

Einführung zur Arbeitsstättenverordnung

Die Verordnung über Arbeitsstätten (ArbStättV) ist auf § 18 ArbSchG sowie auf § 66 Satz 3 und § 68 Abs. 2 Nr. 3 BBergG gestützt.

Die in dieser Broschüre mit Hilfe von Fußnoten erläuterte und kommentierte Fassung bezieht sich auf die ArbStättV vom 12. August 2004, die zuletzt im Dezember 2020 durch Artikel 4 des Arbeitsschutzkontrollgesetzes (Gesetz zur Verbesserung des Vollzugs im Arbeitsschutz)¹⁾ verändert wurde.

Historische Eckdaten

Die Arbeitsstättenverordnung ist die älteste der aktuell bestehenden Arbeitsschutzverordnungen. Seit bald 50 Jahren ist sie Rechtsgrundlage für das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten.

Bereits 1967 wurden von der Gewerbeaufsicht der Länder **Richtlinien für arbeitshygiene und unfallschutztechnische Anforderungen an Arbeitsstätten** erarbeitet und zur Anwendung empfohlen. Diese Richtlinien fassten die seinerzeit gültigen Vorschriften im gesetzlichen und untergesetzlichen Rahmen zusammen. Eingearbeitet waren auch **Muster-Sicherheitsvorschriften für gewerbliche Anlagen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)**²⁾ sowie damals gesicherte, anerkannte wissenschaftliche Erkenntnisse.³⁾

1975 wurden schließlich die in den Richtlinien von 1967 enthaltenen Grundsätze in Teilbereichen erweitert und in eine nunmehr rechtsverbindliche **Arbeitsstättenverordnung**⁴⁾ überführt.

Seit ihrer Erstfassung, seinerzeit ausgegeben im Bundesgesetzblatt zu Bonn am 25. März 1975, hat die ArbStättV eine interessante, wechselvolle Geschichte durchlebt.

Ursprünglich bestand sie aus 58 Paragraphen und diese wiederum beinhalteten in großer fachlicher Breite eine Vielzahl sehr konkreter Anforderungen. Die erste in der Verordnung genannte Maßzahl betraf die Raumtemperatur: § 6 Abs. 3 forderte +21 °C in Pausen-, Bereitschafts-, Liege-, Sanitär- und Sanitäträumen. Die letzte Maßzahl der damaligen Verordnung enthielt § 50: Die freie Bodenfläche je Arbeitnehmer an Verkaufsständen im Freien musste mindestens 1,50 m² betragen.

¹⁾ Arbeitsstättenverordnung vom 12.8.2004 (BGBl. I S. 2179), zuletzt geändert durch Artikel 4 des Gesetzes vom 22.12.2020 (BGBl. I S. 3334).

²⁾ Richtlinien für Behörden und Unternehmer, Genf 1949, herausgegeben im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit des IAA, Genf.

³⁾ Noch bevor das Arbeitsstättenrecht in Deutschland Mitte der 1960er Jahre etabliert wurde, sind auch die weit früher vom Reichsamt „Schönheit der Arbeit“, u. a. in Zusammenarbeit mit dem Fachausschuss für Haustechnik des VDI, ab 1936 herausgegebenen Handbücher (z. B. „Umkleideraum, Wasch- und Baderaum in gewerblichen Betrieben“, „Neuaufbau der Arbeitswelt“, „Die farbige Gestaltung von Betriebsräumen“, „Das schöne Büro“ und „Die schöne Werkkantine“) zu erwähnen.

⁴⁾ Verordnung über Arbeitsstätten (Arbeitsstättenverordnung – ArbStättV) vom 20.3.1975, ausgegeben zu Bonn am 25.3.1975, BGBl. Nr. 32, S. 729.

Einführung

Mangels damals klarer Maßgaben für eine arbeitsphysiologisch und -psychologisch begründete Primärprävention beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten einschließlich der auszuführenden Tätigkeiten stützte man sich auf eine Stärkung der Sekundärprävention: § 33 forderte das Einrichten von Räumen für körperliche Ausgleichsübungen, wenn Arbeitnehmer aufgrund ihrer Tätigkeit einseitig beansprucht wurden. Heute ist das ein grundlegender gesetzlicher Primärauftrag zur menschengerichteten Gestaltung der Arbeit.⁵⁾

Die Regelungen der Verordnung galten fast 30 Jahre lang und waren in den Betrieben gut anerkannt. Im Zeitraum von 1975 bis 2004 wurde die Arbeitsstättenverordnung nur fünf Mal geändert: 1982, 1983, 1996, 2002 und 2003.

Arbeitsstättenverordnung 2004 – Umsetzung der europäischen Rechtsetzung im Arbeitsschutz

Auch im Europäischen Gemeinschaftsrecht vollzog sich eine richtungsweisende Entwicklung. Mit der sog. **Arbeitsschutz-Rahmenrichtlinie von 1989, RL 89/391/EWG⁶⁾**, wurde die Grundlage für europaweite einheitliche Mindestvorschriften im Arbeitsschutz geschaffen.

Die Entwicklung und Verabschiedung eines europäischen Arbeitsstättenrechts erhielt oberste Priorität. Als **erste Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG** hat der Europäische Rat hierzu die **Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten⁷⁾** erlassen. Diese **EG-Arbeitsstättenrichtlinie besteht aus elf Artikeln** mit allgemeinen Festlegungen und Verfahrensvorschriften **sowie aus zwei Anhängen.⁸⁾**

Mit dem Ziel einer umfangreichen **Deregulierung des deutschen Arbeitsstättenrechts in Verbindung mit der nationalen Umsetzung der Mindeststandards des europäischen Arbeitsschutzrechts** wurde die **Arbeitsstättenverordnung im Jahr 2004 stark vereinfacht.⁹⁾** Sie wurde auf acht Paragrafen gekürzt. Anstelle konkreter Maßzahlen traten **Schutzziele mit Generalklauseln** als Rechtsformulierungen in Kraft.

⁵⁾ Das Arbeitsschutzgesetz definiert in § 2 Abs. 1 Maßnahmen des Arbeitsschutzes. Maßnahmen der menschengerichteten Gestaltung der Arbeit gehören danach ranggleich zu den weiteren gesetzlich verpflichtenden Maßnahmen des Arbeitsschutzes neben der Verhütung von Unfällen bei der Arbeit und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren.

⁶⁾ RL 89/391/EWG vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. EG Nr. L 183 S. 1). Es gilt die aktuelle konsolidierte Fassung vom 12.11.2008.

⁷⁾ ABl. EG Nr. L 393 S. 1, zuletzt geändert durch VO (EU) 2019/1243 – ABl. L 198 vom 25.07.2019, aktuell konsolidierte Fassung 26.07.2019.

⁸⁾ Die EG-Arbeitsstättenrichtlinie beruht auf der Arbeitsstättenverordnung 1975 und wiederholt z. B. im Anh. I unter der Überschrift „Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in erstmals genutzten Arbeitsstätten“ die Bestimmungen der deutschen Verordnung von 1975 zum Teil wörtlich, ohne allerdings sämtliche dort geregelten Sachverhalte in ihren Geltungsbereich einzubeziehen.

⁹⁾ Verordnung über Arbeitsstätten vom 12.8.2004 (BGBl. I S. 2179).

Grundlegende Novellierung – die geänderte ArbStättV 2016

Eine grundlegende Novellierung der ArbStättV erfolgte im November 2016.¹⁰⁾ Folgende wesentliche Änderungen wurden vorgenommen:

1. Bildschirmarbeit integriert und modernisiert

Mit der Änderung der ArbStättV sind die **Inhalte der BildscharbV** vollständig integriert worden. Die im Jahr 1996 als Umsetzung der Richtlinie 90/270/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten erlassene BildscharbV wurde zugleich außer Kraft gesetzt.

In § 2 „Begriffsbestimmungen“ der neuen ArbStättV wurden die Begriffsbestimmungen für Bildschirmarbeitsplätze und Bildschirmgeräte an die technische Entwicklung angepasst und sind somit modifiziert worden. So ist der Begriff Bildschirmarbeitsplatz nur für solche mit Bildschirmgeräten und sonstigen erforderlichen Arbeitsmitteln ausgestattete Arbeitsplätze anwendbar, die innerhalb von Gebäuden dauerhaft eingerichtet sind. Konkrete **Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze und Bildschirmgeräte** sind in einem neu eingefügten **Anh. Nr. 6** der Verordnung beschrieben. Dieser wurde an die ständige Entwicklung neuer Gerätetypen, wie z. B. All-in-One-Computer, Laptops, Note- und Netbooks, Tablets, Smartphones usw., angepasst.

Neben allgemeinen Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze sowie Bildschirme und Bildschirmgeräte enthält Anh. Nr. 6 auch spezifische Forderungen zur ortsgebundenen oder ortsveränderlichen Verwendung an Arbeitsplätzen sowie zur Benutzerfreundlichkeit von Bildschirmarbeitsplätzen. Diese sind – wie auch die anderen Bestimmungen im Anhang – eher allgemein formuliert und werden vom Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) gem. § 7 ArbStättV in Regeln und Erkenntnisse für Arbeitsstätten oder in Empfehlungen unter Berücksichtigung des Standes der Technik sowie arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse und ergonomischer Anforderungen konkretisiert.

Die spezifischen Schutzziele der BildscharbV zur Berücksichtigung der Belastung der Augen oder einer Gefährdung des Sehvermögens sind in § 3 ArbStättV integriert worden.

Inzwischen sind Bildschirmarbeitsplätze zum Kennzeichen einer modernen „digitalen“ Arbeitswelt geworden. Die Vorschriften zu Telearbeitsplätzen geben Beschäftigten und Arbeitgebern mehr Spielraum und Flexibilität in Bezug auf die Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Für Arbeitgeber und Beschäftigte beschreiben sie den Handlungsrahmen und sind der Maßstab für die erforderliche Rechtssicherheit.¹¹⁾

¹⁰⁾ Verordnung über Arbeitsstätten vom 12.8.2004 (BGBl. I S. 2179), geändert durch Verordnung zur Änderung von Arbeitsschutzverordnungen vom 30.11.2016 (BGBl. I 2016 S. 2681).

¹¹⁾ https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/A_Zit._nach_BMAS_Vorbemerkungen_zur_ArbStättV, S. 3.

2. Arbeitsorganisation/Arbeitsablaufgestaltung sowie physische und psychische Belastungen

Durch eine Ergänzung in § 3 Gefährdungsbeurteilung wird klargestellt, dass der Arbeitgeber bei der Beurteilung der Gefährdungen der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten auch die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte berücksichtigen muss. Dies wird zwar bereits in § 5 Abs. 3 Nr. 4 ArbSchG gefordert. Allerdings waren Fragen der Arbeitsorganisation und Arbeitsablaufgestaltung – weil bisher explizit nicht in der ArbStättV erwähnt – in der Praxis bisher eher unzureichend als Gefährdungsfaktoren berücksichtigt worden. Vor dem Hintergrund moderner Arbeitsformen werden diese aber an Bedeutung gewinnen und ihre Gestaltung wird zur Verringerung physischer und psychischer Fehlbelastungen unabdingbar sein.

Diesbezüglich wird ebenso klargestellt, dass der Gesundheitsbegriff sowohl die **physische** als auch die **psychische Gesundheit** umfasst und damit beide Elemente gleichermaßen in die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG einzubeziehen sind. Dementsprechend hat der Arbeitgeber gem. § 3a ArbStättV beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten neben dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene nunmehr auch explizit ergonomische Anforderungen und weiterhin insbesondere die vom ASTA erstellten und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse zu berücksichtigen.

Ungenügend gestaltete Arbeitsplatz- und Arbeitsumgebungsbedingungen (z. B. Lärm oder störende Geräusche, schlechtes Raumklima, räumliche Enge, unzureichende Wahrnehmung von Signalen und Prozessmerkmalen, unzureichende Ergonomie und Softwaregestaltung, schlechte Beleuchtung) können Fehlbelastungen darstellen, die krankheitsbedingte Fehlzeiten auslösen können.

3. Arbeitsplatz rechtsklar neu definiert

Die zeitliche Einschränkung in der **Definition für den Arbeitsplatz** in der früheren ArbStättV, dass ein Ort, an dem Beschäftigte arbeiten, nur als „Arbeitsplatz“ angesehen wird, wenn sich die Beschäftigten dort „regelmäßig über einen längeren Zeitraum“ aufhalten, wurde aufgehoben. Sie wich von allen anderen Arbeitsschutzverordnungen (z. B. Gefahrstoff- oder Betriebssicherheitsverordnung) ab. Damit wurde vordergründig die Absicht verfolgt, den Arbeitsraum eindeutig gegen die anderen Räume eines Betriebes (z. B. Lager-, Maschinen- oder Versorgungsräume) abzugrenzen. Für den Arbeitgeber hatte das insofern Bedeutung, als an Arbeitsräume (z. B. Anh. Nr. 1.2 Abmessungen von Räumen, Luftraum; Nr. 3.5 Raumtemperatur; Nr. 3.6 Lüftung, Nr. 3.7 Satz 2 Lärm im Arbeitsraum) zusätzliche und weitergehende Anforderungen gestellt werden. Für alle übrigen zur Arbeitsstätte gehörenden Betriebsräume, in denen sich Beschäftigte nur vorübergehend zur Verrichtung einer Tätigkeit aufzuhalten, z. B. zu kurzfristigen oder unregelmäßig wiederkehrenden Instandhaltungsarbeiten, zu Aufräumarbeiten oder zur jährlichen Inventur, brauchten diese indessen nicht zur Anwendung gebracht werden.