

Arbeiten bei Hitze – was muss ich als Betriebs-/Personalrat*rätin beachten?

Der Sommer kommt und mit ihm die hohen Temperaturen. Der Temperaturanstieg, den wir in der Freizeit genießen, hat jedoch Auswirkungen auf unser Arbeitsleben. Die heißen Temperaturen können sich negativ auf unser Herz-Kreislauf-System auswirken und somit z. B. Schwindel, Müdigkeit und Kopfschmerzen verursachen. Die ansteigende UV-Strahlung kann u. a. zu Hautkrebserkrankungen führen. Daher ist der Arbeitgeber verpflichtet, gemäß Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG), Arbeitsstättenverordnung (ArbStättVO) und konkretisierender Arbeitsstättenregeln (ASR) Schutzmaßnahmen zu ergreifen, wenn das Arbeiten durch die Hitze und UV-Strahlung erschwert wird.

Diese Schutzmaßnahmen unterliegen der örtlichen betrieblichen Mitbestimmung. **Ihr als Betriebs- und Personalräte könnt zudem durch euer Initiativrecht bauliche und organisatorische Schutzmaßnahmen einfordern.** Dazu zählen beispielsweise Maßnahmen, die die Raumtemperatur abkühlen oder beim Arbeiten im Freien vor der Sonneneinstrahlung schützen; ebenso die Bereitstellung von Getränken, Trageerleichterung bei Unternehmensbekleidung, Verschiebung von Arbeits- und Pausenzeiten etc.

Da das Thema Hitze ein Dauerthema ist und laut Klimaprognosen mittel- und langfristig mit stärkeren Temperaturanstiegen und UV-Strahlungen zu rechnen ist, empfehlen wir zum Schutze der Beschäftigten **Maßnahmen in Betriebsvereinbarungen festzuschreiben.**

Nachfolgend findet ihr ein paar rechtliche Hinweise zum Thema Hitze.

Was sind meine Rechte als Betriebs-/Personalrat*rätin?

Alle Maßnahmen im Zusammenhang mit Hitze gehören zum Themenbereich des Gesundheitsschutzes und unterliegen der

zwingenden Mitbestimmung durch Betriebs- bzw. Personalrat*innen.

§ 87 I Nr. 7 BetrVG

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

(...)

7. *Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften;*

§ 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG

Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über:

(...)

11. *Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen,*

Auch eine Verlegung von Arbeits- und Pausenzeiten wegen der hohen Temperaturen ist **mitbestimmungspflichtig**.

§ 87 I Nr. 2, 3 BetrVG

Der Betriebsrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, in folgenden Angelegenheiten mitzubestimmen:

(...)

2. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit einschließlich der Pausen sowie Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage;
3. vorübergehende Verkürzung oder Verlängerung der betriebsüblichen Arbeitszeit;

§ 75 Abs. 3 Nr. 1 BPersVG

Der Personalrat hat, soweit eine gesetzliche oder tarifliche Regelung nicht besteht, gegebenenfalls durch Abschluss von Dienstvereinbarungen mitzubestimmen über

1. Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit und der Pausen sowie die Verteilung der Arbeitszeit auf die einzelnen Wochentage,

Wir empfehlen zu diesem Dauerthema den Abschluss einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung. In dieser sollte auch festgeschrieben sein, was zu tun ist, wenn die Maßnahmen nicht umgesetzt wurden und betroffene Beschäftigte bei der Ausübung ihrer Tätigkeit ihre Gesundheit gefährdet sehen. Deine EVG unterstützt hier gern.

Welches Gremium und welche Akteure sind beim Thema Hitze zuständig?


Der **Arbeitsschutzausschuss (ASA)** versammelt die wesentlichen Fachleute zur Beratung, zum Informationsaustausch sowie zur Zusammenarbeit in betrieblichen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

Der § 11 **Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG)** bestimmt, dass in Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten ein ASA als zentraler „Ort der Zusammenarbeit“ einzurichten ist. Er hat „Anliegen des Arbeitsschutzes und der Unfallverhütung zu beraten“.

[§ 11 ASiG – Einzelnorm \(gesetze-im-internet.de\)](#) 

Der ASA ist das Gremium, in dem die Ziele und Maßnahmen rund um das Thema Arbeit- und Gesundheitsschutz im Unternehmen beraten und erarbeitet werden.

Der ASA muss mindestens folgende Mitglieder haben: Arbeitgeber (oder ein von ihm Beauftragter), Betriebsarzt*ärztin, Fachkraft für Arbeitssicherheit (Sifa), die Sicherheitsbeauftragten und **zwei Mitglieder des Betriebsrates**. Die Schwerbehindertenvertretung ist einzubeziehen.

[§ 95 Abs. 4 Sozialgesetzbuch IX alte Fassung, Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Vorschrift 2\)](#) 

[Mustertext zur Unfallverhütungsvorschrift](#) 

Generell können weitere Akteure in den ASA hinzugezogen werden. **Auch der Betriebs- bzw. Personalrat kann Vorschläge unterbreiten.**

Die Sifa ist eine ausgebildete Fachkraft, die den Arbeitgeber berät. Bei der Bestellung einer Sifa/eines*r Betriebsarzt*ärztin ist die **Zustimmung des Betriebs- bzw. Personalrates erforderlich**.

Auf welche Verordnungen und Gesetze können sich Betriebs- bzw. Personalräte beziehen?

Genauere Regelungen bieten das ArbSchG, die ArbStättVO, die damit verbundene Arbeitsstättenregel ASR 3.5, das ASiG sowie das BetrVG oder das BPersVG.

[ArbStättV - Verordnung über Arbeitsstätten
\(gesetze-im-internet.de\)](#) 

[ASR A3.5 Raumtemperatur \(baua.de\)](#) 

[ASiG - nichtamtliches Inhaltsverzeichnis
\(gesetze-im-internet.de\)](#) 

Durch die Arbeitsstättenverordnung und technische Regel für Arbeitsstätten (ASR A 3.5.) resultieren für Maßnahmen beim Überschreiten bestimmter Raumtemperaturen keine konkreten Maßgaben, sondern lediglich Gestaltungsspielräume des Arbeitgebers. Hier können auf Initiative des Betriebs- bzw. Personalrats konkrete und weiterführende Maßnahmen zum Gesundheitsschutz durch eine Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung erfolgen (**Initiativrecht**).

Generell unterliegen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes der **vollen Mitbestimmung** nach § 87 Abs.1 Nr. 7 BetrVG bzw. § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG und somit hat der Arbeitgeber den Betriebs- bzw. Personalrat bei Einführung der Schutzmaßnahmen beteiligen sowie die Schwerbehindertenvertretung mit einbeziehen.

Lehnt der Arbeitgeber eine Vereinbarung zu Schutzmaßnahmen voll oder teilweise ab, kann der Betriebsrat die Einrichtung einer Einigungsstelle **erzwingen**.