

Praxisfragen zur neuen Arbeitsstättenverordnung

1. Tageslicht, Sichtverbindungen nach außen und Beleuchtung

a. Bisherige Rechtslage

Nach der bisherigen Rechtslage müssen Arbeitsstätten „möglichst ausreichend Tageslicht erhalten und mit Einrichtungen für eine der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten angemessenen künstlichen Beleuchtung ausgestattet sein“ (Anhang 3.4. zur ArbStättV). Das Erfordernis einer sog. Sichtverbindung nach außen – im Regelfall Fenster – war bei der Reform der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) im Jahr 2004 wieder gestrichen worden. Hintergrund der Streichung war eine Harmonisierung mit europarechtlichen Vorgaben der EG-Richtlinie 89/654/EWG, die eine Sichtverbindung nicht vorsieht.

b. Künftige Rechtslage

Die Neuregelung lautet:

Anhang Nr. 3.4. zur ArbStättV (Beleuchtung und Sichtverbindung)

(1) Der Arbeitgeber darf als Arbeitsräume nur solche Räume betreiben, die möglichst ausreichend Tageslicht erhalten und die eine Sichtverbindung nach außen haben. Dies gilt nicht für

1. Räume, bei denen betriebs-, produktions- oder bautechnische Gründe Tageslicht oder einer Sichtverbindung nach außen entgegenstehen,
2. Räume, in denen sich Beschäftigte zur Verrichtung ihrer Tätigkeit regelmäßig nicht über einen längeren Zeitraum oder im Verlauf der täglichen Arbeitszeit nur kurzzeitig aufhalten müssen, insbesondere Archive, Lager-, Maschinen- und Nebenräume, Teeküchen,
3. Räume, die vollständig unter Erdgleiche liegen, soweit es sich dabei um Tiefgaragen oder ähnliche Einrichtungen, um kulturelle Einrichtungen, um Verkaufsräume oder um Schank- und Speiseräume handelt,
4. Räume in Bahnhofs- oder Flughafenhallen, Passagen oder innerhalb von Kaufhäusern und Einkaufszentren,
5. Räume mit einer Grundfläche von mindestens 2.000 m², sofern Oberlichter oder andere bauliche Vorrichtungen vorhanden sind, die Tageslicht in den Arbeitsraum lenken.“

(2) Pausen- und Bereitschaftsräume sowie Unterkünfte müssen möglichst ausreichend mit Tageslicht beleuchtet sein und eine Sichtverbindung nach außen haben. Kantinen sollen möglichst ausreichend Tageslicht erhalten und eine Sichtverbindung nach außen haben.

(3) Räume, die bis zum [Tag des Inkrafttretens der ÄnderungsVO] eingerichtet worden sind oder mit deren Einrichtung begonnen worden war und die die Anforderungen nach Absatz 1 Satz 1 oder Absatz 2 nicht erfüllen, dürfen ohne eine Sichtverbindung nach außen weiter betrieben werden, bis sie wesentlich erweitert oder umgebaut werden.

(4) In Arbeitsräumen muss die Stärke des Tageslichteinfalls am Arbeitsplatz je nach Art der Tätigkeit reguliert werden können.

(5) Arbeitsstätten müssen mit Einrichtungen ausgestattet sein, die eine angemessene künstliche Beleuchtung ermöglichen, so dass die Sicherheit und der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten gewährleistet sind.

(6) Die Beleuchtungsanlagen sind so auszuwählen und anzuordnen, dass dadurch die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet werden.

(7) Arbeitsstätten, in denen bei Ausfall der Allgemeinbeleuchtung die Sicherheit der Beschäftigten gefährdet werden kann, müssen eine ausreichende Sicherheitsbeleuchtung haben.

c. Praxisfolgen

Künftig wird die **Sichtverbindung** nach außen als grundsätzliche Voraussetzung für das Betreiben von Arbeitsräumen festgelegt. Hierdurch muss in Augenhöhe durch Fenster, durchsichtige Türen oder Wandflächen der Ausblick aus dem jeweiligen Raum ins Freie ermöglicht werden (vgl. hierzu die vor 2004 geltende ASR 7/1 Sichtverbindungen).

Hingegen bleiben die Anforderungen an das **Tageslichterfordernis** unverändert. Wie auch in der bisher geltenden Fassung muss dieses nur „möglichst“ eingehalten werden. Tageslicht kann durch Fenster, Dachoberlichter oder lichtdurchlässige Bauteile in Gebäude gelangen, wobei Fenster in Augenhöhe zusätzlich eine Sichtverbindung nach außen ermöglichen (vgl. ASR A3.4 Beleuchtung).

aa. Bestandsschutz

Gesamtmetall hat sich bei dem Erfordernis einer Sichtverbindung erfolgreich für einen **Bestandsschutz** eingesetzt. Im Vergleich zu den ursprünglichen Plänen des BMAS konnte die Regelung deutlich entschärft werden. Nunmehr können bereits eingerichtete Räume sowie Räume, mit deren Einrichtung begonnen wurde, auch **ohne eine Sichtverbindung** nach außen weiter betrieben werden, bis sie wesentlich erweitert oder umgebaut werden. Finden keine Umbaumaßnahmen statt, gelten die bisherigen Anforderungen unbefristet weiter. Ohne einen solchen Bestandsschutz hätten Arbeitsräume, die die neuen Anforderungen an eine Sichtverbindung nicht erfüllen, mit Inkrafttreten der Neuregelung geschlossen oder kostenintensiv umgebaut werden müssen.

Für die Beurteilung, ob eine „wesentliche“ Erweiterung oder ein „wesentlicher“ Umbau vorliegt, kommt es nach der Verordnungsbegründung darauf an, ob diese Maßnahmen von ihrer Art oder ihrem Umfang her geeignet sind, gleichzeitig auch eine Sichtverbindung nach außen baulich herzustellen (z. B. umfangreiche Durchbrüche an Außenwänden). Diese Einschränkung stellt sicher, dass etwa energetische Sanierungen oder Dämmungen von Außenwänden nicht ausreichend sind. Der Durchbruch in der Außenwand muss zudem groß genug und in geeigneter Höhe sein, um eine Sichtverbindung nach außen zu ermöglichen. Dies schließt u. E. kleinere Mauerdurchbrüche (z. B. für Leitungen) sowie Einbauten von Lüftungs- oder Klimaanlage aus, die zwar ggf. die nötige Größe für eine Sichtverbindung nach außen erreichen können, aber meist an ungeeigneter Stelle in Deckennähe installiert werden.

Auch soll nach der Verordnungsbegründung der finanzielle Aufwand der Erweiterungs- oder Umbauarbeiten **allein** kein entscheidendes Kriterium für die Bestimmung der „Wesentlichkeit“ sein. Werden also umfangreiche und kostenintensive Baumaßnahmen durchgeführt, die als solche aber baulich nicht geeignet sind, eine Sichtverbindung herzustellen, sind diese Maßnahmen nicht wesentlich im Sinne der Verordnung. Die Forderung nach einer Sichtverbindung mit dem alleinigen Argument der „ohnehin hohen“ Kosten ist damit nicht möglich.

bb. Ausnahmen nach künftiger Rechtslage

Aufgrund guter Argumente der Arbeitgeberverbände und der Wirtschaft konnten gegenüber dem ursprünglichen Entwurf zudem deutlich erweiterte **Ausnahmeregelungen** durchgesetzt werden (Abs. 1 Satz 2 und Abs. 2). Die Ausnahmen gelten sowohl für das Tageslichterfordernis als auch für die Sichtverbindungen nach außen:

- Dies gilt zunächst für Arbeitsräume, bei denen aus betriebs-, produktions- oder bautechnischen Gründen eine Sichtverbindung nach außen und/oder Tageslicht nicht gewährleistet werden kann. Möglich sind hier etwa Gründe der Statik oder der Bausubstanz, ferner der Schutz besonders (tages-)lichtempfindlicher Materialien sowie Sicherheitsaspekte, die dem Einbau von Fenstern entgegenstehen. Als Beispiel nennt die Verordnungsbegründung ausdrücklich die mehrstöckigen Produktionsanlagen.
- Bei großen Arbeitsräumen mit einer Grundfläche von mindestens 2000 qm soll es künftig ausreichen, dass durch Oberlichter oder andere bauliche Vorrichtungen Tageslicht in

den Raum gelenkt wird, z. B. durch Lichtbänder oder ein sog. Sheddach. Im Gegensatz zum ursprünglichen Entwurf wird nicht mehr verlangt, dass hierdurch eine „gleichmäßige Beleuchtungsstärke im Raum“ geschaffen wird.

Für Produktionshallen unter 2000 qm konnten hingegen keine entsprechenden Ausnahmen erreicht werden. Hier kann es daher in Zukunft ggf. zu einer Verschärfung gegenüber der bisherigen Rechtslage kommen, sofern anderweitige Ausnahmen und der Bestandsschutz (vgl. unten) nicht greifen.

- Für Räume mit nur kurzfristiger Nutzung kann von den Vorgaben ebenfalls abgewichen werden, z. B. Archive, Lager-, Maschinen- und Nebenräume, Teeküchen.
- Kantinen „sollen“ möglichst eine Sichtverbindung nach außen haben. Die ursprünglich geplante Ausweitung der Sichtverbindungserfordernisse auch auf Sanitärräume und Erste-Hilfe-Räume wurde auf Drängen der Arbeitgeberverbände ersatzlos gestrichen.

Die übrigen Regelungen zur künstlichen Beleuchtung, zur Anordnung der Beleuchtungsanlagen sowie zum Ausfall der Allgemeinbeleuchtung entsprechen der **bisherigen** Rechtslage.

2. Unterweisung und Dokumentation

a. Bisherige Rechtslage

Die ArbStättV enthielt in Abweichung zu den meisten anderen Arbeitsschutzverordnungen bisher **keine** gesonderte Regelung zur Unterweisung und deren Dokumentation. Es galt insoweit die allgemeine Vorschrift des § 12 Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG). Danach hat der Arbeitgeber die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit vor Aufnahme der Tätigkeit ausreichend und angemessen zu unterweisen. Die Unterweisung umfasst Anweisungen und Erläuterungen, die auf den Arbeitsplatz oder den Aufgabenbereich der Beschäftigten ausgerichtet sind. Diese Pflicht wird in § 4 Abs. 1 DGUV-Vorschrift 1 weiter konkretisiert. Danach muss die Unterweisung erforderlichenfalls wiederholt werden, mindestens aber einmal jährlich erfolgen. Sie muss zudem dokumentiert werden.

b. Künftige Rechtslage

Die Neureglung lautet:

§ 6 Unterweisung der Beschäftigten

(1) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten ausreichende und angemessene Informationen anhand der Gefährdungsbeurteilung in einer für die Beschäftigten verständlichen Form und Sprache zur Verfügung zu stellen über

- 1. das bestimmungsgemäße Betreiben der Arbeitsstätte,*
- 2. alle gesundheits- und sicherheitsrelevanten Fragen im Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit,*
- 3. Maßnahmen, die zur Gewährleistung der Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten durchgeführt werden müssen, und*
- 4. arbeitsplatzspezifische Maßnahmen, insbesondere bei Tätigkeiten auf Baustellen oder an Bildschirmgeräten,*

und sie anhand dieser Informationen zu unterweisen.

(2) Die Unterweisung nach Absatz 1 muss sich auf Maßnahmen im Gefahrenfall erstrecken, insbesondere auf

- 1. die Bedienung von Sicherheits- und Warneinrichtungen,*
- 2. die Erste Hilfe und die dazu vorgehaltenen Mittel und Einrichtungen und*
- 3. den innerbetrieblichen Verkehr.*

(3) Die Unterweisung nach Absatz 1 muss sich auf Maßnahmen der Brandverhütung und Verhaltensmaßnahmen im Brandfall erstrecken, insbesondere auf die Nutzung der Fluchtwege und Notausgänge. Diejenigen Beschäftigten, die Aufgaben der Brandbekämpfung übernehmen, hat der

Arbeitgeber in der Bedienung der Feuerlöscheinrichtungen zu unterweisen.

(4) Die Unterweisungen müssen vor Aufnahme der Tätigkeit stattfinden. Danach sind sie mindestens jährlich zu wiederholen. Sie haben in einer für die Beschäftigten verständlichen Form und Sprache zu erfolgen. Unterweisungen sind unverzüglich zu wiederholen, wenn sich die Tätigkeiten der Beschäftigten, die Arbeitsorganisation, die Arbeits- und Fertigungsverfahren oder die Einrichtungen und Betriebsweisen in der Arbeitsstätte wesentlich verändern und die Veränderung mit zusätzlichen Gefährdungen verbunden ist.

c. Praxisfolgen

Regelungen zur Unterweisung der Beschäftigten werden künftig in § 6 aufgenommen. Es handelt sich hierbei im Arbeitsschutzrecht übliche verordnungsspezifische Konkretisierung der allgemeinen Pflicht aus § 12 ArbSchG. Mit der Aufnahme entsprechender Regelungen wird die ArbStättV somit inhaltlich und konzeptionell an die anderen Arbeitsschutzverordnungen angepasst. Auch diese enthalten konkretisierende Vorgaben an den Inhalt der Unterweisung, zum Beispiel § 12 BetrSichV, § 14 GefStoffV, § 14 BiostoffV, § 8 OStrV oder § 11 LärmVibrationsArbSchV.

aa. Inhalt der Unterweisung

Die Unterweisungspflicht umfasst im Einzelnen:

- das bestimmungsgemäße Betreiben der Arbeitsstätte,
- gesundheits- und sicherheitsrelevante Fragen im Zusammenhang mit der Tätigkeit,
- Maßnahmen, die zur Gewährleistung der Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten durchgeführt werden müssen,
- arbeitsplatzspezifische Maßnahmen, insbesondere bei Tätigkeiten auf Baustellen oder an Bildschirmgeräten,
- Maßnahmen im Gefahrenfall, insbesondere hinsichtlich der Bedienung von Sicherheits- und Warneinrichtungen, Erster Hilfe und den dazu vorgehaltenen Mitteln und Einrichtungen und des innerbetrieblichen Verkehrs,
- Maßnahmen der Brandverhütung und Verhaltensmaßnahmen im Brandfall, insbesondere zur Nutzung der Fluchtwege und Notausgänge.

bb. Dokumentation

Die Neuregelung enthält keine gesonderte Pflicht zur Dokumentation der Unterweisung. Die im ursprünglichen Entwurf vorgesehene Dokumentationsverpflichtung wurde auf Hinwirken der Arbeitgeberverbände ersatzlos gestrichen. Es bleibt insoweit bei den bisherigen allgemeinen Vorgaben in § 4 Abs. 1 DGUV-Vorschrift 1.

Gleichwohl gilt weiterhin folgende Empfehlung der Berufsgenossenschaften (vgl. DGUV-Regel 100-001, S. 25 f.):

„Die Unterweisung muss dokumentiert werden, damit der Unternehmer den Nachweis führen kann, dass er seiner Unterweisungsverpflichtung nachgekommen ist. Der Nachweis kann z. B. in Form des nachstehenden Musters erfolgen. Dieses Muster enthält alle notwendigen Angaben, wie Betriebsteil, Datum und Inhalt der Unterweisung, Namen der Versicherten und des Unterweisenden. Mit ihrer Unterschrift bestätigen die Versicherten die Teilnahme an der Unterweisung und dass sie den Inhalt der Unterweisung verstanden haben.“

Die DGUV-Regel 100-001 enthält ein entsprechendes Muster, anhand dessen die Dokumentation der Unterweisung erfolgen kann. Die Publikation der DGUV ist im Internet unter dem folgenden Link verfügbar:

http://www.dguv.de/medien/inhalt/praevention/vorschr_regeln/vorschrift-1/100-001.pdf

Bei der Dokumentation des Inhalts der Unterweisung ist auch weiterhin wie im Muster vorgesehen eine stichwortartige Darstellung ausreichend. Falls bei der Unterweisung schriftliche

Informationsmaterialien oder audiovisuelle Medien verwendet werden, ist u. E. eine Dokumentation der genutzten Quellen ebenfalls zu empfehlen, um etwa bei Arbeitsunfällen gegenüber den Aufsichtsbehörden den Inhalt der Unterweisung besser darstellen zu können.

3. Telearbeit/Homeoffice

a. Bisherige Rechtslage

Telearbeitsplätze bzw. das sog. Homeoffice sind nach herrschender Meinung bisher nicht vom Anwendungsbereich der ArbStättV erfasst.¹ Dies gilt erst recht für die sog. mobile Arbeit, d. h. die Arbeit mit mobilen Kommunikationsmedien außerhalb eines fest eingerichteten Arbeitsplatzes, etwa das Arbeiten mit einem Laptop oder Tablet auf einer Dienstreise.

Telearbeitsplätze werden allerdings nach bisheriger Rechtslage vom Anwendungsbereich der **Bildschirmarbeitsverordnung** (BildscharbV) erfasst. Das dürfte jedenfalls für ein fest eingerichtetes Home-Office weitgehend unstrittig sein.² Danach gelten bereits heute für Bildschirmarbeitsplätze besondere Vorgaben für die Beurteilung der Arbeitsbedingungen (§ 3 BildscharbV), für den täglichen Arbeitsablauf (§ 5 BildscharbV) sowie für die Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes. Letztere sind im Anhang zur BildschirmarbV geregelt (zu den Einzelheiten vgl. unter 6.).

b. Künftige Rechtslage

Die Neuregelung lautet:

§ 1 Anwendungsbereich

...

(3) Für Telearbeitsplätze gelten nur

1. § 3 bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes,
2. § 6 und der Anhang Nummer 6,

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

§ 2 Begriffsbestimmungen

...

(7) Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat. Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.

Anmerkung: Die einzelnen Regelungen zu den Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze (ehemals BildschirmarbV, jetzt Anhang Nr. 6 zur ArbStättV) werden gesondert unter 6. dargestellt (vgl. unten).

¹ Ausführlich *Wiebauer/Kollmer*, in: Landmann/Rohmer, Gewerbeordnung, 65. EL 2013, § 1 ArbStättV, Rn. 14 ff. mwN sowie *Picker/Rieble*, ZfA 2013, 383, 389.

² *Kreizberg*, in: Kollmer/Klindt, Arbeitsschutzgesetz, 2. Aufl. 2011, Rn. 4; *Oberthür*, NZA 2013, 246, 247 m.w.N.

c. Praxisfolgen

Die ArbStättV gilt künftig auch für Telearbeitsplätze, allerdings nur in Bezug auf einzelne Pflichten, die weitgehend den Pflichten aus der bisherigen BildschirmarbvV entsprechen (vgl. unter bb.). Zudem gilt eine einschränkende Definition des Telearbeitsplatzes. Im Einzelnen:

aa. Begriff des Telearbeitsplatzes

Telearbeitsplätze sind nach der **Legaldefinition** des § 2 Abs. 7 ArbStättV nur

- vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze
- im Privatbereich der Beschäftigten,
- für die der Arbeitgeber eine mit den Beschäftigten vereinbarte wöchentliche Arbeitszeit und die Dauer der Einrichtung festgelegt hat.

Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann „eingerichtet“, wenn

- Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben,
- die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person
- im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.

Gesamtmittel stellt für eine entsprechende arbeitsvertragliche Vereinbarung zwei **Muster-texte** zur Verfügung (ausschließliche und alternierende Telearbeit, vgl. M+E-Servicedatenbank). Darin werden u. a. Arbeitszeit, Zeiterfassung, Beendigung der Telearbeit, datenschutzrechtliche Fragen sowie Vorgaben für die Einrichtung, Ausstattung und Nutzung des Telearbeitsplatzes im Einzelnen geregelt.

Ausdrücklich **nicht** erfasst wird durch die ArbStättV die sog. **mobile Arbeit außerhalb** eines festeingerichteten Arbeitsplatzes im Betrieb oder in der Wohnung des Arbeitnehmers, etwa das gelegentliche Arbeiten mit einem Laptop oder Tablet zu Hause, auf Dienstreisen oder im Hotel. Hierzu ausdrücklich die Verordnungsbegründung, S. 28:

„Mobiles Arbeiten“ (gelegentliches Arbeiten von zuhause aus oder während der Reisetätigkeit, Abrufen von Emails nach Feierabend außerhalb des Unternehmens, Arbeit zuhause ohne eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz usw.) unterliegt nicht der ArbStättV; es handelt sich dabei nicht um Telearbeit im Sinne der Verordnung.

Bei einer **regelmäßigen** (also nicht nur gelegentlichen) Verwendung von mobilen Arbeitsgeräten wie Laptop oder Tablet an einem Arbeitsplatz müssen allerdings die Vorgaben für Bildschirmarbeitsplätze beachtet werden (vgl. hierzu unter 6.).

Ausgenommen von dem Begriff der Telearbeit i. S. der ArbStättV sind zudem **Heimarbeit-verhältnisse** gem. § 2 Abs. 1 des Heimarbeitsgesetzes (Verordnungsbegründung, S. 26).

bb. Pflichtenumfang

Der Arbeitgeber hat nur begrenzte Rechte und Möglichkeiten, die Arbeitsumgebung im Privatbereich zu beeinflussen. Deshalb wird der Anwendungsbereich der Verordnung in Bezug auf Telearbeitsplätze im Wesentlichen auf Anforderungen für Bildschirmarbeitsplätze **beschränkt**. Es handelt sich dabei im Wesentlichen um die Pflichten, die auch nach bisheriger Rechtslage über die BildschirmarbvV für fest eingerichtete Telearbeitsplätze zu beachten waren und künftig im neuen Gewand der ArbStättV weitergelten. Danach gelten künftig für Telearbeitsplätze **nur** die folgenden Vorgaben:

- § 3 ArbStättV (Gefährdungsbeurteilung), allerdings nur bei der erstmaligen Beurteilung der Arbeitsbedingungen und des Arbeitsplatzes,
- § 6 (Unterweisung, vgl. bereits oben unter 2.),
- Nr. 6 des Anhangs der ArbStättV (Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen).

Die genannten Pflichten gelten zudem **nur dann**, soweit der Arbeitsplatz von dem Arbeitsplatz im Betrieb **abweicht**. Laut Verordnungsbegründung müssen bei der Prüfung der Vergleichbarkeit die Arbeitsbedingungen am Bildschirmarbeitsplatz zuhause „nicht genau“ den Bedingungen im Betrieb entsprechen (S. 23). Ist also der Telearbeitsplatz im Wesentlichen mit dem betrieblichen Arbeitsplatz vergleichbar, ist eine gesonderte Beurteilung und Unterweisung in Bezug auf den Telearbeitsplatz vor Ort entbehrlich. Die Beurteilung des vergleichbaren betrieblichen Arbeitsplatzes sowie eine Unterweisung an diesem Arbeitsplatz sind dann ausreichend. Wie eine Prüfung der Vergleichbarkeit künftig in der Praxis (Aufsichtsbehörden und Gerichte) erfolgen wird, kann derzeit nicht abschließend beurteilt werden.

Bestehen Zweifel in Bezug auf die Vergleichbarkeit, ist grundsätzlich zu empfehlen, eine gesonderte Beurteilung und Unterweisung am Telearbeitsplatz vorzunehmen.

In Bezug auf den Anhang Nr. 6 der ArbStättV gelten für betriebliche Arbeitsplätze und Telearbeitsplätze grundsätzlich die gleichen Vorgaben. Der Arbeitgeber darf allerdings nach § 1 Abs. 3 Satz 2 ArbStättV bei der Anwendung der Vorschriften die **Eigenart** von Telearbeitsplätzen berücksichtigen. Die Eigenart besteht darin, dass das Arbeiten in den Privaträumen des Arbeitnehmers erfolgt (vgl. Verordnungsbegründung, S. 24). Auch hier ist allerdings derzeit noch nicht absehbar, inwieweit die Praxis der Aufsichtsbehörden und Gerichte Abweichungen von den Vorgaben des Anhangs zulassen wird.

cc. Exkurs: Zutrittsrechte

In der Diskussion um die Novellierung der ArbStättV wurde intensiv diskutiert, ob der Arbeitgeber aufgrund der Unverletzlichkeit der Wohnung gem. Art. 13 GG überhaupt berechtigt ist, Maßnahmen des Arbeitsschutzes am Telearbeitsplatz durchzuführen. Diese Diskussion ist jedenfalls für die betriebliche Praxis von theoretischer Natur. Das Einrichten eines Telearbeitsplatzes geschieht nicht gegen den Willen des Arbeitnehmers, sondern beruht im Regelfall auf einer entsprechenden Vereinbarung. Gesamtmetall stellt für die ausschließliche und die alternierende Telearbeit entsprechende Mustervereinbarungen zur Verfügung (vgl. M+E-Servicedatenbank). Da Telearbeit zudem nur mit der Zustimmung des Arbeitgebers möglich ist, kann sich dieser vertraglich ein dauerhaftes Kontroll- und Betretungsrecht ausbedingen.

Daher sieht auch das Gesamtmetall-Vertragsmuster in § 10 entsprechende Kontroll- und Begehungsrechte vor. Eine solche Vereinbarung ist zulässig. Hinzu kommt, dass die Beschäftigten nach den §§ 15, 16 ArbSchG zur Mitwirkung an der Umsetzung von Arbeitsschutzmaßnahmen verpflichtet sind. Eine Verweigerung der Mitwirkung dürfte daher auch bei fehlender vertraglicher Regelung treuwidrig sein.

4. Kleiderablage

Die Forderung nach einer abschließbaren Kleiderablage für jeden Mitarbeiter hat insbesondere in den Medien für große Aufregung gesorgt. Anders als teilweise berichtet, war die Forderung jedoch niemals Gegenstand des ursprünglichen BMAS-Entwurfs, sondern beruhte auf einem späteren Antrag des Bundesrats. Dieser Antrag wurde aufgrund überzeugender Argumente der Arbeitgeberverbände im jetzigen Verordnungstext nicht berücksichtigt.

a. Bisherige Rechtslage

Nach Anhang Nr. 3.3 Abs. 1 der bisher geltenden ArbStättV muss jedem Beschäftigten mindestens eine Kleiderablage zur Verfügung stehen, sofern Umkleieräume nach § 6 Abs. 2

Satz 3 nicht vorhanden sind. Sind Umkleieräume vorhanden, müssen diese mit „verschießbaren Einrichtungen ausgestattet sein, in denen jeder Beschäftigte seine Kleidung aufbewahren kann“ (Anhang 4.1 Abs. 3 der ArbStättV). Die Vorgaben werden im produzierenden Bereich üblicherweise durch abschließbare Spinde erfüllt.

b. Künftige Rechtslage

Die „Neuregelung“ lautet:

Anhang Nr. 3.3 zur ArbStättV (Ausstattung)

(1) Jedem Beschäftigten muss mindestens eine Kleiderablage zur Verfügung stehen, sofern keine Umkleieräume vorhanden sind.

c. Praxisfolgen

Es handelt sich um eine redaktionelle Anpassung. Die Rechtslage bleibt unverändert.

5. Ausweitung des Arbeitsplatzbegriffs

a. Bisherige Rechtslage

Nach der bisherigen Regelung in § 2 Abs. 2 ArbStättV sind Arbeitsplätze Bereiche von Arbeitsstätten, in denen sich Beschäftigte bei der von ihnen auszuübenden Tätigkeit regelmäßig über einen **längeren Zeitraum** oder im Verlauf der täglichen Arbeitszeit **nicht nur kurzfristig** aufhalten müssen. Dieser Arbeitsplatzbegriff wird von den Länderbehörden 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 40 „Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung“).

b. Künftige Rechtslage

Die Neuregelung lautet:

§ 2 Begriffsbestimmungen

...

(4) Arbeitsplätze sind Bereiche, in denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit tätig sind.

...

§ 8 Übergangsvorschriften

...

(2) Bestimmungen in vom Ausschuss für Arbeitsstätten ermittelten und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Gemeinsamen Ministerialblatt bekannt gemachten Regeln für Arbeitsstätten, die Anforderungen an den Arbeitsplatz enthalten, gelten unter Berücksichtigung der Begriffsbestimmung des Arbeitsplatzes in § 2 Absatz 2 der Arbeitsstättenverordnung in der Fassung vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179), die zuletzt durch Artikel 4 der Verordnung vom 19. Juli 2010 (BGBl. I S. 960) geändert worden ist, solange fort, bis sie vom Ausschuss für Arbeitsstätten überprüft und erforderlichenfalls vom BMAS im Gemeinsamen Ministerialblatt neu bekannt gemacht worden sind.

c. Praxisfolgen

Die Definition für „Arbeitsplatz“ wird in § 2 Abs. 4 ArbStättV so angepasst, dass die bisherige zeitliche Einschränkung der Aufenthaltsdauer aufgehoben wird. Der Arbeitsplatzbegriff umfasst damit grundsätzlich alle Bereiche, in denen „Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit tätig sind“. Das BMAS begründet die Neuregelung mit dem unzureichenden Schutz auf kurzzeitigen und ortsveränderlichen Baustellen. Verwiesen wird zudem auf die Auffassung der Bau-

Berufsgenossenschaft, die hierin eine „Lücke im staatlichen Recht“ sieht. Die ArbStättV „hinke“ mit ihren bisherigen Anforderungen zum Schutz der Beschäftigten bei Tätigkeiten auf Baustellen hinterher.

Für die Praxis wird die vorgesehene Neudefinition des Arbeitsplatzes vorerst **keine** wesentliche Änderung bringen. Angesichts der eindeutigen Begründung kann man davon ausgehen, dass die Erweiterung der Arbeitsplatzdefinition ausschließlich Schutzlücken für Arbeitsplätze auf **Baustellen** beseitigen soll.

Zudem wurde zur weiteren Absicherung der bisherigen Auslegungspraxis in § 8 Abs. 2 ArbStättV eine **Bestandsschutzregelung** für die Betriebe aufgenommen. Es wird klargestellt, dass Arbeitsstättenregeln (ASR), die die alte Arbeitsplatzdefinition mit der zeitlichen Einschränkung noch verwenden, so lange in der bisherigen Fassung angewendet werden können, bis der Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) die entsprechenden Arbeitsstättenregeln überprüft und ggf. entsprechend angepasst hat. Damit soll laut Verordnungsbegründung verhindert werden, dass es für die Betriebe durch die Anpassung der Arbeitsplatzdefinition zu höheren Aufwendungen kommt. Ob diese Bewertung zutrifft, wird maßgeblich von den künftigen Aktivitäten im ASTA abhängen und kann derzeit nicht abschließend bewertet werden.

6. Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze

a. Bisherige Rechtslage

Bildschirmarbeitsplätze waren nach bisheriger Rechtslage nicht Gegenstand der ArbStättV. Die einzelnen Anforderungen waren gesondert in der BildschirmarbV geregelt, z. B. die Beurteilung der Arbeitsbedingungen an einem Bildschirmarbeitsplatz (§ 3 BildscharbV), der tägliche Arbeitsablauf (§ 5 BildscharbV) sowie die Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes. Letztere ist im Anhang zur BildschirmarbV geregelt und umfasst verschiedene Vorgaben für das Bildschirmgerät und die Tastatur, die sonstigen Arbeitsmittel (z. B. Arbeitsstuhl und Arbeitstisch), die Arbeitsumgebung (z. B. Beleuchtung und Blendfreiheit) sowie für das Zusammenwirken von Mensch und Arbeitsmittel (z. B. Ergonomie, Software).

b. Künftige Rechtslage

Die bisherige BildschirmarbV wurde novelliert und in die ArbStättV überführt. Die Neuregelung lautet:

§ 1 Ziel, Anwendungsbereich

...

(4) Der Anhang Nummer 6 gilt nicht für

1. Bedienerplätze von Maschinen oder Fahrerplätze von Fahrzeugen mit Bildschirmgeräten,
2. tragbare Bildschirmgeräte für die ortsveränderliche Verwendung, die nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz verwendet werden,

...

§ 2 Begriffsbestimmungen

...

(5) Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, die sich in Arbeitsräumen befinden und die mit Bildschirmgeräten und sonstigen Arbeitsmitteln ausgestattet sind.

(6) Bildschirmgeräte sind 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.

...

§ 3 Gefährdungsbeurteilung

(1) ... Bei der Gefährdungsbeurteilung hat er ... bei Bildschirmarbeitsplätzen insbesondere die Belastungen der Augen oder die Gefährdung des Sehvermögens der Beschäftigten zu berücksichtigen.

sichtigen.

...

§ 6 Unterweisung der Beschäftigten

(1) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten ausreichende und angemessene Informationen anhand der Gefährdungsbeurteilung ... zur Verfügung zu stellen über ...

4. arbeitsplatzspezifische Maßnahmen bei Tätigkeiten ... an Bildschirmgeräten, und sie anhand dieser Informationen zu unterweisen.

...

Anhang Nr. 6 zur ArbStättV (Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen)

6.1 Allgemeine Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze

(1) Bildschirmarbeitsplätze sind so einzurichten und zu betreiben, dass die Sicherheit und der Schutz der Gesundheit der Beschäftigten gewährleistet sind. Die Grundsätze der Ergonomie sind auf die Bildschirmarbeitsplätze und die erforderlichen Arbeitsmittel sowie die für die Informationsverarbeitung durch die Beschäftigten erforderlichen Bildschirmgeräte entsprechend anzuwenden.

(2) Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die Tätigkeiten der Beschäftigten an Bildschirmgeräten insbesondere durch andere Tätigkeiten oder regelmäßige Erholungszeiten unterbrochen werden.

(3) Für die Beschäftigten ist ausreichend Raum für wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen vorzusehen.

(4) Die Bildschirmgeräte sind so aufzustellen und zu betreiben, dass die Oberflächen frei von störenden Reflexionen und Blendungen sind.

(5) Die Arbeitstische oder Arbeitsflächen müssen eine reflexionsarme Oberfläche haben und so aufgestellt werden, dass die Oberflächen bei der Arbeit frei von störenden Reflexionen und Blendungen sind.

(6) Die Arbeitsflächen sind entsprechend der Arbeitsaufgabe so zu bemessen, dass alle Eingabemittel auf der Arbeitsfläche variabel angeordnet werden können und eine flexible Anordnung des Bildschirms, des Schriftguts und der sonstigen Arbeitsmittel möglich ist. Die Arbeitsfläche vor der Tastatur muss ein Auflegen der Handballen ermöglichen.

(7) Auf Wunsch der Beschäftigten hat der Arbeitgeber eine Fußstütze und einen Manuskripthalter zur Verfügung zu stellen, wenn eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung auf andere Art und Weise nicht erreicht werden kann.

(8) Die Beleuchtung muss der Art der Arbeitsaufgabe entsprechen und an das Sehvermögen der Beschäftigten angepasst sein; ein angemessener Kontrast zwischen Bildschirm und Arbeitsumgebung ist zu gewährleisten. Durch die Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes sowie der Auslegung und der Anordnung der Beleuchtung sind störende Blendungen, Reflexionen oder Spiegelungen auf dem Bildschirm und den sonstigen Arbeitsmitteln zu vermeiden.

(9) Werden an einem Arbeitsplatz mehrere Bildschirmgeräte oder Bildschirme betrieben, müssen diese ergonomisch angeordnet sein. Die Eingabegeräte müssen sich eindeutig dem jeweiligen Bildschirmgerät zuordnen lassen.

(10) Die Arbeitsmittel dürfen nicht zu einer erhöhten, gesundheitlich unzutraglichen Wärmebelastung am Arbeitsplatz führen.

6.2 Allgemeine Anforderungen an Bildschirme und Bildschirmgeräte

(1) Die Text- und Grafikdarstellungen auf dem Bildschirm müssen entsprechend der Arbeitsaufgabe und dem Sehabstand scharf und deutlich sowie ausreichend groß sein. Der Zeichen- und der Zeilenabstand müssen angemessen sein. Die Zeichengröße und der Zeilenabstand müssen auf dem Bildschirm individuell eingestellt werden können.

(2) Das auf dem Bildschirm dargestellte Bild muss flimmerfrei sein. Das Bild darf keine Verzerrungen aufweisen.

(3) Die Helligkeit der Bildschirmanzeige und der Kontrast der Text- und Grafikdarstellungen auf dem Bildschirm müssen von den Beschäftigten einfach eingestellt werden können. Sie müssen den Verhältnissen der Arbeitsumgebung individuell angepasst werden können.

(4) Die Bildschirmgröße und -form müssen der Arbeitsaufgabe angemessen sein.

(5) Die von den Bildschirmgeräten ausgehende elektromagnetische Strahlung muss so niedrig gehalten werden, dass die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten nicht gefährdet werden.

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

(1) *Bildschirme müssen frei und leicht dreh- und neigbar sein sowie über reflexionsarme Oberflächen verfügen. Bildschirme, die über reflektierende Oberflächen verfügen, dürfen nur dann betrieben werden, wenn dies aus zwingenden aufgabenbezogenen Gründen erforderlich ist.*

(2) *Tastaturen müssen die folgenden Eigenschaften aufweisen:*

- 1. sie müssen vom Bildschirm getrennte Einheiten sein,*
- 2. sie müssen neigbar sein,*
- 3. die Oberflächen müssen reflexionsarm sein,*
- 4. die Form und der Anschlag der Tasten müssen den Arbeitsaufgaben angemessen sein und eine ergonomische Bedienung ermöglichen,*
- 5. die Beschriftung der Tasten muss sich vom Untergrund deutlich abheben und bei normaler Arbeitshaltung gut lesbar sein.*

(3) *Alternative Eingabemittel (zum Beispiel Eingabe über den Bildschirm, Spracheingabe, Scanner) dürfen nur eingesetzt werden, wenn dadurch die Arbeitsaufgaben leichter ausgeführt werden können und keine zusätzlichen Belastungen für die Beschäftigten entstehen.*

6.4 Anforderungen an tragbare Bildschirmgeräte für die ortsveränderliche Verwendung an Arbeitsplätzen

(1) *Größe, Form und Gewicht tragbarer Bildschirmgeräte müssen der Arbeitsaufgabe entsprechend angemessen sein.*

(2) *Tragbare Bildschirmgeräte müssen*

- 1. über Bildschirme mit reflexionsarmen Oberflächen verfügen und*
- 2. so betrieben werden, dass der Bildschirm frei von störenden Reflexionen und Blendungen ist.*

(3) *Tragbare Bildschirmgeräte ohne Trennung zwischen Bildschirm und externem Eingabemittel (insbesondere Geräte ohne Tastatur) dürfen nur an Arbeitsplätzen betrieben werden, an denen die Geräte nur kurzzeitig verwendet werden oder an denen die Arbeitsaufgaben mit keinen anderen Bildschirmgeräten ausgeführt werden können.*

(4) *Tragbare Bildschirmgeräte mit alternativen Eingabemitteln sind den Arbeitsaufgaben angemessen und mit dem Ziel einer optimalen Entlastung der Beschäftigten zu betreiben.*

(5) *Werden tragbare Bildschirmgeräte ortsgebunden an Arbeitsplätzen verwendet, gelten zusätzlich die Anforderungen nach Nummer 6.1.*

6.5 Anforderungen an die Benutzerfreundlichkeit von Bildschirmarbeitsplätzen

(1) *Beim Betreiben der Bildschirmarbeitsplätze hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, dass der Arbeitsplatz den Arbeitsaufgaben angemessen gestaltet ist. Er hat insbesondere geeignete Softwaresysteme bereitzustellen.*

(2) *Die Bildschirmgeräte und die Software müssen entsprechend den Kenntnissen und Erfahrungen der Beschäftigten im Hinblick auf die jeweilige Arbeitsaufgabe angepasst werden können.*

(3) *Das Softwaresystem muss den Beschäftigten Angaben über die jeweiligen Dialogabläufe machen.*

(4) *Die Bildschirmgeräte und die Software müssen es den Beschäftigten ermöglichen, die Dialogabläufe zu beeinflussen. Sie müssen eventuelle Fehler bei der Handhabung beschreiben und eine Fehlerbeseitigung mit begrenztem Arbeitsaufwand erlauben.*

(5) *Eine Kontrolle der Arbeit hinsichtlich der qualitativen oder quantitativen Ergebnisse darf ohne Wissen der Beschäftigten nicht durchgeführt werden.*

c. Praxisfolgen

Die neue Nr. 6 des Anhangs enthält die grundsätzlichen Anforderungen und Festlegungen zur Bildschirmarbeit in Arbeitsstätten sowie fest eingerichteten Telearbeitsplätzen in der Wohnung des Arbeitnehmers (vgl. hierzu unter 3). Die Vorgaben waren bisher in der BildscharbV umgesetzt. Mit Inkrafttreten der neuen ArbStättV wird die BildscharbV aufgehoben. Für die Praxis bedeutet die Übernahme der BildscharbV in die ArbStättV grundsätzlich eine Vereinfachung. Künftig sind das Einrichten und Betreiben von Bildschirmarbeitsplätzen in

Arbeitsstätten, die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung und die erforderlichen Maßnahmen abgestimmt in der ArbStättV zusammengefasst. Eine **Gegenüberstellung** zwischen der bisherigen BildschirmarbV und Nr. 6 des Anhangs zur ArbStättV können sie der anliegenden Synopse entnehmen (vgl. Anlage 3).

Die Vorgaben des Anhangs Nr. 6 gelten nach § 1 Abs. 4 Nr. 2 ArbStättV **nicht** für tragbare Bildschirmgeräte (z. B. Laptop oder Tablet) für die sog. „ortsveränderliche Verwendung“, sofern diese Geräte **nicht regelmäßig** an einem Arbeitsplatz verwendet werden. Eine regelmäßige Verwendung von tragbaren Bildschirmgeräten an einem Arbeitsplatz ist nur ausnahmsweise möglich. Nach Nr. 6.4 Abs. 4 des Anhangs dürfen tragbare Bildschirmgeräte ohne Trennung zwischen Bildschirm und externem Eingabemittel (insbesondere Geräte ohne Tastatur) nur an Arbeitsplätzen betrieben werden, an denen die Arbeitsaufgaben mit keinen anderen Bildschirmgeräten ausgeführt werden können. Im Übrigen sind tragbare Geräte auf eine nur kurzzeitige (also gelegentliche) Nutzung an Arbeitsplätzen zu beschränken. Werden tragbare Bildschirmgeräte ortsgebunden an Arbeitsplätzen verwendet, gelten zudem die Anforderungen für Bildschirmarbeitsplätze nach Nummer 6.1.