

## Was tun gegen Sommerhitze am Arbeitsplatz?

*Der Sommer kann mannigfache Gesundheitsrisiken mit sich bringen – durch hohe Temperaturen selbst, aber auch durch Ozonbelastungen und UV-Strahlen. Das betrifft in unterschiedlicher Weise Beschäftigte in Innenräumen als auch bei Arbeiten im Freien. Das Arbeitsschutzrecht bietet bestimmte Handlungsmöglichkeiten, Betriebs- und Personalräte verfügen über Mitbestimmungsrechte.*

Sommerhitze kann sowohl Arbeitsplätze in Innenräumen als auch im Freien betreffen. Spätestens wenn es heiß wird – besser vorher – müssen sich viele Beschäftigte und Betriebs- und Personalräte wieder mit dem Problem auseinandersetzen. Was die Innenräume betrifft, gibt es mehr konkrete Regelungen als manchmal angenommen wird. Bei Arbeiten im Freien ist es schwieriger. Immer aber ist zu beachten: Hitze ist nicht nur „irgendwie unangenehm“, sondern ein ernst zu nehmendes Gesundheitsrisiko. Wenn es am Arbeitsplatz also heiß wird, muss rechtzeitig etwas geschehen.

### **Hitze in Arbeitsräumen: Die Rechtslage**

Nach der novellierten Arbeitsstättenverordnung muss der Arbeitgeber Arbeitsräume so einrichten, dass die dort Beschäftigten keinen Gesundheitsrisiken ausgesetzt sind. Nach dem Arbeitsschutzgesetz muss er außerdem die Gesundheitsrisiken am Arbeitsplatz ermitteln, beurteilen und in der Konsequenz vermeiden oder wenigstens vermindern. Zu diesen Risiken gehört auch Hitze. Dazu bietet

ein Faltblatt der Arbeitnehmerkammer Bremen nützliche Hinweise.

Zwar nennt die Arbeitsstättenverordnung, die als Musterfall der Deregulierung gilt, keine konkreten Zahlen. Und im Anhang der Verordnung (3,5 Raumtemperatur) steht kurz und knapp, es müsse eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur bei der Arbeit bestehen. Konkrete Zahlen nennt aber die noch geltende Arbeitsstätten-Richtlinie (ASR) 6/1,3 Raumtemperaturen. Dort heißt es:

„3.3 Die Lufttemperatur in den Arbeitsräumen soll +26 Grad C nicht überschreiten. Bei darüber liegender Außentemperatur darf in Ausnahmefällen die Lufttemperatur höher sein.“

### **Innentemperatur über 26 Grad nur in Ausnahmefällen**

Der Regelfall ist also: Die Raumtemperatur in Arbeitsräumen darf 26 Grad C nicht übersteigen. (Das gilt nicht an so genannten Hitzearbeitsplätzen wie am Hochofen im Stahlwerk oder an einem Backofen in der Bäckerei.) Alles, was über 26 Grad C liegt, kann nach ar-

beitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen und zum Leistungsabfall führen. Sollte es draußen sehr heiß werden und eine Raumtemperatur von 26 Grad nicht einzuhalten sein, muss die Innentemperatur aber mindestens 6 Grad C unter der Außentemperatur liegen. Dazu gibt es eine klare Entscheidung des Oberlandesgerichts Rostock vom 29. Dezember 2000 (Az.: 3 U 83/98). Rechtsanwalt Michael Felser zitiert dieses Urteil in einer sehr praxistauglichen Argumentationshilfe zum Thema „Hitzefrei am Arbeitsplatz“.

Wörtlich heißt es demnach beim OLG Rostock, nach der Arbeitsstättenverordnung und der sie konkretisierenden ASR 6 „muss gewährleistet sein, dass in Arbeitsräumen bei Außentemperaturen bis zu 32 Grad C die Innentemperatur 26 Grad C nicht übersteigt und sie im übrigen bei höheren Außentemperaturen mindestens 6 Grad C unter der Außentemperatur liegt. Raumtemperaturen oberhalb dieser Grundzahlen bedeuten daher einen Sachmangel.“

### Keine unverbindliche Soll-Bestimmung

Rechtsanwalt Michael Felser weist auch ausdrücklich darauf hin, dass die Regelung der ASR entgegen häufigen Annahmen keine unverbindliche Soll-Bestimmung ist, wie selbst Handlungsleitfäden von Gewerbeaufsichtämtern oder Berufsgenossenschaften manchmal fälschlich annahmen. Gegen sie dürfe also nicht nach Belieben verstoßen werden. Denn zwar heißt es, die Temperatur solle 26 Grad nicht überschreiten, erklärt aber das Überschreiten ausdrücklich zum Ausnahmefall. Auch bei höheren Außentemperaturen darf eine höhere Innentemperatur also nicht etwa die Regel sein, sondern muss die Ausnahme bleiben. Andernfalls, so Felser, hätte der Gesetzgeber ja logischerweise formulieren müssen: „Bei darüber liegender Außentemperatur darf die Lufttemperatur höher sein.“ Genau das hat er aber nicht gesagt.

Festzuhalten ist auch noch einmal, dass die Arbeitsstättenrichtlinien einen durchaus verbindlichen Charakter haben, auch wenn sie noch aus der alten, nicht mehr gültigen Arbeitsstättenverordnung abgeleitet sind. Sie gelten aber vorerst noch weiter, und – ein wichtiger Gesichtspunkt – sie sind zwar keine Rechtsnormen, aber sie dokumentieren die allgemein anerkannten sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen und hygienischen Regeln sowie die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über Arbeitsstätten, die bei der menschengerechten Arbeitsgestaltung beachtet werden müssen (§ 4.3 Arbeitsschutzgesetz), so ebenfalls der Hinweis von Rechtsanwalt Felser. Dass das so ist, hat das Bundesverwaltungsgericht am 31. Januar 1997 (Az.: 1 C 20/95) auch klar bekräftigt. An dieser Rechtslage hat sich nichts geändert.

### Recht auf Kühlung in Innenräumen

Inzwischen gibt es mehrere Urteile von Oberlandesgerichten, die die hier skizzierte Rechtslage ausdrücklich bestätigen und damit die Position von Beschäftigten und Betriebs- oder Per-

sonalräten verbessern. Sie werden in dem genannten Leitfaden von Rechtsanwalt Michael Felser erläutert. Sie beziehen sich auf gewerbliche Mietverhältnisse, in denen Mieter, die zugleich auch Arbeitgeber der bei ihnen Beschäftigten waren, darauf drängten, die Vermieter müssten für ausreichenden Hitzeschutz sorgen. Dazu gibt es mehrere Urteile auch von Oberlandesgerichten, die das bestätigen. Weigere sich der Vermieter, hätten die Mieter bzw. Arbeitgeber das Recht, diese Räume fristlos zu kündigen. So urteilten u. a. das Oberlandesgericht (OLG) Düsseldorf, das OLG Hamm, das OLG Rostock und das Landgericht Bielefeld.



Besonders hervorzuheben ist das Urteil des OLG Hamm (ausführlicher vorgestellt und auszugsweise dokumentiert in Arbeit & Ökologie-Briefe 7-9/1996, Seite 21-22). Es verurteilt einen Vermieter unter Berufung auf die Arbeitsstättenverordnung und auf die ASR 6/1,3, durch Einbau einer Luftkühlung für erträgliche Raumtemperaturen während der Sommermonate zu sorgen.

Sicherlich ist das alles schwieriger in Betrieben ohne Betriebsrat, weil dann die einzelnen Beschäftigten ihre Rechte selbst wahrnehmen müssen. Betriebsräte haben bekanntlich nach § 87 Betriebsverfassungsgesetz das Recht, bei Maßnahmen der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes mitzubestimmen. Sie können also, so wiederum der Hinweis von Rechtsanwalt Felser, von sich aus initiativ

werden und verlangen, dass der Arbeitgeber mit ihnen eine Betriebsvereinbarung abschließt, in der z. B. geregelt wird, was bei Temperaturen über 30 Grad C passieren soll. Wenn dieser Wert am Arbeitsplatz zwei Tage hintereinander überschritten wird, so Felser, sollten betroffene Beschäftigte tatsächlich „hitzefrei“ bekommen, oder es müsse für sie ein kühlerer Arbeitsplatz gefunden werden.

### Abgestufte Maßnahmen

Was soll und kann nun bei großer Hitze an Arbeitsplätzen in Innenräumen zur Verbesserung der Situation getan werden? Hinweise darauf bieten z. B.

das genannte Faltblatt der Bremer Arbeitnehmerkammer und Veröffentlichungen der Berufsgenossenschaften. Die Verantwortung trägt der Arbeitgeber. Sind die Raumtemperaturen zu hoch, muss er geeignete Maßnahmen treffen und dabei auch den Stand der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse berücksichtigen. Das Gesetz schreibt – in dieser Reihenfolge – zunächst technische, dann organisatorische und als letzte Möglichkeit personenbezogene Schutzmaßnahmen vor. Eine fachkundige Beratung durch die Fachkraft für Arbeitssi-

cherheit und den Betriebsarzt/die Betriebsärztin sollte hinzugezogen werden. Die Interessenvertretung hat hier weit gehende Mitbestimmungsrechte.

- ▶ Zu den technischen Maßnahmen können u. a. gehören: Bauliche Veränderungen wie Außenjalousien, spezielle Isolierverglasungen, Fassadenverkleidungen oder auch Kühlung durch Klimaanlage, Kühlgeräte, Ventilatoren usw.
- ▶ Wenn solche technischen Maßnahmen nicht möglich sind, können ersatzweise organisatorische Maßnahmen getroffen werden: nächtliche Lüftung, Kürzung der täglichen Arbeitszeit, zusätzliche stündliche, auf die Arbeitszeit anzurechnende Pausen, Verlegung der Arbeitszeit in die kühleren Morgenstunden, Vermeidung von Überstunden u. ä.
- ▶ Als letztes bleiben personenbezogene Schutzmaßnahmen: Der

Arbeitgeber sollte z. B. Hitzegetränke (Mineralwasser, ungesüßten Kräutertee oder verdünnte Fruchtsäfte ohne Zucker) zur Verfügung stellen. Ggf. sollten Kleiderordnungen gelockter werden, u.a.m.

Beschäftigte und Interessenvertretungen können einiges dafür tun, dass die richtigen Schritte unternommen werden, z.B.: Die Raumtemperaturen selbst messen und sich ggf. an den Arbeitgeber wenden; Betriebsarzt und Fachkraft für Arbeitssicherheit ansprechen; das Thema im Arbeitsschutzausschuss auf die Tagesordnung setzen usw.

#### **Arbeiten im Freien: Hitze, Ozon und UV**

Bei Arbeiten im Freien kann die Belastung gleich in mehrfacher Form auftreten: durch Hitze, UV-Strahlung und Ozon bzw. Sommersmog. Sommersmog nennt man die Mischung aus Ozon, Stickoxiden und flüchtigen organischen Verbindungen, die durch chemische Reaktionen vor allem im Sommer unter dem Einfluss von Sonnenlicht gesundheitsschädigende Reizstoffe bildet. Ursächlich dafür ist z.B. das Zusammenspiel von Autoverkehr und intensiver Sonnenstrahlung. Ozon als zentraler Bestandteil des Sommersmogs wurde von der MAK-Kommission in die Kategorie 3B eingestuft (begründeter Verdacht auf Krebs erzeugendes Potenzial). Der frühere MAK-Wert von 200 Mikrogramm pro Kubikmeter Atemluft wurde ausgesetzt, jedoch wurde bisher kein neuer festgesetzt. Unter Experten wurde ein bedeutend niedrigerer Grenzwert von 100 Mikrogramm diskutiert – ein Wert, der an Arbeitstagen im Sommer oftmals überschritten wird. Neben dem Krebsrisiko schädigt Ozon auch die Lungenfunktionen.

Diese Risiken betreffen vor allem Beschäftigte in der Bauwirtschaft inklusive Tiefbau, in der Landwirtschaft, der Fischerei, außerdem z. B. Fahrer von Bussen und Lkw. Allerdings sind auch Beschäftigte in Innenräumen von Belastungen durch Ozon/Sommersmog betroffen. Insgesamt sind bis zu drei Millionen zumeist oder immer im Freien arbeitende Menschen im Sommer diesen Belastungen ausgesetzt.

#### **Schwierigere Rechtsgrundlagen**

Was die Hitze angeht, so greifen bei Arbeiten im Freien – anders als in Innenräumen – die Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung (und damit der Arbeitsstättenrichtlinien) nur eingeschränkt. So gilt die Arbeitsstättenverordnung nicht für Arbeitsplätze in „Transportmitteln“, damit auch nicht in Kraftfahrzeugen, und auch nicht an Arbeitsplätzen im Freien in der Landwirtschaft.

Hinsichtlich der UV-Strahlen verdanken wir es vor allem den bundesdeutschen Deregulierern, dass die neue EG-Richtlinie zum Schutz vor optischen Strahlungen die natürliche UV-Strahlung ausdrücklich ausschließt (siehe Gute Arbeit. 10/2005, Seite 5-8 und 8-9/2005, Seite 7-9). Das ändert allerdings nichts daran, dass UV-Strahlen erwiesenermaßen Hautkrebs verursachen können. Pro Jahr bekommen nach Daten der Berufsgenossenschaften in Deutschland rund 130 000 Menschen die Diagnose Hautkrebs in ihren verschiedenen Formen, für 2 500 bis 3 000 endet die Krankheit dabei tödlich.

Und auch die Streichung der Sonnenstrahlung aus der Richtlinie setzt nicht die Grundsätze der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und des Arbeitsschutzgesetzes außer Kraft, die besagen, dass die Gefährdungsbeurteilung ausdrücklich für alle denkbaren Gesundheitsrisiken vorgeschrieben ist, damit auch gegenüber den Gesundheitsrisiken durch UV-Strahlen. Diese Verpflichtung gilt unabhängig davon, ob sie in den nachgeordneten Einzelrichtlinien wiederholt wird oder nicht. Arbeitgeber können es darauf anlegen, diese Vorschrift bei Arbeiten im Freien zu ignorieren in der Hoffnung, die Aufsichtsbehörden würden das hinnehmen. Sie setzen diese Bestimmungen damit aber nicht außer Kraft. Interessenvertretungen haben auch in diesem Punkt ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht.

#### **Problem Sommersmog**

Bei Arbeiten im Freien unter Bedingungen von Hitze, Sonne und Sommersmog tritt das Problem auf, dass Arbeitsplatzgrenzwerte nur für gefährliche Arbeitsstoffe gelten, die direkt am Arbeitsplatz entstehen. Sommersmog

gilt unter diesem Aspekt als Umweltgift, das zwar die Gesundheit z.B. der Bauarbeiter nicht minder schädigt, für dessen Eindämmung der Arbeitgeber aber nicht zuständig ist, weil nicht ursächlich verantwortlich. Insgesamt leidet das Gefahrstoffrecht hier unter dem Mangel, dass es auf die Belastungen durch solche Umweltgifte nicht eingestellt ist (dazu gehören neben Ozon auch UV-Strahlen, Benzol u. a.). Die Industriegewerkschaft Bauen, Agrar, Umwelt (IG BAU) vertritt seit Langem die Auffassung, dass insofern hier einheitliche Grenzwerte gelten müssten, weil der menschliche Organismus ja die Herkunft der Gefahrstoffe nicht unterscheidet (siehe Arbeit & Ökologie-Briefe 14/1995, Seite 14-15 und 15/1995, Seite 14-15). Vergleicht man die Forderungen des Jahres 1995 mit der Realität von 2006, so ist unschwer zu sehen, dass auf diesem Gebiet eines der gravierenden Versäumnisse des Arbeitsschutzes weiterhin besteht.

#### **Geeignete Maßnahmen ermitteln und umsetzen**

Das ändert allerdings nichts daran, dass im Zuge einer Gefährdungsbeurteilung die durch Hitze, UV-Strahlen und Sommersmog entstehenden Gesundheitsrisiken ermittelt und beurteilt werden müssen und dass daraus dann geeignete Schutzmaßnahmen zu erfolgen haben. Wenn auch die dafür zur Verfügung stehenden rechtlichen Grundlagen lückenhaft sind, lassen sich doch einige Kriterien ableiten. Das Berufsgenossenschaftliche Institut für Arbeitsschutz (BGIA) nennt die wichtigsten. Auch hier gilt wieder die Reihenfolge: Technische, organisatorische und personenbezogene Maßnahmen.

- ▶ Keineswegs absurd, sondern sinnvoll und notwendig wäre das Aufstellen von Abdeckungen und Sonnensegeln auf Baustellen, z. B. an Baugerüsten. Selbst provisorische Sonnenschirme könnten eine gewisse Abhilfe schaffen.
- ▶ Die Tätigkeit im Freien sollte unter diesen Bedingungen zeitlich begrenzt und z. B. auf die weniger belasteten frühen Morgen- und die Abendstunden beschränkt werden. Wünschenswert wären auch Verkürzung der Arbeitszeit, Vermeiden von Überstunden und zusätzliche bezahlte Pausen.

- ▶ Schwere Arbeit in der prallen Mittagshitze sollte unterbleiben. Häufigeres Ausruhen müsste ermöglicht werden.
- ▶ Beschäftigte sollten leichte, aber die Haut bedeckende Kleidung tragen. Spezielle Sonnenschutztextilien können hohe UV-Schutzfaktoren erreichen, die deutlich über denen der stärksten Sonnencremes liegen.

- ▶ Sonnenbrille, Sonnecreme und genügend hoher Lichtschutzfaktor sowie eine breitrandige Kopfbedeckung sollten zur Standardausrüstung der jeweiligen Beschäftigten gehören.

**Weitere Informationen**

Das Faltblatt der Arbeitnehmerkammer Bremen „Sommerhitze am Arbeitsplatz“

(5/2005) kann als pdf-Datei aus dem Internet herunter geladen werden unter [www.arbeitnehmerkammer.de/berichte/faltblaetter/sommerhitze.pdf](http://www.arbeitnehmerkammer.de/berichte/faltblaetter/sommerhitze.pdf). Die Beiträge von Rechtsanwalt Michael Felser stehen im Internet zur Verfügung unter [www.betriebsvereinbarungen.de](http://www.betriebsvereinbarungen.de). Hinweise der Berufsgenossenschaften finden sich im Internet unter [www.arbeit-und-gesundheit.de](http://www.arbeit-und-gesundheit.de) oder [www.hvbg.de](http://www.hvbg.de). Die Zeitschrift Arbeit und Gesundheit bietet Sonderseiten an zum Thema „Sonnenschutz“ unter [www.arbeit-und-gesundheit.de](http://www.arbeit-und-gesundheit.de).