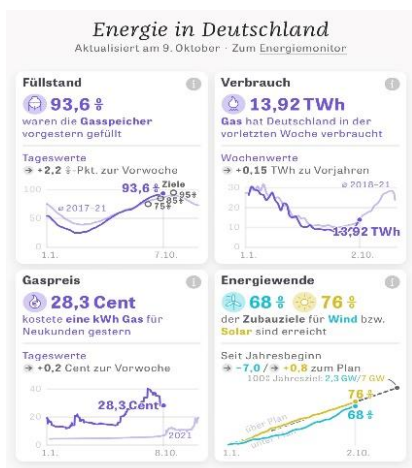


Newsletter Oktober 2022 „Raumtemperatur“



Auszug aus Zeit Online vom 09.10.2022

Die Raumtemperaturen in Arbeitsräumen waren auch schon in der Vergangenheit Grund für gerichtliche Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Angemessene Raumtemperaturen sind Bestandteil des Arbeitsschutzes. Menschengerechte Temperaturen bei der Arbeit müssen gewährleistet sein. Abkühlung in den Sommermonaten mit den zunehmenden „Hitzetagen“ oder, auf Grund des Ukrainekrieges und einer nicht hinreichenden Gasversorgung in der kommenden Heizperiode, die Vermeidung von zu „kalten“ Arbeitsplätzen. Arbeitsstätten können ggf. nicht wie gewohnt geheizt werden. Dieser Problematik müssen sich Arbeitgeber, Betriebsräte und Arbeitnehmer stellen. § 3 Abs. 1 i. V. m. Ziffer 3.5 des Anhanges der ArbStättV sehen vor, dass Arbeitsräume während der Nutzungsdauer „eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur“ haben müssen. Doch was gilt jetzt in den kommenden Monaten? Welche Raumtemperatur muss der Arbeitgeber garantieren? Haben Betriebsräte ein Mitbestimmungsrecht?

1. Was bisher geschah oder die „drei Säulen des Energiesicherungspakets“

Mit der Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen (*Kurzfristenergieversorgungssicherungsmaßnahmenverordnung – EnSikuMaV*) hat die Bundesregierung auf die aktuelle Lage der Gasversorgung in Deutschland reagiert. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz hat bereits am 30. März 2022 die Frühwarnstufe und am 23. Juni 2022 die Alarmstufe nach Artikel 8 Absatz 2 Buchstabe b und Artikel 11 Absatz 1 der Verordnung (EU) 2017/1938 in Verbindung mit dem Notfallplan Gas des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie vom September 2019 ausgerufen. Um eine Notfallsituation in diesem und im nächsten Winter zu vermeiden, sind zusätzliche kurzfristig umzusetzende und befristete Energieeinsparmaßnahmen zur Stärkung der Vorsorge von großer Bedeutung. Aus diesem Grunde hat die Bundesregierung Maßnahmen zur Energieeinsparung im Gebäudebereich für einen Zeitraum von sechs Monaten, vom 01. September 2022 bis zum 28. Februar 2023, geregelt. Die Verordnung zur Sicherung der Energieversorgung über kurzfristig wirksame Maßnahmen (*Kurzfristenergieversorgungssicherungsmaßnahmenverordnung –*

EnSikuMaV) wird gemeinsam mit der *Verordnung über mittelfristig wirksame Effizienz- und Energiesparmaßnahmen* erlassen, die ab dem 1. Oktober 2022 über zwei Jahre gelten soll.

Die *Kurzfristenergieversorgungsicherungsmaßnahmenverordnung – EnSikuMaV* regelt Energieeinsparmaßnahmen für Wohnräume, Schwimm- oder Badebecken, Nichtwohngebäude und Baudenkmäler sowie für Unternehmen. In § 2 Nr. 1 und 2 der EnSikuMaV wird der Begriff der Arbeitsstätte und des Arbeitsraumes bestimmt. Arbeitsstätte ist dabei ein Arbeitsraum ein anderer Ort in einem Gebäude auf dem Gelände eines Betriebes. Ein Arbeitsraum ist ein Raum, in dem mindestens ein Arbeitsplatz innerhalb eines Gebäudes dauerhaft eingerichtet ist. § 6 regelt die Höchstwerte für die Lufttemperatur in Arbeitsräumen in öffentlichen Nichtwohngebäuden. Danach darf die Lufttemperatur in einem öffentlichen Nichtwohngebäude für körperlich leichte und überwiegend sitzende Tätigkeit auf 19 Grad Celsius geheizt werden, für körperlich leichte Tätigkeit überwiegend im Stehen oder Gehen auf 18 Grad Celsius, für mittelschwere und überwiegend sitzende Tätigkeit auf 18 Grad Celsius, für mittelschwere Tätigkeit überwiegend im Stehen oder Gehen auf 16 Grad Celsius oder für körperlich schwere Tätigkeit auf 12 Grad Celsius.

Im Titel 3 § 12 „Mindestwerte der Lufttemperatur für Arbeitsräume in Arbeitsstätten“ wird für Mindesttemperaturen festgelegt:

Für Arbeitsräume in Arbeitsstätten gelten die in § 6 I Satz 1 festgelegten Höchstwerte für die Lufttemperatur als Mindesttemperaturwerte.

Doch bedeutet dies nunmehr konkret eine Absenkung der Raumtemperatur in Arbeitsstätten durch die neuen Regelungen? Hierzu ein Blick auf die rechtlichen Hintergründe zum Thema Raumtemperatur die in der ArbStättV geregelt sind und weiterhin im Zusammenspiel mit der EnSikuMaV gelten.

2. Rechtlicher Hintergrund § 618 BGB, § 3a ArbStättV und Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR A3.5)

Grundsätzlich hat der Arbeitgeber eine Fürsorgeverpflichtung gegenüber dem Arbeitnehmer. Laut dem Bürgerlichen Gesetzbuch (§ 618 Absatz 1 BGB) betrifft diese Fürsorgepflicht auch den Arbeitsplatz:

Der Dienstberechtigte hat Räume, Vorrichtungen oder Gerätschaften, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so einzurichten und zu unterhalten und Dienstleistungen, die unter seiner Anordnung oder seiner Leitung vorzunehmen sind, so zu regeln, dass der Verpflichtete gegen Gefahr für Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als die Natur der Dienstleistung es gestattet.

§ 3a ArbStättV

Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten (1) 1Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden. 2Beim Einrichten und Betreiben der Arbeitsstätten hat der Arbeitgeber die Maßnahmen nach § 3 Absatz 1 durchzuführen und dabei den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene, die ergonomischen Anforderungen sowie insbesondere die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales nach § 7 Absatz 4 bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen. 3Bei Einhaltung der bekannt gemachten Regeln ist davon auszugehen, dass die in dieser Verordnung gestellten Anforderungen diesbezüglich erfüllt sind.

4Wendet der Arbeitgeber diese Regeln nicht an, so muss er durch andere Maßnahmen die gleiche Sicherheit und den gleichen Schutz der Gesundheit der Beschäftigten erreichen.

Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR A3.5)

Die technischen Regeln für Arbeitsstätten (kurz: ASR) stellen eine Konkretisierung der Arbeitsstättenverordnung für die Anwendung in der Praxis dar. Sie werden vom Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) erarbeitet und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) veröffentlicht.

Im Anhang an die Arbeitsstättenverordnung wird unter Punkt 3.5 Ziffer 1 festgelegt:

In Arbeits-, Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kantinen- und Erste-Hilfe-Räumen, in denen aus betriebstechnischer Sicht keine spezifischen Anforderungen an die Raumtemperatur gestellt werden, muss während der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren, der körperlichen Beanspruchung der Beschäftigten und des spezifischen Nutzungszwecks des Raumes eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur bestehen.

Die Arbeitsstättenregel A3.5 (ASR A3.5) wiederum konkretisiert nun, was mit einer Raumtemperatur, die „gesundheitlich zuträglich“ sein soll, gemeint ist.

Die ArbStättV fordert für Arbeitsräume gesundheitlich zuträgliche Raumtemperaturen.

Nach Ziffer 3 der ASR A3.5 „Raumtemperatur“ ist die „Raumtemperatur“ die „vom Menschen empfundene Temperatur. Sie wird u. a. durch die Lufttemperatur und die Temperatur der umgebenden Flächen (insbesondere Fenster, Wände, Decke, Fußboden) bestimmt. Die Lufttemperatur ist die Temperatur der den Menschen umgebenden Luft ohne Einwirkung von Wärmestrahlung.“ Eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur liegt vor, wenn die Wärmebilanz (Wärmezufuhr, Wärmeerzeugung und Wärmeabgabe) des menschlichen Körpers ausgeglichen ist (so Ziffer 4.1 Abs 2 ASR A3.5). Ziffer 4.1 Abs. 4 der ASR A3.5 bestimmt, dass „für die meisten Arbeitsplätze die Lufttemperatur zur Beurteilung, ob eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur vorhanden ist, [ausreicht]. Arbeitsplätze mit hoher Luftfeuchte, Wärmestrahlung oder Luftgeschwindigkeit müssen gesondert betrachtet werden.“ Gemäß Ziffer 4.4 ASR A3.5 wird „die Lufttemperatur [...] mit einem strahlungsgeschützten Thermometer in Grad Celsius [°C] gemessen, dessen Messgenauigkeit $\pm 0,5$ °C betragen soll“. Die Messung soll nach Erfordernis stündlich an Arbeitsplätzen für sitzende Tätigkeit in einer Höhe von 0,6 m und bei im Stehen verrichteter Tätigkeit in einer Höhe von 1,1 m über dem Fußboden erfolgen.

Ziffer 4.2 ASR A3.5 legt **Mindesttemperaturen** fest. Bei mittlerer Arbeitsschwere und sitzender Tätigkeit beträgt die Mindesttemperatur +19 Grad, bei leichter Tätigkeit +20 Grad. Wird die Tätigkeit im Stehen oder Gehen ausgeübt so liegt bei schwerer Arbeitstätigkeit das Minimum bei +12 Grad, bei mittlerer bei +17 Grad und bei leichter bei +19 Grad. **Werden diese Mindestwerte in Arbeitsräumen auch bei Ausschöpfung der technischen Möglichkeiten nicht erreicht, ist der Schutz gegen zu niedrige Temperaturen durch zusätzliche (1) arbeitsplatzbezogene technische Maßnahmen (z. B. Wärmestrahlungsheizung, Heizmatten), (2) organisatorische Maßnahmen (z. B. Aufwärmzeiten) oder (3) personenbezogene Maßnahmen (z. B. geeignete Kleidung) sicherzustellen (Ziffer 4.2 Abs. 2 ASR A3.5).**

Überwiegende Körperhaltung	Arbeitsschwere		
	Leicht	Mittel	Schwer
Sitzen	+ 20 °C	+19 °C	-
Stehen, Gehen	+ 19 °C	+ 17 °C	+12 °C

Tabelle 1: Mindestwerte der Lufttemperatur in Arbeitsräumen aus ASR A3.5, Ausgabe Juni 2010

Arbeitsschwere	Beispiele
Leicht	Leichte Hand-/Armarbeit bei ruhigem Sitzen bzw. Stehen verbunden mit gelegentlichem Gehen
Mittel	Mittelschwere Hand-/Arm- oder Beinarbeit im Sitzen, Gehen oder Stehen
Schwer	Schwere Hand-/Arm-, Bein- und Rumpfarbeit im Gehen oder Stehen

Tabelle 2: Arbeitsschwere aus ASR A3.5, Ausgabe Juni 2010

Zusammenfassend haben Arbeitgeber über die neue Energiesparverordnung die Möglichkeit, die geltenden Grenzwerte übergangsweise um 1 Grad Celsius zu unterschreiten. Die Mindesttemperaturen im Büro müssen danach

- *für körperlich leichte und überwiegend sitzende Tätigkeit 19 Grad Celsius,*
- *für körperlich leichte Tätigkeit überwiegend im Stehen oder Gehen 18 Grad Celsius,*
- *für mittelschwere und überwiegend sitzende Tätigkeit 18 Grad Celsius und*
- *für mittelschwere Tätigkeit überwiegend im Stehen oder Gehen 16 Grad Celsius betragen.*
- *Für körperlich schwere Tätigkeit muss die Mindesttemperatur weiterhin 12 Grad Celsius betragen. Auch an den Regelungen für die Raumtemperatur in Pausen-, Bereitschafts-, Liege-, Sanitär-, Kantinen- und Erste-Hilfe-Räume, die mindestens 21 Grad vorsehen, ändert sich nichts.*

Diese neuen Mindesttemperaturen stellen in öffentlichen Gebäuden gemäß der Energiesparverordnung gleichzeitig auch die Höchsttemperaturen dar. Private Arbeitgeber verpflichtet die Energiesparverordnung dagegen nicht, geringere Höchstwerte beim Heizen einzuhalten. In Unternehmen können Arbeitsstätten also grundsätzlich auch im Winter weiter mit höheren Temperaturen beheizt werden.

3. Mitbestimmung des Betriebsrats

Das Mitbestimmungsrecht des § 87 I Nr. 7 BetrVG besteht **im Rahmen** der geltenden Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften. Solche Vorschriften sind vielfach dadurch gekennzeichnet, dass dem Arbeitgeber nicht die konkrete Art und Weise vorgeschrieben wird, wie er ihm obliegende Handlungspflichten zu erfüllen hat. Sie verpflichten den Arbeitgeber zur Erfüllung eines bestimmten Schutzziels (HaKo-BetrVG/Kohte Rn. 77). Dazu wird ihm ein Handlungsspielraum belassen. Damit bleibt ihm die Entscheidung darüber, auf welche Art und Weise er seiner Handlungspflicht genügt. Dementsprechend bezieht sich das Mitbestimmungsrecht auf die Ausfüllung des Handlungsspielraums (BAG 8.6.2004 – 1 ABR 4/03, NZA 2005, 227; DKW/Klebe Rn. 223; GK-BetrVG/Wiese/Gutzeit Rn. 621; HWGNRH/Worzalla Rn. 409; Richardi

BetrVG/Richardi Rn. 564). Keine Rahmenregelung iSd Nr. 7 liegt vor, wenn eine Vorschrift eine ganz bestimmte Maßnahme, zB einen genau festgelegten Sicherheitsabstand, vorschreibt. In diesem Falle hat der ArbGeb. selbst nichts mehr zu „bestimmen“. Für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats ist kein Raum (GK-BetrVG/Wiese/Gutzeit Rn. 631).

Die in § 3 a Abs. 1 Satz 1 ArbStättV festgelegte Verpflichtung des Arbeitgebers beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ist eine ausfüllungsbedürftige, die Mitbestimmung des Betriebsrats auslösende Rahmenvorschrift i. S. v. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Eine auf die generalklauselartig verfasste Rahmenvorschrift des § 3 a Abs. 1 Satz 1 ArbStättV gestützte Mitbestimmung ist nicht auf das Vorliegen einer konkreten Gefahrenlage beschränkt. Die Mitbestimmung knüpft aber an vorliegende oder festgestellte konkrete Gefährdungen i. S. v. § 3 ArbStättV i. V. m. § 5 ArbSchG an.

Eine Rahmenvorschrift liegt stets vor, wenn der Arbeitgeber einen **Ermessensspielraum** hat, in welcher Art und Weise er einer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen will (ErfK/Kania Rn. 63). Das ist der Fall, wenn ihm nach der jeweiligen Vorschrift die Wahl zwischen mindestens zwei konkreten Maßnahmen bleibt. Ein solcher Ermessensspielraum besteht ferner, wenn eine Norm den Arbeitgeber zu „angemessenen“ oder „geeigneten“ Maßnahmen verpflichtet und er zwischen mehreren möglichen Maßnahmen zu Erfüllung dieser Pflicht wählen kann. Soweit dem Arbeitgeber eine Wahlmöglichkeit offensteht, ist das MBR gegeben (BAG 8.6.2004 – 1 ABR 13/03, NZA 2004, 1175).

Kältewinter

Mitbestimmungspflichtig ist die Auswahl von geeigneten Maßnahmen bei Unterschreitung der Mindestwerte durch Ausschöpfung der technischen Möglichkeiten sowie der Schutz gegen zu niedrige Temperaturen durch zusätzliche (1) arbeitsplatzbezogene technische Maßnahmen (z. B. Wärmestrahlungsheizung, Heizmatten), (2) organisatorische Maßnahmen (z. B. Aufwärmzeiten) oder (3) personenbezogene Maßnahmen (z. B. geeignete Kleidung) sicherzustellen (Ziffer 4.2 Abs. 2 ASR A3.5). Technische Maßnahmen haben Vorrang vor personenbezogenen Maßnahmen.

Entscheidet der private Arbeitgeber die Mindestwerte der Lufttemperatur um 1 Grad abzusenken, so besteht eben gerade keine gesetzliche Verpflichtung. Dementsprechend hat er eine Beteiligung des Betriebsrats sicherzustellen.

Hitzesommer

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

Eine Betriebsvereinbarung zum Thema „Raumtemperatur“ könnte u.a. folgende Punkte enthalten:

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

4. Handlungsoptionen für Beschäftigte

- Durch das Arbeitsschutzgesetz hat der Arbeitgeber die Pflicht, eine Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz durchzuführen. Der einzelne Mitarbeiter kann die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung erzwingen.
- Bestehende Gefahren müssen beseitigt oder entsprechende Maßnahmen ergriffen werden.
- Beispielsweise muss der Arbeitgeber bei heißem Wetter seinen Arbeitnehmern ausreichend und kostenlos Getränke zur Verfügung stellen.
- Kommt der Arbeitgeber seiner Verpflichtung nicht nach, kann sich der Mitarbeiter an den Betriebsrat oder die Berufsgenossenschaft wenden (§§ 84,85 BetrVG, § 17 ArbSchG)