

Neuregelung der Arbeitsstättenverordnung

EINFÜHRUNG

Ende 2014 stieß ein Reformentwurf der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) auf zum Teil scharfe Kritik (u.a. Arbeitgeberpräsident Ingo Kramer: „bürokratischer Irrsinn in Absurdistan“) und wurde gestoppt. Nun wurde ein Kompromiss erzielt. Der Bundesrat beschloss am 23. September 2016 den neuen „Entwurf einer Verordnung zur Änderung von Arbeitsschutzverordnungen“ (BR-Drs. 506/16). Das Bundeskabinett hat am 02. November 2016 zugestimmt. Die Verordnung soll jetzt zügig im Bundesgesetzblatt verkündet werden und am Folgetag in Kraft treten. Der kritisierte erste Entwurf wurde in etlichen strittigen Punkten überarbeitet. Einige der Neuregelungen wollen wir nachstehend vorstellen.

Die Neuregelung dürfte für Arbeitgeber weniger einschneidend sein als von vielen zunächst befürchtet. Ein wesentlicher Aspekt, welcher mit ihr verfolgt wird, ist die Vereinheitlichung der arbeitsschutzrechtlichen Verordnungslandschaft. Einschlägige Verordnungen (neben der ArbStättV z.B. die Betriebssicherheitsverordnung) sollen von der Systematik und der Regelungstiefe aneinander angeglichen werden. Zielsetzung ist vor allem die Vereinfachung der Anwendung. Gleichzeitig soll den vor allem technischen Neuerungen der letzten Jahre Rechnung getragen werden.

INTEGRATION DER BILDSCHARBV

Ein Schritt hierbei ist die Integration der bisherigen Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) in die ArbStättV. Die Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze werden – aktualisiert – in die neue ArbStättV überführt, die bisherige BildscharbV tritt außer Kraft. Damit soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass Bildschirmarbeitsplätze inzwischen elementarer Bestandteil von Arbeitsstätten sind. Insbesondere in diesem Themenfeld waren Aktualisierungen dem technischen Wandel geschuldet, welcher seit der letzten Aktualisierung der BildscharbV erfolgte (z.B. Tablet-PC). Die Zusammenführung der beiden Verordnungen ist ausdrücklich zu begrüßen.

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG UND UNTERWEISUNG

Konkretisiert und ergänzt wurde die ArbStättV auch bezüglich der vorzunehmenden Gefährdungsbeurteilung und – neu – den vorzunehmenden Unterweisungen. Hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung ergab sich dies vor allem aufgrund der Einfügung der BildschArbV, jedoch wurden auch die bereits aus dem

Arbeitsschutzgesetz bekannten „psychischen Belastungen“ aufgenommen.

Die Pflicht zur Unterweisung über die sich aus der Arbeitsstätte ergebenden Gefährdungen konnte bereits zur abgelösten Rechtslage aus § 12 ArbSchG abgeleitet werden. Nunmehr findet sich eine konkrete Regelung in § 6 ArbStättV nF, deren Ausgestaltung (z.B. Bezugnahme auf Gefährdungsbeurteilung) derjenigen in anderen Arbeitsschutzverordnungen entspricht. Die Unterweisung umfasst z.B. Notausgänge und Erste-Hilfe-Einrichtungen.

EINBEZUG VON TELEARBEITSPLÄTZEN

Ein Streitpunkt zum ersten Verordnungsentwurf war die ausdrückliche Aufnahme von Telearbeitsplätzen. Im Gegensatz zur abgelösten ArbStättV werden diese nun von der Neuregelung erfasst. Allerdings – dies wurde in der politischen Diskussion um den Entwurf häufig vernachlässigt – fand die bis zum Jahr 2002 Anwendung findende ArbStättV bereits auf Telearbeitsplätze Anwendung. Telearbeitsplätze waren zwischenzeitlich arbeitsschutzrechtlichen Vorschriften (z.B. § 5 ArbSchG zur Gefährdungsbeurteilung) nicht entzogen. Insofern dürfte die nunmehr vorgesehene Definition aufgrund ihres klarstellenden Charakters sogar hilfreich sein.

Telearbeitsplätze werden jedoch nur in begrenztem Umfang von der neuen ArbStättV erfasst. Für sie gelten nur die §§ 3, 6 ArbStättV nF (Gefährdungsbeurteilung, Unterweisung) und der Anhang Nummer 6 (Bildschirmarbeitsplätze), sofern diese Vorschriften unter Beachtung der Eigenart von Telearbeitsplätzen auf diese anwendbar sind und soweit sie von Arbeitsplätzen im Betrieb abweichen. Der Arbeitgeber muss demnach eine einmalige Gefährdungsbeurteilung von Telearbeitsplätzen durchführen und die Beschäftigten diesbezüglich unterweisen. Der Anwendungsbereich der neuen ArbStättV entspricht damit in Bezug auf Telearbeitsplätze im Wesentlichen den Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze.

Für die Praxis dürfte die vorgenommene Definition von Telearbeitsplätzen von besonderer Bedeutung sein. § 2 Abs. 7 ArbStättV nF definiert Telearbeitsplätze nun als „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“. Als eingerichtet gilt ein Telearbeitsplatz erst dann, wenn auch die nötige Infrastruktur (z.B. Mobiliar, Telefon) durch den Arbeitgeber bereitgestellt und installiert wurde. Mit dieser Begriffsbestimmung soll nach der Begründung des Bundesrates Konflikten zwischen Arbeitgebern und Beschäftigten vorgebeugt, rechtliche Unsicherheiten beseitigt werden. Zudem soll durch das Erfordernis des Vereinbarungsabschlusses das für die Wahrnehmung der arbeitsschutzrechtlichen Vorgaben erforderliche Zutrittsrecht des Arbeitgebers zwischen den Beteiligten ins Bewusstsein gerufen und in der Folge geregelt werden. Grundsätzlich entspricht dies der bereits zur bisherigen Rechtslage bestehenden Handlungsempfehlung. In Zukunft dürften Unsicherheiten wegfallen. Bereits bestehende Vereinbarungen und praktische Durchführung sollten rein vorsorglich überprüft werden.

Abgrenzend gilt weder gelegentliches Arbeiten von zuhause aus oder während einer Reise (z.B. im Zug) noch überhaupt Arbeit im „privaten Bereich“ ohne eingerichteten Bildschirmarbeitsplatz als Telearbeit. „Mobiles Arbeiten“ – als Gegenbegriff zur Telearbeit und Arbeit im Betrieb – in diesem Sinne wird also weiterhin nicht von der ArbStättV erfasst. Ebenso nicht erfasst wird Heimarbeit im Sinne des entsprechenden Gesetzes.

SICHTVERBINDUNG NACH AUßEN

Ein großer Streitpunkt des ersten Verordnungsentwurfs war die geplante Änderung von Anhang Nummer 3.4 der ArbStättV a.F., welcher Beleuchtung und Sichtverbindung von Arbeitsplätzen regelt. Grundsätzlich sollen Arbeitsplätze Sichtverbindungen nach außen aufweisen. Auch diesbezüglich ist es eher eine Rückkehr zu bekanntem, gab es doch entsprechende Regelungen bereits in der Vorgängerverordnung. In der Neufassung wurden diese Änderungsvorschläge entschärft. Es gibt – wie auch bislang – eine Reihe von Ausnahmen von Arbeits- und Sozialräumen, für die Tageslicht und eine Sichtverbindung nach außen nicht erforderlich sind. Ausgenommen werden danach unter anderem regelmäßig die vielzitierten Teeküchen sowie allgemein „Räume, bei denen betriebs-, produktions- oder bautechnische Gründe Tageslicht oder einer Sichtverbindung nach außen entgegenstehen“ (z.B. in Flughäfen, Fotolabor).

Zudem gibt es eine Übergangsregelung. Diese bestimmt, dass Räume, die bis zum Tag des Inkrafttretens der neuen Verordnung eingerichtet waren oder mit deren Einrichtung begonnen worden war, weiter ohne eine Sichtverbindung nach außen betrieben werden dürfen, bis sie wesentlich erweitert oder

umgebaut werden. Eine solche „Wesentlichkeit“ soll nach der Entwurfsbegründung dann vorliegen, wenn diese Maßnahmen von ihrer Art oder ihrem Umfang her geeignet sind, gleichzeitig auch eine Sichtverbindung nach außen baulich herzustellen (z.B. Arbeiten an Außenwänden).

KLEIDERABLAGGE

Die Neuregelung sieht entgegen dem ersten Entwurf nicht mehr vor, dass die Kleiderablage, die jedem Beschäftigten zur Verfügung zu stellen ist, wenn keine Umkleieräume vorhanden sind, auch abschließbar sein muss. Damit unterscheidet sich die Neuregelung nur noch in der Formulierung von der bisher geltenden Regelung, inhaltlich ergeben sich keine Änderungen.

FOLGEN FÜR DIE PRAXIS

Alles in allem halten sich die tatsächlichen Änderungen – zumindest aus arbeitsrechtlicher Sicht – in Grenzen. Die Verordnung dürfte sich aufgrund der vorgenommenen Konkretisierungen und Klarstellungen sogar positiv auswirken. Dies gilt insbesondere für die Definition von Telearbeit sowie die Vornahme von Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung. Bezüglich letzterem gilt weiterhin zu beachten, dass dem Betriebsrat Mitbestimmungsrechte zustehen können (vgl. Mandanten-Info 01/15)

KÜNFTIGE MANDANTEN-INFOS

Gerne nehmen wir Sie auf den Verteiler unseres kostenlosen Kanzlei-Newsletters auf, in dem wir regelmäßig Fragen rund um das Thema Arbeitsverträge behandeln. Schicken Sie uns zu diesem Zweck gerne einfach eine kurze **E-Mail**.

ANSPRECHPARTNER



Dr. Thilo Mahnhold

t.mahnhold@justem.de



**Christoph Frieling, LL.M.
(East Anglia)**

c.frieling@justem.de

www.justem.de