

Regine Rundnagel

Arbeitsstättenverordnung

Verordnung regelt Arbeitsstätten, Bildschirmarbeitsplätze und Baustellen

Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) regelt die Sicherheit und den Gesundheitsschutz beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten. Dazu gehören Planung und Bereitstellung ebenso wie Benutzung, Instandhaltung und die Organisation der Arbeit in der Arbeitsstätte.

Die Verordnung aus dem Jahr 2004 wurde überarbeitet, die ehemalige Bildschirmarbeitsverordnung integriert und in neuer Form ist sie am 3.11.2016 in Kraft getreten. Sie entspricht wie alle Arbeitsschutzverordnungen der Struktur des europäischen Arbeitsrechts und enthält einen kurzen Paragraphenteil mit den grundlegenden Regelungen sowie einen umfangreichen Anhang. Hier sind die allgemein formulierten Schutzziele als Anforderungen an die grundsätzlichen Bedingungen von Arbeitsstätten, Arbeitsräumen, Arbeitsplätzen in Gebäuden, im Freien und auf Baustellen sowie die speziellen Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätzen festgelegt.

Der Anhang enthält keine konkreten Einzelheiten, diese sind in den "Technischen Regeln für Arbeitsstätten" (ASR) ausgeführt. Die ASR werden im Ausschuss Arbeitsstätten (ASTA) beim Bundesarbeitsministerium erarbeitet und aktualisiert, auch zu Bildschirmarbeitsplätzen sind in Zukunft Technische Regeln ASR möglich.

Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten geben den "Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene sowie die sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse" für das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten wieder. Ergänzt werden sie durch weitere Informationen und Regeln der Unfallversicherungsträger und der staatlichen Arbeitsschutzinstitutionen. Dieses Regelwerk muss bei der Festlegung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes berücksichtigt werden, so fordert es § 4 des Arbeitsschutzgesetzes. Es ist mehr als eine bloße Empfehlung.

Geltung der Verordnung mit einigen Ausnahmen

Die Verordnung gilt für Arbeitsstätten und Einrichtungen zu ihrem Betrieb, wie z.B. Belüftungsanlagen oder Beleuchtung. Ausgenommen sind nur Arbeitsstätten nach Bundesbergbaugesetz und die Seeschifffahrt sowie Arbeitsplätze in privaten Haushalten.

Geltungsbereiche der ArbStättV:

■ **alle Arbeitsstätten:**

Das sind Orte in Gebäuden oder auf dem Gelände eines Betriebes (auch im Freien) und Orte auf Baustellen sofern sie zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind oder Beschäftigte Zugang haben.

■ **alle Arbeitsplätze in Arbeitsstätten:**

Es ist dabei unerheblich, ob die Arbeitsräume gemietet sind oder sich im Eigentum des Unternehmens befinden und wie oft die Arbeitsplätze genutzt werden.

Unregelmäßig oder im Verlauf der täglichen Arbeitszeit nur kurzfristig genutzte Arbeitsplätze, wie in Archiven oder im Lager fallen seit 2016 unter die Verordnung und haben die Anforderungen des Anhangs zu erfüllen. Ausnahmen gibt es dabei zur Forderung nach Tageslicht und es gibt Übergangsregelungen.

Dazu gehören auch:

■ Ausbildungsstätten

- ausgelagerte Arbeitsplätze in Gebäuden außerhalb des Betriebsgeländes
- Arbeitsplätze in Fahrzeugen, die nur auf dem Betriebsgelände (z.B. Flurförderzeuge im Werksverkehr, Baufahrzeuge) eingesetzt werden
- Unterkünfte auf Baustellen
- Verkaufsstände im Freien, die im direkten Zusammenhang mit Ladengeschäften stehen (vor Kaufhäusern)
- Arbeitsplätze auf Wasserfahrzeugen auf Binnengewässern, z.B. Hotelschiffe
- Telearbeitsplätze, allerdings nur § 3 (erstmalig), § 6 und Anhang 6 (bei Abweichung vom Betrieb)

Für Arbeitsstätten im Reisegewerbe und im Marktverkehr; in Transportmitteln, die im öffentlichen Verkehr eingesetzt werden und auf Flächen, die zu einem land- oder forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb der von ihm bebauten Fläche liegen, gelten ausschließlich nur die Regelungen des Nichtraucherschutzes der Arbeitsstättenverordnung (§ 5) und die Anforderungen des Anhangs an die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnungen (Nr. 1.3).

Bestimmt das länderspezifische Baurecht andere Anforderungen an Arbeitsstätten, so hat die über die Verordnung hinausgehende Gestaltungsanforderung Vorrang.

Inhalte im Überblick

Die wichtigsten Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung 2016

Inhalte der ArbStättV Hauptteil	betreffende §§
Definitionen zur Gültigkeit und Begriffsbestimmungen	§§ 1, 2
Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung	§ 3
Einrichtung und Betrieb	§ 3a
Besondere Anforderungen an das Betreiben von Arbeitsstätten	§ 4
Nichtraucherschutz	§ 5
Unterweisungspflicht	§ 6
Ausschuss zur Erarbeitung der Technischen Regeln ASR	§ 7
Regelungen des Übergang	§ 8
Konsequenzen bei Nichtbeachtung - Straftaten und Ordnungswidrigkeiten	§ 9

Anhang: Anforderungen an Arbeitsstätten entsprechend der Gefährdungsbeurteilung nach § 3 Abs. 1

Grundlegende Gliederung	Die einzelnen Anhänge
1. Allgemeine Anforderungen	Konstruktion und Festigkeit von Gebäuden, Abmessungen von Räumen/Luftraum, Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung, Energieverteilungsanlagen, Fußböden/ Wände/ Decken/ Dächer, Fenster/ Oberlichter, Türen/ Tore,

	Verkehrswege, Fahrtreppen/ Fahrsteige, Laderampen, Steigleitern/ Steigeisengänge
2. Maßnahmen zum Schutz vor besonderen Gefahren	Schutz vor Absturz/herabfallenden Gegenständen/ Betreten von Gefahrenbereichen, Maßnahmen gegen Brände, Fluchtwege und Notausgänge
3. Arbeitsbedingungen	Bewegungsfläche, Anordnung der Arbeitsplätze, Ausstattung, Beleuchtung und Sichtverbindung, Raumtemperatur, Lüftung, Lärm
4. Sanitärräume / Pausen- und Bereitschaftsräume / Kantinen, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte	Sanitärräume, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte
5. Ergänzende Anforderungen an besondere Arbeitsstätten und Arbeitsplätze	Arbeitsplätze in nicht allseits umschlossenen Arbeitsstätten und Arbeitsplätze im Freien, Baustellen
6. Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen	Allgemeine Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze, Allgemeine Anforderungen an Bildschirme und Bildschirmgeräte, Anforderungen an Bildschirmgeräte und Arbeitsmittel für die ortsgebundene Verwendung an Arbeitsplätzen, Anforderungen an tragbare Bildschirmgeräte für die ortsveränderliche Verwendung an Arbeitsplätzen, Anforderungen an die Benutzerfreundlichkeit von Bildschirmarbeitsplätzen

Regelungen für Bildschirmarbeitsplätze, mobile Bildschirmgeräte und Telearbeit

Bildschirmarbeitsplätze sind alle Arbeitsplätze, die mit einem Bildschirmgerät ausgestattet sind und unabhängig von der Nutzungsdauer gelten dafür die Anforderungen des Anhangs Nr. 6 der Arbeitsstättenverordnung. Dazu gehören z.B. Arbeitsplätze in der Sachbearbeitung, im Call Center, Leitstände und Steuerstände von Anlagen, Computerkassen, Laufbildbearbeitung (Cutterinnen), Bildschirmarbeitsplätze bei der Bearbeitung von Druckerzeugnissen oder Arbeitsplätze der Fluglotsen.

Ausnahmen der Geltung der Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze

Die Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze **gelten nicht für**

- Bedienerplätze von Maschinen (CNC-Maschinen, Roboter mit untergeordneter Bedeutung des Bildschirms nur zum Eingriff in den Produktionsprozess). Das gilt nicht für Bildschirme an Maschinen, an denen vorbereitend und steuernd gearbeitet. Film- und Tonbearbeitung und Druckvorbereitung gehen ebenfalls über reine Bedienerarbeit hinaus, diese Arbeitsplätze fallen unter die ArbStättV.
- Fahrerplätze von Fahrzeugen mit Bildschirmgeräten wenn es reine Anzeigen sind
- Arbeitsmittel mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur unmittelbaren Benutzung des Arbeitsmittels erforderlich sind (Registrierkassen, Rechenmaschinen). Das gilt nicht, wenn über eine reine Anzeige weniger Zeilen hinaus eine mehrzeilige

Datenerfassung möglich und eine Software mehr ermöglicht als reine Rechen- oder Registeraufgaben.

■ Klassische Schreibmaschinen mit Display

Die Definition des Geltungsbereiches geht davon aus, dass Bildschirme, die direkt an einer Maschine oder einem Arbeitsmittel allein nur zu deren Benutzung angebracht sind, nicht unter die Verordnung fallen, dagegen aber Bildschirme zur Überwachung, Vorbereitung, Steuerung, Optimierung und weiteren Aufgaben.

Einsatz von mobilen Bildschirmgeräten

Die Arbeitsstättenverordnung gilt ab 2016 auch für mobile Geräte wie Notebooks oder Tablets oder Handys, wenn sie regelmäßig ortsgebunden am Arbeitsplatz eingesetzt werden, aber

- sie **gilt nicht** für ortsveränderlich verwendbare Bildschirmgeräte, die nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz verwendet werden.

Zur Konkretisierung des „regelmäßigen“ Einsatzes lässt sich die Auslegung des alten Verordnungstextes für die Arbeitsplatzdefinition heranziehen. Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik hatte „regelmäßig“ als mindestens 30 Tage im Jahr definiert (Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung LV 40 2005).

Einsatz von mobilen Geräten

Die ArbStättV regelt die ergonomischen Anforderungen an tragbare Bildschirmgeräte im Anhang 6.4. Sie dürfen ohne getrennte Tastatur und Maus nur kurzzeitig an Arbeitsplätzen verwendet werden oder nur dann, wenn die Arbeitsaufgabe mit keinen anderen Bildschirmgeräten ausgeführt werden kann.

Werden sie fest an Arbeitsplätzen verwendet, müssen die Eingabegeräte getrennt sein und alle Anforderungen an die Ergonomie der Bildschirmarbeitsplätze nach Anhang 6.1. erfüllt werden.

Das bedeutet, dass das mobile Gerät des regelmäßig bei Kunden und unterwegs arbeitenden Projektmanagers den Anforderungen der Verordnung zu entsprechen hat (aufgabenangemessene Größe und Gewicht, entspiegelte Oberfläche, belastungsoptimale Bedienbarkeit des Touchscreen) und immer dann, wenn der Arbeitseinsatz bei Kunden länger als nur kurzfristig ist, eine getrennte Maus und Tastatur zur Verfügung stehen muss. Das ist für mobile Arbeit nicht immer leicht realisierbar, machbar ist es sicherlich bei tage- oder wochenlangen Einsätzen außerhalb des Betriebes.

Im Unterschied dazu, würde das Notebook, das mobil ab und zu im Zug oder abends nur zum kurzzeitigen Abruf von Mails zu Hause genutzt wird, nicht unter die Arbeitsstättenverordnung und die Anforderungen an das tragbare Bildschirmgerät fallen. Die Anforderungen der Betriebssicherheitsverordnung an das Arbeitsmittel sind allerdings umzusetzen.

Telearbeitsplätze und home office

Für Telearbeitsplätze, die in der Verordnung definiert werden, gelten nur die Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung (§ 3) und nur bei der erstmaligen Einrichtung der Telearbeitsplätze. Die Anforderungen des Anhangs der ArbStättV an Bildschirmarbeitsplätze (Nr. 6) gelten nur unter der Voraussetzung, dass die Telearbeitsplätze von denen im Betrieb abweichen.

Definition Telearbeitsplatz

Telearbeitsplätze sind nach § 2 Abs. 7 „vom Arbeitgeber fest eingerichtete

Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“

Für Arbeitsplätze im home office, an denen Beschäftigte im Auftrag bzw. in Abstimmung mit dem Arbeitgeber Arbeitsaufgaben erledigen und die nicht der Telearbeitsdefinition entsprechen, gelten die Anforderungen des Arbeitsschutzgesetzes und der Betriebsicherheitsverordnung z.B. die der Gefährdungsbeurteilung und der Unterweisung. Hier spricht man oft von mobiler Arbeit.

Home office und Corona-Pandemie

Ordnet der Arbeitgeber home office an, wie es während der Corona-Pandemie aus Infektionsschutzgründen erfolgte (als Versetzung bzw. Maßnahme des Gesundheitsschutzes mitbestimmt durch den Betriebsrat), gilt das Gleiche: der Einsatz von mobilen Geräten wie ein Notebook an einem Arbeitsplatz zu Hause erfordert getrennte Eingabemittel und einen der Aufgabe angemessenen großen Bildschirm, eine Unterweisung und eine Gefährdungsbeurteilung für die Arbeit im home office. Auch bei einer Empfehlung und bei Freiwilligkeit muss der Arbeitgeber ergonomische Arbeitsmittel zu Verfügung stellen.

Ergonomie und Arbeitsschutz im home office waren oft zweitrangig angesichts der Pandemie und der notwendigen Maßnahmen des Infektionsschutzes. Längerfristiges Arbeiten zu Hause erfordert Arbeitsbedingungen, an denen dann auch die volle Arbeitsleistung erbracht werden kann. Die betrieblichen Arbeitsschutzverantwortlichen sind hier gefragt. Die „SARS-CoV-2-Arbeitsschutzregel“ von August 2020 verlangt eine Gefährdungsbeurteilung mit ausdrücklichem Hinweis auf psychische Belastungen und home office. Das ganzheitliche Verständnis gilt auch für die Zeit nach der Pandemie.

Bildschirmpausen

Im Anhang Nr. 6 ist als allgemeine Anforderung an den Bildschirmarbeitsplatz geregelt, dass die Tätigkeiten am Bildschirmgerät insbesondere durch andere Tätigkeiten oder regelmäßige Erholungszeiten unterbrochen werden. Ziel der Unterbrechung ist die Minderung der einseitigen Belastungen bei Bildschirmarbeit, insbesondere die der Augen. Andere Tätigkeiten müssen das ermöglichen. Jeder, der am Bildschirm arbeitet hat das Recht auf unbezahlte Bildschirmpausen, wenn es keine anderen, d.h. nicht bildschirmgestützte Tätigkeiten gibt.

Neue Begriffsdefinitionen, Ausnahme- und Übergangsregelungen

Definition Arbeitsplatz und Übergangsregelung

Eine entscheidende Veränderung bringt seit 2016 die Definition des Begriffs Arbeitsplatz: eine Ausnahme von der Anwendung der Arbeitsstättenverordnung und der ASR bei nur kurzzeitig genutzten Arbeitsplätzen gibt es nicht mehr. Das macht die Prüfung dieser Kurzarbeitsplätze notwendig.

Betriebe dürfen nach den Übergangsvorschriften des § 8 eine aus diesen Gründen erforderliche Umrüstung solcher Arbeitsplätze bis zur Neufassung der hier anzuwendenden ASR hinauschieben. Handelt es sich zum Beispiel um die Forderung nach Tageslicht und einer

Sichtverbindung nach außen für einen kurzzeitig genutzten Lagerarbeitsplatz, so sind insbesondere für diese neue Anforderung bereits konkret Ausnahmen im Anhang 3.4 „Beleuchtung und Sichtverbindung“ festgeschrieben. Hierfür ist keinerlei Umbau erforderlich. Für innenliegende Küchen allerdings könnte das in Zukunft erforderlich sein.

Bestandsschutz

Macht die Verordnung mit ihren Anforderungen umfangreiche Umbauten in Arbeitsstätten, die vor 1996 errichtet wurden, erforderlich und damit hohen finanziellen Aufwand, dann müssen zumindest die minimalen Anforderungen der europäischen Arbeitsstättenrichtlinie erfüllt werden. Bis 31.12.2020 gilt diese Übergangsregelung oder bis zur nächsten wesentlichen Umgestaltung der Arbeitsstätten. Haben Räume die bis zum 3.12.2016 eingerichtet wurden keine Sichtverbindung nach außen, so dürfen sie bis zum nächsten wesentlichen Umbau weiter betrieben werden.

Es besteht allerdings unabhängig davon die Pflicht zur Umsetzung des Stands der Technik im Sinne einer kontinuierlichen Verbesserung, festgelegt im § 3 des Arbeitsschutzgesetzes.

Ausnahmen von den Vorschriften

Ausnahmegenehmigungen für die Vorschriftenumsetzung sind auf schriftlichen Antrag des Unternehmens von der staatlichen Arbeitsschutzbehörde möglich, wenn

- ebenso wirksame Maßnahmen getroffen werden oder
- die Durchführung zu einer unverhältnismäßigen Härte führen würde und die Abweichung mit dem Schutz der Beschäftigten vereinbar ist

Eine besondere Berücksichtigung der Belange von kleineren Betrieben fordert die Verordnung von den staatlichen Arbeitsschutzbehörden bei den Ausnahmegenehmigungen.

Definition Stand der Technik und Fachkunde

Der Stand der Technik, der bei der konkreten Ausgestaltung der Arbeitsplätze in Form der Anwendung der Technischen Regeln für Arbeitsstätten eine entscheidende Bedeutung hat, wird in der Fassung von 2016 definiert, so wie bereits in der Betriebssicherheitsverordnung.

Auch die Anforderungen an die Fachkunde, erforderlich bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung, werden festgelegt.

Definition Fachkunde

Nach § 2 ist fachkundig, „wer über die zur Ausübung einer in dieser Verordnung bestimmten Aufgabe erforderlichen Fachkenntnisse verfügt. Die Anforderungen an die Fachkunde sind abhängig von der jeweiligen Art der Aufgabe. Zu den Anforderungen zählen eine entsprechende Berufsausbildung, Berufserfahrung oder eine zeitnah ausgeübte entsprechende berufliche Tätigkeit. Die Fachkenntnisse sind durch Teilnahme an Schulungen auf aktuellem Stand zu halten.“

Barrierefreie Arbeitsstätten

Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen, dann muss er ihre Belange berücksichtigen. Für Rollstuhlfahrer kann das größere Arbeitsplatzflächen oder breitere Verkehrswege, Aufzüge und spezielle Vorkehrungen für den Brandschutz (sichere Räume) bedeuten. Die Verordnung fordert eine barrierefreie Gestaltung mindestens dann, wenn Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden. Für eine neu geplante Arbeitsstätte wäre Barrierefreiheit

auch sinnvoll zu berücksichtigen, wenn bisher keine Menschen mit Behinderungen beschäftigt werden. Das vermeidet später Umbaukosten z.B. für eine behindertengerechte Toilette.

Gefährdungsbeurteilung schon vorab

Grundlage jedes Arbeitsschutzhandelns im Betrieb ist die Gefährdungsbeurteilung. Seit 2010 ist dieser Zusammenhang auch direkt Bestandteil der Verordnung im § 3. Eine wichtige Klarstellung ist, dass die Gefährdungsbeurteilung inklusive der erforderlichen Maßnahmen vor Aufnahme der Tätigkeiten an den neuen Arbeitsplätzen durchgeführt und dokumentiert werden muss (vorausschauende Gefährdungsbeurteilung). Der Katalog der Ordnungswidrigkeiten in § 9 beinhaltet auch den Tatbestand der fehlenden Dokumentation und damit hat diese Anforderungen ein besonderes Gewicht erhalten.

Die Beurteilung möglicher Gefährdungen für Sicherheit und Gesundheit umfasst die physischen und psychischen Belastungen sowie bei Bildschirmarbeitsplätzen zusätzlich die Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten. Auch die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte müssen in der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden.

Eine Gefährdungsbeurteilung muss ebenso bei der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes erfolgen. Beim Arbeiten unterwegs ist das tragbare Bildschirmgerät zu beurteilen, insgesamt ist die mobile Tätigkeit bei Kunden, unterwegs und im home office nach Arbeitsschutzgesetz hinsichtlich der möglichen Gefährdungen zu bewerten.

Unterweisung mindestens jährlich

Die Arbeitsstättenverordnung enthält seit 2016 eine Regelung zur Unterweisung. Damit ist der großen Bedeutung dieser Pflicht Rechnung getragen. Beschäftigte müssen wissen und eingeübt haben, wie sie sich sicher und gesundheitsgerecht in der Arbeitsstätte zu verhalten haben. Gefahrenfälle, Brandverhütung und Erste Hilfe gehören ebenso dazu wie spezielle arbeitsplatzbezogene Informationen anhand der Gefährdungsbeurteilung bei Bildschirmarbeit oder auf Baustellen. Es stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, wenn Beschäftigte nicht vor Aufnahme ihrer Tätigkeit unterwiesen werden.

Erstmals werden in einer gesetzlichen Vorschrift konkret die Inhalte der Unterweisung, die Zeitpunkte, Wiederholungsanlass und -zeitraum und die Form und Sprache geregelt.

Nichtraucherschutz

Der Schutz der nicht rauchenden Beschäftigten ist auch in Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr durch angepasste technische oder organisatorische Maßnahmen notwendig.

Allgemeine Schutzziele und ihre Konkretisierung durch ASR

Die allgemein formulierten Schutzziele der Verordnung und ihres Anhangs lassen sich nicht immer konkret in betriebliche Maßnahmen umsetzen. Deshalb sind bei der Entwicklung von Lösungen der Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene, die ergonomischen Anforderungen, insbesondere die Technischen Regeln für Arbeitsstätten zu berücksichtigen.

Wenn dies geschieht, kann in der Regel davon ausgegangen werden, dass die rechtlich bindenden Vorschriften der Verordnung erfüllt sind und die Schutzziele erreicht werden. Die Umsetzung löst damit eine Vermutungswirkung aus. Für den verantwortlichen Arbeitgeber besteht damit Rechtssicherheit. Herausragende Bedeutung habe für diese Vermutungswirkung die Technischen Regeln, ebenso die DGUV Regeln der Berufsgenossenschaften. Liegen keine Technischen Regeln vor, lassen sich auch die DGUV Informationen nutzen.

Der Arbeitgeber kann andere Maßnahmen, als die im Regelwerk empfohlenen ergreifen, falls es die konkreten betrieblichen Bedingungen erfordern. Werden die Regeln für Arbeitsstätten oder das weitere Regelwerk nicht angewendet, dann muss mit den anderen Maßnahmen die gleiche Sicherheit und der gleiche Gesundheitsschutz erreicht werden. Eine ganzheitliche Betrachtung aller Gestaltungskomponenten des Arbeitsplatzes ist dabei notwendig.

Entsprechend der Dokumentationspflicht nach Arbeitsschutzgesetz § 6 ist vom der Arbeitgeber die Wirkung der Schutzmaßnahmen nachzuweisen. Die kontrollierende staatliche Behörde wird im Fall nicht wirksamer Maßnahmen weitere Maßnahmen einfordern.

Fachkundige Planung und kontinuierliche Verbesserung

Die Notwendigkeit zur Berücksichtigung des Stands der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene bei der Maßnahmenfindung soll in der betrieblichen Praxis zu einem dynamischen Prinzip und einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess des Arbeits- und Gesundheitsschutzes führen. Als Berater sind hier für den Arbeitgeber und die Interessenvertretung die Fachkräfte für Arbeitssicherheit und die Betriebsärzte vorgesehen. Ihre Einbeziehung in die Planung und Gestaltung von Arbeitsstätte und Arbeitsplätzen ist nach dem Arbeitssicherheitsgesetz vorgeschrieben und sichert die notwendige Fachkunde.

Mitbestimmung

Betriebsräte, Personalräte, Mitarbeitervertretungen und Schwerbehindertenvertretungen haben über die Umsetzung der Arbeitsschutzgesetze zu wachen. Die Verordnung macht aufgrund der unbestimmten formulierten Schutzziele in der Regel eine Konkretisierung im Betrieb notwendig. Ihre Beteiligungsrechte ermöglichen ihnen dabei eine aktive Mitgestaltung der Ausgestaltung der Arbeitsstätten in der Planungsphase und im laufenden Betrieb. Auch wenn der Arbeitgeber die Technischen Regeln wortgetreu umsetzt, besteht ein Mitbestimmungsrecht bei den Maßnahmen des Arbeitsschutzes, denn die dort formulierten Mindestanforderungen könnten ja durchaus noch verbessert werden.

Es lassen sich mit dem Arbeitgeber Standards zur Gestaltung von Arbeitsstätten und Arbeitsplätzen vereinbaren, die bei häufigen Umbauten oder Umzügen das Verfahren für alle Seiten vereinfachen.

In Betrieben ohne Betriebsrat müssen die Beschäftigten zu allen Maßnahmen gehört werden, die Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit haben. Dies geht über eine bloße Information hinaus und beinhaltet, die eigene Sicht der Dinge vorzutragen.

Rechtsquellen

Gesetze und Verordnungen

- Verordnung über Arbeitsstätten vom 12. August 2004, Fassung 3.11.2016 (ArbStättV)
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
 - § 87 (1) Nr.7 Mitbestimmung bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften
 - § 90 Unterrichts- und Beratungsrechte (Umbau, Neubau)
 - § 91 Mitbestimmungsrecht (korrigierend)
- Hessisches Personalvertretungsgesetz HPVG

- § 74 (1) Nr.6 Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen
- § 74 (1) Nr.16 Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze
- Bundes-Personalvertretungsgesetz (BPersVG)
 - § 75 (3) Nr. 11 Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen
 - § 75 (3) Nr. 16 Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze

Staatliche Regeln und Richtlinien (Auswahl)

Die aktuellen ASR finden sich vollständig unter: www.baua.de

- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR V3: Gefährdungsbeurteilung
- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR V3a.2: Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten
- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A 1.2 Raumabmessungen
- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A1.3: Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung
- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A1.6: Fenster, Oberlichter, lichtdurchlässige Wände
- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A1.7: Türen und Tore
- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A1.8: Verkehrswege
- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A2.3: Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan
- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A3.4: Beleuchtung
- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A3.5: Raumtemperatur
- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A3.6: Lüftung
- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A3.7: Lärm
- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A4.2: Pausen- und Bereitschaftsräume
- Technische Regel für Arbeitsstätten ASR A4.3: Erste Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe
- SARS-CoV-2 Arbeitsschutzregel v. 20.8.20, geändert Jan 2021 (befristet)

DGUV Vorschriften, Informationen und Regeln

- DGUV Information DGUV I 215-410: Bildschirm- und Büroarbeitsplätze. Leitfaden für die Gestaltung
- DGUV Information DGUV I 215-441: Büroraumplanung Hilfen für das systematische Planen und Gestalten von Büros
- DGUV Branchenregel DGUV R 115-401: Büobetriebe
- DGUV Branchenregel DGUV R 115-402: Branche Callcenter
- DGUV Branchenregel DGUV R 115-406: Kindertageseinrichtungen

Veröffentlichungen des Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik

- LASI LV 56: Bußgeldkatalog zur Arbeitsstättenverordnung, 1. überarbeitete Auflage 2019

Auslegung und Rechtsprechung zur Arbeitsstättenverordnung

- **Bundesarbeitsgericht (BAG) 28. März 2017, 1 ABR 25/15**
Voraussetzung für die Mitbestimmung bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes ist allein das Vorliegen einer Gefährdung, die muss feststehen oder muss durch eine Gefährdungsbeurteilung festgestellt werden. Das Vorliegen einer unmittelbaren gesundheitlichen Gefahr ist nicht (mehr) Voraussetzung für die Mitbestimmung von Maßnahmen des Gesundheitsschutzes. Für die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG genügt das Vorliegen einer Gefährdung. Die Einigungsstelle kann diese nicht durchführen, sondern das muss der Arbeitgeber tun. Auch sieht das BAG bei Eilmaßnahmen keine Mitbestimmung des Betriebsrates, sondern im Sinne der Prävention.
- **LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 01.10.2013, Aktenzeichen 1 TaBV 33/13**
Mitbestimmung Regelung zu Sommerhitze auch wenn der AG die ASR umsetzt
Der Betriebsrat ist berechtigt die Einigungsstelle anzurufen, damit diese eine konkrete betriebliche Regelung zur Wärmeentlastung im Betrieb findet. Die Arbeitgeberin hatte es zuvor abgelehnt mit dem Betriebsrat eine entsprechende Betriebsvereinbarung abzuschließen. Sie meint, dass die bereits ergriffenen Maßnahmen im Sinne der ASR A 3.5 (Technische Regel für Arbeitsstätten Raumtemperatur) gut und ausreichend seien. Dies wurde so auch von der zuständigen Fachkraft für Arbeitssicherheit bestätigt. Der Betriebsrat kann auch weitergehende Maßnahmen als die bereits ergriffenen verlangen. Ob er sie in der Einigungsstelle durchsetzen kann, wenn die Anforderungen der ASR A 3.5 bereits erfüllt sind, spielt für die Entscheidung keine Rolle. Ausgeschlossen wäre das Mitbestimmungsrecht nur dann, wenn es bereits eine mitbestimmte Regelung gäbe.
- **Hessischer VGH 12. Juni 2012 Az. 22 A 2170/11.PV**
Anhörungsrecht Personalrat Hessen bei Neu- und -umbauten
Nach dem Hessischen Personalvertretungsgesetz - HPVG - hat auch der nicht zur Entscheidung befugte Dienststellenleiter den ihm zugeordneten Personalrat zu beteiligen, wenn diesem ein Beteiligungsrecht zusteht (§ 83 Abs. 1 Satz 1 HPVG). Jedoch gewährt § 81 Abs. 4 i. V. m. Abs. 3 HPVG in Bezug auf Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Diensträumen nur ein Anhörungsrecht; ein gleichzeitig vorliegendes Mitbestimmungsrecht tritt zurück (§ 81 Abs. 5 HPVG). Dies gilt auch für den Neubau einer bereits bestehenden Schule.
- **LAG Hamburg, 17.8.2007, Az.: 6 TaBV 9/07**
Mitbestimmung des Betriebsrats zur Sicherung eines Zebrastreifens auf dem Betriebsgelände
- **ArbG Hamburg, 28.6.2007, Az.: 5 BV 12/07**
Mitbestimmung des Betriebsrats zu Arbeiten bei hohen Windgeschwindigkeiten
- **Bundesarbeitsgericht 2. April 1996, AZ: 1 ABR 47/95**
mitbestimmungspflichtig sind bezahlte Kurzpausen nach BildscharbV § 5 auf der Grundlage des § 87 (1) Nr. 7 BetrVG
- **Bundesverwaltungsgericht 8.1.2001, AZ: 6 P 6.00**
mitbestimmungspflichtig ist die Regelung von bezahlten Kurzpausen zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen nicht nach § 75 (3) Nr. 1 sondern nach Nr 11 BPersVG, weil Pausen als unbezahlte Ruhepausen entsprechend ArbZG verstanden werden.

Literatur

Pieper, Ralf:

ArbSchR. Arbeitsschutzrecht. Arbeitsschutzgesetz, Arbeitssicherheitsgesetz und andere Arbeitsschutzvorschriften.

Frankfurt am Main (Bund-Verlag), 7. überarbeitete und aktualisierte Auflage. 2021

Opfermann / Streit / Tannenhauer:

Arbeitsstätten

Arbeitsstättenverordnung, Regeln für Arbeitsstätten und Arbeitsstätten-Richtlinien mit ausführlicher Kommentierung, sonstige für Arbeitsstätten wichtige Vorschriften, Regeln, Rechtsprechung,

Loseblattwerk mit CD-ROM.158. Aktualisierung. 2020

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.):

Arbeitsstätten. Arbeitsstättenverordnung, Technische Regeln für Arbeitsstätten, Stand: Februar 2019

5. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2019.

Kothe / Faber / Feldhoff (Hrsg.):

Gesamtes Arbeitsschutzrecht. Arbeitsschutz / Arbeitszeit/ Arbeitssicherheit / Arbeitswissenschaft. Handkommentar

Baden Baden (Nomos Verlag), 2. Auflage. 2018

Kiper, Manuel:

Gestaltung von Arbeitsstätten durch Mitbestimmung. Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Analyse und Handlungsempfehlungen.

hg. von Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt (Bund-Verlag) 2013

Gerlinde Vogl /Gerd Nies:

Mobile Arbeit. Reihe: Betriebs- und Dienstvereinbarungen

hg. v. Hans-Böckler-Stiftung, Frankfurt a. M. (Bund-Verlag) 2013

Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI):

Bußgeldkataloge zur Arbeitsstättenverordnung LV 56

Fassung 2013, download unter: <http://lasi.osha.de> - Publikationen - LASI

Faber, Ulrich:

Kurzgutachten: Rechtliche Bedeutung von technischen Regeln für den Arbeitsschutz im Betrieb.

Köln 2010, unveröffentlicht

Verwaltungs-Berufsgenossenschaft VBG:

Online-Leitfaden: Barrierefreie Arbeitsstätten planen und gestalten.

www.vbg.de

Stand der Bearbeitung: 2020