

Sommerhitze – und was tun?

Betriebsräte können Linderung schaffen

Manche mögen es heiß, nur lässt sich bei großer Hitze kaum ein gutes Arbeitsergebnis erreichen. Auch in diesem Jahr hat uns wieder die Sommerhitze erreicht, schweißgebadete Beschäftigte wünschen sich Erleichterung und Betriebsräte suchen nach rettenden Vorschriften. Besonders dringlich sind Maßnahmen für erträgliche Arbeitstemperaturen bei denjenigen, die nicht nur wegen der Sonne außen, sondern auch wegen der Wärmequellen am Arbeitsplatz schwitzen müssen.

Durch die veränderte Arbeitsstättenverordnung gibt es keine zwingenden rechtlichen Vorschriften mit konkreten Temperaturangaben mehr, die eine Umsetzung im Betrieb vereinfachen würden. Auch wird heute mehr denn je mit Verweisen auf Kostenzwänge, den Wettbewerbsdruck, die Arbeitslosen oder mögliche Standortverlagerung die Forderung nach angenehmen Arbeitstemperaturen vom Tisch gewischt. Dagegen muss sich die betriebliche Interessenvertretung durchsetzen. Argumente und Mitbestimmungsrechte gibt es zur Durchsetzung einer gesundheitlich angemessenen Raumtemperatur am Arbeitsplatz in ausreichendem Umfang. Sie werden im Folgenden dargelegt.

Hitze, Leistung und Gesundheit

Für körperliche und für geistige Arbeit werden angenehme Umgebungstemperaturen benötigt. Mit steigender Temperatur sinkt die körperliche und geistige Leistungsfähigkeit. Es kommt zum Schwitzen, die Körpertemperatur steigt an, Flüssigkeitsverlust, Salzverlust, steigende Herzfrequenz und Kreislaufinstabilitäten sind möglich. Ist der Körper nicht mehr in der Lage, sich an hohe Temperaturen anzupassen und die steigende Wärme nach außen abzugeben, können Hitzeschäden auftreten. Behaglichkeit empfinden wir je nach Kleidung, Aktivität und räumlichen Gegebenheiten bis 28 °C. Ab ca. 26–28 °C bis 32–35 °C, so der Stand der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse¹, kommt es zwar zu einer erhöhten Beanspruchung des Herz-Kreislaufsystems, ein Acht-Stunden Arbeitstag ist in diesem »Zukunftsbereich« unter bestimmten Bedingungen noch erträglich. Erst Arbeit bei andauernd darüber liegenden

Temperaturen (ab 32–40 °C je nach Umständen) bezeichnet man als Hitzearbeit, deren Ausführbarkeit begrenzt werden muss und die Gefahr von Hitzekrankungen beinhaltet.

Die Berufsgenossenschaften weisen darauf hin, dass eine Überhitzung, die nicht mehr durch Schwitzen ausgeglichen werden kann, zu Kreislaufstörungen, verminderter Durchblutung, Kopfschmerzen, Schwindel und u.U. auch zur Ohnmacht (Hitzekollaps) führen kann. Ein zu großer Flüssigkeitsverlust bei schwerer körperlicher Arbeit und starken Schwitzen kann eine Hitzerschöpfung zur Folge haben, die Herzfrequenz steigt, Koordinationsstörungen, Schläfrigkeit, Unruhe, Krampfstörungen treten auf und Kreislaufzusammenbrüche sind möglich. Bei einem Hitzschlag steigt die Körpertemperatur auf über 40 °C, Herzjagen, Übelkeit, Erbrechen sind Anzeichen dafür und es kann zu Gewebeschädigungen im Nervensystem bis hin zum Tod kommen.²

Hitze stellt grundsätzlich ein Gesundheitsrisiko dar. Starke Wärmebelastung muss auf jeden Fall durch technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen ausgeschlossen oder gemindert werden. Ziel ist dabei immer, eine erträgliche und gesundheitsgerechte Temperatur an einem Arbeitsplatz zur gewährleisten.

Rechtlich verbindliche Grundlagen für die Gestaltung der Temperatur in Arbeitsräumen ist das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), speziell seien hier der § 4 (Gestaltungsgrundsätze) und § 5 (Gefährdungsbeurteilung) ArbSchG, sowie § 3 Abs. 1 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättVO) in Verbindung mit Ziffer 3.5 (Raumtemperatur) des Anhangs und die Bildschirmarbeitsverordnung Anhang Ziffer 18 (Wärmebelastung) genannt. Die Berufsgenossenschaftliche Vorschrift BGI A 4 schreibt arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen bei Hitzearbeiten vor. Werdende sowie stillende Mütter dürfen nach § 4 Abs. 2 und § 6 Abs. 3 Mutterschutzgesetz MuSchG nicht schädigender Hitze ausgesetzt werden.

Rechtsgrundlagen für die Gestaltung von Arbeitsraumtemperaturen

Die Temperaturen in Arbeitsräumen müssen gesundheitlich zuträglich sein, wenn aus betriebstechnischer Sicht keine Anforderungen an die Raumtemperatur gestellt werden. Fenster müssen Schutz vor Sonneneinstrahlung ermöglichen und Arbeitsmittel im Büro dürfen nicht zu einer erhöhten Wärmebelastung führen. Diese zwingenden aber allgemein formulierten Schutzziele werden sicher erreicht, wenn das technische Regelwerk im Betrieb angewendet

¹ K. Bux: Klima am Arbeitsplatz. Stand der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse – Bedarfsanalyse für weitere Forschungen, hg. von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin/Dresden 2006.

² BGI 899 (Berufsgenossenschaftliche Information) Beurteilung von Hitzearbeit – Eine Handlungshilfe für kleine und mittlere Unternehmen. BGI 579 Arbeiten unter Hitzebelastung

Regelungen der Temperaturen in Arbeitsräumen		
Regelwerk	Gültigkeit	Regelungen und Maßnahmen im Normalfall
Arbeitsstättenrichtlinie ASR 6	alle Arbeitsplätze	<ul style="list-style-type: none"> – sitzende leichte Tätigkeit: 20 °C – Höchsttemperatur 26 °C (außer Hitze-arbeitsplätze): – Schutz vor direkter Sonneneinstrahlung
	Arbeitsplätze mit technologisch bedingten Klimaanforderungen (Hitzearbeit)	<ul style="list-style-type: none"> – Vollständige Klimabewertung (auch Feuchte, Wärmestrahlung, Luftgeschwindigkeit) – Gefährdungsbeurteilung bei Arbeitsraumtemperatur bis 26 °C – besondere Schutzmaßnahmen
BGI 650	Bildschirm- und Büroarbeit	<ul style="list-style-type: none"> – möglichst freie Lüftung statt Klimaanlage – 20 – 22 °C mit max. 50 % Luftfeuchte – Sonnenschutzeinrichtungen
BGI 899, BGI 579, BGI 504-30	Hitze-arbeitsplätze Die Definition hängt auch vom Arbeitseinsatz ab: Sie sind möglich bereits bei überwiegend über 37 °C und normale Luftfeuchte und sie sind wahrscheinlich bei überwiegend über 45 °C und normaler Feuchte (bzw. über 30 °C bei hoher Luftfeuchte).	<ul style="list-style-type: none"> – Betriebsanweisung – arbeitsmedizinische Vorsorge nach G 30 – Gefährdungsbeurteilung – Schutzmaßnahmen (z. B. Klimatisierung, begrenzte Aufenthaltsdauer, Hitze-pausen, Kühlweste) – Unterweisung zu Gesundheitsgefahren und Verhalten (ArbSchG § 12): mind. 0,5 l Flüssigkeit/Std.

wird. Wird davon abgewichen, muss der Arbeitgeber nachweisen, dass er auf anderen Wegen den gleichen Gesundheitsschutz sicherstellt.

Hitzearbeit und Hitze-pausen

Hitzearbeit findet beispielsweise in Küchen, Bäckereien, Wäschereien, Schmieden, in Galvanikbetrieben oder an Hochöfen statt, dort wo die Wärmebelastung technologisch bedingt ist. Dauernde Risikofaktoren sind hier Erkrankung der Herz-Lungen-Funktionseinheit, Bluthochdruck und Kreislauferkrankungen, Übergewicht oder nachgewiesene Wetterempfindlichkeit. Risikofaktoren können sich gegenseitig beeinflussen, so dass eine erhöhte Gefährdung entstehen kann. Selbst kurzfristige Tätigkeit in der Hitze kann ein Gesundheitsrisiko darstellen. Entscheidend ist die Kombination von Temperatur, Feuchte, Luftgeschwindigkeit, Wärmestrahlung, Arbeitsschwere und Kleidung. Ob ein Hitze-arbeitsplatz vorliegt, darüber entscheidet die Gefährdungsbeurteilung. Eine einfache Checkliste enthält dazu

die berufsgenossenschaftliche Information BGI 899 (siehe auch Hinweise in nebenstehender Tabelle).

Priorität zum Schutz der Gesundheit haben technische Maßnahmen der Lüftung, Kühlung und Abschirmung von Wärmestrahlung. Um dies durchzusetzen, sollten Betriebsräte bereits im Planungsstadium mitgestalten (§ 90 BetrVG). Greifen die technischen Maßnahmen nicht ausreichend, dann sind organisatorische Maßnahmen (Pausen und die Begrenzung der täglichen Arbeitszeit) und personenbezogene Maßnahmen (Trinken, Schutzkleidung) notwendig.

Hitze-pausen werden auf der Grundlage neuer arbeitswissenschaftlichen Forschung nach folgendem Raster vorge-schlagen:

Lufttemperatur im trockenen Klima	Zugelassene Arbeitszeit – Erforderliche Pausenzeit
Ca. 17 bis ca. 35 °C	Nur normale Arbeitspausen
35 °C – = 45 °C	15 oder 20 min Pause pro Stunde
45 °C – = 55 °C	30 min Pause pro Stunde
55 °C – = 65 °C	45 min Pause pro Stunden
bis 65 °C	Nur kurzzeitiger Aufenthalt in der Hitze, ca. 5 min

Quelle: Pangert, Bux, Frener: Hitzearbeit – Hitze-pausen, ErgoMed 3/2003

Dieser Vorschlag hier ist jedoch nur für Männer und davon für gesunde und akklimatisierte Beschäftigte geeignet. Zu Frauen wurde nicht geforscht, möglicherweise benötigen sie häufigere Pausen. In feuchtem Klima und bei schwerer körperlicher Tätigkeit müssen Pausen häufiger eingelegt werden.

Erträgliche Sommerhitze

Auch zwischen 26 und 35 °C sind häufige Kurzpausen dringend zu empfehlen, beispielsweise zehn Minuten pro Stunde. Das Arbeitszeitgesetz (§ 4 Ruhe-pausen) sieht hier erst spätestens nach sechs Stunden eine Pause vor! Die Hitze-pausen sollten möglichst in kühlerer Umgebung (Pausen-raum) stattfinden.

Überall dort, wo nicht durch Technik und Betriebsprozesse bedingt Hitze entsteht, ist die Arbeitsstättenrichtlinie ASR 6 anzuwenden: Raumtemperaturen über + 26 °C sind nur in Ausnahmefällen im Sommer möglich, wenn außen 32 °C und mehr herrschen, dann sollte die Innentemperatur 6 °C unter der Außentemperatur liegen. Damit es im Sommer er-träglich bleibt, ist es deshalb ganz entscheidend bei Neubauten oder Umzügen in die Planung einzugreifen und wirksame Wärmeisolierung, Sonnenschutz oder kühlende Lüftung durchzusetzen. Das kann auch von einem Ver-mieter verlangt werden (die Gebrauchstauglichkeit der Arbeitsräume erfordert die Möglichkeit, die Arbeitsschutzbestimmungen einzuhalten).

Wenn die Temperaturen über 26 °C steigen und das Arbeiten unerträglich wird, sollte mit mobilen Klimageräten oder mit einer nächtlichen Durchlüftung Erleichterung verschafft werden. Ventilatoren bergen eine erhebliche Zugluftgefahr und sind deshalb nicht immer sinnvoll.

Einen Anspruch auf Hitzefrei gibt es nicht, darauf hatte 2003 das Bundesarbeitsgericht hingewiesen, »bei besonders hohen Temperaturen kann allenfalls die Arbeitsgeschwindigkeit angepasst werden.«³ Allerdings gibt es einen Anspruch auf belastungsmindernde Maßnahmen. Folgendes empfehlen die staatlichen Arbeitsschutzbehörden zum Ausgleich, wenn technische Lösungen zur Temperatursenkung nicht möglich sind:

Empfehlungen für den Gesundheitsschutz bei Sommerhitze über +26°C

organisatorische Maßnahmen	personenbezogene Maßnahmen
<ul style="list-style-type: none"> – häufigere Kurzpausen – verkürzte Arbeitszeiten – Verlegung der Arbeitszeit in Früh- oder Abendstunden 	<ul style="list-style-type: none"> – viel Trinken (2–3 Liter am Tag, Mineralwasser) – angemessene leichte Bekleidung (luft- und feuchtigkeitsdurchlässig) – Krawattenzwang aussetzen – leichte Kost – sparsamer Einsatz der Kräfte

Quelle: Bayerischen Landesamtes für Arbeitsschutz, Arbeitsmedizin und Sicherheitstechnik, Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Mitbestimmung nutzen

Auf der Grundlage von § 3 und 5 ArbSchG besteht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG eine ausreichende Grundlage für die Mitbestimmung bei der Gestaltung von Raumtemperaturen, beim Umgang mit Sommerhitze und den Maßnahmen bei Hitzearbeit. Ein einseitiges Vorgehen des Arbeitgebers ist nicht möglich. Der Betriebsrat hat ein Initiativrecht, wenn der Arbeitgeber nicht handelt und im Nichteinigungsfall kann er auch gegen den Willen des Arbeitgebers die Einigungsstelle erzwingen.⁴

Eine Betriebsvereinbarung kann hier den jährlichen Streit vermeiden und für klare Verhältnisse sorgen. Sie schafft Rechtsnormen, die die allgemeinen Vorschriften des ArbSchG und der ArbStättV konkretisieren. Sie klärt die Anwendung des Regelwerks und neuer Erkenntnisse. Ausgestaltet und an betriebliche Bedingungen angepasst werden sollten: Methoden und Zeitpunkte der Gefährdungsbeurteilung, Inhalte der Unterweisung und Art der Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit sowie die Regelung, ab welchen Temperaturen welche Maßnahme umgesetzt wird.

³ Anfrage der Frankfurter Allgemeinen Zeitung an das BAG, FAZ 6.8.2003, Süddeutsche Zeitung 5.8.2003.

⁴ Vgl. J. Gäbert, B. Maschmann-Schulz: Mitbestimmung im Gesundheitsschutz, AiB-Stichwort, Köln 2003.

Beispiel:

Betriebsvereinbarung aus der Ernährungsindustrie

Steigt die Außentemperatur über plus 27 °C, sind folgende zusätzliche Maßnahmen zur Minderung der Hitzeeinwirkung einzuleiten:

- Ausgabe von speziellen Mineralgetränken und Tee in der Kantine und Pausenräumen
- Einsatz von zusätzlichem Personal zum Ablösen für zusätzliche Pausen, Dauer max. zehn Minuten
- Ausgabe von Hitzeschutzkleidung (T-Shirts)

Für die Durchführung ist der jeweilige Produktionsleiter bzw. Schichtleiter zuständig. Die Disposition von zusätzlichem Personaleinsatz für die Pausenablösung soll kurzfristig über Teilzeitkräfte ermöglicht werden.

Dieses Betriebsvereinbarungsbeispiel setzt voraus, dass eine Gefährdungsbeurteilung erstellt wurde und, dass technische Maßnahmen geprüft bzw. eingesetzt wurden, diese aber aus betriebstechnischen Gründen nicht ausreichend wirksam die Temperatur mindern können.

Fazit

Angesichts der neuesten Arbeitsplatzabbaudrohungen und ökonomischer Krisen ist die Raumtemperatur sicher nicht unbedingt erste Priorität der Betriebsratsarbeit. Soll allerdings Leistung und Qualität auf hohem Niveau auch bei sommerurlaubsbedingter dünner Personaldecke erbracht werden, dann sollte die Interessenvertretung schnell handeln: Als erstes gilt es, die betroffenen Bereiche zu identifizieren, als zweites das Initiativrecht mit Maßnahmevorschlägen an den Arbeitgeber zu nutzen und sich dabei Unterstützung von Beschäftigten, Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Betriebsarzt zu holen und als drittes eine Regelung zu vereinbaren und die Umsetzung zu prüfen. Wird der Erfolg dann gut in die betriebsinterne Öffentlichkeit eingebracht, bringt eine solche kleine Regelung die ersten Pluspunkte für ein neu gewähltes Gremium.

GREGOR HESS ist Trainer im Bildungszentrum Oberjosbach, Niedernhausen, und **REGINE RUNDNAGEL** ist Beraterin bei der TBS Hessen, Offenbach.



Hier finden Sie:
eine einschlägige Entscheidung des Landgerichts Bielefeld zu diesem Thema