

# Novellierung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)



Das Bundeskabinett hat am 02.11.2016 die novellierte Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) beschlossen. Es ist zu erwarten, dass die Verkündung im Bundesgesetzblatt (<http://www.bgbl.de>) noch im November 2016 erfolgt. Am Tag nach der Verkündung tritt die neue ArbStättV in Kraft.

Mit der neuen ArbStättV werden Vorschriften, die bislang in gesonderten Verordnungen enthalten waren, zusammengeführt und an die sich verändernde Arbeitswelt angepasst. So wird etwa der Inhalt der bisherigen Bildschirmarbeitsverordnung in die neue ArbStättV integriert; die Bildschirmarbeitsverordnung wird außer Kraft gesetzt.

Zudem finden sich folgende wesentliche Neuerungen in der ArbStättV:

### **Telearbeitsplätze**

Der Wandel in der Arbeitswelt und die Forderung nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf machte klare Regelungen für Telearbeitsplätze erforderlich. Rechtliche Unklarheiten in der bisherigen Praxis werden damit beseitigt. Telearbeitsplätze sind vom Arbeitgeber für einen festgelegten Zeitraum eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten. Telearbeit erfordert klare Rahmenbedingungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Grundlage ist eine Vereinbarung mit dem Beschäftigten über die Einrichtung eines Bildschirmarbeitsplatzes im Privatbereich, über die Arbeitszeit und die Arbeitsbedingungen/Arbeitsplatzgestaltung. Mit der Regelung wird gleichzeitig klargestellt, dass beruflich bedingte "mobile Arbeit", z. B. das gelegentliche Arbeiten mit dem Laptop in der Freizeit oder das ortsungebundene Arbeiten, wie unterwegs im Zug, nicht vom Anwendungsbereich der ArbStättV erfasst wird.

### **Arbeitsschutz-Unterweisung**

Durch die Arbeitsschutz-Unterweisung, zu der der Arbeitgeber auch bisher schon verpflichtet war, werden die Beschäftigten in die Lage versetzt und aktiv dazu angehalten, sich bei der Arbeit und in Notsituationen sicherheitsgerecht

zu verhalten. Zuvor fehlten aber die entsprechenden Hinweise, über welche Gefährdungen die Beschäftigten konkret unterwiesen werden müssen (z. B. Brandschutzmaßnahmen, Erste Hilfe, Fluchtwege und Notausgänge). Die Änderung ist also eine praxisgerechte Konkretisierung für Arbeitgeber, damit diese einer jetzt schon bestehenden gesetzlichen Verpflichtung besser nachkommen können.

### **Umgang mit psychischen Belastungen**

Bisher war es nur im Arbeitsschutzgesetz vorgeschrieben, psychische Belastungen bei der Beurteilung der Gefährdungen (Gefährdungsbeurteilung) zu berücksichtigen. Dies gilt jetzt auch nach der ArbStättV, wobei hier jetzt konkretisiert wird, dass z. B. Belastungen und Beeinträchtigungen der Beschäftigten durch störende Geräusche oder Lärm, ungeeignete Beleuchtung oder ergonomische Mängel am Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind.

### **Sichtverbindung aus Arbeitsräumen nach außen**

Die Regelung der Sichtverbindung nach außen gilt für dauerhaft eingerichtete Arbeitsplätze und für sonstige große Sozialräume; sie gilt nicht für jede Art von Sanitärräumen. Die Regelung stellt klare und einheitliche Anforderungen, wie möglichst ausreichend Tageslicht und eine Sichtverbindung aus Arbeitsräumen nach außen gewährleistet werden können. Lassen die baulichen oder betrieblichen Gegebenheiten eine Sichtverbindung nach außen nicht zu, z. B. in Bereichen von Flughäfen, Bahnhöfen, Sportstadien oder Einkaufszentren, kann von einer Sichtverbindung nach außen abgesehen werden. Die Regelung zur Sichtverbindung nach außen war bereits von 1975 bis 2004 Teil der Arbeitsstättenverordnung. Neu ist in der Arbeitsstättenverordnung die eindeutige Auflistung von Ausnahmen, die Missverständnisse und Unklarheiten vermeidet und die besondere Erfordernisse in der Praxis im Blick hat.

Köln, den 09.11.2016

V.i.S.d.P.: Silke Anlauf, Rechtsanwältin (Syndikusrechtsanwältin) der komba gewerkschaft nrw, Norbertstr. 3, 50670 Köln