

20.06.2019 | Von: Gabi Stief

Tipps Hitzeschutz

Schwitzkasten Arbeitsplatz

Eigentlich lieben wir sie, die Sonne. Doch der Rekordsommer 2018 hat zumindest das Arbeiten mit brütender Hitze und Trockenheit mitunter zur Last gemacht. Auch in diesem Sommer dürften uns die heißesten Tage noch bevorstehen. Umso wichtiger ist es, vorzusorgen, um gesund durch den Arbeitstag zu kommen. Denn Arbeit bei zu hohen Temperaturen kann krankmachen. Wir verraten, was der Arbeitgeber leisten muss, um ausreichenden Hitzeschutz zu gewährleisten.



Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitnehmer ein Recht auf Hitze- und Sonnenschutz hat. Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet den Arbeitgeber dazu, den Arbeitsplatz so zu gestalten, dass eine Gefährdung für die Gesundheit möglichst ausgeschlossen werden kann oder gering ist. Das bedeutet allerdings nicht, dass man wie früher in der Schule auf Hitzefrei hoffen kann. Auch einen Rechtsanspruch auf klimatisierte Räume gibt es nicht. Ist der allgemeine Grundsatz also wertlos?

Ohne die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) stünde es tatsächlich schlecht um das Recht auf gesundheitlich zuträgliche Raumtemperaturen. 2004 wurde in der Verordnung festgehalten, dass Fenster, Oberlichter und Glaswände "eine Abschirmung der Arbeitsstätten gegen übermäßige Sonneneinstrahlung ermöglichen müssen". 2010 wurde dieser

Passus mit der Arbeitsstättenregel ASR A3.5 konkretisiert: Danach soll die Lufttemperatur in Arbeits- und Sozialräumen 26 Grad nicht übersteigen. Nur in Ausnahmefällen – wenn es draußen wärmer als 26 Grad ist – darf es auch drinnen wärmer sein. Und noch eine Abweichung von der Regel: Je schweißtreibender der Job ist, desto niedriger sollte die Raumtemperatur sein.

Doch was folgt daraus, wenn das Thermometer über die 26-Grad-Grenze klettert? Laut ASR A3.5 dürfen Beschäftigte in diesem Fall von ihrem Arbeitgeber erwarten, dass er für Abkühlung sorgt. Er muss aktiv werden. Bewährte Mittel sind Ventilatoren, Jalousien, Markisen, häufiges Lüften und kalte Getränke. Abmahnungen wegen Minderleistung sind unzulässig. Steigt die Temperatur über 30 Grad, muss zwingend für weitere wirksame Entlastungen gesorgt werden, um die Gesundheit zu schonen.

Dazu gehören als Notmaßnahme andere Arbeitszeiten. Ein vorgezogener Arbeitsbeginn hätte beispielsweise den Vorzug, dass man die kühleren Morgenstunden nutzt. Zusätzliche Pausen sorgen für Abkühlung und Erholung. Überstunden sollten ausgeschlossen werden. Klettert die Temperatur weiter nach oben über die 35-Grad-Marke, gilt der Arbeitsraum als untragbar.

Übrigens sind die Gefahren extremer Hitze für die Gesundheit wissenschaftlich unstrittig. Sie müssen nicht erst im aktuellen Fall nachgewiesen werden. Übelkeit, Schwindel und Muskelkrämpfe sind erste bedenkliche Anzeichen, dass der Kreislauf leidet oder ein Hitzekollaps droht. Bei Arbeiten im Freien sind die Folgen extremer Sonneneinstrahlung und der Ozonbelastung bekanntermaßen noch gravierender. Die nicht sichtbare UV-Strahlung ist Ursache für Haut- und Augenerkrankungen und erhöht das Risiko, an Hautkrebs zu erkranken. Steigt die Temperatur im Schatten auf mehr als 25 Grad, muss auf schwere Arbeiten verzichtet werden. Eine frühzeitige Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze unter Beachtung des UV-Index ist ratsam – ebenso wie klare Regeln über Schutzmaßnahmen, von Kopfbedeckung bis Brillen mit UV-Filter.

Aber auch für Büroarbeitsplätze empfiehlt der DGB, Schutzmaßnahmen in Betriebsvereinbarungen zu regeln. Die Betriebsräte haben in Fragen des Gesundheitsschutzes nach Paragraph 87 des Betriebsverfassungsgesetzes ein Mitbestimmungsrecht und ein Initiativrecht. "Sie sollten es nutzen, um gegebenenfalls eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen", rät Peter Voigt, Leiter der Abteilung Arbeits- und Sozialrecht bei der IG BCE.

Normalerweise dürfte dies auch ohne großen Streit zu regeln sein. Es sei denn, ein Bankmitarbeiter will seine Krawatte ablegen, weil es ihm zu warm geworden ist. Unerhört! Meinte die Chefetage der Postbank. Und so wurde dem Betriebsrat der Stuttgarter Filialen untersagt, die mit dem Gesamtbetriebsrat beschlossenen Regeln zur Unternehmensbekleidung mit einer Sondervereinbarung "Raumklima" vor Ort zu lockern. Der Rechtsstreit zog sich über mehrere Jahre hin, bis schließlich das Bundesarbeitsgericht klarstellte, dass für Fragen des Gesundheitsschutzes sehr wohl der örtliche Betriebsrat zuständig ist. Hitze, Kälte und Lärm seien Umweltprobleme, die von Ort zu Ort sehr unterschiedlich ausfielen. Seit der Entscheidung dürfen die Mitarbeiter bei Temperaturen über 30 Grad ohne Krawatte erscheinen.

Apropos Kälte. Selbstverständlich können auch eisige Wetterlagen zum Gesundheitsproblem am Arbeitsplatz werden. Im Stuttgarter Postbank-Streit gab es auch dafür einen Paragraphen in der neuen Betriebsvereinbarung: Sollte die Raumtemperatur unter 17 Grad sinken, dürfen statt Hemd oder Bluse zu Hose oder Rock auch Pullover oder Westen getragen werden – ausnahmsweise.

