



Schutz vor Sommerhitze

MITBESTIMMUNG *Das Jahr hatte einen frostigen Start, doch Hitzeperioden sind uns auch 2018 so gut wie sicher. Für einen präventiven Arbeitsschutz sind jetzt die Weichen zu stellen – gegen eine zu hohe Wärmebelastung am Arbeitsplatz.*

VON JENS GÄBERT

Es ist Sommer, die Außentemperaturen betragen seit zwei Wochen 30 Grad. Auf einer Betriebsratssitzung trägt eine Kollegin aus dem Verwaltungsbereich vor, dass bei ihnen – zumindest auf der Südseite – die Temperaturen regelmäßig täglich bei über 27 Grad liegen.

Es meldet sich ein Kollege aus der Produktion, der erklärt, das sei noch gar nichts. In Halle 2 würde das Thermometer bereits fast 29 Grad Innentemperatur anzeigen. Der Betriebsratsvorsitzende weist darauf hin, dass der Arbeitgeber verpflichtet ist, beim Überschreiten einer Raumtemperatur von 26 Grad Maßnahmen zu ergreifen. Es geschieht aber – nichts. Am nächsten Tag setzt eine mehrwöchige Schlechtwetterperiode ein. – Was ist zu tun?

Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Wärmeentlastung

Der Betriebsrat hat gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) mitzubestimmen bei Regelungen über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften. Nach ständiger Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) bedeutet Mitbestimmung:

- Initiativrecht des Betriebsrats
- Regelung durch Betriebsvereinbarung
- Bei fehlender Einigung mit dem Arbeitgeber Erzwingbarkeit von Maßnahmen über eine Einigungsstelle.

Das Besondere beim Mitbestimmungsrecht aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG besteht darin, dass die zu treffenden Regelungen keine Forderungen des Betriebsrats, sondern zunächst eine gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers sind.

Das BAG hat bereits 2004 entschieden,¹ dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG einsetzt, wenn eine normative Regelung – d.h. ein Gesetz oder eine Verordnung – vorliegt, die

- dem Gesundheitsschutz dient (auch wenn dies nur mittelbar der Fall ist)
- den Arbeitgeber verpflichtet
- nicht konkret aussagt, was zu tun ist, sondern dem Arbeitgeber Handlungsspielräume überlässt.

Hieraus folgt, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

eine normative Verpflichtung des Arbeitgebers voraussetzt, gesundheitsschützende Maßnahmen zu treffen.

Rahmenvorschriften zur Wärmeentlastung

Die grundlegende gesetzliche Vorschrift, die den Arbeitgeber verpflichtet, erforderliche Maßnahmen des Gesundheitsschutzes umzusetzen, ist § 3 Abs. 1 ArbSchG. Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen und die getroffenen Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit hin zu überprüfen und bei Bedarf an sich ändernde Gegebenheiten anzupassen. Im letzten Satz dieser Norm hat der Gesetzgeber dem Arbeitgeber explizit die Verpflichtung auferlegt, eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.

Das bedeutet, dass erforderliche Maßnahmen zur Wärmeentlastung immer einer Regelung in einer Betriebsvereinbarung bedürfen. Es muss nicht nur festgelegt werden, welche Maßnahmen die Betriebsparteien als erforderlich ansehen, sondern es bedarf auch der Verabredung der Durchführung einer Wirksamkeitskontrolle, die geregelt werden muss (z.B. Zeitpunkte und Methoden, wie z.B. Fragebögen, Workshops, Messungen etc.).

Das besondere hieran ist, dass eine »erforderliche Maßnahme« erst dann feststeht, wenn im Rahmen einer Wirksamkeitskontrolle festgestellt worden ist, dass diese Maßnahme wirksam z.B. bei der Wärmeentlastung ist. Wenn sich herausstellt, dass die Maßnahme untauglich ist, muss eine weitere erforderliche Maßnahme zwischen den Betriebsparteien geregelt werden.

Das heißt, dass sich ein Betriebsrat auch auf – aus seiner Sicht begrenzt effektive – Maßnahmen einlassen kann, weil diese mit der Wirksamkeitskontrolle stets verbessert werden können.

Spezielle Rahmenvorschriften für Arbeitsstätten

Die Einrichtung und Ausgestaltung von Arbeitsstätten wird durch die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) geregelt. Sämtliche Arbeitgeberpflichten zu gesundheitsschützenden Maßnahmen unterliegen der Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, weil sie nicht konkret und abschließend geregelt sind.

DARUM GEHT ES

1. Temperaturregulierung: Per Betriebsvereinbarung kann sich die Interessenvertretung wappnen, damit Abläufe und Maßnahmen im Gesundheitsschutz geklärt sind.
2. Konkreter Bezugspunkt für Vereinbarungen ist die Arbeitsstättenregel A3,5 »Raumtemperatur« – neben dem Arbeitsschutzgesetz und der Arbeitsstättenverordnung.
3. Eckpunkte für die betriebliche Vereinbarung zeigen, worauf es ankommt, z.B. auf Messungen, Messpunkte und Wirksamkeitsprüfungen. Drei wichtige Fragen von Betriebsräten werden geklärt.

¹ BAG 8.6.2004 – 1 ABR 13/03.

Irgendwann ist Schluss:
Der Arbeitgeber muss für
gesundheitsförderliche
Arbeits Temperaturen sor-
gen, bevor das Personal
umfällt.



Mit der Frage der Wärmebelastung befasst sich sehr allgemein § 3a ArbStättV: »(1) Der 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.

Beim Einrichten und Betreiben der Arbeitsstätte hat der Arbeitgeber (...) insbesondere die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 7 Abs. 4 bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen. Bei Einhaltung der bekannt gemachten Regeln ist davon auszugehen, dass die in dieser Verordnung gestellten Anforderungen diesbezüglich erfüllt sind. Wendet der Arbeitgeber diese Regeln nicht an, so muss er durch andere Maßnahmen die gleiche Sicherheit und den gleichen Schutz der Gesundheit der Beschäftigten erreichen.«

Arbeitsgestaltung mit der ASR A3.5

Diese Regeln sind die Arbeitsstättenregeln (ASR), die keinen Gesetzescharakter haben, sondern gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Gestaltung der Arbeit darstellen.

Weiterhin enthält die Arbeitsstättenverordnung einen Anhang, der sich unter Ziffer 3.5 mit den Raumtemperaturen befasst: »(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 phy-

sischen Belastungen der Beschäftigten eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur haben.

(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.«

Der Anhang zur Arbeitsstättenverordnung hat normativen Charakter und verpflichtet den Arbeitgeber. Allerdings werden keine konkreten Verpflichtungen festgelegt. Diese sind als Mindestbedingungen in der ASR A3.5 enthalten, die vom Betriebsrat im Rahmen seiner Mitbestimmung gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG auch verbessert werden können.

Schutzmaßnahmen per Betriebsvereinbarung

Die Arbeitsstättenregel ASR A3.5 ist keine normative Vorgabe, sondern zählt zu den sogenannten gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die Gestaltung von Arbeit. Sie ist nicht verbindlich, was auch in der Einleitung klargestellt wird:

»Bei Einhaltung der technischen Regeln kann der Arbeitgeber insoweit davon ausgehen, dass die entsprechenden Anforderungen der Verordnung erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen.«

Die ASR A3.5 enthält daher lediglich Mindestregeln, die auch einer Verbesserung be-

Sicher und gesund am Arbeitsplatz



Pieper Arbeitsstätten- verordnung

Basiskommentar zur ArbStättV
3., vollständig überarbeitete Auflage
2017, 182 Seiten, kartoniert
€ 24,90
ISBN 978-3-7663-6238-4

www.bund-verlag.de/6238



kontakt@bund-verlag.de
Info-Telefon: 069/795010-20



RECHTSLAGE: DREI WICHTIGE FRAGEN FÜR BETRIEBSRÄTE

1. Warum kann der Betriebsrat etwas in einer Betriebsvereinbarung regeln, wenn noch gar nicht sicher ist, dass eine Wärmebelastung im Sommer eintritt?

Das BAG hat mit Beschluss (BAG 18.3.2014 – 1 ABR 73/12) entschieden, dass der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht bei der »geeigneten Organisation« gem. § 3 Abs. 2 ArbSchG besitzt. Neben der Aufbauorganisation (verantwortliche Personen, sachliche Mittel im Arbeitsschutz etc.) gehören hierzu auch Ablaufprozesse, mit denen vorausschauend sichergestellt werden kann, dass die Gestaltung zukünftiger Arbeitsbedingungen nach den Grundsätzen der menschengerechten Gestaltung der Arbeit gem. § 2 Abs. 1 ArbSchG durchgeführt wird. Insbesondere ist der Arbeitgeber nach § 4 ArbSchG verpflichtet, gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse bei der Gestaltung von Arbeitsbedingungen anzuwenden.

Deshalb kann der Betriebsrat schon jetzt mit geregelten Ablaufprozessen künftige Arbeitsbedingungen mitbestimmen gestalten.

Dies betrifft nicht nur z. B. Maßnahmen wie Arbeitsplatzverlegung oder künftige Anschaffung von Arbeitsmitteln, sondern auch sonstige betriebliche Vorgänge, die sich gesundheitsbelastend auswirken können.

Da hohe Temperaturen das Herz-/Kreislaufsystem belasten und Herz-/Kreislaufstörungen, Erschöpfungs- und Ermüdungszustände sowie Beschleunigung oder Verlangsamung von Atmung und Puls bewirken können, kann der Betriebsrat mit seinen Mitbestimmungsrechten nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG präventiv Regelungen zur Wärmeentlastung durchsetzen.

2. Kann der Betriebsrat verlangen, dass zur Wärmeentlastung bauliche Maßnahmen, wie z. B. Sonnenblenden und/oder Kühlsysteme, eingebaut werden, auch wenn der Arbeitgeber lediglich Mieter des Gebäudes ist?

Es spielt keine Rolle, ob der Arbeitgeber Eigentümer oder Mieter von baulichen Ein-

richtungen ist. Denn es handelt sich nicht um Forderungen des Betriebsrats, sondern darum, dass der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit seiner Beschäftigten zu treffen. Deshalb kann der Arbeitgeber sich auch nicht darauf berufen, dass die erforderlichen Maßnahmen zu teuer seien.

Dazu ein Praxisfall aus Hamburg: Ein namhafter Arbeitgeber hat als Mieter eines Gebäudes mit Glaskuppel für ein fahrbares Sonnensegel als Blendschutz 600.000 Euro aufwenden müssen.

3. Was kann der Betriebsrat tun, wenn der Arbeitgeber nicht bereit ist, eine Betriebsvereinbarung abzuschließen?

In diesem Fall muss der Betriebsrat lediglich beschließen, dass eine Nichteinigung im Sinne von § 87 Abs. 2 BetrVG gegeben ist und dem Arbeitgeber die Besetzung einer Einigungsstelle unter Benennung eines Vorsitzenden und der Anzahl der Beisitzer vorschlagen.

Für den Fall, dass der Arbeitgeber hiermit nicht einverstanden ist, kann zugleich beschlossen werden, das Bestellungsverfahren der Einigungsstelle gem. § 100 Arbeitsgerichtsgesetz (ArbGG) beim zuständigen Arbeitsgericht einzuleiten und die Vollmacht zur Durchführung des Verfahrens sachkundigen Juristen (der Gewerkschaft/Rechtsanwälten, die Arbeitnehmer/innen und Betriebsräte vertreten) zu erteilen. Das Verfahren nach § 100 ArbGG zeichnet sich dadurch aus, dass eine Entscheidung innerhalb von zwei Wochen erfolgen soll, spätestens innerhalb von vier Wochen nach Antragstellung. Das Verfahren ist somit als »Eilverfahren« ausgestaltet und hat zudem noch die Besonderheit, dass ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nicht geprüft wird. Den Anträgen wird stets stattgegeben, es sei denn, die Einigungsstelle ist unter keinem sachlichen oder rechtlichen Gesichtspunkt zur Regelung der Angelegenheit befugt.

dürfen, weil sie ausdrücklich klarstellt, dass Luftgeschwindigkeiten und Luftfeuchten nicht betrachtet werden. Diese sind allerdings nicht unerhebliche Belastungsfaktoren. Darauf wird in den Informationen der Deutschen Gesetz-

lichen Unfallversicherung (DGUV) hingewiesen.

Die DGUV Information 215-510 stellt das Zusammenwirken der unterschiedlichen Belastungsfaktoren dar.

ECKPUNKTE EINER BETRIEBSVEREINBARUNG »WÄRMEENTLASTUNG«

Die Regelungen einer Betriebsvereinbarung zur Wärmeentlastung orientieren sich an den strukturellen Vorgaben der ASR A3.5. Somit ergeben sich folgende Eckpunkte:

- 6.1 Bestimmung der Orte im Betrieb, wo Messungen vorgenommen werden sollen, einschließlich des Verfahrens, wer die Messungen vornimmt und wie diese ausgelöst werden.
- 6.2 Mögliche Einbeziehung/Benennung von Belastungsfaktoren des Raumklimas (Luftfeuchte, Luftbewegung, Arbeitsschwere etc.).
- 6.3 Regelung von Maßnahmen:
- sofern Temperaturen im Arbeitsbereich von mehr als 26 Grad festgestellt werden
 - Maßnahmen bei Überschreiten der Lufttemperatur im Raum von mehr als 30 Grad
 - bei Erreichen einer Temperatur von mehr als 35 Grad ist der Raum nicht mehr als Arbeitsraum geeignet
 - zum Bau/zur Einrichtung von Sonnenschutzsystemen gegen übermäßige

- Sonneneinstrahlung (z. B. Jalousien, Lamellen, Klimaanlage u. a. Schutzsysteme).
- 6.4 Regelung einer Wirksamkeitskontrolle der getroffenen Maßnahmen, in einem als Anlage beigefügten Fragebogen.
- 6.5 Regelungen, wie erforderliche Maßnahmen zur Wärmeentlastung angepasst werden können, wenn die Wirksamkeitskontrolle ergibt, dass diese nicht effektiv sind. Bestimmte Regelungen müssen in Anlagen konkretisiert werden, weil nur dann ohne Änderung der Betriebsvereinbarung die erforderlichen Anpassungen vorgenommen werden können. Dies betrifft insbesondere:
- Festlegung der Durchführung von Messungen und Messpunkte (Anlage 1)
 - Beschreibung der erforderlichen Maßnahmen zur Wärmeentlastung, getrennt nach den jeweiligen Temperaturstufen (Überschreitung von 26 und Überschreitung von 30 Raumtemperatur, Anlage 2).
 - Anlage 3: Fragebogen zur Wirksamkeitskontrolle.

- Die DGUV Information 215-510 befasst sich mit dem Thema Klima im Büro.

Auch diese Informationen enthalten keine normativen Regelungen, sondern sind als Handlungshilfen für die Betriebsratsarbeit zu empfehlen, weil sie praxisnahe Empfehlungen und Orientierung vermitteln.

Die ASR A3.5 gibt lediglich eine Struktur für eine Betriebsvereinbarung zur Wärmeentlastung vor, was Messungen und Temperaturstufen angeht. Die in ihr enthaltenen Maßnahmen zur Wärmeentlastung können jedoch jederzeit verbessert werden. Dies wird durch die Regelung einer effektiven Wirksamkeitskontrolle sichergestellt.

Fazit

Hätte der Betriebsrat nach den Erfahrungen in der Einleitung – nämlich Hitze in einem Verwaltungsgebäude und in einer Produktionshalle – rechtzeitig eine Betriebsvereinbarung zur Wärmeentlastung abgeschlossen, wären die notwendigen Maßnahmen während der zweiwöchigen Hitzeperiode durchgeführt worden.

Aber nicht nur das:

- Die Betriebsvereinbarung Wärmeentlastung schafft gesundheitlich zuträgliche Raumtemperaturen für alle kommenden künftigen sommerlichen Hitzewellen.
- Nur Regelungen in einer Betriebsvereinbarung können den Arbeitgeber verpflichten, konkrete Maßnahmen zur Wärmeentlastung durchzuführen, weil nur diese gem. § 77 Abs. 4 BetrVG unmittelbar und zwingend gelten, nicht aber die ASR A3.5.

Die ASR A3.5 ist der entscheidende Fixpunkt zur betrieblichen Regelung gesundheitsverträglicher Raumtemperaturen. Sie gilt nicht unmittelbar im Betrieb, die Interessenvertretung muss sich mit den jeweiligen Gegebenheiten in den Arbeitsstätten befassen und bei Bedarf initiativ werden, damit der Arbeitgeber passende, aussichtsreiche Maßnahmen umsetzt. ◀



Jens Gäbert, Fachanwalt für Arbeitsrecht in Hamburg, berät Interessenvertretungen insbesondere im Arbeits- und Gesundheitsschutz.