

Manuel Kiper

Gestaltung von Arbeitsstätten durch Mitbestimmung



mit CD-ROM

Betriebs- und
Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen


BUND
VERLAG

Hans **Böckler**
Stiftung 

Manuel Kiper

Gestaltung von Arbeitsstätten durch Mitbestimmung

Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen

Eine Schriftenreihe der Hans-Böckler-Stiftung

Manuel Kiper

Gestaltung von Arbeitsstätten durch Mitbestimmung

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation
in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische
Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

© 2013 by Bund-Verlag GmbH, Frankfurt am Main
Redaktion: Dr. Manuela Maschke, Hans-Böckler-Stiftung
Herstellung: Birgit Fieber
Umschlaggestaltung: Neil McBeath, Stuttgart
Satz: Dörlemann Satz, Lemförde
Druck: CPI books Ebner & Spiegel, Ulm
Printed in Germany 2013
ISBN 978-3-7663-6217-9

Alle Rechte vorbehalten,
insbesondere die des öffentlichen Vortrags, der Rundfunksendung
und der Fernsehausstrahlung, der fotomechanischen Wiedergabe,
auch einzelner Teile.

www.bund-verlag.de
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	7
Abkürzungsverzeichnis	9
1. Gesellschafts- und arbeitspolitische Rahmenbedingungen . . .	11
2. Regelungsinhalte	16
2.1 Allgemeine und besondere Anforderungen	19
2.1.1 Abmessungen von Räumen und Luftraum	19
2.1.2 Fußböden	22
2.1.3 Fenster	23
2.1.4 Türen und Tore	24
2.1.5 Verkehrswege	25
2.1.6 Barrierefreiheit	28
2.1.7 Nichtraucherchutz	35
2.1.8 Hygiene und Reinigung	37
2.2 Maßnahmen zum Schutz vor besonderen Gefahren	44
2.2.1 Absturz	44
2.2.2 Betreten von Gefahrenbereichen	44
2.2.3 Brandschutz	45
2.2.4 Fluchtwege und Notausgänge	49
2.3 Gestaltung der Arbeitsbedingungen	53
2.3.1 Bewegungsfläche und Anordnung der Arbeitsplätze	55
2.3.2 Ausstattung	60
2.3.3 Beleuchtung	64
2.3.4 Raumklimatisierung und Lüftung	68
2.3.5 Raumtemperaturen, Sonnenschutz und Sommerhitze	71
2.3.6 Lärm und Akustik	75

2.4	Anforderungen an Sonderräume	79
2.4.1	Sanitärräume	80
2.4.2	Pausen- und Bereitschaftsräume	81
2.4.3	Umkleideräume	84
2.4.4	Wetterschutz im Außenbereich	85
2.5	Gefährdungsbeurteilung	86
3.	Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente	94
3.1	Informationsrecht	94
3.2	Die Einhaltung von Schutzbestimmungen kontrollieren	96
3.3	Die Interessenvertretung schulen	98
3.4	Mitbestimmung bei Gesundheitsschutz und Arbeitsplatzgestaltung	99
3.5	In Ausschüssen und Kommissionen mitarbeiten	102
4.	Offene Probleme	105
5.	Zusammenfassende Bewertung	107
6.	Beratungs- und Gestaltungshinweise	109
6.1	Gestaltungsraster	109
6.2	Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung	113
6.3	Wesentliche rechtliche Grundlagen	114
7.	Bestand der Vereinbarungen	120
	Glossar	123
	Literatur- und Internethinweise	124
	Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung	126
	Stichwortverzeichnis	129

Vorwort

Die Arbeitsstättenverordnung soll Beschäftigte an ihren Arbeitsstätten schützen und helfen Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten zu verhüten. Denn immer noch ereignen sich Unfälle, weil Arbeitsstätten nicht ordnungsgemäß beschaffen sind. Zugleich geht es darum, Arbeit menschengerecht zu gestalten. Das betrifft Luft-, Klima- und Beleuchtungsverhältnisse bis hin zu angemessenen Sanitär- und Erholungsräumen.

Die Arbeitsstättenverordnung von 2004 enthält Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Beschäftigten. Mit der Verordnung werden mehrere EU-Richtlinien in nationales Recht umgesetzt. Formuliert werden allgemeine Schutzziele anstelle konkreter Zahlen und Detailanforderungen. Arbeitgeber haben daher bei Entscheidungen mehr Freiraum, die Arbeitsstätte zu gestalten. Von besonderer Bedeutung ist, dass sie Belange von Menschen mit Behinderungen in Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigen müssen.

Dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales steht ein Ausschuss beratend zur Seite. Er hat die Aufgabe, Regeln für Arbeitsstätten zu ermitteln. Die so genannten Technischen Regeln für Arbeitsstätten beschreiben Maßnahmen und praktische Durchführungshilfen. Sie legen dar, wie die in der Arbeitsstättenverordnung gesetzten Schutzziele sowie Anforderungen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten vom Arbeitgeber erreicht werden können. Die Regeln beziehen sich zum Zeitpunkt der Bekanntgabe auf den aktuellen Stand der Technik und sollen dem Arbeitgeber auch die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung erleichtern.

Wir haben für diese Analyse 169 betriebliche Vereinbarungen der Jahre 1982 bis 2011 zusammengetragen und ausgewertet. Es wird gezeigt, welche Regelungstrends zur Gestaltung von Arbeitsstätten bestehen und wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen. Die Auswertung verfolgt dabei nicht das Ziel, Regelungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns

nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen, Hinweise und Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen zu geben. Weitere Hinweise und Informationen zu unseren Auswertungen finden Sie im Internet unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Wir wünschen eine anregende Lektüre!

Dr. Manuela Maschke

Abkürzungsverzeichnis

ArbSchG	Arbeitsschutzgesetz
ArbStättV	Arbeitsstättenverordnung
ASiG	Arbeitssicherheitsgesetz
ASR	Arbeitsstättenrichtlinie
ASR A	Technische Regel für Arbeitsstätten, Arbeitsstättenregeln
BAG	Bundesarbeitsgericht
BEM	Betriebliches Eingliederungsmanagement
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BGB	Bürgerliches Gesetzbuch
BGBI	Bundesgesetzblatt
BGI	Berufsgenossenschaftliche Information
BGR	Berufsgenossenschaftliche Regel
BildscharbV	Bildschirmarbeitsverordnung
BPersVG	Bundespersonalvertretungsgesetz
BV	Betriebsvereinbarung
dB	Dezibel
DGUV	Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung
DIN	Deutsches Institut für Normung
DIN EN	Deutsches Institut für Normung Europäische Norm
DV	Dienstvereinbarung
GUV	Gesetzliche Unfallversicherung
IFA	Institut für Arbeitsschutz
IuK	Information und Kommunikation
JArbSchG	Jugendarbeitsschutzgesetz
LAG	Landesarbeitsgericht
LPersVG	Landespersonalvertretungsgesetz
MuSchArbV	Mutterschutzarbeitsplatzverordnung
MuSchG	Mutterschutzgesetz
NDS	Niedersachsen
NRW	Nordrheinwestfalen

PersVG	Personalvertretungsgesetz
PSA	Persönliche Schutzausrüstung
RKI	Robert Koch Institut
RLT	Raumlufotechnische Anlagen
SGB	Sozialgesetzbuch
SiFa	Sicherheitsfachkraft
TNRS	Technischer Nichtraucherchutz
VDI	Verein Deutscher Ingenieure

1. Gesellschafts- und arbeitspolitische Rahmenbedingungen

Die Gestaltung von Arbeitsstätten ist seit langem rechtlich reguliert. Gesetzliche Vorgaben machte bereits die Preußische Gewerbeordnung von 1845. Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) von 1975 und die zugehörigen Arbeitsstättenrichtlinien (ASR, → Glossar) konfrontierten alle Arbeitgeber in zahlreichen Einzelfragen bundesländerübergreifend mit verbindlichen Gestaltungsregeln. Seit 1989 ist die Gestaltung von Arbeitsstätten durch eine EU-Richtlinie geregelt. Diese verzichtete allerdings auf detaillierte Vorgaben. Sie umriss vielmehr allgemeine Schutzziele wie z. B. ausreichenden Luftraum. Orientiert an dem Stand der Technik (→ Glossar), der Arbeitsmedizin und der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse sollen die allgemeinen Schutzziele durch eine betriebliche Gefährdungsbeurteilung erfüllt werden.

Die ArbStättV von 1975 sowie die novellierte ArbStättV 2004/2010 regeln das Arbeitsstättenrecht. Mit der Novellierung der ArbStättV im Jahr 2004 wurden auch in Deutschland unter dem Stichwort Entbürokratisierung die restriktiven Vorgaben zur Gestaltung von Arbeitsstätten aufgehoben und den offenen Formulierungen der EU-Richtlinie angepasst. Im Jahr 2010 wurde in die ArbStättV ausdrücklich § 3 Gefährdungsbeurteilung aufgenommen. Danach hat der Arbeitgeber »bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zunächst festzustellen, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Ist dies der Fall, hat er alle möglichen Gefährdungen der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu beurteilen. Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen gemäß den Vorschriften dieser Verordnung einschließlich ihres Anhangs nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festzulegen. Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen.«

Viele Aspekte des Arbeitsstättenrechts, wie z. B. Zahl der Toiletten und

Bedürfnisstände, wurden durch die früheren Arbeitsstättenrichtlinien (ASR) detailliert geregelt. Diese gelten z.T. bis Ende 2012 noch fort, werden aber seit 2004 nach und nach durch die so genannten Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR A, → Glossar) ersetzt. Die ASR A konkretisieren die Anforderungen der aktuellen ArbStättV. Sie unterstützen es, Gefährdungen zu ermitteln und zu bewerten sowie geeignete Schutzmaßnahmen abzuleiten. Wird die Technische Regel eingehalten, kann der Arbeitgeber nach § 3a ArbStättV im Einzelfall davon ausgehen, dass die entsprechenden Anforderungen der Verordnung erfüllt sind. Wählt er eine andere Lösung, muss er damit nachprüfbar denselben Sicherheits- und Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen.

Der Arbeitgeber hat demnach den Spielraum, nach § 3a Abs. 1 ArbStättV von den Technischen Regeln für Arbeitsstätten abzuweichen und sie dennoch einzuhalten – durch andere gleichwertige Maßnahmen, die die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz der Beschäftigten gewährleisten. Von der Wirksamkeit der gewählten Maßnahmen muss er sich allerdings anhand der Gefährdungsbeurteilung überzeugen. Berücksichtigt der Arbeitgeber die ASR A nicht, braucht er sich dennoch nicht an eine Behörde zu wenden oder etwa einen Antrag auf Ausnahmegenehmigung zu stellen. Auf Verlangen muss er aber der zuständigen Behörde im Rahmen seiner Mitwirkungspflicht nach § 22 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) darlegen, warum er die gewählte alternative Maßnahme für gleichermaßen geeignet hält.

Die neuen Arbeitsstättenregeln bringen vielfach erhöhte Anforderungen aufgrund des fortentwickelten Standes der Technik mit sich. Die Maßgaben sind oft nur mit umfangreichen Änderungen oder erheblichen Aufwendungen in den bereits eingerichteten und betriebenen Arbeitsstätten umsetzbar. Angesichts dessen stellt sich die Frage nach dem Bestandsschutz. Ob der Arbeitgeber die Arbeitsstätte den neuen Regelungen entsprechend anpassen muss oder ob die bestehende Arbeitsstätte weiterhin den Anforderungen der ArbStättV entspricht, lässt sich jeweils nur mit der Wiederholung der Gefährdungsbeurteilung prüfen.

Dies bringt für betriebliche Akteure des Arbeits- und Gesundheitsschutzes erheblichen Handlungsbedarf mit sich. Einerseits ist es wichtig geworden, den Stand von Technik, Arbeitsmedizin und arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen hinsichtlich der Arbeitsstätten zu überblicken.

Andererseits ergeben sich größere Spielräume für betriebliche Regelungen und damit auch Einflussmöglichkeiten für die Interessenvertretungen im Rahmen der Mitbestimmung: z. B. bei Gefährdungsbeurteilungen, bei allen Fragen der Sicherheit, des Gesundheitsschutzes und der menschengerechten Gestaltung der Arbeit.

Angesichts dieser großen Aufgabe verzichten manche betriebliche Regelungen bewusst auf detaillierte Regelungen – aus arbeitsökonomischen Gründen naheliegend. Sie verweisen vielmehr auf die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen und beanspruchen für die Interessenvertretung lediglich die beratende Einflussnahme.

»Die Arbeitsplätze sind in einer den gesetzlichen Regelungen und Vorschriften entsprechenden Art und Weise zu planen, einzurichten und zu unterhalten. Bei der Planung ist der Betriebsrat so frühzeitig und umfassend zu informieren, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrates berücksichtigt werden können.«

☛ UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/59/2006

Bezug genommen wird hierbei aber nicht nur auf gesetzliche Bestimmungen, sondern auch auf die wesentlich detaillierteren arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und den Stand der Technik.

»Bei Neueinrichtung und Umorganisationen werden Bildschirmarbeit und Arbeitsplätze entsprechend der Bestimmungen des Arbeitsschutzrechts, der neuesten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse sowie des Stands der Technik gestaltet.«

☛ ANONYM, 060300/12/0

Dabei werden bisweilen einzelne Beschäftigtengruppen in besonderer Weise berücksichtigt.

»Die Dienststelle verpflichtet sich, die Ausstattung von Arbeitsplätzen, die mit Schwerbehinderten besetzt sind, im Rahmen ihrer Möglichkeiten stets dem aktuellen Stand der Technik und des arbeitsmedizinischen Wissenstandes anzupassen.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010301/63/2005

Vereinbarungen gehen mitunter aber sogar über den anerkannten Stand der Technik hinaus. Sie binden den Betrieb an freiwillig gesetzte Normen, wie sie für Bildschirme z. B. von schwedischen Gewerkschaftern entwickelt worden sind.

»Die eingesetzten PC-Bildschirme entsprechen alle den empfohlenen Normen wie z. B. den schwedischen Strahlungsnormen MPR2 und TCO.«

➤ MASCHINENBAU, 060300/11/1998

Für die Auswertung der Vereinbarungen ergibt sich somit eine Reihe von Leitfragen:

- Welche ausfüllungsbedürftigen Schutzziele werden bereits geregelt?
- Welche ausfüllungsbedürftigen Schutzziele bleiben bislang völlig oder nahezu unausgefüllt? Werden die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse bereits ausreichend in betrieblichen Regelungen berücksichtigt?
- Wie können gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse verstärkt von Interessenvertretungen eingebracht werden, um initiativ die Sicherheit und den Gesundheitsschutz in der Arbeitsstätte zu verbessern?
- Wie nutzen Interessenvertretungen ihre Mitbestimmungsrechte bei der Gestaltung der Arbeitsstätten hinsichtlich Sicherheit und Gesundheitsschutz?
- Wie können sie ihre Rechte verstärkt zur Geltung bringen?

Bereits in der Vergangenheit bestanden zu Fragen der Arbeitsstätten-gestaltung umfängliche Tarifverträge, z. B. zur Gestaltung von Bildschirm- oder Telearbeitsplätzen. Nach der Novellierung der ArbStättV 2004 wurden vereinzelt in Betrieben der Telekommunikationsbranche umfassende Vereinbarungen zu wesentlichen Aspekten der Arbeitsplatzgestaltung abgeschlossen und bekannt gegeben. Üblicherweise entzündeten sich die Auseinandersetzungen allerdings an Einzelfragen. Vereinbarungen werden daher oft lediglich zu einem oder wenigen Aspekten aus der Fülle regelungsoffener Fragen des Arbeitsstätten-rechts getroffen.

Die im Folgenden genutzte Gliederung der Untersuchung orientiert sich wesentlich an der Grobgliederung der ArbStättV. Diese formuliert nicht nur allgemeine und besondere Anforderungen an die Arbeitsstätte. Sie

fordert auch Maßnahmen zum Schutz vor besonderen Gefahren, zur Gestaltung der Arbeitsbedingungen unter vielerlei Gesichtspunkten und stellt Anforderungen an Sonderräume. Mit den vielen Themen, die in der ArbStättV angesprochen werden, ergibt sich damit eine enorme Bandbreite an möglichen betrieblich auszufüllenden Regelungen.

Die betriebliche Realität ist bislang allerdings dadurch geprägt, dass Interessenvertretungen große Schwierigkeiten haben, a) die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Gestaltung von Arbeitsstätten zu überblicken, und b) diese zu nutzen, etwa indem sie ihre Mitbestimmungsrechte wahrnehmen, um betriebliche Gegebenheiten und Regelungen zu verbessern und ggf. zu erzwingen. Die vorliegende Auswertung zeigt deshalb realisierte Regelungen, aber auch realisierbare Möglichkeiten, wie sich durch betriebliche Vereinbarungen Arbeitsstätten menschengerechter gestalten lassen.

2. Regelungsinhalte

Die ArbStättV verlangt von den betrieblichen Akteuren des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, vielfältige Aspekte der Arbeitsstättengestaltung einzuhalten bzw. zu berücksichtigen. Exemplarisch seien hier einige Stichworte aufgeführt: Barrierefreiheit (→ Glossar), Beleuchtung, Brandschutz, Evakuierungspläne, Flächenbedarf, Fluchtpläne, Hygiene und Reinigung, Lärm und Akustik, Nichtraucherchutz, Pausenräume, Raumebelegung, Raumklimatisierung, Sichtverbindung nach außen, Sommerhitze, Sonnenschutz, Sanitäräume, Umkleideräume, Waschräume und Wetterschutz.

Die gesetzlichen Vorgaben der ArbStättV sowie die Technischen Regeln für Arbeitsstätten sind hierbei nicht isoliert zu sehen. Vielmehr sind sie eng verzahnt mit anderen gesetzlichen Regelungen wie den Bauordnungen der Länder (z. B. Mindestraumgröße), Sonderbauverordnungen (z. B. Versammlungsstätten-, Krankenhausbauverordnung), der Betriebssicherheitsverordnung (z. B. Wartungsfristen von Aufzügen), der BildscharbV und dem grundlegenden ArbSchG. Eng verzahnt sind sie auch mit den Bestimmungen der Behindertengleichstellungsgesetze sowie mit berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschriften, Regeln und Informationen.

Regelung durch Verweis auf bestehende Bestimmungen

Bislang bildet es die absolute Ausnahme, diese zahlreichen Einzelaspekte der ArbStättV detailliert in einer Vereinbarung zu regulieren. Häufig wird einfach auf die Einhaltung der ArbStättV verwiesen.

»Die Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV – vom 20. 03. 1975 BGBl. I Nr. 32, S. 729) ist in der jeweils geltenden Fassung im Bereich der Stadtverwaltung anzuwenden.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060300/91/1985

Alternativ wird auf die ArbStättV und die zusätzlichen ASR verwiesen.

»Die Gestaltung der Arbeitsplätze erfolgt nach den Bestimmungen der Arbeitsstättenverordnung und den einschlägigen Vorschriften und Richtlinien.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 090201/506/2009

Verschiedentlich wird versucht, durch Verweis auf weitere gesetzliche Vorschriften den Betrieb dazu zu verpflichten, die dort verankerten Bestimmungen einzuhalten.

»Die Universität gewährleistet, dass die einschlägigen Rechtsvorschriften zur Arbeitsplatzgestaltung und -ausstattung angewandt und umgesetzt werden. Für Bildschirmarbeitsplätze sind diese insbesondere das Arbeitsschutzgesetz, der Tarifvertrag Infotechnik, die Bildschirmarbeitsverordnung und die Arbeitsstättenverordnung.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 090201/367/2003

Gleichermaßen wird mit berufsgenossenschaftlichen Vorschriften verfahren.

»Grundlagen für diese Vereinbarung sind:

- Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung – BildscharbV) vom 04.12.1996,
- ZH 1/ 535, Sicherheitsregeln für Büroarbeitsplätze,
- ZH 1/ 618, Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 060300/33/2001

Im öffentlichen Dienst wird entsprechend auf GU-Bestimmungen verwiesen.

»Es gelten die Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich (GU 17.8, Ausgabe Oktober 1980) des Bundesverbandes der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060300/77/1989

Teilweise wird ganz allgemein die Einhaltung des Stands der Technik vereinbart.

»Arbeitsplätze, die [die Rundfunkanstalt] ausgestaltet, entsprechen hinsichtlich der Einrichtungen und der Arbeitsgeräte den allgemein anerkannten Regeln der Technik, der Arbeitswissenschaft und der Arbeitsmedizin.«

🔑 KULTUR, SPORT UND UNTERHALTUNG, 060300/75/2003

Bestimmungen des Arbeitsschutzes allgemein sowie teilweise des Arbeitsstättenrechts müssen auch berücksichtigt werden, wenn Telearbeitsplätze eingerichtet werden.

»Der Arbeitsplatz im häuslichen Bereich muss in der Wohnung des Mitarbeiters in einem Raum sein, der für einen dauernden Aufenthalt zugelassen und vorgesehen sowie für die Aufgabenerledigung geeignet ist. [...] Ist ein ergonomisch korrekter Arbeitsplatz unter Verwendung der vorhandenen Wohnungseinrichtung nicht zu realisieren, so werden dem Mitarbeiter auf Anfrage leihweise entsprechende Büromöbel (Stuhl/Tisch) zur Verfügung gestellt.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 080102/165/2000

Auch bei Telearbeit wird kontrolliert, ob die Arbeitsschutzbestimmungen und einschlägige Bestimmungen zur Arbeitsplatzgestaltung eingehalten werden.

»Vor Aufnahme der Telearbeit/Heimarbeit erfolgt eine Abnahme der häuslichen Arbeitsstätte bezüglich der Einhaltung ergonomischer, sicherheitstechnischer und datenschutzrechtlicher Vorschriften durch den Arbeitgeber/Dienstherrn und die Personalvertretung.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 080102/197/2003

Jenseits aller Konkretisierungen und Gestaltungsbeeinflussung wird mitunter lediglich die Einhaltung gültiger Normen vereinbart.

»Die Arbeitsplätze haben den gültigen ergonomischen Normen zu genügen.«

🔑 BRANCHENÜBERGREIFEND, 090400/179/2005

Etwas unspezifisch wird gelegentlich auf EU-Richtlinien verwiesen. Hierbei gilt zu berücksichtigen, dass diese nur in Ausnahmefällen in Deutschland unmittelbar gelten. Vielmehr müssen sie grundsätzlich erst in nationale Bestimmungen umgesetzt werden, die dann jeweils die Rechtsgrundlage darstellen.

»Bestehende DIN-Normen und Arbeitsstättenverordnungen sind ebenso einzuhalten, wie Unfallverhütungsvorschriften und EU-Richtlinien.«

🔑 KREDITGEWERBE, 060600/6/1996

2.1 Allgemeine und besondere Anforderungen

Die ArbStättV weist in den §§ 3–6 eine Reihe von allgemeinen und im Anhang 1 besonderen Anforderungen an Arbeitsstätten auf. Diese sind vielfach ausfüllungsbedürftig und können durch betriebliche Vereinbarungen konkretisiert werden.

2.1.1 Abmessungen von Räumen und Luftraum

Im Unterschied zur ArbStättV 1975 konkretisiert die ArbStättV 2004 nicht mehr die Mindestgröße von Arbeitsräumen und den Mindestluft- raum pro Person im Arbeitsraum. Die neue ArbStättV verlangt lediglich: »Der Arbeitgeber hat solche Arbeitsräume bereitzustellen, die eine ausreichende Grundfläche und Höhe sowie einen ausreichenden Luft- raum aufweisen.« Räume zum Daueraufenthalt müssen dabei auch den Bestimmungen der Landesbauordnungen entsprechen: Mindestgröße 6 m². Die früheren konkreten Mindestmaße der ArbStättV – Mindest- gröÙe 8 m², Luftraum mindestens 12–18 m³/Person je nach Schwere der

Arbeit – sind nur noch als arbeitswissenschaftliche Erkenntnis zu berücksichtigen. Bereits in den 1990er Jahren wurden konkrete Vorgaben einer Mindestraumgröße vereinbart.

»Je Arbeitsplatz stehen mindestens acht qm Grundfläche zur Verfügung.«

🔑 ANONYM, 060300/21/1996

Vereinbarungen orientieren sich dabei eher an den Mindestgrößen von 8–10 m²/pro Person, die von der Verwaltungsberufsgenossenschaft seit Jahrzehnten als Stand der Technik für Büroarbeit angesehen wird (BGI 650; GUV-I 650).

»Bürofläche pro Arbeitsplatz (in Ausnahmefällen 8 m²) = 10 m².«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060600/1/1995

Mitunter werden Raumgrößen restriktiver vereinbart.

»Die Größe der Büroräume der Service Center ist so zu dimensionieren, dass sie mindestens für je eine Führungskraft und der ihr/ihm zugehörigen Anzahl [Sachbearbeiter] ausreichen. In diesem Zusammenhang ist als befristete Übergangslösung eine Unterbringung in kleineren Räumen möglich (mindestens jedoch 4,5 qm pro Arbeitsplatz [Sachbearbeiter]). Bei der Flächenberechnung nach der VBG ist der Ansatz von Teilzeitkräften zu berücksichtigen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 080105/101/2004

Betriebliche Vereinbarungen legen jedoch auch wesentlich großzügigere Raumgrößen fest. Seitens der Unfallversicherer wird für Büroarbeit im Großraumbüro mindestens 12–15 m³/pro Person als Stand der Technik angegeben.

»Flächenbedarf

Je Arbeitsplatz soll die Raumfläche in herkömmlichen Räumen nicht weniger als 10 qm, in Großraumbüros nicht weniger als 15 qm betragen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060300/73/1986

Die zugebilligte Raumgröße ist vermutlich auch von der Art der Arbeit und der Branche abhängig.

»Platzbedarf

Die Fläche je Arbeitsplatz darf nicht weniger als 15 qm pro Arbeitnehmer betragen, wegen des besonderen Platzbedarfs bei Bildschirmarbeitsplätzen (siehe Vorschriften der Verwaltungsberufsgenossenschaft).«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 060300/14/1996

In Hinblick auf Raumgrößen wird vielfach auch nach Funktion und Position unterschieden.

»Die [...] vorhandenen Arbeitsplätze werden in fünf Typen unterteilt. [...] Die jeweils notwendigen Raumgrößen, die Anzahl der zulässigen Personen [...] werden den [...] beschriebenen Arbeitsplatztypen zugeordnet und jeweils konkret vereinbart.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 060600/3/1991

Auch für Telearbeitsplätze wird ggf. eine Mindestraumgröße vereinbart.

»Arbeitsraum

Der für die Telearbeit vorgesehene Raum benötigt eine Größe von 9 Quadratmetern.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz.), 080102/192/2011

Den an Telearbeit Interessierten wird ggf. auferlegt, die ausreichende Größe nachzuweisen.

»Der Arbeitsplatz muss sich in einem Raum befinden, der für einen dauernden Aufenthalt von Personen geeignet ist und ein ungestörtes Arbeiten ermöglicht. [...] Das Vorliegen dieser Voraussetzungen muss die bzw. der Beschäftigte mit dem Antrag darlegen.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 080102/196/2010

Insgesamt lässt sich feststellen: Der notwendige Luftraum pro Person, der früher als Mindestmaß sehr konkret in der ArbStättV benannt war,

spielt in den ausgewerteten Vereinbarungen über Raumgrößen überhaupt keine Rolle. Werden Raumgrößen vereinbart, sind diese üblicherweise so großzügig bemessen, dass der Luftraum selbst in Gegenwart von Kunden automatisch ausreichend sein dürfte.

2.1.2 Fußböden

Die ArbStättV verlangt: »Die Fußböden der Räume dürfen keine Unebenheiten, Löcher, Stolperstellen oder gefährlichen Schrägen aufweisen. Sie müssen gegen Verrutschen gesichert, tragfähig, trittsicher und rutschhemmend sein.« Die entsprechende Arbeitsstättenrichtlinie ASR 8/1 Fußböden gilt zunächst noch bis zum Jahresende 2012. Vielfältige Normen und Schriften der Unfallversicherer machen zusätzliche Vorgaben für die Bodengestaltung aus hygienischen Gründen, aus Gründen der Standsicherheit oder Unfallverhütung gegen Stolper- und Sturzunfälle.

Viele Arbeitgeber sind wegen der hohen Zahl der Stolper- und Sturzunfälle diesbezüglich sensibilisiert. Gefährdungen werden üblicherweise schnell beseitigt. Gelegentlich werden zudem zusätzliche Vereinbarungen getroffen. Diese können sich auf bauliche Maßnahmen beziehen.

»Fußboden

Keine Stolperstellen, bodenbündig abgedeckte Dosen bzw. Abdeckung von Bodentanks [...] durch Mobiliar.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 060300/25/1997

Zusätzlich können organisatorische und ordnungspolitische Vorgaben ergänzt werden.

»Der Fußboden muss sicher begehbar sein. Vermeiden Sie Stolperfallen.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz.), 080102/192/2011

Insgesamt lässt sich feststellen: Einerseits besteht große Normendichte hinsichtlich der Gestaltung von Arbeitsstätten. Andererseits sind viele Arbeitgeber sensibilisiert aufgrund der großen Unfallgefährdung, die

entsteht, wenn Arbeitsstätten unsachgemäß eingerichtet oder betrieben werden. Dies verringert die Notwendigkeit, ausfüllende betriebliche Vereinbarungen zu treffen. Die betriebliche Praxis dürfte eher sein, dass Mängel durch Unfalluntersuchungen und regelmäßige Begehungen aufgedeckt und durch wirkungsvolle Maßnahmen unmittelbar beseitigt werden.

2.1.3 Fenster

Das Untersuchungsmaterial enthält keine Vereinbarungen, in denen Fenster aus sicherheitstechnischer Perspektive thematisiert werden. Zu selbstverständlich erscheint vielen Beschäftigten und Interessenvertretungen dieses Thema, regeln doch sowohl Landesbauordnungen sowie seit Januar 2012 die neue ASR A1.6 Fenster, Oberlichter, lichtdurchlässige Wände diesen Aspekt.

Dennoch ist das Thema durchaus brisant. Seit 2004 ist die Forderung nach »Sichtverbindung nach draußen« im Arbeitsstättenrecht nicht mehr erfasst, wenngleich das Stichwort noch in einer Überschrift enthalten ist. Sichtverbindungen nach draußen werden seither nicht mehr verbindlich geregelt. Laut Gewerbeaufsicht enthält die »ArbStättV 2004 [...] die materielle Forderung einer Sichtverbindung im Gegensatz zu § 7 ArbStättV 1975 nicht mehr. Die Regelungen zur Sichtverbindung in der weiter geltenden ASR 7/1 müssen somit nicht berücksichtigt werden. Sollten Sichtverbindungen nach außen eingerichtet werden, was aus arbeitsphysiologischer Sicht nach wie vor zu empfehlen ist, kann die ASR 7/1 jedoch weiterhin als Planungshilfe herangezogen werden.« Aus Sicht der Gewerbeaufsicht »lassen sich zusätzliche Sichtverbindungen über die ArbStättV 2004 nicht begründen. Soweit sie für besonders kleine Arbeitsräume notwendig werden, müssen sie mit § 4 Nr. 3 Arbeitsschutzgesetz begründet werden.« Die Interessenvertretung müsste dann ihr Initiativrecht nutzen.

Dieser Rückgriff auf arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse trägt dem so genannten Bunkersyndrom Rechnung: In kleinen fensterlosen Räumen kann eine psychische Fehlbelastung auftreten. Es wurde bereits in mehreren Gerichtsprozessen thematisiert und als Arbeitsstättenmangel deklariert. Interessenvertretungen hätten also gute Chancen, Fenster und

Sichtverbindung nach draußen auch zukünftig über Vereinbarungen als Standardlösung festzuschreiben.

Ein Problem, mit dem Fremdfirmenbeschäftigte häufig konfrontiert sind, ist die Reinigungsfreundlichkeit von Fenstern. Zwar schreibt ASR A1.6 nunmehr vor: »Bereits bei der Planung der Fenster, Dachoberlichter oder lichtdurchlässigen Wände muss der Arbeitgeber darauf achten, dass eine sichere Instandhaltung und Reinigung gewährleistet wird. Dies gilt insbesondere, wenn hierzu bauliche Vorrichtungen zur Durchführung von Instandhaltungs- und Reinigungsarbeiten erforderlich sind.« Dies könnte in betrieblichen Vereinbarungen verankert werden. Beispiele hierfür sind jedoch noch nicht bekannt.

2.1.4 Türen und Tore

Probleme mit Türen und Toren sind in Betrieben nicht selten. Automattüren, Karusselltüren, Rolltore und andere Türen bergen ein erhebliches Unfallpotential. Über Unfälle wird immer wieder berichtet. Die unklare gesetzliche Regelung von Karusselltüren in Flucht- und Rettungswegen hierzulande war einer der Gründe, weshalb die Europäische Kommission die Bundesregierung zur Novellierung der ArbStättV 2004 zwang.

Die richtige Dimensionierung, Einstellung und Wartung von Türen und Toren wird in Betrieben nur gelegentlich zum Streitpunkt. Geht es dabei um die Abschirmung vor Zugluft, kann dies sich erfahrungsgemäß allerdings zum Dauerproblem entwickeln. Mit der Bekanntmachung der neuen Technischen Regel für Arbeitsstätten ASR A1.7 Türen und Tore wurden 2009 folgende ältere Arbeitsstätten-Richtlinien außer Kraft gesetzt: ASR 10/1 Türen und Tore, ASR 10/5 Glastüren, Türen mit Glaseinsatz, ASR 10/6 Schutz gegen Ausheben, Herausfallen und Herabfallen von Türen und Toren, ASR 11/1–5 Kraftbetätigte Türen und Tore. Eine Absenkung des Sicherheitsniveaus war damit keineswegs gegeben.

Vereinbarungen zu diesem Thema haben Seltenheitswert.

»Türen und Tore

Für eine ausreichende Breite der Türen ist zu sorgen. Die Maße sind abhängig von der Höchstzahl gleichzeitig anwesender Benutzer (bei der Zahl der Benutzer sind Besucher, Kunden, Schichtwechsel usw. einzubeziehen) und dürfen die nachstehende lichte Breite nicht unterschreiten:

Anzahl der Benutzer/Mindestbreite

Bis 5 = 0,90 m

Bis 20 = 1,00 m

Bis 100 = 1,25 m

Bis 250 = 1,75 m

Bis 400 = 2,25 m

Türen müssen mindestens eine Höhe von 2,00 m haben.«

🔑 ANONYM, 060300/70/0

Die Durchgangsbreite und -höhe von Türen und Toren richtet sich gemäß der ASR A1.7 Türen und Tore nach den Mindestmaßen von Fluchtwegen. Dort sind fast identische Vorgaben verankert wie in der zitierten Betriebsvereinbarung. Die ASR A1.7. lässt im Gegensatz zur zitierten Vereinbarung allerdings auch engere Werte zu. Danach sollen Türen und Tore in Zugängen, die nur der Bedienung, Überwachung und Wartung dienen, nur 0,50 m in der lichten Durchgangsbreite und 1,80 m in der lichten Durchgangshöhe nicht unterschreiten.

2.1.5 Verkehrswege

Die neue ArbStättV verlangt in §4 Abs.4, dass Verkehrswege, Fluchtwege und Notausgänge ständig freigehalten werden müssen, damit sie jederzeit benutzt werden können. In Anhang A-1.8 Verkehrswege der ArbStättV wird konkretisiert, dass Verkehrswege einschließlich Treppen so angelegt und bemessen sein müssen, dass sie je nach Bestimmungszweck leicht und sicher begangen oder befahren werden können und in der Nähe Beschäftigte nicht gefährden. Gemäß Absatz 2 des Anhangs A-1.8 muss die Bemessung der Verkehrswege sich »nach der Anzahl der möglichen Benutzer und der Art des Betriebes richten«. Die ältere ASR 17/1,2 Verkehrswege gilt weiter fort, mit Ausnahme der Gestaltung der

Fluchtwege und Notausgänge. Diese Aspekte werden bereits in einer neuen ASR A geregelt.

Die Planung und Bemessung von Verkehrswegen ist in vielen Betrieben strittig, insbesondere wenn es um die Belegung von Mehrpersonen- bzw. Großraumbüros geht. Dabei spielen ausreichende Verkehrsflächen eine große Rolle.

»Für eine ausreichende Breite der Verkehrswege und Treppen ist zu sorgen. Die Maße sind abhängig von der Höchstzahl der Benutzer (bei der Zahl der Benutzer sind Besucher, Kunden, Schichtwechsel usw. einzubeziehen) und dürfen die nachstehenden Mindestbreiten nicht unterschreiten: [...]

Die Breite von Verkehrsflächen zum persönlich zugewiesenen Arbeitsplatz muss mindestens 0,60 m betragen. Bedienwege, z. B. zum Fenster oder Heizkörper, müssen mindestens eine Breite von 0,50 m aufweisen.«

🔑 ANONYM, 060300/70/0

Bekannt wurde auch die Auseinandersetzung über Verkehrswege im Außengelände. Konkret ging es in einer gerichtlichen Auseinandersetzung um die LKW-Zufahrt vom Firmengebäude eines Unternehmens zum Container-Umschlagplatz am Hamburger Hafen. Diese Zufahrt müssen die Angestellten der Firma auf dem Weg zum Firmengebäude regelmäßig überqueren. Um die Überquerung sicherer zu gestalten, schlug der Betriebsrat vor, zusätzlich zum vorhandenen Zebrastreifen eine Schranke aufzustellen. Der Arbeitgeber verweigerte jedoch Verhandlungen und die Bildung einer Einigungsstelle. Das Landesarbeitsgericht Hamburg gab dem Betriebsrat recht: Es bestätigte, dass eine Einigungsstelle zur Frage der Einrichtung einer Schranke für die LKW-Zufahrt am Zebrastreifen zulässig sei (LAG Hamburg vom 17. 8. 2007 – 6 TaBV 9/07).

Insbesondere die Sicherheit und Ordnung auf den Verkehrsflächen der Betriebsgelände werden in vielen Vereinbarungen geregelt.

»Die Verkehrswege sind unbedingt freizuhalten, damit ein ungestörtes Rangieren sowie die Zufahrt von Feuerwehr, Polizei oder Krankenwagen im Notfall gewährleistet sind. [...] Bei der Ausfahrt

aus dem Parkgelände ist besondere Vorsicht geboten, da diese in Bezug auf herannahende Radfahrer und Fußgänger schwer einsehbar ist.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE KFZ.), 050340/1/1995

Der Hinweis, dass auf dem Betriebsgelände die Straßenverkehrsordnung gilt, sorgt allgemein für Klarheit.

»Auf den [...]Parkplätzen werden die Regeln der StVO angewandt. [...] Angebrachte Halte- und Parkverbotszeichen sowie Reservierungshinweise sind ebenso wie andere Gebots- oder Verbotsschilder zu beachten. Die Höchstgeschwindigkeit wird auf 15 km/h begrenzt.«

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 050340/2/1982

Vereinbart werden zudem weitreichende Sanktionen bei Verstößen.

»Die [Geschäftsleitung] kann verbotswidrig auf den Parkplatzflächen abgestellte Fahrzeuge auf Kosten des Fahrers bzw. Halters sofort ohne weitere Unterrichtung abschleppen lassen, wenn

- Rettungswege versperrt werden,
- andere Parkplatzbenutzer behindert werden,
- außerhalb der markierten Parkflächen, auf Fußgängerwegen oder auf Sperrflächen geparkt wird,
- die betriebliche Sicherheit aufrechterhalten werden muss.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050340/10/2000

Bisweilen wird die Haftung für Schäden auf dem Betriebsgelände klargestellt bzw. geregelt.

»Die Firma haftet für die auf dem Parkplatz eingetretenen Schäden von Personen, Fahrzeugen und deren Inhalt nur bei grober Verletzung ihrer Verkehrs(sicherungs)pflichten. Für die Haftung der KFZ-Halter und der Fahrzeugführer gelten die gesetzlichen Bestimmungen.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 050340/18/1998

Besondere Unfallgefahren ergeben sich, wenn Verkehrswege nicht freigehalten werden. Detailregelungen hierzu lauten beispielsweise wie folgt.

»Der Einsatz dieser Mitarbeiter mit den Sitz-/Stehhilfen an den Schalterarbeitsplätzen wird durch den Innenbetriebsleiter (Filiale) so gesteuert, dass es für die weiteren Mitarbeiter der Filiale zu keinen Einschränkungen der Verkehrswege kommt bzw. Unfälle durch Stolpern über die Sitz-/Stehhilfen vermieden werden (keine Positionierung vor Aus/Eingängen oder ggf. im unmittelbaren Durchgangsbereich der Paketrollbehälter etc.).«

🔑 KREDITGEWERBE, 060300/44/2007

Gegebenenfalls wird die Beschaffenheit von Treppen festgelegt.

»Treppen im Innenbereich müssen rutschhemmend (Bewertungsgruppe R 9) und mit ebenen, tragfähigen Auftrittsflächen ausgeführt sein. Sie müssen bei einem Neigungswinkel von etwa 30° eine Auftrittsfläche von 29 cm und eine Steigung von 17 cm haben. An der rechten Seite in Abwärtsrichtung von Treppen ist ein Handlauf anzubringen.«

🔑 ANONYM, 060300/70/0

2.1.6 Barrierefreiheit

Entgegen weit verbreiteter Befürchtungen hat die ArbStättV 2004 doch auch erhebliche Verbesserungen mit sich gebracht. In § 3a Abs. 2 wurde die Verpflichtung zur Barrierefreiheit aufgenommen und damit die europäische Vorgabe erfüllt: »Beschäftigt der Arbeitgeber Menschen mit Behinderungen, hat er Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden. Dies gilt insbesondere für die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen sowie von zugehörigen Türen, Verkehrswegen, Fluchtwegen, Notausgängen, Treppen, Orientierungssystemen, Waschgelegenheiten und Toilettenräumen.«

Diese Verpflichtung zur barrierefreien Gestaltung wurde im öffentlichen Dienst sogar prophylaktisch ausgeweitet: durch die Behindertengleichstellungsgesetze und die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnungen des Bundes und der Länder. Der Auftrag zur barrierefreien Gestaltung gilt damit grundsätzlich auch bei Neubauten oder größeren Umbaumaßnahmen.

Die barrierefreie Gestaltung der Arbeitsstätte wird in zahlreichen Betrieben und Dienststellen durch Integrationsvereinbarungen nach §83 SGB IX geregelt. Im Gegensatz zu Betriebsvereinbarungen entfalten solche Integrationsvereinbarungen allerdings lediglich den Rechtscharakter einer Regelungsabsprache und können nicht unmittelbar eingeklagt werden.

In der Auswertung zum Thema Eingliederung von Leistungsveränderten (Romahn 2007) wurden u.a. Vorgaben zur Arbeitsgestaltung ausgewertet. Eine Regelung sei hier exemplarisch aufgeführt.

»Die Arbeitsplätze von Schwerbehinderten sind so zu gestalten, dass auf die Besonderheiten der jeweiligen Behinderung Rücksicht genommen wird.

Bei Betriebsbegehungen des Werksarztes und der Arbeitssicherheitsfachkraft sind Arbeitsplätze von Schwerbehinderten besonders im Hinblick auf die ergonomische Gestaltung zu prüfen. Der Schwerbehindertenvertrauensmann ist an den Begehungen von Schwerbehindertenarbeitsplätzen zu beteiligen. Bei den Arbeitsausschusssitzungen sind die Einsatzmöglichkeiten und die Arbeitsplatzgestaltung für Schwerbehinderte zu besprechen.«

🔑 MASCHINENBAU, 010301/93/2004

Auch auf die Raumgestaltung für Leistungsveränderte wurde in der vorgenannten Auswertung eingegangen.

»Die Universität verpflichtet sich, die Arbeitsplätze im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten barrierefrei bzw. behinderungsgerecht zu gestalten.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 010301/68/2002

Mitunter wird hierbei auch die Gefährdungsbeurteilung an Arbeitsplätzen Leistungsveränderter thematisiert.

»Treten bei einem behinderten Menschen nach eigenen Angaben oder aufgrund von Mitteilungen von Vorgesetzten und Kollegen/-innen gravierende Änderungen im Arbeitsumfeld ein (z. B. Neubesetzung einer Stelle, Änderung des Aufgabenfeldes, technische oder räumliche Verlagerung des Arbeitsplatzes, neue IT-Infrastruktur), oder liegen wesentliche Veränderungen in der individuellen Einschränkung vor, ist der Arbeitsplatz den neuen Gegebenheiten nach Art und Umfang anzupassen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010301/136/2004

Andere Integrationsvereinbarungen regeln das besondere Notfallmanagement für Behinderte.

»Die Notfallmaßnahmen und -einrichtungen werden den behinderten Beschäftigten regelmäßig bekannt gegeben. Die Sicherheitsvorkehrungen, Alarmanlagen, Warn-, Sicherheits- und Notausgangshinweise sowie die Sicherheitsprozeduren werden jährlich vom Arbeitsschutzausschuss (ASA) auf Zugänglichkeit, Erreichbarkeit und Verständlichkeit für behinderte Beschäftigte überprüft.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 010301/73/2003

Entscheidende Aspekte der Barrierefreiheit sind Planung und Bau behinderungsgerechter Arbeitsstätten. Sie werden verstärkt in Betriebs- und Dienstvereinbarungen aufgegriffen.

»Bei der Durchführung von Baumaßnahmen sind die geltenden DIN-Normen zu beachten. Bei der Anmietung von Dienstgebäuden und der Planung von Neubauten ist daher darauf zu achten, dass die Gebäude und deren Inneneinrichtung behindertengerecht gestaltet werden. Insbesondere ist sicherzustellen, dass Zugänge, Eingänge, Verkehrsflächen in den Gebäuden und Außenanlagen, Fahrstühle, Sitzungsräume, Sozialräume und Sanitäranlagen für Rollstuhlfahrer/innen und gehbehinderten Menschen zugänglich und benutzbar sind.

Alle Servicestellen (§23 SGB IX) sowie Kundenbereiche in den Dienststellen sind barrierefrei zu gestalten.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010301/335/2008

Die Pflicht, Arbeitsstätten barrierefrei zu gestalten, beschränkt sich nicht auf Schwerbehinderte oder Gleichgestellte, sondern gilt für jegliche Art von Behinderung. Daher ist es erforderlich, Arbeitsplätze und Arbeitsstätten entsprechend der jeweiligen Behinderung zu organisieren.

»Die Gestaltung der Arbeitsplätze und/oder des Arbeitsumfeldes werden der Behinderung oder der gesundheitlichen Einschränkung (§ 2 Abs. 2 ArbSchG) angepasst. [...] Bei der Planung von Umbauten, Neu- oder Erweiterungsbauten, bei Renovierungsmaßnahmen (Inneneinrichtung!) wird auf Barrierefreiheit, Ergonomie und Arbeitssicherheit geachtet. Die entsprechenden DIN-Vorschriften (18024 + 18025) sind einzuhalten.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 010301/370/2002

Im öffentlichen Dienst wurde bereits auf entsprechende Regelungen durch die Behindertengleichstellungsgesetze reagiert, bevor der Aspekt Barrierefreiheit in die ArbStättV aufgenommen wurde.

»Bei der Planung und Durchführung städt. Neubauten, Umbau- und Renovierungsarbeiten wird die Barrierefreiheit für schwerbehinderte Menschen gemäß den gesetzlichen Bestimmungen des Gleichstellungsgesetzes gewährleistet.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010301/123/2003

Neben der Einhaltung der DIN-Normen werden z. T. sehr weitreichende Maßnahmen vereinbart.

»Soweit im Einzelfall erforderlich, sind folgende Maßnahmen (exemplarisch) zu treffen:

- Bereitstellung von Einzelzimmern
- Installation von elektrischen Türöffnern
- behindertengerechte Ausstattung von Ruheräumen
- Bereitstellen behindertengerechter Schränke
- Bereitstellen von Parkplätzen für Schwerbehinderte [...].«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010301/63/2005

Allerdings wird mitunter die Realisierung der Ansprüche relativiert.

»Das [Unternehmen] verpflichtet sich, die Arbeitsplätze im Rahmen der gegebenen Möglichkeiten barrierefrei bzw. behinderungsgerecht zu gestalten.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 010301/372/2008

Die umfassende barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen beschränkt sich nicht auf bauliche Maßnahmen. Beispielhaft müssen auch die betrieblichen Informationsangebote für Sehbehinderte u. a. behinderte Personen barrierefrei gestaltet werden.

»Intranetseiten sowie grafische Programmoberflächen, die mit Mitteln der Informationstechnik dargestellt werden, werden nach Maßgabe der [...] Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung [...] technisch so gestaltet, dass sie auch von schwerbehinderten Menschen grundsätzlich uneingeschränkt genutzt werden können.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010301/163/2007

Der Auftrag zur barrierefreien Gestaltung wird auch konkretisiert, indem Rücksicht auf Behinderte vereinbart wird bei der Ausstattung von Kundencentern.

»Für Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung bzw. für Schwangere kann auf Antrag [...] unmittelbar durch den Innenbetriebsleiter (Filiale) eine Sitz-/Stehhilfe beschafft werden.«

🔑 KREDITGEWERBE, 060300/44/2007

Entsprechend werden Bildschirmarbeitsplätze bei Bedarf behinderungsgerecht eingerichtet.

»Arbeitsplätze von Schwerbehinderten und gleichgestellten Beschäftigten, die mit einem Bildschirmgerät ausgestattet sind, sind entsprechend der jeweiligen Fähigkeiten der daran Tätigen unter Berücksichtigung von Art und Schwere der Behinderung zu gestalten.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060300/34/2007

Systematisch barrierefrei werden im Folgenden Kundenbereiche gestaltet.

»Alle Servicestellen (§23 SGB IX) sowie Kundenbereiche in den Dienststellen sind barrierefrei zu gestalten.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010301/335/2008

Eine allgemeine Regelung kann die Gestaltungserfordernisse im Einzelfall auffangen und eine Fülle von Einzelregelungen ersetzen.

»Kann eine Universität die behindertengerechte Gestaltung solcher Arbeitsplätze durch die Verwendung von Geräten, Möbeln und Einrichtungen aus serieller Herstellung nicht gewährleisten, beschafft sie gemäß §14 Abs.3 des Schwerbehindertengesetzes die erforderlichen technischen Arbeitshilfen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 090201/507/1999

Wie weiträumig eine barrierefreie Gestaltung sich auswirken kann, zeigt folgende Vereinbarung. Sogar die Erreichbarkeit der Interessenvertretung wird berücksichtigt.

»Im Bedarfsfall wird das Arbeitsumfeld des Schwerbehinderten behindertengerecht gestaltet und zugänglich gemacht im Sinne des §81 (IV) Satz 1 Nr.4 SGB IX. Zum Arbeitsumfeld gehören Sozialräume (z.B. Betriebsrestaurant, WC, Sanitärerbereich, Pausenräume) und sonstige Anlaufstellen (z.B. Betriebsrat, Schwerbehindertenvertretung, Personalbereich).«

🔑 MASCHINENBAU, 010301/145/2002

Auch die Einrichtung und Reservierung spezieller Parkplätze für Behinderte werden oft in Vereinbarungen geregelt.

»Für schwerbehinderte Gehbehinderte mit dem Merkzeichen »aG« werden gesondert gekennzeichnete Parkplätze arbeitsplatznah zur Verfügung gestellt. Die Parkplätze müssen entsprechend der gültigen Vorschriften für barrierefreies Bauen ausgeführt und überdacht sein.«

🔑 MASCHINENBAU, 010301/145/2002

Solche Regelungen werden z.T. ausgeweitet auf Beschäftigte, die nur vorübergehend behindert sind.

»Schwerbehinderte mit Ausweis ›G‹ erhalten namentlich zugeteilte Parkplätze in nächster Nähe zum Eingang [...]. Dies ist jeweils zeitlich begrenzt auch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter möglich, wenn ärztlich bescheinigt krankheitsbedingte Gründe (z. B. nach einem Unfall) vorliegen.«

🔑 LEASINGUNTERNEHMEN, 050340/22/1999

Wie hilfreich barrierefreie Gestaltung auch für Nichtbehinderte ist, zeigt folgende Regelung zur Erreichbarkeit des Betriebs.

»Zur Barrierefreiheit gehört auch die Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010301/335/2008

Andere Vereinbarungen gehen sogar auf die entsprechende barrierefreie Gestaltung von Telearbeitsplätzen ein.

»Bei schwerbehinderten Mitarbeitern muss der Telearbeitsplatz der Behinderung entsprechen.«

🔑 LUFTVERKEHR, 080102/57/1997

Zusammenfassend lässt sich feststellen: Die barrierefreie Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsstätten ist heute nicht nur durch Gesetze und Verordnungen dicht geregelt. Auch immer mehr Betriebe konkretisieren die gesetzlichen Vorgaben sowie die Umsetzung der diesbezüglichen DIN-Normen durch betriebliche Vereinbarungen. Der Gesetzgeber hat mit dem § 83 SGB IX den Weg geöffnet, in den Betrieben über das gesetzliche Maß hinaus die Integration von Behinderten in das Arbeitsleben zu ermöglichen und zu fördern – durch spezielle Integrationsvereinbarungen, die wiederum diverse Maßnahmen formulieren. Integrationsvereinbarungen sind betriebliche Regelungsabsprachen mit der Schwerbehindertenvertretung. Sie werden z. T. aber auch als einklagbare Betriebsvereinbarungen abgeschlossen. Sie tragen dann zusätzlich die Unterschrift des Betriebsrats.

2.1.7 Nichtraucherchutz

Ausdrücklicher Nichtraucherchutz ist in der ArbStättV erst seit dem Jahr 2002 verankert. Ausschlaggebend waren Entscheidungen des Bundesarbeitsgerichts: Demnach hätten Beschäftigte, denen ärztlich attestiert wurde, Mitrauchen am Arbeitsplatz würde ihnen gesundheitlich schaden, Anspruch auf einen rauchfreien Arbeitsplatz. Ein individueller Anspruch auf Nichtraucherchutz am Arbeitsplatz wurde in die ArbStättV 1975 aufgenommen. Dieser Anspruch findet sich weiterhin in der ArbStättV 2004, ergänzt um einen Passus, der begründete betriebliche Rauchverbote zulässt. Der heutige § 5 Nichtraucherchutz der ArbStättV besagt:

»(1) Der Arbeitgeber hat die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, damit die nicht rauchenden Beschäftigten in Arbeitsstätten wirksam vor den Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch geschützt sind. Soweit erforderlich, hat der Arbeitgeber ein allgemeines oder auf einzelne Bereiche der Arbeitsstätte beschränktes Rauchverbot zu erlassen.

(2) In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen nach Absatz 1 nur insoweit zu treffen, als die Natur des Betriebes und die Art der Beschäftigung es zulassen.«

Durch die Nichtraucherchutzgesetze des Bundes und der Länder wurden seit 2007 für den öffentlichen Dienst und öffentliche Einrichtungen z. T. strenge Rauchverbote gesetzlich verankert und damit Ausfüllungsbedarfe erheblich eingeschränkt. Betriebliche Vereinbarungen klären im Detail Fragen örtlich wie zeitlich beschränkter Rauchgelegenheiten (vgl. Kiper 2010). Sie sind durchweg dem toleranten Miteinander von rauchenden und nicht rauchenden Beschäftigten verpflichtet und bemüht, Konflikte zu entschärfen. Sie erstrecken sich teilweise sogar auf Dienstfahrzeuge, die von der ArbStättV nicht erfasst werden. Sanktionen bei Verstößen gegen Rauchverbote werden ebenfalls gelegentlich vereinbart. Unabhängig davon müssen Beschäftigte wissen, dass Verstöße gegen Rauchverbote zumindest nach bereits erfolgter Abmahnung eine Kündigung rechtfertigen.

Die nachstehenden Regelungsbeispiele kommen insbesondere rauchenden Beschäftigten entgegen.

»Neben den üblichen Sozial- und Pausenräumen wird die [Firma] auch Raucherräume zur Verfügung stellen.«

🔑 KREDITGEWERBE, 050310/65/2009

Vielfach werden Rauchverbote auf Treppenhäuser, Balkone, Innenhöfe, Eingangsbereiche, Sanitärräume etc. ausgeweitet. Rauchende Beschäftigte werden dann auf spezielle Raucherbereiche im Außenbereich verwiesen. Solche Regelungen werden brisant, wenn das Gebäude bei elektronischer Zeiterfassung verlassen wird. Rauchende Beschäftigte haben dann keinen Anspruch mehr auf Bezahlung der Rauchpausen. Diese sind nach bisheriger Rechtsprechung nicht erzwingbar (LAG Schleswig-Holstein, Beschluss vom 21. 6. 2007 – 4 TaBV 12/07).

»Ab Unterzeichnung dieser Vereinbarung gilt für die gesamten Räumlichkeiten, Eingangsbereiche und Balkone der Universitätskliniken ein striktes Rauchverbot. Ausnahmen (festgelegte Raucherbereiche) stehen außerhalb der Gebäude zur Verfügung, darauf wird vor Ort hingewiesen.

Sofern erst Baumaßnahmen durchgeführt werden müssen, stehen die Bereiche nach Fertigstellung zur Verfügung.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 060700/349/2006

Nichtrauchende Beschäftigte haben Anspruch auf rauchfreie Sozialräume. Seit 2008 gaben die Unfallversicherer Empfehlungen zum technischen Nichtraucherschutz und zertifizierten Raucherkabinen. Entsprechend wurde folgende betriebliche Vereinbarung geschlossen.

»Im Pausenraum soll von den Rauchern der hintere Bereich genutzt werden, wobei für die entsprechende Absaugung gesorgt werden muss.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050340/27/2009

Im März 2011 stellten die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (DGUV) und ihr Institut für Arbeitsschutz (IFA) allerdings alle Aktivitäten ein, die im Zusammenhang mit dem Sachgebiet des so genannten Technischen Nichtraucherschutzes (TNRS) stehen. Hierzu zählten Forschungsarbeiten, Prüfungen von Systemen zum TNRS sowie Beratungen

von Herstellern und Anwendern solcher Systeme. DGUV und IFA mussten erkennen, »dass mit den derzeit am Markt verfügbaren technischen Systemen ein Schutz vor dem Passivrauchen wie bei einem vollständigen Rauchverbot nicht gewährleistet werden kann.« Der Begriff Technischer Nichtraucherchutz könne in diesem Sinne »Erwartungen wecken, die er aus gesundheitlicher Sicht nicht erfüllt.« Als Konsequenz wurde in allen Einrichtungen der DGUV ein sofortiges und vollständiges Rauchverbot verhängt. Alle TNRS-Systeme in den Einrichtungen der DGUV wurden abgebaut. Damit ist perspektivisch vorgezeichnet, dass im Arbeitsstättenrecht rauchende Beschäftigte nicht mehr vorgesehen sind.

2.1.8 Hygiene und Reinigung

Nach § 4 Nr. 3 ArbSchG muss der Arbeitgeber bei der Festlegung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes den Stand der Hygiene berücksichtigen. Dieser bezeichnet die notwendigen Maßnahmen im Betrieb, um u. a. übertragbare Krankheiten zu verhüten, die Arbeitsstätte sowie insbesondere auch sanitäre und soziale Einrichtungen sauber zu halten. Diese allgemeine Forderung wird für den Bereich der Arbeitsstätte durch § 4 Abs. 2 ArbStättV konkretisiert. Die Vorschrift besagt, dass der Arbeitgeber dafür sorgen muss, dass »Arbeitsstätten den hygienischen Erfordernissen entsprechend gereinigt werden«. Durch Reinigen sollen Verunreinigungen beseitigt werden, die a) regelmäßig durch den Arbeitsprozess und die Anwesenheit der Beschäftigten im Betrieb entstehen, und die b) zu Unfallgefahren (z. B. durch Ausrutschen) oder Gesundheitsgefahren (z. B. durch Bakterien und dadurch bedingte Ausbreitung von Infektionskrankheiten) führen können, unangenehm oder belästigend sind (Opfermann u. a. 2012). Die Pflicht zur Reinigung umfasst auch die Desinfektion. Diese ist insbesondere in Arbeitsstätten des Gesundheitswesens oder allgemein auch in Sanitärräumen erforderlich. Stark genutzte Sanitärräume oder auch Pausenräume müssen, um Gesundheitsgefahren zu vermeiden, täglich gereinigt werden. Dahingegen sind Arbeitsräume je nach Nutzung in größeren Zeiträumen mehr oder weniger häufig zu reinigen. Für Büroräume dürfte eine wöchentliche Reinigung ausreichend sein (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19. 12. 2008 – 9 Sa 427/08).

Verunreinigungen und Ablagerungen, die Beschäftigte gefährden können, müssen nach § 4 Abs. 2 Satz 2 ArbStättV unverzüglich, d. h. ohne schuldhaftes Verzug, beseitigt werden. Beseitigen ist so auszulegen, dass die Gefahrenstelle unschädlich gemacht wird (z. B. durch Absperrung, Reinigung, Absaugung, Verwendung von saugfähigem Material, um Rutschgefahren zu verhüten). Für Büros sind insbesondere die Hygienebestimmungen hinsichtlich Klimaanlage relevant. Laut Abs. 4 Ziffer 3.6 des Anhangs zur ArbStättV müssen »Ablagerungen und Verunreinigungen in raumlufttechnischen Anlagen, die zu einer unmittelbaren Gesundheitsgefährdung durch die Raumluft führen können [...] umgehend beseitigt werden.« Die Richtlinie VDI 6022 »Hygienische Anforderungen an raumlufttechnische Anlagen« regelt die hygienischen Anforderungen an Wartung, Inspektion und Reinigung von Lüftungsanlagen. Blatt 1 konkretisiert beispielsweise die Vorschriften für Büro- und Versammlungsräume.

Angesichts der Regelungsdichte ist es wichtig für Beschäftigte, die Rechtslage zu kennen. Der Arbeitgeber ist in der Reinigungspflicht. Er kann zwar einvernehmlich mit den Beschäftigten regeln, dass sie in Eigenregie mit vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellten Reinigungsmitteln Tastatur, Maus, Bildschirm usw. selbst reinigen. Dies vereinbarte ein Unternehmen im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements, nachdem die Beschäftigten in einer Befragung angegeben hatten, dass ihnen Reinigung und Hygiene sehr wichtig seien. Im Zweifel ist aber immer der Arbeitgeber zur Reinigung verpflichtet.

Gemäß § 618 Abs. 1 BGB hat der Arbeitgeber Räume und Arbeitsmittel, die er zur Verrichtung der Dienste zu beschaffen hat, so zu unterhalten, dass der Arbeitnehmer gegen Gefahr für Leib und Leben und Gesundheit soweit geschützt ist, als es die Dienstleistung gestattet.

§ 4 Abs. 2 ArbStättV ist allerdings ausfüllungsbedürftig. Dem Arbeitgeber bleibt die Entscheidung überlassen, welche konkreten Schutzmaßnahmen er jeweils ergreift. Verletzt der Arbeitgeber seine Pflichten aus § 618 BGB, kann die bzw. der Beschäftigte die Herstellung eines arbeitsschutzkonformen Zustandes verlangen und schließlich gerichtlich durchsetzen. Die US-Streitkräfte in Rheinland-Pfalz beispielsweise wollten ab 2007 ihren Reinigungspflichten in Bezug auf das Büro eines Abteilungsleiters nicht mehr nachkommen. Sie stellten ihm anheim, das Büro selbst zu säubern. Das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz

verurteilte den Arbeitgeber, die »regelmäßige Reinigung des Büros, nämlich

- a) Leerung des Abfallbehälters im täglichen Turnus
- b) Leerung des Papierkorbs im zweitägigen Turnus
- c) Saugen des Teppichbodens im wöchentlichen Turnus
- d) Reinigung (Staub wischen) der Büroeinrichtung mit Ausnahme des Schreibtischs im wöchentlichen Turnus
- e) Reinigung der Fenster im vierteljährlichen Turnus
- f) Shampoo-Reinigung des Teppichbodens im jährlichen Turnus

in geeigneter Weise sicherzustellen.« Die Pflicht, so das Gericht, könne nicht auf den klagenden Beschäftigten abgewälzt werden (LAG Rheinland-Pfalz, Urteil vom 19.12.2008 – 9 Sa 427/08).

Die individualrechtliche Durchsetzung eines sauberen Arbeitsplatzes dürfte und sollte die Ausnahme bleiben. Allerdings belegt das zitierte Urteil die Ausfüllungsbedürftigkeit von Reinigungs- und Hygienemaßnahmen im Büro. Insofern greift hier die grundlegende Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz nach §87 Abs.1 Nr.7 BetrVG bzw. entsprechender Mitbestimmungsstatbestände der Personalvertretungsgesetze des Bundes und der Länder. Regelungen können also von den Interessenvertretungen erzwungen werden. Mitunter greifen tarifvertragliche Regelungen.

»Gebäudereinigung (Unterhalts- und Grundreinigung) im Sinne dieses Tarifvertrages ist das wirtschaftliche Reinigen der Flächen im Gebäudeinneren und der Einrichtungsgegenstände.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010501/20/1993

Über solche Tarifverträge oder – heutzutage häufig – über Outsourcing und Ausschreibung wird ein Rahmen für die zu erbringenden Reinigungsleistungen gesetzt.

»Die Richtwerte betragen

- für die Reinigung in Büro- und sonstigen Dienstgebäuden, Schulen und Hochschulen soweit nicht Buchstabe c) gilt: bei Hartbelägen: 150 m²/Std., bei Textilbelägen: 180 m² /Std.
- für die Reinigung von Sporthallen, soweit nicht Buchstabe c) gilt 300 m²/Std.

- bei Automaten Einsatz 400 bis 1000 m²/Std. (je nach Automatenleistung und Einsatzfähigkeit)
- für die Reinigung von Kindertagesstätten/-heimen des Landes und der Stadtgemeinde 110 m²/Std., der Stadt bei Hartbelägen 110 m²/Std., bei Textilbelägen 140 m²/Std.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010501/20/1993

Diese Regelungen werden an anderer Stelle weiter detailliert.

»Grundlage für die Ermittlung der Reinigungsleistung ist die zu reinigende Fußbodenfläche. Beim Aufmaß ist die Bodenfläche in Sanitärräumen doppelt, jede Treppenstufe mit 1,00 qm Reinigungsfläche anzusetzen. Bestehende weitere Sonderregelungen bleiben unberührt.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010501/20/1993

Hygiene in der Arbeitsstätte wird auch stark ordnungspolitisch reglementiert. Dies ist im gesamten Gesundheitswesen vorgegeben a) durch die RKI-Hygienerichtlinien und die Krankenhaushygieneverordnungen der Länder, b) in Betrieben der Lebensmittelherstellung oder -verarbeitung durch Gesetze und Verordnungen zur Lebensmittelhygiene, c) beim Umgang mit Gefahrstoffen oder Biostoffen durch die Gefahrstoffverordnung und Biostoffverordnung und d) in weiteren Spezialbereichen durch andere gesetzliche Regelungen. Beispielhaft zu nennen sind hier Ess-, Trink- und Rauchverbote am Arbeitsplatz, Schwarz-Weiß-Regelungen bei Kontaminationsgefahren, Arbeitsverbote bei Darmkrankheiten etc.

Solche ordnungspolitischen Vorgaben werden aber auch betrieblich vereinbart, z. B. durch das Verbot, mit Schmutzkleidung bestimmte Räume zu betreten.

»Alle Arbeits- und Sozialräume, insbesondere Aufenthalts-, Ess- und Waschräume sind sauberzuhalten, sie dürfen – außer in begründeten Ausnahmefällen – nur vor Arbeitsbeginn, in den Pausen und nach Arbeitsende betreten werden.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 050310/10/1982

Zudem werden die Beschäftigten in die Pflicht genommen, selbst für Ordnung und Sauberkeit zu sorgen, insbesondere am eigenen Arbeitsplatz.

»Jeder Arbeitnehmer ist verpflichtet, seinen Arbeitsplatz den Umständen entsprechend sauber zu halten. [...] Das gleiche gilt für die den Arbeitnehmern zur Verfügung gestellten Spinde.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050310/18/1997

Gleiches gilt für Sanitäreinrichtungen.

»Generell: Die sanitären Einrichtungen müssen aus hygienischen Gründen von jedem sauber hinterlassen werden.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050340/27/2009

Alle Sozialräume bedürfen ebenso nicht nur der Reinigung, sondern auch der hygienischen Nutzung.

»In allen Räumen, die der gemeinsamen Benutzung dienen, ist auf Ordnung und Sauberkeit zu achten.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050310/18/1997

Eine besondere Reinigungspflicht ergibt sich, wenn in Räumen geraucht werden darf.

»Es erfolgt eine Grundreinigung von Räumen, wenn Nichtraucher in Räume versetzt werden, in denen zuvor dauerhaft geraucht wurde.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 060700/348/2007

Die Verschmutzung von Computer-Tastaturen durch Essensreste ist ein bekanntes Problem. Aber auch an anderen Arbeitsplätzen werden Ess- und Trinkgewohnheiten aus hygienischen Gründen reguliert.

»Allen Fertigungshauptkostenstellen in diesen oben genannten Produktionsbereichen ist es generell untersagt, Speisen und Getränke am Arbeitsplatz einzunehmen.«

🔑 NACHRICHTENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
050310/21/1994

Eine – oftmals ausgesparte – Grundreinigung von IuK-Technik kann gesondert vereinbart werden.

»Die Benutzung eines Arbeitsplatzes durch verschiedene Personen macht eine regelmäßige Reinigung insbesondere von Telefon, Tastatur und Maus erforderlich, um den hygienischen Anforderungen am wechselnden Arbeitsplatz zu genügen.«

🔑 ANONYM, 080102/195/1997

Insbesondere an Bildschirmarbeitsplätzen unterbleibt eine Grundreinigung oft aufgrund ungeordneter Kabel unter Schreibtischen. Sie wird daher nachstehend gesondert geregelt.

»Kabelzuleitungen (Netzwerkkabel, Lichtwellenkabel etc.) die über den Fußboden eines Raumes zu an der Raumwand befindlichen Kabelschächten oder Netzsteckdosen geführt werden müssen, sind stets mit fest fixierten und unverrutschbar angebrachten angeschrägten Kabelbrücken zu sichern. Darüber hinaus befinden sich keine Kabelzuleitungen auf dem Fußboden, sondern sind immer wie vor genannt in den dafür vorgesehenen Vorrichtungen verlegt oder in zusammengebundenen Kabelsträngen in der Höhe fixiert. Damit soll auch sichergestellt werden, dass eine hygienisch einwandfreie Fußbodensäuberung im Rahmen der Unterhaltsreinigung möglich ist, und die NutzerInnen eines Raumes nicht durch sich ständig vermehrende Schmutz- und Staubansammlungen gesundheitlich beeinträchtigt werden.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060300/79/2004

Um Hygiene und Sauberkeit in der Arbeitsstätte aufrechtzuerhalten, müssen sich die Beschäftigten beteiligen.

»Alle im Labor-/Werkstattbereich Tätigen haben für Ordnung, Sicherheit und Sauberkeit zu sorgen. Der Arbeitsplatz ist nach Praktikumsende in einem einwandfreien Zustand zu hinterlassen.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 060300/85/2010

Die Pflicht, entsprechende Reinigungsmaßnahmen zu überprüfen, sowie die Verantwortung für die Hygiene und Sauberkeit liegen letztlich bei den Führungskräften.

»Die Abteilungsleiter haben regelmäßig die Gewährleistung von Ordnung und Sauberkeit in ihrem Verantwortungsbereich zu überprüfen.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060100/62/2007

In der ArbStättV entfällt seit 2004 die frühere Pflicht, die Arbeitsstelle mit angemessenen Abfallbehältern auszustatten, ersatzlos. Daher dürften diesbezüglich zukünftig Vereinbarungen im Einzelfall nötig werden.

»Ebenso ist eine ordnungsgemäße Abfallentsorgung zu gewährleisten. Dazu kann für Abfälle (Obstreste, Tempotücher) in jedem Raum ein geeigneter geschlossener Abfallbehälter zur Verfügung gestellt werden.«

☛ ANONYM, 080102/195/1997

Verringerte und mangelnde Reinigungsleistungen in vielen Dienststellen führten in den letzten Jahren zu Unmut. Hygienemängel im Gesundheitswesen bergen inzwischen erhebliche Risiken – nicht nur für Patienten, sondern auch für die Beschäftigten. Dennoch liegen aus diesen Bereichen erst wenige Vereinbarungen zum Thema Hygiene vor. Offensichtlich scheinen die diesbezüglichen Pflichten des Arbeitgebers und Dienstherrn so selbstverständlich zu sein, dass Interessenvertretungen es nicht für notwendig halten, das arbeitsrechtliche Instrumentarium zu nutzen. Einsparungen an Hygiene in einzelnen Bereichen und Branchen, Übernahme von Wellness-Konzepten in anderen: Dieses Auseinanderdriften betrieblicher Realitäten dürfte in den kommenden Jahren verstärkt zu Auseinandersetzungen und vermehrt zum Abschluss von Vereinbarungen führen.

2.2 Maßnahmen zum Schutz vor besonderen Gefahren

Die ArbStättV schreibt ausdrücklich Schutzmaßnahmen gegen besondere Gefährdungen vor.

2.2.1 Absturz

Nach dem Anhang 2.1. der ArbStättV »müssen Arbeitsplätze und Verkehrswege, bei denen die Gefahr des Absturzes von Beschäftigten oder des Herabfallens von Gegenständen besteht oder die an Gefahrenbereiche grenzen, mit Einrichtungen versehen sein, die verhindern, dass Beschäftigte abstürzen oder durch herabfallende Gegenstände verletzt werden oder in die Gefahrenbereiche gelangen.«

Absturzgefahr ist insbesondere bei Bauarbeiten gegeben, wie viele tödliche Arbeitsunfälle auf Baustellen nach wie vor belegen. Doch auch Einrüst- und Abbrucharbeiten, Arbeiten an Funkmasten, auf Hochspannungsmasten, auf Plattformen oder anderen hoch gelegenen Arbeitsplätzen bergen die Gefahr des Absturzes. Durch rigide Vorgaben versuchen die Unfallversicherer, die Absturzgefährdung zu minimieren: etwa durch verpflichtenden Einsatz von persönlicher Schutzausrüstung (PSA) wie z. B. Absturzsicherungen, systematisches Sicherheitstraining sowie Unterweisungen, durch gesetzlich vorgeschriebenen Einsatz von Sicherheitskoordinatoren auf Baustellen, spezielle begleitende Bergungskräfte etc. Angesichts der strengen Regelwerke der Unfallversicherer und der unmittelbar wahrnehmbaren Gefahren scheinen hier ausfüllende Vereinbarungen nicht notwendig zu sein bzw. liegen sie für diese Auswertung nicht vor.

2.2.2 Betreten von Gefahrenbereichen

Die ArbStättV schreibt in Anhang 2.1. ergänzend vor, dass besonders gefährliche Arbeitsplätze und Verkehrswege »gegen unbefugtes Betreten gesichert und gut sichtbar als Gefahrenbereich gekennzeichnet sein müssen. Zum Schutz derjenigen, die diese Bereiche betreten müssen,

sind geeignete Maßnahmen zu treffen.« Als geeignete Maßnahme erweist sich üblicherweise eine Absperrung. Sie ist aber nicht in jedem Falle ausreichend. Auch ergänzende ordnungspolitische Maßnahmen sind denkbar.

»Die Mitnahme von Kindern auf das Werksgelände ist nicht gestattet.«

🔑 NACHRICHENTECHNIK/UNTERHALTUNGS-, AUTOMOBILELEKTRONIK,
050340/20/1996

Um auf besondere Gefahren vorzubereiten, bieten sich zusätzliche Unterweisungen an.

»Zutritt zu dem jeweiligen Arbeitsbereich haben nur unterwiesene Personen.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 060300/85/2010

Spezielle Sicherungsmaßnahmen werden vereinbart, um die Personengefährdung in den Gefahrenbereichen zu reduzieren.

»Wurden Teile der Ladung verloren oder verschüttet, ist unverzüglich die Werksicherheit [...] zu verständigen. Für den Notfall (z. B. Auslaufen oder Verschütten von Teilen der Ladung) sind an allen gefährdeten Stellen entlang der Werkstraßen gelbe Tonnen mit Abdeckmaterial für die Kanaleinläufe bereitgestellt. Dieses Material ist bestimmungsgemäß zu verwenden.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 050340/11/2000

2.2.3 Brandschutz

Brandschutz ist seit jeher eine Aufgabe des Betriebs- und Arbeitsschutzes. Zahlreiche Entwicklungen markieren seine Bedeutung: z. B. die Gründung von Werksfeuerwehren, die Entwicklung so genannter Technischer Regelwerke für Druckbehälter (TRD), für brennbare Flüssigkeiten (TRbF) oder für Betriebssicherheit (TRBS); die Entwicklung technischen Flammenschutzes durch Flammenschutzmittel, die Entwicklung

von Rauchmeldern und brandlöschenden Begasungsanlagen (Kohlendioxid oder die inzwischen verbotenen Halone) markieren die Verbesserung des Brandschutzes.

Die ArbStättV schreibt in § 4 Abs. 3 vor: »Der Arbeitgeber hat Sicherheitseinrichtungen zur Verhütung oder Beseitigung von Gefahren, insbesondere [...] Feuerlöscheinrichtungen [...] in regelmäßigen Abständen sachgerecht zu warten und auf ihre Funktionsfähigkeit prüfen zu lassen.« In Anhang 2.2 Maßnahmen gegen Brände heißt es:

»(1) Arbeitsstätten müssen je nach

- a) Abmessung und Nutzung,
 - b) der Brandgefährdung vorhandener Einrichtungen und Materialien,
 - c) der größtmöglichen Anzahl anwesender Personen
- mit einer ausreichenden Anzahl geeigneter Feuerlöscheinrichtungen und erforderlichenfalls Brandmeldern und Alarmanlagen ausgestattet sein.

(2) Nicht selbsttätige Feuerlöscheinrichtungen müssen als solche dauerhaft gekennzeichnet, leicht zu erreichen und zu handhaben sein.

(3) Selbsttätig wirkende Feuerlöscheinrichtungen müssen mit Warn-einrichtungen ausgerüstet sein, wenn bei ihrem Einsatz Gefahren für die Beschäftigten auftreten können.«

Die ASR 13/1,2 Feuerlöscheinrichtungen gilt noch bis Ende 2012 fort und wird dann sicherlich durch ein gleichwertiges neues Regelwerk ersetzt werden.

Ergänzende ausfüllende betriebliche Regelungen zum Brandschutz sind selten strittig. Üblicherweise greifen insbesondere in brandgefährdeten Bereichen detaillierte Betriebsanweisungen, die allerdings auch – das sei vermerkt – der Mitbestimmung unterliegen (BAG, Beschluss vom 16. 6. 1998 – 1 ABR 68/97). Dennoch werden bisweilen Vereinbarungen diesbezüglich getroffen. Sie nehmen beispielsweise allgemeine Vorschriften aus der ArbStättV auf.

»Labore und Werkstätten sind mit Feuerlöschmitteln, Erste-Hilfe-Einrichtungen und Sicherheitskennzeichnungen auszustatten.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 060300/85/2010

Auch ergänzende Vorschriften der Unfallversicherer werden zitiert.

»Flucht- und Rettungswege müssen von Brandlasten freigehalten und jederzeit benutzbar sein.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 060300/85/2010

Nachstehend werden spezielle Brandgefahren und Schutzmaßnahmen detailliert beschrieben.

»Um Brände an Batterieladestationen zu vermeiden, müssen die folgenden Richtlinien des Sachversicherers erfüllt sein. Diese Richtlinien sind Bestandteil unseres Versicherungsvertrages. Bitte berücksichtigen Sie: Da der Ladevorgang hauptsächlich nachts stattfindet, wird ein möglicher Brand auch nachts entstehen und möglicherweise längere Zeit unentdeckt bleiben.

- Keine Installation in feuergefährdeten Bereichen (z. B. Versandbereiche, Lagerbereiche für brennbare Stoffe). Abstand mind. 5 m.
- Kennzeichnung durch Markierung z. B. am Fußboden in mind. 0,6 m Abstand zum Fahrzeug und Warnschild ›Feuer, Rauchen und offenes Licht verboten‹ (Sachnr.: 0666 600 015).
- Abstand zu brennbaren Stoffen (z. B. Papier, Holz, Verpackungsmaterial, Abfallstationen) mind. 2,5 m.
- Keine brennbaren Stoffe über der Ladestation, z. B. in Regalen.
- Feuerlöscher in erreichbarer Nähe vorsehen.
- Ladegeräte nicht auf brennbare Unterlagen (Holzpaletten) stellen.
- Abstand Ladegerät > Batterie mind. 1 m.«

🔑 MASCHINENBAU, 060300/31/1998

Vielfach wird Brandschutz ordnungspolitisch geregelt. Dies betrifft u. a. Rauchen, offenes Feuer sowie Zündfunken durch Maschinen.

»Während des Aufenthaltes in den Parkhäusern ist das Rauchen und der Gebrauch von offenem Feuer verboten.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 050340/5/1992

Im Folgenden wird insbesondere das Verhalten im Brandfall angeordnet.

»Sollte kein automatischer Feueralarm ausgelöst worden sein, so ist die Feuerwehr unverzüglich unter 112 zu verständigen. Weiterhin ist der Feuer- oder Hausalarm über den nächstgelegenen Druckknopfmelder auszulösen.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 060300/85/2010

Zahlreiche gefahrgeneigte Betriebe entwickeln zusammen mit der Feuerwehr und anderen zuständigen Stellen umfangreiche Brandschutzordnungen.

»Mit der vorliegenden Brandschutzordnung, die für den gesamten Bereich [...] gilt, werden Verhaltensregeln für den vorbeugenden Brandschutz und den Brandfall festgelegt. Die Erstellung erfolgte in Anlehnung an DIN 14096 und in Abstimmung mit der Feuerwehr, der Landesunfallkasse sowie dem Amt für Arbeitsschutz.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 060300/72/2007

Ordnungspolitisch können die Beschäftigten vereinbarungsgemäß dazu verpflichtet werden, die Bestimmungen penibel einzuhalten.

»Alle Mitglieder [...] sind verpflichtet, die Brandschutzordnung zur Kenntnis zu nehmen und einzuhalten. Wird gegen die festgelegten Regelungen verstoßen, kann dieses zivil-, disziplinar-, Ordnungswidrigkeiten- und strafrechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 060300/72/2007

Die Unfallversicherer schreiben bei gefahrgeneigten Betrieben ggf. vor, dass Brandschutzhelfer ausgebildet werden. Darüber hinaus können alle Beschäftigten in die Brandbekämpfung eingebunden werden.

»Entstehungsbrände während der Labor- bzw. Werkstattarbeiten sind sofort eigenständig mit den vorhandenen Handfeuerlöschern zu löschen.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 060300/85/2010

Wichtig wäre hierbei allerdings die Warnung vor Brandgasen. Denn: Zehnmal mehr Menschen sterben an Brandgasen als an Verbrennungen. Insofern wäre es überaus angebracht, ergänzende Unterweisungen und Schulungen beim Brandschutz festzulegen. Regelungen hierzu liegen im Rahmen dieser Untersuchung jedoch nicht vor.

2.2.4 Fluchtwege und Notausgänge

§ 4 Abs. 4 der ArbStättV schreibt vor: »Verkehrswege, Fluchtwege und Notausgänge müssen ständig freigehalten werden, damit sie jederzeit benutzt werden können. Der Arbeitgeber hat Vorkehrungen zu treffen, dass die Beschäftigten bei Gefahr sich unverzüglich in Sicherheit bringen und schnell gerettet werden können. Der Arbeitgeber hat einen Flucht- und Rettungsplan aufzustellen, wenn Lage, Ausdehnung und Art der Benutzung der Arbeitsstätte dies erfordern. Der Plan ist an geeigneten Stellen in der Arbeitsstätte auszulegen oder auszuhängen. In angemessenen Zeitabständen ist entsprechend dieses Planes zu üben.«

Konkretisierend heißt es in Anhang 2.3 Fluchtwege und Notausgänge der ArbStättV: »(1) Fluchtwege und Notausgänge müssen

- a) sich in Anzahl, Anordnung und Abmessung nach der Nutzung, der Einrichtung und den Abmessungen der Arbeitsstätte sowie nach der höchstmöglichen Anzahl der dort anwesenden Personen richten,
- b) auf möglichst kurzem Weg ins Freie oder, falls dies nicht möglich ist, in einen gesicherten Bereich führen,
- c) in angemessener Form und dauerhaft gekennzeichnet sein.

Sie sind mit einer Sicherheitsbeleuchtung auszurüsten, wenn das gefahrlose Verlassen der Arbeitsstätte für die Beschäftigten, insbesondere bei Ausfall der allgemeinen Beleuchtung, nicht gewährleistet ist.

(2) Türen im Verlauf von Fluchtwegen oder Türen von Notausgängen müssen

- a) sich von innen ohne besondere Hilfsmittel jederzeit leicht öffnen lassen, solange sich Beschäftigte in der Arbeitsstätte befinden,
- b) in angemessener Form und dauerhaft gekennzeichnet sein.

Türen von Notausgängen müssen sich nach außen öffnen lassen. In Notausgängen, die ausschließlich für den Notfall konzipiert und aus-

schließlich im Notfall benutzt werden, sind Karussell- und Schiebetüren nicht zulässig.«

Diese relativ klaren Vorgaben werden von den Unfallversicherern seit langem bei Begehungen kontrolliert. Sie machen Vereinbarungen jedoch nicht überflüssig. Dort kann die Rechtslage aufgegriffen werden.

»Die Fluchtwege dürfen nicht verstellt werden.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050340/27/2009

Insbesondere wenn in einem Betrieb wiederholt Verstöße gegen die eigentlich klaren Regelungen vorkommen, kann die zusätzliche Vereinbarung die Bindung an die Vorgaben erneut bestärken.

»Gekennzeichnete Rettungswege, Notausgänge und Zugänge zu Feuerlöscheinrichtungen dürfen nicht – auch nicht vorübergehend – eingengt, zugestellt und verschlossen werden.«

🔑 MASCHINENBAU, 060100/29/1997

In der betrieblichen Praxis sind Fluchtwege vielfach verstellt, Fluchttüren fest versperrt, Evakuierungsübungen werden versäumt. Insofern bieten die gesetzlichen Vorgaben Anlass, zusätzliche konkretisierende betriebliche Vereinbarungen zu treffen. Dies betrifft bisweilen auch die Bekanntgabe des Fluchtplans.

»Die nachfolgend genannten Regelungen sind Bestandteil des Flucht- und Rettungsplanes:

Die Darstellungen der Flucht- und Rettungswege in den Grundrisszeichnungen der [...]Gebäude werden in jedem Geschoss [...] im Format DIN A 3 ausgehängt.

Die Funktionsfähigkeit der [...]Alarmeinrichtungen wird jährlich zweimal überprüft.«

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 060300/60/1991

Dass Fluchtwege freigehalten werden, erscheint zunächst selbstverständlich. Dennoch wird dieser Punkt mitunter explizit geregelt.

»Flucht- und Rettungswege müssen von Brandlasten freigehalten und jederzeit benutzbar sein.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 060300/85/2010

Auch das Verhalten im Brandfall bzw. bei notwendiger Evakuierung des Gebäudes lässt sich organisieren.

»Im Gefahrenfall (z. B. bei größeren Bränden) ist der Bereich unverzüglich über die gekennzeichneten Fluchtwege zu verlassen.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 060300/85/2010

Die Evakuierung der Gebäude im Alarm- bzw. Brandfall kann ausdrücklich erzwungen werden.

»Die Mitarbeiter müssen im Alarmfall unverzüglich die Gebäude- oder Gebäudeteile über die angezeigten Fluchtwege verlassen und sich zum Sammelplatz (Parkplatz der [Firma]) begeben.«

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 060300/60/1991

Im selben Unternehmen werden die Alarmsysteme vereinbarungsgemäß regelmäßig überprüft.

»Die Funktionsfähigkeit der [...]Alarmeinrichtungen wird jährlich zweimal überprüft.«

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 060300/60/1991

Besonders wichtig sind Pläne, die im Fall einer Gefahr sicherstellen, dass tatsächlich alle Personen sicher das Gebäude verlassen (können).

»Die Arbeitsplätze des Personenkreises müssen bekannt sein, um Notfallmaßnahmen schnell und zügig durchführen zu können.«

🔑 MESS-, STEUER- UND REGELUNGSTECHNIK, 010301/370/2002

Vielfach jedoch werden Evakuierungsübungen – auch von Vorgesetzten – nicht ernst genommen. Durch Vereinbarungen können sie in besonderer Weise in die Pflicht genommen werden.

»Die Vorgesetzten achten darauf, dass alle Mitarbeiter ihrer Gruppen das Gebäude verlassen, sie organisieren auch eine evtl. notwendige Hilfe, um Behinderten das Verlassen der Gebäude zu ermöglichen.«

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG, 060300/60/1991

Manche Betriebe haben ausgeklügelte Befehlsketten entwickelt, um alle anwesenden Beschäftigten und Kunden zu alarmieren, Behinderte zu unterstützen und den Evakuierungserfolg zu kontrollieren. Durch entsprechende Übungen können diese Maßnahmen betrieblich verankert werden. Diese sind eher unstrittig, wenn die Geschäftsleitung eine umfassende Sicherheitsphilosophie vertritt. Es können aber auch detailierte Maßnahmen vereinbart werden.

»Die Mitarbeiter sammeln sich auf dem Parkplatz [...]. Auf der Westseite des Parkplatzes befinden sich Lampen, die nummeriert sind. Damit die Vorgesetzten besser feststellen können, ob alle Mitarbeiter das Haus verlassen haben, werden folgende Zuordnungen festgelegt:

Lampe 1: Geschäftsführung, Stäbe, Betriebsrat, Allgemeine Dienste

Lampe 2: Bau- und Betriebstechnik, Beschleuniger-Elektronik, Biophysik

Die Vorgesetzten melden das Fehlen von Mitarbeitern der Einsatzleitung. Die Einsatzleitung ist erkennbar an ihrer Uniform (Feuerwehr, Polizei) bzw. an Schutzhelmen mit der Aufschrift »Einsatzleitung«.

🔑 FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG 060300/60/1991

Brandschutzübungen sowie Evakuierungspläne und -übungen werden umso dringlicher, a) je höher das Gefahrenpotenzial und b) je größer der Kreis der Betreuungsbedürftigen ist bzw. der Kunden oder Beschäftigten, die auf Unterstützung angewiesen sind. Erfreulicherweise lässt sich feststellen, dass bereits zahlreiche Firmen des produzierenden Gewerbes, des Handels sowie der Pflege sich ihrer Verantwortung stellen, ohne dass Interessenvertretungen initiativ werden müssen.

2.3 Gestaltung der Arbeitsbedingungen

Die menschenfreundliche Gestaltung des Arbeitsplatzes ist vielfach ausschlaggebend für Gesundheit, Wohlbefinden, Arbeitsleistung und Motivation der Beschäftigten sowie dafür, dass sie sich mit dem jeweiligen Betrieb identifizieren. Für Arbeitgeber sind die Gestaltungsspielräume riesig. Allerdings sind gewisse Mindeststandards einzuhalten. Betriebliche Vereinbarungen begnügen sich gelegentlich damit, pauschal die Einhaltung solcher Mindeststandards einzufordern.

»In der Anlage 3 sind zur Erreichung der Grundsätze zum Gesundheitsschutz, Mindeststandards für Bildschirmarbeitsplätze und der Stand der Technik sowie gesicherte arbeitsw. Erkenntnisse aufgestellt.«

🔑 MASCHINENBAU, 060300/11/1998

Andere Vereinbarungen konkretisieren die Mindeststandards, indem sie auf Spezialschriften z. B. der Unfallversicherer verweisen.

»Die ergonomischen Mindestvoraussetzungen hinsichtlich der Arbeitsmittel (Kommunikationstechnik, Mobiliar), der Arbeitsumgebung (Flächenbedarf, Beleuchtung, Klima, Lärm) sind nach den Vorgaben der Unfallkasse [...], die auf die beiliegenden Vorgaben der Berufsgenossenschaft [...] Anlage 3 zurückgreifen – in der jeweils aktuellen Fassung – zu gestalten.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 080105/101/2004

Wird auf Mindeststandards zurückgegriffen, werden gelegentlich wesentlich mehr Quellen genannt.

»Für die Gestaltung, Beschaffenheit, Benutzung und Instandhaltung gelten – in der jeweils aktuellen Fassung – die EG-Richtlinie, das Arbeitssicherheitsgesetz, die Arbeitsstättenverordnung und -richtlinien, z. B. DIN-Vorschriften (DIN 66233, 66234), und die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über Bildschirmarbeitsplätze der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallforschung.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060600/2/1994

Auch die Anpassung an sich ändernde arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse wird vereinbart.

»Arbeitsstätten, Arbeitsplätze und Arbeitsmittel werden auf der Grundlage gesicherter arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse ergonomisch gestaltet, wobei die einschlägigen, gesetzlichen, tariflichen, behördlichen und betrieblichen Vorschriften (z. B. Arbeitsstättenverordnung, Vorschriften der Verwaltungsberufsgenossenschaft) Mindestbestimmungen sind. Änderungen bzw. Anpassungen an neue arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse erfolgen innerhalb einer angemessenen Übergangsfrist auch unter Berücksichtigung der Wirtschaftlichkeit. Zwischen Vorstand und Personalrat erfolgt mindestens alle zwei Jahre eine Abstimmung über den aktuellen verbindlichen Standard (Anlage 1).«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 060600/3/1991

Da Arbeitsbedingungen teilweise in Tarifverträgen festgeschrieben werden, wird auch hierauf Bezug genommen.

»Anwendung des Tarifvertrages vom 05.07.1993 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik (Ost).«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060600/1/1995

Gelegentlich verständigen sich die betrieblichen Parteien auf die Einrichtung von Musterarbeitsplätzen, eventuell sogar mit Varianten.

»Die Ausstattung von Dienststellen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik beginnt mit einem Musterarbeitsplatz, der den in § 3 Abs. 1 des o. g. Tarifvertrages genannten Sicherheitsregeln sowie den in der Prüfliste (Anlage 1) vereinbarten Ausstattungskriterien entspricht.

Bei der Ausstattung dieses Arbeitsplatzes sind auch auf den jeweiligen Bedarf abgestimmte Ausstattungsvarianten festzulegen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060600/1/1995

Die übrigen Arbeitsplätze werden dann entsprechend den Vorgaben des Musterarbeitsplatzes gestaltet.

»Nach der Festlegung der Ausstattungskriterien und der Einrichtung des Musterbildschirmarbeitsplatzes werden alle zukünftig einzurichtenden Bildschirmarbeitsplätze und Arbeitsplätze mit Bildschirmunterstützung nach diesem Vorbild ausgestattet.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060600/1/1995

Wird Telearbeit zugelassen, werden ggf. die Arbeitsbedingungen am häuslichen Arbeitsplatz festgelegt.

»Die häusliche Arbeitsstätte muss in der Wohnung der bzw. des Beschäftigten in einem Raum sein, der den allgemeinen Anforderungen und insbesondere den Anforderungen an die Arbeitsräume analog der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) entspricht sowie für die Aufgabenerledigung unter Berücksichtigung der bei der Landeshauptstadt geltenden Bestimmungen für die Einrichtung eines Bildschirmarbeitsplatzes geeignet ist.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 080102/198/2002

2.3.1 Bewegungsfläche und Anordnung der Arbeitsplätze

Die ArbStättV 2004 schreibt in Anhang 3.1 für die Bewegungsfläche am Arbeitsplatz vor:

»(1) Die freie unverstellte Fläche am Arbeitsplatz muss so bemessen sein, dass sich die Beschäftigten bei ihrer Tätigkeit ungehindert bewegen können.

(2) Ist dies nicht möglich, muss den Beschäftigten in der Nähe des Arbeitsplatzes eine andere ausreichend große Bewegungsfläche zur Verfügung stehen.«

In Anhang 3.2 wird bezüglich der Anordnung der Arbeitsplätze ergänzt:

»Arbeitsplätze sind in der Arbeitsstätte so anzuordnen, dass Beschäftigte

a) sie sicher erreichen und verlassen können,

- b) sich bei Gefahr schnell in Sicherheit bringen können,
- c) durch benachbarte Arbeitsplätze, Transporte oder Einwirkungen von außerhalb nicht gefährdet werden.«

Betriebliche Vereinbarungen bleiben teilweise unbestimmt wie die ArbStättV und die zugrunde liegende EU-Richtlinie von 1989.

»Am Bildschirmarbeitsplatz muss ausreichend Raum für wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen vorhanden sein.«

☛ VERSICHERUNGSGEWERBE, 060300/47/1998

Wenig konkret sind außerdem Vereinbarungen, die die Flächenzuteilung von der Raumbelegung abhängig machen.

»Die richtige Anordnung und Einstellung der einzelnen Komponenten ergibt sich aus der Raumbelegung. Als Grundlage ist die Arbeitsstättenverordnung heranzuziehen.«

☛ MASCHINENBAU, 060300/11/1998

Im Folgenden wird auf ältere konkrete Zahlen der ArbStättV 1975 zurückgegriffen.

»Die freie Bewegungsfläche am Arbeitsplatz beträgt mindestens 1,50 Quadratmeter.«

☛ GROSSHANDEL (OHNE Kfz.), 080102/192/2011

Bei flexibler Handhabung kann der Flächenbedarf nachjustiert werden.

»Räumliche sowie gerätemäßige Veränderungen von Arbeitsplätzen sollten grundsätzlich nur von/mit den jeweils zuständigen Stellen in Hause durchgeführt werden. Eigenständige Veränderungen (Austausch von Geräten, räumliches Umstellen des Arbeitsplatzes) können dazu führen, dass die geforderten Richtwerte nicht mehr eingehalten werden.«

☛ GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 060300/13/1998

Zum Teil übernehmen Vereinbarungen die sehr detaillierten Vorgaben der DIN-Normen bzw. der Vorschriften der Unfallversicherer für Büroarbeitsplätze.

»Bedienfläche vor allen Büromöbeln generell 80 cm tief, am persönlich zugewiesenen Arbeitsplatz 100 cm tief, freie Bewegungsfläche mind. 1,5 m², ebenfalls an keiner Stelle weniger als 100 cm tief.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 060300/25/1997

Die Bemessung der freien Bewegungsfläche berücksichtigt nachstehend die Nutzung von Einrichtungsgegenständen.

»Bei stehender Tätigkeit an Möbeln mit Auszügen oder Türen wird die Tiefe der Benutzerfläche aus der Möbelfunktionsfläche und einem zusätzlichen Sicherheitsabstand vom 0,50 m ermittelt. Die Mindesttiefe beträgt in jedem Fall mindestens 0,80 m.«

🔑 ANONYM, 060300/70/0

Auch der Zugang zum Arbeitsplatz kann geregelt werden.

»Durchgangswege zum Einzelarbeitsplatz müssen mindestens 60 cm breit sein.«

🔑 KULTUR, SPORT UND UNTERHALTUNG, 060300/75/2003

Hierarchie kann sich auch im Flächenbedarf widerspiegeln. Diesbezügliche Vorschriften finden sich im öffentlichen Dienst vielfach in Verwaltungsrichtlinien. Funktionsdifferenzierter Flächenanspruch wird aber auch über Vereinbarungen geregelt.

»Die [...] Arbeitsplätze werden in fünf Typen unterteilt:

- Arbeitsplätze für Führungskräfte: Führungskräfte im Sinne dieser Dienstvereinbarung sind Abteilungsleiter, Gruppenleiter und gleichgestellte Mitarbeiter/Innen.
- Arbeitsplätze für bildschirmorientierte Sachbearbeitung: Hierzu gehören Mitarbeiter/innen, die zur Erledigung ihrer Aufgaben regelmäßig ein Datensichtgerät benutzen.

- Arbeitsplätze für Sachbearbeitung: Hierzu gehören Mitarbeiter/innen, die zur Erledigung ihrer Aufgaben selten oder nie ein Datensichtgerät benötigen.
- Arbeitsplätze für Assistenzkräfte: Hierzu gehören Mitarbeiter/innen, deren Aufgaben sich durch schreibtechnische oder vergleichbare Servicetätigkeiten darstellen, bei denen überwiegend an Datensichtgeräten oder Schreibmaschinen gearbeitet wird.
- Sonstige Arbeitsplätze: Hierzu gehören alle nicht unter A–D genannten Arbeitsplätze:
 - Poststelle
 - Mikroverfilmung
 - Registraturen
 - Küche/Speisesaal
 - Materialverwaltung
 - Kasse
 - Wach- und Empfangsdienst

Die jeweils notwendigen Raumgrößen, die Anzahl der zulässigen Personen, das einzusetzende Mobiliar sowie die zur Verfügung zu stellenden Arbeitsmittel werden den in 1. beschriebenen Arbeitsplatztypen zugeordnet und jeweils konkret vereinbart.«

☛ VERSICHERUNGSGEWERBE, 060600/3/1991

Je weniger Fläche zur Verfügung steht, desto mehr können sich Störungen durch andere Personen oder Geräte und Maschinen bemerkbar machen. Dem wird in Vereinbarungen wie folgt begegnet.

»Jeder Raum mit flexiblen Arbeitsplätzen ist mit einem im Hinblick auf die Geräuscentwicklung und sonstigen Emissionen geeigneten Drucker ausgestattet.

Wegen des erhöhten Bewegungsanfalls in diesen Räumen ist eine Grundfläche von mindestens 10 m² pro flexiblem Arbeitsplatz erforderlich.«

☛ ANONYM, 080102/195/1997

Auch für die Größe des häuslichen Arbeitsplatzes bei Telearbeit werden Vorgaben gemacht.

»Der für die Telearbeit vorgesehene Raum benötigt eine Größe von 9 Quadratmetern.«

☛ GROSSHANDEL (OHNE Kfz.), 080102/192/2011

Die ArbStättV nimmt Fahrzeuge für den öffentlichen Verkehr ausdrücklich aus dem Geltungsbereich der Verordnung aus. Ihr unterliegen jedoch Fahrerkabinen z. B. im Werksverkehr.

»Grundsatz

Ein Arbeitskreis, bestehend aus:

- 2 Mitgliedern des [...] Gesundheitszirkels
- 2 Betriebsratsmitgliedern,
- 2 Werkstatt-Mitarbeitern und
- 2 Mitgliedern der Betriebsleitung,

setzt sich zusammen und erarbeitet mit Fremdunterstützung eine [...] Fahrerkabine. Das Ergebnis wird als Standard definiert und festgehalten.«

☛ SONSTIGE VERKEHRSDIENSTLEISTER, 060300/7/2002

Der Flächenbedarf wird seitens der Unfallversicherer für Büroarbeit mit 8–10 m²/Person und im Großraumbüro mit 12–15 m²/Person als Stand der Technik angegeben. Detaillierte Vorgaben für die freie Bewegungsfläche am Arbeitsplatz, Abstand zu Möbeln, Zugang zu Fenstern und Arbeitsplätzen, notwendige Verkehrsflächen für Fluchtwege etc. ergänzen diese Werte. Der Stand der Technik ist in der BGI 5050 zusammengefasst.

In der Praxis wird allerdings oft gegen diese Vorgaben verstoßen. Hier bedarf es der Initiative der Interessenvertretung, die Vorgabe der ArbStättV nach einer »ausreichend großen Bewegungsfläche« durch betriebliche Vereinbarung durchzusetzen.

2.3.2 Ausstattung

Die ArbStättV 2004 schreibt in Anhang 3.3 Ausstattung vor:

»(1) Jedem Beschäftigten muss mindestens eine Kleiderablage zur Verfügung stehen, sofern Umkleieräume nach § 6 Abs. 2 Satz 3 nicht vorhanden sind.

(2) Kann die Arbeit ganz oder teilweise sitzend verrichtet werden oder lässt es der Arbeitsablauf zu, sich zeitweise zu setzen, sind den Beschäftigten am Arbeitsplatz Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen. Können aus betriebstechnischen Gründen keine Sitzgelegenheiten unmittelbar am Arbeitsplatz aufgestellt werden, obwohl es der Arbeitsablauf zulässt, sich zeitweise zu setzen, müssen den Beschäftigten in der Nähe der Arbeitsplätze Sitzgelegenheiten bereitgestellt werden.«

Die Verpflichtung, Sitzgelegenheiten zur Verfügung zu stellen, war bereits in der ArbStättV 1975 verankert. Sie wurde 2004 ersatzlos gestrichen und in altem Wortlaut 2010 wieder in die ArbStättV 2004 aufgenommen. Gültig ist wenigstens bis Ende 2012 noch die alte ASR 25/1 Sitzgelegenheit. Laut ArbStättV 1975 waren auch noch Abfallbehälter vorgeschrieben. Diese Forderung wurde bislang nicht wieder aufgenommen.

Betriebliche Vereinbarungen thematisieren vielfältige Ausstattungsfragen. Bei der Beschaffung wird vereinbarungsgemäß bisweilen auf Prüfsiegel Bezug genommen.

»Neu anzuschaffende Arbeitsmöbel sollen das Prüfsiegel ›TÜV-Rheinland-Ergonomie Geprüft‹ haben.«

🔑 ANONYM, 060300/21/1996

Stand der Technik bei Bürostühlen ist z. B. die DIN 4551. Auf ihre Anforderungen bezieht sich die folgende Vereinbarung.

»Seit 1991 werden nur noch Drehstühle beschafft, die alle geforderten ergonomischen und sicherheitstechnischen Anforderungen erfüllen.«

🔑 MASCHINENBAU, 060300/11/1998

Auch das »dynamische Sitzen« spielt bei der Stuhlausstattung durchaus eine Rolle.

»Der Arbeitsstuhl ermöglicht durch Verstellmöglichkeiten der Sitzfläche und der Rückenlehne den häufigen Wechsel zwischen verschiedenen Sitzhaltungen.«

🔑 ANONYM, 060300/21/1996

Eine Fußstütze als Ausstattungsgegenstand ist für Bildschirmarbeitsplätze in der diesbezüglichen Verordnung bei Bedarf vorgeschrieben. Doch auch sie wird mitunter anhand einer Vereinbarung geregelt.

»Auf Wunsch des Beschäftigten ist eine geeignete Fußstütze vorhanden.«

🔑 ANONYM, 060300/21/1996

Nachstehend wird die Größe des Arbeitstisches definiert.

»Grundsätzlich wird bei einem 15"-Bildschirm (Typ A) von einem Arbeitstisch mit 80 cm Tiefe ausgegangen. Bei größeren Bildschirmen ergibt sich möglicherweise die Anforderung an eine größere Tischtiefe. Dies ist im Einzelfall zu klären.«

🔑 MASCHINENBAU, 060300/11/1998

Gegebenenfalls werden weitere Einzelheiten vereinbart.

»Die Arbeitsfläche des Tisches hat mindestens eine Größe von 160 × 100 cm und ist reflektionsarm. Am Tisch ist bei Bedarf des Beschäftigten ein stabiler verstellbarer Manuskripthalter und/oder eine verstellbare Armauflage für die Mausbedienung angebracht.«

🔑 ANONYM, 060300/21/1996

Für viele Beschäftigte – insbesondere wenn sie dauernd am Bildschirm arbeiten und/oder unter Rückenbeschwerden leiden – werden heute elektrisch höhenverstellbare Tische zur Sitz-Steh-Dynamik nicht nur arbeitswissenschaftlich empfohlen, sondern ggf. sogar von Rentenversicherern oder Integrationsämtern finanziert. Für ältere Beschäftigte

empfehlen Unfallversicherer oft Anpassungen der Arbeitsplätze und bei Haltearbeiten die Installation z. B. von Armstützen.

»Die Arbeitsplätze werden mit Schreibtischen in der Größe von 160 × 80 cm ausgestattet, die auch genügend Platz für Listen oder Nachbearbeitungstätigkeiten bieten. Eine elektromotorische oder pneumatische Höhenverstellung, um auch Arbeiten im Stehen zu realisieren, ist darstellbar.«

🔑 KREDITGEWERBE, 080105/69/2001

Wird Mobiliar, z. B. ein Schrank, frei im Raum aufgestellt, ist die Standsicherheit nicht automatisch gewährleistet. Dies kann durch entsprechende Vereinbarung sichergestellt werden.

»Bürocontainer und Schränke müssen standsicher und stabil aufgestellt sein auch bei voll ausgezogenen Schubfächern.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz.), 080102/192/2011

Für persönliche Gegenstände wie Uhr, Portemonnaie, Medikamente, die üblicherweise in den Betrieb mitgebracht werden, müssen zusätzlich abschließbare Schränke oder Fächer zur Verfügung stehen. Alternativ muss der Arbeitgeber eine Überwachung garantieren (BAG, Urteil vom 1.7.1965 – 5 AZR 264/64). Dieser Umstand ist auch in einer Vereinbarung regelbar.

»Der [Arbeitgeber] stellt jeder Beschäftigten ein abschließbares Fach für ihre persönlichen Gegenstände zur Verfügung. Beschäftigten, deren Tätigkeit das Tragen von Berufskleidung erfordert, stellt der [Arbeitgeber] für persönliche Kleidungsstücke eine entsprechende abschließbare Aufbewahrungsmöglichkeit zur Verfügung. Die abschließbaren Fächer sollen sich nach Möglichkeit in der Nähe des Arbeitsplatzes befinden.«

🔑 KULTUR, SPORT UND UNTERHALTUNG, 060300/75/2003

Die leidensgerechte Gestaltung von Arbeitsplätzen wurde durch die Einführung des BEM (§84 Abs.2 SGB IX) über die Anforderungen der Schwerbehinderten hinaus seit 2004 verpflichtend und durch die Recht-

sprechung des BAG vielfach konkretisiert. Zudem lassen sich nach §83 SGB IX Ansprüche in Betriebs-, Dienst- oder Integrationsvereinbarungen verankern.

»Um dem Gesundheitsschutz angemessen Rechnung zu tragen, werden für Mitarbeiter, die Krankheitsbilder im Bereich der Wirbelsäule nachweisen, entsprechend dieser Betriebsvereinbarung spezielle Bürostühle beschafft.

Der Mitarbeiter weist der Personalabteilung nach, dass er ein besonderes Sitzmöbel benötigt. Als Nachweis dient ein fachärztliches Gutachten (Diagnose, Empfehlung des Arztes) oder die Empfehlung des betriebsärztlichen Dienstes. Die Dokumentation obliegt dem betriebsärztlichen Dienst.

Die Abteilung [...] stellt dem Mitarbeiter drei nach arbeitsmedizinischen Gesichtspunkten ausgewählte Bürostuhlalternativen zum Probesitzen zur Verfügung.

Der Mitarbeiter teilt der Abteilung [...] innerhalb von zwei Wochen mit, welche Alternative für ihn die beste Lösung darstellt. Dieser Bürostuhl wird durch die Abteilung [...] für den Mitarbeiter beschafft. Für die Dauer des Beschaffungsvorganges behält der Mitarbeiter den zur Verfügung gestellten Bürostuhl.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060200/29/1995

Nachstehend steht die Ausstattung von Arbeitsplätzen für besonders geschützte Beschäftigtengruppen im Vordergrund.

»Für Mitarbeiter mit einer Schwerbehinderung bzw. für Schwangere kann auf Antrag (Anlage 1) unmittelbar durch den Innenbetriebsleiter (Filiale) eine Sitz-/Stehhilfe beschafft werden.

Neben den unter 3.1. genannten Mitarbeitern können auch Mitarbeiter einen Antrag (Anlage 1) stellen, die insbesondere im Bereich des Stütz- und Bewegungsapparates und/oder im Bereich des Herzkreislaufsystems erkrankt sind. Für diese Antragsteller ist ein Termin beim zuständigen Postbetriebsarzt zu vereinbaren, bei dem die Notwendigkeit des Einsatzes einer Sitz-/Stehhilfe festgestellt wird.«

🔑 KREDITGEWERBE, 060300/44/2007

Selbst die Ausstattung der Räume für Telearbeit wird über Vereinbarungen konkretisiert. Hierbei gilt es allerdings zu berücksichtigen: Nach Geltungsbereich (§ 1) und Definitionen (§ 2) der ArbStättV fallen die Arbeitsplätze in privaten Räumlichkeiten sowie mobile Arbeit, Arbeit unterwegs, Arbeit auf Fahrzeugen im öffentlichen Bereich etc. nicht in den Geltungsbereich dieser Verordnung. Mobile Arbeit und Telearbeit bedürfen dennoch ebenfalls der Gefährdungsbeurteilung. Sie können in Ausfüllung der Schutzziele des ArbSchG selbstverständlich geregelt werden.

»[In dem] für die Telearbeit vorgesehenen Raum [...] muss ausreichend Platz für die Aufbewahrung von Arbeitsunterlagen vorhanden sein. Zum Beispiel durch die Verwendung von Regalen oder Registern.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz.), 080102/192/2011

Die konkrete Ausstattung und Ausgestaltung eines Arbeitsplatzes erfolgt bisweilen ausdrücklich in Absprache mit den Beschäftigten.

»Bei der Neueinrichtung eines Bildschirm-Arbeitsplatzes sind die Vorgaben zur Arbeitsplatzausstattung von vornherein zu berücksichtigen. Sinnvoll ist hierbei die Einbeziehung des Mitarbeiters, insbesondere bei der räumlichen Anordnung. Hierbei können sofort, falls erforderlich, Maßnahmen zur vorgabekonformen Einrichtung festgehalten werden.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 060300/13/1998

Die Ausstattung der Arbeitsstätte muss sich zudem stets nach den aktuellen Umständen richten. So erwogen z. B. viele Betriebe – konfrontiert mit drohenden Pandemien – zusätzliche Desinfektionsmittelpender.

2.3.3 Beleuchtung

In Kapitel 2.1.3 wurde darauf verwiesen, dass im neuen Arbeitsstättenrecht eine Sichtverbindung nach draußen nicht mehr verbindlich vorgeschrieben ist. Dennoch bleiben Fenster nach den Landesbauordnungen das Mittel der Wahl, um Tageslicht ins Gebäude zu führen. Die Versor-

gung mit Tageslicht am Arbeitsplatz wurde ins Zentrum der Vorschriften zur Beleuchtung gerückt. Der Begriff Sichtverbindung taucht in der neuen ArbStättV kurioserweise nur noch in einer Überschrift auf. In der ArbStättV Anhang 3.4 Beleuchtung und Sichtverbindung wird Folgendes verlangt:

»(1) Die Arbeitsstätten müssen möglichst ausreichend Tageslicht erhalten und mit Einrichtungen für eine der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten angemessenen künstlichen Beleuchtung ausgestattet sein.

(2) Die Beleuchtungsanlagen sind so auszuwählen und anzuordnen, dass sich dadurch keine Unfall- oder Gesundheitsgefahren ergeben können.

(3) Arbeitsstätten, in denen die Beschäftigten bei Ausfall der Allgemeinbeleuchtung Unfallgefahren ausgesetzt sind, müssen eine ausreichende Sicherheitsbeleuchtung haben.«

Seit April 2011 werden die Anforderungen an die Beleuchtung durch die ASR A3.4 konkretisiert. Beispielsweise wird die Anforderung nach ausreichendem Tageslicht erfüllt, »wenn in Arbeitsräumen am Arbeitsplatz ein Tageslichtquotient größer als 2%, bei Dachoberlichtern größer als 4% erreicht wird oder mindestens ein Verhältnis lichtdurchlässiger Fenster-, Tür- oder Wandfläche bzw. Oberlichtfläche zur Raumgrundfläche von mindestens 1:10 (entspricht ca. 1:8 Rohbaumaße) eingehalten ist.« Auf diese Vorgaben bezieht sich die folgende Vereinbarung.

»Der Arbeitsplatz muss sich in einem Raum befinden, der für einen dauernden Aufenthalt von Personen geeignet ist und ein ungestörtes Arbeiten ermöglicht. Der Raum muss folgende Mindestanforderungen erfüllen:

– Raum mit Tageslicht [...] gem. Arbeitsstättenverordnung [...].«

☛ BILDUNGSEINRICHTUNG, 080102/196/2010

Die Ausleuchtung des Arbeitsplatzes, aber auch der Nebenräume und des Betriebsgeländes muss wenigstens die Vorgaben der ASR erfüllen. Die alten Richtlinien sowie die neuen Regeln differenzieren nach der Sehauflage und schreiben z. B. für Büroarbeit mindestens 500 Lux vor. Solche Werte können in einer Vereinbarung verankert werden.

»Die Beleuchtungsstärke soll ausreichend sein (mindestens 500 Lux).«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 060300/33/2001

Das Arbeitsstättenrecht enthält unterschiedliche Vorgaben für die Raumausleuchtung und die direkte Arbeitsfläche. Dies spiegelt sich auch in Vereinbarungen wieder.

»Anlage: Vorgabewerte nach Kategorien/zuständige Stellen
Arbeitsumgebung

Lichtverhältnisse: gleichmäßig, ausgewogen.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 060300/13/1998

Nachstehend wird auf weitere technische Regelwerke verwiesen.

»Die Beleuchtung in der Produktion ist nach BGR 131 [...] und DIN EN 12464 auszulegen. Es ist zu beachten, dass die Mindestleuchtstärke der einzelnen Tätigkeitsarten direkt an der Arbeitsstelle zu erbringen ist.«

🔑 ANONYM, 060300/70/0

Die individuelle Regelung der Beleuchtungsstärke wird von vielen Beschäftigten und entgegen früheren Vorgaben heute auch von den Unfallversicherern gefordert.

»Neben der Raumbeleuchtung erhält jeder Arbeitsplatz auf Wunsch der Arbeitnehmerin eine individuell einstellbare Lichtquelle.«

🔑 KULTUR, SPORT UND UNTERHALTUNG, 060300/75/2003

Dabei sind Blendungen mitunter ausdrücklich zu vermeiden.

»Eine Belastung der Augen ist zu vermeiden, insbesondere durch Reflexion, störende Blendungen und Strahlungseinfall.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 060300/14/1996

Sogar die Aufstellung des Arbeitsplatzes wird ggf. vorgeschrieben.

»Die Blickrichtung sollte parallel zu den Leuchtbändern und zur Fensterseite sein. Hat der Raum mehrere Fensterseiten, so muss die Ausrichtung parallel zur tageslichtintensivsten Fensterseite erfolgen.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 060300/33/2001

Die in der ArbStättV 1975 verankerte Vorschrift, am Arbeitsplatz grundsätzlich eine Sichtverbindung nach draußen zu ermöglichen, findet sich im neuen Arbeitsstättenrecht nicht mehr. Zusätzliche Sichtverbindungen lassen sich über die ArbStättV 2004 heute nicht mehr begründen.

»Die Arbeitsräume sollen Tageslicht haben. Vom Arbeitsplatz soll Sichtkontakt nach außen möglich sein.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060300/73/1986

»Soweit [Sichtverbindungen] für besonders kleine Arbeitsräume notwendig werden, müssen sie mit § 4 Nr. 3 Arbeitsschutzgesetz begründet werden«, so die Stellungnahme der Gewerbeaufsicht in ihren so genannten Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung (vgl. Kap. 6.3). Bei kleinen Räumen ergibt sich eine gesundheitliche Gefährdung durch das so genannte Bunkersyndrom. Im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG werden ggf. psychische Fehlbelastungen ermittelt und ausgleichende Maßnahmen vereinbart.

»Alle Arbeits-, Pausen- und Bereitschaftsräume müssen eine direkte Sichtverbindung nach außen haben. Dies gilt nicht für Arbeitsräume, bei denen betriebstechnische Gründe eine solche Sichtverbindung nicht zulassen. Sofern Arbeitsräume keine Sicht nach außen haben, führt [die Einrichtung] Gefährdungsbeurteilungen gemäß § 5 ArbSchG durch. Die zuständige Personalvertretung ist an den Gefährdungsbeurteilungen zu beteiligen. Für jede Einzelgefährdung sind mit Zustimmung der zuständigen Personalvertretung Schutz-, Ziel-, und Abhilfemaßnahmen sowie die Fristen bis zur Abstellung der Gefährdung festzuhalten.«

🔑 KULTUR, SPORT UND UNTERHALTUNG, 060300/75/2003

Um ausreichendes Tageslicht und Wohlbefinden zu erzielen, werden nachstehend weitere Faktoren berücksichtigt: die Reflexionsgrade der

Wände, die Farbgestaltung des Raumes sowie die Auswahl des Kunstlichts.

»Der Reflektionsgrad der Wände und Wandflächen soll zwischen 30 und 70 % liegen. Die Farbgestaltung ist bei Einrichtung der o. a. Arbeitsplätze nach ergonomischen Gesichtspunkten durchzuführen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060300/73/1986

Die Art des Kunstlichts kann detailliert vereinbart werden.

»Es sind Lampen der Lichtfarbe [...] warmweiß oder neutralweiß einzusetzen.«

🔑 ANONYM, 060300/70/0

2.3.4 Raumklimatisierung und Lüftung

Die ArbStättV schreibt in Anhang 3.6 zum Thema Lüftung vor:

»(1) In umschlossenen Arbeitsräumen muss unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren, der körperlichen Beanspruchung und der Anzahl der Beschäftigten sowie der sonstigen anwesenden Personen ausreichend gesundheitlich zuträgliche Atemluft vorhanden sein.

(2) Ist für das Betreiben von Arbeitsstätten eine raumluftechnische Anlage erforderlich, muss diese jederzeit funktionsfähig sein. Eine Störung muss durch eine selbsttätige Warneinrichtung angezeigt werden. Es müssen Vorkehrungen getroffen sein, durch die die Beschäftigten im Fall einer Störung gegen Gesundheitsgefahren geschützt sind.

(3) Werden Klimaanlage oder mechanische Belüftungseinrichtungen verwendet, ist sicherzustellen, dass die Beschäftigten keinem störenden Luftzug ausgesetzt sind.

(4) Ablagerungen und Verunreinigungen in raumluftechnischen Anlagen, die zu einer unmittelbaren Gesundheitsgefährdung durch die Raumluf führen können, müssen umgehend beseitigt werden.«

Das einfache Öffnen von Fenstern ist für viele Beschäftigte die angenehmste Form der Frischluftversorgung. Auch die zugehörige ASR A3.6 gibt vor: »In umschlossenen Arbeitsräumen muss gesundheitlich zu-

trägliche Atemluft in ausreichender Menge vorhanden sein. In der Regel entspricht dies der Außenluftqualität.« Entsprechend wird Folgendes vereinbart.

»Eine Zufuhr von Außenluft durch die Fenster muss möglich sein.«

☛ DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 060300/14/1996

Alternativ wird bisweilen auf ausreichende Belüftung abgestellt. Diese ist ggf. auch durch Schächte mit Ventilatoren erreichbar.

»Eine ausreichende Belüftung muss möglich sein.«

☛ GROSSHANDEL (OHNE Kfz.), 080102/192/2011

Ob Fenster, Türen oder Klimaanlage: Zugluft ist nicht nur unangenehm, sondern durchaus auch gesundheitsschädlich. Dies wird nachfolgend kategorisch berücksichtigt.

»Zuglufterscheinungen vermeiden.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060600/1/1995

Die neue ASR A3.6 Lüftung trat im Januar 2012 in Kraft. Sie geht – wie die alte ArbStättV – davon aus, dass »bei einer Lufttemperatur von +20° C, einem Turbulenzgrad von 40% und einer mittleren Luftgeschwindigkeit unter 0,15 m/s bei leichter Arbeitsschwere üblicherweise keine unzumutbare Zugluft auftritt.« Auf diese Erfahrungswerte können sich Vereinbarungen beziehen.

»Die Zuglufterscheinung darf bei der Verwendung von raumlufttechnischen Anlagen eine Luftgeschwindigkeit von 0,15 m/s bei 21° C nicht überschreiten (DIN EN 1946). Bei Temperaturen im Arbeitsraum von mehr als 23° C ist eine höhere Luftgeschwindigkeit von jeweils 0,05 m/s pro 1° C mehr zulässig.«

☛ ANONYM, 060300/70/0

Auch die Luftfeuchtigkeit ist im Arbeitsstättenrecht reguliert. Die ASR A3.6 besagt seit Januar 2012: »Üblicherweise braucht die Raumluft nicht befeuchtet zu werden. Für den Fall, dass Beschwerden auftreten,

ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu prüfen, ob und ggf. welche Maßnahmen zu ergreifen sind.« Eine Vereinbarung verweist z. B. auf angemessenes Lüften.

»Zum Raumklima trägt auch die Luftfeuchtigkeit bei. Messungen zeigen, dass es im Sommer normalerweise keine Probleme mit der Luftfeuchtigkeit in Büroräumen gibt. Dagegen muss das Raumklima im Winter durch kurzzeitiges Öffnen der Fenster von den Beschäftigten selbst gesteuert werden.«

🔑 MASCHINENBAU, 060300/11/1998

Pflanzen beeinflussen das Raumklima positiv. Laut einer Befragung bei einem Fahrzeughersteller schnitt ein Büro mit Pflanzen hinsichtlich des Raumklimas bei den Beschäftigten am besten ab. Konventionelle und vollklimatisierte Büros wiesen nicht nur schlechtere Klimaparameter auf, sondern waren auch unbeliebter. Dies kann sich in einer Vereinbarung niederschlagen.

»Es ist für ein optimales Raumklima zu sorgen, welches durch möglichst natürliche Mittel wie Pflanzen (Hydrokulturen) gewährleistet wird.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 060300/14/1996

Ebenso werden Vorgaben für die Luftfeuchtigkeit direkt festgelegt.

»Die relative Luftfeuchte muss zwischen 40% und 60% liegen, zu erreichen mit von der Berufsgenossenschaft zugelassenen Befeuchtungseinrichtungen im ganzen Jahr.«

🔑 ANONYM, 060300/70/0

Werden so genannte Raumlufthechnische Anlagen (RLT) verwendet, sind zusätzlich zu den Vorschriften der ArbStättV die detaillierteren Vorgaben der ASR A3.6 zu berücksichtigen. Diese verweist ihrerseits noch einmal auf die DIN- und VDI-Normen, was ggf. in Vereinbarungen geregelt wird.

»Bei der Verwendung von raumluftechnischen Anlagen ist eine regelmäßige Wartung nach VDI 6022 und den Herstellerangaben vorzunehmen. Entsprechende Wartungsprotokolle sind zum Nachweis aufzubewahren und in Kopie dem Betriebsrat zu übergeben.«

● ANONYM, 060300/70/0

Neuerdings muss nach der ASR A3.6 bei Raumklimatisierung auf die Kohlendioxidkonzentration im Raum geachtet werden. Indem genügend Frischluft über die RLT-Anlage zugeführt wird, sind bestimmte Grenzwerte einzuhalten. Bei klimatisierten Gebäuden ist das so genannte Sick-Building-Syndrom seit Jahrzehnten bekannt. Besteht der Verdacht auf müde machende Raumluf, muss nach der ASR A3.6 neuerdings im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung die Kohlendioxidkonzentration gemessen werden. Diese Forderung ist in den ausgewerteten Vereinbarungen jedoch noch nicht vorhanden.

2.3.5 Raumtemperaturen, Sonnenschutz und Sommerhitze

Die ArbStättV verlangt in Anhang 3.5 hinsichtlich der Raumtemperaturen Folgendes:

»(1) In Arbeits-, Pausen-, Bereitschafts-, Sanitär-, Kantinen- und Erste-Hilfe-Räumen, in denen aus betriebstechnischer Sicht keine spezifischen Anforderungen an die Raumtemperatur gestellt werden, muss während der Arbeitszeit unter Berücksichtigung der Arbeitsverfahren, der körperlichen Beanspruchung der Beschäftigten und des spezifischen Nutzungszwecks des Raumes eine gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur bestehen.

(2) Fenster, Oberlichter und Glaswände müssen je nach Art der Arbeit und der Arbeitsstätte eine Abschirmung der Arbeitsstätten gegen übermäßige Sonneneinstrahlung ermöglichen.«

Gesundheitlich zuträgliche Raumtemperaturen sind seit 2010 in der ASR A3.5 detaillierter definiert und mit Grenzwerten und Messverfahren unterlegt. Während nach der älteren ASR 5 bei hohen Sommertemperaturen lediglich 26° C nicht überschritten werden sollten, sind in der neuen ASR A3.5 für hohe Temperaturen gestaffelte Maßnahmen und

Grenzwerte vorgesehen. Ab 30° C müssen entlastende Maßnahmen ergriffen werden. Ohne entlastende technische, organisatorische (z. B. Abschwitzpausen) und persönliche Maßnahmen (z. B. Hitzeschutzkleidung) sind Arbeitsräume ab 35° C als solche nicht mehr geeignet.

Streit um Mindesttemperaturen in den Betrieben entzündet sich insbesondere am üblicherweise erhöhten Wärmebedarf von Frauen bzw. an zu spätem Hochfahren der Raumtemperatur nach Absenkung. Des Weiteren sorgt das Sichaufheizen der Gebäude in sommerlichen Hitzeperioden für großen Unmut in Belegschaften. Vereinbarungen sehen z. B. vor, die Raumtemperatur solle bei Sommertemperaturen unter der Außentemperatur liegen.

»Raumtemperatur (bei hoher Außentemperatur max. 26° C) = 21–23° C.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060600/1/1995

Im folgenden Fall soll eine Höchsttemperatur nicht überschritten werden.

»Eine Raumtemperatur von +26° C sollte nicht überschritten werden.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 060300/33/2001

Teilweise werden Komforttemperaturen vorgegeben.

»In vollklimatisierten Räumen sollen die nachstehend empfohlenen Werte nicht über- oder unterschritten werden: Für Bürotätigkeiten gilt eine empfohlene Temperatur von 21° bis 22° C, bei hohen Außentemperaturen sollte die Raumtemperatur 26° C nicht überschreiten.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 060300/25/1997

Auch rechtzeitiges Vorheizen kann vereinbart werden.

»Die Mindesttemperatur beträgt in Büroräumen +20° C, die bei Arbeitsbeginn erreicht sein muss.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 060300/33/2001

Bei unangenehm hohen Temperaturen werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch entsprechende Maßnahmen entlastet.

»Steigt die Außentemperatur über plus 27° C, sind folgende zusätzliche Maßnahmen zur Minderung der Hitze einwirkung einzuleiten.

– Ausgabe von speziellen Mineralgetränken und Tee in der Kantine und Pausenräumen

– Einsatz von zusätzlichem Personal zum Ablösen für zusätzliche Pausen, Dauer maximal 10 Min.

Die Ausgabe von Hitzeschutzkleidung ist bereits erfolgt durch die Einführung von T-Shirts.«

☛ ERNÄHRUNGSGEWERBE, 060300/6/1996

Für zusätzliche Abschwitzpausen sollte ggf. genügend Personal eingeplant werden.

»Für die Durchführung der Maßnahmen ist der jeweilige Produktionsleiter bzw. Schichtleiter zuständig. Die Disposition von zusätzlichem Personaleinsatz für die Pausenablösung soll kurzfristig über Teilzeitkräfte ermöglicht werden.«

☛ ERNÄHRUNGSGEWERBE, 060300/6/1996

Nachstehend dient ein Abkühlraum als weitere Maßnahme.

»Der Arbeitgeber wird – vorbehaltlich der Zustimmung des Vermieters – zeitnah den Pausenraum [...] mit einem Klimaspaltgerät ausstatten. Durch dieses Gerät wird in Sommermonaten eine Kühlzone eingerichtet. Die Beschäftigten können in diesem Raum alle Pausen – auch die Bildschirmpausen – verbringen.«

☛ ANONYM, 060300/87/0

In vielen Betrieben werden bei hohen Temperaturen erfrischende Getränke ausgegeben.

»Die [Firma] stellt an allen Kalendertragen, an denen der Deutsche Wetterdienst vor ›starker Wärmebelastung‹ bzw. vor ›extremer Wärmebelastung‹ in der Region warnt, allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die an diesen Tagen arbeiten müssen, ausreichend zusätzliche Getränke kostenlos zur Verfügung.«

🔑 ANONYM, 060700/331/2011

Sonnenschutzvorrichtungen sollen vermeiden, dass sich Arbeitsräume aufheizen.

»Als Wärmeschutz sind Außenjalousien vorzusehen.«

🔑 ANONYM, 060300/70/0

Dabei wird vorzugsweise eine individuelle Regulierung vorgeschrieben.

»Die Fenster müssen mit einer geeigneten, verstellbaren Lichtschutzvorrichtung ausgestattet sein, durch die sich die Stärke des Tageslichteinfalls auf den Arbeitsplatz individuell regulieren lässt. Außenjalousien sind waagrecht, Innenjalousien senkrecht anzubringen, um optimale Lichtverhältnisse zu schaffen.«

🔑 DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 060300/14/1996

Für besonders zu schützende Beschäftigtengruppen werden nachstehend besondere Maßnahmen getroffen.

»Personen mit Leiden, die sie besonders hitzeempfindlich machen (z. B. Herz-Kreislauf-Erkrankungen), können sich von 13.00 Uhr an vom Dienst befreien lassen, wenn die Außentemperatur zu diesem Zeitpunkt 28° C im Schatten erreicht. Wird diese Außentemperatur schon zu einem früheren Zeitpunkt gemessen, dann kann Dienstbefreiung schon von diesem Zeitpunkt an, jedoch frühestens von 11.00 Uhr an gewährt werden. Ob die erforderlichen Voraussetzungen vorliegen, ist von der nach der Geschäftsverteilung der Dienststelle zuständigen Dienstkraft nach Anhörung der Schwerbehindertenvertretung wohlwollend zu entscheiden.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 010301/365/2005

In allgemeiner Form kann auch in Fragen der Raumtemperierung – entsprechend den Vorgaben der ArbStättV – auf eine Gefährdungsbeurteilung verwiesen werden, um notwendige Maßnahmen abzuleiten.

»Das Ziel dieser Betriebsvereinbarung ist es, den Beschäftigten in allen Arbeitsräumen solche Raumtemperaturen zu gewährleisten, dass die Beschäftigten keinen Gesundheitsgefährdungen ausgesetzt werden.

Bei allen betrieblichen Planungen und Entscheidungen sind der Schutz und die Gesundheit der Beschäftigten zu wahren und die Arbeitsplätze in Büro und Produktion auf die gesundheitlichen Risiken hin zu beurteilen (Gefährdungsanalyse und -beurteilung mit Dokumentation für die Beschäftigten).«

🔑 ANONYM, 060300/69/2011

Für Hitzearbeit – ob im Bergbau, am Hochofen oder für Saunawärter – gelten zusätzliche Bestimmungen der Hitzearbeitsverordnung. Diese sieht z. B. spezielle Schutzkleidung und Abschwitzpausen vor. Bei Kältearbeit muss entsprechende PSA gestellt und Aufwärmzeiten nach DIN 33403-5 eingehalten werden.

2.3.6 Lärm und Akustik

Die ArbStättV gibt im Anhang 3.7 zum Thema Lärm vor: »In Arbeitsstätten ist der Schalldruckpegel so niedrig zu halten, wie es nach der Art des Betriebes möglich ist. Der Schalldruckpegel am Arbeitsplatz in Arbeitsräumen ist in Abhängigkeit von der Nutzung und den zu verrichtenden Tätigkeiten so weit zu reduzieren, dass keine Beeinträchtigungen der Gesundheit der Beschäftigten entstehen.«

Die ArbStättV von 1975 kannte noch drei Grenzwerte: 55 dB, 70 dB und 85 dB. Der höchste Grenzwert bezog sich auf Lärm, oberhalb dessen mit Schäden des Hörorgans gerechnet werden muss. Die Vermeidung von ohrschädigendem Lärm ist seit 2007 mit Inkrafttreten der Lärm- und Vibrationsarbeitsschutzverordnung gesetzlich detailliert geregelt – sogar bereits ab 80 dB. Unterhalb dieser Werte ist nicht mit einer irreversiblen Zerstörung des inneren Ohres zu rechnen. Im Hinblick auf stö-

renden bzw. nervtötenden und gesundheitsschädigenden Lärm unter 80 dB gilt zwar eine so genannte Technische Anleitung zum Schutz gegen Lärm (TA Lärm) im Nachbarschafts- und Umweltrecht. Im Arbeitsrecht steht eine verbindliche Regelung allerdings aus. Die in der ArbStättV weggefallenen unteren Grenzwerte für konzentriertes Arbeiten finden sich aber weiterhin in berufsgenossenschaftlichen Vorschriften als Stand der Technik (z. B. der BGI 650).

Allerdings gibt es gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse hinsichtlich psychischer Belastungen durch Lärm. Lärmstress führt zu gesundheitlichen Störungen. Konzentration und Produktivität sinken in lauter Umgebung. Fehler und Unfallzahlen nehmen zu. Gute Arbeit ist danach nur unterhalb eines Lärmpegels von 45 dB möglich. In Vereinbarungen wird deshalb z. B. die Geräuscentwicklung geregelt.

»Die im Bürobereich eingesetzten Geräte liegen mit ihrer Geräuscentwicklung unter den Werten der gültigen Richtlinien. Externe Geräusche (z. B. Straßen- und Fluglärm) können [...] nicht beeinflusst werden.«

🔑 MASCHINENBAU, 060300/11/1998

Nachstehend werden Störungen durch Lärm pauschal ausgeschlossen.

»Anlage: Vorgabewerte nach Kategorien/ zuständige Stellen
Arbeitsumgebung
Keine Lärmbelästigung.«

🔑 GUMMI- UND KUNSTSTOFFHERSTELLUNG, 060300/13/1998

Etwas unbestimmter werden unangemessene Geräuschbelastungen ausgeschlossen.

»In diesem Zusammenhang werden auch unangemessene Geräuschbelastungen ausgeschlossen.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 060300/48/2008

Möglicherweise gehören zu diesen Geräuschen auch Schreien oder Türenschlagen.

Bisweilen muss vereinbarungsgemäß ein Grenzwert eingehalten werden.

»Am Arbeitsplatz soll der Beurteilungspegel entsprechend den Arbeitsstättenrichtlinien für überwiegend geistige Tätigkeiten eingehalten werden.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060300/73/1986

Dieser wurde in der Vergangenheit auf 55 dB festgelegt und dient mancher Vereinbarung als Orientierungswert.

»Der maximale Geräuschpegel am gesamten Bildschirmarbeitsplatz soll 55 Dezibel nicht überschreiten.«

🔑 KREDITGEWERBE, 060600/6/1996

Bei der Festlegung des Grenzwertes orientiert sich die folgende Regelung an neueren arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen.

»An Büroarbeitsplätzen darf der durch Außengeräusche, andere Beschäftigte oder durch technische Geräte verursachte Lärm einen Lärmbeurteilungspegel von 45 dB (A) nicht überschreiten.«

🔑 ANONYM, 060300/70/0

Laut folgender Regelung werden nur lärmarme Geräte eingesetzt bzw. beschafft sowie Lärmquellen entfernt.

»Es werden lärmarme Geräte eingesetzt und lärmende Geräte räumlich getrennt aufgestellt.«

🔑 ANONYM, 060300/21/1996

Solche Maßnahmen können zusätzlich an Grenzwerten ausgerichtet sein.

»Zur Einhaltung der Schallpegel von 55 dB (A) bei überwiegend geistigen Tätigkeiten bzw. von 70 dB (A) bei einfachen oder überwiegend mechanisierten Bürotätigkeiten und vergleichbaren Tätigkeiten, trifft der [Sender] die erforderlichen Maßnahmen. Insbesondere sollen Geräte mit höheren Schallemissionen außerhalb der Arbeitszone platziert werden.«

🔑 KULTUR, SPORT UND UNTERHALTUNG, 060300/75/2003

Gegebenenfalls müssen Lärmquellen schallgedämmt werden.

»Der Lärmbeurteilungspegel am Arbeitsplatz richtet sich nach den Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung, ggf. Einsatz von Lärmmin-
derungstechnik (z. B. Schallschutzhauben), der Geräuschpegel darf
weder die Sprachverständigung noch die Konzentration beeinträch-
tigen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 060300/25/1997

Die Nachhallzeit spielt für die akustische Qualität eines Raumes eine große Rolle. Auch hierfür können Vorgaben vereinbart werden.

»Der räumliche Mittelwert der Nachhallzeit darf folgende Werte nicht überschreiten:

bei Raumvolumen von

< 50 m³ keine Festlegung

50 bis 100 m³ max. 0,45 s

100 bis 200 m³ max. 0,6 s

200 bis 500 m³ max. 0,7 s

500 bis 1000 m³ max. 0,8 s

> 1000 m³ max. 0,9 s.

Es sind entsprechend Schallschutzmaßnahmen mittels Schall-
schutzdecken und Lärmabsorptionsflächen an Wänden, Fußboden
und Schränken, einschl. Zwischenwände an den Arbeitstischen vor-
zusehen (DIN EN ISO 17624, DIN EN ISO 11690 (Produktion), DIN
4109, VDI 2569, AW 124+125).«

🔑 ANONYM, 060300/70/0

In Hinblick auf starken Lärm werden teils weitergehende Regelungen getroffen. Hierbei war früher die Unfallverhütungsvorschrift Lärm (UVV Lärm) und ist heute die Lärm- und Vibrationsarbeitsschutzverordnung maßgeblich.

»Sofern die Art der ausgeübten Tätigkeiten vorübergehend höhere Schallpegel als 85 dB (A) erfordert, insbesondere in Probenräumen für Musikerinnen und Sängerinnen, Regien, Vorproduktions- und technischen Abhörräumen, führt der [Sender] Gefährdungsbeurtei-

lungen durch. Die zuständige Personalvertretung ist an den Gefährdungsbeurteilungen zu beteiligen. Für jede Einzelgefährdung sind mit Zustimmung der zuständigen Personalvertretung Schutz-, Ziel- und Abhilfemaßnahmen sowie Fristen für die Abstellung der Gefährdung festzuhalten. Dabei ist technischen Abhilfemaßnahmen zur Reduzierung der Schallpegel auf das zulässige Maß nach Möglichkeit der Vorzug vor persönlichen Schutzmitteln zu geben. Insbesondere wird der [Sender] für Musikerinnen und Sängerinnen auf Antrag geeignete persönliche Schutzmittel (Otoplastiken) zur Verfügung stellen. Der personenbezogene Beurteilungspegel von 85 dB(A) darf in technischen Räumen sowie bei Abhören unter Kopfhörern nicht überschritten werden (DIN 15 996).«

☛ KULTUR, SPORT UND UNTERHALTUNG, 060300/75/2003

Geräuschpegel sowie Impulslärm sind gut messbar. Im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung können solche Messwerte als Grundlage herangezogen werden.

»Auf Wunsch der Beschäftigten kann über die paritätische Kommission eine Frequenz- und Geräuschpegelmessung veranlasst werden.«

☛ FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 060300/25/1997

2.4 Anforderungen an Sonderräume

§ 6 ArbStättV 2004 definiert grundlegende Anforderungen an Sonderräume wie Sanitär-, Pausen-, Erste-Hilfe-Räume und Unterkünfte. Diese müssen z. B. alle eine ausreichende Grundfläche und ausreichenden Luftraum aufweisen. Die Anforderungen gegenüber der ArbStättV 1975 haben sich insbesondere in einem Punkt geändert: »Umskleide-, Wasch- und Toilettenräume sind für Männer und Frauen getrennt einzurichten oder es ist eine getrennte Nutzung zu ermöglichen.« Diese Lockerung ist vor allem den Anforderungen kleiner Handwerksbetriebe geschuldet. Ihnen sollen so zusätzliche Investitionen in Sozialräume bei – politisch gewollten – geschlechtlich gemischten Belegschaften erspart werden.

Die Anforderungen an die einzelnen Sonderräume werden im Anhang der ArbStättV detaillierter aufgelistet. Diese Sonderräume sind zumindest bis Ende 2012 in den nach wie vor gültigen einzelnen ASR im Detail geregelt. Von den Unfallversicherern wurden in Spezialschriften ergänzende differenzierte Vorgaben und Empfehlungen für Sonderräume aufgestellt, z. B. für Pausenräume, Batterieladeräume, EDV-Räume, Teeküchen, Kantinen und Kochküchen, Sanitärräume, Umkleieräume und Garagen.

2.4.1 Sanitärräume

Die neue ArbStättV verlangt in Anhang 4.1 Sanitärräume Folgendes:

»(1) Toilettenräume sind mit verschließbaren Zugängen, einer ausreichenden Anzahl von Toilettenbecken und Handwaschgelegenheiten zur Verfügung zu stellen. Sie müssen sich sowohl in der Nähe der Arbeitsplätze als auch in der Nähe von Pausen- und Bereitschaftsräumen, Wasch- und Umkleieräumen befinden.

(2) Waschräume nach § 6 Abs. 2 Satz 2 sind

- a) in der Nähe des Arbeitsplatzes und sichtgeschützt einzurichten,
- b) so zu bemessen, dass die Beschäftigten sich den hygienischen Erfordernissen entsprechend und ungehindert reinigen können; dazu muss fließendes warmes und kaltes Wasser, Mittel zum Reinigen und gegebenenfalls zum Desinfizieren sowie zum Abtrocknen der Hände vorhanden sein,
- c) mit einer ausreichenden Anzahl geeigneter Duschen zur Verfügung zu stellen, wenn es die Art der Tätigkeit oder gesundheitliche Gründe erfordern.

Sind Waschräume nach § 6 Abs. 2 Satz 2 nicht erforderlich, müssen in der Nähe des Arbeitsplatzes und der Umkleieräume ausreichende und angemessene Waschgelegenheiten mit fließendem Wasser (erforderlichenfalls mit warmem Wasser), Mitteln zum Reinigen und zum Abtrocknen der Hände zur Verfügung stehen.«

In der noch gültigen ASR werden solche Anforderungen spezifiziert. Eine Entfernung bis zu 100 m zum Sanitärraum wird z. B. noch als nahe am Arbeitsplatz definiert. Durch betriebliche Vereinbarungen könnten

die Bestimmungen detailliert ausgefüllt werden. Hiervon wird aber offensichtlich nur selten, und wenn, dann in eher allgemeiner Form Gebrauch gemacht.

»Neben den nach den Arbeitsstätten-Richtlinien erforderlichen WC-Anlagen ist für Räume zu sorgen, die eine angemessene Pausengestaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ermöglichen. Für die Pausen sind Räume möglichst in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz einzurichten. Ist es den Beschäftigten der Service Center nicht möglich, auf vorhandene Einrichtungen (Raucher-/Nichtraucher-ecke und/oder Ruheraum, Teeküche mit Wasseranschluss, Spüle und Kühlschrank, WC) in räumlicher Nähe zurückzugreifen, müssen die entsprechenden Räume zur Verfügung gestellt und eingerichtet werden.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 080105/101/2004

Die räumliche und nicht nur organisatorische Trennung der Geschlechter in den Sanitarräumen dürfte auch heute noch Standard sein, wie eine aktuelle Vereinbarung zeigt.

»An die Umkleieräume schließt sich jeweils ein Waschraum an, von dem aus Duschen und Toiletten erreicht werden können. Weitere Toiletten und Waschbecken befinden sich im Drucksaal, in der neuen Produktionshalle und in der Stanzerei. In der Vorstufe befinden sich Toiletten, Dusch- und Waschräume nur für Damen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050340/27/2009

2.4.2 Pausen- und Bereitschaftsräume

Nach §6 Abs.3 ArbStättV müssen Pausenräume grundsätzlich eingerichtet werden. Dies gilt nicht, »wenn die Beschäftigten in Büroräumen oder vergleichbaren Arbeitsräumen beschäftigt sind und dort gleichwertige Voraussetzungen für eine Erholung während der Pause gegeben sind.«

ArbStättV Anhang 4.2 Pausen- und Bereitschaftsräume macht weitere verbindliche Vorgaben:

- »(1) Pausenräume oder entsprechende Pausenbereiche nach §6 Abs.3 Satz 1 sind a) für die Beschäftigten leicht erreichbar an ungefährdeter Stelle und in ausreichender Größe bereitzustellen, b) entsprechend der Anzahl der gleichzeitigen Benutzer mit leicht zu reinigenden Tischen und Sitzgelegenheiten mit Rückenlehne auszustatten, c) als separate Räume zu gestalten, wenn die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsstätte dies erfordern.
- (2) Bereitschaftsräume nach §6 Abs. 3 Satz 3 und Pausenräume, die als Bereitschaftsräume genutzt werden, müssen dem Zweck entsprechend ausgestattet sein.«

Einrichtung und Ausgestaltung von Pausenräumen werden häufig in Vereinbarungen thematisiert.

»Für die Pausen sind Räume möglichst in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz einzurichten. Ist es den Beschäftigten der Service Center nicht möglich, auf vorhandene Einrichtungen (Raucher-/Nicht-raucherecke und/oder Ruheraum, Teeküche mit Wasseranschluss, Spüle und Kühlschrank, WC) in räumlicher Nähe zurückzugreifen, müssen die entsprechenden Räume zur Verfügung gestellt und eingerichtet werden.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 080105/101/2004

»Im Erdgeschoss des Bürogebäudes befindet sich der Pausenraum. Hier stehen ein Heißgetränke- und Snackautomat.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE 050340/27/2009

Im Folgenden werden weitere Ausstattungsmerkmale vorgeschrieben.

»Pausenzonen

In den Pausenzonen (auch Nebenstellen) sollen aufgestellt sein:

- Kaffeeautomaten mit kostenloser Heißwasserentnahme
- Spüle und Kühlschrank und zusätzlich soweit erforderlich
- Kaltgetränkeautomaten
- Flaschenrücknahmegерäte
- Mikrowellengeräte.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 050105/17/2000

Vielfach werden heutzutage vereinbarungsgemäß auch Pausenecken, Kaffee-Meeting-Points etc. eingerichtet.

»[Eine] Sozialfläche steht in der neuen Zentrale [...] zur Verfügung. Außerhalb der Öffnungszeiten kann die in der Nähe des Call Centers gelegene Teeküche oder auch die neue Automatenwand genutzt werden. Eine ›Pausenecke‹ ist innerhalb der Call Center-Fläche eingerichtet.«

☛ KREDITGEWERBE, 080105/69/2001

Laut der noch gültigen ASR 29/1–4 muss eine Möglichkeit bestehen, Speisen zu erwärmen. Dieser Aspekt kann in eine Vereinbarung aufgenommen werden.

»In den Arbeitsstätten werden Teeküchen eingerichtet, die den Arbeitnehmern zur Verfügung stehen [...]. Sofern seitens der Arbeitnehmer Bedarf angemeldet wird, wird in den Teeküchen eine Möglichkeit zur Zubereitung warmer Speisen geschaffen.«

☛ DATENVERARBEITUNG U. SOFTWAREENTWICKLUNG, 050310/31/2005

Auch weitere Details der ASR, die selbst keinen gesetzlichen Anspruch erheben, werden in Vereinbarungen geregelt.

»Die Mindestgröße von Pausenräumen richtet sich nach der Anzahl der gleichzeitig anwesenden Beschäftigten, die den jeweiligen Pausenraum aufsuchen könnten. Es sind für jeden gleichzeitig anwesenden Beschäftigten mindestens 1 m² Grundfläche vorzusehen. Die Pausenräume sind mit leicht zu reinigenden Tischen und für jeden gleichzeitig anwesenden Beschäftigten mit einer gepolsterten Sitzgelegenheit mit Rückenlehne auszustatten und so zu gestalten, dass eine ansprechende, der Erholung dienliche Atmosphäre gegeben ist. Pausenräume dürfen während der Betriebszeiten nicht anderweitig genutzt werden. In unmittelbarer Nähe der Pausenräume sind Teeküchen einzurichten.

Die Teeküchen werden mindestens mit einem Kühlschrank, einem Heißwasserbereiter, einer Kaffeemaschine und einem Abwaschbecken mit einem Anschluss für warmes Wasser ausgestattet.«

☛ ANONYM, 060300/70/0

Fällt Bereitschaftszeit an, müssen hierfür die räumlichen Voraussetzungen geschaffen werden.

»Für Arbeitnehmerinnen ohne stationären Arbeitsplatz, in deren Arbeitszeit regelmäßig oder in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, richtet der [Sender] Arbeitsbereitschaftsräume nach den Maßgaben der Arbeitsstättenverordnung ein.«

🔑 KULTUR, SPORT UND UNTERHALTUNG, 060300/75/2003

2.4.3 Umkleideräume

Die ArbStättV verlangt in §6 Abs. 2: »Geeignete Umkleideräume sind zur Verfügung zu stellen, wenn die Beschäftigten bei ihrer Tätigkeit besondere Arbeitskleidung tragen müssen und es ihnen nicht zuzumuten ist, sich in einem anderen Raum umzukleiden. Umkleide-, Wasch- und Toilettenräume sind für Männer und Frauen getrennt einzurichten oder es ist eine getrennte Nutzung zu ermöglichen.«

Nach dem Anhang 4.1 der ArbStättV müssen »Umkleideräume a) leicht zugänglich und von ausreichender Größe und sichtgeschützt eingerichtet werden; entsprechend der Anzahl gleichzeitiger Benutzer muss genügend freie Bodenfläche für ungehindertes Umkleiden vorhanden sein, b) mit Sitzgelegenheiten sowie mit verschließbaren Einrichtungen ausgestattet sein, in denen jeder Beschäftigte seine Kleidung aufbewahren kann. Kleiderschränke für Arbeitskleidung und Schutzkleidung sind von Kleiderschränken für persönliche Kleidung und Gegenstände zu trennen, wenn Umstände dies erfordern.« Zudem müssen »Wasch- und Umkleideräume, die voneinander räumlich getrennt sind, untereinander leicht erreichbar sein [...].«

Die noch gültige ASR 34/1–5 schreibt Größe und Ausstattung von Umkleideräumen detailliert vor. Dies kann in Vereinbarungen aufgegriffen und weiter spezifiziert werden.

»Der Betrieb ist vom Personal über den Eingang zum Parkplatz zu betreten. Im Untergeschoss des Bürogebäudes befinden sich zwei Umkleieräume für das männliche Personal. Die Schränke sind mit einem Schloss zu sichern und mit Namenschild zu versehen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 050340/27/2009

Sind keine verschlossenen Umkleieräume bzw. Kleiderschränke vorgesehen, muss der Arbeitgeber nach Vertragsrecht wenigstens verschließbare Wertfächer bereitstellen. Auch dies kann geregelt werden.

»Dort sind u.a. für jede Mitarbeiterin und jeden Mitarbeiter verschließbare Kleiderschränke und Wertfächer für persönliche Dinge bereitzustellen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 080105/101/2004

2.4.4 Wetterschutz im Außenbereich

Die ArbStättV stellt zusätzlich spezielle Anforderungen an Arbeitsplätze auf Baustellen und im Außenbereich. Baustellen sind darüber hinaus durch eine eigene Verordnung gesetzlich reguliert. Sie werden im Folgenden nicht berücksichtigt, da zumal diesbezüglich keine Betriebsvereinbarung vorliegt.

Anhang 5.1 der ArbStättV fordert, dass »Arbeitsplätze in nicht allseits umschlossenen Arbeitsstätten und im Freien so zu gestalten sind, dass sie von den Beschäftigten bei jeder Witterung sicher und ohne Gesundheitsgefährdung erreicht, benutzt und wieder verlassen werden können. Dazu gehört, dass Arbeitsplätze gegen Witterungseinflüsse geschützt sind oder den Beschäftigten geeignete persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung gestellt werden. Dies können z.B. Schutzcremes und Sonnenbrillen gegen UV-Einstrahlung sein. Arbeitsplätze im Freien müssen so eingerichtet sein, dass die dort Beschäftigten nicht gesundheitsgefährdenden äußeren Einwirkungen ausgesetzt sind.«

Diese Bestimmungen sind ausfüllungsbedürftig und unterliegen der Mitbestimmung, wie arbeitsgerichtliche Auseinandersetzungen in Hamburg bewiesen haben. In einigen Fällen wurden Einigungsstellen zu besonderen Sturmwarnungen und zu zusätzlichen Sicherungsmaßnahmen für

Fußgänger auf dem Betriebsgelände erstritten. Vereinbarungen hierzu finden sich allerdings selten. Ähnliches gilt für den Winterdienst – auch er lässt sich über eine Vereinbarung regeln, wie folgendes Beispiel zeigt.

»Bei Schneefall und Eisglätte ist entsprechend den witterungsbedingten Möglichkeiten so zu parken, dass Behinderungen vermieden werden. Die [Firma] trägt dafür Sorge, dass eine ausreichende und rechtzeitige Winterräumung erfolgt.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 050340/10/2000

Vereinbarungsgemäß können besonders gefährdete Personengruppen zusätzlich geschützt werden.

»Personen, bei denen sich sonstige, oben nicht genannte extreme Wetterlagen (z. B. Sturm) auf ihr spezielles Leiden auswirken, können sich bis zu einem Tag vom Dienst befreien lassen. Das spezielle Verhältnis ›Wetterlage/Leiden‹ sollte im Vorfeld mit dem Betriebsarzt erörtert werden, sofern dies vorher möglich ist. [...] Der verspätete Beginn des Dienstantritts bzw. das Nichtantreten des Dienstes ist zum Beginn der Kernarbeitszeit der/dem Fachvorgesetzten telefonisch oder per e-mail zu melden. Sollte die extreme Wetterlage den Tag über anhalten, so hat die Person mit der/dem Dienstvorgesetzten vor Ende der Kernarbeitszeit telefonisch zu erörtern, ob für den folgenden Arbeitstag eine Transportmöglichkeit (z. B. Fahrgemeinschaft, Kostenübernahme für Taxi etc.) besteht.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 010301/365/2005

2.5 Gefährdungsbeurteilung

Seit 2010 schreibt § 3 ArbStättV ausdrücklich eine Gefährdungsbeurteilung in Hinblick auf das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten vor: »(1) Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber zunächst festzustellen, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeits-

stätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Ist dies der Fall, hat er alle möglichen Gefährdungen der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu beurteilen. Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen gemäß den Vorschriften dieser Verordnung einschließlich ihres Anhangs nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festzulegen. Sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind zu berücksichtigen.« Zudem muss der Arbeitgeber sicherstellen, »dass die Gefährdungsbeurteilung fachkundig durchgeführt wird.« Die Gefährdungsbeurteilung »ist vor Aufnahme der Tätigkeiten zu dokumentieren.« In der Dokumentation muss angegeben werden, welche Gefährdungen am Arbeitsplatz auftreten können und welche Maßnahmen durchgeführt werden müssen.

Mit diesem Passus wurden die allgemeinen Anforderungen der §§ 5 und 6 ArbSchG für das Arbeitsstättenrecht konkretisiert. Bereits seit 1996 waren solche Gefährdungsbeurteilungen gesetzlich verpflichtend. Höchstrichterlich wurde vom BAG 2004 entschieden, dass Gefährdungsbeurteilungen der Mitbestimmung unterliegen. 2008 wurde zusätzlich festgeschrieben, dass jeder Beschäftigte Anspruch auf eine Gefährdungsbeurteilung an seinem Arbeitsplatz hat. Sie wird in manchen Betrieben umfassend in eigenen Vereinbarungen geregelt. Dabei kann eine problembezogene Vorgehensweise vereinbart werden. Heutzutage wird z. B. in vielen Betrieben darum gerungen, wie die psychischen Belastungen erfasst werden sollen.

Verantwortlich für die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung ist zunächst der Arbeitgeber. Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte müssen ihn nach §§ 3 und 6 ASiG beraten. Mit der Durchführung können externe Firmen, einzelne Personen oder auch Kommissionen betraut werden. Betriebsrat und Mitarbeitervertretung bestimmen bei allen Fragen der Gefährdungsbeurteilung mit, Personalräte nach dem Urteil des Bundesverwaltungsgerichts erst bei abzuleitenden Maßnahmen. Dies kann auch vereinbart werden.

»Die Geschäftsleitung verpflichtet sich, die Arbeitsplätze [...] einer Arbeitsplatz-/Gefährdungsanalyse zu unterziehen. Die Verfahrensweise dieser Analyse ist mit dem Betriebsrat einvernehmlich zu regeln.«

🔑 ENERGIEDIENSTLEISTER, 060300/62/1998

Vielfach wird eine Kommission mit der Gefährdungsbeurteilung beauftragt, die in manchen Betrieben sogar paritätisch besetzt ist.

»Die Gemeinsame Kommission hat insbesondere die Aufgabe, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER VON KRAFTWAGENTEILEN, 060700/211/2008

In anderen Einrichtungen wird eine Fachgruppe gebildet, der die Sicherheitsfachkraft und der Betriebsarzt üblicherweise angehören sowie ebenfalls ein Betriebsrat.

»Verfahren und Durchführung von Arbeitsplatzanalysen werden von einer Ergonomie-Gruppe vereinbart. [...] Die Ergonomie-Gruppe setzt sich zusammen aus je einem/r Mitarbeiter/in der Zentralen Organisation, der Arbeitssicherheit und aus dem zu untersuchenden Bereich, dem Betriebsarzt und einem Mitglied der Arbeitnehmervertretung. Die Ergonomie-Gruppe kann nach Bedarf weitere Mitglieder und nach Absprache mit der Geschäftsführung ggf. Sachverständige hinzuziehen.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 060200/17/1996

Üblicherweise werden Checklisten eingesetzt, um Schwachstellen und Verbesserungsbedarf zu identifizieren.

»Als Hilfestellung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen werden den Abteilungen/Betrieben Mitteilungen/Anleitungen (ggf. Checklisten) zur Verfügung gestellt, die mit der GBR-Kommission Arbeitssicherheit und Umweltschutz vorab beraten worden sind.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 060700/308/1999

Die eingesetzten Checklisten sind bisweilen sehr umfassend ausgearbeitet. Einzelne Gesichtspunkte können dabei im Vordergrund stehen und besonders geprüft werden.

»Im Zuge der kontinuierlich nach Arbeitsstättenverordnung durchzuführenden Gefährdungsanalysen wird die Barrierefreiheit bzw. behinderungsgerechte Ausstattung der Arbeitsplätze geprüft und gezielt ausgewiesen.«

🔑 GESUNDHEIT UND SOZIALES, 010301/372/2008

Checklisten dienen beispielsweise bei Begehungen und Arbeitsplatz-interviews als Grundlage, um Schwachstellen zu ermitteln. Hierbei werden Gefährdungen festgehalten und notwendige Maßnahmen abgeleitet.

»Die Begehungen der Arbeitsstätten gemäß [...] ASiG finden regelmäßig statt; dabei achtet der Betriebsarzt auch darauf, dass z. B. ergonomische und arbeitsmedizinische Gesichtspunkte bei der Gestaltung der Arbeitsplätze berücksichtigt werden.«

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 060100/3/1994

Gefährdungsbeurteilungen werden sehr unterschiedlich gehandhabt. Seit 2008 gibt es dazu seitens des Bundesarbeitsministeriums offizielle Leitlinien. Eine zusammenfassende vereinfachte Beurteilung ist im Prinzip zulässig.

»Bei einer Mehrzahl vergleichbarer Arbeitsplätze genügt die Prüfung eines Arbeitsplatzes. Werden bei der Überprüfung Mängel festgestellt, ist in den beanstandeten Teilbereichen evtl. eine vertiefende Analyse erforderlich. Die Ergebnisse der Untersuchung werden bewertet und entsprechende Maßnahmen zur Mängelbehebung veranlasst. Die Umsetzung der getroffenen Maßnahmen ist zu überwachen und zu dokumentieren.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060700/37/1999

Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt sind zu regelmäßigen Begehungen verpflichtet, um augenscheinliche Gefährdungen in der Arbeitsstätte zu ermitteln. Oft finden solche Begehungen in größerer Expertenrunde unter Beteiligung der Interessenvertretung statt. Die Fachkunde von Sicherheitsfachkraft und Betriebsarzt ist nach ASiG und DGUV-Vorschrift 2 bei der Planung, Einrichtung und Veränderung der Arbeitsstätte einzubinden. Dies kann zudem vereinbart werden.

»Unabhängig von Betriebsbegehungen durch Fachkräfte für Arbeitssicherheit oder Sicherheitsbeauftragte im Rahmen ihrer Aufgaben wird für jeden Standort einmal im Jahr eine Betriebsbegehung durch eine Kommission durchgeführt. Der Kommission gehören an: der Leiter der Hausverwaltung (Protokollführung), die Fachkraft für Arbeitssicherheit, die örtlich zuständigen Sicherheitsbeauftragten und Regional- und Kooperationsbüroleiter/innen und ein Betriebsratsmitglied. Der Arbeitgeber sorgt umgehend dafür, dass die im Protokoll aufgezeigten Gefahrenquellen im Rahmen der Möglichkeiten beseitigt werden und informiert die o. a. Kommission über das Ergebnis.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 060100/9/1994

»Zur Erfüllung dieser Aufgaben sind die Betriebsärzte rechtzeitig zur Mitwirkung hinzuzuziehen; dies gilt insbesondere bei:

- Planung, Ausführung und Unterhaltung von Betriebsanlagen und von sozialen und sanitären Einrichtungen,
- Einführung oder Änderung von Arbeitsplätzen, Arbeitsverfahren, Arbeitsstoffen und technischen Arbeitsmitteln,
- Gestaltung der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufes und der Arbeitsumgebung.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 060100/7/1990

Es bietet sich an, die betriebsärztliche Fachkraft frühzeitig einzubinden – insbesondere bei Planungsprozessen.

»Der Betriebsarzt wird bei der Planung von Arbeitsstätten, Arbeitsmitteln sowie Arbeitsstoffen so rechtzeitig einbezogen, dass mögliche gesundheitliche Beeinträchtigungen der Mitarbeiter festgestellt und entsprechende Maßnahmen zur Verhütung von Unfall- und Gesundheitsgefahren berücksichtigt werden können.«

🔑 INFORMATIONSTECHNIKERSTELLER, 060100/3/1994

Vorgesetzte und nachgeordnete Beschäftigte können (und sollten) in die Gefährdungsbeurteilung einbezogen werden. Denn sie kennen die Arbeitsplätze und Arbeitsabläufe genau und erleben mögliche Gefährdungen hautnah.

»Anhand einer Prüfliste [...], die die betroffenen Beschäftigten beantworten müssen, ergibt sich der mögliche Handlungsbedarf.«

🔑 MASCHINENBAU, 060300/11/1998

Je genauer auf den einzelnen Arbeitsplatz und den jeweiligen Beschäftigten eingegangen wird, desto treffsicherer können schützende Maßnahmen abgeleitet werden. Insbesondere bei psychischen Fehlbelastungen ist allerdings dem Datenschutz Rechnung zu tragen.

»Die Arbeitsplatzanalyse berücksichtigt die individuellen Belange der Arbeitnehmer/innen und den Schutz ihrer Persönlichkeits-sphäre. Sie darf nicht zu einer Leistungs- und Verhaltenskontrolle benutzt werden.«

🔑 VERLAGS- UND DRUCKGEWERBE, 060200/17/1996

Die Orientierung am Stand der Technik ist laut ArbSchG sowie ArbStättV vorgeschrieben. Sie wird auch in Vereinbarungen aufgenommen.

»Die [...] geht bei der Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze und bei der Auswahl der Arbeitsmittel vom Stand der Technik und von den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen aus. Das Zugrundelegen des Standes der Technik und der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse setzt eine kontinuierliche Überprüfung voraus.«

🔑 MASCHINENBAU, 060300/11/1998

Der Stand der Technik drückt sich in Normen aus. Er wird von den Unfallversicherungsträgern teils ausführlich in Sonderschriften zusammengefasst, z. B. hinsichtlich Neu- und Umbauplanungen im Krankenhaus unter Gesichtspunkten des Arbeitsschutzes (BGI/GUV-I 8681). Auf solche Informationen wird auch in Vereinbarungen verwiesen.

»Maßgeblich für die Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes sind der Stand der Technik und die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse; dazu zählen insbesondere die einschlägigen Sicherheitsregeln der Berufsgenossenschaften (z. B. ZH 11636 und ZH 11618) und die einschlägigen DIN-Normen (z. B. DIN-EN-18029241).«

🔑 BAUGEWERBE, 060300/3/1997

Nachstehend werden Musterarbeitsplätze vereinbart.

»Mit dem Betriebsrat kann die Einrichtung eines oder mehrerer ›Referenz-Bildschirmarbeitsplätze‹, von ›Referenz-Möbeln‹, die Anerkennung von Prüfsiegeln (z. B. des TÜV [...]) vereinbart werden.«

🔑 BAUGEWERBE, 060300/3/1997

Gegebenenfalls wird auch bei Telearbeit eine Gefährdungsbeurteilung am Arbeitsplatz durchgeführt.

»Der Mitarbeiter muss seine häusliche Arbeitsumgebung unter Arbeitsschutzaspekten [...] bewerten [...], wenn er im Rahmen dieser Vereinbarung zur Teilnahme im alternierenden Arbeitsverhältnis von zu Hause aus arbeiten will.«

🔑 GROSSHANDEL (OHNE Kfz.), 080102/192/2011

Gefährdungsbeurteilung ist ein kontinuierlicher Prozess. Dennoch werden bedarfsweise Fristen und Anlässe für eine Wiederholung der Arbeitsplatzanalyse festgelegt.

»Eine erneute Gefährdungsbeurteilung wird im gewerblichen Bereich jährlich und an Büroarbeitsplätzen im zweijährigen Rhythmus durchgeführt. Abweichend davon muss eine neue Gefährdungsbeurteilung erfolgen, wenn zu erwarten ist, dass eine erneute Beurteilung zu anderen Ergebnissen führen wird. Dies kann z. B. der Fall sein bei

- dem Einsatz neuer Arbeitsmittel
- Änderungen der Arbeitsabläufe
- Änderung der Arbeitsorganisation
- räumlichen Veränderungen.

Gleiches gilt bei Beschwerden der Beschäftigten.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060700/262/2008

Wichtig wird die Gefährdungsbeurteilung insbesondere bei Neubauten, Umzügen, organisatorischen Veränderungen und Konstellationsänderungen.

»Vor Einzug in die Räume [mit nicht gleicher Konstellation in Bezug auf Belegungsdichte, Raumkonzeption und durch neue Tätigkeiten geänderte Arbeitsplatzmerkmale] werden auf Verlangen einer der Parteien ausgewählte Büroräume (beispielhaft für die jeweilige Konstellation hinsichtlich Belegungsdichte und Raumkonzept) einer Analyse der physikalisch/technischen Arbeitsbedingungen (durch den BAD oder einer etwaigen Nachfolgeorganisation) unterzogen. Hierzu werden die Handlungshilfe zur physikalisch/technischen Beurteilung (Anlage 2 zu dieser BV) und die speziellen Mindestanforderungen gem. Anlage 3 verwendet. Die auszuwählenden Büroräume werden einvernehmlich festgelegt. Nach Bezug der Räume erfolgt eine Überprüfung der Einhaltung der festgelegten Mindestbedingungen nach Anlage 1 und 3.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060300/94/0

Eine Arbeitsplatzanalyse zielt darauf ab, den Arbeitsplatz und die Arbeitsbedingungen zu verbessern. Bei der Umsetzung möglicher Maßnahmen bestimmt die Interessenvertretung vielfach mit. In der folgenden Vereinbarung wird die einvernehmliche Umsetzung festgeschrieben.

»Die Ergebnisse der Arbeitsplatzanalyse und die Korrekturvorschläge werden schriftlich dokumentiert und den davon betroffenen Beschäftigten mitgeteilt. Wie und wann die Korrekturvorschläge umgesetzt werden, wird zwischen der Firma und dem Betriebsrat einvernehmlich geregelt.«

🔑 BAUGEWERBE, 060300/3/1997

3. Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

Bei der Einrichtung und Unterhaltung aller Arbeitsstätten ist der jeweilige Arbeitgeber verpflichtet, die Bestimmungen der ArbStättV und ausfüllender technischer Regeln und Richtlinien einzuhalten bzw. zu berücksichtigen. Der Gesetzgeber legt heute Wert auf einzuhaltende Schutzziele. Dafür verzichtet er weitgehend auf definitive Einzelvorgaben. Gleichzeitig wurden verpflichtende Gefährdungsbeurteilungen eingeführt, um die notwendigen Maßnahmen abzuleiten. Der Gesetzgeber möchte damit die betrieblichen Gestaltungslösungen im Arbeitsstättenrecht flexibilisieren. Die zunehmenden ausfüllungsbedürftigen Aspekte erweitern auch die Einfluss-, Gestaltungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten der Interessenvertretungen.

3.1 Informationsrecht

Die Interessenvertretungen müssen zunächst über Planungen und Analyseergebnisse rechtzeitig informiert und an Begehungen beteiligt werden. § 90 BetrVG besagt: »Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat über die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Fabrikations-, Verwaltungs- und sonstigen betrieblichen Räumen, von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder der Arbeitsplätze rechtzeitig unter Vorlage der erforderlichen Unterlagen zu unterrichten. Der Arbeitgeber hat mit dem Betriebsrat die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitnehmer, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Arbeitnehmer so rechtzeitig zu beraten, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrats bei der Planung berücksichtigt werden können. Arbeitgeber und Betriebsrat sollen dabei auch die gesicherten

arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit berücksichtigen.«

Dieser Auftrag wird in einigen Vereinbarungen wiederholt.

»Bei der Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten von Gebäuden und/oder Arbeitsplätzen wird [...] der Personalrat entsprechend dem üblichen Verfahren informiert.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 010301/103/0

Das Beratungsrecht der Interessenvertretung nach § 90 BetrVG verpflichtet den Arbeitgeber, sich mit den Argumenten des Betriebsrats auseinanderzusetzen, nicht jedoch, auf die Vorstellungen im Ergebnis wirklich einzugehen und die Planung zu ändern. An Zeitpunkt (»rechtzeitig«) und Qualität der Information (»umfassend«) stellt die Rechtsprechung jedoch hohe Ansprüche. Dies wird in Vereinbarungen etwa wie folgt aufgegriffen.

»Die Arbeitsplätze sind in einer den gesetzlichen Regelungen und Vorschriften entsprechenden Art und Weise zu planen, einzurichten und zu unterhalten. Bei der Planung ist der Betriebsrat so frühzeitig und umfassend zu informieren, dass Vorschläge und Bedenken des Betriebsrates berücksichtigt werden können.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/59/2006

Wichtig ist diese frühzeitige Information insbesondere dann, wenn neue Räumlichkeiten bezogen werden sollen.

»Um einen frühzeitigen und kontinuierlichen Informationsprozess zu gewährleisten, erhält der Betriebsrat rechtzeitig Informationen darüber, welche Umzüge bzw. Um-/Neubauvorhaben anstehen [...]«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060300/94/0

Hierbei spielt der Zugriff auf Unterlagen eine große Rolle.

»Der Betriebsrat bzw. die von ihm Beauftragten sind in dem zur Durchführung seiner Aufgaben erforderlichen Umfang rechtzeitig und umfassend zu unterrichten. Die dafür erforderlichen Unterlagen sind ihm auf Verlangen zur Verfügung zu stellen.«

🔑 FAHRZEUGHERSTELLER KRAFTWAGEN, 060100/7/1990

3.2 Die Einhaltung von Schutzbestimmungen kontrollieren

Die Interessenvertretungen haben eine starke Kontrollfunktion bei Beschäftigtenschutzgesetzen. Der Betriebsrat hat z. B. nach § 80 Abs. 1 BetrVG »darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden.« Gleichlautende Aufträge finden sich in den Personalvertretungsgesetzen. Diese gesetzlich verankerte Aufgabe kann in einer Vereinbarung aufgegriffen werden.

»Um ein Höchstmaß an Arbeitsschutz im Betrieb zu erreichen, wacht der Betriebsrat darüber, dass die diesbezüglichen rechtlichen Vorschriften und Vereinbarungen eingehalten werden. [...] Der Betriebsrat unterstützt den Arbeitgeber und seine Beauftragten bei der Durchsetzung der entsprechenden Vorschriften und innerbetrieblichen Regelungen.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 060100/9/1994

Sofern Zweifel bestehen, dass notwendige Schutzmaßnahmen angemessen umgesetzt werden, können Interessenvertretungen die Schutzinteressen der Belegschaft in angemessenem Maße durchsetzen: z. B. durch Fristsetzungen, Initiativanträge, einstweilige arbeitsgerichtliche Verfügungen sowie durch Einschaltung der Unfallversicherungsträger bzw. der staatlichen Gewerbeaufsichts- und Arbeitsschutzämter. Dies ist manchmal alleine schon deshalb nötig, um im Betriebsratsbüro eine angemessene Bestuhlung zu erreichen (LAG Nürnberg, Beschluss vom 10. 12. 2002 – 2 TaBV 20/02).

Die Beteiligungsrechte sind gesetzlich verankert, können aber zusätzlich vereinbart werden.

»Der Dienststellenleiter erarbeitet einen Maßnahmenkatalog einschließlich Terminvorgaben zur Beseitigung der Mängel, beteiligt dabei den Personalrat. Der Personalrat kann darüber hinaus im Rahmen seines Beteiligungsrechtes Maßnahmen beantragen.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060600/1/1995

Das BPersVG verankert die Mitbestimmung nicht nur bei Maßnahmen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes (§ 75 Abs. 3 Satz 11 BPersVG), sondern auch ausdrücklich bei der Arbeitsgestaltung (§ 75 Abs. 3 Satz 16 BPersVG). Entsprechende Regelungen sind teils auch in den LPersVG enthalten. Vereinbarungen greifen dies mitunter auf.

»Einrichtung und Veränderung von Arbeitsplätzen sind im Rahmen des [LPersVG] mitbestimmungspflichtig. Das Bezirksamt wird den Personalrat vom Beginn der Planung an über alle Phasen der Einrichtung und der wesentlichen Veränderung von Arbeitsplätzen umfassend unterrichten und mit ihm darüber beraten.«

☛ ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 060700/37/1999

Das Mitbestimmungsrecht bei der Arbeitsgestaltung ist ggf. umfassend formuliert. Es greift bei der Planung, Einrichtung und Ausstattung von Arbeitsplätzen.

»Die Gestaltung neu einzurichtender Bildschirmarbeitsplätze unterliegt der Mitbestimmung des Personalrats und wird gemäß den nachstehenden Verfahrensregeln vorgenommen. Nur solche Bildschirmarbeitsplätze werden in Betrieb genommen, zu denen der Personalrat seine Zustimmung erteilt hat.«

☛ BILDUNGSEINRICHTUNG, 060300/81/1999

Um Streitigkeiten zu klären, kann eine permanente Regelung zur Einigungsstelle getroffen werden.

»Zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen der [Firma] einerseits und dem Betriebsrat über die Anwendung und Auslegung dieser Betriebsvereinbarung ist jede Vertragspartei berechtigt, die Einigungsstelle anzurufen. Sie besteht aus je zwei Vertretern der [Firma] einerseits und des Betriebsrats andererseits unter dem Vorsitz des Direktors des Arbeitsgerichts [...].«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060300/94/0

Die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Interessenvertretungen bei Arbeitsstättenfragen sind umfassend angelegt. Die Nutzung dieser Rechte steckt allerdings eher in den Anfängen.

3.3 Die Interessenvertretung schulen

Voraussetzung dafür, dass Betriebs- bzw. Personalräte ihre Rechte künftig ideal ausnutzen, ist die entsprechende Schulung der Interessenvertretungen. Dies kann in Vereinbarungen angesprochen werden.

»Aufgabe des Betriebsrats ist es auch, sich selbst auf dem Gebiet des Arbeitsschutzes fortzubilden und dem Arbeitgeber Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 060100/9/1994

Die Notwendigkeit einer Schulung zur ArbStättV wurde z. B. vom LAG Mainz (Beschluss vom 6.9.2006 – 9 TaBV 21/06) anerkannt und der Arbeitgeber gezwungen, die entstandenen Kosten zu übernehmen.

3.4 Mitbestimmung bei Gesundheitsschutz und Arbeitsplatzgestaltung

Interessenvertretungen haben zusätzlich gesetzlich verbriefte Mitbestimmungsrechte, die den Gesundheitsschutz (nach §87 Abs.1 Satz 7 BetrVG) betreffen bzw. Maßnahmen des Gesundheitsschutzes (gemäß PersVG). Einzelne LPersVG (NRW, NDS) beziehen dieses Mitbestimmungsrecht ausdrücklich auch auf Maßnahmen, die nur mittelbar dem Gesundheitsschutz dienen, wie z. B. die Gefährdungsanalyse.

Das PersVG formuliert zusätzlich ein ausdrückliches Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und der gesamten Arbeitsstätte. Es erstreckt sich auch auf die Planung (z. B. §75 Abs. 3 Satz 16 BPersVG). Das BetrVG kennt diesbezüglich in §91 nur ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht. Dort heißt es: »Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Betriebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.«

Will der Betriebsrat sein Initiativrecht nach §91 BetrVG ausüben, muss er für jeden einzelnen Arbeitsplatz den offensichtlichen Widerspruch zu gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen benennen (BAG vom 6.12.1983 – 1 ABR 43/81). Es reicht aus, dass einzelne Beschäftigte in besonderer Weise belastet werden. Ob es ausreicht, dass die Belastung nur aufgrund spezifischer persönlicher Verhältnisse gegeben ist, ist strittig. In der Praxis tritt dieses Mitbestimmungsrecht gegenüber der Mitbestimmung nach §87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG vollständig zurück.

Sollten die Verhandlungen über grundsätzliche Fragen und Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements sowie über die Durchsetzung einzelner begrenzter Maßnahmen des Gesundheitsschutzes scheitern, entscheidet ggf. eine Einigungsstelle.

Die Grenzen der Mitbestimmung in Ausfüllung der ArbStättV wurden bislang nur in Ausnahmefällen ausgelotet. In jüngerer Zeit – nach Novellierung der ArbStättV 2004 – wurden zwei strittige Begehren von Betriebsräten von Hamburger Arbeitsgerichten entschieden. Sie hielten jeweils die Einsetzung einer Einigungsstelle für begründet. In einem Fall ging es um zusätzliche Schutzmaßnahmen für Fußgänger auf dem Werksgelände (LAG Hamburg vom 17. 8. 2007 – 6 TaBV 9/07), im anderen Verfahren um zusätzliche Schutzmaßnahmen vor Witterungsunbilden (ArbG Hamburg vom 28. 6. 2007 – 5 BV 12/07).

Auch das Arbeitsgericht Hannover sowie das LAG Niedersachsen (Beschluss vom 21. 1. 2011 – 1 TaBV 68/10) hielten eine Einigungsstelle beim Streit um die Anschaffung von Stehhilfen zum Ausgleich von Belastungen für stehende Tätigkeit in einem Bekleidungsgeschäft für geboten.

Das Arbeitsgericht Rostock verpflichtete eine Arbeitgeberin, dem antragstellenden Betriebsrat Auskunft über die intern definierten Kriterien für die Suche eines Standorts in Frankfurt/Oder zu erteilen und ihm die hierzu erstellte Mustermieterbaubeschreibung mit den detaillierten Anforderungen in Kopie auszuhändigen (Beschluss vom 28. 4. 2009 – 1 BVGa 3/09).

Eine weitere langwierige und umfangreiche gerichtliche Auseinandersetzung in Mecklenburg-Vorpommern betraf eine umfassende Betriebsvereinbarung zur Konkretisierung der Anforderungen der ArbStättV in einem Telekommunikationsunternehmen. In der abgeschlossenen Vereinbarung waren unter vielen anderen Punkten auch Mindestflächenmaße für Arbeitsplätze vereinbart worden. Die Einhaltung dieser Maßzahlen bei Planungsverfahren und Umstrukturierungen des Unternehmens wurde zwar durch einstweilige arbeitsgerichtliche Verfügung erstritten. Die befassten Gerichte erkannten auch zumindest Teilaspekte der Vereinbarung als angemessene Ausfüllung der ArbStättV an. Vom BAG wurden auf Antrag des Arbeitgebers jedoch letztlich alle betrieblichen Regelungen und gerichtlichen Entscheidungen aus verfahrensrechtlichen Gründen für unwirksam erklärt: Angeblich mangelte es an einer rechtswirksamen Unterschrift unter der Vereinbarung. Zutreffend allerdings hatte das LAG Mecklenburg-Vorpommern mit Beschluss vom 9. 3. 2010 (5 TaBVGa 6/09) festgestellt: »Die Festsetzung von Mindestgrößen für Arbeitsräume in Abhängigkeit von der Anzahl der dort ein-

gerichteten Callcenter-Agenten-Arbeitsplätze, unterliegt der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, da § 6 Abs. 1 Arbeitsstättenverordnung dafür nur einen allgemeinen Maßstab vorgibt, der vor Ort der Konkretisierung bedarf.«

Bei ausfüllungsbedürftigen Regelungen des Arbeitsstättenrechts können die Interessenvertretungen davon ausgehen, dass bei Nichteinigung eine Einigungsstelle erzwingbar ist. Die gesetzlich verankerten Mitbestimmungsrechte können in Vereinbarungen konkretisiert werden.

»Vor baulichen Veränderungen, die sich auf die Gestaltung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen auswirken, und vor der Einrichtung neuer Arbeitsplätze, wird der Personalrat in einem Mitbestimmungsverfahren nach § 80 Abs. 3 Nr. 15 SächsPersVG beteiligt. Die Stellungnahme des Personalrates gründet sich unter anderem auf die Empfehlungen der Bestimmungen der Arbeitsstättenrichtlinien sowie auf die Arbeitsstättenverordnung.«

🔑 BILDUNGSEINRICHTUNG, 060300/80/2005

Seit 2004 wird Barrierefreiheit auch in der ArbStättV behandelt. Die Vorschrift des § 3a ist ausfüllungsbedürftig. Dies eröffnet die Möglichkeit, die Forderungen zu konkretisieren und betriebliche Vereinbarungen darüber zu erzwingen. Die besonderen Anforderungen können bereits in der Planungsphase thematisiert werden.

»Den Bedürfnissen der behinderten Mitarbeiter wird bereits in der Planungsphase Rechnung getragen. Die dem Stand der Technik entsprechenden Vorschriften sind zu beachten.«

🔑 VERSICHERUNGSGEWERBE, 010301/103/0

Hierbei ist es unumgänglich, die Schwerbehindertenvertretung einzubinden.

»Die Schwerbehindertenvertretung wird rechtzeitig in die Planung von Neu-, Um- und Erweiterungsbauten sowie die Einrichtung von neuen Arbeitsplätzen und Arbeitsräumen einbezogen. Sie wird umfassend über alle geplanten Vorhaben unterrichtet und erhält ein Anhörungs- und Beteiligungsrecht. Alternativvorschläge der Schwer-

behindertenvertretung sind zu prüfen. Das Ergebnis der Prüfung ist bei Ablehnung zu begründen.«

🔑 CHEMISCHE INDUSTRIE, 010301/121/2002

Bei den Planungen müssen die Behindertengleichstellungsgesetze, das SGB IX, die Barrierefreie Informationstechnik-Verordnung (BITV) des Bundes und der Länder sowie die einschlägigen technischen Normen berücksichtigt werden. Hierbei entsteht erheblicher Abstimmungsbedarf, der sich in einer Vereinbarung konkretisieren lässt.

»Im Rahmen der Verpflichtung des Arbeitgebers auf behindertengerechte Ausgestaltung der Arbeitsplätze sind durch die jeweiligen Vorgesetzten unverzüglich die erforderlichen Schritte einzuleiten. [...] Hierzu sind ggf. die zuständigen Fachreferate [...], das Integrationsamt sowie der Personalrat, die Schwerbehindertenvertretung und [...] der Arbeitgeberbeauftragte zu beteiligen.«

🔑 ÖFFENTLICHE VERWALTUNG, 010301/63/2005

3.5 In Ausschüssen und Kommissionen mitarbeiten

Üblicherweise ist der nach § 11 ASiG vorgeschriebene Arbeitsschutzausschuss die Clearing-Stelle für solche Vorhaben. Darüber hinaus werden zusätzlich gesonderte Ausschüsse vereinbart.

»[Im Unternehmen] wird ein Ausschuss ›Ausgestaltung von Arbeitsräumen‹ eingerichtet.

Grundsätze

Der Ausschuss besteht aus zehn Mitgliedern, welche zu gleichen Teilen Personalratsmitglieder und Vertreterinnen des [Unternehmens] sind. [...] Der Ausschuss entscheidet mit der Mehrheit der Stimmen seiner stimmberechtigten Mitglieder. [...] Der Ausschuss wird unverzüglich auf Antrag einer der Parteien der Dienstvereinbarung tätig.«

🔑 KULTUR, SPORT UND UNTERHALTUNG, 060300/75/2003

Nachstehend werden die Aufgaben eines solchen Ausschusses spezifiziert.

»Der Ausschuss befasst sich mit der Typisierung von Arbeitsplätzen infolge der Weiterentwicklung auf technischem und technologischem Gebiet. Zu berücksichtigen sind namentlich die neuen Erkenntnisse aus der Arbeitsmedizin über die Ausgestaltung von Arbeitsplätzen, organisatorische Anforderungen [...] an die Ausgestaltung von komplexen Arbeitsbereichen, die neuen Entwicklungen in der architektonischen Gestaltung von Arbeitsräumen sowie die Grundsätze einer wirtschaftlichen und sparsamen Haushaltsführung. Der Ausschuss schlägt Anpassungen und Ergänzungen dieser Dienstvereinbarung sowie der Raumtypenliste [...] vor. Diese bedürfen der Zustimmung durch die Geschäftsleitung und durch den Gesamtpersonalrat.«

🔑 KULTUR, SPORT UND UNTERHALTUNG, 060300/75/2003

Möglich ist auch, eine beratende interne paritätische Projektgruppe einzuberufen.

»Zur Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung wird eine Projektgruppe Arbeitsstätte gebildet. Die Projektgruppe Arbeitsstätte besteht aus je zwei Vertretern des Betriebsrates [Firma] sowie je zwei Vertretern des Arbeitgebers [Firma]. Sie tagt auf Einladung des BR $\frac{1}{4}$ -jährlich bzw. nach Anrufung durch eine Seite innerhalb von zwei Wochen. Diese berät Betriebsrat und Arbeitgeber bei allen Fragen im Zusammenhang mit dieser Betriebsvereinbarung.«

🔑 TELEKOMMUNIKATIONSDIENSTLEISTER, 060300/94/0

Auch der Betriebsrat kann einen gesonderten Ausschuss oder eine Kommission als Akteur und Ansprechpartner einrichten.

»Zur Wahrung der betriebsverfassungsrechtlichen Belange (§§ 87 ff. BetrVG) sowie zur Erfüllung der Aufgaben aus dieser Betriebsvereinbarung bildet der Betriebsrat eine Kommission für Umwelt, Sicherheit und Gesundheit. Diese Kommission ist insbesondere Ansprechpartner für die zuständigen Fachabteilungen, betriebliche Vorgesetzte und Mitarbeiter in folgenden Angelegenheiten:

- Information über die Gestaltung von Arbeitsräumen, technischen Anlagen, Arbeitsverfahren, Arbeitsabläufen oder Arbeitsplätzen
- Beratung im Rahmen der Planung gemäß § 90 BetrVG über die vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf die Mitarbeiter, insbesondere auf die Art ihrer Arbeit sowie die sich daraus ergebenden Anforderungen an die Mitarbeiter.«

🔑 UNTERNEHMENSBEZOGENE DIENSTLEISTUNGEN, 060100/59/2006

4. Offene Probleme

Die Ausfüllungsbedürftigkeit der novellierten ArbStättV ermöglicht es den Interessenvertretungen, entsprechende betriebliche Entscheidungen stärker zu beeinflussen. Bislang sind jedoch nur vereinzelt Betriebe bekannt, in denen Anstrengungen unternommen werden, das Arbeitsstättenrecht insgesamt durch betriebliche Vereinbarungen zu regulieren. Diese theoretische Möglichkeit geht offensichtlich tendenziell an der betrieblichen Wirklichkeit vorbei.

Einerseits sind die Interessenvertretungen angesichts des Themenspektrums überfordert. Sie müssen sich innerhalb einer begrenzten Wahlperiode und vielfach nicht freigestellt in eine Materie einarbeiten, die für die meisten Beschäftigten zunächst undurchschaubar ist. Andererseits liegt in der Thematik nur begrenzt Zündstoff, wie die wenigen arbeitsgerichtlichen Auseinandersetzungen belegen. Daher spitzen sich Differenzen zwischen den Betriebsparteien selten zu, vielfach werden Konsenslösungen gefunden. Allerdings muss man davon ausgehen, dass häufig Vorgaben der Arbeitgeber hingenommen werden, da Alternativen nicht offensichtlich sind oder nicht durchsetzbar scheinen.

Die Analyse der vorliegenden Vereinbarungen verdeutlicht: Vielfach erscheinen nur Einzelfragen aus der Fülle der Themen des Arbeitsstättenrechts regelungsbedürftig. Zwar finden sich zu fast allen Themen und Schutzziele des Arbeitsstättenrechts gelegentlich betriebliche Regelungen. Die verstärkte Ausfüllungsbedürftigkeit seit 2004 hat allerdings nicht dazu geführt, dass seitdem innerbetrieblich erhöhter Regelungsbedarf – gemessen an der Zahl der Vereinbarungen oder Rechtsstreitigkeiten – entstanden wäre.

Auffallend ist, dass bei bestehenden betrieblichen Regelungen arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse gerade hinsichtlich der Arbeitsbedingungen (Lärm, Lüftung, Licht, Hitze) noch wenig berücksichtigt werden. Werden Regelungen überhaupt getroffen, so bleiben sie oft – wie die heutige ArbStättV selbst – unbestimmt. Dies ist sicher dem Umstand geschul-

det, dass die jeweilige Materie stark technisch geprägt ist. Die oft als kompliziert empfundenen technischen Details zu kommunizieren, dürfte für viele Betriebs- bzw. Personalräte weder angenehm noch möglich sein.

Betriebliche Vereinbarungen scheinen demnach in vielen Fällen ungeeignet und überflüssig, um Themen des Arbeitsstättenrechts zu regulieren. Breiterer Regelungsbedarf besteht offensichtlich nur bezüglich einzelner, eher nichttechnischer Themen, wie z. B. Nichtraucherschutz, Parkplatznutzung oder Arbeitsplatzausstattung. Ansonsten scheint normalerweise der Arbeitsschutzausschuss die geeignete betriebliche Clearing-Stelle zu sein, um offene Fragen, aufgetretene bzw. erkannte Probleme des Arbeitsschutzes sowie Schwierigkeiten beim Einrichten und Betreiben der Arbeitsstätte zu lösen.

Nicht auszuschließen ist allerdings, dass die Öffnungsklauseln des Arbeitsstättenrechts erst in Zukunft ihre Wirkung entfalten und sich erst dann Interessenvertretungen verstärkt gefordert sehen werden. Tatsächlich wirkten die alten ASR zunächst bis zum 31.12.2010 nach, gemäß einem Beschluss des Bundestages nunmehr sogar bis Ende 2012. Darüber hinaus ist derzeit noch ungewiss, ob bis Ende 2012 das alte Arbeitsstättenrecht bereits komplett durch die neuen ASR A abgedeckt sein wird. Da verstärkt Arbeitgeber dazu übergehen, im Verwaltungsbereich auf Open Office umzustrukturieren, könnte es sein, dass Interessenvertretungen erst in den nächsten Jahren überhaupt zum Thema Arbeitsstätte verstärkt gefordert werden.

5. Zusammenfassende Bewertung

Die ArbStättV 1975 sowie die novellierte ArbStättV 2004/2010 regeln das Arbeitsstättenrecht umfangreich. Bei der Komprimierung der ursprünglich 58 Paragraphen der alten ArbStättV auf nunmehr 9 Paragraphen der ArbStättV 2010 fielen unter dem Stichwort Entbürokratisierung zwar einige Themen ganz heraus, z. B. unangenehme Gerüche. Hauptmerkmal der entbürokratisierten Verordnung war vielfach der Übergang zu unbestimmten Rechtsbegriffen (»ausreichend«) und die Bindung an das zentrale Instrument des modernen Arbeitsschutzes: die Gefährdungsbeurteilung. So sollten Gefährdungen, die beim Errichten bzw. Unterhalten einer Arbeitsstätte entstehen, möglichst gering gehalten werden.

Entgegen allen Befürchtungen seitens der Gewerkschaften ist das Arbeitsstättenrecht dadurch nicht rechtsunsicher geworden. Seit 1947 mussten zu Fragen der Arbeitsstätten nicht einmal 100 Rechtsprechungen erfolgen. Auch seit 2004 ist kein Anstieg zu verzeichnen. Das heutige Arbeitsstättenrecht ist ausdrücklich daran gebunden, den Stand der Technik und die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen. Dies unterstreicht die Bedeutung der detaillierten Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR A) und der alten, teils noch fortgeltenden Arbeitsstättenrichtlinien (ASR). Indem diese Regeln und Richtlinien befolgt werden, schützen sich Arbeitgeber davor, gegen den Arbeitsschutz zu verstoßen. Werden sie nicht befolgt, müssen sie im Schadensfall beweisen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten ausreichend geschützt zu haben.

Die neuen Gestaltungsspielräume und die Flexibilisierung im Arbeitsstättenrecht führten bisher offensichtlich nicht dazu, dass die Standards entscheidend absanken – eher dazu, dass der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz für die Akteure unübersichtlich wurde. Um sie durch Fortbildungsmaßnahmen mit dem Stand der Technik und gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen vertraut zu machen, waren und sind verstärkte Anstrengungen nötig.

Nur vereinzelt wurden bislang die Mitbestimmungsrechte ausgereizt als es darum ging, Arbeitsstätten einzurichten und zu betreiben. Die Rechtsprechung hinsichtlich der Mitbestimmungsmöglichkeit beim Arbeitsschutz sowie die Ausfüllungsbedürftigkeit der gesetzlichen Regelungen von ArbSchG, BildscharbV und nun auch ArbStättV sind ermutigend. Sie beweisen, dass a) Betriebs- bzw. Personalräte die Interessen der Belegschaft engagiert auch bei Fragen zu Arbeitsstätten vertreten können und b) bei Nichteinigung im Betrieb eine Einigungsstelle erzwungen werden kann. Dieser dürfte es schwerfallen, sich über den Stand der Technik und gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse hinwegzusetzen.

Interessenvertretungen sollten verstärkt ermutigt werden, sich einzumischen bei Fragen und Problemen, die entstehen, wenn Arbeitsstätten eingerichtet und betrieben werden. Hierbei geht es vermutlich weniger darum, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu erzwingen, die die ganze Breite der ausfüllungsbedürftigen Regelungen des Arbeitsstättenrechts thematisieren. Vielmehr dürfte es darum gehen, für einzelne Probleme Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen, indem die Interessenvertretungen entsprechend beraten und geschult werden. Sie gilt es zu ermutigen und darin zu unterstützen, ggf. gerichtlich oder über Einigungsstellen betriebliche Verbesserungen und Regelungen in diesen Einzelfragen zu erstreiten.

6. Beratungs- und Gestaltungshinweise

Dieses Kapitel gibt in kompakter Form Anregungen, welche Punkte bei der Mitgestaltung der Arbeitsstätte wichtig sein könnten, welche Anlässe sich bieten und auf welche rechtlichen Grundlagen zurückgegriffen werden kann.

6.1 Gestaltungsraster

Ziel der Veröffentlichung ist es, vorliegende betriebliche Regelungen zu analysieren und dabei einen Überblick über verbreitete Praktiken zu geben. Dies erlaubt es nicht, allzu sehr ins Detail zu gehen. Die zahlreichen Hinweise sind in folgendem Gestaltungsraster zusammengefasst. Es handelt sich dabei nicht um einen geschlossenen Vorschlag zur unmittelbaren Anwendung, sondern um einen Stichwortkatalog zur Unterstützung eigener Überlegungen für den Abschluss einer Vereinbarung. Es ist ein Angebot, sich mögliche Regelungspunkte einer Vereinbarung noch einmal im Überblick zu verdeutlichen, um die zentralen Aspekte für die eigene Situation zu finden.

Definition und Ziele

- die Begriffe Arbeitsstätte, Arbeitsraum und Arbeitsplatz definieren
- Ziele der Regelung zu Arbeitsstätten, Arbeitsräumen und Arbeitsplatz
 - Arbeitssicherheit
 - Gesundheitsschutz
 - menschengerechte Gestaltung
 - Stand der Technik berücksichtigen

Bauliche Anforderungen

- Abmessungen von Räumen und Luftraum
 - Raummindestgröße
 - Mindestplatzbedarf
 - Verkehrsflächen
- Fußböden
 - Rutschhemmung
 - Geruchsfreiheit der Bodenbeläge
 - keine elektrostatische Aufladung
- Wärme-/Kälteisolation
 - Fenster
 - Größe
 - sichere Reinigung
 - Sichtverbindung nach draußen
- Türen und Tore
 - Begehbarkeit
 - Kälteschutz
- Verkehrswege
 - Sicherheit
 - Breite
- Barrierefreiheit
 - Zugänge
 - Sanitärräume
 - Aufzüge
 - Warneinrichtungen
 - Intranet

Nichtraucherschutz

- Rauchfreiheit von Fluren, Treppenhäusern und Sozialräumen
- Wetterschutz bei Rauchen im Außenbereich

Hygiene und Reinigung

- Regelmäßigkeit
- Fremdvergabe
- Geräte

Maßnahmen zum Schutz vor besonderen Gefahren

- Absturz
 - Höhe der Geländer
- Brandschutz
 - Übungen
- Fluchtwege und Notausgänge
 - Markierungen
 - freihalten

Arbeitsbedingungen gestalten

- Bewegungsfläche und Anordnung der Arbeitsplätze
 - freie Bewegungsfläche am Arbeitsplatz
 - Zugang zum Arbeitsplatz
 - Zugang zu Fenstern und Heizkörpern
- Ausstattung
 - Sitzgelegenheiten
 - Abfallbehälter
 - verschließbare Schränke
- Beleuchtung
 - Blendfreiheit
 - Individualisierbarkeit
 - Mindestluxzahl
 - Altersabhängigkeit
- Raumklimatisierung und Lüftung
 - Naturlüftung
 - Einhaltung der Wartungsfristen bei RLT-Anlagen
 - Lüftungsordnung im Mehrpersonenraum
 - Zugluft
- Raumtemperaturen, Sonnenschutz und Sommerhitze
 - Mindesttemperaturen
 - Maßnahmen bei Sommerhitze
 - Hitzearbeit
 - Sonnenschutz
- Lärm und Akustik
 - Raumbelagung
 - störende Geräusche
 - Lärmdämmung

Anforderungen an Sonderräume

- Sanitärräume
 - ausreichende Zahl
 - Erreichbarkeit
 - Besuchertoiletten
 - Reinigung
- Pausen- und Bereitschaftsräume
 - ausreichende Größe
 - Ausstattung
 - Rauchfreiheit
- Umkleieräume
 - Erreichbarkeit
 - Ausstattung
- Wetterschutz im Außenbereich

Gefährdungsbeurteilung

- arbeitsplatzbezogen
- tätigkeitsbezogen
- personenbezogen
- psychische Einwirkungen durch Lärm etc.

Mitbestimmungsrechte, -prozeduren und -instrumente

- den Betriebsrat rechtzeitig informieren und
- an Planungen beteiligen
- Kontroll- und Initiativrechte
- Gremien der Bearbeitung
 - Arbeitsschutzausschuss
 - Ausschuss des Betriebsrats
 - Schlichtungskommission
- Einigungsverfahren

6.2 Ausgangspunkte für die gestaltende Einflussnahme durch die Interessenvertretung

Überhitzte oder zu kalte Büroräume, die Erneuerung des Teppichbodens am Arbeitsplatz, die Planung eines neuen Gebäudetrakts, ein Stolperunfall auf dem Werksgelände: die Ausgangspunkte für die Interessenvertretung, sich mit Arbeitsstättenfragen zu beschäftigen, können vielfältig sein. Ihr Alltagsgeschäft umfasst diverse Aufgaben: Arbeitsstätten regelmäßig zu begehen, Arbeitsunfälle und ggf. andere Vorkommnisse zu analysieren, Beschwerden auszuwerten, Planungen betriebsintern bekanntzumachen und die Belegschaft zu informieren. Hierbei ergeben sich ständig Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, der Arbeitssicherheit, der menschengerechten Gestaltung der Arbeit und des Wohlbefindens der Beschäftigten bei der Arbeit. Damit bieten sich der Interessenvertretung vielfältige Anlässe, aktiv zu werden: Sie kann Probleme im Monatsgespräch thematisieren, Tagesordnungspunkte des Arbeitsschutzausschusses beantragen, Initiativanträge stellen, Lösungen mitgestalten durch Fristsetzung, Verhandlung und ggf. Einigungsstellenspruch.

Zahlreiche Themen sind im Arbeitsstättenrecht zum Schutze der Beschäftigten reguliert. Die Beschäftigung mit ihnen könnte und sollte in der Arbeit der Interessenvertretung breiten Raum einnehmen. Hierfür stellt jedoch die schwierige – und durch die neue ArbStättV 2004 nochmals erschwerte – Erschließbarkeit des gesamten rechtlichen Apparats eine große Hürde dar. Angesichts dessen ist es nicht verwunderlich, dass Interessenvertretungen die Thematik nicht in aller Breite aufgreifen und nicht die Einrichtung und das Betreiben der Arbeitsstätte systematisch auf den Prüfstand stellen und mitgestalten. Vielmehr ergibt sich fast immer als Ausgangspunkt für Fragen und Initiativen eine Schwachstelle im Alltagsbetrieb, die eine Einmischung der Interessenvertretung dringlich macht: die Überhitzung des Gebäudes, der störende Lärm im Großraumbüro, die Verlagerung der Umkleiden in einen ungelüfteten Keller oder die fehlende Reservierung spezieller Behindertenparkplätze auf dem Werksgelände. Diese akuten Probleme durch gestaltende Einflussnahme zufriedenstellend zu lösen, erweist sich bereits für die Interessenvertretungen als große Herausforderung. Darüber hinaus gelingt

es manchen Betriebs- und Personalräten, noch systematischer Einfluss zu nehmen auf Planung, Gestaltung und Betreiben der Arbeitsstätte. Diese positiven Beispiele zeigen ein hohes Niveau von Co-Management, das nur durch großen Einsatz, Kontinuität und Hartnäckigkeit in der Arbeit der Interessenvertretung überhaupt erreichbar ist. Die vorliegende Auswertung kann hierzu möglicherweise einen kleinen Beitrag leisten und das Spektrum an möglicher Einflussnahme verdeutlichen.

6.3 Wesentliche rechtliche Grundlagen

Die zentrale rechtliche Grundlage im Arbeitsstättenrecht bildet die ArbStättV mit ihren ausfüllenden Arbeitsstättenrichtlinien und neuerdings Technische Regeln für Arbeitsstätten. Die ArbStättV legt fest, was der Arbeitgeber beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten bezüglich Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten beachten muss. Geregelt werden z. B. Anforderungen an Arbeitsräume, Pausen-, Bereitschafts- und Sanitärräume, Beleuchtung, Belüftung und Raumtemperatur. Die ursprüngliche ArbStättV von 1975 wurde durch die neu strukturierte Verordnung aus dem Jahr 2004 abgelöst. Diese wurde im Jahr 2010 erneut geringfügig geändert und erweitert. Das neue Konzept der Verordnung von 2004 folgt der Regelungssystematik der europäischen Arbeitsschutzgrundsatzrichtlinie von 1989: Danach werden Schutzziele und allgemein gehaltene Anforderungen, aber keine detaillierten Vorgaben festgelegt. Die ArbStättV 2004 orientiert sich im Wortlaut stark an der europäischen Arbeitsstättenrichtlinie.

Die flexiblen Grundvorschriften sollen den Betrieben Spielraum bieten für Arbeitsschutzmaßnahmen, die an ihre Situation angepasst sind. Um den Arbeitgebern und den vollziehenden Behörden die Anwendung der ArbStättV in der Praxis zu erleichtern, erarbeitet der so genannte Ausschuss für Arbeitsstätten – dem neben Vertretern der Länderbehörden, der Wissenschaft und der Unfallversicherungsträger auch Vertreter der Sozialpartner angehören – erläuternde, rechtlich nicht bindende Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR A). Ihnen kann entnommen werden, wie den in der ArbStättV niedergelegten Anforderungen konkret

entsprochen werden kann. Wendet der Arbeitgeber diese Regeln an, kann er aufgrund der so genannten Vermutungswirkung davon ausgehen, dass die Überwachungsbehörde die getroffene Arbeitsschutzmaßnahme nicht beanstandet. Er hat damit seine Pflichten nach dem Arbeitsschutzgesetz bezüglich des Einrichtens und Betriebens der Arbeitsstätte erfüllt. Er läuft nicht Gefahr, ggf. persönlich für Schäden haften zu müssen.

Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR A)

Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR A) konkretisieren die Anforderungen der ArbStättV. Nach § 8 Abs. 2 ArbStättV gelten die alten Arbeitsstättenrichtlinien bis zur Bekanntmachung entsprechender Regeln, längstens jedoch bis zum 31. Dezember 2012 fort. Mit Stand vom Juli 2012 waren folgende 10 Technische Regeln für Arbeitsstätten bereits neu in Kraft getreten:

ASR A1.3 Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennung

ASR A1.6 Fenster, Oberlichter, lichtdurchlässige Wände

ASR A1.7 Türen und Tore

ASR A2.3 Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan

ASR A3.4 Beleuchtung

ASR A3.4/3 Sicherheitsbeleuchtung, optische Sicherheitsleitsysteme

ASR A3.5 Raumtemperatur

ASR A3.6 Lüftung

ASR A4.3 Erste-Hilfe-Räume, Mittel und Einrichtungen zur Ersten Hilfe

ASR A4.4 Unterkünfte

Arbeitsstättenrichtlinien

Mit Stand vom Juli 2012 galten noch folgende 20 alte Arbeitsstättenrichtlinien fort:

ASR 7/1 Sichtverbindung nach außen

ASR 8/1 Fußböden

ASR 8/5 Nicht durchtrittssichere Dächer

ASR 12/1–3 Schutz gegen Absturz und herabfallende Gegenstände

ASR 13/1,2 Feuerlöschrichtungen

ASR 17/1,2 Verkehrswege. Sie gilt allerdings in Bezug auf die Gestaltung der Fluchtwege und Notausgänge nicht weiter fort.

ASR 18/1–3 Fahrtreppen und Fahrsteige

ASR 20 Steigeisengänge und Steigleitern
ASR 25/1 Sitzgelegenheiten
ASR 29/1–4 Pausenräume
ASR 31 Liegeräume
ASR 34/1–5 Umkleideräume
ASR 35/1–4 Waschräume
ASR 35/5 Waschgelegenheiten außerhalb von erforderlichen Waschräumen
ASR 37/1 Toilettenräume
ASR 45/1–6 Tagesunterkünfte auf Baustellen
ASR 47/1–3,5 Waschräume für Baustellen
ASR 48/1,2 Toiletten und Toilettenräume auf Baustellen

Damit bestehen bereits engmaschige, jedoch nicht rechtsverbindliche, vielmehr unterstützende Vorgaben für das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten.

Schutzbestimmungen für besonders schützenswerte Beschäftigtengruppen

Zu berücksichtigen ist, dass besondere Personengruppen in Hinblick auf die Gegebenheiten der Arbeitsstätte nur begrenzt durch die ArbStättV geschützt werden. Denn mit Ausnahme der Themen Barrierefreiheit sowie Liege- und Stillräume für Schwangere sind besonders schützenswerte Beschäftigtengruppen nicht Gegenstand der ArbStättV. Diesbezüglich werden arbeitsstättenrelevante Umrüstungen vorgeschrieben in SGB IX, Barrierefreien-IT-Verordnungen, Behindertengleichstellungsgesetzen, MuSchG und MuSchArbV sowie JArbSchG. Hunderte von zusätzlichen Integrationsvereinbarungen nach §83 SGB IX gehen zusätzlich auf die besonderen Belange von Schwerbehinderten ein und regeln entsprechende Umrüstungen der Arbeitsstätte (einen Überblick hierüber gibt www.Rehadat.de).

Gemäß §6 Abs.3 ArbStättV muss es schwangeren Mitarbeiterinnen und stillenden Müttern ermöglicht werden, sich während der Pausen und ggf. auch während der Arbeitszeit auf einer Liege in einem geeigneten Raum hinzulegen und auszuruhen. Die MuSchArbV verpflichtet Arbeitgeber dazu, ggf. die Arbeitsbedingungen oder Arbeitszeiten von schwangeren bzw. stillenden Arbeitnehmerinnen und Wöchnerinnen

umzugestalten und dabei den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen.

§ 11 Abs. 3 JArbSchG verpflichtet Arbeitgeber dazu, den Aufenthalt von Jugendlichen während der Ruhepausen in Arbeitsräumen nur zu gestatten, wenn die Arbeit während dieser Zeit eingestellt ist und auch sonst die notwendige Erholung nicht beeinträchtigt wird. Nach § 14 Abs. 6 JArbSchG dürfen Jugendliche in Betrieben, in denen die Beschäftigten in außergewöhnlichem Grade der Einwirkung von Hitze ausgesetzt sind, in der warmen Jahreszeit erst ab 5 Uhr beschäftigt werden. Gemäß § 22 Abs. 1 JArbSchG dürfen Jugendliche nicht beschäftigt werden »[...] 4. mit Arbeiten, bei denen ihre Gesundheit durch außergewöhnliche Hitze oder Kälte oder starke Nässe gefährdet wird, 5. mit Arbeiten, bei denen sie schädlichen Einwirkungen von Lärm, Erschütterungen oder Strahlen ausgesetzt sind«. Laut § 28 JArbSchG »Menschengerechte Gestaltung der Arbeit« hat der Arbeitgeber nach Abs. 1 »bei der Einrichtung und der Unterhaltung der Arbeitsstätte einschließlich der Maschinen, Werkzeuge und Geräte und bei der Regelung der Beschäftigung die Vorkehrungen und Maßnahmen zu treffen, die zum Schutze der Jugendlichen gegen Gefahren für Leben und Gesundheit sowie zur Vermeidung einer Beeinträchtigung der körperlichen oder seelisch-geistigen Entwicklung der Jugendlichen erforderlich sind. Hierbei sind das mangelnde Sicherheitsbewusstsein, die mangelnde Erfahrung und der Entwicklungsstand der Jugendlichen zu berücksichtigen und die allgemein anerkannten sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Regeln sowie die sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu beachten.«

Religiöse Belange berücksichtigen

Auch die Rücksicht auf religiöse Belange kann in der Arbeitsstätte eine Rolle spielen, sofern es um Fragen der Nichtdiskriminierung geht. Arbeitgeber müssen zwar unter gewissen Umständen die Arbeitsunterbrechung zur Gebetspause dulden. Sie trifft allerdings keine Pflicht, aktiv Gebetsräume zu schaffen. Diese einzurichten steht grundsätzlich im Ermessen des Arbeitgebers, ebenso wie z. B. die Einrichtung von Raucherräumen. Allerdings muss religiöse oder ethnische Diskriminierung unterbunden werden. So gibt es z. B. am Frankfurter Flughafen sieben

Gebetsräume, sowohl im öffentlich zugänglichen als auch im Transitbereich des Flughafenterminals. Sie umfassen eigene Räume für Christen, Orthodoxe Christen, Muslime und Juden. Hinzu kommen zwei gesonderte muslimische Gebetsräume für Flughafenbeschäftigte sowie für Taxifahrer. Auch wurde das Angebot am Flughafen Frankfurt um Lebensmittelautomaten erweitert, die Gästen und Beschäftigten köschere Lebensmittel anbieten. Die Betonung kultureller Vielfalt und die Rücksichtnahme darauf spielen in immer mehr Betrieben eine Rolle. Beide Aspekte werden im Rahmen von Vielfalts-Management (Diversity Management) auch beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten berücksichtigt.

Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung

Der Vollzug der Verordnung obliegt den staatlichen Arbeitsschutzaufsichtsbehörden: Gewerbeaufsichtsämtern bzw. Ämtern für Arbeitsschutz. Um eine bundeseinheitliche Vollzugspraxis in der Übergangszeit bis zum Vorliegen der die Schutzziele konkretisierenden Technischen Regeln für Arbeitsstätten zu gewährleisten, hat der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik die so genannten Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung für den Vollzug erstellt und 2008 überarbeitet (LV 40 Ausgabe 2009). Gegenstand der Leitlinien sind a) Auslegungsfragen, b) schutzzielorientierte Klarstellungen bezüglich weiterhin geltender ASR sowie c) Verweise auf weitergehende Regeln oder Erkenntnisse, die als Orientierung für die Beratung und den Vollzug herangezogen werden können. Die Leitlinien werden sukzessive ergänzt bzw. zurückgezogen, sobald einschlägige Technische Regeln für Arbeitsstätten vorliegen.

Vorschriften, Regeln und Informationen der Unfallversicherungsträger

Mit dem Inkrafttreten der Unfallverhütungsvorschrift BGV-A1/GUV-VA1 »Grundsätze der Prävention« am 1. 1. 2004 erhielten auch die Berufsgenossenschaften die rechtliche Grundlage, mittels staatlicher Arbeitsschutzvorschriften ihren Präventionsauftrag zu erfüllen. Arbeitsstättenrelevante Vorgaben sind nicht nur in dieser grundlegenden Unfallverhütungsvorschrift und der ausfüllenden Regel BGVR-A1/GUVR-A1 niedergelegt. Sie finden sich zudem in zahlreichen Vorschriften, Regeln und Informationen der Unfallversicherungsträger. Eine

Liste mit den relevanten Anforderungen seitens der Unfallversicherer, zugeordnet den einzelnen Anforderungen der ArbStättV, hat die DGUV zusammengestellt. An dieser Stelle sei lediglich auf die entsprechende Internetseite der Unfallversicherer verwiesen: <http://www.dguv.de>. In diesen Schriften wird – ähnlich wie in den ASR – wiederum auf grundlegende technische Normen verwiesen: auf DIN-Normen, VDI- und VDE-Richtlinien, RKI-Richtlinien etc. Auf diese muss in streitigen Fragen jeweils zurückgegriffen werden. Angesichts der Fülle dieser fachlichen Vorschriften sei Interessenvertretungen sowie Arbeitgebern geraten, Sachverständige einzuschalten, um strittige Fragen nachhaltig zu lösen.

7. Bestand der Vereinbarungen

Art der Vereinbarung	Anzahl
Betriebsvereinbarung	94
Dienstvereinbarung	43
Richtlinie	11
Mustervereinbarung	6
Entwurf einer Dienstvereinbarung	1
Entwurf einer Betriebsvereinbarung	3
Integrationsvereinbarung	3
Regelungsabsprache	2
Zusatzvereinbarung	1
Tarifvertrag	2
Branchentarifvertrag	3
Gesamt	169

***Tabelle 1:** Art und Anzahl der Vereinbarungen*

Branche	Anzahl
Kreditgewerbe	9
Informationstechnikhersteller	3
Telekommunikationsdienstleister	7
Nachrichtentechnik/Unterhaltungs-, Automobilelektronik	3
Mess-, Steuer- und Regelungstechnik	2
Elektro	1
Sonstige Verkehrsdienstleister	5
Fahrzeughersteller Kraftwagen	5
Fahrzeughersteller von Kraftwagenteilen	4
Metallerzeugung und -bearbeitung	3
Großhandel (ohne Kfz.)	12
Landverkehr	2
Grundstücks- und Wohnungswesen	1
Ernährungsgewerbe	3
Verlags- und Druckgewerbe	2
Chemische Industrie	4
Baugewerbe	2
Energiedienstleister	4
Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung	2
Unternehmensbezogene Dienstleistungen	4
Maschinenbau	7
Gummi- und Kunststoffherstellung	1
Versicherungsgewerbe	6
Gesundheit und Soziales	13
Kultur, Sport und Unterhaltung	1
Bildungseinrichtungen	17
Forschung und Entwicklung	4
Öffentliche Verwaltung	26
Branchenübergreifend	2
Anonym	14
Gesamt	169

Tabelle 2: Verteilung der Vereinbarungen nach Branchen

Abschlussjahr	Anzahl
1982	3
1983	1
1984	1
1985	1
1986	1
1988	2
1989	2
1990	1
1991	3
1992	1
1993	1
1994	6
1995	3
1996	9
1997	11
1998	14
1999	12
2000	9
2001	10
2002	8
2003	7
2004	3
2005	6
2006	11
2007	10
2008	5
2009	4
2010	5
2011	6
Anonym	13
Gesamt	169

Tabelle 3: Verteilung der Vereinbarungen nach Abschlussjahr

Glossar

Arbeitsstättenrichtlinie (ASR)

Technische Richtlinie zur Konkretisierung der Anforderungen der ArbStättV von 1975. Mit der ArbStättV 2004 sollten sie fortgelten, bis sie ersetzt würden durch neue → Technische Regeln (ASR A) längstens bis Ende 2010. Diese Frist wurde 2010 verlängert bis Ende 2012. Eine weitere Verlängerung der Gültigkeit ist nicht auszuschließen.

Barrierefreiheit

Arbeitsstätten, Arbeitsplätze, Gegenstände, Medien und Arbeitsmittel sollen so gestaltet werden, dass sie möglichst von jedem Menschen unabhängig von einer eventuell vorhandenen Behinderung uneingeschränkt benutzt werden können.

Stand der Technik

Gibt den Entwicklungsstand fortschrittlicher Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen wieder. Der Stand der Technik lässt die praktische Eignung einer Maßnahme zum Schutz der Gesundheit und zur Sicherheit der Beschäftigten gesichert erscheinen. Bei seiner Bestimmung sind insbesondere vergleichbare Verfahren, Einrichtungen oder Betriebsweisen heranzuziehen, die mit Erfolg in der Praxis erprobt worden sind. Gleiches gilt für die Anforderungen an die Arbeitsmedizin und die Arbeitsplatzhygiene.

Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR A)

Neue technische Richtlinien zur Ausfüllung des Anhangs der ArbStättV. Sie sind nummeriert entsprechend den Ziffern des Anhangs und gelten gleichberechtigt neben anderen technischen Regeln, z. B. zur Betriebssicherheit, zu Gefahrstoffen, zur Biologischen Sicherheit etc.

Literatur- und Internethinweise

Literatur

Kiper (2010): Umgang mit Nichtraucherschutz im Betrieb, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen/Kurzauswertung, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Download unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen.

Opfermann, Rainer/Streit, Wilhelm/Tannenhauer, Jörg (2012): Arbeitsstätten (Loseblattkommentar oder mit CD-ROM, monatliche Aktualisierung), Heidelberg.

Romahn, Regine (2007): Eingliederung von Leistungsveränderten, Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Hans-Böckler-Stiftung (Hg.), Frankfurt/M.

Internethinweise

Informationen zur ArbStättV von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin:

http://www.baua.de/cln_137/de/Themen-von-A-Z/Arbeitsstaetten/Informationen.html

Eine aktuelle Liste der Arbeitsstättenregeln findet sich unter:

www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Arbeitsstaetten/Informationen.html

Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (Gewerbeaufsicht):

<http://lasi.osha.de/docs/lv40.pdf>

Broschüre des Thüringer Landesbetriebs für Arbeitsschutz und technischen Verbraucherschutz: ArbStättV in der Praxis: Was ist beim Planen, Einrichten und Betreiben einer Arbeitsstätte zu beachten?:

[http://osha.europa.eu/fop/thueringen/de/publications/merkblaetter/
Merkbl_ArbStaettV.pdf](http://osha.europa.eu/fop/thueringen/de/publications/merkblaetter/Merkbl_ArbStaettV.pdf)

Übersicht zu Vorschriften zum Arbeitsstättenrecht von der Gewerbeaufsicht: www.gaa.baden-wuerttemberg.de/servlet/is/20017/

Arbeitsplatz Büro: Systematische Darstellung der Anforderungen aus dem Arbeitsstättenrecht zu finden auf den Seiten von www.ergo-online.de
Rubrik Rechtsgrundlagen, Stichwort Arbeitsstättenverordnung

Leitfaden der Verwaltungsberufsgenossenschaft mit umfassenden Hintergrundinformationen und Hilfen: www.vbg.de/arbeitsstaetten/

Gegenüberstellung der Forderungen des Anhangs der ArbStättV und der Forderungen der Unfallversicherungsträger
www.dguv.de/inhalt/praevention/themen_a_z/arbeitsstaetten/documents

Das Archiv Betriebliche Vereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung

Die Hans-Böckler-Stiftung verfügt über die bundesweit einzige bedeutende Sammlung betrieblicher Vereinbarungen, die zwischen Unternehmensleitungen und Belegschaftsvertretungen abgeschlossen werden. Derzeit enthält unser Archiv etwa 14 000 Vereinbarungen zu ausgewählten betrieblichen Gestaltungsfeldern.

Unsere breite Materialgrundlage erlaubt Analysen zu betrieblichen Gestaltungspolitiken und ermöglicht Aussagen zu Trendentwicklungen der Arbeitsbeziehungen in deutschen Betrieben.

Regelmäßig werten wir betriebliche Vereinbarungen in einzelnen Gebieten aus. Leitende Fragen dieser Analysen sind: Wie haben die Akteure die wichtigsten Aspekte geregelt? Welche Anregungen geben die Vereinbarungen für die Praxis? Wie ändern sich Prozeduren und Instrumente der Mitbestimmung? Existieren ungelöste Probleme und offene Fragen? Die Analysen betrieblicher Vereinbarungen zeigen, welche Regelungsweisen und -verfahren in Betrieben bestehen. Die Auswertungen verfolgen dabei nicht das Ziel, Vereinbarungen zu bewerten, die Hintergründe und Strukturen in den Betrieben und Verwaltungen sind uns nicht bekannt. Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Trends aufzuzeigen und Gestaltungshinweise zu geben.

Bei Auswertungen und Zitaten aus Vereinbarungen wird streng auf Anonymität geachtet. Die Kodierung am Ende eines Zitats bezeichnet den Standort der Vereinbarung in unserem Archiv und das Jahr des Abschlusses. Zum Text der Vereinbarungen haben nur Mitarbeiterinnen des Archivs und Autorinnen und Autoren Zugang.

Zusätzlich zu diesen Auswertungen werden vielfältige anonymisierte Auszüge aus den Vereinbarungen auf der beiliegenden CD-ROM und der Online-Datenbank im Internetauftritt der Hans-Böckler-Stiftung zusammengestellt. Unser Ziel ist es, anschauliche Einblicke in die Regelungspraxis zu geben und Vorgehensweisen und Formulierungen anzuregen. Darüber hinaus, gehen wir in betrieblichen Fallstudien gezielt

Fragen nach, wie die abgeschlossenen Vereinbarungen umgesetzt werden und wie die getroffenen Regelungen in der Praxis wirken.

Das Internetangebot des Archivs Betriebliche Vereinbarungen ist unmittelbar zu erreichen unter www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen. Anfragen und Rückmeldungen richten Sie bitte an betriebsvereinbarung@boeckler.de oder direkt an

Dr. Manuela Maschke

0211-7778-224, E-Mail: Manuela-Maschke@boeckler.de

Jutta Poesche

0211-7778-288, E-Mail: Jutta-Poesche@boeckler.de

Henriette Pohler

0211-7778-167, E-Mail: Henriette-Pohler@boeckler.de

Stichwortverzeichnis

- Abmessungen von Räumen 19, 110
- Absturz 44, 111, 115
- Akustik 16, 75, 111
- Arbeitsbedingung 11, 15, 53, 54, 55, 82, 86, 88, 93, 101, 105, 111, 116
- Arbeitsplatz 18, 20, 21, 26, 30, 35, 40, 41, 42, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 65, 66, 67, 74, 75, 77, 78, 80, 81, 82, 84, 87, 91, 92, 93, 99, 109, 111, 113, 125
- Arbeitsschutzausschuss 30, 102, 106, 112
- Arbeitsstättenrichtlinie 9, 22, 114, 123
- Ausstattung 13, 31, 32, 54, 60, 63, 64, 84, 89, 97, 111, 112
- Barrierefreiheit 16, 28, 30, 31, 34, 89, 101, 110, 116, 123
- Beleuchtung 16, 49, 53, 64, 65, 66, 111, 114, 115
- Bereitschaftsräume 67, 81, 82, 112
- Brandschutz 16, 45, 46, 47, 48, 49, 111
- Einigungsstelle 26, 85, 97, 99, 100, 108
- Fenster 23, 24, 26, 39, 64, 65, 69, 70, 71, 74, 110, 115
- Flächenbedarf 16, 20, 53, 56, 57, 59
- Fluchtweg 25, 28, 49, 111, 115
- Fußboden 22, 42, 47, 78
- Gefährdungsbeurteilung 7, 11, 12, 29, 64, 67, 70, 71, 75, 79, 86, 87, 88, 90, 92, 107, 112
- Gefahrenbereich 44
- Hygiene 11, 16, 37, 38, 40, 42, 43, 87, 110, 117
- Information 9, 95, 104, 112
- Initiativrecht 23, 99
- Kontrollrecht 112
- Lärm 16, 53, 75, 76, 77, 78, 105, 111, 112, 113, 117
- Lüftung 68, 69, 105, 111, 115
- Mitbestimmung 13, 39, 46, 85, 87, 97, 99, 100, 101, 126
- Nichtraucherschutz 10, 16, 35, 36, 37, 106, 110, 124
- Notausgang 25, 28, 49, 111, 115

Pausenräume 16, 33, 37, 80, 81,
82, 83, 116
Planung 13, 24, 26, 30, 31, 89, 90,
94, 95, 97, 99, 101, 104, 113, 114

Raumklimatisierung 16, 68, 71,
111
Raumtemperaturen 71, 75, 111
Reinigung 16, 24, 37, 38, 39, 40,
41, 42, 110, 112

Sanitärräume 16, 36, 37, 80, 110,
112, 114

Sichtverbindung 16, 23, 24, 64,
67, 110, 115
Sommerhitze 16, 71, 111
Sonnenschutz 16, 71, 111

Umkleideräume 16, 60, 80, 81,
84, 85, 112, 116

Verkehrswege 25, 26, 28, 44, 49,
110, 115

Wetterschutz 16, 85, 110, 112

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Bereits erschienen:

Manuel Kiper Gestaltung von Arbeitsstätten durch Mitbestimmung	978-3-7663-6217-9	2013
Karl-Hermann Böker · Ute Demuth IKT-Rahmenvereinbarungen	978-3-7663-6208-7	2012
Manuela Maschke · Gerburg Zurholt Chancengleich und familienfreundlich	978-3-7663-6095-3	2012
Gerd Busse · Winfried Heidemann Betriebliche Weiterbildung	978-3-7663-6207-0	2012
Karl-Hermann Böker · Christiane Lindecke Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten	978-3-7663-6215-5	2012
Detlef Ullenboom Toleranz, Respekt und Kollegialität	978-3-7663-6190-5	2012
Rudi Rupp Restrukturierungsprozesse in Betrieben und Unternehmen	978-3-7663-6206-3	2012
Michaela Dälken Managing Diversity	978-3-7663-6204-9	2012
Thomas Breisig Grundsätze und Verfahren der Personalbeurteilung	978-3-7663-6117-2	2012
Kerstin Hänecke · Hiltraud Grzech-Sukalo Kontinuierliche Schichtsysteme	978-3-7663-6174-5	2012
Marianne Giesert · Adelheid Weßling Betriebliches Eingliederungsmanagement in Großbetrieben	Fallstudien 978-3-7663-6118-9	2012
Sven Hinrichs Personalauswahl und Auswahlrichtlinien	978-3-7663-6116-5	2011
Edgar Rose · Roland Köstler Mitbestimmung in der Europäischen Aktiengesellschaft (SE)	978-3-7663-6088-5	2011
Hiltraud Grzech-Sukalo · Kerstin Hänecke Diskontinuierliche Schichtsysteme	978-3-7663-6061-8	2011
Nikolai Laßmann · Rudi Rupp Beschäftigungssicherung	978-3-7663-6076-2	2010
Regine Romahn Betriebliches Eingliederungsmanagement	978-3-7663-6071-7	2010
Gerd Busse · Claudia Klein Duale Berufsausbildung	978-3-7663-6067-0	2010
Karl-Hermann Böker Zeitwirtschaftssysteme	978-3-7663-3942-3	2010

Detlef Ullenboom Freiwillige betriebliche Sozialleistungen		978-3-7663-3941-6	2010
Nikolai Laßmann · Dietmar Röhrich Betriebliche Altersversorgung		978-3-7663-3943-0	2010
Marianne Giesert Zukunftsfähige Gesundheitspolitik im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3798-6	2010
Thomas Breisig AT-Angestellte		978-3-7663-3944-7	2010
Reinhard Bechmann Qualitätsmanagement und kontinuierlicher Verbesserungsprozess		978-3-7663-6012-0	2010
Berthold Göritz · Detlef Hase · Nikolai Laßmann · Rudi Rupp Interessenausgleich und Sozialplan		978-3-7663-6013-7	2010
Thomas Breisig Leistung und Erfolg als Basis für Entgelte		978-3-7663-3861-7	2009
Sven Hinrichs Mitarbeitergespräch und Zielvereinbarung		978-3-7663-3860-0	2009
Christine Zumbeck Leiharbeit und befristete Beschäftigung		978-3-7663-3859-4	2009
Karl-Hermann Böker Organisation und Arbeit von Betriebs- und Personalräten		978-3-7663-3884-6	2009
Ronny Heinkel Neustrukturierung von Betriebsratsgremien nach § 3 BetrVG		978-3-7663-3885-3	2008
Christiane Lindecke Flexible Arbeitszeiten im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3800-6	2008
Svenja Pfahl · Stefan Reuyß Gelebte Chancengleichheit im Betrieb	Fallstudien	978-3-7663-3799-3	2008
Karl-Hermann Böker E-Mail-Nutzung und Internetdienste		978-3-7663-3858-7	2008
Ingo Hamm Flexible Arbeitszeit – Kontenmodelle		978-3-7663-3729-0	2008
Werner Nienhüser · Heiko Hoßfeld Verbetrieblichung aus der Perspektive betrieblicher Akteure	Forschung für die Praxis	978-3-7663-3905-8	2008
Martin Renker Geschäftsordnungen von Betriebs- und Personalräten		978-3-7663-3732-0	2007
Englische Ausgabe Integrating Foreign National Employees		987-3-7663-3753-5	2007
Karl Hermann Böker Flexible Arbeitszeit – Langzeitkonten		978-3-7663-3731-3	2007
Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit – Vertrauensarbeitszeit		978-3-7663-3725-2	2007
Regine Romahn Eingliederung von Leistungsveränderten		978-3-7663-3752-8	2007
Robert Kecskes Integration und partnerschaftliches Verhalten	Fallstudien	978-3-7663-3728-3	2006

Manuela Maschke · Gerburg Zurholt Chancengleich und familienfreundlich	978-3-7663-3726-2	2006
Edgar Bergmeier · Andreas Hoppe Personalinformationssysteme	978-3-7663-3730-6	2006
Regine Romahn Gefährdungsbeurteilungen	978-3-7663-3644-4	2006
Reinhild Reska Call Center	978-3-7663-3727-0	2006
Englische Ausgabe Occupational Health Policy	978-3-7663-3753-5	2006
Gerd Busse · Winfried Heidemann Betriebliche Weiterbildung	978-3-7663-3642-8	2005
Englische Ausgabe European Works Councils	978-3-7663-3724-6	2005
Berthold Göritz · Detlef Hase · Anne Krehnker · Rudi Rupp Interessenausgleich und Sozialplan	978-3-7663-3686-X	2005
Maria Büntgen Teilzeitarbeit	978-3-7663-3641-X	2005
Werner Nienhüser · Heiko Hoßfeld Bewertung von Betriebsvereinbarungen durch Personalmanager	Forschung für die Praxis 978-3-7663-3594-4	2004
Hellmut Gohde Europäische Betriebsräte	978-3-7663-3598-7	2004
Semiha Akin · Michaela Dälken · Leo Monz Integration von Beschäftigten ausländischer Herkunft	978-3-7663-3569-3	2004
Karl-Hermann Böker Arbeitszeiterfassungssysteme	978-3-7663-3568-5	2004
Heinz Braun · Christine Eggerdinger Sucht und Suchtmittelmissbrauch	978-3-7663-3533-2	2004
Barbara Jentgens · Lothar Kamp Betriebliches Verbesserungsvorschlagswesen	978-3-7663-3567-7	2004
Wilfried Kruse · Daniel Tech · Detlef Ullenboom Betriebliche Kompetenzentwicklung*	Fallstudien 978-3-935145-57-8	2003
Judith Kerschbaumer · Martina Perreng Betriebliche Altersvorsorge	978-3-9776-3514-6	2003
Frank Havighorst · Susanne Gesa Umland Mitarbeiterkapitalbeteiligung	978-3-7663-3516-2	2003
Barbara Jentgens · Heinzpeter Höller Telekommunikationsanlagen	978-3-7663-3515-4	2003
Karl-Hermann Böker EDV-Rahmenvereinbarungen	978-3-7663-3519-7	2003
Marianne Giesert · Heinrich Geißler Betriebliche Gesundheitsförderung	978-3-7663-3524-3	2003
Ferdinand Gröben Betriebliche Gesundheitspolitik	978-3-7663-3523-5	2003
Werner Killian · Karsten Schneider Umgestaltung des öffentlichen Sektors	978-3-7663-3520-0	2003

Hartmut Klein-Schneider Personalplanung*	978-3-935145-19-5	2001
Winfried Heidemann Hrsg. Weiterentwicklung von Mitbestimmung im Spiegel betrieblicher Vereinbarungen*	978-3-935145-17-9	2000
Hans-Böckler-Stiftung Beschäftigung – Arbeitsbedingungen – Unternehmensorganisation*	978-3-935145-12-8	2000
Englische Ausgabe Employment, working conditions and company organisation*	978-3-935145-12-6	2000
Lothar Kamp Telearbeit*	978-3-935145-01-2	2000
Susanne Gesa Umland · Matthias Müller Outsourcing*	978-3-935145-08-X	2000
Renate Büttner · Johannes Kirsch Bündnisse für Arbeit im Betrieb*	Fallstudien 978-3-928204-77-7	1999
Winfried Heidemann Beschäftigungssicherung*	978-3-928204-80-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Flexible Arbeitszeit*	978-3-928204-78-5	1999
Siegfried Leittretter Betrieblicher Umweltschutz*	978-3-928204-77-7	1999
Lothar Kamp Gruppenarbeit*	978-3-928204-77-7	1999
Hartmut Klein-Schneider Leistungs- und erfolgsorientiertes Entgelt*	978-3-928204-97-4	1998

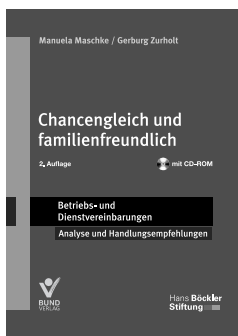
Die in der Liste nicht gekennzeichneten Buchtitel gehören insgesamt zu den »Analysen und Handlungsempfehlungen«.

Die mit einem *Sternchen gekennzeichneten Bücher sind über den Buchhandel (ISBN) oder den Setzkasten per Mail: mail@setzkasten.de (Bestellnummer) erhältlich. Darüber hinaus bieten wir diese Bücher als kostenfreie Pdf-Datei im Internet an: www.boeckler.de.

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen



Manuela Maschke
Gerburg Zurholt
**Chancengleich und
familienfreundlich**
ISBN 978-3-7663-6095-3
2., überarbeitete Auflage
2013, 204 Seiten
kartoniert, € 12,90
mit CD-ROM

Gleiche Chancen für die berufliche Entwicklung von Frauen und Männern sowie eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sind seit Jahren diskutierte Themen. Inzwischen liegen 158 Betriebs- und Dienstvereinbarungen vor.

In den vergangenen Jahren konnten Fortschritte erzielt werden. Regelungen für familienfreundlichere Arbeitszeiten, Unterstützung bei der Kinderbetreuung sind mittlerweile keine Seltenheit mehr. Auch Weiterbildungsmöglichkeiten und die Förderung weiblicher Nachwuchsführungskräfte wurden verbessert. Es besteht jedoch weiterhin erhebliches Verbesserungspotenzial, zumal die Regelungen nicht flächendeckend sind.

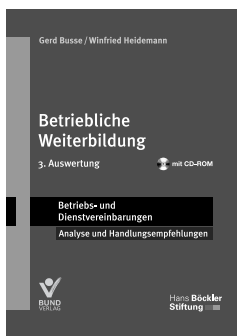


Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere Online-Datenbank im Internet unter:
www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Bücher und Buchreihen der Hans-Böckler-Stiftung

Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Analyse und Handlungsempfehlungen



Gerd Busse
Winfried Heidemann

Betriebliche Weiterbildung

ISBN 978-3-7663-6207-0
3., aktualisierte Auflage
2013, 136 Seiten
kartoniert, € 12,90
mit CD-ROM

Betriebliche Weiterbildung sichert Teilhabe- und Entwicklungschancen und trägt wesentlich zur Innovationsfähigkeit von Unternehmen bei. Themen und Formen von Weiterbildung verändern sich: Außer um rein fachliche Qualifikationen geht es heute vermehrt um methodische und personale Kompetenzen. Neben traditionellen Vermittlungsformen wie Kurse, Seminare und Veranstaltungen treten zunehmend arbeitsplatznahe Konzepte wie E-Learning, Coaching oder Job Rotation. Qualifizierung wird »entformalisiert«, Arbeiten und Lernen gehen ineinander über.

Die Auswertung von über 500 Betriebs- und Dienstvereinbarungen aus insgesamt 46 Branchen zeigt, wie die betrieblichen Akteure das Thema aufgreifen und gibt Anregungen für die Gestaltung eigener Vereinbarungen. Sie knüpft an die Untersuchungen aus den Jahren 1999 und 2005 an.



Sie finden mehr Informationen, Downloads und unsere Online-Datenbank im Internet unter:

www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen