

## **Entwurf**

### **Verordnung der Bundesregierung**

### **Verordnung zur Änderung von Arbeitsschutzverordnungen**

## **Begründung**

### **A. Allgemeiner Teil**

#### **I. Zielsetzung und wesentlicher Inhalt des Entwurfs**

Die Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie (RL 89/391/EWG) wird in Deutschland durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) umgesetzt. Die Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur Konkretisierung der Rahmenrichtlinie erfolgt mittels Arbeitsschutzverordnungen auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes. In diesem Zusammenhang werden in der noch aktuellen Fassung der Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung - ArbStättV) die EG-Arbeitsstättenrichtlinie (89/654/EWG), die EG-Richtlinie zur Sicherheitskennzeichnung (92/58/EWG) und der Anhang IV Teil A der EG-Baustellenrichtlinie (92/57/EWG) umgesetzt. Weiterhin wird das ILO Übereinkommen über den Gesundheitsschutz im Handel und in Büros - Ü 120 - mit der Verordnung umgesetzt.

Die Arbeitsstättenverordnung trifft bereits seit 1975 nationale Regelungen für die menschengerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in Arbeitsstätten. Im Jahr 2004 wurde die ArbStättV grundlegend geändert und an das Konzept und die Struktur der EG-Arbeitsstättenrichtlinie angepasst. Konkrete Anforderungen (Maß und Zahl) wurden seinerzeit im Rahmen der Änderungen aus der ArbStättV entfernt und durch die Festlegung von allgemeinen Schutzziele ersetzt. Als Folge dieser Änderungen wurde die ArbStättV von ursprünglich 58 Paragrafen auf 8 Paragrafen und einen Anhang mit speziellen Anforderungen an Arbeitsstätten reduziert. Die erforderlichen Konkretisierungen für die praktische Umsetzung der Anforderungen der ArbStättV in den Betrieben erfolgt seither durch ein technisches Regelwerk zur Verordnung. Das Technische Regelwerk wird vom Ausschuss für Arbeitsstätten nach § 7 ArbStättV ermittelt.

Da die in nationales Recht übernommene europäische EG-Arbeitsstättenrichtlinie bereits im Jahr 1989 verabschiedet und seither nicht geändert oder inhaltlich an den technischen Fortschritt angepasst wurde, entspricht auch die im Jahr 2004 dieser Richtlinie angepasste Arbeitsstättenverordnung in Inhalt und Aufbau nicht mehr der aktuellen Gesamtkonzeption des ArbSchG und dem entsprechenden Aufbau der bereits weiterentwickelten anderen Arbeitsschutzverordnungen. Nach der Grundkonzeption sollen die Arbeitsschutzverordnungen möglichst gleich aufgebaut und vom Regelungsumfang und Konkretisierungsgrad her konsistent sein, um den Anwendern die Akzeptanz und das Verständnis für die unterschiedlichen Arbeitsschutzthemen zu erleichtern.

An das BMAS herangetragene Hinweise aus der Praxis und Äußerungen verschiedener Mitglieder im Ausschuss für Arbeitsstätten hinsichtlich der Schwierigkeiten bei der Anwendung und Auslegung der ArbStättV in den Betrieben machen es notwen-

dig, die Verordnung an die sich rasch wandelnde Arbeitswelt mit den damit einhergehenden neuen Arbeitsformen und technischen Weiterentwicklungen anzupassen. Die Überlegungen zur Verbesserung der Anwenderfreundlichkeit der Verordnung führten auch dazu, die Anforderungen hinsichtlich Büroarbeitsplätzen in der ArbStättV zusammenzuführen und alle Anforderungen zur Gestaltung von Arbeitsplätzen mit Bildschirmgeräten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten aus der Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) in die ArbStättV zu übernehmen. Allerdings ist die Bildschirmarbeitsverordnung seit der Verabschiedung im Jahr 1996 erheblich hinter den Stand der Technik zurückgefallen. Gerade die Informationstechnik hat sich seither erheblich weiter entwickelt. Eine Anpassung des Inhalts der Bildschirmarbeitsverordnung an die modernen IT-Möglichkeiten ist längst überfällig. Bildschirmarbeitsplätze sind inzwischen fester Bestandteil von Arbeitsplätzen und Arbeitsverfahren in der Verwaltung, in der Produktion und im Gewerbe. In vielen Fällen wird das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten maßgeblich von den Vorgaben und Rahmenbedingungen der während der Arbeit verwendeten EDV-Einrichtungen bestimmt. Eine Fusion der Arbeitsstättenverordnung und der Bildschirmarbeitsverordnung ist deshalb aus fachlicher Sicht bereits seit Längerem überfällig. Dieser Schritt dient der Rechtsvereinfachung und wird von der Praxis ausdrücklich unterstützt.

Insgesamt sind die mit der Änderungsverordnung vorgeschlagenen Änderungen und Ergänzungen der Arbeitsstättenverordnungen fachlich angemessen und dringend notwendig. Insbesondere die unbestimmten Rechtsbegriffe in der ArbStättV müssen zur Klarheit in der Praxis bereinigt werden.

Auch eine rechtliche Klarstellung bei den Telearbeitsplätzen ist erforderlich. In einer an die Mitgliedstaaten gerichtete „Entschließung über wirksame Kontrollen am Arbeitsplatz als Strategie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen vom 14. Januar 2014“ weist das Europäische Parlament auf eine verbesserungswürdige Situation bei der Telearbeit hin.

Die Änderung der Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung ist erforderlich, um klarzustellen, dass als Nachweis für die Sachkunde eines Laserschutzbeauftragten die erfolgreiche Teilnahme an einem Lehrgang bestätigt wird. Der Lehrgang muss von einem Lehrgangsträger durchgeführt werden, der von der zuständigen Behörde anerkannt ist.

## **II. Alternativen**

Die Umsetzung der Änderungen und die Rechtsbereinigung erfolgen in Form einer Artikelverordnung. Artikel 1 ändert die ArbStättV und fügt gleichzeitig die noch nicht enthaltenen Inhalte der Bildschirmarbeitsverordnung in den Rechtstext der ArbStättV ein. Artikel 3 regelt das Inkrafttreten der Artikelverordnung und das Außerkrafttreten der Bildschirmarbeitsverordnung.

Es gibt keine Alternativen zu der Zusammenfassung der beiden Verordnungen mit derselben Wirkung. Die Vereinfachung des Arbeitsstättenrechts ist mit anderen Mitteln nicht zu erreichen. Zu den Klarstellungen der „Unbestimmtheiten“ in der Verordnung wird ebenfalls keine Alternative gesehen. Rechtsklarheit und Bestimmtheit sowie damit einhergehend Rechtssicherheit können allein durch die Weiterentwicklung der ArbStättV erreicht werden.

Für die Klarstellung in der Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung gibt es keine Alternative.

## **III. Verordnungsfolgen**

### **1. Nachhaltigkeitsaspekte**

Die Änderung der Arbeitsstättenverordnung wurde durch Hinweise aus der Praxis angeregt und nach Abklärung im Ausschuss für Arbeitsstätten im Entwurf umgesetzt. Die Änderung des Verordnungstextes dient der Anpassung an das Konzept der anderen Arbeitsschutzverordnungen und dazu, die Anwendbarkeit der Verordnung zu verbessern, mehr Rechtssicherheit für die Arbeitgeber zu schaffen und für die Beschäftigten mehr Sicherheit und Schutz der Gesundheit zu gewährleisten.

Zudem müssen Arbeitsstätten und auch Bildschirmarbeitsplätze heute schon auf älter werdende Belegschaften ausgerichtet und entsprechend vorbereitet werden. Arbeitsstätten müssen nicht nur behindertengerecht, sondern auch altersgerecht eingerichtet und betrieben werden.

Damit trägt das Vorhaben auch der Nachhaltigkeitsstrategie der Bundesregierung mit Blick auf die Sicherung und Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit Rechnung.

### **2. Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand**

Für Bund, Länder und Kommunen hat die Änderung der Arbeitsstättenverordnung keine Auswirkungen auf die Haushaltsausgaben ohne Erfüllungsaufwand.

### **3. Erfüllungsaufwand und weitere Kosten**

#### **a) Bürgerinnen und Bürger**

Durch die Verordnung wird für Bürgerinnen und Bürger kein Erfüllungsaufwand eingeführt, abgeschafft oder verändert. Die Kosten für den Arbeitsschutz darf der Arbeitgeber auch künftig nicht den Beschäftigten auferlegen (vgl. § 3 Absatz 3 ArbSchG).

#### **b) Wirtschaft**

Für die Wirtschaft ist die Zusammenlegung der ArbStättV mit der BildscharbV und die Überarbeitung der Anforderungen auf den Stand der Technik ein großer Vorteil. Die übernommenen allgemeinen Anforderungen für Bildschirmarbeitsplätze in die ArbStättV können künftig durch den Ausschuss für Arbeitsstätten unterstützend mit modernen Arbeitsstättenregeln untersetzt und weiter konkretisiert werden. Diese Konkretisierung fehlt derzeit und wird von der Praxis erwartet. Durch diese Unterstützung verringert sich der Aufwand für die Betriebe. Der Erfüllungsaufwand wird künftig verringert, da zwei Verordnungen zusammengefasst und damit auch Doppelregelungen beseitigt werden. Aufgrund der Konkretisierung der Anforderungen durch die vorliegende Verordnung ist keine nennenswerte Erhöhung des Erfüllungsaufwands zu erwarten. Ungeachtet dessen kann es im Einzelfall je nach Gegebenheiten im jeweiligen Betrieb zu zusätzlichem Aufwand kommen. Dies dürfte sich jedoch aufgrund des Bestandsschutzes für bestehende Arbeitsstätten sowie aufgrund der Möglichkeit von Ausnahmegenehmigungen auf Einzelfälle beschränken.

#### **c) Verwaltung**

Die Verordnung führt für die Verwaltungen des Bundes und der Länder zu keiner Änderung des Erfüllungsaufwands. Entsprechendes gilt für die Kommunen, sofern in einzelnen Ländern die Zuständigkeit für den Vollzug der Arbeitsstättenverordnung bei den Kommunen liegt.

Es entstehen durch die Änderungsverordnung keine neuen Informationspflichten.

#### **d) Weitere Kosten**

Für die sozialen Sicherungssysteme entstehen keine Mehrkosten. Sonstige direkte oder indirekte Kosten für die Wirtschaft, insbesondere mittelständige Unternehmen sind durch die Verordnung ebenfalls nicht zu erwarten. Entsprechendes gilt für

Auswirkungen auf das allgemeine Preisniveau, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau.

#### **IV. Befristung; Evaluation**

Eine Befristung der Zusammenfassung der Verordnungen kommt wegen der primären Ziele der Verordnung (Rechtsklarheit und Rechtssicherheit) nicht in Betracht. Auch für die inhaltlichen Änderungen scheidet eine Befristung aus. Eine Befristung würde dem verfolgten Ziel, dem dauerhaften Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten in Arbeitsstätten, zuwiderlaufen. Die Fragen, ob die beabsichtigten Wirkungen der Regelungen erreicht worden sind, ob ggf. entstandene Kosten in einem angemessenen Verhältnis zu den Ergebnissen stehen und welche Nebenwirkungen eingetreten sind, fließen - wie bisher - in die fachkundige Beratung des Ausschusses für Arbeitsstätten ein. Diese Änderungen der Verordnung basieren zu wesentlichen Teilen auf Vorschlägen aus diesem Gremium. Aus diesem Grund bedarf es auch keiner Evaluation der Verordnung.

## **B. Besonderer Teil**

### **Zu Artikel 1 Änderung der Arbeitsstättenverordnung**

Die Arbeitsstättenverordnung enthält zentrale Vorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten am Arbeitsplatz vor Gefährdungen im Zusammenhang mit Arbeitsstätten. Dabei handelt es sich um Mindestvorschriften. Anlässlich des Rechtsetzungsverfahrens werden notwendige Änderungen und Ergänzungen vorgeschlagen und Anforderungen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen aus der Bildschirmarbeitsverordnung in den Text der ArbStättV übernommen. Dabei werden Synergieeffekte genutzt und nur die Anforderungen integriert, die noch nicht in der ArbStättV (z.B. Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung, Beleuchtung, Lärm, usw.) enthalten sind.

#### **Zu Nummer 1**

Die Inhaltsübersicht wird redaktionell den vorgenommenen Änderungen/Ergänzungen in § 6 und im Anhang angepasst.

#### **Zu Nummer 2**

Durch Buchstabe a werden die bisherigen Absätze 1 und 2 des § 1 systematisch neu gefasst. Absatz 1 wird hinsichtlich der Zielstellung an Inhalt und Wortlaut der anderen Arbeitsschutzverordnungen angepasst. Absatz 2 enthält redaktionell angepasst - die bisherigen generellen Ausnahmen von der Anwendbarkeit der Verordnung für Arbeitsstätten in bestimmten Bereichen.

In Absatz 3 wird der Anwendungsbereich für Telearbeitsplätze festgelegt. Dies ist erforderlich, da der Arbeitgeber prinzipiell eine gesetzliche Fürsorgepflicht und Verantwortung für die Sicherheit und die Gesundheit seiner Mitarbeiter hat. Diese gilt auch für ausgelagerte Arbeitsplätze von Beschäftigten, die alternierend im Betrieb oder im Privatbereich (Telearbeitsplätze) arbeiten. Der Arbeitgeber hat aber nur begrenzte Möglichkeiten, die Arbeitsumgebung im Privatbereich zu beeinflussen. Deshalb wird der Anwendungsbereich der Telearbeitsplätze im Privatbereich wie bisher im Wesentlichen auf Maßnahmen für Bildschirmarbeitsplätze beschränkt. Es gelten für Telearbeitsplätze noch die Anforderungen des § 3 (Gefährdungsbeurteilung), § 6 (Unterrichtung und Unterweisung) und die Nummer 6 des Anhangs (Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen). Für Telearbeitsplätze bedeutet dies im Ergebnis, dass der Arbeitgeber beurteilen muss, ob der Bildschirmarbeitsplatz im häuslichen Bereich sicher und geeignet für die Art der Tätigkeit ist, bzw. welche Maßnahmen anderenfalls für die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit der Beschäftigten im Hinblick auf die Tätigkeit getroffen werden müssen. Die Telearbeitsplätze waren bereits bis zur Novellierung der ArbStättV im Jahr 2004 im Anwendungsbereich der Arbeitsstättenverordnung enthalten. Bei der Novellierung der ArbStättV im Jahr 2004 ist die Verordnung durch den Bundesrat nahezu wortgleich (1 : 1) an die Mindestvorschriften der EG-Arbeitsstättenrichtlinie angepasst worden. Damit waren seither Telearbeitsplätze im „privaten Bereich“ aus dem Anwendungsbereich der ArbStättV ausgenommen. Geblieben waren aber die Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz und der Bildschirmarbeitsverordnung. Die Pflichten aus der Bildschirmarbeitsverordnung werden insoweit in die ArbStättV übernommen. Durch den rapiden Wandel in der Arbeitswelt in Form von neuen Betriebsstrukturen und Arbeitsmodellen sowie durch die rasante Weiterentwicklung und Verbreitung der digitalen Informationstechniken hat in den

vergangenen Jahren die Zahl der Telearbeitsplätze sowohl in Deutschland, als auch weltweit, ganz erheblich zugenommen. Dabei geht es in erster Linie um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Die fehlenden Vorgaben und Maßstäbe für das Einrichten und Betreiben von Telearbeitsplätzen führten in der Praxis zunehmend zu Konflikten zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten. Für beide Gruppen stellt sich heute die Frage, welche Anforderungen konkret für Telearbeitsplätze gelten und wie diese Arbeitsplätze außerhalb des Betriebes zum Schutz der Beschäftigten zu gestalten sind. Eine Klarstellung in Bezug auf die Arbeitsplätze im Privatbereich wird umso drängender, da diese Art und Form der Arbeitsorganisation und Arbeitsgestaltung im Zuge der Vereinbarkeit von Familie und Beruf in Zukunft an Bedeutung gewinnt. Mit der demografischen Entwicklung und der rasanten Verbreitung und Nutzung digitaler Medien und Techniken gehen neue ökonomische und organisationsbezogene Optimierungs- bzw. Organisationsformen einher. Künftig werden Arbeitszeit- und Arbeitsortflexibilität sowie neue Arbeits- und Büroorganisationsformen für Arbeitgeber und Beschäftigte immer wichtiger. Durch die nun vorgesehenen Änderungen der ArbStättV werden die diesbezüglich in der Praxis bestehenden Unsicherheiten beseitigt.

Weiterhin werden in Absatz 4 die Einschränkungen des Anwendungsbereiches aus der Bildschirmarbeitsverordnung - soweit sie den Anwendungsbereich der Verordnung berühren - inhaltsgleich übernommen.

Im Absatz 6 wird die Namens- und Zuständigkeitsänderung der Verkehrs- und Bauresorts übernommen.

### **Zu Nummer 3**

Die Änderungen in § 2 „Begriffsbestimmungen“ dienen einerseits der besseren Lesbarkeit und Verständlichkeit der Definitionen. Andererseits werden unbestimmte Rechtsbegriffe aus den Definitionen beseitigt, um mehr Klarheit und Rechtssicherheit zu schaffen. Die bisherigen Absätze 1 bis 6 des § 2 werden nach einer neuen Systematik sortiert (Absätze 1 bis 4) und es werden Begriffsdefinitionen hinzugefügt (Absätze 5, 6, 7 und 10 bis 12.). Dadurch kann eine bessere Verständlichkeit der Verordnung erreicht werden. Die in Absatz 1 genannten „anderen Orte in Gebäuden“ sind z.B. Informationsschalter/Rezeption in der Eingangs-/Empfangshalle, der Kassenschalter in der Tiefgarage usw.. Einige Beispiele für die in Absatz 2 Nummer 3 genannten Einrichtungen wurden aus Gründen der Anwenderfreundlichkeit und zur Klarstellung ergänzt.

In Absatz 3 wird die Definition für „Arbeitsräume“ übernommen. Darunter fallen z.B. auch Container, Traglufthallen oder andere umschlossene Räume, in denen Arbeitsplätze dauerhaft eingerichtet sind.

Die Definition für „Arbeitsplatz“ wird in Absatz 4 so angepasst, dass die bisherige auslegungsbedürftige Einschränkung „... regelmäßig über einen längeren Zeitraum oder im Verlauf der täglichen Arbeitszeit nicht nur kurzfristig ...“ aufgehoben wird.

Der Arbeitsplatzbegriff in der ArbStättV wird von den Länderbehörden, der Bau-Berufsgenossenschaft und den Arbeitgebern derzeit so ausgelegt, dass die ArbStättV nur für Arbeitsplätze gilt, an denen Beschäftigte mindestens 2 Stunden täglich oder an mehr als 30 Tagen im Jahr tätig werden (vgl. LASI-Veröffentlichung – LV 40 „Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung“). Diese Auslegung bedeutet aber, dass z.B. viele Arbeitsplätze auf Baustellen - insbesondere zeitlich begrenzte oder ortsveränderliche Baustellen - keine Arbeitsplätze im Sinne dieser Verordnung sind. Derartig kurzzeitige Arbeiten prägen aber nicht nur die Arbeiten im Bereich von Reparatur und Instandhaltung von Bauwerken, sondern sind auch beim Errichten und beim Rückbau von Bauwerken verfahrenstypisch und damit auf Baustellen allgegenwärtig. Weil die ArbStättV diese Arbeitsplätze bislang faktisch ausnimmt, sind verbindliche Schutzvorschriften für kurzfristige Arbeiten auf Baustellen - auch nach An-

sicht der Bau-Berufsgenossenschaft („Lücke im staatlichen Recht“) - aktuell ausschließlich in den Bestimmungen der Unfallverhütungsvorschrift „Bauarbeiten“ (UVV - BGV C22) verankert (vgl. auch Begründung zu Nummer 12 p) bis w) Nr. b)). Nach der Arbeitsschutzkonzeption der Bundesregierung soll EG-Recht ausschließlich durch staatliches Recht umgesetzt werden. Es bestand aus Sicht des Ordnungsgebers nicht die Absicht, diesen Grundsatz zu brechen. Die UVV Baustellen wurde daher auch nicht als Teil der Umsetzung der EG-Baustellenrichtlinie an die EU-Kommission gemeldet.

Die Änderung des Begriffs Arbeitsplatz ist auch vor dem Hintergrund der anderen EG-Arbeitsschutz-Richtlinien zwingend geboten. Die mit der ArbStättV umgesetzten EG-Richtlinien zu Arbeitsstätten, zu Bildschirmarbeitsplätzen, zu Baustellen und über die Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz kennen keine zeitliche Eingrenzung des Begriffs Arbeitsplatz. Die derzeitige Definition in der ArbStättV steht damit im Widerspruch zum EG-Recht. Seit der Novellierung der ArbStättV im Jahr 2004 ist die Arbeitsstättenrichtlinie, die Baustellenrichtlinie Anhang IV und die Richtlinie zur Gesundheitsschutzkennzeichnung nicht vollständig mit der ArbStättV in staatliches Recht umgesetzt. Die EG-Baustellenrichtlinie enthält ergänzend zu den allgemeinen Anforderungen sogar ausdrücklich gesonderte Anforderungen für Arbeitsplätze auf „zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustellen“, die bei der nationalen Umsetzung vor dem Hintergrund der Arbeitsplatzdefinition in der ArbStättV nunmehr praktisch ins Leere laufen. Um ein drohendes Vertragsverletzungsverfahren zu vermeiden, ist rasches Handeln geboten.

Letztendlich passt die geltende Definition für den „Arbeitsplatz“ in der ArbStättV auch nicht in den Kontext der anderen Arbeitsschutzverordnungen. So schränken zum Beispiel weder die Gefahrstoffverordnung noch die Verordnungen zu physikalischen Einwirkungen (Lärm und Vibrationen, künstliche optische Strahlung) den Arbeitsplatzbegriff zeitlich ein. Die Folgen in der Praxis sind dabei hautnah greifbar: Während zum Beispiel die Gefahrstoffverordnung auf Baustellen bei gefährdenden Tätigkeiten (z.B. Staubbelastung) bereits mit Beginn der Tätigkeiten mit Gefahrstoffen gilt, „hinkt“ die ArbStättV mit ihren Anforderungen zum Schutz der Beschäftigten auf Baustellen mindestens 2 Stunden pro Tag oder gar 30 Tage (bezogen auf das Jahr) hinterher. Dies ist weder fachlich gerechtfertigt noch den Arbeitgebern und den Beschäftigten vermittelbar.

Die Definition des Begriffs „Arbeitsplatz“ in der ArbStättV muss daher durch die Beseitigung der zeitlichen Einschränkung berichtigt werden. Gleichzeitig mit der Änderung der Begriffsdefinition für den „Arbeitsplatz“ wurden im Entwurf der Änderungsverordnung auch die Anforderungen im Anhang der ArbStättV überprüft und so angepasst, dass künftig das Anforderungsniveau in Arbeitsstätten dadurch nicht verschoben wird.

In Absatz 5 wird die Begriffsbestimmung für „Bildschirmarbeitsplätze“ aus der Bildschirmarbeitsverordnung übernommen. Bildschirmarbeitsplätze sind in Arbeitsräumen zu betreiben - im Wesentlichen in Büro- und Verwaltungsbereichen. Die Ausnahmen sind im Anwendungsbereich festgelegt.

Bildschirmgeräte werden in Absatz 6 definiert als Funktionseinheiten, zu denen insbesondere Bildschirme zur Darstellung von visuellen Informationen, Einrichtungen zur Datenein- und -ausgabe, sonstige Steuerungs- und Kommunikationseinheiten (Rechner) sowie eine Software zur Steuerung und Umsetzung der Arbeitsaufgabe gehören. Bildschirmgeräte setzen sich in der Regel aus mehreren Funktionseinheiten zusammen (z.B. Bildschirm, Zentraleinheit [Computer, oder Rechner], Tastatur, Maus, Drucker, Scanner etc.). Der eigentliche Bildschirm zur Darstellung visueller Informationen ist daher in der Regel nur ein Teil eines Bildschirmgerätes. Diese Differenzierung ist sinnvoll und praxisgerecht, da von anderen Bestandteilen von Bildschirmgeräten weitere Belastungen und Gefährdungen am Arbeitsplatz ausgehen können. Zu erwähnen sind in diesem Zusammenhang z.B. die zusätzliche Wärmeentwicklung und mögliche Lärmbelastungen durch die Lüfter zur

Kühlung der Komponenten im Computergehäuse oder im Netzteil sowie zum Beispiel Emissionen aus Druckern in die Luft am Arbeitsplatz. Von daher ergeben sich unterschiedliche Anforderungen an Bildschirmgeräte und Bildschirme. Durch die Entwicklung neuer Gerätetypen (All-in-One-Computer, Laptops, Note- und Netbooks, Tablets, Smartphones etc.) gibt es inzwischen eine ganze Reihe von Zwischenformen von Geräten, die ganz oder teilweise den Kriterien und Anforderungen von Bildschirmgeräten oder Bildschirmen entsprechen. Im Anhang Nummer 6 „Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen“ wird dieser Entwicklung entsprochen. Die Maßnahmen werden daher differenziert für Bildschirmarbeitsplätze, Bildschirmgeräte und Bildschirme, tragbare Bildschirmgeräte und die Mensch-Maschine-Schnittstelle formuliert. Vor dem Hintergrund der vorgegebenen Gestaltungsspielräume werden die veralteten Inhalte der EG-Richtlinie zur Bildschirmarbeit im Licht des rasanten technischen Fortschritts im IT-Bereich zeitgemäß interpretiert. In Absatz 7 werden „Telearbeitsplätze“ definiert. Dabei handelt es sich um Bildschirmarbeitsplätze, die im Privatbereich betrieben werden und an denen Beschäftigte regelmäßig arbeiten. Diese Arbeitsplätze sind mit der Betriebsstätte des Arbeitgebers über Informations- und Kommunikationseinrichtungen verbunden. Telearbeit wird vor allem im Wechsel zwischen Betriebsstätte und der privaten Wohnung (alternierende Telearbeit) ausgeübt. Telearbeitsplätze sind in die bestehende Arbeitsorganisation des Betriebes eingebunden. „Telearbeiter“ sind in einem Normalarbeitsverhältnis als Voll- oder Teilzeitbeschäftigte tätig. Der Arbeitgeber trägt damit für die Gestaltung der Telearbeitsplätze und für die Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit dieser Beschäftigten am Arbeitsplatz die Verantwortung, insbesondere für die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel am Bildschirmarbeitsplatz.

Viele Anfragen haben Handlungsbedarf hinsichtlich der Klarstellung von Anforderungen an Telearbeitsplätze aufgezeigt. Die rechtlichen Unsicherheiten für den Arbeitgeber sollen mit der Abgrenzung im Anwendungsbereich und der Begriffsbestimmung für Telearbeit beseitigt werden.

Unter Telearbeit im Rahmen dieser Verordnung fallen keine Heimarbeitsverhältnisse im Sinne des § 2 Absatz 1 des Heimarbeitsgesetzes. Für Beschäftigte, die ihre vertraglich geregelte Arbeitsleistung gegenüber dem Arbeitgeber in Form von Telearbeit zuhause leisten, gelten grundsätzlich dieselben arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften wie für Beschäftigte, die vor Ort ihre Arbeitsleistung erbringen. Dazu zählen u.a. das Arbeitsschutzgesetz und die dazu erlassenen Arbeitsschutzverordnungen. Die Rahmenbedingungen für die Durchführung von „Telearbeit“ werden im Allgemeinen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten vertraglich geregelt (z.B. Arbeitszeit, technische Einrichtung und Ausstattung des Telearbeitsplatzes etc.)

In Absatz 8 wird das „Einrichten von Arbeitsstätten“ im Sinne der Verordnung definiert.

In Absatz 9 wird die Definition für das „Betreiben“ ergänzt. Künftig soll das Betreiben der Arbeitsstätte neben dem Benutzen und Instandhalten auch das Optimieren der Arbeitsstätten beinhalten sowie die Organisation und die Gestaltung der Arbeit in Arbeitsstätten erfassen. Die Arbeitswelt ist einem raschen und stetigen Wandel mit immer kürzeren Innovationszyklen unterworfen. Mit der Einführung neuer Technologien und Prozesse ändern sich auch die Arbeitsbedingungen für die Beschäftigten zum Teil ganz erheblich. In vielen Fällen hat die Gestaltung der Arbeit eine grundlegende Neugestaltung der Arbeitsplätze, der Arbeitsräume und nicht selten sogar der ganzen Arbeitsstätte zur Folge. Zunehmend werden Tätigkeiten, die bisher von Beschäftigten durchgeführt wurden, durch Maschinen oder Fertigungsroboter erledigt. Die Belange der Beschäftigten sind dabei unter den veränderten Randbedingungen neu zu bestimmen und ggf. anzupassen. In Bereichen wie z.B. in Büro und Verwaltung werden laufend neue Raum- und Arbeitskonzepte entwickelt, die mit weitreichenden Änderungen in Bezug auf die Einrichtung und das Betreiben von Arbeitsstätten verbunden sind. Die Auswirkungen auf die Arbeitsprozesse sind zum Teil erheblich, da sich sowohl das Einrichten als auch das Betreiben von Arbeitsstätten zunehmend an den Erfordernissen moderner Kommunikationstechniken ori-



entiert. Diese Entwicklungen gilt es auch in der Arbeitsstättenverordnung aufzugreifen und mit Blick auf die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten zu begleiten und zu gestalten. Die Erweiterung der Arbeitsstättenverordnung um die Aspekte „... Optimieren der Arbeitsstätten sowie die Organisation und die Gestaltung der Arbeit einschließlich der Arbeitsabläufe ...“ ist daher sinnvoll und zeitgemäß.

Die Erweiterung um „Optimieren der Arbeitsstätte“ ist erforderlich, weil mit der Übernahme der Bildschirmarbeitsverordnung auch die Organisation und die Gestaltung der Arbeit an Bildschirmgeräten in Arbeitsstätten beim Betreiben zu berücksichtigen sind (vgl. auch Begründung zur Ergänzung zu Nummer 6 des Anhangs der ArbStättV). Des Weiteren soll die Erweiterung dazu dienen, das ArbSchG § 5 Absatz 3 Nr. 4. mit der ArbStättV näher zu konkretisieren.

In Absatz 10 werden Tätigkeiten (Wartung, Inspektion, Instandsetzung) genannt, die - jede für sich unter den Begriff des „Instandhaltens“ fallen.

In Absatz 11 wird der „Stand der Technik“ analog der anderen Arbeitsschutzverordnungen definiert.

In Absatz 12 wird die „Fachkunde“ analog der Formulierung in der Betriebssicherheitsverordnung (Neufassung) definiert.

Die Definition ist erforderlich, um die Anforderungen an die Fachkunde zur Erstellung der Gefährdungsbeurteilung nach § 3 und die fachkundige Durchführung von Abbrucharbeiten gemäß den Anforderungen in Anhang Nummer 5.2 Absatz 4 e) deutlich zu machen. Zur Fachkunde gehören insbesondere die während der Ausbildung und die beruflich erworbenen besonderen Kenntnisse und Erfahrungen am Arbeitsplatz hinsichtlich der Anforderungen aus dieser Verordnung. Bei Vorliegen dieser besonderen Kenntnisse und Erfahrungen können zum Beispiel Fachkräfte für Arbeitssicherheit und Betriebsärzte die Fachkunde im Sinne der Verordnung für sich in Anspruch nehmen.

#### **Zu Nummer 4**

Die Ergänzung in § 3 Absatz 1 dient der Klarstellung, dass der Gesundheitsbegriff sowohl die physische als auch die psychische Gesundheit umfasst und beide Elemente im Rahmen der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG zu berücksichtigen sind. Weiterhin wurden Inhalte aus der BildscharbV zu Belastungen der Augen und zur Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten durch die Arbeit an Bildschirmgeräten in die ArbStättV übernommen.

Ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen (z.B. Lärm oder störende Geräusche, schlechtes Raumklima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen, unzureichende Ergonomie und Softwaregestaltung, schlechte Beleuchtung) führen zu Belastungen, die zu psychischen Erkrankungen der Beschäftigten beitragen können.

#### **Zu Nummer 5. a) bis e)**

Die Ergänzung in § 3a Absatz 1 ist zur Konkretisierung und Klarstellung der Verantwortung des Arbeitgebers hinsichtlich der ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten erforderlich. . Es geht bei den ergonomischen Anforderungen um mehr als die Anordnung der einzelnen Arbeitsmittel (Bewegungsfreiheit am Arbeitsplatz, Türmaße, Gangbreiten, Geländerhöhen, Fluchtwegbreiten, Anordnung der Schreibtische, Bildschirm). Es geht um die gesamte Atmosphäre am Arbeitsplatz im Arbeitsraum. Die richtige Beleuchtung, das Raumklima und die Arbeitsorganisation

spielen ebenso eine entscheidende Rolle. Ergonomie ist ein wichtiger Teilaspekt des betrieblichen Gesundheitsschutzes.

Die Ergänzungen in § 3a Absatz 2 sind erforderlich, weil auch Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräume, Kantinen, Erste-Hilfe-Räume und Unterkünfte in der Arbeitsstätte bei Bedarf, sofern behinderte Menschen beschäftigt werden, behindertengerecht eingerichtet und betrieben werden müssen.

Mit der Ergänzung in Absatz 3 soll die Antragstellung über elektronische Kommunikation (Übermittlung von Anträgen auf elektronischem Weg) mit den für Arbeitsschutz zuständigen Verwaltungen erleichtert und vereinfacht werden. Die Antragstellung wird damit nutzerfreundlicher und effizienter angeboten.

Das Verhältnis zwischen anderen Rechtsvorschriften mit Bezug zu Arbeitsstätten und der ArbStättV wird in Absatz 4 eindeutig klargestellt. Das jeweils weitergehende Recht (z. B. Baurecht oder Arbeitsschutzrecht) ist vom Arbeitgeber einzuhalten.

### **Zu Nummer 6**

Mit der Änderung in § 4 Absatz 1 wird klargestellt, dass bei Mängeln in der Arbeitsstätte insoweit nur die Tätigkeit der gefährdeten Beschäftigten unverzüglich einzustellen ist.

Die Änderung in Absatz 3 stellt klar, dass bauliche oder technische Anlagen nicht nur sachgerecht zu warten, sondern auch instand zu halten sind. Instandhalten beinhaltet neben dem Warten der Anlagen auch ihre Inspektion und Instandsetzung (vgl. Änderung zu Nr. 3.).

### **Zu Nummer 7**

Die neue Formulierung in § 5 Absatz 2 stellt klar, dass der Arbeitgeber auch in Bereichen der Arbeitsstätte mit Publikumsverkehr (z. B. Gaststätten) geeignete Vorkehrungen bzw. angepasste technische oder organisatorische Maßnahmen zum Schutz der nicht rauchenden Beschäftigten (z. B. Bedienpersonal) treffen muss. Aus der alten Formulierung in § 5 Absatz 2 war nicht eindeutig erkennbar, dass der Arbeitgeber auch in Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr Maßnahmen zum Schutz der nicht rauchenden Beschäftigten treffen muss. Im Sinne des Gewollten war § 5 ArbStättV insgesamt immer schon so auszulegen, dass dieser in Verbindung mit Anhang Nummer 3.6 (Lüftung) der ArbStättV gesehen werden musste. Mit der neuen Formulierung wird der Arbeitgeber grundsätzlich und ausdrücklich zu wirksamen Maßnahmen zum Schutz der nicht rauchenden Beschäftigten bei der Arbeit angehalten. Damit wird größere Rechtssicherheit geschaffen und bundesweit ein einheitliches Schutzniveau für Bedienpersonal in Gaststätten festgelegt. Die Bestimmung gibt dem Arbeitgeber angesichts der Vielgestaltigkeit der betrieblichen Verhältnisse aber den notwendigen Handlungsspielraum in Bezug auf die konkret zu veranlassenden Schutzmaßnahmen.

### **Zu Nummer 8**

a) In der derzeit gültigen Verordnung werden Anforderungen zu Arbeits-, Sanitär- und Sozialräumen sowohl in § 6 als auch im Anhang der ArbStättV geregelt. Die Anwendung der Verordnung soll durch die Zusammenführung der Regelungsinhalte zum gleichen Sachverhalt erleichtert werden. Dazu werden die Vorschriften des § 6 mit den entsprechenden Anforderungen im Anhang vereinigt und aus § 6 gestrichen. Die Zusammenfüh-

zung von Sachinhalten in der Verordnung dient auch der Vermeidung von Doppelregelungen und der Förderung von Verständlichkeit und Rechtsklarheit.

b) Die EG-Arbeitsstättenrichtlinie enthält in Artikel 7 die Pflicht zur „Unterrichtung der Arbeitnehmer“. Die Pflicht zur „Unterweisung der Arbeitnehmer“ findet sich in Artikel 12 der EG-Arbeitsschutzrahmenrichtlinie, der gemäß deren Artikel 16 Absatz 3 auch für die Arbeitsstättenrichtlinie gilt.

Mit der Aufnahme der diesen Richtlinien entsprechenden Vorschriften zur Unterrichtung und Unterweisung der Beschäftigten wird die ArbStättV inhaltlich und konzeptionell an die anderen Arbeitsschutzverordnungen, wie z. B. die Gefahrstoffverordnung, die Biostoffverordnung, die Betriebssicherheitsverordnung, die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung oder die Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung angepasst.

Für den Arbeitgeber und die Arbeitsschutzakteure in den Betrieben bedeutet dies eine erhebliche Erleichterung und Vereinfachung, da sich nunmehr die Systematik des betrieblichen Arbeitsschutzes in allen wesentlichen Arbeitsschutzverordnungen einheitlich wiederfindet. Es entsteht unterhalb des Arbeitsschutzgesetzes ein System konkretisierender Verordnungen aus einem Guss.

Durch die Aufnahme der Gefährdungsbeurteilung im Rahmen der Änderung der ArbStättV im Jahr 2010 wurde die Voraussetzung für die systematische Informationsermittlung und die Festlegung von Maßnahmen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in der ArbStättV geschaffen. Die Unterrichtung und Unterweisung der Beschäftigten gehört zum umfassenden gefährdungsbezogenen Arbeitsschutzkonzept. Unterrichtungen und Unterweisungen sind die Instrumente, um Beschäftigte in die Lage zu versetzen, sich sicherheitsgerecht zu verhalten. Die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung bilden die Grundlage dafür, welche Informationen im Rahmen der Unterrichtung an die Beschäftigten weitergegeben werden müssen. Erst mit diesem Informationstransfer werden die Beschäftigten in die Lage versetzt, durch aktives Handeln und Anwendung der Schutzmaßnahmen den Gefährdungen bei der Arbeit zu begegnen. Des weiteren müssen die Beschäftigten über Maßnahmen und Verhaltensweisen bei ihren Tätigkeiten unterwiesen werden.

### **Zu Nummer 9**

Die Regelungen zum Ausschuss für Arbeitsstätten nach § 7 entsprechen inhaltlich noch nicht den vergleichbaren Vorschriften der anderen Arbeitsschutzverordnungen. Eine einheitliche Formulierung der Ausschussparagrafen ist zur fachlichen und politisch erforderlichen Steuerung der beratenden Arbeitsschutzausschüsse notwendig. Mit der textlichen Angleichung des § 7 wird sichergestellt, dass alle Arbeitsschutzausschüsse im gleichen Umfang das BMAS beraten können und nach gleichen Vorgaben und Rahmenbedingungen arbeiten. Dies ist Grundvoraussetzung für eine optimale Koordinierung der Ausschüsse und für eine gute und effektive Beratung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales.

### **Zu Nummer 10**

a) Die Übergangsvorschrift in § 8 Absatz 1 Satz 1 der ArbStättV entstammt noch der alten Arbeitsstättenverordnung aus dem Jahr 1975 (§ 56). Die Arbeitsstättenverordnung ist erstmals im Mai 1976 in Kraft getreten. Der § 56 der alten Arbeitsstättenverordnung regelte in eingeschränkter Form den Bestandsschutz für bestimmte bereits errichtete Arbeitsstätten. Diese „Übergangsvorschrift“ in der alten Verordnung galt nur für existierende Arbeitsstätten, die vor Mai 1976 (im öffentlichen Dienst vor 1996) bereits eingerichtet und

betrieben wurden. Die Anforderungen für Arbeitsstätten in diesen betroffenen Betrieben wurden aus der EG-Arbeitsstättenrichtlinie aus dem Jahr 1989 übernommen. Die Übergangsvorschrift steht auch heute noch in der aktuellen Fassung der Arbeitsstättenverordnung. Sie gilt jedoch nur noch für die Betriebe, die seit 1976 (1996) keinen Umbau oder keine Renovierung der Arbeitsstätte oder keine Umstellungen der Arbeitsverfahren sowie der Arbeitsabläufe durchgeführt haben. Sofern es solche Betriebe überhaupt noch gibt, gelten für diese Betriebe nur die leicht reduzierten Anforderungen des Anhangs II der EG-Arbeitsstättenrichtlinie. In der Praxis dürfte es aber kaum noch Betriebe geben, die seit 1976 (1996: öffentlichen Dienst) nicht die Arbeitsstätte, ihre Betriebseinrichtungen oder die Arbeitsverfahren modernisiert haben. Die Innovationszyklen in der Wirtschaft (früher ca. 15 Jahre) haben sich in den letzten Jahren drastisch verkürzt. Deshalb ist davon auszugehen, dass diese Übergangsvorschrift in der Praxis keine Rolle mehr spielt.

Die überholten und komplizierten Ausnahmegesetze des § 8 können somit mittelfristig aus der ArbStättV ersatzlos entfallen. Wie in solchen Fällen üblich, soll die Ausnahme noch für eine Übergangszeit bis zum Ende des Jahres 2020 gültig bleiben und dann automatisch außer Kraft treten. Nach dieser Frist kann in begründeten Einzelfällen auch weiterhin eine Ausnahmegenehmigung nach § 3 Absatz 4 bei den zuständigen Behörden beantragt werden.

b) Der Absatz 2 ist wegen des Auslaufens der Frist am 31.12.2012 für die Erarbeitung der Arbeitsstättenregeln zu streichen.

#### **Zu Nummer 11**

Die Änderungen in § 9 sind teilweise Folgeänderungen zu den vorangegangenen Änderungen in der Verordnung. Das Instrument der Sanktionierung ist für die Verfolgung von vorsätzlichen oder fahrlässigen Gefährdungen von Beschäftigten für die Aufsichtsbehörden und die betrieblichen Arbeitsschutzakteure von großer Bedeutung. Ansonsten könnten die Forderungen der Verordnung von den Aufsichtsbehörden der Länder nicht durchgesetzt werden. Auch in der europäischen Gemeinschaftsstrategie (zuletzt mit der Entschließung des EP vom 14. Januar 2014) zum Arbeitsschutz wird gefordert, neben der beratenden Tätigkeit der Aufsichtsdienste dem Einsatz von Sanktionsmitteln bei Verstößen wieder mehr Aufmerksamkeit zu widmen.

Neu aufgenommen sind z.B. die Ordnungswidrigkeiten bei nicht durchgeführter und dokumentierter Unterweisung nach § 6 und bei nicht ordnungsgemäßem Einrichten und Betreiben von Bildschirmarbeitsplätzen nach Nummer 6 des Anhangs.

#### **Zu Nummer 12 a) bis b)**

Redaktionelle Anpassung des Inhaltsverzeichnisses (Anhang)

#### **Zu Nummer 12 c)**

Die Vorbemerkung des Anhangs kann in Gänze ersatzlos gestrichen werden. Die Streichung dient der Rechtsbereinigung.

Zur Anpassung an die anderen Arbeitsschutzverordnungen wurde im Rahmen der letzten Änderung der ArbStättV der § 3 „Gefährdungsbeurteilung“ neu aufgenommen. Satz 1 der Vorbemerkung des Anhangs, der auf die gefährdungsbezogene Anwendung der Maßnahmen des Anhangs hinweist, ist durch die Aufnahme der Gefährdungsbeurteilung in die ArbStättV entbehrlich geworden. Die Maßnahmen nach der ArbStättV sind immer dann zu ergreifen, wenn dadurch eine Gefährdung der Beschäftigten verhindert werden kann.

Der zweite Satz der Vorbemerkung ist ebenfalls entbehrlich, da andere Rechtsbereiche nach § 3a Absatz 4 ArbStättV ohnehin unberührt bleiben müssen. Da sich die Arbeitsstättenverordnung auf Anforderungen zum Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten (Betriebsvorschriften) beschränkt, können Anforderungen zum Inverkehrbringen und zur Vermarktung von Produkten nicht Regelungsgegenstand der ArbStättV sein. Es ist deshalb selbstverständlich, dass das Produktrecht in der ArbStättV nicht geregelt wird und damit unberührt bleibt.

#### **Zu Nummer 12 d) bis j)**

Bei den Änderungen handelt es sich um redaktionelle Anpassungen.

#### **Zu Nummer 12 k)**

Mit Satz 2 wird dem Umstand Rechnung getragen, dass es auch Arbeitsplätze gibt, für die fest installierte Schutzvorrichtungen zum Schutz vor Absturz der Beschäftigten nicht möglich oder nicht geeignet sind. So sind z.B. an Bundeswasserstraßen viele Arbeiten an Uferböschungen oder auch direkt am Wasser durchzuführen (Einbau von Schüttsteinen, Reparaturen an Spundwandufern usw.). In diesen Arbeitsbereichen sind feste Absturzsicherungen in der Regel nicht vorhanden oder auch nicht geeignet. Der Arbeitgeber muss deshalb auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung andere, ebenso wirksame Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten durchführen (z.B. Anseilschutz, Rettungswesten). Nach § 6 sind die Beschäftigten über die geeigneten und festgelegten Maßnahmen zu unterweisen. Die Regelung in Satz 2 trifft in vielen Fällen entsprechend auch bei Arbeitsplätzen auf Baustellen zu. Der Satz 2 dient daher auch der Umsetzung des Teil B, Abschnitt II Nr. 5.2 der Richtlinie 92/57/EWG über Mindestvorschriften auf zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustellen in nationales Recht.

Der Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) hat für Absturz eine Gefährdung ab 1 m Höhe ermittelt. Ab dieser Höhe muss der Arbeitgeber mit der Gefährdungsbeurteilung prüfen, ob Maßnahmen erforderlich sind. Da die Unfallversicherungsträger noch ungünstigere Werte im Unfallversicherungsrecht festgeschrieben haben, ist die Ergänzung in Nummer 2.1 zur Konkretisierung und zur Rechtssicherheit erforderlich. (Spezielle Regelungen zu Absturz auf Baustellen werden unter Nummer 5.2 - vgl. zu Nummer 12 p) bis w) - aufgenommen).

#### **Zu Nummer 12 l)**

Redaktionelle Anpassungen

#### **Zu Nummer 12 m)**

Natürliches Tageslicht nimmt bei der Beleuchtung von Arbeitsräumen einen sehr hohen Stellenwert ein. In Verbindung mit einer ungehinderten Sichtverbindung nach außen wirkt sich das Tageslicht positiv auf die physische Gesundheit (z.B. Hormonhaushalt) sowie auf die psychische Gesundheit (z.B. Motivation, Arbeitszufriedenheit und Leistungsfähigkeit) der Beschäftigten bei der Arbeit aus.

Mit der Novellierung der ArbStättV im Jahr 2004 ist mit der Nummer 3.4 die Verpflichtung nach einer Sichtverbindung ins Freie in Arbeits- und Aufenthaltsräumen durch die Anforderung „Die Arbeitsstätten müssen möglichst ausreichend Tageslicht erhalten ...“ ersetzt worden. Diese Formulierung ist rechtlich unbestimmt und in sich widersprüchlich. Es wird einerseits „müssen“ als Pflicht und andererseits „möglichst ausreichend“ als unverbindliche Empfehlung in der Praxis ausgelegt. Auch ist nicht zwingend in allen Bereichen von Arbeitsstätten Tageslicht erforderlich. So ist z.B. aus betriebsspezifischen Gründen aus-

drücklich Tageslicht in Fotolaboren nicht erlaubt. Die derzeitigen Regelungen führen daher häufig zu Missverständnissen und Konflikten sowie in der Folge zu vielen Anfragen von Arbeitgebern, Architekten, Bauingenieuren und der Arbeitsschutzaufsicht der Länder. Beklagt werden dabei auch die uneinheitliche Auslegung dieser unbestimmten Begriffe durch die Aufsichtsbehörden im Vollzug und die Abweichung von der Normung, die zusätzlich eine Sichtverbindung nach außen festlegt. Die einschlägige Normung (DIN 5034-1 Tageslicht in Innenräumen) verlangt seit Jahren für Aufenthaltsräume und Arbeitsräume in Gebäuden eine ausreichende Sichtverbindung nach außen. Auch das Bewertungssystem „Nachhaltiges Bauen“ (BNB) des Bundesverkehrsministeriums fordert die Sichtverbindung nach außen für Büros und Verwaltungsgebäude. Die spezifizierte Forderung nach Sichtverbindung ins Freie entspricht unbestritten dem Stand der Technik. Natürliches Licht am Arbeitsplatz und die Sichtverbindung ins Freie sind unter dem Gesichtspunkt der zunehmenden psychischen Belastungen, z. B. zur Vermeidung von „Klausureffekten“, für Beschäftigte in Arbeits- und Aufenthaltsräumen notwendig. Zu diesem Ergebnis kommt auch das Bundesverwaltungsgericht in seinem Urteil zum Thema Sichtverbindung nach außen aus dem Jahr 1997.

Zur Klarstellung und zur Bereinigung von Unstimmigkeiten soll deshalb die grundsätzliche Anforderung der Sichtverbindung nach außen für die Beschäftigten, die in Arbeitsräumen tätig werden oder sich in Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräumen, Kantinen, Erste-Hilfe-Räumen und Unterkünften aufhalten, in die ArbStättV aufgenommen werden. Die beabsichtigte Regelung in der ArbStättV ist jedoch in Anlehnung an die Rechtslage vor 2004 so ausgerichtet, dass die Forderung nach einer Sichtverbindung nach außen nicht generell für alle Arbeitsplätze anzuwenden ist (Ausnahmen: z. B. betriebstechnische Verfahren, sehr große Arbeitsräume, Einkaufszentren mit Verkaufsräumen, Schank- und Speisegaststätten, spezielle ärztliche Behandlungsräume).

#### **Zu Nummer 12 n)**

Die Nummer 3.5 soll hinsichtlich der allgemeinen Anforderungen an Raumtemperaturen künftig auch für Unterkünfte gelten.

Die zweckgebundenen Raumtemperaturen werden nicht während der gesamten Arbeitszeit, sondern sinnvollerweise während der tatsächlichen Nutzungsdauer vorgeschrieben.

Darüber hinaus ist bei den Maßnahmen gegen übermäßige Sonneneinstrahlung zur Klarstellung eine redaktionelle Anpassung erforderlich. So ist nicht generell die gesamte Arbeitsstätte gegen übermäßige Sonneneinstrahlung zu schützen. Vielmehr müssen die entsprechenden Fenster, Oberlichter und Glaswände in Arbeitsräumen geeignete Maßnahmen (Abschirmung) gegen übermäßige Sonneneinstrahlung ermöglichen, um die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten bei den beruflichen Tätigkeiten zu gewährleisten.

#### **Zu Nummer 12 o)**

Die Anforderungen der Nummer 3.6 „Lüftung“ sollen künftig auch für Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräume, Kantinen, Erste-Hilfe-Räume und Unterkünfte gelten. Die Nummer 3.6 ist entsprechend anzupassen. Gesundheitlich zuträgliche Atemluft soll während der Nutzungsdauer gerade auch in den o.a. genannten Sozialräumen der Arbeitsstätte vorhanden sein. Darüber hinaus werden die Absätze 2 bis 4 der Nummer 3.6 auf raumlufttechnische Anlagen beschränkt, da die dort vorgeschriebenen Anforderungen nicht generell für alle Lüftungseinrichtungen sinnvoll anwendbar sind.

### **Zu Nummer 12 p) bis w)**

a) Es handelt sich um die Zusammenfassung von gleichen Sachverhalten aus § 6 (alt) in die Nummern 4.1, 4.2, 4.3 und 4.4 mit redaktionellen Änderungen zum besseren Verständnis der Verordnung (vgl. auch Begründung zu Nummer 8 a).

b) In die Nummer 5.2 werden Anforderungen an Sicherungen, die ein Abstürzen von Beschäftigten an Arbeitsplätzen und Verkehrswegen auf Baustellen verhindern sollen, in den Anhang der ArbStättV aufgenommen. Dies ist erforderlich, weil die Bau-Berufsgenossenschaft konkrete Regelungen zu „Absturzgefahren auf Baustellen“ im staatlichen Vorschriftenwerk angemahnt und in diesem Zusammenhang auf die Regelungen der UVV C22 Bauarbeiten hingewiesen hat. Da der Regelungsvorrang in diesem Bereich beim staatlichen Arbeitsschutzrecht liegt, wurde die Regelung aus der UVV Bauarbeiten in die ArbStättV (Anhang Nr. 5.3) übernommen, um eine künftige Regelungslücke bei einer Aufhebung der UVV Bauarbeiten vorsorglich zu schließen (vgl. auch Begründung zu Nummer 3).

Die Kriterien und erforderlichen Maßnahmen werden inhaltsgleich aus Nummer 8 „Abweichende/ergänzende Anforderungen für Baustellen der Technischen Regel ASR A2.1 in den Anhang der ArbStättV übernommen. Die Übernahme der Regelungen ist erforderlich, um die UVV C22 im Zuge der Rechtsbereinigung des Vorschriften- und Regelwerks im Arbeitsschutz zeitnah aufheben zu können.

c) Der Begriff „befähigte Person“ ist in dem Zusammenhang nicht richtig gewählt. Der Arbeitgeber soll bei Arbeiten nach Nummer 5.2 Absatz 4 (z. B. Abbrucharbeiten) eine „fachkundige Aufsicht“ sicherstellen. Durch die Änderung wird das Gewollte zum Ausdruck gebracht.

### **Zu Nummer 12 x)**

Die neue Nummer 6 des Anhangs enthält die grundsätzlichen Anforderungen und Festlegungen zur Bildschirmarbeit in Arbeitsstätten und übernimmt die EG-Bildschirmrichtlinie 90/270/EWG, die bisher mit der Bildschirmarbeitsverordnung umgesetzt ist. Die grundsätzlichen Anforderungen zur Gestaltung und Organisation von Bildschirmarbeitsplätzen aus der BildscharbV sind nun in der Nummer 6 des Anhangs der ArbStättV enthalten. Die entsprechenden Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze werden inhaltsgleich aus der BildscharbV übernommen. Dabei werden Anforderungen aus der BildscharbV, die bereits in der ArbStättV enthalten sind zur Vermeidung von Doppelregelungen nicht nochmals aufgenommen. Die Umsetzung der EG-Bildschirmrichtlinie ist wie bisher nun auf der Basis der ArbStättV gewährleistet. Die Bildschirmarbeitsverordnung wird aufgehoben (vgl. Artikel 3).

Die Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen ist so zu organisieren und zu gestalten, dass Belastungen der Beschäftigten an Bildschirmgeräten vermieden oder diese so weit wie möglich verringert werden. Die Formulierung „... vermieden oder diese so weit wie möglich verringert werden ...“ wurde an andere Arbeitsschutzverordnungen angepasst. Der Arbeitgeber hat die Tätigkeiten während des Arbeitstages der Beschäftigten an Bildschirmarbeitsplätzen so zu organisieren, dass die Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch „andere Tätigkeiten“ (Mischarbeit) oder durch Erholungszeiten unterbrochen wird. Diese „anderen Tätigkeiten“ oder „Erholungszeiten“ sind als Ausgleich gedacht und dienen dazu, jeweils die Belastung der Beschäftigten bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Belastung der Augen, nervliche Belastungen) zu verringern.

Bei Bildschirmarbeit handelt es sich um Arbeitsplätze mit einer Schnittstelle zwischen Mensch und der elektronischen Datenverarbeitung. Die Arbeit der Beschäftigten wird an solchen Arbeitsplätzen ganz wesentlich durch die Tätigkeit mit EDV-Einrichtungen bestimmt. Der tägliche Arbeitsablauf der Beschäftigten sollte so ausgerichtet sein, dass möglichst Mischarbeit ausgeführt wird (vgl. dazu Nummer 12 v).

Bildschirmarbeitsplätze sind heute normale Büroarbeitsplätze mit Computer, Bildschirm und sonstigem Zubehör. Diese Arbeitsplätze sind in Büro- und Verwaltungsbereichen für ca. 40 % aller Beschäftigten (17 Mio.) in Deutschland eingerichtet. Im Jahr 1990, bei Einführung der EG-Richtlinie Bildschirmarbeit, handelte es sich bei der Bildschirmarbeit noch um eine Sonderform der Büroarbeit - heute ist diese Arbeitsform Normalität in jedem Büro. Die zahlreichen technischen Neuerungen beim Einrichten (Flachbildschirme, Laptops, Beleuchtung, usw.) und die Software haben die Arbeit im Büro gegenüber früher allerdings erheblich verändert. Die Arbeit der Beschäftigten wird an solchen Arbeitsplätzen ganz wesentlich von der Datenverarbeitungstechnik bestimmt. Bei Bildschirmarbeit handelt es sich um Arbeitsplätze mit einer Schnittstelle zwischen Mensch und der elektronischen Datenverarbeitung. Die Anforderungen an diese Arbeitsplätze, die künftig in der ArbStättV geregelt werden, müssen in einem untergesetzlichen Regelwerk - das den Stand der Technik repräsentiert - konkretisiert werden. Mit der Übernahme der Bildschirmarbeitsverordnung in die ArbStättV können detaillierte Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze durch den Arbeitsstättenausschuss ermittelt werden. Damit steht der Praxis künftig präzise und moderne Unterstützung nach dem Stand der Technik für diese Arbeitsplätze zur Verfügung.

Für die Arbeitgeber bedeutet die Übernahme der BildscharbV in die ArbStättV eine erhebliche Vereinfachung und Erleichterung. Künftig sind das Einrichten und Betreiben von Bildschirmarbeitsplätzen in Arbeitsstätten, die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und die erforderlichen Maßnahmen abgestimmt in der Arbeitsstättenverordnung zusammengefasst. So können z. B. ergonomische und psychische Aspekte der Bildschirmarbeit „integral“ mit Aspekten der Beleuchtung, der Akustik (Lärmentwicklung) und dem Flächen- und Raumbedarf in Arbeitsstätten bereits beim Einrichten und Betreiben umfassend berücksichtigt werden. Im Hinblick auf die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten bei der Büroarbeit sind diesbezüglich positive Synergieeffekte zu erwarten.

## **Zu Artikel 2 Änderung der Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung**

### **Zu Nummer 1**

Mit Nummer 1 wird § 5 Absatz 2 Satz 2 der bisherigen Verordnung, der sich mit dem Verfahren zum Nachweis der Sachkunde von Laserschutzbeauftragten befasst, geändert. Mit der Änderung wird das Verfahren zum Nachweis der Sachkunde von Laserschutzbeauftragten konkretisiert und für die Vollzugsbehörden vereinfacht.

Da § 5 Absatz 2 Nummer 1 in der Praxis einige Fragen aufgeworfen hat, wird diese Nummer 1 redaktionell und im Sinne des Gewollten angepasst. Es wird klargestellt, dass der Laserschutzbeauftragte den Arbeitgeber auch bei der Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und den sich daraus ableitenden notwendigen Schutzmaßnahmen unterstützt.



§ 5 Absatz 2 Nummer 2 der bisherigen Verordnung, der sich mit den Aufgaben des Laserschutzbeauftragten befasst. Mit dieser Änderung wird § 5 Absatz 2 Nummer 2 redaktionell und im Sinne des Gewollten angepasst. Es wird klargestellt, dass der Laserschutzbeauftragte den sicheren Betrieb zu gewährleisten hat, aber beim Betrieb nicht zwingend anwesend sein muss.

### **Zu Nummer 2**

Mit der Ergänzung in § 10 Absatz 1 Satz 1 soll die Antragstellung mit Hilfe von elektronischen Kommunikationsmitteln bei den für den Arbeitsschutz zuständigen Verwaltungen erleichtert und vereinfacht werden. Die Antragstellung wird damit nutzerfreundlicher und effizienter angeboten.

### **Zu Artikel 3 Außerkrafttreten der Bildschirmarbeitsverordnung und Inkrafttreten dieser Verordnung**

Der Artikel 3 regelt das Inkrafttreten der Artikelverordnung und das Außerkrafttreten der Bildschirmarbeitsverordnung.