

# Gesünder @rbeiten



## Tipps für den Arbeitsplatz | Nr. 33

### Die neue Arbeitsstättenverordnung Kein Freibrief für Arbeitgeber

Seit 2004 gibt es eine neue Arbeitsstättenverordnung, die die alte von 1975 ablöst. Präzise Maßangaben und konkrete Werte sind in der neuen Arbeitsstättenverordnung allerdings durch allgemeine Begriffe wie „angemessen“ und „ausreichend“ ersetzt worden. Das macht es Betriebsräten künftig schwerer, Gesundheitsschutz in den Betrieben durchzusetzen. Die gestutzte Arbeitsstättenverordnung ist jedoch kein Freibrief für Arbeitgeber.

Ein Beispiel: Während es draußen abkühlte, war die Hitze im Produktionsraum kaum auszuhalten. Der Betriebsrat maß 28 Grad. Seine Vermutung: Um Energie zu sparen, wurden die Lüftungsmotoren ausgeschaltet, sobald die Produktion lief. Einwendungen des Betriebsrates wiegelte der Arbeitgeber

ab. Er verwies auf die neue Arbeitsstättenverordnung, die weder Mindest- noch Maximaltemperaturen vorschreibe. Dort sei lediglich die Rede von »gesundheitslich zuträglicher Raumtemperatur«.

Das sind Konflikte, die die neue Arbeitsstättenverordnung hervorruft. Während die alte Verordnung beispielsweise 18 Kubikmeter Luftraum bei schwerer körperlicher Arbeit als Mindestanforderung beschrieben hat, benutzt die neue Verordnung den Begriff »notwendiger Luftraum«. Damit besteht die Gefahr, dass Arbeitgeber den Gesundheitsschutz umgehen oder Billiglösungen durchsetzen.

Präzise Regelungen sind aber notwendig, sagen Arbeitsschutzexperten, Arbeitsmediziner und Juristen. Sie bieten Orientierung für

Betriebsräte, Unternehmen und Aufsichtsbehörden.

Wenn Betriebsräte bereit sind, Konflikte mit dem Arbeitgeber einzugehen, sind sie in aller Regel erfolgreich. Denn: Auch wenn konkrete Zahlen und Werte fehlen, heißt das nicht, dass keine mehr gelten. Unbestimmte Rechtsbegriffe, wie Juristen dazu sagen, bieten weit reichende Mitbestimmungsmöglichkeiten für Betriebsräte. Zum einen sind die Maßangaben aus der alten Arbeitsstättenverordnung und die Arbeitsstättenrichtlinien heranzuziehen, so lange bis sie ersetzt werden durch neue Regeln. Die dort festgeschriebenen Maßzahlen und Grenzwerte beziehen sich auf **gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse**, die nach dem Arbeitsschutzgesetz zu berücksichtigen sind. Und Rechtsgrundlage für die Arbeitsstättenverordnung ist das Arbeitsschutzgesetz, quasi das Grundgesetz des Arbeitsschutzes. Zum anderen können sämtliche anderen Regelwerke zu Rate gezogen werden, etwa Vorschriften der Unfallversicherungsträger oder DIN-Normen.

Anders gesagt: Betriebsräte können die schwammigen Formulierungen auch nutzen und nach guten Lösungen für menschengerechte Gestaltung von Arbeit suchen.



Die neue Arbeitsstättenverordnung ist seit 2004 in Kraft und löst damit die alte Verordnung von 1975 ab. Aus 58 Paragrafen sind acht geworden, ergänzt durch einen umfangreichen Anhang. Die alten Arbeitsstättenrichtlinien sollen bis 2010

durch neue Arbeitsstättenregeln ersetzt werden. Noch gibt es erst zwei (Sicherheitskennzeichnung ASR A1.3 und Fluchtwege ASR A2.3): [www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Arbeitsstaetten/ASR/ASR.html\\_nnn=true](http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Arbeitsstaetten/ASR/ASR.html_nnn=true). Weitere werden folgen.

### Was sagt die Wissenschaft?

Was sagen Sie zur novellierten Arbeitsstättenverordnung?

**Frieling:** Es ist eine Deregulierung. Wichtige Grenzwerte und konkrete Maßzahlen wurden zu Gunsten ungenauer Formulierungen aufgegeben. Für Arbeitgeber ist es nun einfacher, auf ihnen genehme und kostengünstige Lösungen zurückzugreifen.

**Waren die konkreten Werte überflüssig?**

**Frieling:** Keineswegs. Obgleich es auch schwierig ist, so vielen unterschiedlichen Arbeitsplätzen, Tätigkeiten und Bedürfnissen mit einem einzigen Wert gerecht zu werden. Ein älterer Mensch braucht eine doppelt so hohe Beleuchtungsstärke wie ein junger. Ihm nützt auch eine Gleitsichtbrille wenig, wenn der Bildschirm über Kopfhöhe angebracht ist. Das hat auch die alte Verordnung nicht berücksichtigt.

**Nun gibt es aber nicht einmal einen Richtwert...**

**Frieling:** Was jedoch nicht heißt, dass alles andere außer Kraft gesetzt ist. Es gibt DIN-Normen, technische Regeln, die Bildschirmarbeitsverordnung und vieles mehr. Außerdem verweist die Verordnung auf das Arbeitsschutzgesetz und das verlangt, dass der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen sind.

**Wo ist der Haken?**

**Frieling:** Es fehlt auf Unternehmensseite an Kompetenz. Dort wird allzu häufig Trivial-Ergonomie betrieben. Deshalb sollte ein Betriebsrat kompetente Berater hinzuziehen, zum Beispiel aus den Hochschulen.

Dr. Ekkehart Frieling,  
Professor am Institut für Arbeitswissenschaft, Universität Kassel

# Zu kalt, zu heiß, zu luftig,

Die neue Arbeitsstättenverordnung verwendet unzählige unbestimmte Rechtsbegriffe wie etwa »gesundheitsförderlich«, »ausreichend« oder »angemessen«. Dies nehmen Arbeitgeber gern zum

Anlass, um Maßnahmen zum Arbeitsschutz zu verweigern. Das müssen Betriebsräte nicht hinnehmen, wie die folgenden Beispiele zeigen.

## Bei der Planung mitbestimmen

»Ericsson möchte den Eurolab-Gebäudekomplex in Herzogenrath umgestalten und später Gebäude in Aachen aufgeben. Im Forschungs- und Entwicklungszentrum sollen 900 Menschen untergebracht werden. Großraumbüros sind aber nicht unproblematisch. Klima und Beleuchtung lassen sich nicht immer nach den Bedürfnissen Einzelner regulieren und die Geräuschkulisse ist oft hoch. Das wird dadurch verstärkt, dass sich Kollegen und Kolleginnen, die zum Teil in internationalen Projekten arbeiten, häufig über Telefonkonferenzen austauschen, Softwareentwickler aber genauso Rückzugsmöglichkeiten zum konzentrierten Arbeiten brauchen. Wir möchten jedoch nicht abwarten, bis fertige

Entwürfe der Architekten vorliegen, sondern uns frühzeitig in die Planung einschalten. Schließlich geht es darum, jetzt die Weichen zu stellen, damit Menschen über die nächsten Jahrzehnte hier arbeiten können, ohne krank zu werden. Der Betriebsrat hat zunächst einen Workshop mit »ergo-online« (siehe Seite 4) durchgeführt. Als nächstes wollen wir sicherstellen, dass die Beschäftigten gefragt werden, welche Anforderungen sie an ihren Arbeitsplatz haben und wie sich diese am besten mit den betrieblichen Erfordernissen kombinieren lassen.«

■ Arnd Kranefeld, Betriebsratsvorsitzender, Ericsson Eurolab, Herzogenrath/Aachen



## Lärm im Pausenraum

»Die neue Arbeitsstättenverordnung war kaum in Kraft, als sich daran schon der erste Konflikt entzündet hat. Der Arbeitgeber baute eine neue große Halle für die Motorenmontage und platzierte in deren Mitte den Pausenraum. Doch selbst wenn das Band stillstand, herrschte dort ein hoher Geräuschpegel: Bis zu 68 Dezibel haben wir gemessen und gefordert, dass er mit Lärmminierungsmaßnahmen auf 55 Dezibel reduziert wird. Das entspricht dem Lärmgrenzwert für Pausenräume nach der alten Arbeitsstättenverordnung. Der Arbeitgeber behauptete jedoch, dass für Pausenräume in der neuen Verordnung keine Werte angegeben sind

und er deshalb nichts unternehmen muss, um den Lärm zu mindern. Unsere Position haben wir hauptsächlich mit dem Stand der Technik und gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen begründet und ein Einigungsstellenverfahren angekündigt. Das Problem hat sich dann von selbst gelöst. Weil Platz für eine größere Montagefläche benötigt wird, muss der Pausenraum verlegt werden. Die Planung sieht gut aus. Der neue Raum wird so leise sein, wie es die alte Verordnung vorgesehen hat.«

■ Andreas Krause, Betriebsrat, Daimler AG, Mercedes-Benz-Werk, Berlin



## Nicht ohne Gefährdungsbeurteilung

»Wir gehen mit unklaren Formulierungen in der Arbeitsstättenverordnung folgendermaßen um. Ein Beispiel: Deckenleuchten an Bildschirmarbeitsplätzen sind problematisch, weil das Licht direkt in die Augen fällt und zu Ermüdung bei den Beschäftigten führt. Das Problem fällt uns spätestens bei der Gefährdungsanalyse auf, die wir seit sieben Jahren regelmäßig durchführen. Die Gefährdungsbeurteilung ist im Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben, das von »Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung von Arbeit« spricht. Das ist unser Maßstab. Wir ziehen die geltende Verordnung heran, dazu gehören

auch die alten Arbeitsstättenrichtlinien, und legen die neuesten Erkenntnisse der Arbeitswissenschaft und Technik zugrunde. Im Fall der Beleuchtung heißt das bei uns, dass Steh- oder abgehängte Deckenleuchten als indirekte Beleuchtung angebracht und Arbeitsplatzleuchten bis zu 1000 Lux eingesetzt werden müssen. Dadurch, dass wir die Gefährdungsbeurteilung regelmäßig durchführen, gibt es bei uns über bestimmte Standards keinen Streit mit dem Arbeitgeber.«

■ Egon Mäurer, Betriebsrat, Alstom Power, Mannheim

## Betriebsvereinbarung mit Hilfe der Einigungsstelle

»Die Beschwerden häuften sich: Call Center Agents sitzen dicht an dicht, mehr als fünf Quadratmeter Platz hat kaum einer. Dazu kommt der hohe Geräuschpegel. Es ist fast unmöglich, sich auf das Telefonat mit dem Kunden zu konzentrieren, wenn gleichzeitig alle anderen Kollegen reden. Das waren die gravierendsten Probleme. Unser Ziel war es, konkrete Regelungen mit präzisen Maßzahlen und Grenzwerten zu schaffen. Der Arbeitgeber hat das abgelehnt, unsere Zuständigkeit angezweifelt, die Mitbestimmung in Frage gestellt und auf die Wischiwaschi-Begriffe in der Arbeitsstättenverordnung verwiesen. Daraufhin haben wir die Einigungsstelle eingeschaltet. Unterstützt von der DGB-Technologieberatungsstelle und gerüstet mit sämtlichen Regelwerken zum Arbeitsschutz haben wir unse-

re Mitbestimmungsrechte in allen Bereichen der Arbeitsstätte durchgesetzt und erstmals in einer Betriebsvereinbarung die konkreten Mindestanforderungen festgeschrieben. Grundlage für die Vereinbarung sind die alten Arbeitsstättenrichtlinien, das berufsgenossenschaftliche Regelwerk, die DIN-Normen und sonstige arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse. Konkret: Jeder hat nun Anspruch auf 15 Quadratmeter, der Lärm darf 45 Dezibel nicht überschreiten. Einiges ist bereits umgesetzt. Es wurde eine Akustikdecke eingezogen, eine Wand mit Schallschutz verkleidet und Teppichboden verlegt. Wenn ein Betriebsrat bereit ist, den Konflikt einzugehen, kann er eine Menge erreichen.«

■ Hans-Joachim Bartlick, Betriebsratsvorsitzender, Telekom, Vertriebsniederlassung, Berlin

# zu eng, zu laut, zu dunkel

Zufrieden ist kaum einer mit der neuen Arbeitsstättenverordnung. Kritik kommt aber nicht nur aus den Gewerkschaften, sondern auch von Juristen, Arbeitsschutzexperten und Beratern.

## Der Berater: Neue Konflikte im Betrieb

Es war durchaus sinnvoll, das Arbeitsstättenrecht zu überarbeiten, sagt Dr. Ulrich Faber, Rechtsanwalt, Berater von Gewerkschaften und Autor der DGB-Broschüre zur Arbeitsstättenverordnung. Die alte Verordnung hatte beispielsweise Arbeitsbedingungen von Büro- und Projektarbeit nur ungenügend berücksichtigt. So die Kritik eines von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) in Auftrag gegebenen Forschungsprojekts zur Evaluierung der alten Arbeitsstättenverordnung. Aber keiner der von der BAuA beanstandeten Punkte wurde aufgegriffen. Stattdessen sollte die neue Arbeitsstättenverordnung als Teil des vom damaligen Arbeitsmini-

ster Wolfgang Clement (SPD) angekündigten Bürokratieabbaus schlanker werden. Mit den Paragraphen sind jedoch viele nützliche Vorgaben verschwunden. Die trotzdem weiterhin gültig sind. Das ist für den Betriebspraktiker jedoch nicht ohne weiteres zu erkennen. Deshalb hält Faber die gestutzte Arbeitsstättenverordnung für wenig praktikabel. Er fürchtet, dass die ungenauen Formulierungen zu dauernden Konflikten zwischen Arbeitgebern und Betriebsräten führen werden. Was zur Folge hat, dass jede Seite Juristen und Berater zu Hilfe holt. Insofern, sagt Faber, seien auch Arbeitgeber nicht gut bedient mit der novellierten Arbeitsstättenverordnung.

## Das Ministerium: Konkrete Vorgaben sind notwendig

Den allgemeinen Formulierungen in der novellierten Arbeitsstättenverordnung müssen konkrete Regeln folgen. Dieser Ansicht ist Ernst-Friedrich Pernack vom Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Frauen des Landes Brandenburg. »Wir brauchen in den Regeln konkrete und der betrieblichen Praxis gerecht werdende Aussagen. Hierzu gehören auch Maßzahlen und Grenzwerte.« Pernack ist stellvertretender Vorsitzender des Ausschusses für Arbeitsstätten. Dort werden zurzeit die Regeln für Arbeitsstätten erarbeitet, die spätestens 2010 die bisherigen Arbeits-

stättenrichtlinien ablösen. Exakte Aussagen in den Regeln müssten sein, so Pernack, um die lediglich Schutzziele formulierenden Vorschriften anwendergerecht auszugestalten und Konflikte im Betrieb zu vermeiden. Natürlich wird dies nicht für jeden betrieblichen Einzelfall gelingen. Pernack sieht den Ausschuss auf einem guten Weg, wie die bisher veröffentlichten Arbeitsstättenregeln zeigen. Die Beteiligten müssten jedoch zu Kompromissen bereit sein, wenn unterschiedliche Sichten und Interessenlagen in den Erörterungen deutlich werden.



**Mitten im Grünen** – Pflanzen, wohin man schaut: BMW hat in einem Modellprojekt Großraumbüros begrünt. Die Ergebnisse waren durchweg positiv: Luftqualität und Raumklima wurden spürbar besser. Schadstoff- und Lärmbelastung gingen zurück. Auch die Beschäftigten fühlen sich wohler, im Grünen zu arbeiten. Allerdings hat BMW die Begrünung nicht auf das gesamte Werk ausgeweitet, weil der Aufwand der täglichen Pflege zu groß sei. Immerhin: Auch in einer Fertigungshalle gibt es Pflanzen.

## Der Jurist: Wenn sich Arbeitgeber irren

Wie beurteilen Sie die novellierte Arbeitsstättenverordnung?

**Kohte:** Die Novellierung war unverzichtbar, weil die alte Verordnung nicht vollständig mit dem Europarecht vereinbar war. Dies hatte der europäische Gerichtshof festgestellt. Die geringfügigen Verbesserungen in der neuen Arbeitsstättenverordnung wurden jedoch hart erkaufte, weil die optische Verschlingung des Textes zu Lasten der Verständlichkeit gegangen ist. Die meisten Betriebspraktiker – ob Betriebsräte oder Arbeitgeber – haben Schwierigkeiten, mit der neuen Verordnung zu arbeiten.

Waren konkrete Maßzahlen überflüssig?

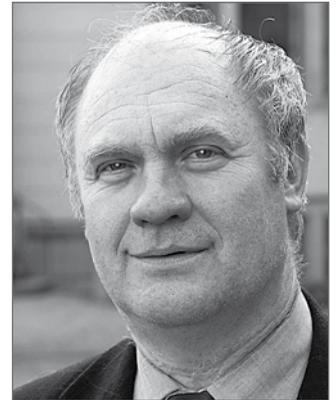
**Kohte:** Konkrete Zahlen sind als Richtbeispiele immer hilfreich. Gerade bei den heute üblichen Mehrfachbelastungen reichen die Zahlenwerte der 70er Jahre nicht immer aus. Aber das ist kein Grund, in einer Verordnung vollständig auf Zahlen zu verzichten.

Noch sind die alten Arbeitsstättenrichtlinien nicht ersetzt. Was gilt?

**Kohte:** In der Übergangszeit gelten bis Sommer 2010 die alten Arbeitsstättenrichtlinien (ASR). Betriebsräte können davon ausgehen, dass die ASR gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse abbilden. In Unternehmen mit europäischen Betriebsräten könnte man sich von seinen skandinavischen Kollegen über deren Werte informieren lassen, die nicht selten arbeitswissenschaftlich aktueller und deswegen zu beachten sind.

Manche Arbeitgeber behaupten, dass keine konkreten Maßzahlen mehr gelten. Weil beispielsweise nur die Rede von »gesundheitlich zuträglicher Raumtemperatur ist«. Die Angabe zur Mindesttemperatur – etwa 21 Grad in Pausenräumen – fehlt dort.

**Kohte:** Wenn behauptet wird, es gäbe jetzt keine Temperaturwerte



mehr, ist das ein Rechtsirrtum. Denn der Arbeitgeber muss gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse berücksichtigen (§ 4 Arbeitsschutzgesetz). Der Wert von 21 Grad in Pausenräumen stellt eine solche Erkenntnis dar. Wenn der Arbeitgeber meint, dass es bessere Erkenntnisse gibt, ist es seine Aufgabe, diese dem Betriebsrat vorzulegen. Kann er dies nicht, muss er sich weiter an der Arbeitsstättenrichtlinie orientieren.

Sie sehen in der Unschärfe der Formulierungen für Betriebsräte auch einen Vorteil. Inwiefern?

**Kohte:** Die unbestimmten Begriffe in der Arbeitsstättenverordnung müssen im Betrieb konkretisiert werden. So steht es auch in der Begründung zur neuen Verordnung. Eine solche Konkretisierung der Arbeitsschutzvorschriften ist nach § 87.1.7 BetrVG ein Fall für die Mitbestimmung. Wenn ein Arbeitgeber also meint, es gäbe keine Temperaturwerte, dann ist es Sache des Betriebsrates, mit einem Initiativantrag eine Regelung vorzuschlagen, wonach bei der Gefährdungsbeurteilung für die Ermittlung gesundheitlich zuträglicher Temperaturen und für die Realisierung der in der Praxis nicht immer beachteten Schutzmaßnahmen wie Zusatzpausen die Regeln der bisherigen ASR 6 zu Grunde zu legen sind. Dafür gibt es gute Chancen in der Einigungsstelle.

Dr. Wolfhard Kohte, Professor an der Juristischen Fakultät der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg

# Tipps für Betriebsräte

**Die neue Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) liegt vor, aber Details wie Raumtemperaturen, Mindestgrundflächen von Arbeitsräumen oder Sicherheitsabstände auf Verkehrswegen sucht man vergebens. Das macht es für Betriebsräte schwierig. Es gibt dennoch Wege, um Gesundheitsschutz durchzusetzen. Tipps von Andreas Tiedemann, Bildungszentrum Sprockhövel.**

**Beispiel:** Beschäftigte beschwerten sich beim Betriebsrat über schlechte Beleuchtung in der mechanischen Fertigung. Der Betriebsrat überprüfte:

## 1 Was sagt die neue Arbeitsstättenverordnung?

Dort steht im § 3.1 ArbStättV: »Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten den Vorschriften dieser Verordnung einschließlich ihres Anhanges entsprechend so eingerichtet und betrieben werden, dass von ihnen keine Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten ausgehen«. Das ist ungenau. Doch auch der Anhang ist nicht präziser. Dort ist lediglich von »möglichst ausreichend Tageslicht« und einer »angemessenen künstlichen Beleuchtung« (Anhang 3.4.1) die Rede.

## 2 Was sagt die alte Arbeitsstättenverordnung?

Dort stehen im § 7 zwar weitere Anforderungen aufgelistet, aber Genaueres findet man in der Arbeitsstättenrichtlinie (ASR) 7.3.

## 3 Was sagt die Arbeitsstättenrichtlinie (ASR)?

In der ASR 7.3 Künstliche Beleuchtung werden genaue Angaben über Beleuchtungsstärken für verschiedene Arbeitsplätze gemacht. Zum Beispiel:

7.	Metallbe- und -verarbeitung	Lux
7.3	Bearbeitungszentren, automatisierte oder halbautomatisierte Bearbeitungsmaschinen	300
7.5	Feine Maschinenarbeiten; zulässige Abweichung < 0,1 mm	500
7.7	Anreiß- und Kontrollplätze, Messplätze	750

## 4 Was tut der Betriebsrat?

Der Betriebsrat verlangt eine Überprüfung: Gibt es weitere arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse? Wie ist der Stand der Technik? Ist berücksichtigt, dass Ältere mehr Licht brauchen? Er fordert vom Arbeitgeber, die Leuchtmittel zu reinigen und die defekten zu ersetzen, weil die Gesundheit der Beschäftigten durch den Lichtmangel gefährdet sei und ihnen das Arbeiten erschwert werde.

## 5 Welche Möglichkeiten gibt es noch?

Der Betriebsrat hat auch eine weitere Möglichkeit: Die Gefährdungsbeurteilung als Kernstück des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) ist ein zentrales Instrument, um Belastungen am Arbeitsplatz zu ermitteln und dafür zu sorgen, dass die Gefährdungen abgestellt oder zumindest verringert werden. Am besten ist es, die Überprüfung

der Beleuchtung in die Gefährdungsbeurteilung zu integrieren. In § 3 des ArbSchG steht ausdrücklich, dass es Pflicht des Arbeitgebers ist, Maßnahmen zur Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten zu treffen. Arbeit ist so zu gestalten (§ 4 ArbSchG), dass »eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden und die verbleibende Gefährdung möglichst gering gehalten wird«. Bei den Maßnahmen ist der Stand der Technik und Arbeitsmedizin sowie sonstige gesicherte ar-

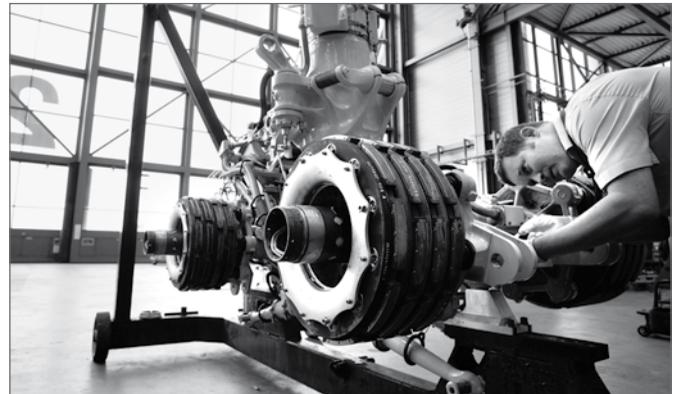
schlüssen vom 8. Juni 2004 bestrittigt.

## Weitere Informationen

■ Seminare der IG Metall »Menschengerechte Gestaltung der Arbeit«:

SB00708	10.-22.2.08
SB03108	27.7.-8.8.08
SB04808	23.11.-5.12.08

■ Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) hat »Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung« herausgegeben, die auch Betriebs-



beitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen (§ 4.3 ArbSchG) Der Betriebsrat könnte mit Hinweis aufs Arbeitsschutzgesetz sogar Verbesserungen gegenüber der alten Arbeitsstättenrichtlinie erreichen, die lediglich Mindestanforderungen formuliert haben.

Betriebsräte haben nach § 87.1.7 BetrVG in Verbindung mit § 5 ArbSchG die volle Mitbestimmung. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) in zwei Be-

räten helfen, sich in der derzeit unsicheren Rechtssituation zu rechtzufinden: [http://lasi.osha.de/de/gfx/publications/lasi\\_publications.php](http://lasi.osha.de/de/gfx/publications/lasi_publications.php) (zum Herunterladen).

■ »Die neue Arbeitsstättenverordnung«. Wegweiser für Betriebs- und Personalräte, herausgegeben vom DGB, Autor: Rechtsanwalt Dr. Ulrich Faber. Bestellungen: [www.igmetall.de/gesundheit](http://www.igmetall.de/gesundheit) oder <http://extranet.igmetall.de>

## Das Angebot von ergo-online

**ergo-online** bietet Informationen, Tipps und Expertenwissen rund um das Thema Gesundheit am Büroarbeitsplatz. Schwerpunkte sind beispielsweise Ergonomie und Arbeitsorganisation im Büro, Bildschirmarbeit, Gefährdungsbeurteilung und Stressbewältigung.

**Wer sich erste Informationen** beschaffen und Anregungen holen will, ist auf den Internetseiten richtig. Dort gibt es etwa Hinweise zur richtigen Beleuchtung, zu empfohlenen Lärmhöchstwerten und zum optimalen Raumklima.

**ergo-online führt außerdem** Workshops durch und berät Betriebsräte, Fachkräfte für Arbeitsschutz oder Betriebspraktiker, wenn das Unternehmen einen Um- oder Neubau plant, wenn Büros umgestaltet

oder Großraumbüros eingerichtet werden sollen. Auch bei allen anderen Fragen zum Arbeits- und Gesundheitsschutz sind die Berater von ergo-online ansprechbar.

**ergo-online vertritt** die Interessen von Arbeitnehmern und ist ein ehrenamtlicher Service des Vereins »Gesellschaft Arbeit und Ergonomie – online e.V.«. Partner sind das hessische Sozialministerium, Hersteller, Berater und Gewerkschaften.

**Gesellschaft Arbeit und Ergonomie – online**, Büro Offenbach, Berliner Straße 48, 63065 Offenbach, Geschäftsführung: Regine Rundnagel, Tel. 069 / 85 00 32 13, E-Mail: [gf@ergo-online.de](mailto:gf@ergo-online.de), Internet: [www.ergo-online.de](http://www.ergo-online.de).