

## Umsetzung des Arbeitsstättenrechts in Klein- und Mittelbetrieben

Forschungsvorhaben F 1891 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Dörr, R.; Kahl-Mentschel, A.; Lehder, G.; Lins, S.; Wienhold, L.

### Zusammenfassung

*Das Arbeitsstättenrecht soll nach Vorliegen der novellierten Arbeitsstättenverordnung von 2004 weiter ausgestaltet werden. Im Rahmen des Projektes sollte der bisherige Stand der Umsetzung des Arbeitsstättenrechtes in Klein- und Mittelbetrieben ermittelt werden. Die Untersuchungen wurden bereits vor der Novellierung der Verordnung in den Jahren 2002 und 2003 geführt. Der Bericht stellt ausgehend von Analysen der Jahresberichte der staatlichen Arbeitsschutzbehörden, Experteninterviews mit Fachkräften für Arbeitssicherheit, Vertretern der staatlichen Arbeitsschutzämter und Unfallversicherungsträger sowie unterschiedlichen betrieblichen Experten und anhand von Erhebungen in 30 Unternehmen Defizite bei der Umsetzung der bisherigen Arbeitsstättenverordnung dar. Als generelle Probleme wurden insbesondere festgestellt: Die Arbeitsstättenverordnung enthält Lücken zur komplexen Gestaltung sicherer und gesundheitsgerechter Arbeitsstätten, aber auch Doppelregelungen. Die Überschaubarkeit der Regelungsinhalte für Arbeitsstätten ist für die Praxis nicht gewährleistet. Es fehlen für eine Reihe von Schutzzielen des Arbeitsstättenrechts konkretisierende Hilfen für die Praxis. Nicht hinreichend ist die anzutreffende Sensibilisierung und auch Kompetenz zur Umsetzung des Arbeitsstättenrechts. Nicht alle erkannten Defizite konnten mit der Novellierung der Verordnung beseitigt werden. Bei der Ausgestaltung der Regelungen zur Verordnung und der Bereitstellung von Umsetzungshilfen können die hiermit vorgelegten Erkenntnisse einfließen. Da die Projektarbeit abgeschlossen war, bevor die novellierte Arbeitsstättenverordnung 2004 erschien, sind die entwickelten Vorschläge vor diesem Hintergrund zu sehen.*

## 1 Ausgangssituation und Ziele

Die am 1. Mai 1976 in Kraft getretene Verordnung über Arbeitsstätten (ArbStättV) hat sich als eine stabile Arbeitsschutzvorschrift erwiesen. Änderungen der Arbeitsstättenverordnung gab es – bevor 2004 eine Novellierung erfolgte - lediglich 1982 und 1983, wobei die Änderung von 1982 (Erweiterung des Geltungsbereichs der Verordnung auf Tagesanlagen und Tagebaue des Bergbaus) zurückgezogen wurde. Ziel der Vorschrift war es, die Arbeitsbedingungen in den Betrieben der **gewerblichen Wirtschaft** und des **Handels** zu verbessern.

Der Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung (in der Fassung vom 20. März 1975) ist durch Artikel 4 Nr. 1 der Verordnung zur Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz vom 4. Dezember 1996 erweitert worden. Seit dem 20. Dezember 1996 galt die Arbeitsstättenverordnung für **alle** Arbeitsstätten (alle Tätigkeitsbereiche), auf die das Arbeitsschutzgesetz vom 7. August 1996 Anwendung findet. Vom Geltungsbereich ausgenommen blieben alle unter das Bergrecht fallenden Betriebe und Einrichtungen, die Arbeitsstätten im Reisegewerbe und Marktverkehr, im öffentlichen Straßen-, Schienen- und Luftverkehr, auf See- und Binnenschiffen.

2004 wurde das Arbeitsstättenrecht überarbeitet. Gründe hierfür waren:

- ⇒ Anpassung der Struktur des deutschen Arbeitsstättenrechts an die Struktur des EU-Rechts, speziell der EU-Arbeitsstätten-Richtlinie (89/654/EWG)
- ⇒ Vermeidung von Dopplungen und Widersprüchen zu anderen Vorschriften und Regelungen, insbesondere zum Bauordnungsrecht
- ⇒ Anpassung der Inhalte der Arbeitsstättenverordnung an die Erfordernisse neuer Entwicklungen (Technologien und Formen der Arbeit) sowie an neue wissenschaftliche Erkenntnisse

Eine Analyse der Umsetzung und der Wirksamkeit des Arbeitsstättenrechts existierte bisher für die Bundesrepublik nicht. Deshalb war es Ziel des Projektes, den Stand der Umsetzung der Anforderungen aus dem Arbeitsstättenrecht bei der Gestaltung und dem Betrieb von Arbeitsstätten in Klein- und Mittelbetrieben verschiedener Branchen aus Industrie und Handwerk zu analysieren und zu bewerten. Schwerpunkte bilden dabei das Aufzeigen von Problemfeldern bei der Umsetzung des Arbeitsstättenrechts. Entsprechend der ermittelten Defizite sollen Hinweise und Vorschläge für weiteren Regelungs- und Forschungsbedarf auf dem Gebiet des Arbeitsstättenrechts abgeleitet werden.

Die Projektergebnisse sollen als Grundlage zur Ermittlung von Schwerpunkten bei der Erarbeitung künftiger Regeln für die Gestaltung und den Betrieb von Arbeitsstätten dienen.

Das Projekt wurde von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin initiiert und begleitet.

## **2 Vorgehensweise**

Die Umsetzung des bestehenden Arbeitsstättenrechts wurde über drei Felder aufgearbeitet:

- Auswertung der Jahresberichte der staatlichen Arbeitsschutzverwaltungen
- Befragungen von Experten von staatlichen Arbeitsschutzverwaltungen, Berufsgenossenschaften, überbetrieblichen Diensten, die insbesondere Klein- und Mittelbetriebe betreuen, und von Klein- und Mittelbetrieben direkt
- Erhebung von Defiziten in Arbeitsstätten in 30 Klein- und Mittelbetrieben unter Nutzung einer Checkliste

Hinzu kam eine Recherche zu Entwicklungstendenzen in Wissenschaft und Technik mit Wirkungen auf die Arbeitsstättengestaltung. Das Ermitteln tangierender Vorschriften und Regeln sollte die Vernetzung Arbeitsstättenrechts mit den unterschiedlichen Vorschriften- und Regelwerken transparent machen.

### **3 Tangierende Vorschriften und Regeln zum Arbeitsstättenrecht**

Zum Regelungsgegenstand „Arbeitsstätten“ existieren neben der ArbStättV und den Arbeitsstätten-Richtlinien (ASR) weitere Rechtsvorschriften und zugehörige Regelwerke mit Anforderungen an Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (tangierende Rechtsvorschriften). Das trifft sowohl für Regelungen im europäischen Rahmen (EG-Richtlinien) zu als auch für den nationalen Bereich zu.

Forderungen an Arbeitsstätten resultieren nicht nur aus der EU-Richtlinie zu Arbeitsstätten (89/654/EWG), sondern auch aus weiteren EU-Richtlinien (Baustellen nach 92/57/EWG; Bildschirmarbeit nach 90/270/EWG; Sicherheitskennzeichnung nach 92/57/EWG; Lärm nach 86/188/EWG) sowie deren jeweilige nationale Umsetzung in die entsprechenden Verordnungen. Daneben sind Anforderungen an Arbeitsstätten in einer Reihe von Gesetzen (wie Bundesberggesetz, Sprenggesetz, Mutterschutzgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Sozialgesetzbuch IX), Verordnungen (wie Lebensmittelhygieneverordnungen, Werkstättenverordnungen), mehreren Unfallverhütungsvorschriften (wie BGV A 8, BGV C 1, BGV C 3 und BGV C 25) und auch in den Bauordnungen der Länder auf der Grundlage der „Musterbauverordnung für die Länder der Bundesrepublik Deutschland“ enthalten. Diese Rechtsgrundlagen werden durch eine Vielzahl von Regelwerken untersetzt.

### **4 Stand der Umsetzung des Arbeitsstättenrechts**

#### **Auswertung der Jahresberichte der staatlichen Arbeitsschutzbehörden**

Überprüfungen und Beanstandungen im Bereich der Arbeitsstätten nehmen bei den Tätigkeiten im Außendienst der staatlichen Arbeitsschutzbehörden etwa ein Drittel der

Tätigkeiten ein. Dokumentiert werden besondere schwerwiegende Ereignisse aus einzelnen Betrieben. Besondere Bedeutung hatte aber die zunehmende projektbezogene Arbeit der Arbeitsschutzbehörden. Wichtige Bereiche der Projektarbeit waren in den letzten Jahren beispielweise Untersuchungen zum Arbeitsschutz im Einzelhandel, Schwerpunktkontrollen zum Thema Lärm, Überprüfungen von Call Centern sowie zur Umsetzung der Baustellenverordnung. Eine von der Arbeitsschutzverwaltung des Landes Sachsen-Anhalt durchgeführte repräsentative Kontrolle hat ergeben, dass nur 6 % der in den Gewerbeaufsichtsämtern eingehenden, d. h. von den Bauordnungsämtern zur Stellungnahme übergebenen Bauanträge für Arbeitsstätten von vornherein ohne Mängel waren.

Probleme gab es bei Stellungnahmen zu Wohn- und Geschäftshäusern, da die Nutzung für den gewerblichen Bereich nicht bekannt ist. Demzufolge ist auch die Anzahl der geplanten Beschäftigten ungewiss, so dass eine konkrete Stellungnahme aus arbeitsschutzrechtlicher Sicht nicht möglich war. Bei der späteren Antragstellung zur Nutzung der Gewerberäume gab es dann oft Probleme hinsichtlich der Pausenräume sowie zu den Belangen und Anforderungen der Sanitätsräume.

Wiederholt auftretende Probleme zum Arbeitsstättenrecht zeigten sich bei späteren Nutzungsänderungen der Arbeitsstätten, Mängeln bei Absturzsicherungen und Sozialeinrichtungen auf Baustellen, Defiziten zur Gewährleistung von Sicherheit bei der Gebäudereinigung, der Beheizung großer Hallen, der Sichtverbindung ins Freie sowie bei Einzelarbeitsplätzen. Bezogen auf Tätigkeitsbereiche werden in den Jahresberichten der Arbeitsschutzbehörden Defizite bei der Lüftung in größeren Einkaufszentren, bei Kassendarbeitsplätzen, durch räumliche Überbelegung von Großraumbüros, Gestaltungsmängel bei Bildschirmarbeitsplätzen sowie in Call Centern deutlich. Mängel traten in Behindertenwerkstätten, Abfall- und Wertstoffsortieranlagen, Schmalgang-Regalläger auf. Flucht- und Rettungspläne sind in vielen Unternehmen nicht vorhanden, Lärmexpositionen wurden insbesondere für Großbaustellen, Metallarbeitsplätzen sowie in Schwimm- und Sporthallen dokumentiert.

### **Ergebnisse der Expertengespräche**

Die Ergebnisse aus den unterschiedlichen Befragungen sowohl von Vertretern staatlicher Behörden und Unfallversicherungsträger als auch von Fachkräften für Arbeitssicherheit und anderen betrieblichen Funktionsträgern insbesondere von Klein- und Mittelbetrieben zur Umsetzung des Arbeitsstättenrechts lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- ⇒ Bei der Errichtung, aber auch bei Umbauten von Arbeitsstätten herrscht sehr verbreitet Unkenntnis zum Arbeitsstättenrecht.

- ⇒ Die fehlende Akzeptanz des Arbeitsschutzes in Abhängigkeit von der in der jeweiligen Lebensphase der Arbeitsstätte aktiv beteiligten Personengruppen und Institutionen (Architekten, Bauämter, Beschäftigte, Instandhaltungspersonal) wird ebenfalls mehrheitlich hervorgehoben. Es besteht eine mangelnde Bereitschaft zur Integration von Sicherheits- und Gesundheitsschutzaktivitäten in das Unternehmensmanagement durch die jeweiligen Entscheidungsträger.
- ⇒ Durch diese fehlende Akzeptanz und die unzureichende Integration der Thematik des Arbeitsschutzes in die Lebensphasen der Arbeitsstätten zeigen die Befragten auf, dass nicht nur nachträgliche finanzielle Aufwendungen erforderlich sind (z. B. nachträglicher Einbau von Brandschutzausrüstungen), sondern dass auch gleichzeitig neue Gefährdungen entstehen (z. B. besteht bei Reinigungsarbeiten oft ein großer Aufwand, der einen Gerüstaufbau erfordert) können.
- ⇒ Fehlende Weiterbildungs- bzw. Regelungsaktivitäten (Handlungshilfen) der an baulichen Planungsprozessen beteiligten Personen, z. B. eine Technische Regel Arbeitsstätten (TRAS) „Planung von Arbeitsstätten“ oder Empfehlungen durch Interessenverbände.
- ⇒ Die derzeitige Arbeitsstättenverordnung ist relativ einseitig für den gewerblichen Bereich ausgelegt, daher für andere Bereiche, wie öffentlichen Dienst, Call-Center, Arzt- und Notarztpraxen, neue Formen der Arbeitsorganisation bei Büroarbeit wenig orientierend. Für solche Bereiche fehlen geeignete Schutzziele. Es fehlen vollständig Aussagen zu Körpermaßen, Körperhaltungen und Körperkräften in Verbindung mit Arbeitsplätzen.
- ⇒ Die Arbeitsstättenverordnung ist im Aufbau nicht homogen; zu einzelnen Regelungsinhalten existiert eine große Detailliertheit der Forderungen, zu anderen ist die Detailliertheit erst in untersetzenden Richtlinien bzw. Regeln oder auch in völlig anderen Rechtskreisen enthalten. Die Strukturierung der Forderungen in der Verordnung wird als nicht sachlogisch empfunden. Vermisst wird eine logische Struktur nach Forderungen zur Vermeidung der verschiedenen Gefährdungen, Schutzziele für die unterschiedlichen zu gestaltenden Objekte (Arbeitsplätze, Anordnung von Betriebsanlagen, Verkehrswegen, Arbeitsräumen, Versorgungs-, Betreuungs-, Sozial- und Sanitärräumen sowie Arbeitsstätten für besondere Tätigkeiten sowie für besondere Personen (Behinderte, Ältere).
- ⇒ Im Arbeitsstättenrecht fehlen Anforderungen. Das Arbeitsstättenrecht ist aufgrund der historischen Entwicklung zu sehr für den gewerblichen Bereich ausgelegt (Verordnung zur Gewerbeordnung) und berücksichtigt zu wenig die nicht-gewerblichen Bereiche, wie den öffentlichen Dienst, Call-Center, Arzt- und Notarztpraxen, neue Formen der Arbeitsorganisation bei Büroarbeit. So fehlen vollständig Aussagen zu Körpermaßen, Körperhaltungen und Körperkräften in Verbindung mit Arbeitsplätzen für die Beschäftigten sowie auch Schutzziele für mobile Arbeitsplätze usw. Arbeitsumgebungsbedingungen werden für die Faktoren

Lärm, Klima und Beleuchtung detailliert vorgegeben, für solche Faktoren wie Vibration, elektromagnetische Strahlung sind nur allgemeine Aussagen vorhanden oder fehlen gänzlich.

### **Ergebnisse der Erhebung von Defiziten in Arbeitsstätten in Klein- und Mittelbetrieben**

Durchgeführt wurden durch die Projektbearbeiter Begehungen in 30 ausgewählten KMU (16 Unternehmen des gewerblichen Bereichs wie Kfz-Werkstätten, Maschinenbau, Papierverarbeitung, Bauunternehmen und Chemiebetrieben; 9 Betriebe aus dem Dienstleistungsbereich wie Call Center, Handel, Gaststätten, Arztpraxen sowie 5 Unternehmen aus dem Bereich öffentliche Verwaltung). Es zeigen sich folgende Schwerpunkte:

Die Inhalte der Arbeitsstättenverordnung sind für den nichtgewerblichen Bereich nur wenig aussagekräftig (z. B. Aussagen zu Verkehrswegen, kraftbetätigten Türen und Toren, Laderampen, Fahrtreppen, Steigleitern).

Mängel in der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung waren in großem Umfang vorhanden, aber ausschließlich mit den Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung nicht erkennbar, da konkretisierende Regeln anzuwenden waren (wie fehlender Beinraum, falsche Arbeitshöhe, mangelhafte Anordnung der Arbeitsplatzausrüstung usw.).

Die Lebensphasen einer Arbeitsstätte werden in der Arbeitsstättenverordnung nur unzureichend berücksichtigt. In mehreren der besuchten Betriebe wurde die Nutzung der Arbeitsstätte bereits mehrfach geändert. Es erfolgten Um- und Anbauten der Gebäude, in keinem Fall jedoch ein völliger Neubau aufgrund der Nutzungsänderung. Die Folge waren zahlreiche Mängel in der Raumnutzung und -gestaltung. Da die Beseitigung der Mängel in manchen Fällen die finanziellen Möglichkeiten des Unternehmens überstiegen hätte, blieben die Mängel oft (lange) bestehen.

Ansonsten wurden eine Reihe sehr spezifischer Defizite zu den einzelnen Regelungsinhalten der Arbeitsstättenverordnung festgestellt. Besonders auffällig waren fehlende Abschirmungen von Fenstern und Oberlichter gegen unmittelbare Sonneneinstrahlung, Mängel in der Freihaltung von Verkehrswegen, fehlende Übungen für den Gefahren- oder Katastrophenfall, Gefährdungen durch Stoffe am Arbeitsplatz sowie Mängel an den selbsttätig wirkenden Warneinrichtungen zur Störungsanzeige an Lüftungstechnischen Anlagen, fehlende Sichtverbindungen nach außen, fehlende geeignete Maßnahmen, um Nichtraucher vor Belästigungen durch Tabakrauch zu schützen, fehlende getrennte Waschräume für Frauen und Männer.

## 5 Entwicklung von Wissenschaft und Technik mit Konsequenzen für das Arbeitsstättenrecht

Das Ziel des Projektes, Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des Arbeitsstättenrechts aufzuzeigen, erforderte es, Entwicklungstendenzen aufzuarbeiten, die Konsequenzen für die Regelungen im Arbeitsstättenrecht in sich bergen. Hierzu wurden aktuelle Erkenntnisse in der wissenschaftlichen Literatur aufgearbeitet.

Von besonderer Bedeutung sind folgende Entwicklungen:

- Tendenzen der Entwicklung der Gebäudeausstattung
  - Neue Bautechnologien
  - Zunehmender Einsatz von Glas und anderen Werkstoffen an bzw. in Bauwerken
  - Wunsch der Architekten nach großen Glasflächen mit Konsequenzen für Reinigung, Aufheizung der Räume, Blendgefahr usw. – in vielen Fällen auch verbunden mit Arbeitsstättengestaltung ohne natürliche Lüftung (z. B. Einkaufszentren)
  - Gestaltung von Arbeitsstätten zur Sicherung kommunikativer intelligenter Raumstrukturen (Gestaltung von Architektur, Medien und Kommunikation als funktionierender Zusammenschluss); Home Automation als Tendenz für die Gestaltung intelligenter Gebäude
- Neue Technologien mit Einfluss auf die Arbeitsstättengestaltung, speziell die Zunahme von Büroarbeit
  - Informations- und Kommunikationstechnologien
  - Büroorganisationskonzepte (Nomade-Office, Just-in-Time-Office oder Desks-haring, Non-territorial-Office oder mobiles Büro, Projektoffice)
  - Büroräume in Business Centern
  - Zunahme mobiler Arbeitsplätze
- Neue Arbeitsformen bzw. –weisen mit Konsequenzen für die Arbeitsstättengestaltung
  - Entwicklungen projektorientierter Arbeitsweisen
  - Flexibilisierung von Arbeitszeitformen wie etwa Gleitzeit, befristete Teamarbeit
  - Vernetzte Kooperation verschiedener Partner auf bzw. in einer Arbeitsstätte
  - Tendenzen der Entwicklung von Telearbeit und Heimarbeit
  - Outsourcing-Konzepte mit ihren möglichen Wirkungen auf die Arbeitsstätten-gestaltung
  - Zunehmende Entstehung von Einzelarbeitsplätzen durch Rationalisierung etc.

- Barrierefreie Arbeitsgestaltung infolge des Paradigmenwechsels zur Integration Behinderter von der Fürsorge zur Selbstbestimmung als Richtschnur der Integrationspolitik für ältere Menschen und Menschen mit Behinderungen (EU-Richtlinie 2000/78/EC und Sozialgesetzbuch IX und Behindertengleichstellungsgesetz).
- Entwicklung von Schutzkonzepten und veränderten sicherheitstechnischen Lösungen zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheit im innerbetrieblichen Transport und Verkehr
- Tendenz, Arbeitssystemgestaltungen ganzheitlich vorzunehmen und hierbei von den Arbeitstätigkeiten als zentralem bestimmenden Faktor für Schutzkonzepte auszugehen; diese Wechselwirkung zwischen den verschiedenen Elementen der Arbeitssysteme sollte hinsichtlich den Konsequenzen für Orientierungen durch das Arbeitsstättenrecht berücksichtigt werden
- Betriebliches Handeln auf der Grundlage von Risikobeurteilungen mit hierauf basierenden Gestaltungskonzepten; konsequente Arbeit mit Schutzziele und eine adäquate Verankerung im Arbeitsstättenrecht

Von Bedeutung ist auch eine Tendenz, in bestimmten Branchen (z. B. Einkaufszentren, Post, Großraumbüro) Typenbauten zu entwickeln. Sie wirken bei der Realisierung in einer Vielzahl von Anwendungsfällen. Entstehen bereits in Typenbauten Defizite, potenzieren sie sich in der Wirtschaft und erfordern vielfachen Aufwand. Insofern ist besonderer Wert auf die sichere und gesundheitsgerechte Gestaltung von Typenbauten zu legen.

## **6 Vorschläge zur Neugestaltung des Arbeitsstättenrechts**

### **Rechtsvereinheitlichung**

Die neue Struktur der Arbeitsstättenverordnung sollte sich an die EG-Richtlinie 89/654/EWG anlehnen. Damit entspricht diese Struktur auch der der Bildschirmarbeitsverordnung, Lastenhandhabungsverordnung, PSA-Benutzungsordnung. In der Verordnung selbst waren Geltungsbereich, Definition und Arbeitgeberpflichten festzuschreiben sowie der Bezug zu Anforderungen an die sichere Gestaltung und das sichere Benutzen von Arbeitsstätten herzustellen (Verweis auf Anhang zur Arbeitsstättenverordnung).

Im Anhang zur Arbeitsstättenverordnung sind die einzelnen Anforderungen sowohl an die Arbeitsstätte als Ganzes, als auch für die einzelnen Elemente (Arbeitsplatz, Arbeitsraum, Verkehrswege, Umgebungsbedingungen usw.) in Form von Schutzziele aufzuführen. Diesen einzelnen Anforderungen an Arbeitsstätten (Gestaltungsob-

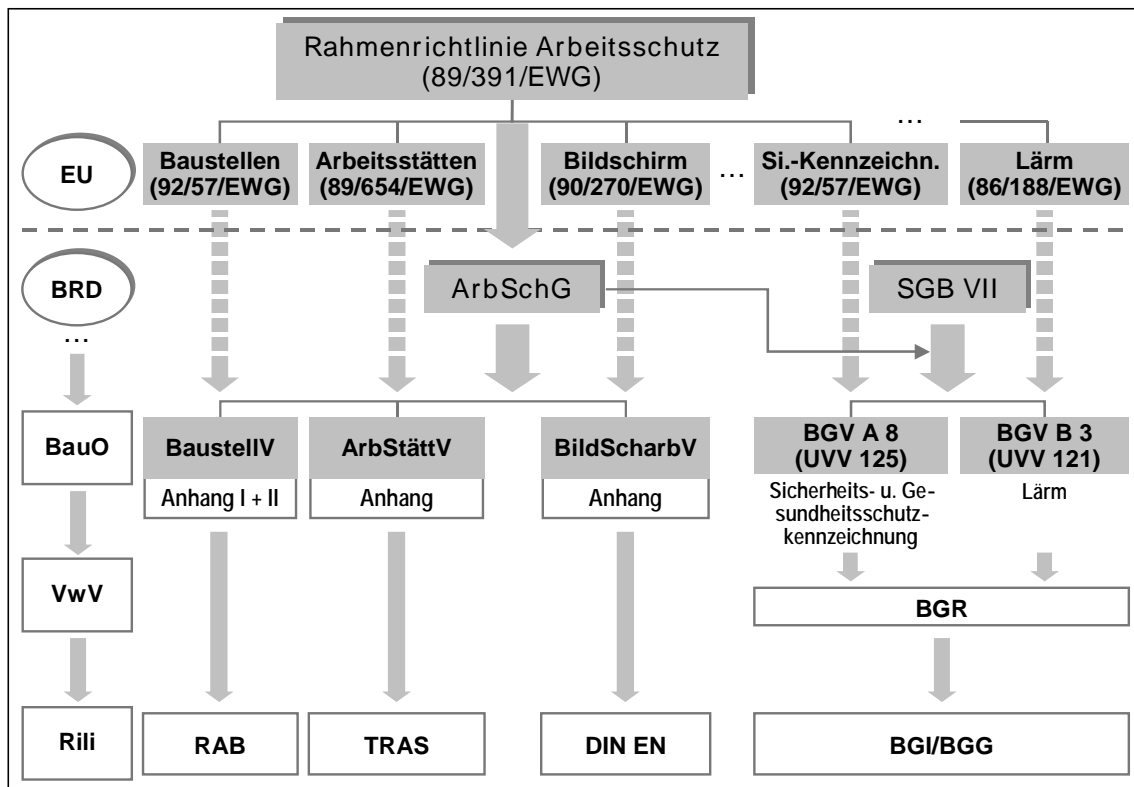


jekte, Gefährdungsabbau) sind Hinweise bzw. Bezüge zu Technischen Regeln zuzuordnen, in denen die Untersetzung der Schutzziele exemplarisch enthalten ist.

Abb. 1 enthält diese Struktur mit weiteren tangierenden Rechtsvorschriften und Regelwerken.

Diese Technischen Regeln für Arbeitsstätten (TRAS) können rekrutiert werden aus

- vorhandenen Arbeitsstättenrichtlinien (ASR),
- berufsgenossenschaftlichem Vorschriften- und Regelwerk (BGV, BGI, BGR, BGG),
- aus nationalen und europäischen Normen (DIN, DIN EN) sowie Richtlinien (VDI-Richtlinien).



**Abb. 1** Rechtsstruktur Arbeitsstätten

Es wird vorgeschlagen, das Regelsystem, das die Arbeitsstättenverordnung untersetzt, zu strukturieren. Dies ermöglicht eine gute Verständlichkeit und Transparenz. Eine mögliche Variante einer Strukturierung umfasst 5 Felder:

- Allgemeines
- Anforderungen nach Gegenstandsbereichen der Arbeitsstätten
- Spezifizierte Anforderungen zu einzelnen Gefährdungen
- Anforderungen nach dem Lebenszyklus der Arbeitsstätte

- Anforderungen zum Schutz besonderer Personengruppen

### **Vermeiden von Doppelregelungen**

Die bisherige ArbStättV enthielt in den §§ 14 ff. Regelungen zum Schutz gegen Gase, Dämpfe, Nebel, Stäube sowie gegen Lärm und sonstige unzuträgliche Einwirkungen. Diese Regelungen enthalten keine konkreten Anforderungen an die bauliche Gestaltung von Arbeitsstätten, sondern geben grundlegende Schutzziele zum Schutz vor chemischen und physikalischen Gefährdungs- und Belastungsfaktoren vor.

Im deutschen Arbeitsschutzrecht sind Schutzziele zum Schutz vor chemischen und biologischen Gefährdungsfaktoren bereits in der Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) bzw. in der Biostoffverordnung (BioStoffV) geregelt. Entsprechend der Logik dieses Regelwerks müssten physikalische Gefährdungs- und Belastungsfaktoren in einer eigenständigen Verordnung geregelt werden.

Die Anforderungen des § 14 ArbStättV sind deshalb in die Gefahrstoffverordnung zu überführen und in der Arbeitsstättenverordnung zu streichen.

Die Anforderungen zum Schutz gegen Lärm und mechanische Schwingungen sind in eine neue Verordnung zum Schutz gegen physikalische Belastungen zu überführen. In dieser Verordnung sollte der Schutz vor Gefährdungs- und Belastungsfaktoren wie Lärm, mechanische Schwingungen und Vibrationen, nichtionisierende Strahlung usw. geregelt werden.

### **Herstellung von Bezügen zu tangierenden Regelungen**

Um die Verflechtung mit den vielfältigen tangierenden Regelungen transparent für die Adressaten zu halten, wird vorgeschlagen, eine TRAS zu erstellen, die die Bezüge zu den verschiedenen Regelungen zusammenstellt.

Beispielsweise ist die regelmäßige aktualisierte Zusammenstellung der harmonisierten Normen, die die Forderungen des GSG spezifizieren, eine allgemein akzeptierte gute Hilfestellung. Ein ähnlicher Ansatz sollte auch für das Arbeitsstättenrecht gewählt werden. In einer solchen TRAS könnten als Übersichten zusammengestellt werden:

- Alle TRAS, die die Arbeitsstättenverordnung direkt konkretisieren
- Weitere Gesetze mit Forderungen zu Arbeitsstätten (z. B. MuSchG)
- Verordnungen mit Forderungen an Arbeitsstätten
- Unfallverhütungsvorschriften
- Bauordnungen der Länder

- DIN EN bzw. DIN/ISO DIN mit Spezifizierungen zu Anforderungen an Arbeitsstätten bzw. Arbeitsplätze

## **Ergänzungen zum bestehenden Arbeitsstättenrecht**

### **⇒ *Lücken in den Anforderungen zur komplexen Gestaltung von Arbeitsstätten schließen***

Vom Ursprung her war die Arbeitsstättenverordnung aus der Gewerbeordnung abgeleitet und hatte als Hauptadressaten den gewerblichen Bereich. Dies steht mit dem nunmehr erhobenen Anspruch eines weiten Geltungsbereichs für alle Wirtschaftsbereiche und auch für den öffentlichen Bereich nicht mehr im Einklang. Einerseits sind einige Forderungen nur für den gewerblichen Bereich relevant, andererseits fehlen Anforderungen für den sich ausweitenden Bereich der Dienstleistungen. Mittlerweile werden an ca. 60 % aller Arbeitsplätze der Bundesrepublik Büroarbeiten verrichtet. Dem wird die geltende Arbeitsstättenverordnung nicht gerecht. Der öffentliche Dienst, Call Center, Arzt- und Notarztpraxen, neue Formen der Arbeitsorganisation bei Büroarbeit werden nur rudimentär erfasst.

Generell sind Anforderungen an Arbeitsplätze im Vergleich mit anderen Elementen der Arbeitsstätte nur äußerst gering und lückenhaft enthalten. Die Arbeitsplatzgestaltung muss grundsätzlich ausgestaltet werden. So fehlen Kriterien für Beinräume, Arbeitshöhen, Grundsätze der Anordnung der Arbeitsplatzausrüstung usw. Es fehlen vollständig Aussagen zu Körpermaßen, Körperhaltungen und Körperkräften in Verbindung mit Arbeitsplätzen. Vermisst werden Schutzziele für mobile Arbeitsplätze. Unsicherheiten bestehen in der Vernetzung des bisherigen Arbeitsstättenrechts (§ 14 ArbStättV) zum Gefahrstoffrecht. Da die Arbeitsumgebung wesentliche Quelle psychischer Belastungen bildet, ist es notwendig, auch Grundsätze zur Vermeidung von psychischen Fehlbelastungen durch die Arbeitsstättengestaltung zu fixieren.

Es fehlt eine grundsätzliche Ausgestaltung des Arbeitsstättenrechts zur barrierefreien Gestaltung, um dem Grundsatz der Sicherung der Teilhabe behinderter und älterer Menschen am Arbeitsleben gem. SGB IX zu entsprechen. Der vorbeugende Brandschutz und Anforderungen zur Objektsicherheit von Arbeitsstätten sind nicht hinreichend in der Arbeitsstättenverordnung erfasst.

### **⇒ *Einführung einer Dokumentation in Verbindung mit der Planung und Einrichtung von Arbeitsstätten***

Voraussetzung für das **Inverkehrbringen von Maschinen** ist nach § 3 der 9. GSGV u. a. eine **Konformitätserklärung (KE)**, dass die Maschine den Sicherheits- und Gesundheitsanforderungen nach Anhang I der Richtlinie 98/37/EG entspricht (analoge Forderungen gelten auch für andere technische Arbeitsmittel nach dem GSG).

Voraussetzung für das Ausstellen der KE ist das Vorhandensein einer **Technischen Dokumentation** (TD). Inhalt der TD ist u. a. „eine Beschreibung der Lösungen, die zur Verhütung der von der Maschine ausgehenden Gefahren gewählt wurden“ und ein „Exemplar der **Betriebsanleitung** (BA) der Maschine“ (Anhang V der Richtlinie 98/37/EG).

Analogien bestehen auch durch Forderungen nach Erstellung eines **Explosionsschutzdokumentes** nach der Betriebssicherheitsverordnung sowie zur Zusammenstellung einer Erstellung einer **Unterlage für spätere Arbeiten am Bau** nach Baustellenverordnung.

Solche Dokumente werden in Verbindung mit der Planung und Errichtung von Arbeitsstätten gegenwärtig nicht gefordert. Die Auswertung der Expertengespräche sowie die der Jahresberichte der staatlichen Arbeitsschutzverwaltung haben gezeigt, dass es notwendig ist, besonders die Verantwortung der Planer und Errichter von Arbeitsstätten zu erhöhen.

#### ⇒ **Einführung einer Gefährdungsbeurteilung für die sichere Benutzung von Arbeitsstätten durch die Beschäftigten**

Grundinstrumentarium für einen präventiven Arbeitsschutz ist die Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdungen, um die entsprechenden Maßnahmen des Arbeitsschutzes abzuleiten (§ 5 ArbSchG).

Obwohl in § 5 (3) ArbSchG auf mögliche Gefährdungen durch die Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte verwiesen wird, sollte nach Ansicht der Autoren im Arbeitsstättenrecht definitiv eine solche Beurteilung gefordert werden. Das ist zum einen erforderlich für die Erstellung einer künftig zu fordernden Dokumentation, zum anderen beachtet ein Planer (Architekt) von Arbeitsstätten kaum das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG).

Analoge Forderungen sind auch in anderen Arbeitsschutzvorschriften zu finden (Biostoffverordnung, Betriebssicherheitsverordnung). Mit Bezug auf das Arbeitsschutzgesetz sollte der Arbeitgeber verpflichtet werden, eine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 Arbeitsschutzgesetz unter Berücksichtigung des Arbeitsstättenrechts vorzunehmen und bei Beachtung der allgemeinen Grundsätze des § 4 Arbeitsschutzgesetz die notwendigen Maßnahmen für die sichere Benutzung der Arbeitsstätte festlegen.

## **Bereitstellung ergänzender Hilfen**

⇒ ***Es fehlen für eine Reihe von Schutzziele im Arbeitsstättenrecht konkretisierende Hilfen für die Praxis.***

Besonders auffällig war der Bedarf der betrieblichen Akteure zur Umsetzung des Arbeitsstättenrechts nach Hilfen beispielsweise in Form einer Technischen Regel „Planung von Arbeitsstätten“.

Umsetzungsprobleme treten nach unseren Erhebungen oftmals dann auf, wenn die Vielfalt der Gefährdungen, die sich in der Arbeitsstätte überlagern, beherrscht werden muss. So ist die vernetzte Betrachtung von Arbeitsflächen, Verkehrswegen, Rettungs- und Fluchtwegen, Lagerflächen, mit der Arbeitsplatzgestaltung verbunden auch die Berücksichtigung von Bewegungs- und Entspannungsmöglichkeiten oftmals nicht gewährleistet. Das betrifft auch die Wechselwirkung von Faktoren wie Klima, Beleuchtung, Sonnen- und Blendschutz, Energien, Strahlung, Farbgestaltung.

Konkretisierende Hilfen bezogen auf die Arbeitsstätte betreffen auch Arbeitsplatzgestaltungen zur Vermeidung statischer Haltearbeit, schwerer und einseitiger Muskelarbeit, Zwangshaltungen usw.

⇒ ***Bei den unterschiedlichen Adressaten ist die Sensibilisierung zur Umsetzung der Forderungen in erheblichem Umfang nicht hinreichend. Auch Kompetenzen zur Umsetzung des Arbeitsstättenrechts fehlen.***

Die Unkenntnis der Rechtslage ist das entscheidende Problem mangelhafter Umsetzung des Arbeitsstättenrechts. Es kann eingeschätzt werden, dass die betrieblichen Mängel, die bei unseren Erhebungen erkannt wurden, ganz überwiegend deshalb auftraten, weil die Vorschrift und die untersetzenden Regeln bzw. mit der Verordnung verbundenen andere Rechtskreise nicht bekannt waren, sowohl bei Architekten als auch bei den Arbeitgebern der kleinen und mittleren Betriebe.

Vermisst wurden Weiterbildungsaktivitäten durch Interessenverbände wie insbesondere für den Bereich der Klein- und Mittelbetriebe durch Handwerkskammern und Innungen als auch für Architekten durch die Architektenkammer.