Was tun bei dicker Luft im Büro?

Ein heißes Thema für Arbeitnehmer und Betriebsrat: Arbeitsschutz im Sommer

Hitzewelle! Gibt es jetzt so etwas wie ein Recht auf kühle Luft am Arbeitsplatz? Und was können Arbeitnehmer und Betriebsrat tun, wenn ihnen Temperatur und Luftqualität am Arbeitsplatz sprichwörtlich „stinken"?

Redaktion

Stand: 12.7.2022

Lesezeit: 03:00 min



Hitzefrei! Wer erinnert sich nicht an die Schulzeit, wo man ab einer Temperatur von 40 Grad im Schwimmbad statt im Klassenzimmer schwitzen durfte. Leider gibt es das Recht auf Hitzefrei am Arbeitsplatz nicht. Besonders in schlecht klimatisierten Großraumbüros oder Werkshallen führt das an manchen Tagen zu gereizter Stimmung. Die Leistungsfähigkeit sinkt, Müdigkeit und Unkonzentriertheit können die Folge sein. Was tun?

Die Fakten: Ohne Sauerstoff geht es nicht

Ohne Sauerstoff geht es nicht, besonders unser Gehirn ist auf Sauerstoff angewiesen. Arbeiten in einem Büro nun aber mehrere Menschen zusammen, steigt der Kohlendioxidgehalt immer weiter an. Wird er zu hoch, kann dies zu Kopfschmerzen und Unwohlsein führen.

Ist die Raumluft außerdem zu trocken, können Reizhusten, Kopfschmerzen und trockene Schleimhaut die Folge sein – ein Paradies für Krankheitserreger.

Wo fängt eine Gefährdung bei stickiger Luft an?

Das Arbeitsschutzgesetz bleibt vage

Ein Blick in das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) wirft in diesem Fall fast mehr Fragen als Antworten auf. Denn nach § 4 ArbSchG ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, die Arbeit so zu gestalten, dass „eine Gefährdung für das Leben sowie die physische und die psychische Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird". Doch wo fängt eine Gefährdung bei stickiger Luft an? Und was heißt das für die Praxis?

Die erste Schallgrenze sind 26 °C

Zum Glück hilft ein Blick in die Arbeitsstättenregel „A3.5 Raumtemperatur" etwas weiter. Denn darin steht, dass die Lufttemperatur in Arbeitsräumen 26 °C nicht überschreiten soll.

Führt die Sonneneinstrahlung durch Fenster, Oberlichter und Glaswände zu einer Erhöhung der Raumtemperatur über 26° C, so sind diese Bauteile mit geeigneten Sonnenschutzsystemen auszurüsten. Außerdem sind störende direkte Sonneneinstrahlung auf den Arbeitsplatz ist zu vermeiden. Eventuell muss der Arbeitgeber also Jalousien oder Sonnenschutzverglasungen installieren.

Hilft das nichts, sollen bei Außenlufttemperaturen über 26 °C zusätzliche Maßnahmen ergriffen werden – bei Außenlufttemperaturen von über 30 °C sind zusätzliche Maßnahmen sogar Pflicht! Beispiele hierfür sind

- Elektrische Geräte abschalten,
- Lüftung in den frühen Morgenstunden,
- Nutzung von Gleitzeitregelungen zur Arbeitszeitverlagerung,
- Wasser bereitstellen,
- Kleiderregelungen lockern.

Ein gutes Mittel ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Thema „Raumtemperatur und Lüftung".

Raumtemperatur von 35 °C?

Liegt die Lufttemperatur im Raum sogar bei über 35°C, dann ist der Raum ohne

- technische Maßnahmen(z.B. Luftduschen, Wasserschleier),
- organisatorische Maßnahmen (z.B. Entwärmungsphasen)

- oder persönliche Maßnahmen (z.B. Hitzeschutzkleidung)

nicht mehr als Arbeitsraum geeignet.

Tipp: Es gibt sogar eine Arbeitsstättenregel zu Lüftung (ASR A3.6). Darin steht: In umschlossenen Arbeitsräumen muss gesundheitlich zuträgliche Atemluft in ausreichender Menge vorhanden sein. In der Regel entspricht dies der Außenluftqualität.

Was kann der Betriebsrat tun?

Der Betriebsrat muss sein Mitbestimmungsrecht gem. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nutzen, wenn es um die Auswahl der geeigneten Mittel zur Senkung der Raumtemperatur geht. Zudem ist er gem. § 89 Abs. 1 S. 1 BetrVG dazu verpflichtet, sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz einzusetzen.

Ein gutes Mittel ist der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zum Thema „Raumtemperatur und Lüftung", in der u.a. auch folgende Punkte Einzug halten können:

- (Gelockerte) Kleiderordnung an heißen Tagen,
- (Erweitere) Gleitzeitregelungen im Sommer,
- Wasserpausen,
- Drucker und Kopierer abschalten oder auslagern,
- Tischventilatoren zur Verfügung stellen,
- Besondere Regelungen für Schwangere und stillende Mütter,
- Home-Office-Optionen. (CBO)

Kontakt zur Redaktion

Haben Sie Fragen oder Anregungen? Wenden Sie sich gerne direkt an unsere Redaktion. Wir freuen uns über konstruktives Feedback!
redaktion-dbr@ifb.de

Institut zur Fortbildung von Betriebsräten GmbH & Co. KG © 2024