

Betriebe werden massiv belastet, weitere Bürokratie wird geschaffen

Stellungnahme zum Verordnungsentwurf zur Änderung von Arbeitsschutzverordnungen (Bundesrats-Drucksachen 509/14 und 509/14 (B))

12. Januar 2015

Zusammenfassung

Die in dem Verordnungsentwurf vorgesehenen Regelungen gehen an vielen Stellen über den derzeitigen Regelungsbereich der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) hinaus und stellen nicht zu akzeptierende und nicht begründbare Ausweitungen gegenüber dem geltenden Recht dar. Insbesondere die teilweise Ausweitung des Anwendungsbereichs der ArbStättV auf vom Arbeitgeber eingerichtete Telearbeitsplätze hätte für die Arbeitgeber erhebliche finanzielle und organisatorische Auswirkungen zur Folge. Auch für die Beschäftigten würde diese Änderung zu Nachteilen führen, da damit zu rechnen ist, dass Arbeitgeber Telearbeit nicht mehr in dem Maße wie heute unterstützen werden. Der Vereinbarkeit von Familie und Beruf würde so ein Bärendienst erwiesen.

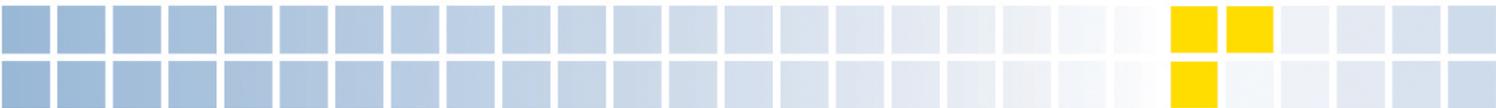
Darüber hinaus enthält der Entwurf eine Vielzahl von weiteren Ausweitungen und neuen Anforderungen, z. B. Ausdehnung der barrierefreien Gestaltung auf Sozialräume, Durchführung jährlicher Unterweisungen, Erforderlichkeit von Tageslicht und Sichtverbindungen bei Sozialräumen, unzureichende Übergangsregelungen, die die Betriebe vor erhebliche Probleme stellen würden. Ferner ist die Definition, wann ein Arbeitsplatz im Sinne der Verordnung vorliegt, massiv ausgeweitet worden. Es ist – im Gegensatz zur geltenden ArbStättV – weder festgelegt, dass sich die Beschäftigten über einen län-

geren Zeitraum dort aufhalten müssen, damit ein Arbeitsplatz vorliegt, noch ist ein klarer Bezug zur Arbeitsstätte aufgeführt. Damit wird der Begriff des Arbeitsplatzes massiv ausgeweitet mit der Folge, dass an vielen zusätzlichen „Arbeitsplätzen“ die Anforderungen der ArbStättV erfüllt werden müssten. Diese Ausweitungen und neuen Anforderungen sind nicht akzeptabel, da sie nicht mit der Zielsetzung der ArbStättV begründet werden können.

Im Einzelnen

Zur Schätzung des Erfüllungsaufwandes für die Wirtschaft

Der Behauptung, dass "keine nennenswerte Erhöhung des Erfüllungsaufwandes zu erwarten" ist, ist zu widersprechen. So wird an mehreren Stellen der Geltungsbereich der ArbStättV ausgeweitet, was in der Folge zusätzliche Regulierung, Aufwand und Kosten für die Betriebe bedeutet. Zusätzliche Anforderungen wie z. B. zum Tageslicht, Sichtverbindungen nach außen, Nichtraucherchutz, barrierefreie Gestaltung von Sozialräumen sowie erweiterte Anforderungen zu Kantinen, Pausen-, Bereitschafts-, Sanitärräumen, Unterkünften usw. sind nicht ohne zusätzliche Kosten umsetzbar. Es ist zu erwarten, dass davon insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen überproportional betroffen sein werden.



Zu §§ 1 und 2: Ausweitung auf Telearbeitsplätze unverhältnismäßig

Die vorgesehene Aufnahme (§ 1 Abs. 3 und § 2 Abs. 7) von vom Arbeitgeber eingerichteten Telearbeitsplätzen in die ArbStättV erweitert den Anwendungsbereich der Verordnung deutlich und hätte für die Arbeitgeber erhebliche organisatorische und finanzielle Auswirkungen. Die Beschränkung auf vom Arbeitgeber eingerichtete Telearbeitsplätze sowie die Beschränkung des Anwendungsbereichs auf einzelne Paragraphen, sofern diese unter Beachtung der Eigenart von Telearbeitsplätzen auf diese anwendbar sind, ist ein positiver Fortschritt gegenüber dem Kabinettsentwurf, löst die grundsätzliche Problematik jedoch nicht.

Die Aufnahme von Telearbeitsplätzen würde bedeuten, dass der Arbeitgeber jeden Telearbeitsplatz, den er für seine Beschäftigten einrichtet, vor Ort – also in der Privatwohnung des Beschäftigten – besichtigen müsste, um beurteilen zu können, ob der Arbeitsplatz im Sinne der ArbStättV eingerichtet ist. Dies wird erhebliches Konfliktpotenzial bringen. Der Arbeitgeber bzw. die von ihm beauftragte Fachkraft für Arbeitssicherheit oder der Betriebsarzt müsste, um eine Bewertung vorzunehmen, in die Privatsphäre der betroffenen Mitarbeiter eindringen und ggf. Änderungen hinsichtlich der Organisation des Telearbeitsplatzes in der Wohnung des Beschäftigten einfordern. Hinzu kommt, dass nicht gewährleistet werden kann, dass die einzuhaltenden Vorschriften regelmäßig überprüft werden; hier stehen das Recht des Mitarbeiters auf Unverletzlichkeit der Wohnung und das allgemeine Persönlichkeitsrecht entgegen. Die Umsetzung der ArbStättV für häusliche Telearbeitsplätze wäre in der betrieblichen Praxis daher schlicht unmöglich. Fraglich ist des Weiteren, ob die Aufsichtsbehörden die Befugnis hätten, die Umsetzung der ArbStättV in den Privatwohnungen der Beschäftigten zu kontrollieren.

Im Übrigen geht diese Forderung weit über das europäische Recht hinaus. In der EG-Arbeitsstättenrichtlinie 89/654/EWG heißt es in Artikel 2: „Im Sinne dieser Richtlinie gelten als Arbeitsstätten die Orte in den Gebäuden

des Unternehmens und/oder Betriebs, die zur Nutzung für Arbeitsplätze vorgesehen sind, einschließlich jeden Orts auf dem Gelände des Unternehmens und/oder Betriebs zu dem Arbeitnehmer im Rahmen ihrer Arbeit Zugang haben“. Diese Definition im EU-Recht enthält einen direkten Bezug zu dem Unternehmen bzw. zu dem Betrieb. Die Privatwohnungen der Beschäftigten werden nicht erfasst. Es ist eine 1:1-Umsetzung der EU-Richtlinie bzw. eine Beibehaltung der Definition der gültigen ArbStättV dringend erforderlich.

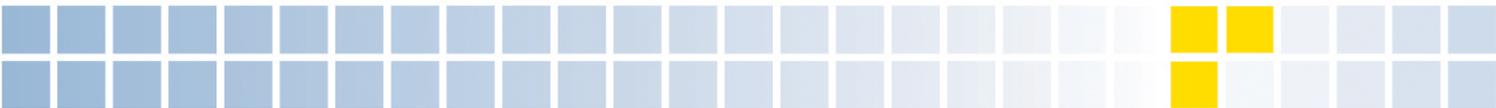
Telearbeit stellt ein wichtiges Instrument dar, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherzustellen. Der Kabinettsentwurf zur Änderung der ArbStättV konterkariert diese Zielsetzung. Für den Fall, dass die nach der ArbStättV einzuhaltenden Maßnahmen bezüglich der Telearbeitsplätze nicht erfüllt werden können, müsste dem Arbeitnehmer konsequenterweise Telearbeit verwehrt werden. Das wäre nicht im Sinne der Beschäftigten.

Die geplante Änderung hätte auch zur Folge, dass für Telearbeitsplätze eine spezifische Gefährdungsbeurteilung zu erstellen wäre, auf deren Grundlage die Arbeitsplätze eingerichtet werden müssen.

Die gängigen Verfahren zur Gefährdungsbeurteilung sind für Telearbeitsplätze nicht „eins zu eins“ übertragbar und deshalb nur bedingt geeignet. Denn viele Aspekte, die in diesem Zusammenhang von Relevanz sein können, finden dort keine Berücksichtigung. Dies könnten auch äußere Umstände sein, die zu psychischen Belastungen beim Arbeitnehmer an dessen Telearbeitsplatz führen, wie z. B. Lärm aus der Nachbarschaft oder der nur geringe Informationsaustausch mit Kollegen und Führungsverantwortlichen.

Zu § 2 Abs. 4: Definition von „Arbeitsplätzen“ muss begrenzt werden

Bei der Definition des Begriffs „Arbeitsplätze“ fehlt es jetzt an jeglicher Aussage, dass sich Beschäftigte dort für eine gewisse Zeit aufhalten müssen, damit ein Arbeitsplatz vorliegt. In der geltenden ArbStättV ist festgelegt,



dass nur als ein Arbeitsplatz gelten kann, wo Beschäftigte sich „regelmäßig über einen längeren Zeitraum“ aufhalten. Ohne diesen Zusatz würde die Definition von Arbeitsplätzen unverhältnismäßig und ohne plausiblen Grund erheblich ausgeweitet. Nach dem jetzt vorliegenden Kabinettsentwurf reicht es für das Vorliegen eines Arbeitsplatzes aus, dass der Beschäftigte dort überhaupt im Rahmen seiner Arbeit tätig wird. Da eine zeitliche „Mindestdauer“ völlig fehlt, wären mögliche Arbeitsplätze dann z.B. auch Flure und Verkehrswege, da sich die Beschäftigten auch dort über ihre Arbeit austauschen, das Schaufenster für den Dekorateur und der Aufzugsschacht für den Instandhalter. Die bislang in den Arbeitsstättenregeln erfolgte ausgewogene und differenzierte Betrachtung von Bereichen mit hoher Aufenthaltsdauer und geringer Aufenthaltsdauer werden damit konterkariert. Eine derartige Ausweitung des Begriffs „Arbeitsplatz“ ist keinesfalls akzeptabel.

Der Wortlaut von § 2 Abs. 4 („sind Arbeitsplätze Bereiche, in denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit tätig werden“) lässt ferner wegen des nunmehr fehlenden Bezugs zur Arbeitsstätte auch eine viel zu weite Interpretation zu. Bislang waren „Arbeitsplätze [...] Bereiche von Arbeitsstätten“; dieser Zusammenhang ist mit der nun gewählten Formulierung nicht mehr eindeutig. So könnte bei einer sehr weiten Interpretation des Textes beispielsweise auch eine Zugfahrt, während der gearbeitet wird, erfasst sein. Eine derartige Ausweitung kann nicht gewollt sein, der Arbeitgeber hat keinen Einfluss darauf, wie der Arbeitnehmer seine mobile Arbeit gestaltet. Klarer wäre es, wenn die Definition der Arbeitsplätze direkt mit der Definition der Arbeitsstätte im Zusammenhang stünde und auch die vormalige Formulierung verwendet werden würde.

Zu § 2 Abs. 5: Definition von Bildschirmarbeitsplätzen einschränken

In § 2 Abs. 5 werden Bildschirmarbeitsplätze wie folgt definiert: „Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, die sich in Arbeitsräumen

befinden und die mit Bildschirmgeräten und sonstigen Arbeitsmitteln ausgestattet sind.“ Damit würden auch für Arbeitsplätze, die nur kurzzeitig für EDV-Tätigkeiten genutzt werden, die gesamten Anforderungen für Bildschirmarbeitsplätze gelten. Zeitliche Einschränkungen, ab wann tatsächlich ein Bildschirmarbeitsplatz vorliegt, sind erforderlich.

Zu § 2 Abs. 6: „Telearbeit“

Unklar ist, auf welcher Rechtsgrundlage die Eingriffe im Privatbereich des Beschäftigten zur Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erfolgen sollen.

Zu § 2 Abs. 9: Ausweitung des Begriffs „Betreiben“ nicht akzeptabel

Die generelle Ausweitung des Geltungsbereiches der ArbStättV auf "die Organisation und die Gestaltung der Arbeit einschließlich der Arbeitsabläufe in Arbeitsstätten" ist nicht akzeptabel. Bislang bezog sich die ArbStättV auf die Gestaltung der Arbeitsstätte. Eine Erweiterung auf die Arbeitsabläufe, die in den ausschließlichen Verantwortungs- und Entscheidungsbereich des Arbeitgebers fallen, ist weder zumutbar, noch sinnvoll. Zudem käme es durch diese Ausweitung zu Überschneidungen mit der Betriebssicherheitsverordnung.

Auch wenn durch die Übernahme der Bildschirmarbeitsverordnung eine solche Formulierung erforderlich sein sollte, so muss die Begriffsbestimmung des „Betreibens“ auch entsprechend auf diesen Bereich eingeschränkt werden.

Zu § 3 Abs. 1: Ergänzung der ArbStättV um psychische Belastungen ist kein Beitrag zur Handlungssicherheit auf betrieblicher Ebene

Es ist unstrittig, dass bei der Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz auch Belastungen mit (vorwiegend) psychischen Beanspruchungsfolgen beurteilt wer-

den müssen. Dies ist durch die Ergänzung des Arbeitsschutzgesetzes durch das BUK-NOG auch noch einmal ausdrücklich klargestellt worden.

Eine Beurteilung von Belastungen mit psychischen Beanspruchungsfolgen kann jedoch nur fachgerecht erfolgen, soweit hierzu gesicherte (arbeits-) wissenschaftliche Erkenntnisse vorliegen und den Betrieben praktikable Instrumente zur Verfügung stehen, mit denen sie eine angemessene Beurteilung sowohl der physischen als auch der psychischen Gefährdungen vornehmen können. Insofern geht die vorgeschlagene Veränderungsänderung an den tatsächlichen Notwendigkeiten vorbei.

Um negativen psychischen Beanspruchungsfolgen entgegenzuwirken, sind vielmehr zielgerichtete Aktivitäten, wie sie im Rahmen der Gemeinsamen Deutschen Arbeitsschutzstrategie vorgesehen sind, erforderlich. Ergänzend dazu bedarf es dringend weitergehender praxisorientierter Forschung, die die Ursache-Wirkungs-Zusammenhänge in den Mittelpunkt der Betrachtung psychischer Belastungen rückt.

Der Einfluss von Arbeitsbelastungen mit gesundheitsgefährdenden Folgen für die Psyche ist derzeit nur für sehr spezielle Arbeitssituationen hinreichend geklärt (z. B. spezifische Tätigkeiten mit hohen Monotonieanteilen). Die vorgesehene ausdrückliche Hervorhebung der „psychischen Belastung“ in der Verordnung als ein bei der Gefährdungsbeurteilung „zu berücksichtigender Gefährdungsfaktor“ trotz ungeklärter Wirkungszusammenhänge regelt daher Pflichten, für deren Erfüllung in weiten Bereichen bislang die wesentlichen Voraussetzungen fehlen.

Zu § 3a Abs. 1: Ausweitung auf ergonomische Anforderungen streichen

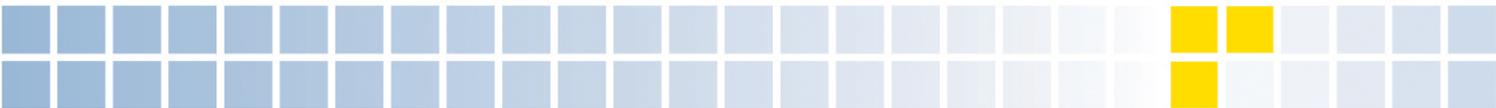
Die Erweiterung des Abs. 1 um den Aspekt, dass beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten „die ergonomischen Anforderungen“ berücksichtigt werden müssen, sollte

gestrichen werden. Hierbei handelt es sich um eine wesentliche Ausweitung des Geltungsbereichs und der Anforderungen aus der ArbStättV. Zum einen ist der Begriff der ergonomischen Anforderung sehr unspezifisch und lässt viel Raum für unterschiedliche Interpretationen. Zum anderen – im Zusammenhang mit der geplanten Ausweitung des Begriffes „Betreiben“ auf die Organisation und Arbeitsabläufe, würde diese Ausweitung die Unternehmen vor erhebliche Schwierigkeiten stellen.

Zu § 3a Abs. 2: Keine Ausweitung der Barrierefreiheit auf Sozialbereiche

Eine Ausweitung der barrierefreien Gestaltung auf Kantinen, Pausen-, Bereitschafts- und Sanitärräume sowie Unterkünfte ist abzulehnen. Eine derartige Formulierung geht über das europäische Recht (EG-Arbeitsstättenrichtlinie 89/654/EWG) hinaus. Dort heißt es: „Die Arbeitsstätten sind gegebenenfalls behindertengerecht zu gestalten. Dies gilt insbesondere für Türen, Verbindungswege, Treppen, Duschen, Waschgelegenheiten und Toiletten, die von Behinderten benutzt werden, sowie für Arbeitsplätze, an denen Behinderte unmittelbar tätig sind.“ Sozialbereiche werden in der EU-Richtlinie nicht erwähnt.

Die im vorliegenden Entwurf geplanten erhöhten Anforderungen würden insbesondere der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in kleinen Betrieben schaden. Im Handwerk gibt es eine Reihe von Betrieben, die Menschen mit unterschiedlichen Behinderungen beschäftigen. Gerade für kleine Betriebe stellt die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung schon jetzt eine große Herausforderung dar – meist müssen zahlreiche Maßnahmen ergriffen werden, um den entsprechenden Arbeitsplatz zu gestalten. Insbesondere in der kleinbetrieblichen Struktur im Handwerk mit durchschnittlich nur fünf bis zehn Beschäftigten in einem Betrieb ist der Aufwand verhältnismäßig groß. Die Bereitschaft von Kleinbetrieben zur Beschäftigung von Menschen mit Behinderung wird konterkariert, wenn die Anforderungen



weiter zunehmen. Zwar ist es grundsätzlich wünschenswert, dass alle Bereiche der Arbeitsstätte für Beschäftigte mit Behinderungen barrierefrei gestaltet sind. Dies jedoch gesetzlich festzulegen, würde die Betriebe in vielen Fällen vor unlösbare Probleme stellen; notwendige Umbaumaßnahmen wären entweder zu teuer oder könnten baulich überhaupt nicht realisiert werden. Die barrierefreie Gestaltung der sonstigen Sozialbereiche bei Beschäftigung von Behinderten darf nicht zwingend sein.

Auch die Möglichkeit der Beantragung des Arbeitgebers gem. Abs. 3 zu Ausnahmen von diesen Regelungen im Einzelfall stellt einen nicht zu rechtfertigenden bürokratischen Aufwand, insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben, dar.

Zu § 4 Abs. 3: An ursprünglicher Formulierung festhalten

Des Weiteren sollte die in § 4 Abs. 3 vorgesehene Änderung gestrichen und die Formulierung des geltenden § 4 Abs. 3 ArbStättV beibehalten werden. Die Anforderung, dass die in § 4 Abs. 3 genannten Einrichtungen und Anlagen instand gehalten und nicht wie bisher gewartet werden müssen, geht zu weit und ist nicht notwendig. Da z. B. ein Feuerlöscher typischerweise keine Abnutzung hat, ist unklar, was neben Wartung und Funktionsprüfung als Handlungsbedarf besteht. Sollte die vorgeschlagene Formulierung beibehalten werden muss die nachfolgend in Abs. 3 genannte Anforderung angepasst werden, da die Funktionsprüfung als Teil der Instandhaltung ansonsten doppelt aufgeführt ist.

Zu § 5 Abs. 2: Geltende Regelung zum Nichtrauchererschutz beibehalten

Für eine Neuregelung des § 5 Abs. 2 besteht kein Anlass, zumal diese mehr Fragen aufwirft, als sie beantwortet. In seiner geltenden Fassung sieht § 5 Abs. 2 vor, dass in Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen nach Abs. 1 nur insoweit zu treffen hat, als die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es

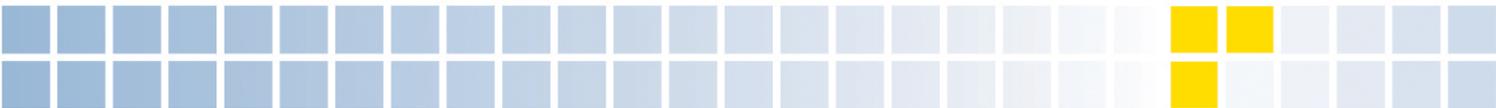
zulassen. Mit dieser Regelung ist sichergestellt, dass Wertungswidersprüche zu den gaststättenrechtlichen Nichtraucherenschutzregelungen der Bundesländer vermieden werden.

Die vorgesehene neue Regelung des § 5 Abs. 2 birgt die Gefahr von Wertungswidersprüchen zwischen dem Nichtrauchererschutz in der Gastronomie und dem Nichtrauchererschutz am Arbeitsplatz. Insbesondere in den Kleinstbetrieben werden diese beiden nebeneinander und teils quer zueinander verlaufenden Regelungsebenen für erhebliche Verunsicherung sorgen. Besonders augenfällig wird dies in den Kleinstbetrieben der getränkeorientierten Gastronomie, in denen der Betrieb meist im Wesentlichen durch den Inhaber und mithelfende Familienangehörige aufrechterhalten wird.

Insbesondere die Formulierung, dass der Arbeitgeber „technische oder organisatorische Maßnahmen zum Schutz der nicht rauchenden Beschäftigten zu treffen hat“ birgt Risiken. So könnten in Raucherräumen oder „Raucher kneipen“ durch die Behörden Maßnahmen eingefordert werden, obwohl es dort gar keine nicht rauchenden Beschäftigten gibt. Es ist unklar, welche technischen Maßnahmen überhaupt von den Arbeitsschutzbehörden als wirksam anerkannt werden würden. Es ist absehbar, dass kleinere Gastronomen hier aus Unsicherheit zu Investitionen überredet werden, die letztlich vermutlich nicht tragen werden. Im Extremfall einer „Raucher kneipe“ ohne Nichtraucherbereiche wäre die einzig mögliche organisatorische Maßnahme zum Schutz von nicht rauchendem Bedienpersonal die Kündigung – dies kann mit dem Verordnungsentwurf nicht bezweckt sein.

Zu § 6: Paragraf zur Unterweisung streichen, zumindest Anforderungen an Arbeitsschutzgesetz anpassen

Die Aufnahme eines neuen Paragrafen zur Unterweisung der Beschäftigten ist überflüssig. Die Unterweisung ist ausreichend im Arbeitsschutzgesetz geregelt. Sofern doch ein Paragraf zur Unterweisung aufgenommen wird, darf diese Regelung nicht über die An-



forderungen des § 12 Arbeitsschutzgesetz hinausgehen. Insbesondere die Wiederholung der Unterweisung mindestens einmal jährlich und die Pflicht zur Dokumentation sind dementsprechend zu streichen.

Entgegen dem Hinweis aus unserer Stellungnahme zum (ersten) Referentenentwurf, wurde die Pflicht zur Unterweisung im Laufe des Verordnungsvorhabens sogar noch ausgeweitet. Im Referentenentwurf waren die Mitarbeiter nur über die ergriffenen Maßnahmen zu unterweisen. Nun müssen sie auch über die identifizierten Gefährdungen unterwiesen werden. Die Unterweisung muss nun beispielsweise auch bei Aufnahme derselben Tätigkeit in einer anderen Arbeitsstätte, unter Androhung einer Ordnungswidrigkeit bei Nichtbeachtung (vgl. § 9 Punkt 9), wiederholt werden.

Eine Unterweisung über die vorgefundenen Gefährdungen mag bei Unterweisungen gemäß Betriebssicherheitsverordnung sinnvoll sein, da es dort die Arbeitsmittel der Beschäftigten betrifft. Bei den in der ArbStättV beschriebenen Gefährdungen, die sich aus dem Gebäude ergeben, ist dies jedoch nicht nachvollziehbar. Die Neuregelung bietet sicherheitstechnisch keinerlei Mehrwert, da eine Unterweisung nachgewiesenermaßen die am wenigsten wirksame Maßnahme im Arbeitsschutz darstellt. Eine schriftlich zu dokumentierende Neuunterweisung bei Aufnahme derselben Tätigkeit in einer neuen Arbeitsstätte erzeugt überflüssige Bürokratie ohne jeden Nutzen.

Der Verordnungsentwurf führt in Abs. 1 zur Informationsvermittlung zum bestimmungsgemäßen Betreiben der Arbeitsstätte nunmehr "arbeitsplatzspezifische Maßnahmen, insbesondere zur Vermeidung spezifischer Gefährdungen bei Tätigkeiten auf Baustellen" auf. Diese Formulierung ist insofern ungeeignet und führt zu Unsicherheiten, da eine Vielzahl verschiedener Baustellen (Hochbau, Tiefbau, Straßenbau etc.) existiert, deren Arbeitsplätze unterschiedliche Besonderheiten aufweisen und daher mit jeweils unterschiedlichen Gefährdungen verknüpft sind. Die Formulierung "arbeitsplatzspezifische Maßnahmen" wird diesem Spektrum

bereits gerecht. Das ergänzende Beispiel „bei Tätigkeiten auf Baustellen“ sollte gestrichen werden, da es keine generell übergreifenden spezifischen Gefährdungen bei Tätigkeiten auf Baustellen gibt, sondern diese je nach Art der Baustelle unterschiedlich zu beurteilen sind.

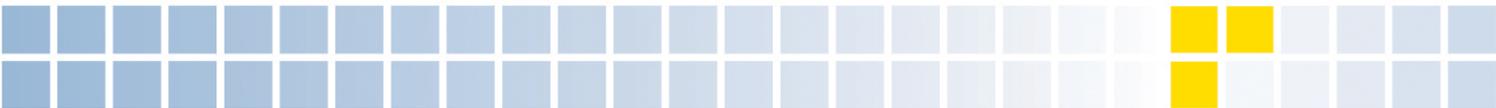
Zu § 7: Aufgaben des Arbeitsstättenausschusses nicht erweitern

Nach dem Kabinettsentwurf ist vorgesehen, dass der Arbeitsstättenausschuss zukünftig nicht nur Arbeitsstättenregeln erarbeiten soll, sondern auch Empfehlungen. Diese Ausweitung der Aufgaben des Ausschusses ist nicht sinnvoll. Dadurch entsteht die Gefahr, dass das heute schon umfangreiche und zum Teil unübersichtliche untergesetzliche Regelwerk weiter verkompliziert wird.

Zu § 8: Übergangsvorschriften beibehalten

Die bisherigen Übergangsvorschriften sollten beibehalten werden. Eine Begrenzung bis Ende 2020 ist nicht gerechtfertigt und würde über die Anforderungen der EG-Arbeitsstättenrichtlinie hinausgehen. Begründet wird die Begrenzung der Übergangsvorschrift damit, dass diese in der Praxis Ende 2020 keine Rolle mehr spielen würden. Diese Auffassung können wir nicht teilen, denn hier geht es um die Nutzung von Gebäuden und nicht um Anlagen und Maschinen, für die eventuell ein kürzerer Innovationszyklus gelten mag. Falls die alte Übergangsvorschrift in der Praxis tatsächlich keine Rolle mehr spielen sollte, könnte die Regelung doch weiter bestehen bleiben, ohne dass Abstriche an Sicherheit und Gesundheitsschutz gemacht werden müssten.

Soweit die neue ArbStättV etwa neue Pflichten auferlegt, ist hierfür eine Bestandschutzregelung für bestehende Arbeitsstätten dringend erforderlich. Dies hat sich in den letzten Jahren bei der Erarbeitung von Arbeitsstättenregeln im Arbeitsstättenausschuss ganz deutlich gezeigt. Schon im Zuge der letzten Novellierung der ArbStättV 2004 hätte es dringend einer Bestandschutzregelung bedurft.



Zu § 9: Ordnungswidrigkeitstatbestände nicht ausweiten

§ 9 Abs. 1 Punkt 8 des Entwurfs sieht vor, dass eine Ordnungswidrigkeit nach den Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes dann vorliegt, wenn entgegen § 6 eine Unterweisung der Beschäftigten nicht sichergestellt wurde. Dieser Ordnungswidrigkeitstatbestand ist zu streichen, da er über die geltende ArbStättV hinausgeht, die gar keine Vorschriften zur Unterweisung enthält.

Der Ordnungswidrigkeitstatbestand in Bezug auf die Gefährdungsbeurteilung (§ 9 Abs. 1 Nr. 1) ist ebenfalls zu streichen. Hier ist fraglich, was eine richtige Gefährdungsbeurteilung ist und ab wann eine Gefährdungsbeurteilung vollständig ist. Dieser Tatbestand ist zu unkonkret, um ihn mit einer Ordnungswidrigkeit belegen zu können.

Zum Anhang, Punkt 3.3: Anforderungen an Kleiderablage nicht ausdehnen

Nach den vom Bundesrat beschlossenen Änderungen soll die Kleiderablage, die der Arbeitgeber dem Beschäftigten zur Verfügung zu stellen hat, zusätzlich auch noch abschließbar sein. Diese weitere Ausdehnung der Anforderungen an die zur Verfügung zustellende Kleiderablage, ist abzulehnen. Eine nicht abschließbare Kleiderablage ist ausreichend und entspricht der geltenden Verordnung.

Zum Anhang, Punkt 3.4: Erforderlichkeit von Tageslicht und Sichtverbindungen nicht verschärfen

Die vorgesehene Regelung in Punkt 3.4 zum Tageslicht und zu Sichtverbindungen nach außen ist keinesfalls akzeptabel. Hier fällt man nicht nur auf den alten Stand vor der letzten Änderung der ArbStättV zurück, sondern verschärft auch noch die Anforderungen (Streichung des „möglichst“). Die praktische Umsetzung dieser Anforderung ist in vielen Fällen gar nicht möglich oder wäre mit einem unverhältnismäßig hohen Aufwand verbunden (z B. Verkaufsgeschäfte in Bahnhofshallen). Zwar gibt es Ausnahmen aus betriebstechnischen Gründen, doch gehen

diese nicht weit genug. Im Übrigen geht diese Anforderung über die EG-Arbeitsstättenrichtlinie hinaus, die für Arbeitsstätten lediglich „möglichst ausreichendes“ Tageslicht fordert.

In der Begründung zum Verordnungsentwurf wird zudem ausgeführt, dass sich Tageslicht, in Verbindung mit einer ungehinderten Sichtverbindung nach außen, positiv auf die psychische Gesundheit auswirken würde. Gegenstand der ArbStättV ist aber nicht die Förderung der Gesundheit, sondern einzig und allein die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten.

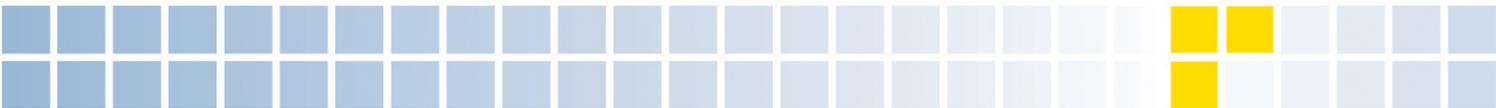
Sofern es bei dieser Ausweitung bleiben sollte, was nachdrücklich abgelehnt wird, ist der Katalog von Arbeitsstätten, der von diesen Anforderungen ausgenommen ist, zu erweitern:

Die Erfahrung mit Gebäuden, die vor 1976 errichtet wurden, hat gezeigt, dass die Anforderungen der ArbStättV bei Nutzungsänderungen oder Neuansiedlungen im Bestand gerade bei dem Thema Tageslicht sehr schwer bzw. gar nicht umzusetzen sind. Gebäude, die vor 1976 errichtet wurden, sollten in die künftige Ausnahmeregelung nach Punkt 3.4. aufgenommen werden.

Zum Anhang, Punkt 5.2: Keine Verschärfung in Bezug auf Verkehrswege

In Punkt 5.2 Abs. 2 des Anhangs wird die Regelung des Kapitels 8.2 „Sicherungen gegen Absturz an Arbeitsplätzen und Verkehrswegen“ der Technischen Regel für Arbeitsstätten „Schutz vor Absturz und herabfallenden Gegenständen, Betreten von Gefahrenbereichen (ASR A2.1) grundsätzlich übernommen. Dies ist zu begrüßen.

In Bezug auf die Absturzhöhe an Verkehrswegen sieht der Verordnungsentwurf in der vom Bundesrat beschlossenen Fassung jedoch eine Verschärfung vor, die nicht akzeptabel ist. Nach der Änderung des Bundesrates sind Schutzvorrichtungen an Verkehrswegen auf Baustellen ab einer Absturzhöhe von 1 Meter einzurichten. Diese Regelung ist praktisch nicht umsetzbar, da sie dazu füh-



ren würde, dass an Arbeitsplätzen nach Punkt 5.2 Abs. 2 Nr. 3 eine Absturzhöhe von 2 Meter für das Einrichten von Schutzvorrichtungen maßgeblich ist, während für Verkehrswege dazwischen bereits eine Absturzhöhe von 1 Meter gelten würde. Da eine solche unterschiedliche Behandlung in den meisten Fällen aus technischen Gründen praktisch nicht umsetzbar wäre, führte die Regelung letztlich zum Leerlaufen der 2 Meter-Regelung. Es sollte bei der ursprünglichen Fassung von Punkt 5.2 Abs. 2 des Kabinettsentwurfs bleiben.

Zum Anhang, Punkt 6: Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze anpassen

Es ist dringend erforderlich, die Ausnahmegesetz/Härtefallklausel des § 4 Abs. 3 Nr. 1 der BildscharbV in die neue ArbStättV zu überführen. Danach darf von den Anforderungen für Bildschirmarbeitsgeräte im Anhang der BildscharbV abgewichen werden, wenn „die spezifischen Erfordernisse des Bildschirmarbeitsplatzes oder Merkmale der Tätigkeit diesen Anforderungen entgegenstehen“. Eine vergleichbare Ausnahmeregelung fehlt in dem Kabinettsentwurf.

Zu Artikel 3: Angemessene Frist zum Inkrafttreten erforderlich

In Artikel 3 ist das Inkrafttreten der Verordnung für den Tag nach der Verkündung vorgesehen. Für das Inkrafttreten sollte eine angemessene Frist von beispielsweise sechs Monaten vorgesehen werden. Die Verordnung enthält weitreichende Veränderungen für die Arbeitsstätten und die Betriebe. Den Betrieben muss die Möglichkeit gegeben werden, die neuen Anforderungen, vor allem auch die ggf. erforderlichen baulichen Anpassungen, in einem angemessenen Zeitraum umzusetzen. Zudem sind KMU oft auf Hilfestellungen und Handlungshilfen zur Umsetzung der ArbStättV angewiesen. Deren Erarbeitung durch den Arbeitsstättenausschuss wird ebenfalls einige Zeit in Anspruch nehmen.

Ansprechpartner:

BDA | DIE ARBEITGEBER

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Soziale Sicherung

T +49 30 2033-1600

soziale.sicherung@arbeitgeber.de