

## Arbeitsstättenverordnung ist in der Spur Arbeitsschutzrecht wird modernisiert

Eigentlich war sie schon auf einem guten Weg: Die geplante neue Arbeitsstättenverordnung. Zur Erinnerung: Der gemeinsam mit den Sozialpartnern abgestimmte Entwurf hatte Ende 2014 das Kabinett und den Bundesrat passiert, als der Entwurf plötzlich auf Druck der Arbeitgeber gestoppt wurde. Die Arbeitgebervertreter, die in die Erarbeitung kontinuierlich eingebunden waren, sprachen damals von einem bürokratischen „Absurdistan“, um die überfälligen Verbesserungen des Arbeitsschutzes zu blockieren.

Am 23. September 2016 brachte nun endlich der Bundesrat einen neuen Entwurf auf den Weg, dem allgemein gute Chancen zugestanden werden, den Knoten bei der Arbeitsstättenverordnung zu lösen. Offensichtlich haben sich die Gemüter beruhigt und es hat eine Verständigung zwischen den Beteiligten gegeben, um das dringend notwendige Vorhaben einer Novellierung der Arbeitsstättenverordnung zum Abschluss zu bringen. Gegenüber dem letzten Entwurf wurden zwar an einigen Stellen Änderungen festgeschrieben, die ver.di als Verschlechterung wertet, insgesamt wird vom Bundesrat die Fassung von 2014 aber relativ unverändert weiter verfolgt ([sopoaktuell Nr. 208](#)). Der eigentliche Skandal liegt also darin, dass eine unter den Fachleuten bereits abgestimmte Version zur dringenden Modernisierung des Arbeitsstättenrechts und zur Harmonisierung der Arbeitsschutzverordnungen, von der Arbeitgeberseite so lange blockiert werden konnte. Es bleibt deshalb nur zu hoffen, dass sich ein derartiger Politikstil, der einseitig die Arbeitgeberseite hofiert, nicht wiederholt.

Im Folgenden sollen die oben angedeuteten Veränderungen im aktuellen Gesetzentwurf bewertet werden, die neue Verordnung vorgestellt und der weitere Novellierungsbedarf aus gewerkschaftlicher Sicht klar benannt werden. Die Arbeitsstättenverordnung regelt kleinteilig viele Bereiche im Betrieb, die vielleicht erst mal kleingeistig klingen, sie schützt aber die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer umfassend.

**Vereinte  
Dienstleistungsgewerkschaft  
Bundesverwaltung**

Paula-Thiede-Ufer 10  
10179 Berlin

**Ressort 5**

**Verantwortlich:**

**Eva M. Welskop-Deffaa**  
Mitglied des Bundesvorstandes

**Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik,  
Migration und Teilhabepolitik**

Telefon: 030 / 6956–2400  
Ressort05.buv@verdi.de  
Eva.Welskop-Deffaa@verdi.de

Wenn Sie wünschen, in den Verteiler dieses Redaktionsdienstes aufgenommen zu werden, schreiben Sie bitte eine Mail an: [Ressort05.buv@verdi.de](mailto:Ressort05.buv@verdi.de)

Schon abonniert? Unser [Newsletter \*sopojetzt\*](#)

[www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de](http://www.arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de)

## Tageslicht und Sichtverbindung nach außen

Mit der Aufnahme der Sichtverbindung nach außen wollte der Verordnungsgeber eine alte, arbeitswissenschaftlich begründete und bis 2004 verwendete Formulierung wieder aufnehmen. Obwohl die organisatorische und technische Sicherstellung von ausreichend Tageslicht am Arbeitsplatz für die Gesundheit und das Wohlbefinden der Beschäftigten essenziell ist, wurde diese Formulierung nun verwässert.

Die Sichtverbindung ist Teil der Novellierung geblieben, allerdings ist aus einer „Muss-Regelung“ eine „Darf-Regelung“ geworden, sodass der Vollzug dieser Vorschrift und die innerbetriebliche Mitbestimmung deutlich geschwächt werden.

## Telearbeit

Telearbeitsplätze werden in § 2 Abs. 7 neu definiert. Es handelt sich nunmehr um vom Arbeitgeber fest eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten, für deren Nutzung eine arbeitsvertraglich festgelegte wöchentliche Arbeitszeit vereinbart ist. Zudem muss die Ausstattung des Arbeitsplatzes einschließlich der Kommunikationseinrichtungen vom Arbeitgeber bereitgestellt und installiert worden sein.

Telearbeit wird durch diese Definition also deutlich enger als bisher gefasst und es wird somit umso dringlicher, die Formen mobiler Arbeit und digitaler Vernetzung zu regulieren. Zudem gibt es eine weitere neue Ausnahme: für Telearbeitsplätze ist die **Gefährdungsbeurteilung** nach § 3 ArbStättV nur noch für die Erstbeurteilung erforderlich. Bereits in der Vorfassung war die Verordnung für Telearbeit auf die §§ 3 und 6 sowie Anhang 6 begrenzt.

## Unterweisung

Die vormals in § 6 Abs. 5 vorgeschriebene schriftliche Dokumentation der Unterweisung ist ersatzlos gestrichen worden. Die Unterweisung ist der betriebliche Hebel zur Umsetzung der Gefährdungsbeurteilung und deren Dokumentation ist für beide Seiten eine Absicherung und gleichzeitig die Grundlage für die im Arbeitsschutzgesetz geforderte ständige Verbesse-

rung von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Durch das Streichen wird somit der wichtige und innovative Charakter der Unterweisung erheblich geschwächt. Ein zeitgemäßes Arbeitsschutzrecht in der Arbeitswelt 4.0 muss vor allem auf Informations- und Unterweisungspflichten setzen. Diese Einsicht wird in der Kompromissfassung verkannt.

## Gesamtbewertung der Verordnung

Trotz der beschriebenen Verschlechterungen stellt die Verordnung insgesamt einen deutlichen Fortschritt dar. Neben einer Reihe von Detailregelungen zur Konkretisierung von Anforderungen sind es vor allem die Integration der Bildschirmverordnung und die Ergänzung der Gefährdungsbeurteilung um psychische Gefährdungen und die damit verbundene Berücksichtigung der Arbeitsorganisation, die einen deutlichen Schritt nach vorne markieren. Mit der Novellierung werden erhebliche Anforderungen entstehen, die Auswirkungen der Digitalisierung und der damit verbundenen Ausgestaltung und Verdichtung der Arbeit arbeitswissenschaftlich zu bewerten und in der Regelsetzung verbindlich zu verdichten.

Positiv ist zu bewerten, dass die Definition für Arbeitsplätze nun nicht mehr an die regelmäßige Nutzung über einen längeren Zeitraum gebunden ist, und dass die Anforderung an Barrierefreiheit in § 3a auf Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräume ausgeweitet wird.

## ver.di-Kritik und weiterer Novellierungsbedarf

Von ver.di wird vor allem bemängelt, dass die Regelungen zur Barrierefreiheit nur bei bereits erfolgter Beschäftigung Behinderter gelten, und dass das große und dringende Thema der mobilen Arbeit nicht angegangen wurde. Gerade dieses bedarf jedoch dringend der Regulierung und einer rechtlichen Verankerung über eine „Arbeitsstättenverordnung 4.0“.

