

# **Veränderte Anforderungen an Betriebs- und Personalräte durch die neue Arbeitsstättenverordnung**

**Rechtsanwalt Dr. Ulrich Faber**

**Uli-Faber@t-online.de**

---

# ArbStättV-2004 : Änderungen für die betriebliche Praxis

- **Einige** spezielle arbeitsstättenrechtliche **Gestaltungsfelder** sind **nicht mehr ausdrücklich** in der ArbStättV **geregelt**

Beispiele:

- Ausstattung mit Sitzgelegenheiten
  - Einzelarbeitsplätze mit hoher Unfallgefahr
  - Hitzearbeitsplätze
  - Sichtverbindung (→ „Scherzerklärung“??)
  - Lärm (keine differenzierten Werte mehr)
- 
- **Verzicht auf leicht handhabbare Maßstäbe und Orientierungen** für Maßnahmen in der neuen ArbStättV
    - Höchst vage „unbestimmte Rechtsbegriffe“ statt Maßzahlen
    - Keine ausdrückliche Regelung einer sog. „Technikklausel“
    - Gefährdungsbeurteilung nicht ausdrücklich geregelt

# Rechtliche Eckpunkte für die Umsetzung der allgemeinen Schutzziele der ArbStättV-2004

- **Betriebliche Freiräume durch die ArbStättV-2004 bedeuten nicht Beliebigkeit** bei der betrieblichen Konkretisierung der allgemeinen Schutzziele
- Grundlegende und unverzichtbare rechtliche Voraussetzungen für die betriebliche Umsetzung der ArbStättV-2004 sind:
  - **Gefährdungsbeurteilung**
  - **Beteiligung der Beschäftigten und ihrer Interessenvertretungen**
  - **Berücksichtigung der allg. Grundsätze des Arbeitsschutzes (insbes. „Technikklausel“)**

# Gefährdungsbeurteilung

- ArbStättV-2004 verlangt **intensivere Beschäftigung** mit der **betrieblichen Gefährdungssituation** als in der Vergangenheit
- **Gefährdungsbeurteilung** und ihre **Dokumentation** hat vor allem folgende Funktionen:
  - Bestandsaufnahme der Gefährdungssituation
  - Grundlage für die Festlegung „maßgeschneiderter“ Schutzziele und Schutzmaßnahmen
  - Grundlage für Wirksamkeitskontrollen
  - Grundlage für die Optimierung des Schutzes bei
    - Bes. Vorkommnissen
    - Fortschreiten des Standes der Sicherheits- und Gesundheitswissenschaften

# Beteiligung (I)

- Keine Entscheidungen über den Gesundheitsschutz über die Köpfe der betroffenen Beschäftigten hinweg
  - Grundrecht auf Leben und körperliche Unversehrtheit
  - EU-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz; EU-Arbeitsstättenrichtlinie
  - BetrVG; Personalvertretungsgesetze
- „**Rechtliche Richtigkeit**“ der betrieblichen Gestaltungsmaßnahmen hängt u.a. davon, daß gesetzlich vorgesehene **Verfahrensweisen** (Gefährdungsbeurteilung) und **Beteiligungsregeln** beachtet worden sind

# Beteiligung (II)

**Das Mitbestimmungsrecht setzt nach nunmehr gefestigter Rechtsprechung des BAG voraus:**

- ✓ Gesetzliche Handlungspflicht
- ✓ Betrieblicher Handlungsspielraum
- ✓ Arbeits- und Gesundheitsschutz als Schutzzweck der gesetzlichen Handlungspflicht
- ✓ Beachtung des vorgegebenen Schutzniveaus
- ✓ „Regelungen“ als Gegenstand des Mitbestimmungsrechts

# Beteiligung (III)

## Wichtige Gegenstände der Mitbestimmung bei der Umsetzung der ArbStättV

- **Gefährdungsbeurteilung**

- Festlegung der Vorgehensweise (Grob-/Feinanalyse)
- Auswahl des Verfahrens
- Erhebungsmethoden/Durchführung
- Anlässe für Wiederholung der Gefährdungsbeurteilung
- ...

- **Schutzmaßnahmen**

- Auswahl zwischen verschiedenen geeigneten Maßnahmen
- Prioritätensetzung
- Organisation der Durchführung der Maßnahmen
- Wirksamkeitskontrollen
- Optimierung
- ...



# Berücksichtigung der allgemeinen Grundsätze des Arbeitsschutzes nach § 4 ArbSchG und der ASR

- § 4 ArbSchG: **Pflicht des Arbeitgebers zur Berücksichtigung der allgemeinen Grundsätze des Arbeitsschutzes** bei Maßnahmen
  - Vorrang der Vermeidung bzw. Minimierung von Gefährdungen
  - „Technikklausel“
  - Hierarchie der Schutzmaßnahmen (TOP):  
Technik-**O**rganisation-**P**ersönliche Schutzmaßnahmen
  - ...
- § 3 Abs. 1 ArbStättV-2004: **Berücksichtigung** der neuen **ASR** und bis August 2010 der noch nicht überarbeiteten ASR zur ArbStättV-1975
  - Einhaltung der ASR ist attraktiv, da
    - Keine eigenen Ermittlungen des Standes der Technik erforderlich
    - „Vermutungswirkung“

# Eine Behauptung und ihre möglichen Folgen (I)

- Neuerdings wird fälschlicherweise behauptet, daß die allg. Grundsätze und insbes. die Technik Klausel im Arbeitsstättenrecht nicht anwendbar sind.
- Dies hätte weitreichende Folgen
  - für die Aspekte der ArbStättV-1975, die in der verschlankten ArbStättV-2004 nicht explizit erwähnt werden (z.B. Hitzearbeitsplätze; gestufte Lärmgrenzwerte)
  - für die Ausgestaltung eines zeitgemäßen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in Arbeitsstätten (z.B. neue Arbeitsformen)
  - für ein praxisnahe neue ASR durch den Ausschuß für Arbeitsstätten

# Eine Behauptung und ihre möglichen Folgen (II)

## Die Behauptung ist rechtlich unhaltbar, denn

- Die Bundesregierung hat als Verordnungsgeberin keine unbegrenzte Gestaltungsfreiheit; sie hat insbes. förmliche Parliamentsgesetze zu beachten
- Die Auslegung einer Rechtsverordnung hat sich an den Vorgaben des Normenprogramms des ermächtigenden Gesetzes (hier ArbSchG) zu orientieren
- § 18 ArbStättV als sog. „Ermächtigungsgrundlage“ verleiht der Bundesregierung nur die Befugnis, die sich aus dem ArbSchG ergebenden Verpflichtungen zu konkretisieren, nicht sie aber in irgendeiner Form einzuschränken

# Ausblick & Thesen

- **Beteiligung und Mitbestimmung** sind mehr als in der Vergangenheit **entscheidende Faktoren für die Sicherheit und die Gesundheit** in Arbeitsstätten
- Werden die allgemeinen **Grundsätze des Arbeitsschutzes (insbes. „Technikklausel“)** nicht oder nur unzureichend durch ASR in **technische Regeln „gegossen“**, kann im Wege der betrieblichen Mitbestimmung ihre Beachtung eingefordert werden
- Werden solche **Verfahren mit Erfolg** geführt, wird dies die Durchsetzung von **Vertretung von Arbeitnehmerinteressen** im Ausschuß für Arbeitsstätten **nachhaltig unterstützen**