

Praxistipp

Es kann die Frage entstehen, welches Verfahren für die Gefährdungsbeurteilung Wärme oder Klima am Arbeitsplatz passend ist. Dann ist es ratsam, sich über eine Raumklima-beobachtung Orientierung zu verschaffen.

Die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) sowie einige Berufsgenossen-schaften (BG) haben hierzu hilfreiche Checklisten veröffentlicht. Es lohnt sich, um Unter-stützung bei der zuständigen BG nachzufragen.



Youtube-Video

Hitze am Arbeitsplatz – Betriebs- und Personalräte sorgen für Abkühlung! Jetzt ansehen.



Infoblatt

Hitze am Arbeitsplatz? So schaffen Betriebsrat, Personalrat und Co. Abhilfe



Sind Sie Betriebsrat oder Personalrat und beschäftigen sich aktuell mit dem Thema Hitze am Arbeitsplatz? Wer kennt das nicht. Die Temperatu-ren steigen und parallel wärmt sich der Arbeitsplatz auf, sei es das Büro oder die Produktionshalle. Werden hier bestimmte Grenzwerte überschrit-ten, sind entsprechende Gegenmaßnahmen einzuleiten. Welche Optionen Betriebsrat, Personalrat und Co. haben, finden Sie hier – insbesondere zu folgenden Aspekten:

- Welche Grenzwerte und Vorgaben gelten bei Hitze am Arbeitsplatz?
- Welche Beschäftigten haben besonderen Schutzbedarf?
- Was ist bei Hitze und Klima am Arbeitsplatz zu berücksichtigen?
- Was kann die Interessenvertretung tun?
- Beratung im Arbeitsschutzausschuss
- Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung nutzen!
- Betriebsvereinbarung „Belastung durch Hitze am Arbeitsplatz“ einfordern!



Kontakt

www.tbs-nrw.de/kontakt



Newsletter

www.tbs-nrw.de/newsletter

Impressum

Autorin: Svenja Budde | TBS NRW
Grafik und Layout: Vera Kurilo | TBS NRW
Bildnachweis: © Adobe Stock: patrickjohn71

Herausgeber:
 Technologieberatungsstelle beim DGB NRW e.V.
 Westenhellweg 92 – 94 | 44137 Dortmund
 0231 249 69 80 | www.tbs-nrw.de

Die TBS ist eine vom Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Lan-des Nordrhein-Westfalen geförderte Einrichtung.

Ministerium für Arbeit,
 Gesundheit und Soziales
 des Landes Nordrhein-Westfalen



Welche Grenzwerte und Vorgaben gelten bei Hitze am Arbeitsplatz?

Solange die Temperaturen + 26 °C nicht übersteigen, ist das für die Beschäftigten kein Problem. Überschreitet die Lufttemperatur in Innenräumen jedoch den Behaglichkeitsbereich, sind Arbeitsschutzmaßnahmen empfohlen. Ab einer Temperatur über 30 °C sind Arbeitsschutzmaßnahmen zwingend! Dann muss der Arbeitgeber wirksame Maßnahmen ergreifen, um die Belastung der Mitarbeiter zu reduzieren. Näheres zum Thema Temperatur am Arbeitsplatz konkretisiert die **Arbeitsstättenregel ASR A3.5**.



Ab 26 °C
Maßnahmen
empfohlen



Ab 30 °C
Maßnahmen
ein „Muss“!



Ab 35 °C
Als Arbeitsraum ohne
entsprechende Maß-
nahmen nicht geeignet

Welche Beschäftigten haben besonderen Schutzbedarf?

Ein besonderes Augenmerk sollte Beschäftigtengruppen mit besonderem Schutzbedarf, wie chronisch Kranke, Schwangere, Ältere etc., gelten. Hier können weitergehende Arbeitsschutzmaßnahmen notwendig werden. Eine Abklärung über die Gefährdungsbeurteilung und anonymisierte Betrachtung der Beschäftigtenstruktur empfiehlt sich hier.



Was ist bei Hitze und Klima am Arbeitsplatz zu berücksichtigen?

Nicht nur die Lufttemperatur kann die gesundheitlich zuträglichen Arbeitsbedingungen beeinträchtigen. Wirken Luftfeuchtigkeit, Luftgeschwindigkeit und Wärmestrahlung zusammen, ist deshalb das Klima an den Arbeitsplätzen in den Blick zu nehmen. Wichtig ist in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung festzustellen, ob eine bloße Messung der Innenraumlufttemperatur ausreicht oder ob andere Messverfahren notwendig sind. Bei Arbeitsumgebungen mit mehreren Belastungsfaktoren, wie z. B. Luftfeuchte, Zugluft oder Wärmestrahlung, können tiefergehende Verfahren, wie ein Klimasummenmaß, notwendig werden. Derartige Verfahren sind von fachkundigen Experten durchzuführen.



Praxistipp

Die Arbeitsstättenregeln (ASR) geben Hilfestellungen, welcher aktuelle Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene hinsichtlich des Arbeitsschutzes einzuhalten ist. In Bezug auf die Innenraumtemperatur werden in der dazugehörigen **Arbeitsstättenregel A3.5 „Raumtemperatur“** (www.t1p.de/a35) Schwellenwerte für Temperaturen, Luftfeuchte und geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen beschrieben. Wenn es um die Beurteilung des Raumklimas geht, ist die **Arbeitsstättenregel A3.6 „Lüftung“** (www.t1p.de/a36) zusätzlich hilfreich. (Diese Regelwerke lassen sich im Übrigen auch bei möglichen Gefährdungen durch zu kalte Temperaturen am Arbeitsplatz nutzen). Werden die ASR befolgt, dann erfüllt der Betrieb auch die Schutzziele der **Arbeitsstättenverordnung** (www.t1p.de/ArbStaettV).

Was kann die Interessenvertretung tun?

Beratung im Arbeitsschutzausschuss ASA

Existiert eine Gefährdung durch Wärmebelastung an den Arbeitsplätzen, sollte der Arbeitsschutzausschuss (ASA) das weitere Vorgehen beraten. Hier können z. B. Fragen zur Gefährdungsbeurteilung, die geeignete Lage von Thermometern, Feststellung geeigneter Erhebungsverfahren und Arbeitsschutzmaßnahmen geklärt werden.

Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung nutzen!

Betriebsräte und Personalräte sollen von ihrem Mitbestimmungsrecht im Rahmen des Arbeitsschutzes Gebrauch machen. Zunächst ist zu prüfen, ob es zu den Wärmebelastungen oder klimatischen Arbeitsumgebungsbedingungen eine aktuelle Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und § 3 Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) gibt. Ist diese nicht aktuell, ist eine mitbestimmte Fortschreibung und Aktualisierung anzustreben. Sofern es keine aktuelle Beurteilung dieser Arbeitsbedingungen gibt, ist diese einzufordern.

Nach Gefährdungsbeurteilung gilt es, geeignete Maßnahmen des Arbeitsschutzes, gem. §§ 3 und 4 ArbSchG und § 3a ArbStättV, festzulegen und umzusetzen. Hier ist ebenfalls die Mitbestimmung wahrzunehmen. Ebenso ist darüber zu wachen, die Maßnahmen nach dem STOPP-Prinzip festzulegen: die Beseitigung (Substitution) der belastenden Faktoren hat Vorrang vor technischen Maßnahmen, diese wiederum vor organisatorischen Maßnahmen. Erst am Ende kommt der Einsatz der persönlichen Schutzausrüstung und sonstiger personenbezogener Maßnahmen in Frage.

Betriebsvereinbarung „Hitze am Arbeitsplatz“ einfordern

Der Betriebsrat kann gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG aktiv werden und vom Arbeitgeber den Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Thema „Belastung durch Wärme“ verlangen. Zeigt sich der Arbeitgeber uneinsichtig, kann der Betriebsrat eine Einigungsstelle einschalten.

Hierzu mehr: **Hitze in Arbeitsräumen – Betriebsrat kann Regelung über Abhilfemaßnahmen verlangen** – DGB Rechtsschutz GmbH.

