

Novellierung der Arbeitsstättenverordnung

Am 3. Dezember 2016 ist die neu gefasste Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) in Kraft getreten. Zuvor sorgte diese Novelle für heftige Auseinandersetzungen: So hat die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) nach Beschlussfassung des Bundesrates im Dezember 2014 und kurz vor der geplanten abschließenden Zustimmung des Bundeskabinetts mit einem medialen Paukenschlag interveniert. Nicht zuletzt aufgrund des Engagements der IG Metall konnten wesentliche Verbesserungen letztlich jedoch auch gegen den heftigen Widerstand der Arbeitgeberlobby durchgesetzt werden. *Gute Arbeit kompakt* erläutert die Neuregelungen.

Wichtige Änderungen im Überblick

Rechtsvereinfachung durch Integration der Bildschirmarbeit (§ 2 und Anhang der ArbStättV, Nr. 6)

Die Bildschirmarbeitsverordnung wurde an zeitgemäße Kommunikationstechniken angepasst und in die ArbStättV integriert. Damit gilt der Grundsatz, dass Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten zu vermeiden sind, auch für Bildschirmarbeit.

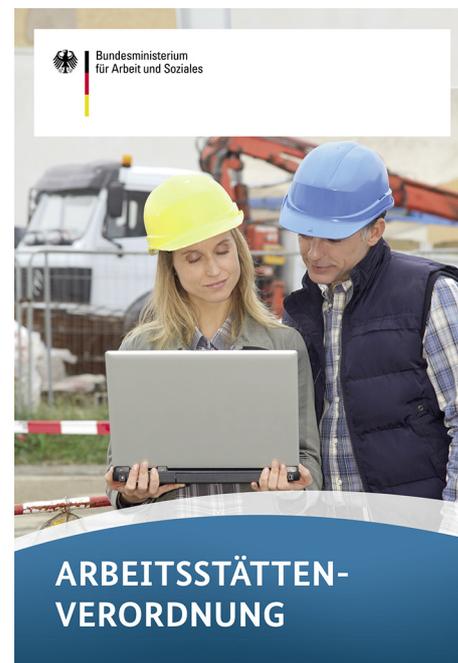
Neue Regelungen für Telearbeit im Homeoffice (§ 2)

Nach § 2 der neuen Verordnung hat der Arbeitgeber nun auch die Verantwortung für Telearbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten. Hierbei handelt es sich um Bildschirmarbeitsplätze, die für einen bestimmten Zeitraum eingerichtet werden und für die eine arbeitsvertragliche Regelung bzw. eine Betriebsvereinbarung besteht. Andere Formen beruflich bedingter Mobilarbeit (beim Kunden oder im Zug) werden von dieser Regelung nicht erfasst (eine gewerkschaftliche Standortbestimmung zum Thema „Arbeitsschutz bei mobiler digitaler Arbeit“ findet sich hier).

Definition des „Arbeitsplatzes“ (§ 2)

Der Begriff des „Arbeitsplatzes“ wurde wesentlich erweitert: Der Arbeitsplatz wird nun als Bereich definiert, in dem Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit tätig sind. Infolge dieser Neubestimmung löst bereits kurzzeitiges Arbeiten den „materiellen Schutzgehalt“ der ArbStättV aus. In § 8 „Übergangsvorschriften“ wurde eine zeitlich begrenzte Bestandsschutzregelung aufgenommen.

Die Arbeitsstättenverordnung kann beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales bestellt werden



Quelle: BMAS.de, Titelbild: colourbox.com

DOWNLOAD

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

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 Bela-

stungsfaktor qualifiziert, der in einer Gefährdungsbeurteilung zwingend zu berücksichtigen ist. Und zwar hinsichtlich seiner psychisch und physisch relevanten Auswirkungen.

Ergonomische Anforderungen schon beim Einrichten berücksichtigen (§3a)

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber bei den Maßnahmen nicht nur den Stand der Technik und der Arbeitsmedizin zu berücksichtigen, sondern nunmehr auch die „ergonomischen Anforderungen“.

Pflicht zur barrierefreien Gestaltung von Arbeitsstätten ausgeweitet (§ 3a)

Neben den unmittelbaren Arbeitsbereichen und den Zu- und Abgängen müssen nun auch die Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräume oder Kantinen, die von Beschäftigten mit Behinderungen genutzt werden, barrierefrei eingerichtet werden.

Konkrete Anforderungen an die Unterweisung von Beschäftigten (§ 6)

Eine präzisere Definition der Art, Inhalte und Häufigkeit von Unterweisungen konkretisiert die Unterweisungspflichten des Arbeitgebers.

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

Die neue Verordnung fordert möglichst ausreichendes Tageslicht und eine Sichtverbindung nach außen. Zugleich definiert sie Ausnahmen von diesem Grundsatz und differenziert nach Arbeits- und weiteren Räumen in einer Arbeitsstätte.

Politische Kurzbewertung

Die neue Arbeitsstättenverordnung trägt wesentlich zur Rechtsklarheit bei und mit der Integration der Regelungen zur Bildschirmarbeit auch zur Rechtsver-

Keine Sichtverbindung nach außen, Arbeit zuhause am Küchentisch oder Zwangshaltung bei der Montagearbeit: manch ein Arbeitsplatz ist eine Zumutung. Mit der neuen Verordnung werden die Chancen besser, wirksam dagegen vorzugehen.



HANS-JÜRGEN URBAN
geschäftsführendes
Vorstandsmitglied der
IG Metall

einfachung. Darüber hinaus beinhaltet die neue Verordnung verschiedene Einzel-Regelungen, die den modernen Anforderungen an das Arbeitsschutzrecht zumindest in Ansätzen Rechnung tragen.

Die hierin zum Ausdruck kommende Abkehr von der Deregulierung im Arbeitsstättenrecht ist ein wesentlicher Vorteil für die betrieblichen Umsetzungschancen der Arbeitsstätten-Standards.

Bezogen auf den fachlich-materiellen Gehalt der neuen Verordnung war die Intervention der BDA also nicht sehr erfolgreich, sieht man von einer fast zweijährigen Verzögerung der Novelle ab.

Nun kommt es auf die praktische die Umsetzung der neuen Regelungen an. Bestehende Gefährdungsbeurteilungen müssen in Hinblick auf das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten überprüft und ggf. ergänzt werden. Die Betriebsräte sind gefordert, ihre Mitbestimmungsrechte für sichere und gesunde Arbeitsbedingungen zu nutzen.

- ▶ Hier geht es zum aktuellen Verordnungstext
- ▶ Ein Überblick sowie eine Bewertung der Neuregelungen findet sich hier
- ▶ Hintergrundinformationen zur politischen Auseinandersetzung um die Arbeitsstättenverordnung gibt es hier

Impressum:

Herausgeber: IG Metall Vorstand · Ressort Arbeitsgestaltung und Gesundheitsschutz
Wilhelm-Leuschner-Str. 79, 60329 Frankfurt am Main · Verantwortlich: Dr. Hans-Jürgen Urban
Redaktion: Andrea Fergen, Moriz Boje Tiedemann · Gestaltung: warenform