeitsschutzbehörden oder Gewerbeaufsichtsämter der Länder zuständig. Diese können bei festgestellten Verstößen auch Ordnungsgelder gegen Arbeitgeber verhängen und Maßnahmen anordnen. Allerdings sind diese Behörden in der Praxis personell so ausgedünnt und überlastet, dass sie Kontrollen bei Arbeitgebern von sich aus nur selten durchführen. Durchschnittlich müssen Arbeitgeber mit solchen anlasslosen Kontrollen nur

alle 20 – 30 Jahre rechnen. Anders ist es hingegen, wenn Arbeitnehmer*innen selbst initiativ werden und entsprechende Verstöße melden. In diesem Fall begibt sich der/die Betroffene aber wieder selbst in den offenen Konflikt mit dem Arbeitgeber, woran er regelmäßig kein Interesse hat.

3. Was der Betriebsrat tun kann

Wo der Schutz durch die zuständigen Behörden nicht greift, kommt das Recht und die Pflicht des Betriebsrates ins Spiel, die Einhaltung der Arbeitsschutzvorschriften nach [§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG](#) gegenüber dem Arbeitgeber zu überwachen. Der Arbeitgeber kann hier vom Betriebsrat gemahnt und ggfs. auch betriebsöffentlich gerügt, Arbeitnehmer*innen über ihre diesbezüglichen Rechte aufgeklärt werden. Die zuständigen Arbeitsschutzbehörden werden i.d.R. auch dann im Betrieb mit Auflagen an den Arbeitgeber vorstellig, wenn der Betriebsrat dort bestehende Mängel anzeigt. Der Betriebsrat kann damit auf Arbeitgeberseite einen Handlungsdruck erzeugen. Die Praxis zeigt, dass bereits hierüber Verbesserungen beim betrieblichen Hitzeschutz erzeugt werden können.

Reagiert der Arbeitgeber hierauf aber nicht, unzureichend oder verspätet, besteht die Gefahr, dass das Behördenhandeln ineffektiv und langsam sein kann. Betriebsräte müssen hier nicht zuwarten, sondern können im Rahmen ihrer Mitbestimmung auch selbst die Initiative ergreifen, Vorschläge für konkrete Verbesserungen machen und ggfs. auch durchsetzen.

Grundsätzlich sieht die ArbStättV auch für den Fall von Hitzebelastungen am Arbeitsplatz vor, dass vor Ergreifen von konkreten Schutzmaßnahmen eine Gefährdungsbeurteilung durchgeführt werden muss. Hierbei hat der Betriebsrat nach [§ 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG](#) mitzubestimmen, wie Gefährdungen ermittelt, wo, durch wen und wie bestimmte Messungen durchgeführt werden und was gemessen wird, wie psychische Belastungen der Beschäftigten festgestellt werden können usw. Erst wenn dieses Verfahren abgeschlossen ist, hat der Arbeitgeber im nächsten Schritt die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes festzulegen, d.h. z.B. zusätzliche Abkühlungspausen, Verlagerung der Arbeitszeiten, zusätzliche Klimageräte etc. Auch hierüber bestimmt der Betriebsrat nach § 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG mit. Damit ist sichergestellt, dass für die Beschäftigten erforderliche Schutzmaßnahmen auch tatsächlich im Betrieb durchgesetzt werden müssen.

Problematisch an diesem Weg ist – wie es in der Praxis oft vorkommt –, wenn diese Schritte zwischen den Betriebsparteien streitig sind und gleichzeitig der Handlungsdruck aber groß ist, etwa weil die Hitzebelastung in den Räumlichkeiten offensichtlich zu groß und Grenzwerte nach den ASR überschritten werden, ohne dass Ausgleichsmaßnahmen ergriffen werden. Ginge der Betriebsrat auch in diesen Fällen den „normalen“ Weg über eine umfassende Gefährdungsbeurteilung und dann über das Festlegen von Arbeitsschutzmaßnahmen, so wäre er zeitlich über die Einigungsstelle ca. 2 – 3 Jahre gebunden, ohne das bis dahin möglicherweise konkrete Abhilfe erfolgt ist. Die Erfahrung zeigt allerdings, dass auch in solchen streitigen Fällen die Arbeitgeber bereits im Verfahren beginnen, Verbesserungen umzusetzen, um in der Einigungsstelle „besser dazustehen“.

Das Bundesarbeitsgericht macht aber dann eine Ausnahme vom zeitaufwändigen Verfahren einer vorangegangenen mitbestimmten Gefährdungsbeurteilung, wenn die Gesundheitsgefährdungen feststehen ([BAG, Beschluss vom 28.03.2017 – 1 ABR 25/15](#)). D.h. die Gesundheitsgefährdungen müssen so offensichtlich sein, dass es einer weiteren Untersuchung nicht mehr bedarf. Dies wird i.d.R. dann angenommen, wenn bestimmte anerkannte Grenzwerte zum Arbeitsschutz klar erkennbar überschritten werden. Gerade im Bereich Hitzeschutz geben die ASR eine Vielzahl anerkannter arbeitsmedizinischer Grenzwerte vor, bei deren Über- oder Unterschreiten man ohne weiteres von Gesundheitsgefährdungen ausgehen kann. So kann man bei hohen Außentemperaturen und bei Innenraumtemperaturen von über 30° Celsius von einer solchen feststehenden Gefährdung ausgehen, wenn der Arbeitgeber keine oder erkennbar unzureichende Ausgleichsmaßnahmen – s.o. – ergriffen hat. Liegen solche Umstände bei Arbeitsplätzen im Betrieb vor, so kann der Betriebsrat auch zugleich konkrete Ausgleichs- oder Abmilderungsmaßnahmen ohne vorherige Gefährdungsbeurteilung fordern (BAG, Beschluss vom 28.03.2017). Ein Streitiges Verfahren mit dem Arbeitgeber kann in einem solchen Fall deutlich verkürzt werden.

Die Kenntnis dieser Möglichkeiten und die Geltendmachung gegenüber den Arbeitgebern führt in der Praxis oft dazu, dass die oft selbst anwaltlich beratenen Arbeitgeber von zeit- und kostenaufwändigen Gerichts- und Einigungsstellenverfahren absehen und bereit sind, mit Betriebsräten über konkrete und spürbare Abhilfemaßnahmen zu verhandeln.

Fazit:

Der Betriebsrat kann im Wege der Mitbestimmung erforderliche Arbeitsschutzmaßnahmen bei Hitzebelastungen am Arbeitsplatz durchsetzen. Je offensichtlicher hierbei der Arbeitgeber gegen bestehende Grenzwerte der ASR verstößt, desto direkter und schneller kann der Betriebsrat konkrete Abhilfemaßnahmen auch sofort fordern und durchsetzen. Für Betriebsräte lohnt es sich hierbei, die Vorgaben der ASR zu kennen, weil diese wertvolle Anhaltspunkte dafür geben, was in Betriebsvereinbarungen hierzu sinnvollerweise geregelt werden sollte. Die ASR geben wiederum nur allgemeine Schutzmaßnahmen vor, aus welchen die Betriebsparteien auswählen können. Die konkrete Entscheidung aber, ob und welche Schutzmaßnahmen in der betrieblichen Praxis angewendet werden sollen, muss der Betriebsrat beschließen und als Regelungsinhalte für eine Betriebsvereinbarung zur Verhandlung vorschlagen. Zu empfehlen ist hierbei, dass der Betriebsrat sich hierzu Rechtsanwälte als juristische Berater hinzuzieht, um in den Verhandlungen dann auch seine Ziele rechtssicher durchsetzen zu können.

Wenn Euch das Thema interessiert, könnt Ihr mich gerne auch zu einem Vortrag einladen oder ein Tagesseminar als Grundlagenschulung zu diesem Thema bei uns buchen.

Nähere und detaillierte Ausführungen mit Quellennachweisen findet Ihr auch in meiner Präsentation für ein entsprechendes Seminar für Betriebsräte unter www.betriebsratsberater-berlin.de

Rechtsanwalt Uwe Nawrot
Fachanwalt für Arbeitsrecht

BGHP - Berger Groß Höhmann Partnerschaft von Rechtsanwält*innen mbB
Danziger Straße 56
10435 Berlin / Prenzlauer Berg
E-Mail: nawrot@bghp.de

Telefon: 030-440 330-27
Telefax: 030-440 330-22
www.bghp.de

Unsere Beratungsseiten im Internet:

www.betriebsratsberater-berlin.de

www.pflegerechtsberater.de

www.erbrechtsberater-berlin.de