

Recht

Hitze am Arbeitsplatz

Info Recht
Stand: Mai 2022

vbw

Die bayerische Wirtschaft



Hinweis

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 auch in solchen Phasen den Gesundheitsschutz gewährleisten zu können, müssen über die arbeitsschutzrechtliche Gefährdungsbeurteilung Maßnahmen festgelegt werden, mit denen Unternehmen eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur erreichen können. Auf diese Weise 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
12. Mai 2022

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	5
2.2.4	Rangfolge der Maßnahmen und Grundsätze	6
2.3	Gestufte Regelungen der Arbeitsstättenregeln	6
2.3.1	Raum- bzw. Lufttemperatur im Raum unter 26° C	7
2.3.2	Raumtemperatur über 26° C wegen übermäßiger Sonnen- einstrahlung	7
2.3.3	Außenlufttemperatur und Lufttemperatur im Raum über 26° C	8
2.3.4	Außenlufttemperatur über 26° C und Lufttemperatur im Raum über 30° C	9
2.3.5	Außenlufttemperatur über 26° C und Lufttemperatur im Raum über 35° C	9
2.4	Negative Wirkungen von Arbeitsschutzmaßnahmen	9
2.5	Kosten der Arbeitsschutzmaßnahmen	9
3	Beteiligungsrechte des Betriebsrats	11
3.1	Allgemeines	11
3.2	Zuständigkeit	11
3.3	Beteiligung im Rahmen des § 5 ArbSchG i. V. m. § 3 ArbStättV	11
3.4	Beteiligung im Rahmen des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG	12
3.5	Beteiligung im Rahmen des § 80 BetrVG	13
3.6	Beteiligung im Rahmen des § 89 BetrVG	13
3.7	Beteiligung im Rahmen des § 90 BetrVG	14

3.8	Beteiligung im Rahmen des § 91 BetrVG	14
3.9	Keine Beteiligung des Betriebsrates	14
4	Rechte / Ansprüche der Arbeitnehmer	17
4.1	Allgemeines	17
4.2	Arbeitszeitverlagerung	17
4.3	Hitzefrei / Arbeitsverweigerungsrecht / Zurückbehaltungsrecht	17
4.4	Wegerisiko des Arbeitnehmers	18
4.5	Beschwerde an den Betriebsrat	18
4.6	Beschwerde an die zuständige Behörde	18
4.7	Klage auf Einhaltung des Arbeitsschutzes	19
5	Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse	21
6	Umsetzungsbeispiele	23
	Anhang	25
	Ansprechpartner / Impressum	29

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 arbeitsschutzrechtliche 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.

[Verpflichtungen des Arbeitgebers bei sommerlicher Hitze](#)

Hitzeпаusen (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, 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 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. Beruft 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 unvertretbarem 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.

4.4 Wegerisiko des Arbeitnehmers

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

4.5 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.

4.6 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.

4.7 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

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.

Anhang

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 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

Anhang

Uhr. Die Mittagspause findet zwischen Uhr und Uhr. statt. Die Ankün-
 digungsfrist für die Aussetzung der Gleitzeitregelung beträgt Tage.

§ 7 Zusätzliche Arbeitspausen

Als Ausgleich für die Hitzebelastung kann der Arbeitgeber bis zu zwei zusätzliche unbe-
 zahlte 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 Kalen-
 derjahr 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, einge-
 fügt 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 Maß-
 nahmen ergriffen werden. . Werden derartige Maßnahmen nicht ergriffen, dürfen
 die betreffenden Räume während der Zeit der Überschreitung nicht als Arbeitsräume ge-
 nutzt 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.

Ansprechpartner / Impressum

Sebastian Etzel

Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-120

sebastian.etzel@vbw-bayern.de

Benedikt Pentenrieder

Abteilung Tarif / Kollektive Arbeitsbedingungen / Arbeitswissenschaft

Telefon 089-551 78-182

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 Mai 2022