

Stakeholderdialog zur Klimaanpassung

IÖW KomPass UBA

Der regulative Rahmen- Status Quo und Blick in die Zukunft

Berlin, 11. Juli 2016

Gert Groppel, DGB Rechtsschutz GmbH, Leitung KC Arbeits- und Gesundheitsschutz

**GEMEINSAM.
ZIELE.
ERREICHEN.**

Inhalt

- Hitzearbeit
- Ozon
- Regulativer Rahmen

Hitzearbeit, Stufenmodell

- Siehe ASR A 3.5

Verpflichtung zur Ergreifung von Maßnahmen

- unterhalb 12 Grad (schwere Arbeit), 19- 20 Grad (leichte Arbeit)
- ab 26- 30 Grad Soll
- ab 30 – 35 Grad Muss
- ab 35 Grad ohne Maßnahmen ungeeignet

Technische und organisatorische Maßnahmen

Verbesserte Steuerung des Sonnenschutzes mit dem Ziel, den Sonnenschutz bei Einstrahlung auch außerhalb der Arbeitszeit geschlossen zu halten

verbesserte Steuerung von Lüftungseinrichtungen zur Nachtauskühlung

Reduzierung der inneren thermischen Lasten

Lüftung in den frühen Morgenstunden

Verlagerung der Arbeitszeiten (Gleitzeitregelung)

Lockererung der Bekleidungsregeln und Bereitstellung von Getränken

- Dabei haben technische Maßnahmen Vorrang vor personenbezogenen oder organisatorischen Maßnahmen, *VG Münster, Beschluss vom 28. Februar 2013 – 7 L 853/12 – „Reparaturhalle“ (TOP-Modell)*

Inhalt

- Hitzearbeit
- Ozon
- Regulativer Rahmen

Ozon

- Einerseits ist Ozon ein starkes Oxidationsmittel, das bei Menschen und Tieren zu Reizungen der Atemwege führen kann. Andererseits schützt es in der Ozonschicht die Lebewesen vor einer Schädigung durch energiereiche ultraviolette Strahlung der Sonne.
- Wirkung hängt von Konzentration (Ozongehalt in der Atemluft) und Dosis (geatmete ozonhaltige Luft) ab.
- Betrifft Beschäftigte auf Baustellen und in der Land- und Forstwirtschaft
- Konzentration an Baustellen niedriger als auf freien Flächen

Ozon

- ArbStättV (-) bei Land- und Forst
- Gefahrstoff-VO (-) kein prozessbedingt entstandenes Ozon (Wasser, Auto, Waschmaschine)
- Außerdem, weil es nicht um Beschaffenheit des Arbeitsplatz geht:
- § 120 a GewO (-) keine Gefahr aus Arbeitsraum, Maschine ,Gerätschaft
- Unfallverhütungsvorschrift (-)

Ozon

Schutz durch organisatorische Maßnahmen:

- Verlagerung schwerer körperlicher Arbeit in die Morgen- und Vormittagsstunden
- Verlagerung von Arbeiten in den Schatten oder geschlossene Räume
- Vermeiden von Mehrfachbelastung durch andere Reizstoffe
- geschlossene Räume für Erholungspausen
- Abschattung durch Sonnendächer

Inhalt

- Hitzearbeit
- Ozon
- Regulativer Rahmen

Der regulative Rahmen am Beispiel LAG Baden Württemberg, 21.10. 2015

- Sachverhalt in Stichworten:
- **GBV „Unternehmensbekleidung“** mit Protokollnotiz: Bei außergewöhnlich hohen Temperaturen... kann ...Krawattentragepflicht präzisiert werden. Beschränktauf besondere Einzelfälle... **Lockeung von Krawatten** seriöses Erscheinungsbild bleibt gewahrt.....“
- Grundlage § 87 I Nr. 1, GBR
- **BV „Gesundheitsschutz/Raumklima“** durch streitigen Spruch: bei Kälte Tragen von Pullovern/Westen möglich, bei über 30 Grad **Verzicht auf ...Krawatten.**
- Grundlage § 87 Nr.7

Ergebnis:

- Unternehmenseinheitliche Bekleidung ist zwar GBR-Angelegenheit
- MBR bei Raumklimasundheitsschutz besteht gefahr- und gefährdungsunabhängig
- Der Grundsatz der Zuständigkeits trennung gilt nur innerhalb eines Mitbestimmungstatbestandes. Der Grundsatz gilt nicht für Angelegenheiten, die partiell unter mehrere Mitbestimmungstatbestände fallen.
- Nicht rechtskräftig, jetzt **BAG, 1 ABR 59/15**

Handlungsmöglichkeiten des BR, normativer Rahmen im BetrVG

§ 87 : Der Betriebsrat hatmitzubestimmen:

.....

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

§ 88 : Durch Betriebsvereinbarungen können insbesondere geregelt werden

1. zusätzliche Maßnahmen zur Verhütung von Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen;
2. ...

§ 91 : Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.

Normativer Rahmen, Generalklausel

- § 3 ArbSchG:(1) Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Er hat die Maßnahmen auf ihre Wirksamkeit zu überprüfen und erforderlichenfalls sich ändernden Gegebenheiten anzupassen. Dabei hat er eine Verbesserung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten anzustreben.
 - (2) Zur Planung und Durchführung der Maßnahmen nach Absatz 1 hat der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeiten und der Zahl der Beschäftigten
 - 1.für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen sowie
 - 2.Vorkehrungen zu treffen, dass die Maßnahmen erforderlichenfalls bei allen Tätigkeiten und eingebunden in die betrieblichen Führungsstrukturen beachtet werden und die Beschäftigten ihren Mitwirkungspflichten nachkommen können.
 - (3) Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.
-
- Hierauf kann ein MBR nur gestützt werden bei unmittelbar objektiver Gefahr oder wenn sich aus einer Gefährdungsanalyse (Prozess der systematischen Ermittlung und Bewertung aller relevanten Gefährdungen, denen die Beschäftigten im Zuge ihrer beruflichen Tätigkeit ausgesetzt sind, (vgl. § 5 ArbSchG) Handlungsbedarf ergibt.

Normativer Rahmen, spezielle Rechtsvorschriften

- Verordnungsermächtigung über § 18 ArbSchG („Die Bundesregierung wird ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates vorzuschreiben, welche Maßnahmen der Arbeitgeber und die sonstigen verantwortlichen Personen zu treffen haben und wie sich die Beschäftigten zu verhalten haben, um ihre jeweiligen Pflichten, die sich aus diesem Gesetz ergeben, zu erfüllen“), hier
- § 3 a ArbStättV
- 1) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass von ihnen keine Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten ausgehen. Dabei hat er den Stand der Technik und insbesondere die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 7 Abs. 4 bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen. Bei Einhaltung der im Satz 2 genannten Regeln und Erkenntnisse ist davon auszugehen, dass die in der Verordnung gestellten Anforderungen diesbezüglich erfüllt sind. Wendet der Arbeitgeber die Regeln und Erkenntnisse nicht an, muss er durch andere Maßnahmen die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz der Beschäftigten erreichen.
- (2) Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen, hat er Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie von zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen, Orientierungssystemen, Waschgelegenheiten und Toilettenräumen.
- (3).....:

Begründet dauerhafte Betreiberpflicht über das Benutzen und Instandhaltung der Arbeitsstätte, bei deren Ausgestaltung dem BR eine Schlüsselrolle zukommt; a.A. *LAG Berlin-Brandenburg 25.03.2015, 23 TaBV 1448/14*

- Ebenso § 2 LasthandhVO, § 5 BildschirmarbeitsplatzVO

Normativer Rahmen, Regeln und Erkenntnisse

- **ASR A3.5, Nr. 4.2 Lufttemperaturen in Räumen**
- (1) In Arbeitsräumen muss die Lufttemperatur in Abhängigkeit von der Arbeitsschwere und Körperhaltung mindestens den Werten in Tabelle 1 entsprechen, wobei diese Lufttemperatur während der gesamten Arbeitszeit zu gewährleisten ist.
- (2) Werden die Mindestwerte nach Tabelle 1 in Arbeitsräumen auch bei Ausschöpfung der technischen Möglichkeiten nicht erreicht, ist der Schutz gegen zu niedrige Temperaturen in folgender Rangfolge durch zusätzliche - arbeitsplatzbezogene **technische Maßnahmen** (z. B. Wärmestrahlungsheizung, Heizmatten), - **organisatorische Maßnahmen** (z. B. Aufwärmzeiten) oder - **personenbezogene Maßnahmen** (z. B. geeignete Kleidung) sicher zu stellen.
- Tabelle 1: Mindestwerte der Lufttemperatur in Arbeitsräumen

Nr. 4.4 Arbeitsräume bei einer Außenlufttemperatur über +26 °C

(1) Wenn die Außenlufttemperatur über +26 °C beträgt und unter der Voraussetzung, dass geeignete Sonnenschutzmaßnahmen nach Punkt 4.3 verwendet werden, sollen beim Überschreiten einer Lufttemperatur im Raum von +26 °C **zusätzliche Maßnahmen**, z. B. nach Tabelle 4, ergriffen werden.

- Ermächtigung in § 7 IV ArbStättV; die Maßnahmen bezeichnen die Regelungsspielräume. Das MBR wird unabhängig von einer konkreten Gefährdung ausgelöst

Normativer Rahmen, Regeln und Erkenntnisse

- Das MBR entfällt dort, wo der normative Anknüpfungspunkt seinerseits so konkret ist, dass für eine normausfüllende BV kein Raum verbleibt.
- Beispiel: **Nr. 4.4 Arbeitsräume bei einer Außenlufttemperatur über +26 °C**
- (4) In Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kantinen- und Erste-Hilfe-Räumen muss während der Nutzungsdauer eine Lufttemperatur von mindestens +21 °C herrschen;