

**PRESSE-
KONFERENZ**
22.01.2024

Bündnis „Menschen und Klima schützen statt Profite“ legt arbeitsrechtlichen Plan für Hitzefrei ab 30 Grad vor

RENATE ANDERL

Präsidentin der AK Wien und der Bundesarbeitskammer

JOSEF MUCHITSCH

Vorsitzender der Gewerkschaft BAU-HOLZ

FABIAN HATTENDORF

Sprecher von System Change not Climate Change

TERESA TAUSCH

Sprecherin von Fridays for Future Austria



Mit Hilfe der Arbeiterkammer wurden detaillierte Eckpunkte eines klimafitten Arbeitsrechts ausgearbeitet

Nachdem sich das Bündnis „Menschen und Klima schützen statt Profite“ aus AK, Gewerkschaft und Klimabewegung im Oktober 2023 formiert hatte, werden nun ausführliche Forderungen zur Reform des Arbeitnehmer:innenschutzgesetzes (ASchG) und angrenzender Rechtsvorschriften gestellt. Bei sieben Gesetzen und fünf Verordnungen gibt es demnach dringenden Reformbedarf. Über Anträge im Nationalrat soll die Regierung zum Handeln bewegt werden, um die Beschäftigten vor dem nächsten Hitzekollaps und gesundheitlichen Schädigungen im bevorstehenden Sommer zu bewahren.

Der Ball liegt beim Gesetzgeber

Die Forderung nach einer Anpassung des Arbeitsrechts an die Folgen der Klimakrise ist nicht neu. Seit Jahren weisen Gewerkschaften und AK auf die Gefahren von Hitze am Arbeitsplatz für die Beschäftigten hin und drängen auf eine gesetzliche Reform. Die Rufe nach einer Verbesserung der Situation wurden von der Politik jedoch konsequent ignoriert und die Arbeitnehmer:innen im Stich gelassen. Josef Muchitsch, Bundesvorsitzender der Gewerkschaft BAU-HOLZ, erklärt den erneuten Vorstoß der Allianz:

„Wir haben jahrelang auf die gefährliche Situation für Beschäftigte am Bau aufmerksam gemacht. Passiert ist tatsächlich nichts. Im Gegenteil, die Lage hat sich sogar verschlimmert, da die Temperaturen mit jedem Jahr steigen. Über den Winter hat unser Bündnis deshalb mit Hilfe der Arbeiterkammer einen detaillierten Plan erarbeitet, wie wir alle Beschäftigten vor der nächsten Hitzewelle schützen können. Es liegt jetzt an der Regierung: Will sie den Menschen in diesem Land wirklich helfen oder bleibt es bei Lippenbekenntnissen?“

Ein genauer Blick auf die aktuelle Gesetzeslage offenbart Mängel, die sich weit über die Problematik von Hitze am Arbeitsplatz hinaus erstrecken:

„Die Anzahl von Naturkatastrophen und extremen Wetterlagen nimmt immer weiter zu. Das bringt erhebliche arbeitsrechtliche Probleme mit sich. Beispielsweise dürfen Beschäftigte derzeit nur dann an Rettungseinsätzen teilnehmen, wenn sie Mitglied einer Hilfsorganisation sind und es sich um Großschadensereignisse handelt. Über die Frage der Entgeltfortzahlung entscheiden darüber hinaus alleine die Arbeitgeber:innen. Angesichts des generellen Mangels an Hilfskräften muss hier gesetzlich dringend nachgeschärft werden. Der Einsatz bei Katastrophenfällen darf nicht zum Entgelt- oder Jobverlust führen. Und auch sonst dürfen Dienstverhinderungen auf Grund von Extremwetterereignissen nicht länger als Einzelfälle behandelt und von Arbeitgeber:innen individuell beurteilt werden. Hierbei handelt es sich schon lange nicht mehr um Einzelfälle!“, so AK-Präsidentin Renate Anderl.

Echte Temperaturobergrenzen für die Arbeit in Innenräumen

Weil längst nicht nur die 400.000 Outdoorworker:innen von der zunehmenden Belastung durch Hitze betroffen sind, sind auch für Innenräume entsprechende Anpassungen im Arbeitsrecht nötig. Bislang wird im Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (ASchG) lediglich allgemein definiert, dass es keine erheblichen Beeinträchtigungen durch Hitze am Arbeitsplatz geben darf, die Einwirkungen auf Beschäftigte möglichst gering zu halten sind und das Raumklima dem menschlichen Organismus angemessen sein muss. Renate Anderl beschreibt das Problem mit der bisherigen Rechtslage:

„Wir sehen in der Praxis, dass viele Arbeitnehmer:innen auch bei hohen Temperaturen in nicht klimatisierten Innenräumen arbeiten müssen. Die völlig veralteten arbeitsrechtlichen Bestimmungen geben bislang aber kaum Spielraum, um den Beschäftigten zu helfen. Deshalb brauchen wir dringend die gesetzliche Festlegung einer Maximaltemperatur, die von Arbeitgeber:innen einzuhalten ist.“

Konkret fordert das Bündnis eine Temperaturobergrenze von maximal 30°C in Innenräumen. Ab 25°C soll der Arbeitgeber bereits verpflichtet werden, gesetzlich definierte Maßnahmen zu ergreifen, um die Temperatur zu senken. Dabei gehen organisatorische und technische (z.B. bessere Wärmedämmung, Fassadenbegrünung, Vordächer, Kühldecken, Fernkälte) vor personenbezogene Maßnahmen.

Novellierung der Hitzeregelung am Bau

Etliche Studien belegen die gesundheitsschädlichen Auswirkungen von körperlicher Betätigung bei über 30°C. Dieser Befund muss sich auch in der Gesetzgebung widerspiegeln. Deshalb müsste zunächst die bestehende Hitzeregelung für Bauarbeiter:innen reformiert werden. Dort braucht es einen Rechtsanspruch auf Hitzefrei ab 30°C. Für das Bündnis steht außer Frage, dass die arbeitsrechtlichen Forderungen in direktem Zusammenhang mit der fossilen Infrastruktur stehen. Deshalb müsse beides in Zukunft viel stärker verknüpft werden:

„2023 war das heißeste Jahr seit Beginn der Wetteraufzeichnungen. Um die Arbeiter:innen am Bau und das Klima zu schützen, sollten wir den Bau von Spitälern und Öffis gegenüber Parkhäusern und Autobahnen priorisieren“, ergänzt Teresa Tausch von Fridays for Future.

Teile der Klimabewegung verfolgen deshalb einen neuen Ansatz und suchen den Schulterschluss mit Gewerkschaften und Arbeiter:innen, die direkt von der Klimakrise und dem sozial-ökologischen Umbau betroffen sind. So präsentierten Fridays for Future und System Change not Climate Change letzte Woche gemeinsam mit der Gewerkschaft vida und der AK Wien die Kooperation „Wir Fahren Gemeinsam“, bei der sie die privaten Autobusfahrer:innen in ihrem Kampf für bessere Arbeitsbedingungen unterstützen. „Wir haben in den letzten Jahren

gemerkt, dass unsere Gegner:innen dieselben sind“, so Fabian Hattendorf von System Change not Climate Change. „Dieselben Blockierer, die beim Klimaschutz bremsen, scheren sich genauso wenig um die Rechte der Arbeiter:innen. Auf Kosten von Menschen und Natur wird munter weiter Profit gemacht.“

Hitzefrei ab 30°C für alle Outdoorworker:innen

Nicht nur für Bauarbeiter:innen, sondern für alle Beschäftigten, die ihre Arbeit im Freien ausüben, stellen die zunehmende Hitze und UV-Strahlung eine besondere Belastung dar. Deshalb brauchen wir einen zusätzlichen Schutz dieser Berufsgruppen, etwa durch gesetzlich vorgeschriebene Schutzmaßnahmen vor UV-Strahlung oder die Pflicht zur unverzüglichen Einstellung von körperlicher Arbeit bei Ozonalarm bei Überschreiten der Informationsschwelle 180 µg/m³ als Einstundenmittelwert (stündlich gleitend). Das Bündnis geht aber noch einen Schritt weiter und fordert die Schaffung einer Rechtsgrundlage, mit der die Hitzeregelung am Bau auf alle Outdoorworker:innen ausgedehnt wird:

„Bei Temperaturen über 30°C muss es für alle Beschäftigten, die im Freien arbeiten, die Möglichkeit geben, bezahlt Hitzefrei zu bekommen, völlig unabhängig davon, ob sie in der Baubranche tätig sind oder nicht. Das muss so lange gelten, bis die Arbeitgeber:innen kühlere Alternativen anbieten.“, stellt Renate Anderl klar.

Damit einhergehend muss die bestehende Arbeitsstättenverordnung reformiert werden, da diese für auswärtige Arbeitsstellen (z.B. Gartengestaltung) nicht greift. Für Arbeitnehmer:innen, die im Freien arbeiten, braucht es daher eine eigene Schutzverordnung oder eine neue, umfassende und konkrete Bestimmung im Arbeitnehmer:innenschutzgesetz. Selbstverständlich gibt es bestimmte Berufsgruppen, bei denen die Arbeit auch bei 30°C weiter gehen muss. Hierzu zählen insbesondere jene Arbeitsplätze, die für die Aufrechterhaltung der öffentlichen Infrastruktur (z.B. Rettung, Sicherheitsdienste) notwendig sind. Um die Kolleg:innen in diesen Bereichen so gut wie möglich zu schützen, muss es an Hitzetagen eine Höchstarbeitszeit von acht Stunden und mehr bezahlte Pausen geben. Hierfür ist neben der Anpassung des Arbeitnehmer:innenschutzgesetzes auch eine Neuregelung im Arbeitszeitgesetz (AZG) notwendig. Gleichzeitig gibt es spezielle Hitzearbeitsplätze (Gießereien o.Ä.), bei denen die Reduzierung der Hitze produktionsbedingt nicht möglich ist. Dort benötigt es mehr bezahlte Pausen in gekühlten Räumen bzw. andere bezahlte Freizeitmöglichkeiten als Belastungsausgleich.

Bündnis erhöht den Druck auf Regierung und Arbeitgeber:innen

Der gesamte Forderungskatalog soll dem Nationalrat künftig in Anträgen vorgelegt werden. Nationalratsabgeordneter Muchitsch wird auch um Bündnispartner bei den anderen politischen Parteien werben und hofft auf eine breite Unterstützung im Parlament. Muchitsch: „Parallel

dazu finden Gespräche auf Bausozialpartner-Ebene statt, bei denen auch die Hitzeregulung auf der Agenda steht. Wenn sich herausstellt, dass die Regierung weiterhin bei ihrer Strategie bleibt und keine legislativen Änderungen vornehmen will, werden die bereits angekündigten Aktionen auf Baustellen vorbereitet.“

Alle Forderungen auf einen Blick:

1. Neuregelung der Bauarbeiterschutzverordnung (BauV):

- Rechtsanspruch auf Hitzefrei
- Senkung der Temperaturobergrenze auf 30°C

2. Schaffung einer neuen Rechtsgrundlage, mit der allen Outdoorworker:innen ab 30°C bezahlt Hitzefrei gewährt werden kann:

- Systemrelevante Berufe: Statt Hitzefrei 8 Stunden tägliche Höchstarbeitszeit und mehr bezahlte Pausen
- Vorausschauende Dienstplanung für Hitzetage (insb. Verlegung des Arbeitsbeginns)
- Verbot der Anordnung von Mehr- und Überstundenleistungen an Hitzetagen.
- Neuregelung für auswärtige Arbeitsstellen (z.B. Arbeit in Gartenanlagen), die nicht unter die Arbeitsstättenverordnung fallen
- Festlegung von UV-Schwellenwerten in der Verordnung optische Strahlung (VOPST)
- Arbeitsniederlegung bei Ozonalarm ($180 \mu\text{g}/\text{m}^3$)
- jährliche Hautuntersuchung für Outdoor-Worker:innen im Rahmen der Arbeitszeit
- Anerkennung von weißem Hautkrebs als Berufskrankheit
- Arbeitszurückbehaltungsrecht bei Missachtung von Vorschriften des Arbeitnehmer:innenschutzes
- Dienstverhinderungen vermeiden, indem sicheres Arbeiten durch Konkretisierung der Arbeitgeberpflichten gefördert wird

3. Festlegung von echten Temperaturobergrenzen für die Arbeit in Innenräumen:

- Ab 25°C verpflichtender Maßnahmenkatalog
- Einführung von Strafbestimmungen
- Ab einer Raumtemperatur von 30°C bezahlt Hitzefrei, solange keine kühlere Alternative vom Arbeitgeber angeboten wird
- Entlastungsmaßnahmen für „echte“ Hitzearbeitsplätze