

# Lockerer kleiden bei Hitze

**MITBESTIMMUNG** Hitze ist arbeitsschutzrechtlich eine »feststehende Gefährdung«. Das Bundesarbeitsgericht hat geklärt: Die örtliche Interessenvertretung bestimmt bei den Schutzmaßnahmen mit – auch wenn es um die angemessene Dienstkleidung geht.

VON MAX OBERBERG

**W**ie formell und streng müssen Beschäftigte zur Arbeit erscheinen, wenn draußen heiße Sommertemperaturen herrschen? In einer Klage vor dem Bundesarbeitsgericht (BAG) ging es um die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats bei Belastungen durch Raumtemperaturen.<sup>1</sup>

Das BAG hatte über die Teilanfechtung des Spruches einer Einigungsstelle zum Thema Gesundheitsschutz und Raumklima in einem Filialbetrieb der Postbank zu entscheiden. Die Anfechtung bezog sich auf die im Spruch enthaltenen Regelungen zur Unternehmensbekleidung. Trotz Bestehens einer Gesamtbetriebsvereinbarung wurde darin festgelegt, dass bei einer Raumtemperatur über 30 Grad das »Lockern der Dienstbekleidung« möglich sein soll, wie dies die entsprechende Arbeitsstättenregel empfiehlt (ASR A3.5, darin Tabelle 4<sup>2</sup>): Also Verzicht z. B. auf das durch die Gesamtbetriebsvereinbarung vorgeschriebene Tragen von Krawatten. Auch das Tragen von Pullovern unter der Dienstkleidung (Anzug, Weste) wurde für mögliche Kältebelastungen von unter 17 Grad vereinbart.

## Der örtliche Betriebsrat bestimmt mit

Das BAG hat die Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats bestätigt. Für die Ausgestaltung der Pflichten der Arbeitgeberin beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten (gemäß § 3a Abs. 1 Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV) ist der örtliche Betriebsrat zu-

ständig. Nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) gilt dies auch in Unternehmen mit mehreren Betrieben: der Einzelbetriebsrat regelt den Gesundheitsschutz (nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG).

Im vorliegenden Fall wurde die Zuständigkeit des örtlichen Betriebsrats nicht durch eine mit dem Gesamtbetriebsrat abgeschlossene Gesamtbetriebsvereinbarung zur Unternehmensbekleidung geschmälert. Die Zuständigkeit des Gesamtbetriebsrats beruht auf einem anderen Mitbestimmungstatbestand, nämlich auf § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG (Ordnung des Betriebs). Für Regelungen zum Gesundheitsschutz ist und bleibt der örtliche Betriebsrat zuständig, weil dies einen anderen Mitbestimmungstatbestand betrifft.

## Geänderte Rechtsprechung seit 2017

Das BAG bestätigt damit die Änderung der Rechtsprechung, die es im Beschluss vom 28. März 2017 vorgenommen hat: Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats knüpft an die Regelung in § 3 Abs. 1 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) an sowie an die Verordnungen, die das ArbSchG ergänzen: Bei der Prävention im Arbeitsschutz geht es nicht um das Vorliegen konkreter Gefahren, sondern um Gefährdungen, die in der Regel z. B. im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung (§ 5 ArbSchG) ermittelt werden.<sup>3</sup>

Im Beschluss vom 28. März 2017 weist des BAG darauf hin, dass die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

## DARUM GEHT ES

1. Wenn eine Gesamtbetriebsvereinbarung Bekleidungs Vorschriften regelt, ist der örtliche Betriebsrat dennoch für Maßnahmen des Gesundheitsschutzes zuständig.
2. Er kann bei großer Hitze oder Kälte Schutzmaßnahmen anmahnen, die auch abweichende Bekleidungsregeln vorsehen.
3. Grundlage sind die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung, die Stufen der Lufttemperatur sowie Maßnahmen, die eine Betriebsvereinbarung regelt.

<sup>1</sup> BAG 18.7.2017 – 1 ABR 59/15.  
<sup>2</sup> Vgl. Beitrag von Jens Gäbert ab S. 8 ff.

<sup>3</sup> Vgl. zu BAG 28.3.2017 – 1 ABR 25/15; Beitrag von Dr. Ulrich Faber, »Gute Arbeit« 2/2018 (S. 24–27).

auch greift, wenn Gefährdungen »feststehen«<sup>4</sup>. Hinweise zum Verständnis dieser Voraussetzung gibt der hier besprochene Beschluss vom 18. Juli 2017.

Im Einigungsstellenverfahren hatten die Betriebsparteien übereinstimmend angegeben, dass ca. 15 Filialen »klimakritisch« seien (Raumtemperaturen/Klima nicht mehr gesundheitsförderlich). Im Anfechtungsverfahren hatte die Arbeitgeberin dies nicht problematisiert.

Eine Gefährdung der Beschäftigten durch Wärme bzw. Kälte ergibt sich aus den in der ASR A3.5 niedergelegten gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen: Werden die Mindesttemperaturen in Arbeitsräumen (17 Grad bei mittelschweren Arbeiten) auch bei Ausschöpfung der technischen Möglichkeiten nicht erreicht, ist der Schutz gegen zu niedrige Temperaturen in folgender Rangfolge durch zusätzliche Maßnahmen sicherzustellen (ASR A3.5 Ziffer 4.2.):

- Arbeitsplatzbezogene technische Maßnahmen (z.B. Wärmestrahlungsheizung, Heizmatten),
- organisatorische Maßnahmen (z.B. Aufwärmzeiten) oder
- personenbezogene Maßnahmen (z.B. geeignete Kleidung)

Bei Überschreitung der Lufttemperatur im Raum von plus 30 Grad müssen nach der ASR A3.5 Ziffer 4.4 wirksame Maßnahmen gemäß Gefährdungsbeurteilung (sieben Möglichkeiten sind in Tabelle 4 benannt) ergriffen werden, welche die Beanspruchung der Beschäftigten reduzieren. Dabei gehen technische und organisatorische gegenüber personenbezogenen Maßnahmen vor (TOP-Prinzip). Die Anfechtung des Spruches der Einigungsstelle bei der Postbank hat das BAG zurückgewiesen.

### Fazit und Folgerungen

Man mag schmunzeln: Die Mitbestimmung des Betriebsrates wurde ausgerechnet bei Maßnahmen zum Gesundheitsschutz zum ersten Mal positiv entschieden, als ein Arbeitgeber verlangte, dass männliche Beschäftigte auch bei Raumtemperaturen von mehr als 30 Grad ihre Arbeit mit Krawatten verrichten bzw. bei Kältebelastungen von unter 17 C keine wärmenden, der Dienstkleidung angepas-

ten Pullover tragen sollten. Aber grundsätzlich wichtig ist, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates bei Maßnahmen zum Abbau von Gefährdungen bestätigt wird. Der Rahmen der Mitbestimmung ergibt sich für den vorliegenden Fall aus dem Arbeitsstättenrecht. Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) enthält allgemein gehaltene Verhaltensvorgaben. In ihrem Anhang werden normativ und somit verbindlich die Anforderungen an die Einrichtung und das Betreiben der Arbeitsstätten im Einzelnen niedergelegt.

Zu deren Ausfüllung dienen die technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR). Sie haben eine erhebliche praktische Bedeutung, weil sie als allgemein anerkannte Regeln bzw. gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse angesehen werden können. Werden sie eingehalten, ist davon auszugehen, dass der Arbeitgeber die Anforderungen der ArbStättV erfüllt (§ 3a Abs. 1 Satz 3 ArbStättV). Bei verschiedenen Möglichkeiten regeln die Betriebsparteien deren Ausfüllung im Mitbestimmungsverfahren.

Einigen sie sich nicht, kann die Einigungsstelle Maßnahmen des Arbeitsschutzes im Sinne des § 2 Abs. 1 ArbSchG regeln, wenn Gefährdungen feststehen. Dies kann der Fall sein, wenn:

- normative Vorgaben unmittelbar Gestaltungspflichten des Arbeitgebers begründen, z.B. Anhang 6 zur ArbStättV – Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen<sup>5</sup>
- die Bewertung einer Arbeitsplatzsituation als gefährdend feststeht, wenn z.B. Raumtemperaturen von plus 26 Grad oder 30 Grad überschritten oder von 20 Grad bzw. 17 Grad (bei mittelschweren Arbeiten) unterschritten werden (ASR A3.5)
- Arbeitsbereiche als Lärmbereich zu kennzeichnen sind (§ 7 Abs. 4 LärmVibrations ArbSchV) oder
- wenn sich dies aus sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen ergibt.

Insofern sollten die örtlichen Betriebe nicht zögern, Arbeitsschutzinitiativen zu starten und das Heft in die Hand zu nehmen. ◀



**Max Oberberg**, Partner der Sozietät Oberberg & Hasche in Kiel, ist Mitglied im anwaltsnetzwerk-arbeitsrecht.de.

4 BAG 28.3.2017 – 1 ABR 25/15.

5 Vgl. LAG Niedersachsen vom 11.1.2017 – 13 TaBV 109/15 AuR 2017, 267 zu feststehenden Gefährdungen bei Bildschirmarbeitsplätzen.

www.dprp.de

DEUTSCHER PERSONALRÄTE-PREIS 2018

**Machen Sie mit!**

Sichern Sie sich die Anerkennung Ihrer Personalratsarbeit.



Jetzt anmelden:  
Teilnahmeschluss  
31. Mai 2018

**Ihre Teilnahme zählt**

Als Personalrat laden wir Sie herzlich ein, sich jetzt für den »Deutschen Personalräte-Preis 2018« zu bewerben. Melden Sie Ihr Projekt ganz einfach hier an: [www.dprp.de](http://www.dprp.de)

Eine Initiative der Zeitschrift

**Der Personalrat**  
PERSONALRECHT IM ÖFFENTLICHEN DIENST