
Novellierung der Arbeitsstättenverordnung

Wesentliche Änderungen und
kurze Bewertung



Politischer Widerstand der Arbeitgeberseite

Die neu gefasste Arbeitsstättenverordnung ist am 3. Dezember 2016 endlich in Kraft getreten. Im Vorfeld der Entscheidung hat die Neufassung der Verordnung sowohl in den Gremien der Rechtsetzung als auch in der politischen und medialen Öffentlichkeit für heftige Auseinandersetzungen gesorgt: Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) hat nach Beschlussfassung des Bundesrates im Dezember 2014 und kurz vor der geplanten abschließenden Zustimmung des Bundeskabinetts interveniert. Mit massiven Vorwürfen, die Verordnung sei zu „bürokratisch“ und „praxisfern“, haben die Arbeitgeberverbände die Novellierung der Arbeitsstättenverordnung kritisiert und sich von der konsensorientierten Arbeitsweise in den staatlichen Arbeitsschutzausschüssen verabschiedet.

Im Ergebnis hat der Protest der BDA Wirkung gezeigt. Die Beschlussfassung des Bundeskabinetts und damit der Erlass der neuen Arbeitsstättenverordnung wurde um fast zwei Jahre hinausgeschoben. Aktivitäten der Gewerkschaften und Vertreter der Länder haben dafür gesorgt, dass sich die Arbeitgeberverbände mit ihren Vorstellungen zur Absenkung des Schutzniveaus nicht umfänglich durchsetzen konnten. Mit ihren Aktivitäten sowohl in den Fachgremien als auch in der politischen und medialen Öffentlichkeit ist es schließlich gelungen, die Kritikpunkte am Entwurf der neuen Verordnung wesentlich zu entkräften und die notwendigen Verbesserungen schließlich doch weitgehend durchzusetzen.

Wesentliche Änderungen der Neufassung der Arbeitsstättenverordnung:

Integration der Inhalte der Bildschirmarbeitsverordnung (§ 2 und Anhang der ArbStättV, Nr. 6)

Durch die Integration der Regelungen der Bildschirmarbeitsverordnung wird unter Anpassung an zeitgemäße Technologien eine wesentliche Rechtsvereinfachung vorgenommen. Die Systematik der Arbeitsschutzanforderungen für das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten gilt nun auch für auch für Bildschirmarbeit. Es erleichtert den Überblick für den Rechtsanwender und ist fachlich geboten, da Arbeit mittlerweile überwiegend an Bildschirmen verrichtet wird. Die Voraussetzungen, das Arbeiten am Bildschirm in einer gesonderten Verordnung zu regeln, sind schon seit Längerem nicht

mehr gegeben. Das Positive ist, mit dem Wegfall einer bislang eigenständigen Rechtsverordnung geht kein materieller Gehalt von Schutzregelungen verloren. Im Gegenteil: Durch das „Übertragen“ in die ArbStättV ist es nun möglich, die Anforderungen an die Bildschirmarbeit durch klare und praxisorientierte Arbeitsstättenregeln zu untersetzen. Die rechtssichere Umsetzung der Verordnung in der Praxis wird damit wesentlich erleichtert.

Enge Definition von Telearbeit – mobile Arbeit nicht erfasst

Mit der Zunahme des Arbeitens im Home-Office bekam auch die Frage nach Ausstattung der Arbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten eine neue Relevanz. Fehlende Vorgaben für Telearbeitsplätze führten in der Vergangenheit immer häufiger zu vielen betrieblichen Konflikten, die häufig durch die Betriebsparteien geklärt worden sind.

Nach der neuen Verordnung sind Telearbeitsplätze definiert als vom Arbeitgeber für einen festgelegten Zeitraum eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die eine arbeitsvertragliche Regelung bzw. eine Betriebsvereinbarung besteht. (Dies ist ja mittlerweile in mehreren großen Unternehmen der Fall). Die Vereinbarung muss auch die Ausstattung des Telearbeitsplatzes regeln. Um den Schutz der Privatsphäre in der häuslichen Wohnung der Beschäftigten nicht zu verletzen, ist lediglich eine „erstmalige Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes“ vorgeschrieben.

Andere Formen beruflich bedingter Mobilarbeit werden von dieser Regelung nicht erfasst. Sie beinhaltet nicht die Arbeit mit Laptop oder Smartphone im Zug oder auf Dienstreisen oder das Arbeiten von zu Hause jenseits der geregelten Zeitfenster. Für diese Tätigkeiten gilt deswegen auch ein geringeres Arbeitsschutzniveau.

Aufhebung der zeitlichen Einschränkung bei Definition des „Arbeitsplatzes“ (§ 2)

Nach altem Verständnis musste mindestens zwei Stunden täglich oder an mehr als 30 Tagen im Jahr an einem bestimmten Ort der Arbeitsstätte gearbeitet werden, um unter den Regelungsbereich der ArbStättV zu fallen. In der neuen Fassung der ArbStättV ist der Arbeitsplatzbegriff deutlich erweitert und der zeitliche Bezug ist weggefallen. Der Arbeitsplatz ist nun definiert als ein Bereich, in dem Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit tätig sind. Bereits kurzzeitiges Arbeiten ist ausreichend, um in den Geltungsbereich der Regelungen der ArbStättV zu fallen.

Allerdings wurde in § 8 „Übergangsvorschriften“ eine Bestandsschutzregelung aufgenommen.

Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe sowie physische und psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung zur Arbeitsstättengestaltung berücksichtigen (§ 3)

Die Regelung, die Arbeitsorganisation und Arbeitsabläufe sowie physische und psychische Belastungen in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen, ist grundsätzlich nicht neu, da sie im Arbeitsschutzgesetz bereits enthalten ist. In den Betrieben sowie im Kontext von Gefährdungsbeurteilungen im Rahmen des Arbeitsstättenrechts spielte sie bislang jedoch eine unzureichende Rolle, da sie in der ArbStättV auch nicht explizit vorgeschrieben war. Die psychischen Belastungsdimensionen im Rahmen des Arbeitsstättenregelwerks bezogen sich bislang ausschließlich auf Belastungen etwa durch Raummenge oder -klima, unzureichende Beleuchtung oder Lärm. Bei den physischen Belastungen spielten Gefährdungen durch die Arbeitsorganisation bislang auch eine untergeordnete Rolle, obwohl Körper(zwangs)haltung oder Körper(fort)bewegung infolge des Arbeitsablaufs relevante Belastungsfaktoren darstellen. Die Hervorhebung der Arbeitsablaufgestaltung in der neuen ArbStättV stellt eine wesentliche Erweiterung des fachlichen Regelungsbereichs dar: Hiermit wird die Organisation der Arbeit als ein zentraler Belastungsfaktor qualifiziert, der in einer Gefährdungsbeurteilung im Rahmen der ArbStättV zwingend zu berücksichtigen ist. Und zwar sowohl hinsichtlich seiner psychisch und physisch relevanten Auswirkungen.

Tageslicht und Sichtverbindung (Anhang der ArbStättV, Nr. 3.4)

In der alten Verordnung von 2004 wurde nur „möglichst ausreichend Tageslicht“ und keine explizite Sichtverbindung nach außen verlangt. Die neue Verordnung verlangt nun beides - Tageslicht und Sichtverbindung -, wobei die Sichtverbindung mit einer Übergangsregelung versehen ist.

Es gibt aber auch Ausnahmen von dieser Regel - differenziert nach Arbeits- und anderen Räumen in einer Arbeitsstätte: Ausnahmen von der Forderung nach Tageslicht und Sichtverbindung nach außen begründen etwa betriebs-, produktions- oder bautechnische Gründe oder ein nur kurzzeitiges Aufhalten in Archiven oder Teeküchen. Ebenso ist es bei Räumen mit einer Grundfläche von mindestens 2000 m², sofern Oberlichter oder andere Vorrichtungen Tageslicht in den Raum lenken. Während etwa Pausen- und Bereitschaftsräume möglichst mit Tageslicht beleuchtet und eine Sichtverbindung nach außen haben müssen, sollen Kantinen diese Eigenschaften aufweisen.

Anforderungen an Unterweisung – konkrete Anforderungen (§ 6)

Die inhaltlichen Gegenstände der Unterweisung sowie ihre Art und Häufigkeit sind in der neuen ArbStättV genau definiert. Dies stellt eine deutliche Verbesserung gegenüber der alten Verordnung dar, weil die Pflichten des Arbeitgebers zur Unterweisung über gesundheits- und sicherheitsrelevante Fragen wesentlich konkreter gefasst werden.

Barrierefreiheit (§ 3a)

Zur barrierefreien Gestaltung von Arbeitsstätten wurde ergänzt, dass neben den unmittelbaren Arbeitsbereichen, den Zu- und Abgängen, auch die Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräume oder etwa Kantinen, die von Beschäftigten mit Behinderungen genutzt werden, entsprechend eingerichtet und betrieben werden.

Politische Bewertung

Ärgerlich ist aus gewerkschaftlicher Sicht die Verzögerung beim Inkrafttreten der Novelle der Verordnung. Positiv hervorzuheben ist, dass die Intervention der BDA zu Beginn des Jahres 2015, hinsichtlich verschiedener inhaltlicher Elemente der Arbeitsstättenverordnung, für die Arbeitgeber nicht sehr erfolgreich war. Die Arbeitnehmerseite hat sich in den meisten Punkten durchgesetzt.

Mit der Integration der Regelungen zur Bildschirmarbeit wurde ein logischer und notwendiger Schritt vollzogen, der ein Nebeneinander verschiedener Verordnungen beseitigt. Die neue Arbeitsstättenverordnung trägt dazu mit einer ganzen Reihe von konkretisierten Anforderungen wesentlich zur Rechtsklarheit bei. Diese Vorteile kommen den Arbeitgebern, Betriebsräten und den Vollzugsbeamten der Aufsichtsbehörden zugute. Die mit Beschluss dieser Verordnung deutlich zum Ausdruck kommende Abkehr von der Deregulierung im Arbeitsstättenrecht zugunsten von eher eindeutig bestimmten Anforderungen und Maßgaben nützt vor allem der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in der Arbeitsstätte.

Neben dieser grundsätzlich verbesserten Ausrichtung des Rechtscharakters beinhaltet die neue Arbeitsstättenverordnung eine Reihe von Einzelregelungen, die den modernen Anforderungen an das Arbeitsschutzrecht zumindest in Ansätzen Rechnung tragen.

Die neue Arbeitsstättenverordnung schließt nicht die Regelungslücke im gesamten Bereich mobiler Arbeit. Hierüber muss fachlich diskutiert und mittelfristig weitere Anpassungen durchgeführt werden.