



Arbeitsstättenverordnung

Novellierung der Arbeitsstättenverordnung – wesentliche Regelungen



Ziele der Novellierung

- Anpassung des Arbeitsstätten- und Bildschirmarbeitsrechts an den Wandel der Arbeitswelt
- Erleichterung der Umsetzung von Anforderungen (genauere Terminologie, Ausbau untergesetzliches Regelwerk, Beseitigung von Doppelregelungen)
- Konzeptionelle Anpassung an sonstiges Verordnungsrecht (z.B. ausdrückliche Regelung der Unterweisung)

Chronologie der ArbStättV-Novelle 2016

- Intervention insbes. der BDA mit beträchtlicher medialer Aufmerksamkeit im Jahr 2014. Der Fokus lag dabei vor allem bei
 - Mehrbelastung der Betriebe durch Sichtverbindung nach außen („Teeküchenproblematik“)
 - „Verschließbarer“ Kleiderablage
 - Telearbeit (hindert Flexibilisierung und nicht kontrollierbar, da im Privatbereich)
- Auf Initiative des Bundeskanzleramts wurde die Beschlussfassung des Bundeskabinetts über die neue Verordnung ausgesetzt
- Verhandlungen zwischen BDA und Bundeskanzleramt
- Einbringen und Beschluss eines angepassten Entwurfs durch den Bundesrat im September 2016
- Kabinettsbeschluss über Bundesratsentwurf am 2. November 2016
- Verkündung im BGBl am 30.11.2016 (BGBl. I 2861)
- Inkrafttreten der „neuen ArbStättV“ am 03.12.2016 - gleichzeitig Außerkrafttreten der BildSchArbV

Integration der Bildschirmarbeitsverordnung

Mit Inkrafttreten der neuen ArbStättV ist gleichzeitig die bisherige BildSchArbV außer Kraft getreten. Diese Integration ist das Kernstück der Novellierung und dient der Auflösung des Sonderstatus Bildschirmarbeit. Das Ziel der „Zusammenführung“ ist eine Vereinfachung der Regelungen und eine Vermeidung von Doppelregelungen. Die Inhalte der alten BildSchArbV sind im Wesentlichen in die neue ArbStättV überführt worden und größtenteils im Anhang 6 übernommen worden:

6 Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

6.1 Allgemeine Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze

6.2 Allgemeine Anforderungen an Bildschirme und Bildschirmgeräte

6.3 Anforderungen an Bildschirmgeräte und Arbeitsmittel für die ortsgebundene Verwendung an Arbeitsplätzen

6.4 Anforderungen an tragbare Bildschirmgeräte für die ortsveränderliche Verwendung an Arbeitsplätzen

6.5 Anforderungen an die Benutzerfreundlichkeit von Bildschirmarbeitsplätzen

Aus Sicht des Arbeits- und Gesundheitsschutzes ist kritisch anzumerken, dass es weiter eine Trennung zwischen fest installierten Bildschirmen (ortsgebunden) und Laptops, Tablets etc. (ortsveränderlich) gibt. An ortveränderlichen Bildschirmen werden aus ergonomischer Sicht deutlich weniger Anforderungen gelegt. Die neue Regelung ist weiter sehr technikorientiert. Probleme wie ständige Erreichbarkeit und Entgrenzung werden nicht aufgegriffen.

Telearbeit

Die neue ArbStättV regelt nun auch explizit Telearbeit. Damit sind fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich des Beschäftigten gemeint. Ausdrücklich nicht geregelt ist mobiles Arbeiten. Die neue Definition von Telearbeit ist sehr eng und lässt viele Bereiche offen. Hier liegt aus Sicht der IG BCE ein wesentlicher Kritikpunkt in der neuen Verordnung.

Wesentliche Rahmenbedingungen für die Telearbeit:

- Vertragliche Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten (u.a. Arbeitszeit, Arbeitsplatzgestaltung, Zutritt)
- Arbeitgeber richtet in der Wohnung des Beschäftigten den Telearbeitsplatz ein und trägt dafür die Kosten
- Gesetzliche Regelungen zum Schutz der Beschäftigten gelten (ArbSchG, ArbZeitG)
- Beschäftigte arbeiten ständig zu Hause oder alternierend zu Hause oder im Betrieb.

Beispiel: Wenn ein Beschäftigter regelmäßig (z.B. 1 Tag/Woche) im Home-Office arbeiten möchte, muss darüber eine Vereinbarung vorliegen. Der Arbeitsplatz zu Hause muss auf Kosten des Arbeitgeber so ausgestattet sein, dass er alle Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung erfüllt.

Wenn unterwegs oder zu Hause mit einem mobilen Arbeitsmittel gearbeitet wird gelten die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung nicht. Hier kann eine Betriebsvereinbarung Mindestbedingungen schaffen.

Was ist Telearbeit? – Definition des § 2 Abs. 7 ArbStättV-2016 –

Telearbeitsplätze sind 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.

Was gilt bei Telearbeit?

– *Anwendbare Bestimmungen: § 1 Abs. 3 ArbStättV-2016* –

Für Telearbeitsplätze gelten nur

1. § 3 bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes,
2. § 6 und der Anhang Nummer 6, soweit der Arbeitsplatz von dem im Betrieb abweicht.

Die in Satz 1 genannten Vorschriften gelten, soweit Anforderungen unter Beachtung der Eigenart von Telearbeitsplätzen auf diese anwendbar sind.

Das bedeutet: Ist der Telearbeitsplatz nicht genau mit dem betrieblichen Arbeitsplatz identisch (was meistens der Fall sein wird), muss der Arbeitgeber eine einmalige Gefährdungsbeurteilung des Telearbeitsplatzes durchführen und die Beschäftigten entsprechend unterweisen. Die Anforderungen an Bildschirmgeräte sind in diesem Fall ebenfalls einzuhalten.

Begriff des Arbeitsplatzes

Die gängige Interpretation der alten Verordnung, dass wenigstens 2 Stunden täglich oder mehr als 30 Tage pro Jahr an einer Arbeitsstätte gearbeitet werden muss, damit die Bestimmungen der Verordnung angewendet werden muss, ist aufgehoben.

§ 2 Abs. 4 ArbStättV-2016

„Arbeitsplätze sind Bereiche, in denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit tätig sind.“

- Wegfall der Zeitkomponente und damit Erweiterung des Arbeitsplatzbegriffes
- Schließung von Schutzlücken, z.B. bei **vorübergehenden Tätigkeiten, Wartungsarbeiten oder bei ortsveränderlichen Baustellen**
- Technische Regeln: Alte gelten bis Überprüfung fort (§ 8 Abs. 2 ArbStättV-2016)

Beispiele für Anknüpfungspunkte an den Arbeitsplatzbegriff, z.B.

- Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen (§ 3 a Abs. 2 ArbStättV)
- Sicherheitskennzeichnung am Arbeitsplatz (Anhang 1.3 ArbStättV)
- Schutz vor Absturz und herabfallenden Gegenständen (Anhang 2.1 ArbStättV)
- Freie unverstellte Fläche am Arbeitsplatz (Anhang 3.1)
- Sitzgelegenheiten am Arbeitsplatz (Anhang 3.3)
- Lärmdruckpegel am Arbeitsplatz (Anhang 3.7)
- Toiletten, Waschräume in der Nähe der Arbeitsplätze (Anhang 4)

Weitere Punkte der Novellierung

Unterweisung der Beschäftigten

- Die Unterweisung der Beschäftigten am Arbeitsplatz erhält hervorgehobene Bedeutung.
- Unterweisung muss z.B. das bestimmungsgemäße Betreiben einer Arbeitsstätte, die notwendigen Schutzmaßnahmen und Maßnahmen im Gefahrenfall beinhalten.
- Die Unterweisung muss ausreichend verständlich sein, auch wenn der Beschäftigte nicht ausreichend deutsch spricht.
- Eine Dokumentation der Unterweisung ist nach DGUV-Vorschrift geregelt und sinnvoll als Nachweis über den Aufsichtsbehörden.

Sichtverbindung

- Eine Sichtverbindung nach außen muss in Arbeits- und Sozialräumen grundsätzlich hergestellt sein (Ausnahmen Flughäfen, Bahnhöfe etc.); für bisherige Räume gilt Bestandsschutz.

Gefährdungsbeurteilung psychischer Belastungen

- Psychische Belastungen sind explizit einzubeziehen
- Konkretisierung ArbSchG; Pflicht zur Beurteilung von Belastungen und Beeinträchtigungen z.B. durch störende Geräusche oder Lärm, ungeeignete Beleuchtung, ergonomische Mängel am Arbeitsplatz.
- Bildschirme, Tastaturen und Software müssen in Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden.
- Beurteilung einer Gefährdung des Sehvermögens durch z.B. schlechte Beleuchtung oder zu kurzem Abstand zum Bildschirm.

Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats im Arbeitsschutz

- **Pflicht, sich** dafür **einzusetzen**, dass die Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung im Betrieb sowie über den betrieblichen Umweltschutz durchgeführt werden (§ 89 Abs. 1 BetrVG), d.h. insbes. auch Unterstützung *betrieblicher* und *außerbetrieblicher* Stellen
- **Überwachungsauftrag** bezüglich der zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG)
- **Informationsrechte** (§§ 80 Abs. 2; 89, 90 BetrVG)
- **Mitwirkung** (§ 90 BetrVG)
- **Mitbestimmung** (§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG);

Hier gilt der Grundsatz: Immer dann, wenn es keine konkreten und verbindlich Vorgaben gibt, sondern Normen, Regeln und Vorschriften, die unkonkret oder unverbindlich sind, hat der Betriebsrat ein echtes Mitbestimmungsrecht.



IG BCE Hauptverwaltung Abt. Arbeitspolitik

E-Mail: abt.arbeitspolitik@igbce.de
