

Recht

Hitze am Arbeitsplatz

Info Recht
Stand: Juni 2020

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

Diese Information ersetzt keine rechtliche Beratung im Einzelfall. Eine Haftung übernehmen wir mit der Herausgabe dieser Information nicht.

Um die Information an einen sich wandelnden Rechtsrahmen und an die höchstrichterliche Rechtsprechung anzupassen, überarbeiten wir unsere Broschüre regelmäßig. Bitte informieren Sie sich über die aktuelle Version auf unserer Homepage www.vbw-bayern.de/InfoRecht.

Dieses Werk darf nur von den Mitgliedern der vbw – Vereinigung der Bayerischen Wirtschaft e. V. zum internen Gebrauch sowie zur Unterstützung der jeweiligen Verbandsmitglieder im entsprechend geschlossenen Kreis unter Angabe der Quelle vervielfältigt, verbreitet und zugänglich gemacht werden. Eine darüber hinausgehende Nutzung – insbesondere die Weitergabe an Nichtmitglieder oder das Einstellen im öffentlichen Bereich der Homepage – stellt einen Verstoß gegen urheberrechtliche Vorschriften dar.

Vorwort

Sommerliche Temperaturen befreien nicht von der Arbeitspflicht

Hitzewellen mit sehr heißen Tagen im Sommer sind auch in Deutschland mittlerweile keine Seltenheit. Auch wenn hohe Temperaturen das Wohlbefinden der Arbeitnehmer häufig negativ beeinflussen, werden sie im Regelfall nicht von ihrer Arbeitspflicht befreit.

Um den Gesundheitsschutz gewährleisten zu können, sehen arbeitsschutzrechtliche Regelungen deshalb Gefährdungsbeurteilungen und Maßnahmen vor, mit denen Unternehmen eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur erreichen können. Somit werden die Belastungen der Mitarbeiter reduziert und ihre Leistungsfähigkeit bleibt erhalten.

Unsere Broschüre liefert Informationen und praktische Arbeitshilfen zur Umsetzung entsprechender Maßnahmen und Erfüllung der rechtlichen Anforderungen im Unternehmen.

Bertram Brossardt
18. Juni 2020

Inhalt

1	Hitze im arbeitsschutzrechtlichen Sinn	1
1.1	Ausschuss für Arbeitsstätten, Arbeitsstättenregeln	1
1.2	Raum- und Lufttemperatur	1
1.3	26-Grad-Grenze	2
1.4	Räume mit betriebstechnisch spezifischem Raumklima	2
2	Verpflichtungen des Arbeitgebers bei sommerlicher Hitze	3
2.1	Gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur	3
2.2	Gefährdungsbeurteilung, erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes	3
2.2.1	Gefährdungsbeurteilung, grundsätzliche Systematik	3
2.2.2	Rechtliche Grundlagen	4
2.2.3	Methoden / Verfahren	7
2.2.4	Rangfolge der Maßnahmen und Grundsätze	12
2.3	Gestufte Regelungen der Arbeitsstättenregeln	14
2.3.1	Raum- bzw. Lufttemperatur im Raum unter 26° C	14
2.3.2	Raumtemperatur über 26° C wegen übermäßiger Sonnen- einstrahlung	15
2.3.3	Außenlufttemperatur und Lufttemperatur im Raum über 26° C	15
2.3.4	Außenlufttemperatur über 26° C und Lufttemperatur im Raum über 30° C	16
2.3.5	Außenlufttemperatur über 26° C und Lufttemperatur im Raum über 35° C	16
2.4	Negative Wirkungen von Arbeitsschutzmaßnahmen	17
2.5	Kosten der Arbeitsschutzmaßnahmen	17
3	Beteiligungsrechte des Betriebsrats	19
3.1	Allgemeines	19
3.2	Zuständigkeit	19
3.3	Beteiligung im Rahmen des § 5 ArbSchG i. V. m. § 3 ArbStättV	19
3.4	Beteiligung im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	20
3.5	Beteiligung im Rahmen des § 80 BetrVG	21
3.6	Beteiligung im Rahmen des § 89 BetrVG	21
3.7	Beteiligung im Rahmen des § 90 BetrVG	22

3.8	Beteiligung im Rahmen des § 91 BetrVG	22
3.9	Keine Beteiligung des Betriebsrates	23
4	Rechte / Ansprüche der Arbeitnehmer	25
4.1	Allgemeines	25
4.2	Arbeitszeitverlagerung	25
4.3	Erschwerniszuschlag gemäß § 11 ERA-TV	26
4.4	Hitzefrei / Arbeitsverweigerungsrecht / Zurückbehaltungsrecht	27
4.5	Wegerisiko des Arbeitnehmers	28
4.6	Beschwerde an den Betriebsrat	28
4.7	Beschwerde an die zuständige Behörde	28
4.8	Klage auf Einhaltung des Arbeitsschutzes	28
5	Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse	29
6	Umsetzungsbeispiele	31
	Anhang	33
	Ansprechpartner / Impressum	55

1 Hitze im arbeitsschutzrechtlichen Sinn

Temperaturbestimmung und Temperaturgrenzen

1.1 Ausschuss für Arbeitsstätten, Arbeitsstättenregeln

Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) sieht in § 7 Abs. 1 S. 1 die Bildung eines Ausschusses für Arbeitsstätten beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vor. Zu den Aufgaben des Ausschusses gehört es, dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Arbeitshygiene entsprechende Regeln und sonstige gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in Arbeitsstätten zu ermitteln, § 7 Abs. 3 Nr. 1 ArbStättV. Entsprechende Arbeitsstättenregeln zur Raumtemperatur finden sich in den ASR A3.5. Diese Arbeitsstättenregeln konkretisieren den Regelungsrahmen des § 3a Abs. 1 S. 1 ArbStättV, wonach der Arbeitgeber dafür zu sorgen hat, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass von ihnen keine Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten ausgehen. Eine weitere Konkretisierung ergibt sich aus dem Anhang zur ArbStättV.

Die ArbStättV mit Anhang und die ASR A3.5 finden Sie im Anhang.

1.2 Raum- und Lufttemperatur

Die Begriffsbestimmungen der Arbeitsstättenregeln unterscheiden grundsätzlich die Begriffe Raumtemperatur und Lufttemperatur. Raumtemperatur ist die vom Menschen empfundene Temperatur, die u. a. durch die Lufttemperatur und die Temperatur der umgebenden Flächen bestimmt wird. Lufttemperatur ist die Temperatur der den Menschen umgebenden Luft ohne Einwirkung von Wärmestrahlung.

Zur Beurteilung, ob eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur vorhanden ist, reicht für die meisten Arbeitsplätze die Feststellung der Lufttemperatur aus. Dabei wird die Lufttemperatur mit einem strahlungsgeschützten Thermometer bei einer Messgenauigkeit von +/- 0,5 Grad Celsius gemessen – an Arbeitsplätzen mit sitzenden Tätigkeiten in einer Höhe von 0,6 Meter und an Arbeitsplätzen mit stehenden Tätigkeiten in einer Höhe von 1,1 Meter über dem Fußboden.

1.3 26-Grad-Grenze

Die Arbeitsstättenregeln sehen keine absolute Obergrenze zulässiger Temperaturen am Arbeitsplatz vor. Grundsätzlich soll aber die Lufttemperatur in Arbeitsräumen sowie in Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kantinen- und Erste-Hilfe-Räumen nicht höher als 26 Grad Celsius sein. Jenseits der 26-Grad-Grenze ergeben sich allerdings keine unmittelbaren arbeitsrechtlichen Folgen. So können Arbeitnehmer beispielsweise weder klimatisierte Räume noch *Hitzefrei* verlangen.

1.4 Räume mit betriebstechnisch spezifischem Raumklima

Die Arbeitsstättenregeln entfalten keine Wirkungen für Räume, an die betriebstechnisch spezifische raumklimatische Anforderungen gestellt werden.

Unter Räumen mit betriebstechnisch spezifischem Raumklima werden Räume verstanden, in denen unter bestimmten Bedingungen produziert und gearbeitet wird. Beispiele dafür sind klimatisierte Messräume, hier müssen permanent vorgegebene konstante Temperaturen eingehalten werden, damit die Messmaschinen immer unter den gleichen Temperaturbedingungen messen können und reproduzierbare Messwerte erzielt werden. Geringe Temperaturabweichungen können bereits Maßabweichungen im μ -Bereich bewirken.

Weitere Beispiele sind:

- Serverräume für IT-Anlagen
- Spezielle Lagerräume für temperaturempfindliche Materialien (z. B: Granulate für Kunststoffspritzereien)
- Reinräume in der Fertigung
- Operationssäle in Krankenhäusern
- Medizinische Bäder
- Kühlräume

2 Verpflichtungen des Arbeitgebers bei sommerlicher Hitze

Gefährdungsbeurteilung, Maßnahmen nach Maßgabe der Temperatur

2.1 Gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur

Zentraler Begriff der Arbeitsstättenregeln ist die *gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur*. Eine solche Raumtemperatur liegt vor, wenn die Wärmebilanz des menschlichen Körpers ausgeglichen ist (Bilanz aus Wärmezufuhr, Wärmeerzeugung und Wärmeabgabe).

Hohe Temperaturen wirken auf den Körper ein und setzen Arbeitsfähigkeit und Produktivität der Arbeitnehmer herab.

2.2 Gefährdungsbeurteilung, erforderliche Maßnahmen des Arbeitsschutzes

Bereits die arbeitsschutzrechtliche Generalklausel des § 3 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet Arbeitgeber, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Da Schutzmaßnahmen eine vorherige Beurteilung der Gefahren voraussetzen, verpflichtet § 5 ArbSchG i. V. m. § 3 ArbStättV zu einer Gefährdungsbeurteilung.

2.2.1 Gefährdungsbeurteilung, grundsätzliche Systematik

Unter einer Gefährdungsbeurteilung wird eine systematische Analyse und Bewertung von Gefährdungen, welche die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit negativ beeinflussen können, verstanden. Sie hat das Ziel, Gefährdungen aufzudecken, bevor diese zu Unfällen oder berufsbedingten Erkrankungen führen, und wenn möglich sie zu beseitigen oder Schutzmaßnahmen zu entwickeln.

Ermittelt und bewertet werden sollte:

- Welche Gefährdungen auftreten können
- Welche Personen von den Gefährdungen betroffen sind
- Ob die Bedingungen am Arbeitsplatz akzeptabel sind, insbesondere ob sie den Vorschriften und Regeln, den arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen, dem Stand der Technik sowie den Leistungsvoraussetzungen der Beschäftigten entsprechen
- Ob Verbesserungen möglich sind
- Wie dringlich und welcher Art die erforderlichen Maßnahmen sind
- Welche Anforderungen geplante Arbeitsschutzmaßnahmen, neue Arbeitsstätten, neue Arbeitsmittel und neue Arbeitsverfahren erfüllen müssen

Die Gefährdungsbeurteilung bildet im Konzept einer systematischen Prävention die Grundlage für einen wirksamen betrieblichen Arbeitsschutz zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

Sie ist auch eine Voraussetzung dafür, Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe, Arbeitsverfahren, Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe so auszuwählen oder zu gestalten, dass technische Mängel, Organisationsmängel und Fehlverhalten verringert oder beseitigt werden.

Die Gefährdungsbeurteilung ist ein Hilfsmittel, um Ursachen für Störungen der Arbeit zu verringern und die Qualität der Führungstätigkeit zu verbessern. Sie hilft zu entscheiden, wo und in welchem Umfang und mit welcher Dringlichkeit welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Die Informationen über die Ergebnisse der Beurteilung und über die Maßnahmen helfen den Beschäftigten, sich sicherheits- und gesundheitsgerecht zu verhalten.

2.2.2 Rechtliche Grundlagen

Gesetzliche Basis für die Gefährdungsbeurteilung sind die §§ 5 und 6 ArbSchG. Das Arbeitsschutzgesetz gilt in allen Tätigkeitsbereichen mit Ausnahme der privaten Haushalte.

Es gilt nicht auf Seeschiffen und im Bergbau, soweit dort für den Arbeitsschutz entsprechende Rechtsvorschriften bestehen. Für die Betriebe, die dem Bundesberggesetz unterliegen, sind Feststellungen zur Gefährdungsbeurteilung in entsprechenden Bergverordnungen enthalten (z. B. Allgemeine Bundesbergverordnung, Gesundheitsschutz-Bergverordnung).

Darüber hinaus enthalten eine Reihe von Vorschriften im deutschen Arbeitsschutzrecht spezielle Festlegungen zur Gefährdungsbeurteilung und deren Dokumentation, z. B.

- Betriebssicherheitsverordnung,
- Arbeitsstättenverordnung
- Biostoffverordnung,
- Gefahrstoffverordnung,
- Lastenhandhabungsverordnung,
- Mutterschutzrichtlinienverordnung,
- Störfallverordnung (12. Verordnung zur Durchführung des Bundesimmissionsschutzgesetzes),
- Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung.

Das Arbeitsschutzgesetz enthält unter anderem folgende Festlegungen:

- § 2 Begriffsbestimmungen
Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne dieses Gesetzes sind Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren einschließlich Maßnahmen der menschengerechten Gestaltung bei der Arbeit.
- § 4 Allgemeine Grundsätze
Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen:
 - 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 geringgehalten wird.
 - Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen.
 - Bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.
 - Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisation, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen.
 - Individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen.
 - Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen.
 - Den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen.
 - Mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

- § 5 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Der Arbeitgeber hat durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.

Der Arbeitgeber hat die Beurteilung je nach Art der Tätigkeiten vorzunehmen. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend.

Eine Gefährdung kann sich insbesondere ergeben

 - durch die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes;
 - physikalische, chemische und biologische Einwirkungen,
 - die Gestaltung, die Auswahl und den Einsatz von Arbeitsmitteln, insbesondere von Arbeitsstoffen, Maschinen, Geräten und Anlagen sowie den Umgang damit,
 - die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken,
 - unzureichende Qualifikationen und Unterweisung der Beschäftigten,
 - psychische Belastungen bei der Arbeit.

- § 6 Dokumentation

Der 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. Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefasste Angaben enthalten.

Unfälle in seinem Betrieb, bei denen ein Beschäftigter getötet oder so verletzt wird, dass er stirbt oder für mehr als drei Tage völlig oder teilweise arbeits- oder dienstunfähig wird, hat der Arbeitgeber zu erfassen.

Unter einer Gefährdung versteht man im Arbeitsschutz eine Situation, in der eine Person einer oder mehrerer Gefahrenquellen, von der / denen ein verletzungsbewirkender oder erkrankungsbewirkender Faktor ausgeht, ausgesetzt ist.

Dabei stellt das Risiko eine Kombination aus der Eintrittswahrscheinlichkeit und dem Ausmaß einer Gefährdung dar. Ein erhöhtes Risiko impliziert einen dringenden Handlungsbedarf.

Gefährdungen umfassen sowohl die Möglichkeit des Einwirkens von schädlichen Energien und Stoffen auf den Menschen als auch Belastungen, die negative Beanspruchungsfolgen hervorrufen können.

Gefährdungsfaktoren sind Gruppen von Gefährdungen, die durch gleichartige Gefahrenquellen oder Wirkungsqualitäten gekennzeichnet sind.

Die folgende Liste enthält auszugsweise Gefährdungsfaktoren, die bei der Arbeit auftreten können:

- Mechanische Gefährdungen
- Elektrische Gefährdungen
- Gefahrstoffe
- Biologische Arbeitsstoffe
- Brand- und Explosionsgefährdungen
- Thermische Gefährdungen
- Klima
- Beleuchtung
- Lärm
- Vibration
- Strahlung
- Ungenügende ergonomische Arbeitsplatzgestaltung
- Physische Belastungen
- Psychische Belastungen
- Sonstige Gefährdungen

Sonstige Gefährdungen sind solche, die den anderen Gefährdungsfaktoren nicht eindeutig zuzuordnen sind.

2.2.3 Methoden / Verfahren

Zur Gefährdungsbeurteilung können verschiedene Methoden / Verfahren angewendet werden, z. B.

- Betriebsbegehungen
- Mitarbeiterbefragungen
- Sicherheitstechnische Überprüfungen von Arbeitsmitteln
- Spezielle Ereignis-, Sicherheits- oder Risikoanalysen

Welche Methoden / Verfahren für den zu beurteilenden Arbeitsbereich gewählt werden, wird bestimmt durch das zu erwartende Gefährdungspotential, die angewendeten Arbeitsverfahren und Arbeitsmittel, die vorhandenen Vorinformationen und Erfahrungen sowie die personellen und organisatorischen Voraussetzungen im Betrieb.

Wichtige Vorinformationen über Gefährdungen können Auswertungen der Unfallmeldungen, der Eintragungen in Verbandsbücher, des Krankenstandes, von Betriebsstörungen und Havarien geben. Statistische Auswertungen solcher Daten durch Großbetriebe, Berufsgenossenschaften, Gewerbeaufsichtsämter und Krankenkassen zeigen innerhalb einer Branche Unfall- und Belastungsschwerpunkte auf, die besonders beachtet werden sollten.

Die Gefährdungsbeurteilung soll alles erfassen, was zu Unfällen oder Gesundheitsbeeinträchtigungen führen kann.

Gefährdungen können sich insbesondere ergeben durch

- die Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte einschließlich aller Verkehrswege, Arbeits-, Lager-, Sanitär-, Aufenthaltsräume und des Arbeitsplatzes,
- die Gestaltung, die Auswahl, den Einsatz, den Zustand von Arbeitsmitteln (Maschinen, Geräte, Anlagen, Werkzeuge) und Arbeitsstoffen sowie den Umgang damit und den Umgang mit den zu bearbeitenden Arbeitsgegenständen,
- die Arbeits- und Fertigungsverfahren, die Tätigkeiten einschließlich der Arbeitsorganisation (Arbeitsabläufe, Arbeitsteilung, Arbeitszeit, Pausen, Verantwortung),
- die Arbeitsumgebungsbedingungen wie Klima, Beleuchtung, Lärm, Strahlung, die Auswahl und die Benutzung von persönlichen Schutzausrüstungen,
- unzureichende Qualifikation, Fähigkeit und Fertigkeit sowie unzureichende Unterweisung der Beschäftigten.

Es ist zu prüfen, ob die Bedingungen und die getroffenen Maßnahmen am Arbeitsplatz bzw. bei der Arbeitstätigkeit sicherstellen, dass durch keinen der genannten Gefährdungsfaktoren Unfälle oder Gesundheitsbeeinträchtigungen entstehen können.

Bei Arbeitsmitteln ist zu prüfen, ob sie für die jeweiligen Arbeiten geeignet sind und ob bei ihrer bestimmungsgemäßen und ihrer vorhersehbaren Benutzung Sicherheit und Gesundheitsschutz gewährleistet sind. Dabei sind sowohl die mit der Benutzung des Arbeitsmittels selbst verbundenen Gefährdungen zu berücksichtigen als auch jene, die durch Wechselwirkungen der Arbeitsmittel untereinander oder mit Arbeitsstoffen oder der Arbeitsumgebung hervorgerufen werden.

Auf der Grundlage dieser Gefährdungsbeurteilung sind erforderliche Maßnahmen zur Bereitstellung und Benutzung der Arbeitsmittel sowie Art, Umfang und Fristen erforderlicher Prüfungen zu ermitteln. Ferner sind die notwendigen Voraussetzungen zu ermitteln und festzulegen, welche die Personen erfüllen müssen, die vom Arbeitgeber mit der Prüfung oder Erprobung der Arbeitsmittel zu beauftragen sind.

Da bei unterschiedlichen Betriebszuständen unterschiedliche Gefährdungen entstehen können, sind diese erforderlichenfalls zu beachten:

- Normalbetrieb
- Inbetriebnahme
- Einrichten
- Probetrieb
- Stillsetzen
- Wartung / Pflege
- Instandhaltung / Instandsetzung
- Störungen / Ausfälle

Es ist zu prüfen, ob der Schutz für folgende Personengruppen gewährleistet ist:

- Betriebsangehörige
- Beschäftigte aus Fremdbetrieben, z. B. Reinigung, Wartung, Bau, Ausbildung (erforderlichenfalls sind Absprachen oder Festlegungen mit Fremdbetrieben zu treffen)
- Zeitarbeitnehmer
- Besucher
- Rettungsdienste

Dies gilt auch für besonders schutzbedürftige Personen:

- Jugendliche und Kinder ab dem 13. Lebensjahr
- Schwangere und stillende Mütter
- Behinderte
- Rehabilitanden, z. B. stufenweise wieder einzugliedernde Erkrankte (§ 74 SGB V)

Es ist zu prüfen, ob Beschäftigungsbeschränkungen eingehalten bzw. die vorgesehenen Schutzmaßnahmen angemessen sind.

Bei erhöhtem Risiko oder Wunsch der Betroffenen sollte auch für andere Personen, z. B. ältere Beschäftigte, Beschäftigte mit Vorerkrankungen, die Notwendigkeit von Beschäftigungsbeschränkungen oder ergänzenden Schutzmaßnahmen geprüft werden. Erforderlichenfalls sind individuelle Regelungen in Absprache mit dem Betriebsarzt festzulegen.

Eine gute Organisation des Arbeitsschutzes erleichtert die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung. Sie hat wesentlichen Einfluss auf die festzulegenden Maßnahmen sowie auf deren Wirksamkeitskontrolle. Es ist deshalb hilfreich, vor der Gefährdungsbeurteilung einzuschätzen, ob für die Aufgaben des Arbeitsschutzes ausreichende betriebliche Regelungen bestehen und dafür Verantwortliche festgelegt wurden.

Die Gefährdungsbeurteilung kann in unterschiedlicher Schrittfolge geschehen.

Oft ist es zweckmäßig, zunächst bereichsübergreifende Anforderungen an die Arbeitsstätte zu überprüfen, z. B. Verkehrswege, Fluchtwege, Brandschutz, Sanitärräume, Erste Hilfe, Allgemeinbeleuchtung, Lüftung, Heizung.

Danach können schrittweise, dem Arbeitsablauf folgend, die Arbeitsplätze und Tätigkeiten unter Beachtung aller verwendeten Arbeitsmittel, der Arbeitsumgebungsbedingungen und der Beschäftigten beurteilt werden.

Für Beschäftigte, die häufig an nicht ortsfesten Arbeitsplätzen tätig sind oder deren besonders häufig wechseln, ist eine Beurteilung der Berufs- und Tätigkeitsgruppen empfehlenswert.

Bei besonderen Leistungsvoraussetzungen oder hohen Belastungen oder besonders schutzbedürftigen Personen sollte die Gefährdungsbeurteilung personenbezogen durchgeführt werden.

In manchen Fällen wird man Gruppen von Arbeitsmitteln, wie Maschinen, stationäre Anlagen, oder einzelne Gefährdungsfaktoren, wie Elektrosicherheit, Gefahrstoffe oder Lärm separat beurteilen, z. B. wenn befähigte Personen beteiligt werden sollen.

Die Gefährdungen müssen mit dem Ziel bewertet werden, zu entscheiden, ob Maßnahmen zur Verminderung bzw. Beseitigung des Unfall- und Gesundheitsrisikos erforderlich sind bzw. welche Restgefährdungen verbleiben.

Gefährdungen können bewertet werden durch

- einen Vergleich mit normierten Schutzziele, z. B. in Gesetzen, Verordnungen, Vorschriften oder Normen (Grenz- oder Richtwerte der Belastung; Auslöse- bzw. Schwellenwerte, ab denen Maßnahmen erforderlich sind oder empfohlen werden; Gestaltungsregeln für technische, organisatorische oder verhaltensbezogene Maßnahmen) sogenannte *Soll-Ist-Vergleich*,
- einen Vergleich mit bekannten sicheren bzw. gesundheitsgerechten Lösungen, die dem Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen.

Der Arbeitgeber hat die Verantwortung für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und die Umsetzung der Ergebnisse.

Er kann die Gefährdungsbeurteilung selbst durchführen oder fachkundige Personen, z. B. Führungskräfte oder Spezialisten, damit beauftragen.

Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen (§ 17 ArbSchG).

Auch soweit kein Betriebsrat existiert, sind die Beschäftigten selbst vom Arbeitgeber zu allen Maßnahmen zu hören, die Auswirkungen auf ihre Sicherheit und Gesundheit haben. Die §§ 81 ff. Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sind insoweit dem Arbeitsvertragsrecht zuzuordnen und gelten auch in nicht betriebsratsfähigen oder betriebsratslosen Betrieben.

Die Mitwirkung der Beschäftigten ist eine wesentliche Voraussetzung, um Gefährdungen zu erkennen und realistisch zu beurteilen sowie um effektive Schutzmaßnahmen festlegen zu können, die von den Beschäftigten akzeptiert und unterstützt werden.

Dazu empfiehlt es sich, die Beschäftigten

- vor Beginn der Beurteilung über das Ziel und den Nutzen zu informieren,
- in die Ermittlungen über die tatsächliche Ausführung der Arbeit, die gefährlichen Arbeitssituationen und Betriebszustände einzubeziehen,
- über Sicherheitsmängel, gesundheitliche Beschwerden und subjektiv empfundene Belastungen zu befragen,
- bei der Umgestaltung der Arbeitsplätze bzw. bei der Auswahl der Arbeitsmittel, der Arbeitsstoffe, der persönlichen Schutzausrüstungen und bei der Durchführung von Schutzmaßnahmen zu beteiligen.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte haben u. a. die Aufgabe, den Arbeitgeber bzw. die betrieblichen Führungskräfte bei der Gefährdungsbeurteilung zu beraten (§ 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 1g bzw. § 6 S. 2 Nr. 1e Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG), indem sie z. B.

- Vorschläge zum methodischen Vorgehen unterbreiten,
- über Kriterien zur Risikobewertung informieren,
- durch Begehungen, Überprüfungen und Untersuchungen Ursachen für Unfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen ermitteln,
- Vorschläge für Schutzmaßnahmen unterbreiten.

Bei dieser Beratungstätigkeit stehen für den Betriebsarzt die medizinischen Aspekte und für die Fachkraft für Arbeitssicherheit die sicherheitstechnischen Aspekte des Arbeitsschutzes im Vordergrund der Aufgabenerfüllung, so dass erst durch beider Zusammenwirken eine umfassende Beratung des Arbeitgebers gegeben ist.

Betriebsärztliche Beiträge zur Gefährdungsbeurteilung können sich z. B. beziehen auf

- die Erfassung und Auswertung von Gesundheitsdaten, z. B. aus arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen,
- die Gefährdungsermittlung auf der Basis biologischer Indikatoren (Biomonitoring),
- die Risikobewertung unter Berücksichtigung individueller Gesundheits- und Leistungsvoraussetzungen (z. B. Behinderte, Leistungsgewandelte).

Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte müssen den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung unterrichten; sie müssen ihm den Inhalt ihrer Vorschläge an den Arbeitgeber mitzuteilen und ihn auf sein Verlangen in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beraten (§ 9 Abs. 2 ASiG).

Gefährdungsbeurteilungen sollten keine einmaligen Aktionen sein, sondern Bestandteil der kontinuierlichen Sicherheitsarbeit.

Bei erstmaligen Gefährdungsbeurteilungen sollten schrittweise die Arbeitsstätte und alle Arbeitsplätze untersucht werden. Bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend (§ 5 Abs. 2 S. 2 ArbSchG).

In der Folge sollten die Arbeitsstätte und die Arbeitsplätze regelmäßig auf Veränderungen des Arbeitssystems überprüft werden. Gegebenenfalls ist sodann die Gefährdungsbeurteilung zu aktualisieren. Die Zeitintervalle und die Form der Überprüfung sollten so gewählt werden, dass Änderungen des Schutzniveaus erfasst werden. Die Überprüfung einzelner Gefährdungsbereiche oder einzelner Gefährdungsfaktoren kann separat erfolgen, in verschiedenen Zeitintervallen und Überprüfungsformen.

Wenn neue Arbeitsplätze geplant oder wesentliche Änderungen an Arbeitsplätzen vorgenommen werden, sollte bereits in der Planungsphase eine vorausschauende Beurteilung erfolgen.

Aus der Gefährdungsbeurteilung ergibt sich, ob die bestehenden Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren ausreichen oder ob weitere Maßnahmen erforderlich sind. Deren zeitliche Umsetzung sowie die personellen Verantwortlichkeiten sollten in geeigneter Form festgelegt werden. Darüber hinaus ist die Umsetzung zu kontrollieren, sogenannte *Wirksamkeitskontrolle*.

2.2.4 Rangfolge der Maßnahmen und Grundsätze

Maßnahmen sollten entsprechend der folgenden Rangfolge getroffen werden:

- Arbeitsverfahren so gestalten, dass keine Gefährdung vorhanden ist, Gefahrenquellen beseitigen.
- Gefährdungen ausschalten oder mindern durch Anwendung von Schutzeinrichtungen, vorzugsweise mit zwangsläufiger Wirkung.
- Gesundheitsrisiko minimieren durch Herabsetzung von Intensität bzw. Dauer der Exposition mittels technischer oder arbeitsorganisatorischer Maßnahmen.
- Persönliche Schutzeinrichtungen oder Verhaltensregeln anwenden.

Dabei sind die in § 4 ArbSchG genannten Grundsätze zu berücksichtigen:

- Die Arbeit ist so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird.
- Gefahren sind an ihrer Quelle zu bekämpfen.
- Bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.
- Maßnahmen sind mit dem Ziel zu planen, Technik, Arbeitsorganisationen, sonstige Arbeitsbedingungen, soziale Beziehungen und Einfluss der Umwelt auf den Arbeitsplatz sachgerecht zu verknüpfen.
- Individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen.

Verpflichtungen des Arbeitgebers bei
sommerlicher Hitze

- Spezielle Gefahren für besonders schutzbedürftige Beschäftigtengruppen sind zu berücksichtigen.
- Den Beschäftigten sind geeignete Anweisungen zu erteilen.
- Mittelbar oder unmittelbar geschlechtsspezifisch wirkende Regelungen sind nur zulässig, wenn dies aus biologischen Gründen zwingend geboten ist.

Besondere Bedeutung hat die vorausschauende Gefährdungsbeurteilung, damit der Arbeitsschutz zum integralen Bestandteil der Planung von Arbeitsstätten, Arbeitsplätzen und Arbeitsprozessen einschließlich der Arbeitsmittel und Arbeitsstoffe wird.

Maßnahmen können sich auf die Technik, die Organisation und die Personen beziehen, sogenanntes *TOP-Prinzip*, z. B.:

- Technische Maßnahmen
Einsatz gefahrungsarmer Technik bzw. ungefährlicher Stoffe, Änderung der Technologie, Automatisierung, Einsatz technischer Hilfsmittel, Einbau technischer Schutzeinrichtungen, Einsatz technischer Schutzeinrichtungen, Einsatz ungefährlicher Stoffe,
- Organisatorische Maßnahmen
Arbeitsschutzmanagement (z. B. Verantwortlichkeiten, Prüfung von Arbeitsmitteln, Bereitstellung und Kontrolle von Schutzeinrichtungen, Unterweisungen), Änderung des Arbeitsablaufes, des Arbeitsinhaltes und der Aufgabenverteilung, Arbeitszeitgestaltung, hinweisende Sicherheitstechnik (z. B. Schilder, Warnsignale, Anweisungen), Beschäftigte qualifizieren und unterweisen,
- personenbezogene Maßnahmen
Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen und Unterweisung der Beschäftigten.

Die Unterlagen helfen,

- die Durchführung der Maßnahmen zu kontrollieren,
- die Beschäftigten über bestehende Gefährdungen zu informieren und im sicherheits- und gesundheitsgerechten Handeln zu unterweisen.

Die Unterlagen sollten erkennen lassen:

- ermittelte Gefährdungen,
- zu realisierende technische und organisatorische Maßnahmen sowie zu verwendende persönliche Schutzausrüstungen und Verhaltensanforderungen,
- Ergebnisse der Wirksamkeitsüberprüfung der Maßnahmen.

Zusätzliche Angaben über Prioritäten sowie über den Zeitplan der Maßnahmen und die Verantwortlichen erleichtern die Kontrolle.

Als Unterlagen können verwendet werden:

- bereits im Betrieb vorhandene Protokolle von Betriebsbegehungen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte, Eintragungen in Prüflisten, Gefährdungskatalogen u. ä., Betriebsanweisungen für Tätigkeiten, für den Umgang mit Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen,
- eigenständige, zusammenfassende Gefährdungsdokumentationen.

2.3 Gestufte Regelungen der Arbeitsstättenregeln

Insgesamt enthalten die Arbeitsstättenregeln gestufte Regelungen, die Arbeitgeber zu berücksichtigen haben. Halten Arbeitgeber die Regeln und Erkenntnisse der Arbeitsstättenregeln ein, ist davon auszugehen, dass insoweit die Anforderungen der ArbStättV erfüllt sind (§ 3a Abs. 1 S. 3 ArbStättV). Wenden Arbeitgeber die Regeln und Erkenntnisse nicht an, müssen sie durch andere Maßnahmen die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz der Beschäftigten erreichen (§ 3a Abs. 1 S. 4 ArbStättV). Kann die Aufsichtsbehörde nachweisen, dass es an der geforderten Gleichwertigkeit fehlt, drohen aufsichtsrechtliche Maßnahmen (§ 22 Abs. 3 ArbSchG).

Hinweis

Für Arbeitgeber ist die Beachtung der Arbeitsstättenregeln nicht der einzige Weg, ihre arbeitsschutzrechtlichen Verpflichtungen zu erfüllen, aber der sicherste.

2.3.1 Raum- bzw. Lufttemperatur im Raum unter 26° C

In Arbeits-, Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kantinen- und Erste-Hilfe-Räumen, in denen aus betriebstechnischer Sicht keine spezifischen Anforderungen an die Raumtemperatur gestellt werden, muss während der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren, der körperlichen Beanspruchung der Beschäftigten und des spezifischen Nutzungszwecks des Raumes eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur bestehen.

Fenster, Oberlichter und Glaswände, die der Tageslichtversorgung dienen, sind so zu gestalten, dass eine ausreichende Tageslichtversorgung gewährleistet ist und gleichzeitig störende Blendung und übermäßige Erwärmung vermieden werden.

Die Lufttemperatur in Arbeitsräumen sowie in Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kantinen- und Erste-Hilfe-Räumen soll 26 Grad Celsius nicht überschreiten.

2.3.2 Raumtemperatur über 26° C wegen übermäßiger Sonneneinstrahlung

Führt die Sonneneinstrahlung durch Fenster, Oberlichter und Glaswände zu einer Erhöhung der Raumtemperatur über 26 Grad Celsius, so sind diese Bauteile mit geeigneten Sonnenschutzsystemen auszurüsten. Störende direkte Sonneneinstrahlung auf den Arbeitsplatz ist zu vermeiden.

Sonnenschutz

Als Maßnahmen kommen z. B. in Betracht: Vordächer, Balkone, feststehende Lamellen oder Bepflanzungen.

Daneben führen die Arbeitsstättenregeln an Gestaltungsbeispielen für Sonnenschutzsysteme auf:

- Arbeitsverfahren Sonnenschutzvorrichtungen, die das Fenster von außen beschatten (z. B. Jalousien oder hinterlüftete Markisen)
 - Im Zwischenraum der Verglasung angeordnete reflektierende Vorrichtungen
 - Innenliegende hochreflektierende oder helle Sonnenschutzvorrichtungen
 - Sonnenschutzverglasungen (innerhalb eines Sonnenschutzsystems, Blendschutz und Lichtfarbe sind zu beachten)
-

2.3.3 Außenlufttemperatur und Lufttemperatur im Raum über 26° C

In diesem Fall und unter der Voraussetzung, dass bereits geeignete Sonnenschutzmaßnahmen nach Ziffer 2.3.2 verwendet werden, sollen zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden.

Beispiele

Maßnahmen können sein:

- Effektive Steuerung des Sonnenschutzes (z. B. Jalousien auch nach der Arbeitszeit geschlossen halten)
- Effektive Steuerung der Lüftungseinrichtungen (z. B. Nachtauskühlung)
- Reduzierung der inneren thermischen Lasten (z. B. elektrische Geräte nur bei Bedarf betreiben)
- Lüftung in den frühen Morgenstunden
- Nutzung von Gleitzeitregelungen zur Arbeitszeitverlagerung

- Lockerung von Bekleidungsregelungen (beachten Sie hierbei, dass die erforderliche Schutzausrüstung gegen das Corona-Virus weiterhin verwendet wird)
 - Bereitstellung geeigneter Getränke (z. B. Trinkwasser)
-

Da jedoch in Einzelfällen das Arbeiten bei über 26 Grad Celsius zu einer Gesundheitsgefährdung führen kann, ist in solchen Fällen über weitere Maßnahmen anhand einer angepassten Gefährdungsbeurteilung zu entscheiden.

Angepasste Gefährdungsbeurteilung erforderlich

Einzelfälle können z. B. vorliegen,

- wenn schwere körperliche Arbeit zu verrichten ist,
 - wenn besondere Arbeits- oder Schutzbekleidung getragen werden muss, die die Wärmeabgabe stark behindert (hierunter fällt nicht der zu tragende Mund-Nasen-Schutz (sogenannte Community-Masken),
 - wenn hinsichtlich erhöhter Lufttemperatur gesundheitlich Vorbelastete und besonders schutzbedürftige Beschäftigte (z. B. Jugendliche, Ältere, Schwangere, stillende Mütter) im Raum tätig sind.
-

2.3.4 Außenlufttemperatur über 26° C und Lufttemperatur im Raum über 30° C

Bei Überschreitung einer Lufttemperatur im Raum von 30 Grad Celsius müssen wirksame Maßnahmen nach der Gefährdungsbeurteilung ergriffen werden, die die Beanspruchung der Beschäftigten reduzieren. Dabei gehen technische und organisatorische gegenüber personenbezogenen Maßnahmen vor. Beispielhaft ist hier auf die unter Ziffer 2.3.3 genannten Maßnahmen hinzuweisen.

2.3.5 Außenlufttemperatur über 26° C und Lufttemperatur im Raum über 35° C

Wird eine Lufttemperatur im Raum von 35 Grad Celsius 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. Hitzeschutzkleidung),

wie bei Hitzearbeit, nicht als Arbeitsraum geeignet.

Technische Maßnahmen, die die Lufttemperatur reduzieren, dürfen die absolute Luftfeuchte nicht erhöhen.

2.4 Negative Wirkungen von Arbeitsschutzmaßnahmen

Die vorgeschlagenen technischen Schutzmaßnahmen können allerdings ihrerseits arbeitschutzrechtliche Probleme auslösen. So können Arbeitnehmer in klimatisierten Räumen unter Umständen vermeidbarer Zugluft ausgesetzt sein oder es drohen neue Gesundheitsgefahren durch den Unterschied zwischen Innen- und Außenlufttemperatur.

2.5 Kosten der Arbeitsschutzmaßnahmen

Soweit Arbeitgeber erforderliche Maßnahmen nach dem ArbSchG treffen, tragen sie hierfür nach § 3 Abs. 3 ArbSchG die Kosten.

Hitzepausen (insbesondere bei einer Lufttemperatur im Raum unter 35 Grad Celsius) sowie die Bereitstellung von Getränken sind nicht zwingend vorgeschriebene Maßnahmen schlechthin. Die Kosten trägt der Arbeitgeber hier deshalb nur dann, wenn er gerade diese Maßnahmen als erforderliche Maßnahmen nach dem ArbSchG trifft.

3 Beteiligungsrechte des Betriebsrats

Informations-, Anhörungs- und Vorschlags-, Beratungsrechte und zwingende Mitbestimmungsrechte.

3.1 Allgemeines

Für die Beteiligungsrechte des Betriebsrates ist wesentlich auf die §§ 87 Abs. 1 Nr. 7 und 91 BetrVG hinzuweisen (bei Arbeitszeitverlagerung auch auf § 87 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Denn insoweit steht dem Betriebsrat ein Initiativrecht zu, das heißt, der Betriebsrat kann eine bestimmte Regelung der mitbestimmungspflichtigen Angelegenheit von sich aus vorschlagen. Kommt eine Einigung nicht zustande, kann er die Einigungsstelle anrufen. Diese entscheidet dann verbindlich.

Daneben bestehen Informations-, Kontroll- und Beratungsrechte aus § 80 Abs. 1 Nr. 1 und Nr. 2 sowie aus § 90 BetrVG. Und endlich ist es möglich, freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG zu schließen.

Die zwingende Mitbestimmung ist auf generelle Regelungen mit kollektivem Bezug gerichtet. Allerdings können sich die Regelungen durchaus auf einzelne bestimmte Arbeitsbereiche / Arbeitsplätze oder bestimmte Arbeiten im Betrieb beziehen. Bloße Einzelmaßnahmen sind der Mitbestimmung entzogen.

3.2 Zuständigkeit

Zuständig für die Wahrnehmung der Beteiligungsrechte im Rahmen des Arbeitsschutzes ist regelmäßig der örtliche Betriebsrat, da es meist auf die konkreten Verhältnisse im Betrieb ankommt. Im Einzelfall kann aber auch der Gesamtbetriebsrat zuständig sein; Voraussetzung ist, dass die Regelungen nicht vorrangig den Einzelbetrieb mit seinen spezifischen Gefahren betreffen, sondern das Gesamtunternehmen.

3.3 Beteiligung im Rahmen des § 5 ArbSchG i. V. m. § 3 ArbStättV

Die Gefährdungsbeurteilung ist nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts in weiten Teilen mitbestimmungspflichtig, § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (BAG vom 08. Juni 2004, Az. 1 ABR 13/03). Der Betriebsrat ist vom Arbeitgeber zu allen Maßnahmen zu hören, die Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten haben (§§ 81, 82, 89 BetrVG, §14 ArbSchG)

Die Mitwirkung der Beschäftigten ist eine wesentliche Voraussetzung, um Gefährdungen zu erkennen und realistisch zu beurteilen sowie um effektive Schutzmaßnahmen festlegen zu können, die von den Beschäftigten akzeptiert und unterstützt werden.

Dazu empfiehlt es sich, die Beschäftigten

- vor Beginn der Beurteilung über das Ziel und den Nutzen zu informieren,
- in die Ermittlungen über die tatsächliche Ausführung der Arbeit, die gefährlichen Arbeitssituationen und Betriebszustände einzubeziehen,
- über Sicherheitsmängel, gesundheitliche Beschwerden und subjektiv empfundene Belastungen zu befragen, z. B. in Form von Mitarbeiterbefragungen,
- bei der Umgestaltung der Arbeitsplätze bzw. bei der Auswahl der Arbeitsmittel, der Arbeitsstoffe, der persönlichen Schutzausrüstungen und bei der Durchführung von Schutzmaßnahmen zu beteiligen.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte haben unter anderem die Aufgabe, den Arbeitgeber bzw. die betrieblichen Führungskräfte bei der Gefährdungsbeurteilung zu beraten (§ 3 Abs. 1 S. 2 Nr. 1g bzw. § 6 S. 2 Nr. 1e Arbeitssicherheitsgesetz), indem sie z. B.

- Vorschläge zum methodischen Vorgehen unterbreiten,
- über Kriterien zur Risikobewertung informieren,
- durch Begehungen, Überprüfungen und Untersuchungen Ursachen für Unfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsgefährdungen ermitteln,
- Vorlage für Schutzmaßnahmen unterbreiten.

Bei dieser Beratungstätigkeit stehen für den Betriebsarzt die medizinischen Aspekte und für die Fachkraft für Arbeitssicherheit die sicherheitstechnischen Aspekte des Arbeitsschutzes im Vordergrund der Aufgabenerfüllung, so dass erst durch beider Zusammenwirken eine umfassende Beratung des Arbeitgebers gegeben ist.

Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte müssen den Betriebsrat über wichtige Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung unterrichten; sie müssen ihm den Inhalt ihrer Vorschläge an den Arbeitgeber mitzuteilen und ihn auf sein Verlangen in Angelegenheiten des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung beraten (§ 9 Abs. 2 ASiG).

3.4 Beteiligung im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

Das Mitbestimmungsrecht bezieht sich auf Regelungen über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften. Der Betriebsrat soll an betrieblichen Regelungen beteiligt werden, die der Arbeitgeber auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift treffen muss, bei deren Umsetzung dem Arbeitgeber aber Handlungsspielräume verbleiben.

Führen sommerliche Außentemperaturen zu einer Lufttemperatur im Raum, die 26 Grad Celsius nicht übersteigt, begründen die arbeitsschutzrechtlichen Regelungen keinen Handlungsbedarf. Hier kommen lediglich freiwillige Betriebsvereinbarungen in Betracht.

Bei Lufttemperaturen im Raum über 26 Grad Celsius bis einschließlich 30 Grad Celsius dürfte eine Mitbestimmung ausscheiden, sofern die Gefährdungsbeurteilung keine konkrete Gesundheitsgefährdung ergeben hat. Denn in diesem Bereich sehen die Arbeitsstättenregeln keine strikte Verpflichtung zur Ergreifung von Maßnahmen vor (*sollen*). Freiwillige Regelungen kommen in Betracht.

Bei Lufttemperaturen im Raum über 30 Grad Celsius besteht nach den Arbeitsstättenregeln eine Handlungsverpflichtung des Arbeitgebers. Da in § 3a ArbStättV i. V. m ASR A 3.5 eine hinreichend konkrete Rahmenvorschrift zu sehen ist, eröffnet sie dem Betriebsrat bei deren Ausfüllung ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (so LAG SchHol 01.10.13 – 1 TabV 33/13) und zwar auch ohne Vorliegen einer konkreten Gefahr oder Gefährdungslage (so LAG BaWü 21.10.2015 – 4 TaBV 2/15). Aus dem Mitbestimmungsrecht folgt ein Initiativrecht des Betriebsrats zum Erlass entsprechender betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen, wobei das Initiativrecht auf eine konkrete Ausfüllung der Rahmenvorschrift abzielen muss.

3.5 Beteiligung im Rahmen des § 80 BetrVG

Die Betriebsverfassung schreibt dem Betriebsrat Überwachungs- und Förderungspflichten nach § 80 Abs. 1 BetrVG zu. Sie sollen sicherstellen, dass alle Schutzvorschriften zugunsten der Arbeitnehmer tatsächlich eingehalten und angewendet werden.

3.6 Beteiligung im Rahmen des § 89 BetrVG

Die Vorschrift regelt die Beteiligung des Betriebsrats bei der Durchführung der gesetzlichen Vorschriften über den Arbeitsschutz. Der Betriebsrat hat sich dafür einzusetzen, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz eingehalten werden. Er hat die zuständigen Stellen durch Anregungen, Beratungen und Auskünfte zu unterstützen. Als staatliche Stellen kommen z. B. Gewerbeaufsichtsämter, Gewerbeärzte, Gesundheitsbehörden, der TÜV bzw. die technischen Aufsichtsbeamten der Berufsgenossenschaften in Betracht.

Der Betriebsrat ist verpflichtet, über Missstände im Betrieb zu berichten und Kontrollen anzuregen. Insoweit ist er von seiner Schweigepflicht nach § 79 BetrVG entbunden. Er hat aber die Grundsätze der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu beachten. Er muss daher zunächst versuchen, den Arbeitgeber dazu zu bewegen, die Mängel abzustellen. Daneben hat er aus Gründen des Datenschutzes zu prüfen, ob es im Einzelfall erforderlich ist, Daten weiterzugeben. Dabei sind die Interessen der Arbeitnehmer zu berücksichtigen.

3.7 Beteiligung im Rahmen des § 90 BetrVG

Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung von Baumaßnahmen, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitsplätzen zu unterrichten. Die Aufzählung ist abschließend. Im Einzelfall können die Maßnahmen auch eine Betriebsänderung nach den §§ 111 ff. BetrVG darstellen.

Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat rechtzeitig, das heißt schon im Planungsstadium, über das Vorhaben unterrichten. Darzulegen die Ziele und Auswirkungen der Maßnahme auf die Arbeitnehmer. Die Unterrichtung muss unter Vorlage erforderlicher Unterlagen (z. B. Pläne, Analysen, Gutachten, andere Unterlagen) erfolgen. Der Arbeitgeber kann die Unterrichtung nicht unter Hinweis auf die mögliche Gefährdung von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen unterlassen oder inhaltlich einschränken. Mit dem Betriebsrat muss der Arbeitgeber erörtern, inwieweit er dessen Einwendungen und Vorschläge berücksichtigen und einer angemessenen Lösung zuführen kann. Der Arbeitgeber ist aber nicht verpflichtet Anregungen und Vorschlägen des Betriebsrats nachzukommen.

Kommt der Arbeitgeber seiner Unterrichtungspflicht überhaupt nicht, wahrheitswidrig, unvollständig oder nur verspätet nach, handelt er nach § 121 BetrVG ordnungswidrig (Geldbuße bis 10.000,00 Euro).

3.8 Beteiligung im Rahmen des § 91 BetrVG

Der Betriebsrat hat unter eingeschränkten Voraussetzungen ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsabläufen und der Arbeitsumgebung. Widersprechen die Änderungen offensichtlich den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit, kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen verlangen, die die Belastungen abwenden, mildern oder ausgleichen (korrigierendes Mitbestimmungsrecht). Das Mitbestimmungsrecht dient dazu Änderungen mit Belastungen abzuwenden, nicht aber bestehende Zustände zu verbessern. Es ist aber nicht erforderlich, dass die Änderung durch eine vom Arbeitgeber geplante Maßnahme eingetreten ist.

Welche Änderungen im Einzelfall in Betracht kommen, müssen die Betriebsparteien vereinbaren. Notfalls entscheidet die Einigungsstelle.

3.9 Keine Beteiligung des Betriebsrates

Der Betriebsrat ist bei betrieblichen Regelungen zu beteiligen, die der Arbeitgeber auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift treffen muss, bei deren Umsetzung dem Arbeitgeber aber Handlungsspielräume verbleiben.

Keine Betriebsrats-Beteiligung

Mitbestimmungsrechte bestehen damit nicht,

- wenn zwingende Vorschriften existieren, die keinen Handlungsspielraum lassen,
 - wenn das Unternehmen durch eine bindende Verfügung der zuständigen Behörde bereits konkret verpflichtet ist, oder
 - soweit das Schutzniveau angehoben wird.
-

Daneben sind bloße Einzelmaßnahmen der Mitbestimmung entzogen.

4 Rechte / Ansprüche der Arbeitnehmer

Maßnahmen, Erschwerniszuschlag, Risikotragung, Rechtsdurchsetzung

4.1 Allgemeines

Die Arbeitsstättenregeln zeigen, dass auch bei sommerlicher Hitze die Arbeitspflicht nicht entfällt. Vielmehr hat der Arbeitgeber mit wirksamen Schutzmaßnahmen gegenzusteuern. Genügt der Arbeitgeber seinen arbeitsschutzrechtlichen Pflichten, ist auch an sommerlich heißen Arbeitsplätzen weiterzuarbeiten. Ausnahmen gelten, wenn gesetzliche Beschäftigungsverbote wie z. B. nach §§ 3 und 4 Mutterschutzgesetz (MuSchG) greifen. Allerdings werden über § 618 Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) die Anforderungen des öffentlichen Arbeitsschutzes in das Vertragsrecht projiziert.

4.2 Arbeitszeitverlagerung

Einer Arbeitszeitverlagerung können persönliche Gründe des Arbeitnehmers entgegenstehen, so z. B. Öffnungszeiten von Kinderbetreuungsstätten. Zwar kann der Arbeitgeber grundsätzlich verlangen, dass Arbeitnehmer bei ihrer Arbeitszeitgestaltung im Rahmen von Gleitzeitregelungen betriebliche Belange berücksichtigen, allerdings sind personenbezogene Schutzmaßnahmen im Arbeitsschutzrecht generell nachrangig zu anderen, z. B. technischen Maßnahmen, so dass der Arbeitgeber auf die Arbeitszeitverlagerung nach verschiedener Auffassung nur dann zurückgreifen kann, wenn technische Maßnahmen nicht erforderlich sind. Das heißt, der Arbeitgeber muss vorrangig für Kühlung durch Ventilatoren und Jalousien sorgen, bevor er über eine Arbeitszeitverlagerung entscheidet.

Arbeitszeiten von Teilzeit-Arbeitnehmern lassen sich ohne flexible Arbeitszeitgestaltung in der Regel nur durch Individualvereinbarung vorübergehend verlegen. Zwar gewährt § 8 Abs. 5 S. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) dem Arbeitgeber hinsichtlich der Arbeitszeitlage ein einseitiges Korrekturrecht, verlangt aber einerseits erheblich überwiegende Interessen und andererseits eine formlose Ankündigung spätestens einen Monat im Voraus.

Arbeiten Arbeitnehmer von Anfang an in Teilzeit und ist die Arbeitszeitverteilung nicht vertraglich festgeschrieben, so kann der Arbeitgeber die Verteilung über sein Direktionsrecht ändern, aber auch hier können persönliche Belange des Arbeitnehmers zu berücksichtigen sein.

4.3 Erschwerniszuschlag gemäß § 11 ERA-TV

Unter den Oberbegriff der Erschwernis fallen Belastungen am Arbeitsplatz, wie sie durch Hitzeeinwirkungen entstehen können. Nach den Regelungen des § 11 ERA-Tarifvertrag gehört die Schaffung von Arbeitsbedingungen, die die Gesundheit der Arbeitnehmer schützen sowie der Arbeit und Leistung förderlich sind, zu den grundsätzlichen Aufgaben des Arbeitgebers. In diesem Sinne sind sich die Tarifvertragsparteien bei der tariflichen Regelung zu den Erschwernissen darin einig, dass erheblich belastende Arbeitsbedingungen möglichst zu vermeiden und zu vermindern sind.

In den Fällen, in denen durch geeignete technische, organisatorische und / oder personenbezogene Maßnahmen beziehungsweise aufgrund eines unverhältnismäßig großen finanziellen Aufwands die in § 11 ERA-Tarifvertrag aufgeführten Belastungen nicht vermieden bzw. vermindert werden, ist der Arbeitgeber tariflich verpflichtet, einen Erschwerniszuschlag zu zahlen. Dies gilt bei Hitzeeinwirkungen am Arbeitsplatz in folgenden zwei Ausprägungen:

- Bei erheblicher Einwirkung von Hitze:
Es muss sich um Belastungen handeln, die über die normalen Belastungen erheblich hinausgehen. Zur Auslegung dieses unbestimmten Rechtsbegriffs können die weiteren, tariflich genannten Fallgestaltungen herangezogen werden, die eine erhebliche Einwirkung von Rauch, Ruß, Staub, Säuredämpfen oder giftigen Stoffen, wie beispielsweise bei Arbeiten mit Blei und Zink, beim Kesselreinigen, Sandstrahlen, Spritzlackieren, Schweißen, Beizen und Galvanisieren erfordern.
- Bei Temperaturen über 35 Grad Celsius:
Eine Erschwerniszulage wegen Hitze über 35 Grad Celsius ist dann zu gewähren, wenn diese Temperatur überschritten wird.

Der Unterschied der beiden Formen von Hitzeeinwirkungen am Arbeitsplatz unterscheidet sich zunächst in der Feststellung der Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen. Während die erhebliche Einwirkung von Hitze eine Beurteilung durch den Arbeitgeber und Arbeitnehmer / Betriebsrat voraussetzt, ist die Frage, ob Temperaturen von mehr als 35 Grad Celsius vorliegen, messbar und somit objektiv feststellbar. Eine besondere Messmethode gibt der Tarifvertrag nicht vor. Im Rahmen der Beurteilung, ob am Arbeitsplatz eine erhebliche Hitzeeinwirkung vorliegt, besteht ein Spielraum, der sich an den tatsächlichen Gegebenheiten zu orientieren hat. Dabei wird auch hier ein Messen der Temperaturen in Betracht kommen. In der Regel handelt es sich um Arbeitsplätze, die durch Maschinen oder Prozessabläufe erheblichen Hitzeeinwirkungen ausgesetzt sind. Allerdings können auch klimatische Bedingungen allein die Voraussetzungen für die Gewährung einer Erschwerniszulage begründen, wie z. B. bei vorübergehenden Hitzewellen.

Die Ermittlung beinhaltet die Feststellung, ob im Monatsdurchschnitt mehr als drei Stunden pro Tag eine entsprechende Temperatur vorlag. Ausgehend von der konkreten monatlichen Arbeitszeit müssen im Schnitt drei Stunden pro Tag mit erheblicher Hitzeeinwirkung (erste Variante) oder mit Temperaturen von mehr als 35 Grad Celsius (zweite Variante)

vorliegen. Die Erschwerniszulage ist ein monatlich zu ermittelnder und zu gewählender Entgeltbestandteil, der bei Erfüllung der tariflichen Bedingungen vollständig gewährt oder bei Nichterfüllung vollständig verwehrt wird.

Bei der Rechtsfolge unterscheiden sich die Regelungen wie folgt:

- Erhebliche Hitzeeinwirkung begründet eine Erschwerniszulage von 16,50 Euro monatlich,
- Temperaturen von mehr als 35 Grad Celsius begründen eine Erschwerniszulage von 25,00 Euro monatlich.

Bei diesen Beträgen handelt es sich um Maximalbeträge, die beim Zusammentreffen mehrerer unterschiedlicher Erschwernisse nicht überschritten werden. Zielrichtung dieser Regelung ist, dass ein Mitarbeiter, der einen vollen Monat gearbeitet hat und tatsächlich je Arbeitstag einer erheblichen Belastung von durchschnittlich mehr als drei Stunden ausgesetzt war, die monatliche Erschwerniszulage erhält.

Gemäß § 11 ERA-TV sind normale Belastungen mit dem Grundentgelt abgegolten. Nur erhebliche Belastungen führen zu einer Erschwerniszulage. Hier gilt unter anderem als Maßstab die zeitliche Belastung von mehr als drei Stunden pro Tag.

Im Streitfall entscheidet eine paritätische betriebliche Kommission.

Hinweis

Das Tragen eines einfachen Mund-Nasen-Schutzes (sogenannte Community-Maske) begründet keinen Anspruch auf die Erschwerniszulage. Dies ist als normale Belastung mit dem Grundentgelt abgegolten.

4.4 Hitzefrei / Arbeitsverweigerungsrecht / Zurückbehaltungsrecht

Auch jenseits der 26-Grad-Grenze ergeben sich keine unmittelbaren arbeitsrechtlichen Folgen. Insbesondere können Arbeitnehmer kein *Hitzefrei* verlangen.

Unter Umständen können Arbeitnehmer nach § 273 BGB die Leistung verweigern, wenn der Arbeitgeber seinen Pflichten entsprechend § 618 BGB i. V. m. den Arbeitsschutzregelungen nicht nachkommt. Berufte sich der Arbeitnehmer auf das Zurückbehaltungsrecht und gibt dem Arbeitgeber Gelegenheit, einen arbeitsschutzrechtlich zulässigen Zustand herzustellen, gerät der Arbeitgeber in Annahmeverzug und hat die Nichtarbeit zu vergüten, wenn er keine Abhilfe schafft. Das Zurückbehaltungsrecht setzt keine unmittelbare Gesundheitsgefahr voraus, greift aber dann nicht, wenn es sich nur um geringfügige und kurzfristige Verstöße handelt, die keinen nachhaltigen Schaden verursachen können (hier wäre die Zurückbehaltung treuwidrig, § 242 BGB).

Ist der Arbeitgeber gezwungen, seine Arbeitnehmer wegen der sommerlichen Hitze vorübergehend nach Hause zu schicken, weil wirksame Schutzmaßnahmen kurzfristig nur mit unververtretbarem Aufwand zu leisten wären, so bleiben den Arbeitnehmern die Entgeltansprüche trotzdem erhalten. Hier liegt ein Fall des so genannten *Betriebsrisikos* vor, das den Arbeitgeber trifft, § 615 S. 1 und 3 BGB.

4.5 Wegerisiko des Arbeitnehmers

Kann der Arbeitnehmer seinen Arbeitsplatz nicht erreichen, weil z. B. die Zugverbindung hitzebedingt ausfällt, so verliert er seinen Entgeltanspruch.

4.6 Beschwerde an den Betriebsrat

Aus §§ 84 und 85 BetrVG haben Arbeitnehmer die Möglichkeit der Beschwerde an den Betriebsrat, der wegen §§ 87 Abs. 1 Nr. 7, 91 BetrVG über Arbeitsschutzmaßnahmen im Sinne des § 3a Abs. 1 ArbStättV mitzubestimmen hat.

4.7 Beschwerde an die zuständige Behörde

Sind 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 (§ 17 Abs. 2 ArbSchG).

Dadurch dürfen den Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

4.8 Klage auf Einhaltung des Arbeitsschutzes

Nach § 618 Abs. 1 BGB hat der Arbeitgeber Räume so einzurichten und zu unterhalten, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur es gestattet.

Der Arbeitnehmer kann also durch eine Klage aus seinem Arbeitsvertrag auch die Einhaltung des Arbeitsschutzes durchsetzen.

5 Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse

Raumklima beeinflusst die Arbeitsleistung, ist aber nicht einheitlich vorzugeben

Das Raumklima ist ein wesentlicher Umgebungsfaktor bei der Gestaltung von Arbeitssystemen. Ein von den Beschäftigten als behaglich empfundenen Raumklima wirkt fördernd auf Gesundheit und Arbeitsleistung. Zu warmes oder zu kaltes Klima wirkt sich kontraproduktiv aus.

Dabei kann eine Raumtemperatur von Zwölf Grad Celsius durchaus optimal sein, wenn Kleidung und Arbeit darauf abgestimmt sind, jedoch würde man dies in keinem Büro tolerieren. Erst das komplexe Zusammenspiel vieler Parameter charakterisiert einen Klimazustand bzw. kann man mit deren Kenntnis diesen objektiv einschätzen. Es existieren dazu umfangreiche wissenschaftliche Untersuchungen und im Bereich der Gesetzgebung / Regelung (z. B. ArbStättV, ASR 3.5, Klima-Bergverordnung – KlimaBergV) bzw. der Normung wurden viele Festlegungen getroffen bzw. gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse dokumentiert. Defizite – wie z. B. Aussagen zum Einfluss feuchtwarmer Klimate auf die Physiologie des Menschen und daraus abgeleitete Regelungen für Schutzmaßnahmen oder arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zur Leistungsminderung bei Raumtemperaturen über 26 Grad Celsius – sind zum Teil bekannt, jedoch nicht systematisch erfasst bzw. nicht praktisch anwendbar.

6 Umsetzungsbeispiele

Technische und organisatorische Maßnahmen

Technische Maßnahmen:

- Gebäudegestaltung:
Dachüberstände, Auskragungen, Jalousien, absorbierendes oder reflektierendes Fensterglas können die Sonneneinstrahlung erheblich abschirmen.
- Luftführung:
Natürliche Lüftung oder Lüftungstechnische Anlagen (Ventilatoren, Luftdusche) sorgen für Abkühlung durch erhöhten Luftwechsel oder höhere Luftgeschwindigkeiten.
- Luftkühlung:
In räumlich engumgrenzten Bereichen sollte die zugeführte Luft gekühlt werden. Die Temperaturdifferenz zwischen dem gekühlten Raum und der Umgebung sollte nicht mehr als vier bis sechs Grad Celsius betragen.
- Klimatisierung:
Die Klimatisierung von Arbeitsplätzen und -bereichen ist anzustreben. Strahlungswärme muss auf andere Art beseitigt werden.

Organisatorische Maßnahmen:

- Nutzung von Gleitzeitregelungen zur Arbeitszeitverlagerung,
- Lüftung in den frühen Morgenstunden,
- Lockerung der Bekleidungsregeln,
- Bereitstellung geeigneter Getränke (z. B. Trinkwasser).

Anhang

Kapitelübersicht

A.1	Anhang 1: Muster-Betriebsvereinbarung: Hitze am Arbeitsplatz	34
A.2	Anhang 2: Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV)	38
A.3	Anhang 3: Technische Regeln für Arbeitsstätten ASR A3.5	48

Anhang 1: Muster-Betriebsvereinbarung: Hitze am Arbeitsplatz

Zwischen der Geschäftsleitung

und

dem Betriebsrat

der Firma.....

wird nachfolgende Betriebsvereinbarung über Maßnahmen bei Hitze am Arbeitsplatz abgeschlossen.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für die Mitarbeiter der am Standort

§ 2 Gefährdungsbeurteilung

Bestehen konkrete Anhaltspunkte dafür, dass aufgrund von Außentemperaturen über +26 Grad Celsius die Lufttemperatur in Arbeits-, Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kantinen- oder Erste-Hilfe-Räumen des Betriebs während der Arbeitszeit mehr als +26 Grad Celsius beträgt, ist eine Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen.

Zuständig hierfür ist

Hinweis

In Betracht kommen etwa eine von Betriebsrat und Arbeitgeber einvernehmlich benannte Einzelperson gegebenenfalls auch der Betriebsarzt, ein Ausschuss oder der Arbeitsschutzausschuss gemäß § 11 ASiG.

Die zuständige Stelle wird auf Verlangen des Arbeitgebers oder des Betriebsrats tätig.

Die zuständige Stelle hat in den betreffenden Räumen die Lufttemperatur mit einem strahlungsgeschützten Thermometer, dessen Messgenauigkeit +/- 0,5 Grad Celsius beträgt, zu messen. Die Messung erfolgt – nach Erfordernis stündlich – an Arbeitsplätzen mit sitzenden Tätigkeiten in einer Höhe von 0,6 Meter und an Arbeitsplätzen mit stehenden Tätigkeiten in einer Höhe von 1,1 Meter über dem Fußboden. Die Außenlufttemperatur wird stündlich während der Arbeitszeit ohne Einwirkung von direkter Sonneneinstrahlung gemessen. Die Außenlufttemperatur sollte etwa 4 Meter von der Gebäudeaußenwand entfernt und in einer Höhe von 2 Meter gemessen werden.

Beträgt die Lufttemperatur in den genannten Räumen mehr als +26 Grad Celsius, aber nicht mehr als +30 Grad Celsius, hat die zuständige Stelle zu prüfen, ob aufgrund

Anhang

besonderer Umstände eine Gesundheitsgefährdung eintreten kann. Ist dies der Fall, hat die zuständige Stelle einzelbezogene Maßnahmen zum Gesundheitsschutz vorzuschlagen.

Beträgt die Lufttemperatur in den genannten Räumen mehr als +30 Grad Celsius, hat die zuständige Stelle Maßnahmen nach den §§ 2 bis 8 dieser Betriebsvereinbarung vorzuschlagen, um die Beanspruchung der Beschäftigten zu reduzieren.

Der Arbeitgeber hat zu den vorgeschlagenen Maßnahmen Stellung zu nehmen und gegenüber dem Betriebsrat zu erklären, ob er die vorgeschlagenen Maßnahmen umsetzen wird oder nicht.

Maßnahmen nach den §§ 2 bis 4 und 8 kann der Arbeitgeber auch ohne entsprechenden Vorschlag der zuständigen Stelle anordnen. Hierüber hat der den Betriebsrat zu informieren.

§ 3 Technische Maßnahmen

Hinweis

Hier sollten die im Betrieb möglichen Maßnahmen aufgeführt werden, siehe auch ASR A3.5 Ziffer 4.4 Abs. 2 Tabelle 4, Buchstaben a) - d).

§ 4 Anpassung von Bekleidungsvorschriften

Hinweis

Je nach den geltenden betrieblichen Vorschriften zu regeln.

§ 5 Bereitstellung von Getränken

Als Maßnahme zur Reduzierung der Hitzebelastung kommt die kostenlose Bereitstellung von Mineralwasser durch den Arbeitgeber in Betracht.

§ 6 Aussetzung der Gleitzeitregelung

Der Arbeitgeber kann die Gleitzeitregelung gemäß Betriebsvereinbarung vom während Hitzephasen aussetzen. Die Arbeit beginnt stattdessen um Uhr und endet um Uhr. Die Mittagspause findet zwischen Uhr und Uhr. statt. Die Ankündigungsfrist für die Aussetzung der Gleitzeitregelung beträgt Tage.

§ 7 Zusätzliche Arbeitspausen

Als Ausgleich für die Hitzebelastung kann der Arbeitgeber bis zu zwei zusätzliche unbezahlte Arbeitspausen von je Minuten anordnen. Während der Pausen können sich die Beschäftigten in den klimatisierten Pausenräumen aufhalten. Durch die zusätzlichen Pausen reduziert sich die tägliche Arbeitszeit insgesamt nicht.

§ 8 Kurzarbeit

Sofern Maßnahmen nach den §§ 2 bis 6 die Hitzebelastung nicht hinreichend reduzieren, kann der Arbeitgeber für einzelne Tage oder einen zusammenhängenden Zeitraum Kurzarbeit anordnen. Die tägliche Arbeitszeit endet während der Kurzarbeitsphase um 13:00 Uhr. Die Vergütung reduziert sich entsprechend den ausgefallenen Arbeitsstunden. Die Kurzarbeit muss spätestens am Vortag um 13:00 Uhr angekündigt werden. Pro Kalenderjahr darf für nicht mehr als zehn Nachmittage hitzebedingte Kurzarbeit angeordnet werden. Beschränkt sich die Hitzebelastung auf einzelne Betriebsteile, kann die Kurzarbeit auf diese beschränkt werden.

Hinweis

- Gegebenenfalls sollten Regeln für Teilzeitkräfte, die nur nachmittags arbeiten, eingefügt werden.
 - Gegebenenfalls kann ein teilweiser Ausgleich des Entgeltverlusts durch den Arbeitgeber vorgesehen werden; im Extremfall wird auch Kurzarbeitergeld gewährt, § 96 Abs. 3 SGB III
 - Eine Betriebsvereinbarung zur Kurzarbeit muss deren Beginn und Dauer, die Lage und Verteilung der verkürzten Arbeitszeit und die betroffenen Arbeitnehmer bestimmen, BAG, Urteil vom 18.11.2015, 5 AZR 491/14.
-

§ 9 Besondere Maßnahmen bei Temperaturen über +35 Grad Celsius

Übersteigt die Lufttemperatur in den Räumen +35 Grad Celsius, können besondere Maßnahmen ergriffen werden. . Werden derartige Maßnahmen nicht ergriffen, dürfen die betreffenden Räume während der Zeit der Überschreitung nicht als Arbeitsräume genutzt werden.

Hinweis

Gegebenenfalls sind räumliche Ausweichmöglichkeiten oder eine Erweiterung der Kurzarbeit festzulegen.

§ 10 Schlussbestimmungen

1. Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft und ist kündbar mit einer Frist von Monaten zum ..., erstmals zum Sie entfaltet keine Nachwirkung.

[Alternative:

Diese Betriebsvereinbarung tritt mit Unterzeichnung in Kraft und gilt bis einschließlich des Sie entfaltet keine Nachwirkung.]

2. Sind einzelne Bestimmungen dieser Betriebsvereinbarung unwirksam, so berührt dies nicht die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen dieser Vereinbarung. Die Parteien verpflichten sich, unwirksame Bestimmungen durch neue Bestimmungen zu ersetzen, die der in den unwirksamen Bestimmungen enthaltenen Regelungen in rechtlich zulässiger Weise gerecht werden.

Anhang 2: Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV)

§ 1 Ziel, Anwendungsbereich

- (1) Diese Verordnung dient der Sicherheit und dem Schutz der Gesundheit der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten.
- (2) Für folgende Arbeitsstätten gelten nur § 5 und der Anhang Nummer 1.3:
 1. Arbeitsstätten im Reisegewerbe und im Marktverkehr,
 2. Transportmittel, die im öffentlichen Verkehr eingesetzt werden,
 3. Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- oder forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb der von ihm bebauten Fläche liegen.

- (3) Für Telearbeitsplätze gelten nur

1. § 3 bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes,
2. § 6 und der Anhang Nummer 6,

soweit der Arbeitsplatz von dem im Betrieb abweicht. Die in Satz 1 genannten Vorschriften gelten, soweit Anforderungen unter Beachtung der Eigenart von Telearbeitsplätzen auf diese anwendbar sind.

- (4) Der Anhang Nummer 6 gilt nicht für

1. Bedienerplätze von Maschinen oder Fahrerplätze von Fahrzeugen mit Bildschirmgeräten,
2. tragbare Bildschirmgeräte für die ortsveränderliche Verwendung, die nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz verwendet werden,
3. Rechenmaschinen, Registrierkassen oder andere Arbeitsmittel mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur unmittelbaren Benutzung des Arbeitsmittels erforderlich ist und
4. Schreibmaschinen klassischer Bauart mit einem Display.

- (5) Diese Verordnung gilt nicht für Arbeitsstätten in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen.

- (6) Das Bundeskanzleramt, das Bundesministerium des Innern, das Bundesministerium für Verkehr und digitale Infrastruktur, das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit, das Bundesministerium der Verteidigung oder das Bundesministerium der Finanzen können, soweit sie hierfür jeweils zuständig sind, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales und, soweit nicht das Bundesministerium des Innern selbst zuständig ist, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern Ausnahmen von den Vorschriften dieser Verordnung zulassen, soweit öffentliche Belange dies zwingend erfordern,

insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit. In diesem Fall ist gleichzeitig festzulegen, wie die Sicherheit und der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten nach dieser Verordnung auf andere Weise gewährleistet werden.

§ 2 Begriffsbestimmungen

(1) Arbeitsstätten sind:

1. Arbeitsräume oder andere Orte in Gebäuden auf dem Gelände eines Betriebes,
2. Orte im Freien auf dem Gelände eines Betriebes,
3. Orte auf Baustellen,

sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind.

(2) Zur Arbeitsstätte gehören insbesondere auch:

1. Orte auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle, zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben,
2. Verkehrswege, Fluchtwege, Notausgänge, Lager-, Maschinen- und Nebenräume, Sanitärräume, Kantinen, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte sowie
3. Einrichtungen, die dem Betreiben der Arbeitsstätte dienen, insbesondere Sicherheitsbeleuchtungen, Feuerlöscheinrichtungen, Versorgungseinrichtungen, Beleuchtungsanlagen, raumlufttechnische Anlagen, Signalanlagen, Energieverteilungsanlagen, Türen und Tore, Fahrsteige, Fahrtreppen, Laderampen und Steigleitern.

(3) Arbeitsräume sind die Räume, in denen Arbeitsplätze innerhalb von Gebäuden dauerhaft eingerichtet sind.

(4) Arbeitsplätze sind Bereiche, in denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit tätig sind.

(5) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, die sich in Arbeitsräumen befinden und die mit Bildschirmgeräten und sonstigen Arbeitsmitteln ausgestattet sind.

(6) Bildschirmgeräte sind Funktionseinheiten, zu denen insbesondere Bildschirme zur Darstellung von visuellen Informationen, Einrichtungen zur Datenein- und -ausgabe, sonstige Steuerungs- und Kommunikationseinheiten (Rechner) sowie eine Software zur Steuerung und Umsetzung der Arbeitsaufgabe gehören.

(7) Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen

einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.

- (8) Einrichten ist das Bereitstellen und Ausgestalten der Arbeitsstätte. Das Einrichten umfasst insbesondere:
1. bauliche Maßnahmen oder Veränderungen,
 2. das Ausstatten mit Maschinen, Anlagen, anderen Arbeitsmitteln und Mobiliar sowie mit Beleuchtungs-, Lüftungs-, Heizungs-, Feuerlösch- und Versorgungseinrichtungen,
 3. das Anlegen und Kennzeichnen von Verkehrs- und Fluchtwegen sowie das Kennzeichnen von Gefahrenstellen und brandschutztechnischen Ausrüstungen und
 4. das Festlegen von Arbeitsplätzen.
- (9) Das Betreiben von Arbeitsstätten umfasst das Benutzen, Instandhalten und Optimieren der Arbeitsstätten sowie die Organisation und Gestaltung der Arbeit einschließlich der Arbeitsabläufe in Arbeitsstätten.
- (10) Instandhalten ist die Wartung, Inspektion, Instandsetzung oder Verbesserung der Arbeitsstätten zum Erhalt des baulichen und technischen Zustandes.
- (11) Stand der Technik ist der Entwicklungsstand fortschrittlicher Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen, der die praktische Eignung einer Maßnahme zur Gewährleistung der Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten gesichert erscheinen lässt. Bei der Bestimmung des Stands der Technik sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen heranzuziehen, die mit Erfolg in der Praxis erprobt worden sind. Gleiches gilt für die Anforderungen an die Arbeitsmedizin und die Hygiene.
- (12) Fachkundig ist, wer über die zur Ausübung einer in dieser Verordnung bestimmten Aufgabe erforderlichen Fachkenntnisse verfügt. Die Anforderungen an die Fachkunde sind abhängig von der jeweiligen Art der Aufgabe. Zu den Anforderungen zählen eine entsprechende Berufsausbildung, Berufserfahrung oder eine zeitnah ausgeübte entsprechende berufliche Tätigkeit. Die Fachkenntnisse sind durch Teilnahme an Schulungen auf aktuellem Stand zu halten.

§ 3 Gefährdungsbeurteilung

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

Anhang

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. Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten gemäß den Vorschriften dieser Verordnung einschließlich ihres Anhangs nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festzulegen. Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen.

- (2) Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Gefährdungsbeurteilung fachkundig durchgeführt wird. Verfügt der Arbeitgeber nicht selbst über die entsprechenden Kenntnisse, hat er sich fachkundig beraten zu lassen.
- (3) Der Arbeitgeber hat die Gefährdungsbeurteilung vor Aufnahme der Tätigkeiten zu dokumentieren. In der Dokumentation ist anzugeben, welche Gefährdungen am Arbeitsplatz auftreten können und welche Maßnahmen nach Absatz 1 Satz 4 durchgeführt werden müssen.

§ 3a Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten

- (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 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. 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.
- (2) Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen, hat er die Arbeitsstätte so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen, Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräumen, Kantinen, Erste-Hilfe-Räumen und Unterkünften sowie den zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen und Orientierungssystemen, die von den Beschäftigten mit Behinderungen benutzt werden.
- (3) Die zuständige Behörde kann auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers Ausnahmen von den Vorschriften dieser Verordnung einschließlich ihres Anhangs zulassen, wenn

Anhang

1. der Arbeitgeber andere, ebenso wirksame Maßnahmen trifft oder
2. die Durchführung der Vorschrift im Einzelfall zu einer unverhältnismäßigen Härte führen würde und die Abweichung mit dem Schutz der Beschäftigten vereinbar ist.

Der Antrag des Arbeitgebers kann in Papierform oder elektronisch übermittelt werden. Bei der Beurteilung sind die Belange der kleineren Betriebe besonders zu berücksichtigen.

- (4) Anforderungen in anderen Rechtsvorschriften, insbesondere im Bauordnungsrecht der Länder, gelten vorrangig, soweit sie über die Anforderungen dieser Verordnung hinausgehen.

§ 4 Besondere Anforderungen an das Betreiben von Arbeitsstätten

- (1) Der Arbeitgeber hat die Arbeitsstätte instand zu halten und dafür zu sorgen, dass festgestellte Mängel unverzüglich beseitigt werden. Können Mängel, mit denen eine unmittelbare erhebliche Gefahr verbunden ist, nicht sofort beseitigt werden, hat er dafür zu sorgen, dass die gefährdeten Beschäftigten ihre Tätigkeit unverzüglich einstellen.
- (2) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten den hygienischen Erfordernissen entsprechend gereinigt werden. Verunreinigungen und Ablagerungen, die zu Gefährdungen führen können, sind unverzüglich zu beseitigen.
- (3) Der Arbeitgeber hat die Sicherheitseinrichtungen, insbesondere Sicherheitsbeleuchtung, Brandmelde- und Feuerlöscheinrichtungen, Signalanlagen, Notaggregate und Notschalter sowie raumlufttechnische Anlagen instand zu halten und in regelmäßigen Abständen auf ihre Funktionsfähigkeit prüfen zu lassen.
- (4) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Verkehrswege, Fluchtwege und Notausgänge ständig freigehalten werden, damit sie jederzeit benutzbar sind. Der Arbeitgeber hat Vorkehrungen so zu treffen, dass die Beschäftigten bei Gefahr sich unverzüglich in Sicherheit bringen und schnell gerettet werden können. Der Arbeitgeber hat einen Flucht- und Rettungsplan aufzustellen, wenn Lage, Ausdehnung und Art der Benutzung der Arbeitsstätte dies erfordern. Der Plan ist an geeigneten Stellen in der Arbeitsstätte auszulegen oder auszuhängen. In angemessenen Zeitabständen ist entsprechend diesem Plan zu üben.
- (5) Der Arbeitgeber hat beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe zur Verfügung zu stellen und regelmäßig auf ihre Vollständigkeit und Verwendungsfähigkeit prüfen zu lassen.

§ 5 Nichtraucherschutz

- (1) Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind. Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen.
- (2) In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsräumen der Natur des Betriebes entsprechende und der Art der Beschäftigung angepasste technische oder organisatorische Maßnahmen nach Absatz 1 zum Schutz der nicht rauchenden Beschäftigten zu treffen.

§ 6 Unterweisung der Beschäftigten

- (1) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten ausreichende und angemessene Informationen anhand der Gefährdungsbeurteilung in einer für die Beschäftigten verständlichen Form und Sprache zur Verfügung zu stellen über
 1. das bestimmungsgemäße Betreiben der Arbeitsstätte,
 2. alle gesundheits- und sicherheitsrelevanten Fragen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit,
 3. Maßnahmen, die zur Gewährleistung der Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten durchgeführt werden müssen, und
 4. arbeitsplatzspezifische Maßnahmen, insbesondere bei Tätigkeiten auf Baustellen oder an Bildschirmgeräten,und sie anhand dieser Informationen zu unterweisen.
- (2) Die Unterweisung nach Absatz 1 muss sich auf Maßnahmen im Gefahrenfall erstrecken, insbesondere auf
 1. die Bedienung von Sicherheits- und Warneinrichtungen,
 2. die Erste Hilfe und die dazu vorgehaltenen Mittel und Einrichtungen und
 3. den innerbetrieblichen Verkehr.
- (3) Die Unterweisung nach Absatz 1 muss sich auf Maßnahmen der Brandverhütung und Verhaltensmaßnahmen im Brandfall erstrecken, insbesondere auf die Nutzung der Fluchtwege und Notausgänge. Diejenigen Beschäftigten, die Aufgaben der Brandbekämpfung übernehmen, hat der Arbeitgeber in der Bedienung der Feuerlöscheinrichtungen zu unterweisen.
- (4) Die Unterweisungen müssen vor Aufnahme der Tätigkeit stattfinden. Danach sind sie mindestens jährlich zu wiederholen. Sie haben in einer für die Beschäftigten verständlichen Form und Sprache zu erfolgen. Unterweisungen sind unverzüglich zu wiederholen, wenn sich die Tätigkeiten der Beschäftigten, die Arbeitsorganisation, die Arbeits- und Fertigungsverfahren oder die Einrichtungen und Betriebsweisen in

der Arbeitsstätte wesentlich verändern und die Veränderung mit zusätzlichen Gefährdungen verbunden ist.

§ 7 Ausschuss für Arbeitsstätten

- (1) Beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales wird ein Ausschuss für Arbeitsstätten gebildet, in dem fachkundige Vertreter der Arbeitgeber, der Gewerkschaften, der Länderbehörden, der gesetzlichen Unfallversicherung und weitere fachkundige Personen, insbesondere der Wissenschaft, in angemessener Zahl vertreten sein sollen. Die Gesamtzahl der Mitglieder soll 16 Personen nicht überschreiten. Für jedes Mitglied ist ein stellvertretendes Mitglied zu benennen. Die Mitgliedschaft im Ausschuss für Arbeitsstätten ist ehrenamtlich.
- (2) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales beruft die Mitglieder des Ausschusses und die stellvertretenden Mitglieder. Der Ausschuss gibt sich eine Geschäftsordnung und wählt den Vorsitzenden aus seiner Mitte. Die Geschäftsordnung und die Wahl des Vorsitzenden bedürfen der Zustimmung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.
- (3) Zu den Aufgaben des Ausschusses gehört es,
 1. dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene entsprechende Regeln und sonstige gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in Arbeitsstätten zu ermitteln,
 2. Regeln und Erkenntnisse zu ermitteln, wie die Anforderungen dieser Verordnung erfüllt werden können, sowie Empfehlungen für weitere Maßnahmen zur Gewährleistung der Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten auszuarbeiten und
 3. das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in allen Fragen der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten in Arbeitsstätten zu beraten.

Bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben soll der Ausschuss die allgemeinen Grundsätze des Arbeitsschutzes nach § 4 des Arbeitsschutzgesetzes berücksichtigen. Das Arbeitsprogramm des Ausschusses für Arbeitsstätten wird mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales abgestimmt. Der Ausschuss arbeitet eng mit den anderen Ausschüssen beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales zusammen. Die Sitzungen des Ausschusses sind nicht öffentlich. Beratungs- und Abstimmungsergebnisse des Ausschusses sowie Niederschriften der Untergremien sind vertraulich zu behandeln, soweit die Erfüllung der Aufgaben, die den Untergremien oder den Mitgliedern des Ausschusses obliegen, dem nicht entgegenstehen.

- (4) Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales kann die vom Ausschuss nach Absatz 3 ermittelten Regeln und Erkenntnisse sowie Empfehlungen im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt machen.

- (5) Die Bundesministerien sowie die zuständigen obersten Landesbehörden können zu den Sitzungen des Ausschusses Vertreter entsenden. Diesen ist auf Verlangen in der Sitzung das Wort zu erteilen.
- (6) Die Geschäfte des Ausschusses führt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.

§ 8 Übergangsvorschriften

- (1) Soweit für Arbeitsstätten,
 1. die am 01. Mai 1976 eingerichtet waren oder mit deren Einrichtung vor diesem Zeitpunkt begonnen worden war oder
 2. die am 20. Dezember 1996 eingerichtet waren oder mit deren Einrichtung vor diesem Zeitpunkt begonnen worden war und für die zum Zeitpunkt der Einrichtung die Gewerbeordnung keine Anwendung fand,

in dieser Verordnung Anforderungen gestellt werden, die umfangreiche Änderungen der Arbeitsstätte, der Betriebseinrichtungen, Arbeitsverfahren oder Arbeitsabläufe notwendig machen, gelten hierfür bis zum 31. Dezember 2020 mindestens die entsprechenden Anforderungen des Anhangs II der Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (ABl. EG Nr. L 393 S. 1). Soweit diese Arbeitsstätten oder ihre Betriebseinrichtungen wesentlich erweitert oder umgebaut oder die Arbeitsverfahren oder Arbeitsabläufe wesentlich umgestaltet werden, hat der Arbeitgeber die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit diese Änderungen, Erweiterungen oder Umgestaltungen mit den Anforderungen dieser Verordnung übereinstimmen.

- (2) Bestimmungen in den vom Ausschuss für Arbeitsstätten ermittelten und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt gemachten Regeln für Arbeitsstätten, die Anforderungen an den Arbeitsplatz enthalten, gelten unter Berücksichtigung der Begriffsbestimmung des Arbeitsplatzes in § 2 Absatz 2 der Arbeitsstättenverordnung vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), die zuletzt durch Artikel 282 der Verordnung vom 31. August 2015 (BGBl. I S. 1474) geändert worden ist, solange fort, bis sie vom Ausschuss für Arbeitsstätten überprüft und erforderlichenfalls vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Gemeinsamen Ministerialblatt neu bekannt gemacht worden sind.

§ 9 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,

Anhang

2. entgegen § 3a Absatz 1 Satz 1 nicht dafür sorgt, dass eine Arbeitsstätte in der dort vorgeschriebenen Weise eingerichtet ist oder betrieben wird,
 3. entgegen § 3a Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit Nummer 4.1 Absatz 1 des Anhangs einen dort genannten Toilettenraum oder eine dort genannte mobile, anschlussfreie Toilettenkabine nicht oder nicht in der vorgeschriebenen Weise zur Verfügung stellt,
 4. entgegen § 3a Absatz 1 Satz 2 in Verbindung mit Nummer 4.2 Absatz 1 des Anhangs einen dort genannten Pausenraum oder einen dort genannten Pausenbereich nicht oder nicht in der vorgeschriebenen Weise zur Verfügung stellt,
 5. entgegen § 3a Absatz 2 eine Arbeitsstätte nicht in der dort vorgeschriebenen Weise einrichtet oder betreibt,
 6. entgegen § 4 Absatz 1 Satz 2 nicht dafür sorgt, dass die gefährdeten Beschäftigten ihre Tätigkeit unverzüglich einstellen,
 7. entgegen § 4 Absatz 4 Satz 1 nicht dafür sorgt, dass Verkehrswege, Fluchtwege und Notausgänge freigehalten werden,
 8. entgegen § 4 Absatz 5 ein Mittel oder eine Einrichtung zur Ersten Hilfe nicht zur Verfügung stellt,
 9. entgegen § 6 Absatz 4 Satz 1 nicht sicherstellt, dass die Beschäftigten vor Aufnahme der Tätigkeit unterwiesen werden.
- (2) Wer durch eine in Absatz 1 bezeichnete vorsätzliche Handlung das Leben oder die Gesundheit von Beschäftigten gefährdet, ist nach § 26 Nummer 2 des Arbeitsschutzgesetzes strafbar.

Anhang Anforderungen an Arbeitsstätten nach § 3 Absatz 1 (Auszüge)

3 Arbeitsbedingungen

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.
- (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.

3.6 Lüftung

- (1) In Arbeitsräumen, Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräumen, Kantinen, Erste-Hilfe-Räumen und Unterkünften muss unter Berücksichtigung des spezifischen Nutzungszwecks, der Arbeitsverfahren, der physischen Belastungen und der Anzahl der Beschäftigten sowie der sonstigen anwesenden Personen während der Nutzungsdauer ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein.
- (2) Ist für das Betreiben von Arbeitsstätten eine raumluftechnische Anlage erforderlich, muss diese jederzeit funktionsfähig sein. Bei raumluftechnischen Anlagen muss eine Störung durch eine selbsttätige Warneinrichtung angezeigt werden. Es müssen Vorkehrungen getroffen sein, durch die die Beschäftigten im Fall einer Störung gegen Gesundheitsgefahren geschützt sind.
- (3) Werden raumluftechnische Anlagen verwendet, ist sicherzustellen, dass die Beschäftigten keinem störenden Luftzug ausgesetzt sind.
- (4) Ablagerungen und Verunreinigungen in raumluftechnischen Anlagen, die zu einer unmittelbaren Gesundheitsgefährdung durch die Raumluft führen können, müssen umgehend beseitigt werden.

Anhang 3: Technische Regeln für Arbeitsstätten ASR A3.5

Raumtemperatur

Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) geben den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene 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.

Diese ASR A3.5 konkretisiert im Rahmen ihres Anwendungsbereichs Anforderungen der Verordnung über Arbeitsstätten. 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.

1 Zielstellung

Diese Arbeitsstättenregel konkretisiert die Anforderungen an Raumtemperaturen in § 3 Absatz 1 sowie insbesondere im Punkt 3.5 des Anhangs der Arbeitsstättenverordnung.

2 Anwendungsbereich

- (1) Diese Arbeitsstättenregel gilt für Arbeits-, Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kantinen- und Erste-Hilfe-Räume, an die betriebstechnisch keine spezifischen raumklimatischen Anforderungen gestellt werden. Insbesondere gibt diese ASR eine Erläuterung zum Begriff „gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur“. Zum Unterschied zwischen Raumtemperatur und Lufttemperatur vgl. Punkt 3.1 und 3.2.
- (2) Diese ASR enthält weiterhin Hinweise für Arbeitsräume, bei denen das Raumklima durch die Betriebstechnik bzw. Technologie unvermeidbar beeinflusst wird.
- (3) Diese ASR enthält keine Regelungen für Arbeitsräume, an die aus betriebstechnischen Gründen besondere Anforderungen an das Raumklima gestellt werden (z. B. Kühlräume, medizinische Bäder).
- (4) Anforderungen an Raumtemperaturen in Unterkünften sind in dieser ASR nicht enthalten. Hinweise enthalten die ASR A4.4 „Unterkünfte“ enthält bzw. ASR A4.1 „Sanitäräume“.

3 Begriffsbestimmungen

Die Raumtemperatur ist die vom Menschen empfundene Temperatur. Sie wird u. a. durch die Lufttemperatur und die Temperatur der umgebenden Flächen (insbesondere Fenster, Wände, Decke, Fußboden) bestimmt.

Die Lufttemperatur ist die Temperatur der den Menschen umgebenden Luft ohne Einwirkung von Wärmestrahlung.

Ein Klimasummenmaß ist eine Zusammenfassung von mehreren Klimagrößen (Lufttemperatur, Luftfeuchte, Luftgeschwindigkeit, Wärmestrahlung).

4 Raumtemperaturen

4.1 Allgemeines

- (1) Der Arbeitgeber hat bereits beim Einrichten der Arbeitsstätte darauf zu achten, dass die baulichen Voraussetzungen an den sommerlichen Wärmeschutz nach den anerkannten Regeln der Technik (nach geltendem Baurecht) gegeben sind.
- (2) Eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur liegt vor, wenn die Wärmebilanz (Wärmezufuhr, Wärmeerzeugung und Wärmeabgabe) des menschlichen Körpers ausgeglichen ist.
- (3) Die Wärmeerzeugung des Menschen ist abhängig von der Arbeitsschwere. Die Wärmeabgabe ist abhängig von der Lufttemperatur, der Luftfeuchte, der Luftgeschwindigkeit und der Wärmestrahlung. Sie wird durch die Bekleidung beeinflusst.
- (4) Für die meisten Arbeitsplätze reicht die Lufttemperatur zur Beurteilung, ob eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur vorhanden ist, aus. Arbeitsplätze mit hoher Luftfeuchte, Wärmestrahlung oder Luftgeschwindigkeit müssen gesondert betrachtet werden. Dann sind diese Klimagrößen zusätzlich einzeln oder gegebenenfalls nach einem Klimasummenmaß zu bewerten.
- (5) An Arbeitsplätzen mit erheblichem betriebstechnisch bedingtem Wärmeeinfluss mit Belastungen durch Lufttemperatur, Luftfeuchte, Luftgeschwindigkeit, Wärmestrahlung, Arbeitsschwere oder Bekleidung ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu prüfen, ob und welche technischen, organisatorischen oder personenbezogenen Maßnahmen erforderlich sind und ob Hitzearbeit vorliegt.

- (6) Die Lufttemperatur wird mit einem strahlungsgeschützten Thermometer in Grad Celsius [°C] gemessen, dessen Messgenauigkeit +/-0,5 ° C betragen soll. Die Messung erfolgt nach Erfordernis stündlich an Arbeitsplätzen für sitzende Tätigkeit in einer Höhe von 0,6 Meter und bei stehender Tätigkeit in einer Höhe von 1,1 Meter über dem Fußboden. Die Außenlufttemperatur wird stündlich während der Arbeitszeit ohne Einwirkung von direkter Sonneneinstrahlung gemessen. Die Außenlufttemperatur sollte etwa 4 Meter von der Gebäudeaußenwand entfernt und in einer Höhe von 2 Meter gemessen werden.
- (7) Luftgeschwindigkeiten (Zugluft) und Luftfeuchten werden in dieser ASR nicht betrachtet. Diese Parameter werden in der ASR A3.6 „Lüftung“ behandelt.
- (8) Zu den Fußbodentemperaturen siehe ASR A1.5/1,2 „Fußböden“.

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 Arbeitszeit zu gewährleisten ist.
- (2) Werden die Mindestwerte nach Tabelle 1 in Arbeitsräumen auch bei Ausschöpfung der technischen Möglichkeiten nicht erreicht, ist der Schutz gegen zu niedrige Temperaturen in folgender Rangfolge durch zusätzliche

arbeitsplatzbezogene technische Maßnahmen (z. B. Wärmestrahlungsheizung, Heizmatten),
organisatorische Maßnahmen (z. B. Aufwärmzeiten) oder,
personenbezogene Maßnahmen (z. B. geeignete Kleidung)

sicher zu stellen.

Tabelle 1
Mindestwerte der Lufttemperatur in Arbeitsräumen

<i>Überwiegende Körperhaltung</i>	<i>Arbeitsschwere</i>		
	<i>leicht</i>	<i>mittel</i>	<i>schwer</i>
Sitzen	+20° C	+19° C	-
Stehen, Gehen	+19° C	+17° C	+12° C

Üblicherweise reichen für die Klassifizierung der Arbeitsschwere die Angaben aus Tabelle 2 aus.

Tabelle 2
Arbeitsschwere

<i>Arbeitsschwere</i>	<i>Beispiele</i>
leicht	leichte Hand- / Armarbeit bei ruhigem Sitzen bzw. Stehen verbunden mit gelegentlichem Gehen
mittel	mittelschwere Hand- / Arm- oder Beinarbeit im Sitzen, Gehen oder Stehen
schwer	schwere Hand- / Arm-, Bein- und Rumpfarbeit im Gehen oder Stehen

- (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.
- (4) In Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kantinen- und Erste-Hilfe-Räumen muss während der Nutzungsdauer eine Lufttemperatur von mindestens +21° C herrschen; in Toilettenräumen darf die Lufttemperatur durch Lüftungsvorgänge, die durch die Benutzer ausgelöst werden, kurzzeitig unterschritten werden.
- (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.

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.
- (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 A 3.4 „Beleuchtung“.

- (3) Beispiele für gestalterische Maßnahmen für Sonnenschutzsysteme enthält Tabelle 3. Dabei sind die Ausrichtung der Arbeitsräume und die jeweiligen Fensterflächenanteile zu beachten. Außerdem können z. B. Vordächer, Balkone, feststehende Lamellen oder Bepflanzungen einen wirkungsvollen Sonnenschutz bieten.

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) |
-

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

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.

- (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.

Tabelle 4
Beispielhafte Maßnahmen

<i>Beispielhafte Maßnahmen</i>	
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
e)	Nutzung von Gleitzeitregelungen zur Arbeitszeitverlagerung
f)	Lockerung der Bekleidungsregelungen
g)	Bereitstellung geeigneter Getränke (z. B. Trinkwasser)

- (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. Hitzeschutzkleidung),

wie bei Hitzearbeit, nicht als Arbeitsraum geeignet.

- (4) Technische Maßnahmen, die die Lufttemperatur reduzieren, dürfen die absolute Luftfeuchte nicht erhöhen.

5 Abweichende Anforderungen für Baustellen

- (1) Abweichend von Punkt 4.2 Abs. 4, 5 und 6 ist es in Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär- und Kantinenräumen, sofern sie nicht gleichzeitig als Sanitärräume für Unterkünfte genutzt werden, ausreichend, wenn eine Lufttemperatur von +18 °C vorhanden ist und sichergestellt ist, dass eine Lufttemperatur von +21 °C während der Nutzungsdauer erreicht werden kann.
- (2) In Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär- und Kantinenräumen darf von den in dieser ASR genannten Lufttemperaturen durch Lüftungsvorgänge, die durch die Benutzer ausgelöst werden, kurzzeitig abgewichen werden.

Ansprechpartner / Impressum

Sebastian Etzel

Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-120

Telefax 089-551 78-127

sebastian.etzel@vbw-bayern.de

Benedikt Pentenrieder

Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-182

Telefax 089-551 78-127

benedikt.pentenrieder@vbw-bayern.de

Impressum

Alle Angaben dieser Publikation beziehen sich ohne jede Diskriminierungsabsicht grundsätzlich auf alle Geschlechter.

Herausgeber

vbw

Vereinigung der Bayerischen
Wirtschaft e. V.

Max-Joseph-Straße 5
80333 München

www.vbw-bayern.de

© vbw Juni 2020