

# Nie mehr Schwitzen?

*HITZE Hohe Temperaturen im Raum sind weder angenehm noch für körperliche oder geistige Arbeitsleistung förderlich. Der Betriebsrat kann dem Schwitzen am Arbeitsplatz ein Ende bereiten.*

VON SANDRA RAHMFELD

## DARUM GEHT ES

1. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, erforderliche Maßnahmen gegen Hitze am Arbeitsplatz zu treffen.
2. Der Betriebsrat hat hierbei ein zwingendes Mitbestimmungsrecht.
3. Bevor der Betriebsrat konkrete Schutzmaßnahmen zur Raumtemperatur verhandelt, sollte eine Gefährdungsbeurteilung stattfinden.

**D**ie Außentemperaturen steigen immer mehr an und überschreiten oftmals sogar 35°C. Ob im Büro oder in der Produktionshalle – die Hitze macht das Arbeiten zur Qual. Doch was ist, wenn der Arbeitgeber sich nicht drum schert und keine Abhilfe schafft? Der Betriebsrat kann helfen!

### Gesetzliche Grundlage

Die arbeitsschutzrechtliche Generalklausel des § 3 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) verpflichtet den Arbeitgeber, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Diese Norm wird durch die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) konkretisiert. In § 3a Abs. 1 Satz 1 ArbStättV heißt es, dass der Arbeitgeber dafür zu sorgen hat, 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. In Ziff. 3.5 des Anhangs zur ArbStättV steht unter »Raumtemperatur« lediglich, dass Arbeitsräume während der Nutzungsdauer unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren und der physischen Belastungen der Beschäftigten eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur haben müssen.

### Wie warm darf es im Betriebsraum sein?

Genauer und greifbarer wird dies in den »Technischen Regeln für Arbeitsstätten« (ASR). Die ASR haben eine Vermutungswirkung, was bedeutet, dass davon auszugehen

ist, dass der Arbeitgeber die Anforderungen der ArbStättV erfüllt, wenn er sich an die Regeln und Erkenntnisse der ASR hält (§ 3a Abs. 1 Satz 3 ArbStättV). Es handelt sich hierbei um konkrete, jedoch unverbindliche Handlungsempfehlungen an den Arbeitgeber. Nach ASR A 3.5 Ziffer 4.2 III soll die Lufttemperatur in Arbeitsräumen +26 °C nicht überschreiten. Wenn die Außenlufttemperatur über +26 °C liegt, sind nach ASR A 3.5. Ziffer 4.4 zusätzliche Maßnahmen zu ergreifen. Bei einer Überschreitung der Lufttemperatur im Raum von +30 °C müssen sogar wirksame Maßnahmen gemäß Gefährdungsbeurteilung ergriffen werden. Die ASR führen hierzu beispielsweise folgende Maßnahmen auf:

- effektive Steuerung des Sonnenschutzes (z. B. Jalousien 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 der Bekleidungsregelungen
- Bereitstellung geeigneter Getränke (z. B. Trinkwasser)

Dabei gehen technische und organisatorische gegenüber personenbezogenen Maßnahmen vor, sogenanntes TOP-Prinzip.

### Wie bestimmt der Betriebsrat mit?

Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei Regelungen über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vor-

## AUF EINEN BLICK

## Eckpunkte einer Betriebsvereinbarung Hitze

**Geltungsbereich:** Der persönliche und sachliche Geltungsbereich wird festgelegt. Dabei sind ggf. auch einzelne Gebäudeteile zu nennen.

**Temperatur-Messpunkte:** Die Festlegung der Messpunkte sollte gebäudebezogen graphisch in einer Anlage dargestellt werden, damit diese zweifelsfrei rasch zu identifizieren sind.

**Auslösekriterien der drei Temperaturstufen:** Die jeweiligen Maßnahmen werden in drei Anlagen zur Betriebsvereinbarung (detailliert und konkret) getrennt voneinander aufgeführt.

**Auslösepunkt bestimmen:** Kriterien festlegen, wann der Auslösepunkt für die Beschäftigten erreicht wird (mit »Normalthermometer«). Beschreibung der jeweiligen Person oder Stelle im Betrieb, an dem die Überschreitung der Auslösekriterien gemeldet werden muss.

**Kontrollverfahren:** Es wird bestimmt, wer das wie mit einem Thermometer auf der Grundlage von der ASR A3.5 kontrolliert.

**Schutzmaßnahmen:** Ein Verfahren der Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen wird erläutert.

(Auszug aus dem Beitrag von Jens Gäbert, Schutzmaßnahmen bei Sommerhitze, Gute Arbeit 4/2021, S. 31)

schriften mitzubestimmen. Der Begriff des Gesundheitsschutzes ist weit zu verstehen. Gemeint sind Maßnahmen, die dazu dienen, die physische und psychische Integrität der Beschäftigten vor arbeitsbedingten Beeinträchtigungen zu erhalten. Erfasst werden auch vorbeugende Maßnahmen.<sup>1</sup> Das Mitbestimmungsrecht besteht im Rahmen der geltenden Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften. Solche Vorschriften verpflichten den Arbeitgeber zur Erfüllung eines bestimmten Schutz-

**Gefährdung nach Arbeitsplatz:** Wo ist betriebs- oder raumtechnisch mit erheblichem Wärmeeinfluss zu rechnen?

**Gefährdungsbeurteilung:** Sie wird für die besonders belasteten Arbeitsplätze in einer gesonderten Anlage zur Betriebsvereinbarung geregelt.

**Prävention:** Verständigung auf präventive Maßnahmen, die bereits vor Beginn der Hitzeperiode getroffen werden können (z. B. Sonnenschutzsysteme etc.)

**Kontrollen:** Durchführung der Wirksamkeitskontrolle (Personen, Aufgaben, Dokumentation, Bearbeitung der Verbesserungsvorschläge und Anpassung der Maßnahmenkataloge für die jeweiligen Temperaturstufen).

**Unterweisung:** Information der Beschäftigten.

**Konfliktlösung:** Einschalten der Einigungsstelle, wenn eine Einigung über Maßnahmen nicht erzielt wird.

**Abschlussregelungen:** Beigefügte Anlagen sind Gegenstand der Betriebsvereinbarung, außerdem Kündigungsfristen und Nachwirkung festhalten.

ziels, lassen ihm hierbei aber einen Handlungsspielraum. Genau in diesem Spielraum setzt das Mitbestimmungsrecht an. Keine Rahmenregelung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG liegt vor, wenn eine Vorschrift eine ganz bestimmte Maßnahme vorschreibt. In diesem Fall hat der Arbeitgeber selbst nichts mehr zu »bestimmen«, sodass auch kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats besteht.<sup>2</sup> Bei § 3a ArbStättVO handelt es sich um eine Rahmenvorschrift und auch die ASR A 3.5 geben dem Arbeitgeber

## Klare Auskunft zu Arbeitszeitfragen



Fischer / Mittländer / Steiner  
**Arbeitszeitgesetz**  
 Basiskommentar zum ArbZG  
 2021. 191 Seiten, kartoniert  
 € 34,90  
 ISBN 978-3-7663-6869-0

[buchundmehr.de/6869](http://buchundmehr.de/6869)

**BUCH & MEHR**

service@buchundmehr.de  
 Info-Telefon: 069/95 20 53-0

<sup>1</sup> Fitting, Betriebsverfassungsgesetz, 30. Aufl. 2020; Rn. 270.

<sup>2</sup> Fitting ebd.

keine konkreten Vorgaben, welche Maßnahmen er ergreifen muss. Es handelt sich lediglich um Handlungsempfehlungen.<sup>3</sup>

Lange Zeit war umstritten, ob und unter welchen Voraussetzungen ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Raumtemperatur bestünde und ob nicht lediglich die Möglichkeit einer freiwilligen Betriebsvereinbarung nach § 88 Nr. 1 BetrVG vorläge. Über viele Jahre ließ sich den Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts (BAG) entnehmen, dass ein Mitbestimmungsrecht bei weit gefassten Generalklauseln des Arbeitsschutzrechts – namentlich bei § 3 Abs. 1 Satz 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) – eine unmittelbare objektive Gesundheitsgefahr voraussetzt.<sup>4</sup> Mit Beschluss vom 28.3.2017 hat er inzwischen ausdrücklich eine Kehrtwende vollzogen und zutreffend klargestellt, dass die Mitbestimmung im Rahmen des § 3 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG keine konkrete Gesundheitsgefahr voraussetzt, sondern lediglich die Feststellung konkret benannter Gesundheitsgefährdungen im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung.<sup>5</sup> Damit passt das BAG seine Rechtsprechung zutreffend an das Regelungskonzept des ArbSchG an, wonach der Arbeitgeber Maßnahmen treffen muss, um festgestellte Gefährdungen zu vermeiden bzw. zu minimieren, auch wenn (noch) keine konkrete Gefahr besteht.<sup>6</sup>

**Ist eine Gefährdungsbeurteilung erforderlich?**

Bevor der Betriebsrat folglich Verhandlungen bezüglich konkreter Schutzmaßnahmen zur Raumtemperatur aufnimmt, sollte zunächst eine Gefährdung im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung festgestellt werden.<sup>7</sup>

**Kann der Betriebsrat auch von sich aus Maßnahmen initiieren?**

Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG gewährt dem Betriebsrat ein Initiativrecht zum Erlass entsprechender betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutzregelungen. Das Initiativrecht muss jedoch auf eine konkrete Regelung abzielen.<sup>8</sup> Dazu ist nicht erforderlich, ob der Arbeitgeber im Vorfeld bereits die Anforderungen der ASR A 3.5 erfüllt. Der Betriebsrat kann auch weiterge-

hende Maßnahmen verlangen. Ob er sie in der Einigungsstelle durchsetzen kann, wenn die Anforderungen der ASR A 3.5 bereits erfüllt sind, spielt hier zunächst keine Rolle. Ausgeschlossen wäre das Mitbestimmungsrecht nur dann, wenn es bereits eine mitbestimmte Regelung gäbe.<sup>9</sup> Wie weit das Initiativrecht reicht, hat das BAG bislang ausdrücklich offengelassen. Der Betriebsrat soll im Interesse des Gesundheitsschutzes sachgerechte Schutzmaßnahmen erreichen. Dazu muss es ihm auch möglich sein, von sich aus, die notwendigen Maßnahmen anzustoßen. Im Arbeitsschutz reicht das Initiativrecht damit genauso weit wie der Mitbestimmungstatbestand. Seine Beteiligung an dieser Entscheidung erfüllt eine der Kernfunktionen der Mitbestimmung im modernen Arbeitsschutz: die Suche nach maßgeschneiderten betrieblichen Lösungen. Der Betriebsrat soll als Sprachrohr der Belegschaft ein Auge darauf haben, dass die Schutzmaßnahmen nicht einseitig an den Interessen des Arbeitgebers ausgerichtet werden.<sup>10</sup>

**Kann der Betriebsrat auch Maßnahmen verhindern?**

Die Mitbestimmung im Arbeitsschutz gewährt dem Betriebsrat ein Recht zur Mitgestaltung. Die Betriebspartner entscheiden gemeinsam darüber, wie festgestellte Gefährdungen zu vermeiden oder zumindest zu minimieren sind. Hingegen folgt aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) kein Recht des Betriebsrats, Maßnahmen des Arbeitgebers zu verhindern, die er selbst für gefährlich hält.<sup>11</sup>

**Betriebsrat schützt vor unerträglicher Hitze**

Die Kehrtwendung des BAG ist zu begrüßen und stärkt die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats. Es ist somit Aufgabe des Betriebsrats, nach einer erfolgten Gefährdungsbeurteilung präventiv konkrete Regelungen durchzusetzen, um die Arbeitnehmer vor unerträglicher Hitze am Arbeitsplatz zu schützen. <

**LESETIPP**

Lesen Sie dazu ausführlich auch den Beitrag Schutzmaßnahmen bei Sommerhitze von Jens Gäbert in der Guten Arbeit 4/2021, S. 31.



**Sandra Rahmfeld,**  
Rechtsanwältin  
CNH Anwälte, Essen.  
[www.CNH-Anwaelte.de](http://www.CNH-Anwaelte.de)

3 LAG Schleswig-Holstein 1.10.2013 – 1 TaBV 33/13.

4 BAG 11.12.2012 – 1 ABR 81/11; Wiebauer: Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsschutzmaßnahmen, RdA 2019, 41; Rn. 46.

5 BAG 28.3.2012 – 1 ABR 25/15.

6 Wiebauer: Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsschutzmaßnahmen, RdA 2019, 41, Rn. 46.

7 BAG 28.3.2012 – 1 ABR 25/15.

8 LAG Schleswig-Holstein 1.10.2013 – 1 TaBV 33/13; Fitting, Kommentar zum BetrVG, § 87, Rn. 287.

9 LAG Schleswig-Holstein 1.10.2013 – 1 TaBV 33/13.

10 Wiebauer: Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsschutzmaßnahmen, RdA 2019, 41; Rn. 47.

11 Wiebauer: Die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Gefährdungsbeurteilung und Arbeitsschutzmaßnahmen, RdA 2019, 41; Rn. 47.