



LÄNDERAUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ UND SICHERHEITSTECHNIK

L A S I

Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung

LV 40

2. überarbeitete Auflage



Impressum: LASI-Veröffentlichung 40 (LV 40)
Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung, 2. überarbeitete Auflage
*Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers.
Den an der Erarbeitung der Regelungen beteiligten Institutionen ist der Nachdruck erlaubt.*

Herausgeber: Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)

LASI - Vorsitzender: Dr. Peter Gillich
Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenberger Straße 2/2a
65193 Wiesbaden

Verantwortlich: Ernst-Friedrich Pernack
Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz des Landes Brandenburg
Henning-von-Tresckow-Straße 2 - 13
14467 Potsdam

Redaktion: Matthias Morath (Leitung)
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg

Holger Felske
Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit Mecklenburg-Vorpommern

Christian Hermann
Bezirksregierung Köln

Dr. Karla Heinicke
Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr

Petra Messer
Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie

Bildnachweis: sirtravelalot/Shutterstock.de
Landesanstalt für Umwelt Baden-Württemberg (LUBW)

Herausgabedatum: August 2020
ISBN: 978-3-948680-03-9

Die LASI-Veröffentlichungen stehen im Internet zum Download bereit unter:
<http://lasi-info.com/publikationen/lasi-veroeffentlichungen/>

Vorwort

Die im Jahr 2004 auf der Grundlage des § 18 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) neu erlassene Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) folgte der Regelungssystematik dieses Gesetzes und formulierte lediglich Schutzziele und allgemein gehaltene Anforderungen. Den Arbeitgebern sollten durch den Verzicht auf detaillierte Vorschriften Spielräume zur Erfüllung ihrer Pflichten hinsichtlich der Einhaltung des Schutzzieles Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit eingeräumt werden.

Das Ergebnis war eine schlanke Verordnung, die in der Praxis zu Anwendungsproblemen führte. Im Jahre 2010 wurden Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung aufgenommen und Bußgeldvorschriften ergänzt. Die Änderung der Arbeitsstättenverordnung vom 30. November 2016 (BGBl. I S. 2681)¹ ist aus rechtssystematischen Gründen eine Änderungsverordnung der Verordnung über Arbeitsstätten vom 12. August 2004 (BGBl. I S. 2179).

Die wichtigste Neuerung ist die Integration der Regelungen der Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) in die Arbeitsstättenverordnung und die gleichzeitige Aufhebung derselben. Mit Außerkraftsetzung der Bildschirmarbeitsverordnung wurde die hierzu herausgegebene LASI-Veröffentlichung 14 (LV 14) zurückgezogen. Wesentliche Inhalte wurden in die hier vorliegende LV 40 integriert, darunter das in der Praxis häufig verwendete Arbeitsblatt (siehe Anhang: „Arbeitsblatt zur Bildschirmarbeit gemäß Arbeitsstättenverordnung“ in überarbeiteter Fassung). Des Weiteren sind Vorschriften zu Telearbeitsplätzen und zur Unterweisung aufgenommen worden. Auch die Sichtverbindung nach außen ist in die Verordnung zurückgekehrt. Zudem wird der Arbeitsplatz nun unabhängig vom Zeitbezug definiert.

Eine Konkretisierung der in der Arbeitsstättenverordnung und deren Anhang enthaltenen verbindlichen Schutzziele ist mit inzwischen mehr als 20 vom Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) erarbeiteten und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBL.) bekannt gegebenen Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) bereits vorgenommen worden.

Gegenstand der LV 40 sind Auslegungsfragen, schutzzielorientierte Klarstellungen sowie Verweise auf weitergehende Regeln oder Erkenntnisse, die als Orientierung für die Über-

¹ Die zuletzt durch Artikel 5 Absatz 1 der Verordnung zur Änderung von Arbeitsschutzverordnungen vom 18. Oktober 2017 (BGBl. I S. 3584) erfolgte Änderung der Arbeitsstättenverordnung betraf lediglich § 1 Abs. 5: „Diese Verordnung ist für Arbeitsstätten in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen, nur für Bildschirmarbeitsplätze einschließlich Telearbeitsplätze anzuwenden.“

wachung und Beratung herangezogen werden können. Die LV 40 wird sukzessive aktualisiert. Mit Bekanntgabe einschlägiger Technischer Regeln für Arbeitsstätten werden entsprechende Inhalte dieser LV gegenstandslos.

Mit der zweiten überarbeiteten Auflage erfolgt eine Anpassung an die geänderten Rechtsvorschriften und an aktuelle Erfahrungen.

Wiesbaden / Potsdam im August 2020



Dr. Peter Gillich

Vorsitzender des Länderausschusses
für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik



Ernst-Friedrich Pernack

Leitung AG 2 „Betriebliche Arbeitsschutzorganisation, Arbeitsstätten“ des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik

Inhaltsverzeichnis

1.	Landwirtschaftliche Flächen (§ 1 Absatz 2 Nummer 3).....	7
2.	Telearbeitsplätze: Anforderungen, Gefährdungsbeurteilung (§ 1 Absatz 3).....	8
3.	Bedienerplätze von Maschinen (§ 1 Absatz 4 Nummer 1)	10
4.	Gelände des Betriebes (§ 2 Absatz 1)	11
5.	Definition Arbeitsplätze (§ 2 Absatz 4)	13
6.	Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe: dauerhaft - nicht regelmäßig - regelmäßig - kurzzeitig (§ 1 Absatz 4 Nummer 2, § 2 Absatz 3, sowie Nummer 3.4 Absatz 1 und Nummer 6.4 Absatz 3 des Anhangs).....	15
7.	Bildschirmarbeitsplätze (§ 2 Absatz 5) und arbeitsmedizinische Vorsorge an Bildschirmgeräten (§ 5 ArbMedVV).....	17
8.	Telearbeitsplätze: Bedingungen, Einrichten (§ 2 Absatz 7).....	18
9.	Telearbeit - mobile Arbeit - Heimarbeit (§ 2 Absatz 7)	20
10.	Überprüfen von Telearbeitsplätzen durch die Arbeitsschutzbehörden (§ 2 Absatz 7).....	22
11.	Psychische Belastungen (§ 3 Absatz 1).....	23
12.	Ausnahmen von der Arbeitsstättenverordnung (§ 3a Absatz 3).....	25
13.	Nichtraucherschutz (§ 5)	27
14.	Unterweisung (§ 6).....	30
15.	Wesentliche Erweiterung oder wesentlicher Umbau bzw. wesentliche Änderung (§ 8 Absatz 1, Nummer 3.4 Absatz 3 des Anhangs)	33
16.	Konstruktion und Festigkeit von Gebäuden (Nummer 1.1 des Anhangs).....	35
17.	Schnelllaufstufen im Verlauf von Fluchtwegen (Nummer 2.3 des Anhangs)	36

18.	Aufschlagrichtung von Notausgangstüren (Nummer 2.3 Absatz 2 des Anhangs).....	38
19.	Sichtverbindung nach außen (Nummer 3.4 des Anhangs).....	39
20.	Ausreichend Tageslicht (Nummer 3.4 des Anhangs).....	42
21.	Pausenraum oder entsprechender Pausenbereich (Nummer 4.2 des Anhangs)	43
22.	Nicht allseits umschlossene und im Freien liegende Arbeitsstätten (Nummer 5.1 des Anhangs).....	45
23.	Vermutungswirkung der Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR).....	47
24.	Abweichung von den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR).....	48
25.	Anhang (Arbeitsblatt zur Bildschirmarbeit gemäß Arbeitsstättenverordnung)	50
	Liste der LASI-Veröffentlichungen	54
	Liste der für das Arbeitsstättenrecht zuständigen obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder	60

1. Landwirtschaftliche Flächen (§ 1 Absatz 2 Nummer 3)

Frage:

Was ist mit Flächen eines landwirtschaftlichen Betriebs gemeint, die „außerhalb der von ihm bebauten Flächen“ liegen? Bezieht sich die Bebauung hier z. B. ausschließlich auf das eigentliche Gehöft? Gilt dies nur für die bebauten Flurstücknummern oder wie ist mit unmittelbar an das Gehöft anschließenden landwirtschaftlichen Flächen zu verfahren (z. B. Ackerland direkt neben dem Bauernhaus)?

Antwort:

Die Arbeitsstättenverordnung gilt auf Flächen, welche mit land- oder forstwirtschaftlichen Gebäuden bebaut sind und zum Betrieb gehören, z. B. dem Gehöft, den Stallungen oder den Gewächshäusern.

Für Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- oder forstwirtschaftlichen Betrieb gehören, aber außerhalb der von ihm bebauten Fläche liegen, gelten nur § 5 „Nichtraucherschutz“ und Nummer 1.3 „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung“ des Anhangs der Arbeitsstättenverordnung.

Gleichwohl gelten die Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes für oben aufgeführte Flächen, sobald dort Beschäftigte im Sinne des Arbeitsschutzgesetzes tätig sind. Danach können sich Forderungen nach menschengerechter Gestaltung der Arbeit beispielsweise durch die Notwendigkeit der Bereitstellung mobiler anschlussfreier Toilettenkabinen für Erntehelfer ergeben.

2. Telearbeitsplätze: Anforderungen, Gefährdungsbeurteilung (§ 1 Absatz 3)

Siehe hierzu auch: *Nr. 8 Telearbeitsplätze: Bedingungen, Einrichten (§ 2 Absatz 7)*

Frage:

Für Telearbeitsplätze gelten nur bestimmte Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung, z. B. die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erstellung einer Gefährdungsbeurteilung (§ 3 ArbStättV). Muss der Arbeitgeber neben dem eigentlichen Telearbeitsplatz auch den übrigen Wohnraum in seiner Gefährdungsbeurteilung betrachten (z. B. Verkehrswege innerhalb der Wohneinheit, Sanitärräume)?

Antwort:

Nein, die Arbeitsstättenverordnung gilt nur, soweit die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung unter „Beachtung der Eigenart von Telearbeitsplätzen auf diese anwendbar sind“ (§ 1 Absatz 3 Satz 2 ArbStättV). Deshalb sind ausschließlich arbeitsplatzbezogene Aspekte des Bildschirmarbeitsplatzes im Wohnbereich (z. B. ergonomische Gestaltung des Bildschirmgeräts, wie die Trennung von Bildschirm und Tastatur, des Arbeitstischs, der Sitzgelegenheit, Bewegungsfläche, Beleuchtung des Arbeitsplatzes) zu betrachten. Die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung gelten im Privatbereich z. B. nicht für die Ausstattung der Sanitärräume, Verkehrswege- und Fluchtwegbreiten oder Feuerlöscheinrichtungen.

Eine Gefährdungsbeurteilung (hier lediglich beim erstmaligen Einrichten des Bildschirmarbeitsplatzes im Privatbereich) und eine Unterweisung sind nur erforderlich, wenn die Arbeitsbedingungen am Telearbeitsplatz im Privatbereich vom Arbeitsplatz im Betrieb abweichen. Allerdings kann in der Regel nicht von gleichen Arbeitsumgebungsbedingungen (z. B. der Beleuchtungs- und Lärmsituation) ausgegangen werden. Die Bedingungen für Telearbeit müssen arbeitsvertraglich oder in einer Vereinbarung festgelegt werden (vgl. § 2 Absatz 7 Satz 2 ArbStättV). Die rechtskonforme Gestaltung des Telearbeitsplatzes kann der Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person (z. B. die Fachkraft für Arbeitssicherheit) feststellen, wenn der Telearbeitsplatz im Privatbereich eingerichtet wird. Der Arbeitgeber oder die von ihm beauftragte Person dürfen nicht ohne Weiteres den

Privatbereich des Beschäftigten, ohne dessen Zustimmung, betreten. Damit der Arbeitgeber jedoch seine gesetzlichen Pflichten nach § 3 Arbeitsschutzgesetz sowie der Fürsorgepflicht nachkommen kann, ist es zweckmäßig, ein Zugangsrecht arbeitsvertraglich oder in der oben genannten Vereinbarung vor Beginn der Telearbeit zu regeln. Eine arbeitsvertragliche Delegation von Arbeitgeberpflichten auf nicht fachkundige Beschäftigte ist nicht zulässig.

Der Beschäftigte hat im Rahmen seiner Pflichten nach §§ 15 und 16 ArbSchG Unterlagen vorzulegen und Angaben zu machen sowie während der Nutzungsphase eingetretene Mängel (z. B. an den Arbeitsmitteln) oder Änderungen der Arbeitsumgebung (z. B. der Lärm- und Beleuchtungssituation) dem Arbeitgeber unverzüglich mitzuteilen. Hierbei können beispielsweise geeignete Prüflisten zur Selbstprüfung hilfreich eingesetzt werden, ggf. in Verbindung mit einer Fotodokumentation. Die Informationen sind vom Arbeitgeber zu beurteilen; ggf. sind entsprechende Maßnahmen des Arbeitsschutzes von ihm umzusetzen.

Hinweis: Das im Anhang enthaltene „Arbeitsblatt zur Bildschirmarbeit gemäß Arbeitsstättenverordnung“ kann als Orientierungshilfe zum Einschätzen der Arbeitsbedingungen herangezogen werden.

3. Bedienerplätze von Maschinen (§ 1 Absatz 4 Nummer 1)

Frage:

Wann liegt ein Bedienerplatz von Maschinen mit Bildschirmgeräten vor, der kein Bildschirmarbeitsplatz ist?

Antwort:

Nur für ganz bestimmte Arbeitsplätze ist der Anwendungsbereich hinsichtlich der Geltung der Nummer 6 „Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen“ des Anhangs der ArbStättV eingeschränkt. Dazu gehören „Bedienerplätze von Maschinen“.

Dies sind Arbeitsplätze mit einer Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, die zur unmittelbaren Benutzung der Maschine erforderlich ist. In diesen Fällen beschränkt sich die „Bildschirmdarstellung auf die Wiedergabe der Eingabewerte und der im Produktionsvorgang anfallenden technischen Daten. [...] Die Verwendung des Bildschirms ist entweder von untergeordneter Bedeutung oder nur von kurzer Dauer. Dagegen fallen alle Formen intensiver Bildschirmarbeit in den Geltungsbereich der Richtlinie 90/270/EWG“ (EuGH vom 06.07 2000-C11/99), welche mit der Arbeitsstättenverordnung umgesetzt wurde. Beispiele für Bildschirmtätigkeiten mit untergeordneter Bedeutung sind: die Bedienung eines Kopierers (Stückzahleingabe, Starttaste), einer Geschirrspülmaschine in der Gastronomie (Programmauswahl, Starttaste) oder von Be- und Verarbeitungsmaschinen (Displayeingabe).

Der Begriff „Bedienerplätze von Maschinen“ ist gemäß dem oben genannten Urteil des Europäischen Gerichtshofes (EuGH) eng auszulegen. Demnach fallen beispielsweise Tätigkeiten an Steuerständen, in Leitwarten, an CNC-Maschinen oder die regelmäßige Programmierung von Maschinen mittels tragbarer Bildschirmgeräte, bei denen Beschäftigte auch vorbereitend und optimierend arbeiten, nicht unter die Ausnahme nach § 1 Absatz 4 Nummer 1 ArbStättV.

4. Gelände des Betriebes (§ 2 Absatz 1)

Frage:

Arbeitsstätten sind definitionsgemäß „Orte“, die sich auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle befinden. Wie ist das „Gelände eines Betriebes“ grundsätzlich zu bestimmen? Welche Besonderheiten gelten z. B. bei Windenergieanlagen (WEA) oder Verkaufsständen?

Antwort

Vor dem Hintergrund des umfassend für nahezu alle Beschäftigtengruppen und in allen Tätigkeitsbereichen geltenden Arbeitsschutzgesetzes entspricht es der Zielbestimmung der Arbeitsstättenverordnung, den Begriff „auf dem Gelände eines Betriebes“ weit auszulegen.

Somit ist die Anwendbarkeit auch für Arbeitsstätten und Arbeitsräume sowie Arbeitsplätze gegeben, die sich in angemieteten Gebäuden oder auf gepachteten Flächen befinden, d. h. immer dann, wenn der Arbeitgeber ein Verfügungs- und/oder Nutzungsrecht ausübt („betriebseigenes Gelände“). Eigentumsverhältnisse an Grund und Boden bzw. am Gebäude sind nicht ausschlaggebend.

Auch Orte auf Baustellen gehören nach § 2 Absatz 1 Nummer 3 ArbStättV zu den Arbeitsstätten. Eine Baustelle ist der Ort, an dem ein Bauvorhaben ausgeführt wird. Ein Bauvorhaben ist das Vorhaben, eine oder mehrere bauliche Anlagen zu errichten, zu ändern oder abzurechen (vgl. § 1 Absatz 3 Baustellenverordnung).

Das Errichten einer Windenergieanlage (WEA) findet an Orten auf einer Baustelle (Arbeitsstätte) statt bzw. an Orten auf dem Gelände eines Betriebes, zu denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Tätigkeit Zugang haben (Arbeitsstätte).

Beim späteren Betreiben ist dahingehend zu unterscheiden, ob sich die WEA oder der Verkaufsstand auf dem betriebseigenen (Fall A) oder betriebsfremdem Gelände (Fall B) befindet:

Im Fall A stellt die WEA bzw. der Verkaufsstand einen Teil der Arbeitsstätte dar. Der Arbeitgeber muss entsprechend die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung beachten.

Im Fall B befindet sich die WEA oder der Verkaufsstand auf betriebsfremden Gelände (z. B. Wartung durch eine Fremdfirma bei einer WEA oder Verkaufsstände, die nicht im örtlichen Zusammenhang mit einem Ladengeschäft betrieben werden). Es handelt sich nicht um eine Arbeitsstätte, einen Arbeitsraum oder Arbeitsplatz nach Arbeitsstättenverordnung, sondern um einen Arbeitsplatz nach Arbeitsschutzgesetz. Für diesen Arbeitsplatz hat der Arbeitgeber der Fremdfirma die allgemeinen Grundsätze des § 4 ArbSchG zu beachten und nach § 5 ArbSchG die Arbeitsbedingungen zu beurteilen. Beispielsweise genügt hier die Bereitstellung von mobilen anschlussfreien Toiletten durch den Arbeitgeber der Fremdfirma oder die Vereinbarung über eine Mitnutzung von Sanitärräumen anderer Arbeitgeber.

5. Definition Arbeitsplätze (§ 2 Absatz 4)

Frage:

Die Arbeitsstättenverordnung 2016 enthält eine geänderte Definition des Begriffes „Arbeitsplätze“. Demnach sind Arbeitsplätze als „Bereiche, in denen Beschäftigte im Rahmen ihrer Arbeit tätig sind“ definiert. Wie ist diese Formulierung in der Praxis auszulegen?

Antwort:

Der Begriff „Arbeitsplätze“ ist im Vergleich zur früheren Fassung der Arbeitsstättenverordnung weiter gefasst:

Arbeitsplätze im Sinne der Arbeitsstättenverordnung unterliegen keinen zeitlichen Beschränkungen mehr (Begriffsbestimmung in der LV 40, Stand 2009: mindestens zwei Stunden arbeitstäglich oder an mindestens 30 Arbeitstagen im Jahr). Die zeitliche Beschränkung erstreckt sich nunmehr auf den Begriff „Arbeitsräume“, in welchen Arbeitsplätze „dauerhaft“ eingerichtet sein müssen. Der neue zeitunabhängige Arbeitsplatzbegriff regelt, dass beispielsweise Bauarbeiter auch bei kurzzeitigen Tätigkeiten auf der Baustelle in den Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung fallen.

Es ist unerheblich, ob die Arbeitsaufgabe durchgehend von einem Beschäftigten erledigt wird oder mehrere Beschäftigte nacheinander diesen Bereich zur Verrichtung ihrer Arbeitsaufgabe aufsuchen müssen. So stellen z. B. die Klassenräume in Schulen Räume mit Arbeitsplätzen für die Lehrer dar, auch wenn sich einzelne Lehrer nur jeweils für eine Unterrichtsstunde an diesen Arbeitsplätzen aufhalten müssen.

Arbeitsplätze außerhalb von Arbeitsstätten sind keine Arbeitsplätze im Sinne der Arbeitsstättenverordnung. Beispiele sind der Arbeitsplatz eines Handwerkers in der Wohnung des Kunden, ambulante Pflegekräfte im Wohnbereich Dritter, Außendienstmitarbeiter. Diese Arbeitsplätze sind im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gemäß Arbeitsschutzgesetz zu beurteilen. Dabei hat der Arbeitgeber u. a. den Stand der Technik und sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen. Bei vergleichbaren Verhältnissen kann er sich am vorgegebenen Schutzniveau der Arbeitsstättenverordnung orientieren.

Für Verkaufsstände auf einem Markt nach § 1 Absatz 2 Nummer 1 ArbStättV gelten nur § 5 und die Nummer 1.3 „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung“ des Anhangs der ArbStättV. Der Begriff Markt ist im Sinne der Gewerbeordnung eine regelmäßig wiederkehrende, zeitlich begrenzte Veranstaltung, auf der eine Vielzahl von Anbietern ausgewählte Waren des täglichen Bedarfs feilbieten. In diesem Fall muss § 4 ArbSchG herangezogen werden, um allgemeine Grundsätze zur menschengerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen und ein Mindestmaß an Hygiene durchzusetzen.

Hinweise: Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR), welche die bisherige Arbeitsplatzdefinition mit zeitlicher Einschränkung noch verwenden, gelten solange fort, bis der Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) die entsprechenden ASR überprüft und ggf. entsprechend angepasst hat (Übergangsregelung § 8 Absatz 2 ArbStättV).

Über den aktuellen Stand der Überarbeitungen der Technischen Regeln für Arbeitsstätten hinsichtlich der Definition des Arbeitsplatzbegriffes informiert die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) unter der Bekanntmachung [„Definition Begriff Arbeitsplatz in ASR“](#).

6. Auslegung unbestimmter Rechtsbegriffe:
dauerhaft - nicht regelmäßig - regelmäßig - kurzzeitig
(§ 1 Absatz 4 Nummer 2, § 2 Absatz 3, sowie Nummer 3.4
Absatz 1 und Nummer 6.4 Absatz 3 des Anhangs)

Frage:

Wie sind die oben aufgeführten Rechtsbegriffe zu verstehen?

Antwort:

Der Begriff „dauerhaft“ ist in der Arbeitsstättenverordnung in unterschiedlichen Zusammenhängen enthalten: einerseits in Verbindung mit der Definition von Arbeitsräumen in denen Arbeitsplätze dauerhaft eingerichtet sind (§ 2 Absatz 3 ArbStättV) und andererseits zur Beschreibung der Anforderungen an eine dauerhafte Kennzeichnung (Nummer 1.3 Absatz 2 des Anhangs).

Dauerhaft eingerichtet darf im eigentlichen Wortsinn verstanden werden als beständig, fest, haltbar, bleibend, anhaltend. Dauerhaft eingerichtete Arbeitsplätze sind z. B. die Werkstatt des Hausmeisters oder der Bildschirmarbeitsplatz, der Arbeitsplatz im Labor oder im Patienten-/ Bewohnerzimmer in einer Pflegeeinrichtung.

Unter dem Begriff „dauerhafte Kennzeichnung“ ist die sichtbare ortsunveränderliche Anbringung und beständige Wirksamkeit, trotz Abnutzung aus Witterungseinflüssen bzw. Einflüssen aus Technologie, zu verstehen. Im Hinblick auf Sicherheitskennzeichnungen kann dies z. B. durch Anbringen an der Wand, Herabhängen von der Raumdecke oder Einlassen in den Fußboden erfolgen.

Der unbestimmte Rechtsbegriff „nicht regelmäßig“ wird in der Arbeitsstättenverordnung in Bezug auf den Einsatz von tragbaren Bildschirmgeräten verwendet (§ 1 Absatz 4 Nummer 2). Die Begriffsbestimmung erfolgt derzeit durch eine vom Ausschuss für Arbeitsstätten (ASTA) eingesetzte Arbeitsgruppe, die parallel die Technischen Regeln für Arbeitsstätten ASR A6 „Bildschirmarbeitsplätze“ erarbeitet. Im Rahmen der Erstellung der ASR A6 soll auch die Bestimmung des Begriffes „kurzzeitig“ mit Blick auf das Verwenden von tragbaren Bildschirmgeräten (Nummer 6.4 Absatz 3 des Anhangs) erfolgen.

Nach Nummer 3.4 Absatz 1 Nummer 2 des Anhangs ist für Räume, in denen sich Beschäftigte zur Ausübung ihrer Tätigkeit „regelmäßig nicht über einen längeren Zeitraum“ oder „in Verlauf der täglichen Arbeitszeit nur kurzzeitig“ aufhalten müssen, keine Sichtverbindung erforderlich. Dies trifft beispielsweise zu auf: Registraturen, Getränkelager, Aufzugsmaschinenräume, Teeküchen, Abstell- und Nebenräume oder auch auf dauerhaft eingerichtete Arbeitsplätze in Arbeitsstätten, an denen Beschäftigte zur Verrichtung ihrer Arbeitsaufgaben täglich nur eine kurze Zeit oder regelmäßig nicht über einen längeren Zeitraum tätig sein müssen.

Der Arbeitgeber muss somit im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ermitteln, inwieweit es sich um einen dauerhaft eingerichteten und nicht um einen kurzzeitigen Arbeitsplatz handelt. Als Orientierung kann davon ausgegangen werden, dass diejenigen Bereiche einer Arbeitsstätte für den Verzicht auf eine Sichtverbindung in Frage kommen, in denen sich Beschäftigte zur Verrichtung ihrer Arbeitsaufgabe höchstens für zwei Stunden am Tag oder an nicht mehr als 30 Tagen im Jahr aufhalten müssen. Dies betrifft insbesondere z. B. Archive, Lager-, Maschinen- und Nebenräume oder Teeküchen.

Hinweis: In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass die Antwort überarbeitet bzw. gegenstandslos wird, wenn die im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBI) bekannt gemachten Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) Festlegungen bzw. Definitionen zu „unbestimmten Rechtsbegriffen“ enthalten.

7. Bildschirmarbeitsplätze (§ 2 Absatz 5) und arbeitsmedizinische Vorsorge an Bildschirmgeräten (§ 5 ArbMedVV)

Frage:

Die von einer Krankenschwester durchzuführende Dokumentation erfolgt unter Nutzung eines Bildschirmgerätes im Stationszimmer, jedoch nur von Zeit zu Zeit. Handelt es sich hier um einen Bildschirmarbeitsplatz und ist bei dieser Form der Bildschirmarbeit eine arbeitsmedizinische Untersuchung der Augen nach der Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) erforderlich?

Antwort:

Als Bildschirmarbeitsplätze gelten dauerhaft eingerichtete Arbeitsplätze, die sich in Arbeitsräumen befinden und die mit Bildschirmgeräten und sonstigen Arbeitsmitteln ausgestattet sind. Demzufolge liegt ein Bildschirmarbeitsplatz vor.

Die Definition des Bildschirmarbeitsplatzes nach § 2 Absatz 5 ArbStättV ist für die Frage nach der Notwendigkeit einer Vorsorgeuntersuchung unerheblich. Die Pflicht zum Angebot einer arbeitsmedizinischen Vorsorge wird in § 5 ArbMedVV in Verbindung mit Anhang Teil 4 Absatz 2 Nummer 1 ArbMedVV geregelt und betrifft die Tätigkeit an Bildschirmgeräten. Dazu gehört regelmäßiges wie auch gelegentliches Arbeiten an Bildschirmarbeitsplätzen sowie die Verwendung jeder Art von Bildschirmgeräten (mobil oder stationär).

Demnach ist auch die Tätigkeit einer Krankenschwester, die gelegentlich eine Dokumentation am Bildschirmgerät durchführt, Bildschirmarbeit und ihr ist eine arbeitsmedizinische Untersuchung der Augen und des Sehvermögens vom Arbeitgeber anzubieten.

Hinweis: Siehe hierzu auch das [Arbeitsblatt zur Bildschirmarbeit gemäß Arbeitsstättenverordnung](#) im Anhang, das als Orientierungshilfe zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen herangezogen werden kann.

8. Telearbeitsplätze: Bedingungen, Einrichten (§ 2 Absatz 7)

Siehe hierzu auch: *Nr. 2 Telearbeitsplätze: Anforderungen, Gefährdungsbeurteilung*
(§ 1 Absatz 3)

Frage:

Was sind die Bedingungen für einen Telearbeitsplatz? Wer muss diesen einrichten (Möbiliar, Arbeitsmittel, etc.)?

Antwort:

Unter einem Telearbeitsplatz wird ein vom Arbeitgeber im Privatbereich des Beschäftigten ortsgebunden eingerichteter Bildschirmarbeitsplatz verstanden. Dieser Arbeitsplatz ist mit der Betriebsstätte des Arbeitgebers über Informations- und Kommunikationseinrichtungen verbunden. Nach § 2 Absatz 7 ArbStättV besteht die Maßgabe, dass einerseits die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder in einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Beschäftigtem festgelegt sind und andererseits die benötigten Arbeitsmittel und ggf. Möbiliar vom Arbeitgeber bereitgestellt werden.

Welche geeigneten Arbeitsmittel und Büromöbel zur Verfügung zu stellen sind, ergibt sich aus der Gefährdungsbeurteilung, die für den Arbeitgeber auch an Telearbeitsplätzen verpflichtend ist, sofern der Telearbeitsplatz vom Arbeitsplatz im Betrieb abweicht. Der Arbeitgeber oder die von ihm beauftragte Person hat jedoch nur begrenzte Rechte und Möglichkeiten, die Arbeitsumgebung im Privatbereich zu beeinflussen. Der Arbeitgeber oder die von ihm beauftragte Person darf nicht ohne Weiteres den Privatbereich des Beschäftigten, ohne dessen Zustimmung, betreten. Damit der Arbeitgeber jedoch seiner gesetzlichen Pflicht nach § 3 Arbeitsschutzgesetz sowie der Fürsorgepflicht nachkommen kann, ist es zweckmäßig, ein Zutrittsrecht arbeitsvertraglich oder in der oben genannten Vereinbarung vor Beginn der Telearbeit zu regeln.

Der Anwendungsbereich der Arbeitsstättenverordnung für Telearbeitsplätze ist im Wesentlichen auf die Einrichtung und Ausstattung des häuslichen Bildschirmarbeitsplatzes mit Möbiliar, sonstigen notwendigen Arbeitsmitteln und Kommunikationsgeräten nach Nummer 6 „Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen“ des Anhangs der Arbeitsstättenverordnung beschränkt.

Üblicherweise erfolgt die Ausstattung der Telearbeitsplätze mit technischen Kommunikationseinrichtungen (z. B. Bildschirm, Rechner, Tastatur, Datenverbindung zum Unternehmen, Maus, Drucker, Scanner) durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person (z. B. der Fachkraft für Arbeitssicherheit). Eine Bereitstellung von Arbeitsstuhl und Arbeitstisch ist erforderlich, wenn das vorhandene private Mobiliar nicht den ergonomischen Anforderungen entspricht oder der Arbeitnehmer dieses aus sonstigen Gründen nicht selbst zur Verfügung stellen kann.

Hinweise: Das im Anhang enthaltene Arbeitsblatt zur Bildschirmarbeit gemäß Arbeitsstättenverordnung kann als Orientierungshilfe zum Beurteilen der Arbeitsbedingungen herangezogen werden. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass Angaben beispielsweise zur Beleuchtung oder zum Lärm ohne orientierende Messung nicht möglich sind.

Informationen zur Telearbeit können auch den „Empfehlungen des Ausschusses für Arbeitsstätten (ASTA) zur Abgrenzung von mobiler Arbeit und Telearbeitsplätzen gemäß Definition in § 2 Absatz 7 ArbStättV“ entnommen werden. (Veröffentlichung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) vom 10.04.2018; www.baua.de/asta)

9. Telearbeit - mobile Arbeit - Heimarbeit (§ 2 Absatz 7)

Frage:

Was versteht man unter dem Begriff „mobile Arbeit“ und „Heimarbeit“ im Hinblick auf die Telearbeit?

Antwort:

Telearbeit findet an Telearbeitsplätzen statt, die in § 2 Absatz 7 ArbStättV definiert sind.

Unter mobiler Arbeit wird eine Arbeitsform verstanden, die weder an einen Arbeitsplatz in einer Arbeitsstätte noch an einen Telearbeitsplatz im Wohnbereich des Beschäftigten gebunden ist, sondern bei der die Beschäftigten ihre Arbeit beispielsweise von beliebigen Orten aus (z. B. Bahnhof, Restaurant, Flughafen, Wohnung) ausführen. Dabei kann die Arbeit, unabhängig eines fest eingerichteten Arbeitsplatzes und fester Arbeitszeiten, über elektronische oder nichtelektronische Arbeitsmittel verrichtet werden.

Mobiles Arbeiten (dazu gehört als eine Sonderform auch das vielfach als „Homeoffice“ bezeichnete zeitweilige Arbeiten in der Wohnung des Beschäftigten ohne Einrichtung eines Telearbeitsplatzes) unterliegt nicht der Arbeitsstättenverordnung und ist bislang weder in einem Gesetz noch in einer Verordnung ausdrücklich geregelt. Gleichwohl hat der Arbeitgeber die Regelungen des Arbeitsschutzgesetzes und Arbeitszeitgesetzes zu beachten, soweit er Beschäftigte verpflichtet, beauftragt oder es ihnen ermöglicht, bestimmte Aufgaben „mobil“ zu erledigen. Der Arbeitgeber hat dann technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen wie das Erstellen einer Gefährdungsbeurteilung (z. B. Arbeitsmittel, physische und psychische Belastungen, Arbeitszeit), das Bereitstellen mobiler, ergonomisch gestalteter, sicherer Arbeitsmittel sowie die Unterweisung vor Aufnahme der Tätigkeit, die danach mindestens jährlich zu wiederholen ist.

Heimarbeit im Sinne des Heimarbeitsgesetzes ist grundlegend von Telearbeit oder mobiler Arbeit zu unterscheiden. Heimarbeit wird von sogenannten Heimarbeitern geleistet. Heimarbeiter führen die Arbeiten in selbstgewählten Betriebsstätten (z. B. eigene Wohnung) alleine oder mit Familienangehörigen (z. B. Lebenspartnern) im Auftrag von Ge-

werbetreibenden gewerbsmäßig durch. Gleichzeitig wird die Verwertung des Arbeitsergebnisses dem auftraggebenden Gewerbetreibenden überlassen. Im Gegensatz zu Arbeitnehmern unterliegt der Heimarbeiter nicht dem Direktionsrecht des Auftraggebers und ist auch nicht in dessen Betrieb eingegliedert.

Hinweis: Informationen zur mobilen Arbeit können auch den „Empfehlungen des Ausschusses für Arbeitsstätten (ASTA) zur Abgrenzung von mobiler Arbeit und Telearbeitsplätzen gemäß Definition in § 2 Absatz 7 ArbStättV“ entnommen werden. (Veröffentlichung der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) vom 10.04.2018; www.baua.de/asta).

10. Überprüfen von Telearbeitsplätzen durch die Arbeitsschutzbehörden (§ 2 Absatz 7)

Frage:

Wie können die Arbeitsschutzbehörden Telearbeitsplätze überprüfen, bei fehlendem Zutrittsrecht zum Privatbereich des Beschäftigten?

Antwort:

Infolge der verfassungsrechtlich geschützten Unverletzlichkeit der Wohnung hat die Arbeitsschutzbehörde kein Zutrittsrecht zur Wohnung des Beschäftigten. Somit ist die Arbeitsschutzbehörde zur Überprüfung der rechtskonformen Einrichtung von Telearbeitsplätzen auf die Vorlage von Unterlagen (z. B. Beleg für das Nichtabweichen vom betrieblichen Arbeitsplatz oder Dokumentation der erstmaligen Gefährdungsbeurteilung, siehe § 1 Abs. 3 Nr. 1 ArbStättV) und auf die Befragung des Arbeitgebers angewiesen. Darüber hinaus kann ein zusätzliches Nachfragen beim Beschäftigten zweckdienliche Hinweise geben. Der Zutritt zum Privatbereich ist nur nach ausdrücklicher Zustimmung des Beschäftigten und Terminvereinbarung möglich.

11. Psychische Belastungen (§ 3 Absatz 1)

Frage:

Die Arbeitsstättenverordnung fordert explizit die Gefährdungsbeurteilung von psychischen Belastungen der Beschäftigten, welche aus der Einrichtung und dem Betrieb der Arbeitsstätte resultieren können, zu berücksichtigen. Was ist hiermit gemeint?

Antwort:

Mit der Überarbeitung des Arbeitsschutzgesetzes durch Artikel 8 des Gesetzes vom 19.10.2013 (BGBl. I Nr. 63, S. 3836) sind die psychischen Belastungen explizit als notwendiger Bestandteil einer jeden Gefährdungsbeurteilung aufgeführt worden (vgl. § 4 Nummer 1 und § 5 Absatz 3 Nummer 6 ArbSchG). Die Forderung, bei der Erstellung der Gefährdungsbeurteilung auch die psychischen Faktoren mit zu berücksichtigen, ist damit nicht neu.

Auch im Hinblick auf das Arbeitsstättenrecht ist die Grundannahme, dass vom Arbeitsumfeld bzw. von der Arbeitsstätte psychisch belastende Einflüsse ausgehen können, bekannt. So ist beispielsweise in der ASR A1.2 zum Thema „Raumhöhe“ in Nummer 6 Absatz 5 das „Wohlbefinden“ als gleichwertiges Schutzziel neben Sicherheit und Schutz der Gesundheit der Beschäftigten genannt. Die Aufnahme der Berücksichtigung von psychischen Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung nach ArbStättV entspricht damit der konsequenten Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes.

Insbesondere, wenn der Arbeitgeber bei der Einrichtung oder dem Betrieb seiner Arbeitsstätte von den Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung abweicht (Ausnahmebewilligung erforderlich) oder seine Lösung nicht den konkretisierenden Technischen Regeln für Arbeitsstätten entspricht, ist zumeist auch eine Gefährdung durch psychische Belastungen bei den Beschäftigten zu befürchten und es bedarf der Berücksichtigung in der Gefährdungsbeurteilung. Beispiele für psychische Einflussfaktoren aus der Arbeitsumgebung können sein:

- mangelhafte Beleuchtung (zu hell / zu dunkel / ungünstige Lichtverteilung),
- fehlende Sichtverbindung nach außen / fehlende Privatsphäre (z. B. bei Glasfassaden),

- zu wenig / zu viel Tageslicht,
- Räumlichkeiten sind nicht an die Arbeitsaufgabe angepasst (z. B. Arbeitsraum zu eng, zu niedrig, zu groß, zu hoch),
- störende Geräusche oder Lärm, schlechte Raumakustik,
- ungünstiges Raumklima oder fehlende Beeinflussbarkeit des Raumklimas (z. B. Temperatur, Luftgeschwindigkeit, Luftfeuchte, Lüftungsmöglichkeiten),
- ungünstige Lage bzw. Anordnung des Arbeitsplatzes im Raum (z. B. Büroarbeitsplatz mit dem Rücken zu stark frequentierten Verkehrsflächen oder zu Kunden),
- geringe Fluchtwegbreiten, lange Fluchtweglängen oder fehlende Sicherheitseinrichtungen bei Gefährdungen durch Dritte (z. B. in Psychiatrien, Justizvollzugsanstalten, Jobcentern),
- schlechte ergonomische Gestaltung (Arbeitsmittel, Hard- und Software) oder
- besondere Aspekte aufgrund der Arbeitsform (Telearbeit).

Die Frage, inwiefern einzelne Aspekte oder die Gesamtheit des Arbeitsumfeldes hier zu einer psychischen Fehlbeanspruchung führen können, ist pauschal nicht zu beantworten. Entscheidend ist vielmehr, dass der Arbeitgeber sich dieser bewusst ist und sich durch geeignete Arbeitsschutzmaßnahmen bemüht, die psychischen Belastungen weitestgehend zu minimieren.

12. Ausnahmen von der Arbeitsstättenverordnung (§ 3a Absatz 3)

Frage:

Wann ist eine Ausnahme nach der Arbeitsstättenverordnung einschließlich des Anhangs nötig? Darf der Ausnahmeantrag auch von einem Dritten (z. B. Architekt) gestellt werden? Welche Unterlagen sind dem Ausnahmeantrag beizufügen?

Antwort

Ausnahmen von der Arbeitsstättenverordnung einschließlich ihres Anhangs sind auf schriftlichen Antrag des Arbeitgebers im Einzelfall möglich, wenn von konkreten Forderungen der Arbeitsstättenverordnung (z. B. Absturzhöhe von mehr als ein Meter, Sichtverbindung nach außen, Erfordernis eines Pausenraums) abgewichen werden soll und die Gründe nach § 3a Absatz 3 Nummer 1 oder 2 ArbStättV zutreffen.

Der Ausnahmeantrag kann nur vom Arbeitgeber selbst gestellt werden und gilt auch nur für ihn.

Der Ausnahmeantrag soll enthalten:

- die Vorschrift von der abgewichen werden soll,
- Gründe, die eine Ausnahme erfordern,
- Maßnahmen, mit denen stattdessen die Sicherheit und Gesundheit gewährleistet werden soll,
- den Nachweis, dass die getroffene Maßnahme ebenso wirksam ist (bei Anträgen nach § 3a Absatz 3 Nummer 1 ArbStättV) oder
- eine plausible Darstellung der unverhältnismäßigen Härte (bei Anträgen nach § 3a Absatz 3 Nummer 2 ArbStättV).

Dem Ausnahmeantrag sind die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung und der Nachweis beizufügen, die belegen, dass der Arbeitgeber ebenso wirksame Maßnahmen getroffen hat (z. B. Vorlage eines Sachverständigengutachtens) oder dass eine unverhältnismäßige Härte vorliegt (z. B. vollflächige Beheizung einer Lagerhalle bei gelegentlicher

Nutzung). Ausschließlich monetäre Beweggründe, z. B. hohe Kosten für den verordnungskonformen Umbau einer Arbeitsstätte, stellen keine besondere Härte dar.

Für das Abweichen von Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) bedarf es keiner Ausnahme. Wendet der Arbeitgeber die Technischen Regeln für Arbeitsstätten nicht an, muss er durch andere Maßnahmen die gleiche Sicherheit und den gleichen Schutz der Gesundheit der Beschäftigten erreichen.

13. Nichtraucherchutz (§ 5)

Frage:

Nach der Arbeitsstättenverordnung sind die nichtrauchenden Beschäftigten vor Tabakrauch zu schützen.

Wie sind in diesem Zusammenhang die Gesundheitsgefahren durch Tabakrauch und das beim Betreiben von Shishas entstehende Kohlenstoffmonoxid sowie der Dampf von E-Zigaretten einzuordnen?

Was sind Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr und welchen Stellenwert haben die Nichtraucherschutzgesetze der Länder und des Bundes?

Antwort:

Die mit § 5 Absatz 1 ArbStättV angestrebte Verbesserung des Nichtraucherschutzes trägt der wissenschaftlichen Erkenntnis von der Gesundheitsschädlichkeit des Passivrauchens Rechnung. Der Tabakrauch gilt als krebserzeugend. Er ist als „krebserzeugender Gefahrstoff der Kategorie 1 mit gesicherter krebserzeugender Wirkung beim Menschen“ eingestuft (TRGS 905). Demzufolge hat der Arbeitgeber seine Schutzpflicht gegenüber den nichtrauchenden Beschäftigten durch bauliche, technische und organisatorische Maßnahmen zu erfüllen (z. B. Trennung von Rauchern und Nichtrauchern, Lüftungstechnische Maßnahmen, Einrichten von Raucherzonen). Nach § 5 Absatz 1 Satz 2 ArbStättV kann der Arbeitgeber auch ein allgemeines Rauchverbot erlassen.

Neben allen zur Arbeitsstätte gehörenden Räumen und Bereichen gilt der Nichtraucherschutz auch für:

- den Reise- und Marktverkehr,
- Straßen-, Schienen- und Luftfahrzeuge im öffentlichen Verkehr,
- Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- oder forstwirtschaftlichen Betrieb gehören und außerhalb einer bebauten Fläche liegen sowie
- See- und Binnenschiffe.

Eine Shisha ist eine Wasserpfeife mit Schlauch, die mit speziell aufbereitetem Tabak geraucht wird. Da die Gesundheitsschädlichkeit des Tabakrauchs mit der von Zigarettenrauch gleichgesetzt werden kann, hat der Arbeitgeber entsprechend den oben gemachten Ausführungen Maßnahmen zum Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit durchzuführen.

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass sowohl beim Vorbereiten der Kohle für das Rauchen von Shishas in sog. Aufbereitungsräumen als auch beim Rauchen selbst Kohlenstoffmonoxid entsteht. Die Kohle für Shishas wird in der Regel in einem Nebenraum zum Glühen gebracht (vorbereitet) und dort aufgeschichtet als Vorrat gehalten. Insbesondere in kleinen Vorbereitungsräumen mit unzureichender Lüftung (Zu- und Abluft), aber auch in Gasträumen, in denen Shishas geraucht werden, kann es zu gefährlich hohen Kohlenstoffmonoxid-Konzentrationen kommen.

E-Zigaretten emittieren keinen Tabakrauch und sind demnach nicht von § 5 ArbStättV erfasst. Die Bundesregierung hat bereits im Jahr 2011 erklärt, dass E-Zigaretten, wie alle anderen Rauchwaren, unter das Bundesnichtraucherschutzgesetz fallen. Das Bundesamt für Risikobewertung (BfR) hat in seiner Stellungnahme Nummer 016/2012 vom 24.02.2012 die Gefährdung durch den Dampf von E-Zigaretten für den Konsumenten und Dritte festgestellt. Ähnlich wie bei herkömmlichen Zigaretten können beim Verwenden von E-Zigaretten (sog. Dampfen) eine Vielzahl von gesundheitsschädlichen Substanzen, allen voran Nikotin, freigesetzt werden.

Da es dem Arbeitgeber nicht möglich ist, im Hinblick auf die Vielzahl der eingesetzten Liquide die jeweilige Gefährdung zu beurteilen, empfiehlt das BfR, E-Zigaretten am Arbeitsplatz wie herkömmliche Zigaretten zu behandeln.

Eine Einschränkung des Nichtraucherschutzes ermöglicht § 5 Absatz 2 ArbStättV für Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr (hierzu zählen beispielsweise Gastronomiebetriebe oder Bereiche der Palliativversorgung). Der Arbeitgeber hat der Natur des Betriebes entsprechende und der Art der Beschäftigung angepasste technische oder organisatorische

Maßnahmen nach § 5 Absatz 1 ArbStättV zum Schutz der nicht rauchenden Beschäftigten zu treffen. Im Gegensatz zu früheren Regelungen in der Arbeitsstättenverordnung wurde klargestellt, dass der Arbeitgeber gerade hier Maßnahmen durchführen muss.

Die Möglichkeit zur Anwendung von § 5 Absatz 2 ArbStättV gilt nur für jene Arbeitsstätten, die nicht vom generellen Rauchverbot gemäß den jeweiligen Nichtraucherschutzgesetzen der Länder erfasst sind. Beispielsweise sind in den Nichtraucherschutzgesetzen von Sachsen, Brandenburg und Baden-Württemberg Justizvollzugsanstalten, Bereiche der Palliativmedizin und Nebenräume in Gaststätten vom generellen Rauchverbot befreit. Für die oben genannten Ausnahmen und für alle anderen Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr gilt anstelle des generellen Rauchverbotes eine Minimierungsverpflichtung des Arbeitgebers nach § 5 Absatz 2 ArbStättV.

Neben dem Nichtraucherschutz der Länder enthält auch das Bundes Nichtraucherschutzgesetz ein generelles Rauchverbot für bestimmte Bereiche. Seit 2007 gelten generelle Rauchverbote in Einrichtungen des Bundes sowie der Verfassungsorgane des Bundes, in Verkehrsmitteln des öffentlichen Personenverkehrs und in Personenbahnhöfen der öffentlichen Eisenbahnen, außer in speziell ausgewiesenen Raucherbereichen.

Für Gefährdungen, die nicht unmittelbar von § 5 ArbStättV erfasst sind, so z. B. das Dampfen von E-Zigaretten oder die Kohlenstoffmonoxid-Emissionen beim Shisha-Rauchen, sind Anforderungen des Arbeitsschutzes über die Forderung nach ausreichend gesundheitlich zuträglicher Atemluft (Nummer 3.6 „Lüftung“ des Anhangs zur ArbStättV) zu stellen.

14. Unterweisung (§ 6)

Frage:

Welche Formen der Unterweisung sind möglich (E-Learning, Video)? Gemäß der Arbeitsstättenverordnung sind Unterweisungen nicht schriftlich zu dokumentieren, wie kann geprüft werden, ob eine Unterweisung erfolgt ist?

Antwort:

Unterweisungen sind in einer für die Beschäftigten verständlichen Form und Sprache durchzuführen. Sie sollten mündlich erfolgen, da nur im mündlichen Vortrag auf Rückfragen der Beschäftigten unmittelbar eingegangen werden kann bzw. der Vortragende anhand der Reaktionen der Beschäftigten abschätzen kann, ob der Inhalt verstanden wurde. Präsentations- und Anschauungsmittel, wie Videosequenzen, Folienvortrag, Bildmaterial, Warenmuster oder Attrappen, können zur Verdeutlichung und zur besseren Merkfähigkeit der Unterweisungsinhalte beitragen.

Anders als andere Arbeitsschutzverordnungen (z. B. Gefahrstoffverordnung (GefStoffV) oder Biostoffverordnung (BioStoffV)) fordert die geänderte Arbeitsstättenverordnung jedoch nicht explizit eine „mündliche“ Unterweisung. In den letzten Jahren sind vermehrt auch digitale Medien, z. B. in Form von Lehrvideos oder E-Learning, zur Unterweisung eingesetzt worden. Vorteilhaft sind vor allem die örtliche und zeitliche Unabhängigkeit von Präsenzs Schulungen sowie die Möglichkeit der Schulungsunterbrechung und die automatisierten Durchführungsnachweise bei einigen Softwareherstellern.

Beim Einsatz von E-Learning-Plattformen, Online-Unterweisungen, Lehrvideos oder sonstigen Unterweisungsverfahren ohne anwesenden Dozenten zu umfassenderen Themen sind folgende Punkte zu beachten:

- Den Beschäftigten muss spätestens unmittelbar im Anschluss an die Unterweisung die Möglichkeit zur Rückfrage gegeben werden. Die Rückfrage kann beispielsweise per „Live-Chat“ oder per Webcam übermittelt werden.
- Die Beschäftigten müssen durch die Beantwortung geeigneter Fragen nachweisen, dass wesentliche Unterweisungsinhalte verstanden wurden (z. B. Multiple-Choice

oder Freitext). Die Anzahl der Verständnisfragen sowie die Anzahl der mindestens richtigen Antworten sind auf geeignete Weise vorher festzulegen.

- Bei (wiederholter) Falschbeantwortung der Verständnisfragen sind geeignete alternative Unterweisungsmethoden festzulegen, da dies nicht zuletzt als Zeichen für eine nicht verständliche Unterweisung gewertet werden muss.
- Unterweisungsinhalte sind ggf. so aufeinander aufzubauen, dass grundlegende Module zwingend vor weiterführenden oder vertiefenden Modulen absolviert werden müssen.
- Wie bei Präsenzunterweisungen, muss auch die digitale Unterweisung in einer verständlichen Form und Sprache erfolgen.
- Bietet der Arbeitsplatz nicht die notwendige Ruhe zur Durchführung einer digitalen Unterweisung, so sind den Beschäftigten entsprechende Räume zur Verfügung zu stellen.

Zu beachten ist außerdem, dass sich nicht alle Unterweisungsinhalte zur ausschließlich theoretischen Unterweisung eignen (z. B. Handhabung von Feuerlöschgeräten, Auffinden des nächsten Fluchtweges, Evakuierungsübungen), sondern vielmehr durch praktische Anwendung und Übungen zu vermitteln sind.

Die Arbeitsstättenverordnung beinhaltet keine Dokumentationspflicht für Unterweisungen. Gleichzeitig ist das Fehlen einer Unterweisung vor Tätigkeitsbeginn bußgeldbewehrt. Gemäß § 9 Absatz 1 Nummer 9 ArbStättV handelt ordnungswidrig, wer entgegen § 6 Absatz 4 Satz 1 ArbStättV nicht sicherstellt, dass die Beschäftigten vor Tätigkeitsaufnahme unterwiesen werden. Das Versäumnis der jährlichen Wiederholung von Unterweisungen stellt dagegen keinen Ordnungswidrigkeitentatbestand dar. Die Arbeitsschutzbehörde kann die Durchführung der Unterweisung allerdings mittels einer Anordnung verfügen.

Im Rahmen der Beratung durch die Arbeitsschutzbehörde sollte darauf hingewiesen werden, dass die Dokumentation der Unterweisungsinhalte, des Datums, der Dauer und der Unterweisungsteilnehmer für den Arbeitgeber von Vorteil sein kann.

Im Zweifelsfall, z. B. nach einem Arbeitsunfall oder bei Vorliegen einer Berufserkrankung, müsste der Arbeitgeber als Normadressat der Arbeitsstättenverordnung und letztlich Ordnungspflichtiger nachweisen können, dass er seine Beschäftigten vor Tätigkeitsaufnahme (und wiederkehrend) unterwiesen hat.

Kann der Arbeitgeber eine Unterweisung vor Tätigkeitsaufnahme nicht belegen, so reicht zur Einleitung eines Ordnungswidrigkeitenverfahrens bereits die Aussage eines sich meldenden Zeugen (z. B. eines nicht unterwiesenen Beschäftigten) aus.

Überdies ergibt sich die Verpflichtung zur dokumentierten Unterweisung aus anderen Arbeitsschutzverordnungen (z. B. § 12 Absatz 1 Satz 4 BetrSichV, § 14 Absatz 2 Satz 7 GefStoffV) sowie aus § 4 Absatz 1 DGUV Vorschrift 1.

15. Wesentliche Erweiterung oder wesentlicher Umbau bzw. wesentliche Änderung (§ 8 Absatz 1, Nummer 3.4 Absatz 3 des Anhangs)

Frage:

Was ist unter einer wesentlichen Erweiterung oder einem wesentlichen Umbau bzw. unter einer wesentlichen Änderung zu verstehen?

Antwort:

Einleitender Hinweis:

Sowohl die allgemeinen Übergangsvorschriften in § 8 ArbStättV als auch die erweiterten Übergangsvorschriften für Sichtverbindungen nach außen in Nummer 3.4 Absatz 3 des Anhangs der ArbStättV können nicht in Anspruch genommen werden, wenn die Arbeitsstätte bzw. Arbeitsräume wesentlich erweitert oder umgebaut werden.

Für die Beurteilung, ob eine wesentliche Erweiterung oder ein wesentlicher Umbau vorliegt, kommt es darauf an, ob diese Maßnahmen von ihrer Art und ihrem Umfang her geeignet sind, die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung in dem betroffenen Bereich umzusetzen. Beispielsweise ist es nicht erforderlich, in einer Werkhalle, in der die Brandmeldeanlage erneuert wird, zugleich auch die Sichtverbindung nach außen verordnungskonform herzustellen. Die amtliche Begründung zur Arbeitsstättenverordnung weist insbesondere zum Thema Sichtverbindungen nach außen darauf hin, dass sich die etwaige Erweiterung oder Umbaumaßnahme grundsätzlich dazu eignen muss, gleichzeitig auch eine Sichtverbindung nach außen baulich herzustellen (z. B. Arbeiten an Außenwänden).

Der o. g. Bestandsschutz kann im Falle einer wesentlichen Umgestaltung oder eines wesentlichen Umbaus der Arbeitsstätten, Betriebseinrichtungen, Arbeitsverfahren oder Arbeitsabläufe nur dann weiterhin in Anspruch genommen werden, wenn eine Anpassung an die Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung nur durch unverhältnismäßige Aufwendungen erreicht werden kann. „Ob die Aufwendungen unverhältnismäßig sind, lässt

sich erst nach einer einzelfallbezogenen Abwägung zwischen den Kosten der erforderlichen Änderung und dem konkreten Nutzen, der durch die Änderung bewirkt wird, beantworten.“ (OVG Bremen, 22.06.1995, 1 BA 49/95).

Die Notwendigkeit einer Baugenehmigung nach Landesbaurecht kann darauf hindeuten, dass in dem betroffenen Bereich eine wesentliche Änderung vorgenommen werden soll. Dies ist im Einzelfall zu prüfen.

Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung ist darüber hinaus zu ermitteln, ob sich durch die wesentliche Umgestaltung oder den wesentlichen Umbau der Arbeitsstätte, ihre Betriebseinrichtungen, der Arbeitsverfahren oder der Arbeitsabläufe neue Gefährdungen ergeben haben.

Hinweis: Die Übergangsvorschrift nach § 8 Absatz 1 ArbStättV läuft am 31.12.2020 aus. In der Praxis dürfte es kaum noch Betriebe geben, die seit 1976 (bzw. Betriebe der öffentlichen Hand seit 1996) nicht die Arbeitsstätte, ihre Betriebseinrichtungen oder die Arbeitsverfahren wesentlich verändert haben. Diese Übergangsvorschrift dürfte in der Praxis daher keine Rolle mehr spielen. Hinzu kommt, dass diese Übergangsvorschrift noch aus einer Zeit stammt, in der die Arbeitsstättenverordnung viele konkrete Vorgaben enthielt. Die Konkretisierung der Schutzzielvorgaben der aktuellen Arbeitsstättenverordnung erfolgt in den Technischen Regeln für Arbeitsstätten, die je nach konkreter Anforderung spezifische Übergangsvorschriften enthalten können.

16. Konstruktion und Festigkeit von Gebäuden (Nummer 1.1 des Anhangs)

Frage:

Gebäude für Arbeitsstätten müssen eine der Nutzungsart entsprechende Konstruktion und Festigkeit aufweisen. Inwieweit kann die Arbeitsschutzbehörde dies beurteilen und überprüfen? Was soll dabei wie geprüft werden?

Antwort:

Zunächst stellt das Baurecht grundsätzliche Anforderungen an Konstruktion und Festigkeit von Gebäuden. Diese Anforderungen hat der Bauherr zu erfüllen.

Das Arbeitsstättenrecht richtet sich an den Arbeitgeber, der in Kenntnis der speziellen betrieblichen Gegebenheiten und den daraus resultierenden Anforderungen entscheiden muss, ob er Räume oder ein Gebäude als Arbeitsstätte nutzen kann.

Aus der Nutzung als Arbeitsstätte können sich u. a. durch die Aufstellung von Maschinen und Anlagen, durch die Einrichtung von Registraturen oder Lagern, durch Veränderungen der Bausubstanz, wie z. B. Durchbrechen oder Herausnehmen von Wänden oder Decken, Einbau von Aufzügen, Einbau zusätzlicher Treppen, Türen, Fenster usw., zusätzliche Anforderungen an die Konstruktion und Festigkeit ergeben. Dies gilt z. B. hinsichtlich erhöhter Deckentragfähigkeit, statischer oder dynamischer Lastaufnahmen. Aber auch aus den technologischen Abläufen resultierende Einflüsse auf die Gebäudesubstanz sind zu beachten. Derartige Einflüsse können beispielsweise sein: Vibrationen von Maschinen, die aufgrund fehlender Dämpfung auf den Fußboden einwirken; Austritt von Feuchtigkeit aus Maschinen oder Anlagen, die die Bausubstanz beschädigen.

Die Arbeitsschutzbehörde kann vom Arbeitgeber im Einzelfall verlangen, dass er ihr die Eignung der Räume oder des Gebäudes als Arbeitsstätte nachweist.

17. Schnelllauftore im Verlauf von Fluchtwegen (Nummer 2.3 des Anhangs)

Frage:

In einer Reihe von Arbeitsstätten, vorwiegend in der Logistikbranche und im Groß- und Einzelhandel, werden sog. Schnelllauftore eingesetzt, um die unterschiedlichen Bereiche voneinander zu trennen (z. B. Produktions- von Lagerbereich, Lagerbereich von Rampen). Diese Schnelllauftore werden elektrisch über einen Taster oder ein Zugseil geöffnet. Welche Anforderungen gelten bei Einsatz solcher Schnelllauftore im Verlauf von Fluchtwegen?

Antwort:

An Türen und Tore im Verlauf von Fluchtwegen sind besondere Anforderungen zu stellen. Diese werden in der ASR A2.3 „Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan“ näher ausgeführt (Ausgabe: 08/2007 zuletzt geändert 2017). Dort heißt es, dass automatische Türen und Tore im Verlauf von Fluchtwegen nur in Fluren und Räumen, welche keine besonderen Gefahrenmerkmale aufweisen oder in brandgefährdeten Räumen mit einer selbsttätigen Feuerlöscheinrichtung, z. B. durch eine Sprinkleranlage, verbaut sein dürfen. Nach ASR A2.3 Punkt 6 Absatz 2 (Ausgabe: 08/2007 zuletzt geändert 2017) dürfen automatische Türen und Tore nicht in Notausgängen eingerichtet und betrieben werden, die ausschließlich für den Notfall konzipiert und ausschließlich im Notfall benutzt werden.

Weiterhin müssen diese Türen die bauordnungsrechtlichen Anforderungen erfüllen. Schnelllauftore besitzen keine allgemeine bauordnungsrechtliche Zulassung für den Einsatz im Verlauf von Fluchtwegen (vgl. Bauregelliste A Teil 1 DIN EN 13241-1 Abschnitt 1.2 von Februar 2015), sondern benötigen eine Zulassung im Einzelfall der obersten Landesbaubehörde.

Darüber hinaus sind die bauordnungsrechtlichen Anforderungen der „Richtlinie über automatische Schiebetüren in Rettungswegen (AutSchR)“, soweit anwendbar, zu erfüllen:

- Steuerungsteile müssen elektronisch so abgesichert sein, dass ein Ausfall dieser Teile angezeigt und das Tor automatisch geöffnet wird.
- Bei Stromausfall muss das Tor automatisch öffnen.
- Bei Alarmauslösung der Brandschutzanlage muss das Tor automatisch öffnen.
- Es ist sowohl eine berührungslose Öffnungseinrichtung, als auch eine manuelle, für jedermann deutlich erkennbare und zugängliche Not-Öffnungseinrichtung erforderlich.
- Das Tor muss auch im Crash- und Panikfall noch öffnen können und darf beispielsweise nicht in der Laufschiene verkanten.

In Einzelhandelsgeschäften fehlt in den meisten Fällen eine berührungslose Öffnungseinrichtung (z. B. Radarsensor, Lichtschranke oder Sensorfußmatte). In diesen Fällen sind Schnelllauf Tore im Verlauf von Fluchtwegen nicht geeignet.

Nicht zulässig sind Schnelllauf Tore als Notausgänge (vgl. ASR A2.3 Punkt 6 Absatz 2).

18. Aufschlagrichtung von Notausgangstüren (Nummer 2.3 Absatz 2 des Anhangs)

Frage:

Gemäß Arbeitsstättenverordnung müssen sich Türen von Notausgängen nach außen öffnen lassen. Was versteht man unter Notausgängen im Sinne der Arbeitsstättenverordnung?

Antwort:

Notausgänge gemäß Arbeitsstättenverordnung sind Ausgänge im Verlauf eines Fluchtweges, die direkt ins Freie oder in einen gesicherten Bereich führen (vgl. ASR A2.3 Punkt 3.6 Ausgabe: 08/2007 zuletzt geändert 2017). Ein gesicherter Bereich ist ein Bereich, in dem Personen vorübergehend vor einer unmittelbaren Gefahr für Leben und Gesundheit geschützt sind. Als gesicherte Bereiche gelten z. B. benachbarte Brandabschnitte oder notwendige Treppenträume (vgl. ASR A2.3 Punkt 3.5).

Der Begriff „ins Freie“ ist im Arbeitsstättenrecht nicht legal definiert. Im Sinne der Schutzzielefestlegung ist „ins Freie“ ein Bereich außerhalb des Gebäudes, in dem Personen nicht durch die Notsituation gefährdet werden. Dies ist gegeben, wenn auf dem Betriebsgelände oder auf öffentlichen Verkehrsflächen ein sicherer Abstand erreicht werden kann. Als das freie Gelände gelten nicht Balkone, Dachflächen oder Innenhöfe, von denen keine Flucht (Selbstrettung) möglich ist.

Der Verordnungsgeber hat hier keinen Ermessensspielraum hinsichtlich der Öffnungsrichtung eingeräumt, sondern gibt als Aufschlagrichtung explizit „nach außen“ vor. Auch die Übergangsvorschriften für Arbeitsstätten nach § 8 ArbStättV ändern daran nichts, da die Aufschlagrichtung von Notausgangstüren nach außen bereits als Mindestvorschrift in Anhang II der Richtlinie 89/654/EWG (Mindestvorschriften für die Sicherheit und den Schutz der Gesundheit von Beschäftigten in Arbeitsstätten) festgelegt wurde.

19. Sichtverbindung nach außen (Nummer 3.4 des Anhangs)

Frage:

Welche Anforderungen sind an Sichtverbindungen zu stellen und wann gelten diese?

Antwort:

Die Arbeitsstättenverordnung greift die Forderung nach Sichtverbindungen nach außen, die schon in der Arbeitsstättenverordnung 1975 enthalten war und mit der Arbeitsstättenverordnung 2004 entfallen ist, wieder auf.

Die Forderung nach einer Sichtverbindung nach außen (z. B. Fenster) ist jedoch nie vollständig entfallen, da die Forderung im Bauordnungsrecht der Länder für Aufenthaltsräume ohnehin existiert. Aufenthaltsräume sind gemäß Musterbauordnung „Räume, die zum nicht nur vorübergehenden Aufenthalt von Menschen bestimmt oder geeignet sind.“ (§ 2 Absatz 5 Musterbauordnung vom 01.11.2002). Dies trifft auch auf Arbeitsräume einer Arbeitsstätte zu.

Die amtliche Begründung zur Arbeitsstättenverordnung verweist u. a. auf die einschlägige Normung (DIN 5034 -1 Tageslicht in Innenräumen). Diese Norm verlangt seit Jahren für Aufenthaltsräume und Arbeitsräume in Gebäuden eine ausreichende Sichtverbindung nach außen. Die Forderung nach einer Sichtverbindung nach außen entspricht dem Stand der Technik. Tageslicht am Arbeitsplatz und die Sichtverbindung nach außen sind unter dem Gesichtspunkt der psychischen Belastungen notwendig. Die Sichtverbindung nach außen verhindert das Gefühl des Eingeschlossenseins, den sogenannten Klausur- oder Bunkereffekt für Beschäftigte in Arbeits- und Aufenthaltsräumen.

Die Anforderungen an die Sichtverbindung nach außen wurde für Pausen- und Bereitschaftsräume, Unterkünfte und Kantinen in die Arbeitsstättenverordnung aufgenommen, um klarzustellen, dass die Anforderung nicht nur gelten wo Beschäftigte tätig sind, sondern auch dort, wo sich Beschäftigte aufhalten.

Die geltende ASR A3.4 „Beleuchtung“ (Ausgabe: 04/2011 zuletzt geändert 2014) wird um die Anforderungen zur Sichtverbindung ergänzt werden; bis zu deren Bekanntmachung

kann die Arbeitsstättenrichtlinie ASR 7/1 „Sichtverbindung nach außen“ (aus 1976) als Erkenntnisquelle herangezogen werden.

Demnach ist eine Sichtverbindung in Augenhöhe durch Fenster, durchsichtige Türen oder Wandflächen mit einer Mindestabmessung von 1,25 m² vorzusehen. Für Räume mit einer Grundfläche bis 600 m² soll die Gesamtfläche der Sichtverbindungen $\frac{1}{10}$ der Raumgrundfläche betragen. Für Räume über 600 m² sollen mehr als $\frac{1}{100}$ der Grundfläche für zusätzliche Sichtverbindungen vorgesehen werden.

Zu beachten ist überdies, dass die Arbeitsstättenverordnung die Sichtverbindung nach außen für Arbeitsräume fordert, also für Räume, in denen Arbeitsplätze innerhalb von Gebäuden dauerhaft eingerichtet sind

Pausen- und Bereitschaftsräume sowie Unterkünfte müssen, Kantinen sollen eine Sichtverbindung nach außen haben.

Für Sanitärräume gilt die Forderung demnach genauso wenig wie für solche Bereiche der Arbeitsstätte, die nur gelegentlich genutzt werden (z. B. Maschinenräume, Lager, Archive, Teeküchen).

Darüber hinaus benennt Nummer 3.4 „Beleuchtung und Sichtverbindung“ des Anhangs der ArbStättV verschiedene Sonderregelungen bezüglich der Forderung nach Tageslicht und einer Sichtverbindung nach außen. Unter diese Ausnahmen fallen beispielsweise „Räume, bei denen betriebs-, produktions- oder bautechnische Gründe Tageslicht oder einer Sichtverbindung nach außen entgegenstehen“.

Unter betriebs- und produktionstechnischen Gründen sind Umstände zu verstehen, die Tageslicht bzw. eine Sichtverbindung nach außen nicht erlauben. Dies kann im Hinblick auf Tageslicht ein Verarbeitungsraum für lichtempfindliche Materialien sein oder ein Reinraum in der Halbleiterfertigung bzw. Umkleideräume oder ärztliche Behandlungsräume im Hinblick auf die Sichtverbindung nach außen. Unter Behandlungsräumen können auch Räume zur Physiotherapie oder ähnliche Räume verstanden werden, in denen Personen behandelt werden.

Als baulicher Grund können ausschließlich baustatische Erwägungen zum Tragen kommen. So erlauben beispielsweise Brandwände in aller Regel keinen nachträglichen Einbau eines Fensters. Monetäre Aspekte dürfen hier genauso wenig eine Rolle spielen wie Aufwandserwägungen oder gestalterische Aspekte, z. B. hinsichtlich der Fassadengestaltung.

Ist eine Sichtverbindung nach Arbeitsstättenverordnung erforderlich, so müssen auch bei Bestandsbauten nachträglich Sichtverbindungen nach außen geschaffen werden, wenn eine wesentliche Änderung der Arbeitsstätte erfolgt (siehe auch Antwort zu Frage 15). Unbeschadet dessen gelten die Ausnahmen aus Nummer 3.4 Absatz 1 Satz 2 des Anhangs der ArbStättV.

20. Ausreichend Tageslicht (Nummer 3.4 des Anhangs)

Frage:

Was bedeutet „möglichst ausreichend“ Tageslicht“?

Antwort:

Der Begriff „möglichst“ ist so auszulegen, dass es im Einzelfall hinreichende Gründe geben kann, die eine Beleuchtung mit ausreichendem Tageslicht einschränken oder ausschließen (z. B. Bäume und Sträucher vor dem Fenster, Witterung). Neben Fenstern sind aber auch andere Möglichkeiten zu prüfen, wie z. B. Tageslichtsysteme oder Oberlichter. So verbietet sich Tageslicht beispielsweise prozessbedingt in Räumen wo lichtempfindliche Materialien in der Halbleitertechnik verarbeitet werden oder in Räumen, die einer besonderen Abschirmung, z. B. nach Strahlenschutzrecht, bedürfen.

Die Mindestanforderungen und damit die Frage danach, was „ausreichend“ ist, sowie Kompensationsmöglichkeiten sind in der ASR A3.4 „Beleuchtung“ (Ausgabe: 04/2011 zuletzt geändert 2014) beschrieben.

21. Pausenraum oder entsprechender Pausenbereich (Nummer 4.2 des Anhangs)

1. Frage:

Gilt die Arbeitsstättenverordnung für das Bereitstellen von Pausenräumen oder entsprechender Pausenbereiche für Beschäftigte von Servicedienstleistern z. B. bei Windenergieanlagen?

Antwort:

„Bei mehr als zehn Beschäftigten oder wenn die Sicherheit und der Schutz der Gesundheit es erfordern, ist den Beschäftigten ein Pausenraum oder ein entsprechender Pausenbereich zur Verfügung zu stellen.“ (Nummer 4.2 Absatz 1 des Anhangs der ArbStättV).

Die ASR A4.2 (Ausgabe: 08/2012 zuletzt geändert 2018) konkretisiert diese Forderung, indem sie u. a. beschreibt, unter welchen Voraussetzungen ein Pausenraum oder -bereich auch unabhängig von der Anzahl der Beschäftigten erforderlich ist. Das ist der Fall, wenn die Sicherheit und der Schutz der Gesundheit dies erfordern, z. B. beim Umgang mit Gefahrstoffen oder wenn die Beschäftigten Lärm oder Witterungseinflüssen ausgesetzt sind. Hier hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Beschäftigten ihre Pause gefahrlos verbringen können.

Finden Wartungs- und Instandhaltungsarbeiten nicht auf dem Gelände eines Betriebes statt, muss der Arbeitgeber anhand § 5 ArbSchG die Maßnahmen des Arbeitsschutzes festlegen; wobei er die allgemeinen Grundsätze entsprechend § 4 ArbSchG, insbesondere Nummer 3 (Berücksichtigung des Standes der Technik und der Hygiene), zu berücksichtigen hat. Das heißt, der Arbeitgeber hat den Beschäftigten einen geeigneten Ort zur Durchführung von Pausen zur Verfügung zu stellen.

Finden die Tätigkeiten an Orten auf dem Gelände des eigenen Betriebes oder einer Baustelle – also in Arbeitsstätten – statt, so unterliegen diese dem Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung, d. h. es sind ein Pausenraum oder -bereich entsprechend einzurichten und zu betreiben.

2. Frage:

Gilt die Fahrzeugkabine eines Servicefahrzeugs als Pausenraum gemäß Arbeitsstättenverordnung beispielsweise bei Instandhaltungsarbeiten an Windenergieanlagen (WEA)?

Antwort:

Die Arbeitsstättenverordnung regelt das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten zur Sicherheit und zum Schutz der Gesundheit der Beschäftigten.

Mit Ausnahme von § 5 (Nichtraucherschutz) sowie Nummer 1.3 „Sicherheits- und Gesundheitsschutzkennzeichnung“ des Anhangs der ArbStättV gilt die Arbeitsstättenverordnung nicht in Transportmitteln, sofern diese im öffentlichen Verkehr eingesetzt werden. Das bedeutet, dass die Servicefahrzeuge nicht den Forderungen zum Einrichten und Betreiben von Pausenräumen entsprechend der Arbeitsstättenverordnung unterliegen. Wie Servicefahrzeuge einzurichten und zu nutzen sind, ergibt sich anhand der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG.

Letztlich ist die Entscheidung, ob ein Fahrzeug zur Nutzung als Pausenbereich geeignet ist, in hohem Maße abhängig vom Fahrzeugtyp und der sonstigen Gestaltung des Fahrzeugs (Bewegungsfreiheit, Einbauten wie Sitzbänke, Tische etc.). Auch, wenn der Arbeitgeber entscheiden sollte, dass das Fahrzeug als „Pausenbereich“ in Ermangelung geeigneter Alternativen genutzt werden kann, ist dies kein Bereich im Sinne der Arbeitsstättenverordnung. Der Fahrersitz ist kein geeigneter Pausenbereich.

22. Nicht allseits umschlossene und im Freien liegende Arbeitsstätten (Nummer 5.1 des Anhangs)

Frage:

In Nummer 5.1 des Anhangs der ArbStättV werden ohne Einschränkung die Anforderungen an Arbeitsplätze in nicht allseits umschlossenen Arbeitsstätten oder im Freien geregelt. Sie sind gegen Witterungseinflüsse zu schützen oder den Beschäftigten sind geeignete persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung zu stellen.

- a) Dürfen danach auch solche Arbeitsplätze, bei welchen es betriebstechnisch möglich wäre, die Arbeiten in einem geschlossenen Raum durchzuführen (z. B. Containerreparaturen), im Freien eingerichtet werden?
- b) Sind die genannten Maßnahmen gleichwertig oder besteht eine Rangfolge?

Antwort:

In der Arbeitsstättenverordnung 1975 war eindeutig bestimmt, dass ortsgebundene Arbeitsplätze im Freien, auf denen nicht nur vorübergehend Arbeitnehmer beschäftigt werden, nur zulässig waren, wenn dies betriebstechnisch erforderlich war (§ 42 Absatz 1 ArbStättV 1975). Mit der Novellierung der Arbeitsstättenverordnung 2004 entfiel diese ausdrückliche Regelung. Aus dem Verzicht auf diese Vorgabe kann jedoch nicht geschlossen werden, dass die Einrichtung von Arbeitsplätzen im Freien nunmehr ohne Einschränkung möglich ist.

Der Arbeitgeber ist nach § 3 Absatz 1 ArbSchG verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, welche die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Für die Maßnahmen gilt nach § 4 ArbSchG neben dem Gebot zur Minimierung von Gefährdungen nach Nummer 1 verbunden mit der Verpflichtung nach Nummer 2, Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen, dass auch Einflüsse der Umwelt und damit auch der Witterung auf den Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind. Hinsichtlich der menschengerechten Gestaltung der Arbeit und der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers seinen Beschäftigten gegenüber, hat der Arbeitgeber einen strengen Maßstab anzulegen.

Hieraus folgt:

- Der Vorrang, Arbeitsplätze grundsätzlich in geschlossenen Räumen einzurichten, ergibt sich aus der Rangfolge der Schutzmaßnahmen nach dem Arbeitsschutzgesetz.
- In den Fällen, in denen dieser Vorrang aus nachweisbaren betriebstechnischen Gründen nicht eingehalten werden kann, gelten die besonderen Anforderungen der Nummer 5.1 des Anhangs der ArbStättV.
- Dabei besteht angesichts des Minimierungsgebots nach § 4 Absatz 1 ArbSchG eine Rangfolge, wonach die Arbeitsplätze vorrangig durch bauliche Maßnahmen vor Witterungseinflüssen zu schützen sind. Ist dies nicht möglich, kann das Schutzziel auch erreicht werden, indem den Beschäftigten geeignete persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung gestellt werden. Nicht als betriebstechnischer Grund anzuerkennen ist z. B. die Auslagerung aus Werkhallen ins Freie auf Grund von Kapazitätserweiterung über die baulichen Ressourcen hinaus.
- Die Bereitstellung und Benutzung der persönlichen Schutzausrüstungen richtet sich nach den Bestimmungen der §§ 3 bis 5 ArbSchG und der PSA-Benutzungsverordnung.

23. Vermutungswirkung der Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR)

Frage:

Was ist unter Vermutungswirkung der Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) zu verstehen?

Antwort

Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) beschreiben Maßnahmen und praktische Durchführungshilfen. Sie legen dar, wie die in der Arbeitsstättenverordnung gestellten Schutzziele und Anforderungen hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten vom Arbeitgeber erreicht werden können.

Die Technischen Regeln für Arbeitsstätten enthalten zum Zeitpunkt der Bekanntgabe den aktuellen Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse. Sie erleichtern dem Arbeitgeber die Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nach § 3 ArbStättV und die Festlegung der geeigneten Maßnahmen für die Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten im Betrieb. Wendet der Arbeitgeber die Technischen Regeln für Arbeitsstätten an, kann er davon ausgehen, dass er in Bezug auf den Anwendungsbereich der Technischen Regeln für Arbeitsstätten die Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung einhält (Vermutungswirkung).

Die auf der Grundlage der Arbeitsstättenverordnung von 1975 erlassenen Richtlinien für Arbeitsstätten, welche (noch) nicht in neue Technische Regeln für Arbeitsstätten überführt wurden, können weiter als Erkenntnisquelle herangezogen werden, entfalten aber keine Vermutungswirkung.

24. Abweichung von den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR)

Frage:

Welche Pflichten obliegen dem Arbeitgeber, wenn er von den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) abweichen möchte?

Antwort:

Eine Verpflichtung zur Anwendung der Technischen Regeln für Arbeitsstätten schreibt die Arbeitsstättenverordnung nicht vor. Jedoch hat der Arbeitgeber beim Einrichten und Betreiben der Arbeitsstätten die Maßnahmen nach § 3 Absatz 1 ArbStättV durchzuführen und dabei den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene, die ergonomischen Anforderungen sowie insbesondere die Technischen Regeln für Arbeitsstätten zu berücksichtigen. Falls erforderlich, kann der Arbeitgeber eigenständig von den Vorgaben der Technischen Regeln für Arbeitsstätten abweichen und die Schutzzielvorgaben der Arbeitsstättenverordnung einschließlich des Anhangs auch auf andere Weise erfüllen. In diesem Fall muss er die ermittelten Gefährdungen, denen die Beschäftigten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können, auf andere Weise so beseitigen oder verringern, dass damit mindestens die gleiche Sicherheit und der gleiche Schutz der Gesundheit der Beschäftigten erreicht wird, wie die Verordnung es vorgibt. Das zum Vergleich heranzuziehende Schutzniveau ergibt sich aus den Technischen Regeln für Arbeitsstätten. Der Arbeitgeber muss auf Nachfrage der Arbeitsschutzbehörde den Nachweis der Gleichwertigkeit erbringen. Dabei sind technische bzw. bauliche Maßnahmen vorrangig zu berücksichtigen. Ein entsprechender Nachweis muss aus der Dokumentation zur Gefährdungsbeurteilung hervorgehen.

Eine Abweichung von den Vorgaben der Technischen Regeln für Arbeitsstätten stellt keinen genehmigungsbedürftigen Ausnahmetatbestand gemäß § 3a Absatz 3 ArbStättV dar. Der Arbeitgeber hat kein Anrecht auf eine formelle Genehmigung bzw. Anerkennung seiner Kompensationsmaßnahmen.

Bei Zweifeln an der Zielerreichung kann die Behörde die Herstellung eines Soll-Zustandes mittels Anordnung nach § 22 Absatz 3 ArbSchG bewirken. Unter Sollzustand ist der in

den Technischen Regeln für Arbeitsstätten enthaltene Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene und sonstige gesicherte wissenschaftliche Erkenntnisse für das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten zu verstehen.

25. Anhang (Arbeitsblatt zur Bildschirmarbeit gemäß Arbeitsstättenverordnung)

Arbeitsblatt zur Bildschirmarbeit gemäß Arbeitsstättenverordnung

Das Arbeitsblatt ist ein orientierendes Verfahren zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen. Bei Antwort „nein“ sind entsprechende Maßnahmen durchzuführen oder weitere Untersuchungen erforderlich.

Siehe nächste Seite

Arbeitsblatt zur Bildschirmarbeit gem. Arbeitsstättenverordnung

Das Arbeitsblatt ist ein orientierendes Verfahren zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen.

Bei Antwort „nein“ sind entsprechende Maßnahmen durchzuführen oder weitere Untersuchungen erforderlich.

Betrieb:	Prüfer:
Arbeitsplatz / Tätigkeit:	Datum:

1. Produktsicherheit

Am Arbeitsplatz verwendete elektrische Betriebsmittel tragen die CE-Kennzeichnung

ja nein

2. Bildschirm

Oberste Bildschirmzeile liegt bei um ca. 30° vorgebeugtem Oberkörper¹⁾ höchstens in Augenhöhe

Bildschirm ist frei und leicht dreh- und neigbar

strahlungsarm (nach Herstellerangabe)

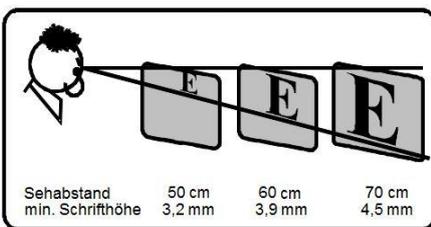
Bildschirmdiagonale beträgt ≥ 17 Zoll (ca. 43 cm) bzw. für Grafik- u. ä. Anwendungen ≥ 19 Zoll (ca. 48 cm)

Bild ist verzerrungs- und flimmerfrei

Auf dem Bildschirm sind keine störenden Reflexionen oder Spiegelungen

3. Zeichengestaltung

Schriftzeichen sind ausreichend groß (Großbuchstaben $\geq 3,2$ mm)



Zeichenschärfe entspricht der Qualität von auf Papier gedruckten Buchstaben

Kontrast zwischen Zeichen und deren Hintergrund ist ausreichend groß und einstellbar

4. Tastatur / Maus

Tastatur ist getrennt vom Bildschirm

Tastatur kann geringfügig geneigt werden (die mittlere Buchstabenreihe hat eine Bauhöhe von ≤ 3 cm)

Maus und Unterlage befinden sich im kleinen Greifraum (≤ 30 cm ab Tischvorderkante)

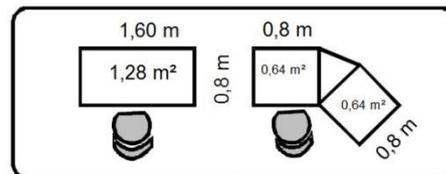
5. Arbeitstisch

ja nein

Tischbreite ≥ 160 cm (nur im Ausnahmefall 120 cm zulässig)

Tischtiefe ≥ 80 cm

Gesamtfläche bei Tischkombinationen $\geq 1,28$ m² (nur im Ausnahmefall 0,96 m² zulässig)

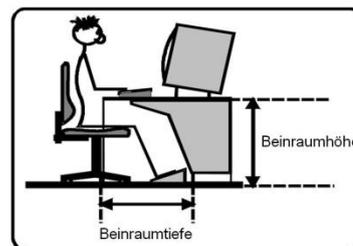


Tischhöhe (Oberkante) bei nicht höhenverstellbarem Tisch 74 cm (± 2 cm)

Beinraumbreite ≥ 85 cm

Beinraumhöhe ≥ 65 cm

Beinraumentiefe ≥ 80 cm



6. Drehstuhl

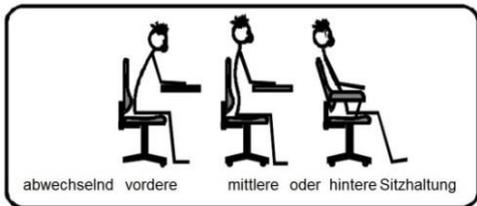
5-Rollen Untergestell mit gebremsten und an den Fußbodenbelag angepassten Rollen

Armauflagen vorhanden

Gepolsterte Sitzfläche mit abgerundeter Vorderkante

Gepolsterte und verstellbare Rückenlehne mit Unterstützung im Lendenwirbelbereich

Dynamisches Sitzen (Haltungswechsel) ist möglich



7. Anpassung der Arbeitsmittel an die Körpermaße

Unterarm etwa waagrecht, Hände in Tastaturhöhe, Winkel zwischen Ober- und Unterarm $\geq 90^\circ$

Oberschenkel etwa waagrecht, Winkel zwischen Ober- und Unterschenkel $\geq 90^\circ$

Füße stehen ganzflächig auf dem Fußboden (falls nicht, ist Fußstütze erforderlich)

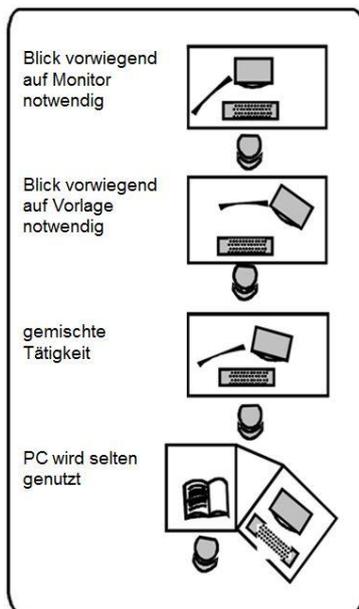
Fußstütze ist, falls erforderlich, vorhanden; ganzflächiges Fußaufstellen auf der Fußstütze ist möglich (Fläche $\geq 45 \text{ cm} \times 35 \text{ cm}$)

8. Vorlagenhalter (falls erforderlich)

Stabil, mindestens geeignet für DIN A4-Belege

Frei positionierbar

Sehabstand zur Vorlage ist gleich dem Sehabstand zum Bildschirm; die Anordnung entspricht der Arbeitsaufgabe:



9. Platzbedarf/Arbeitsplatzanordnung

Fläche je Arbeitsplatz $\geq 8 \text{ m}^2$, in Großraumbüros $\geq 12 \text{ m}^2$

Mindesttiefe der Bewegungsfläche 1,0 m, Mindestbreite der Bewegungsfläche 1,0 m und Gesamtbewegungsfläche $\geq 1,5 \text{ m}^2$

Verbindungsgänge zum persönlich zugewiesenen Arbeitsplatz $\geq 0,6 \text{ m}$ (Verkehrswege und Bewegungsflächen dürfen sich nicht überschneiden.)

Boden ist stolperfrei

Blick parallel zur Fensterfront

ja nein Blick parallel zum Leuchtband

10. Beleuchtung

Hell genug ($\geq 500 \text{ lx}$)

Es ist ausreichend Tageslicht vorhanden (Tageslichtquotient $> 2 \%$ oder Verhältnis von lichtdurchlässiger Fläche (Fenster, Türen, Wände, Oberlichter, etc.) zur Raumgrundfläche von mind. 1:10)

Sichtverbindung nach außen

Leuchten blenden nicht

Oberflächen der Geräte und Tische sind reflexionsarm

Beleuchtung flimmert nicht

Nur Leuchtmittel gleicher Lichtfarbe sind vorhanden

Sonnenlichteinfall regulierbar (Außenjalousien, Innenrollos, etc.)

11. Sonstige Arbeitsumgebung

Hinreichend leise (Büro $\leq 55 \text{ dB(A)}$)

Lufttemperatur angenehm (20° C bis 26° C)

Luftfeuchtigkeit angenehm (40 bis 65 % r. F.)

Zugluftfrei (Luftgeschwindigkeit $\leq 0,15 \text{ m/s}$)

12. Schnittstelle Mensch – Maschine ⁴⁾

Informationen werden in Positivdarstellung angeboten (dunkle Zeichen auf hellem Grund)

System gibt Angaben / Hilfen über den jeweiligen Ablauf.

Informationen werden in einem dem Nutzer angepassten Format und Tempo angezeigt.

13. Organisatorische Maßnahmen

Möglichkeit, die Bildschirmarbeit durch Tätigkeitswechsel oder Kurzpausen zu unterbrechen

Beschäftigte wurden im Umgang mit dem Bildschirmgerät unterwiesen

Beschäftigte oder ihre Vertretung (Betriebsrat / Personalrat) wurden bei der Einrichtung des Bildschirm-Arbeitsplatzes beteiligt

²⁾ Nur bewerten, wenn erforderlich.

³⁾ Subjektive Einschätzung ausreichend.

⁴⁾ Bei der Beschaffung der Software ist zu prüfen, ob DIN EN ISO 9241-10 erfüllt ist

Elektrische Arbeitsmittel und Maschinen werden gem. BetrSichV regelmäßig durch eine befähigte Person überprüft

14. Vorsorgemaßnahmen

ja nein

Beschäftigte sind über mögliche Gesundheitsbeeinträchtigungen informiert und kennen Maßnahmen zur Vermeidung

Arbeitsmedizinische Vorsorge nach ArbMedVV bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten wurde angeboten

Legende:

¹⁾ bei dem um 30° vorgebeugtem Oberkörper handelt es sich nicht um eine dauerhafte Sitzhaltung, sondern nur um einen kurzzeitigen Test zur Ermittlung der maximal zulässigen Bildschirmhöhe.

Im Idealfall liegt die Bildschirmmitte bei einer um ca. 35° gesenkten Blicklinie von der Horizontalen.

Anhang 1: Liste der LASI-Veröffentlichungen

Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) LASI-Veröffentlichungen (LV)

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
1	Überwachungs- und Beratungstätigkeit der Arbeitsschutzbehörden der Länder – Grundsätze und Standards <i>(3. überarbeitete Auflage)</i>	März 2020
1	Leitlinien des Arbeitsschutzes in der Wertstoffsortierung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch LV 15)</i>	Juli 1995
2	Richtlinien für die Akkreditierung von Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts gemäß § 18 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch LV 2.1)</i>	September 1995
2.1	Richtlinien für die Akkreditierung von Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts gemäß § 18 Abs. 2 Gefahrstoffverordnung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch 2.2)</i>	Oktober 1999
2.2	Handlungsanleitung „Grundsätzliche Anforderungen an akkreditierte Messstellen zum Vollzug des Gefahrstoffrechts“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 2005
3	Musterleitfaden zur Umsetzung der Gefahrstoffverordnung und der TRGS 553 „Holzstaub“ zum Schutz vor Gefahren durch Holzstaub <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Februar 1996
4	Qualitätssicherungs-Handbuch (QSH) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	März 1996
5	Arbeitsschutzmaßnahmen bei Ozonbelastung am Arbeitsplatz <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Juli 1996
6	Leitfaden für den sicheren Umgang mit Mikroorganismen der Risikogruppe 3** <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 105)</i>	August 1996
7	Leitfaden zur Ermittlung und Beurteilung der Konzentration von Bakterien und Pilzen in der Luft in Arbeitsbereichen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 405 und 430)</i>	September 1996
8	Mehlstaub in Backbetrieben Handlungsanleitung der Länderarbeitsschutzbehörden und der Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gaststätten	November 1996

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
	<i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	
9	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen beim Heben und Tragen von Lasten <i>(4. überarbeitete Auflage)</i>	April 2001
10	Umsetzung der Gleichwertigkeitsklausel bei überwachungsbedürftigen Anlagen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Februar 1997
11	Schutz schwangerer Frauen vor Benzolexposition in Verkaufsräumen von Tankstellen und an anderen Arbeitsplätzen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 2003
12	Leitfaden „Ersatzstoffe und Verwendungsbeschränkungen in der Reinigungstechnik im Offsetdruck“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Juli 1997
13	Leitlinien für den Arbeitsschutz in biologischen Abfallbehandlungsanlagen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)</i>	Oktober 1997
14	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der Bildschirmarbeit <i>(2. Auflage)</i>	Mai 1998
15	Leitlinien des Arbeitsschutzes in Abfallbehandlungsanlagen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch TRBA 214)</i>	November 1998
16	Kenngrößen zur Beurteilung raumklimatischer Grundparameter <i>(1. überarbeitete Auflage)</i>	September 2011
17	Leitfaden „Künstliche Mineralfasern“ - Handlungsanleitung für die Beurteilung von und den Umfang mit Mineralfaserprodukten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 1999
18	Leitfaden „Schutz vor Latexallergien“ <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Mai 1999
19	Beschichten von Industriefußböden und anderen großen Flächen in Innenräumen mit Methylmethacrylat (MMA)-Harzen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 1999

LV-Nr.	Titel	Herausgabe aktuelle Auflage
20	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Kassenarbeitsplätzen	Oktober 1999
21	Arbeitsschutzmanagementsysteme Spezifikation zur freiwilligen Einführung, Anwendung und Weiterentwicklung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) (3. überarbeitete Auflage) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch LV 58)</i>	März 2006
22	Arbeitsschutzmanagementsysteme Handlungsanleitung zur freiwilligen Einführung und Anwendung von Arbeitsschutzmanagementsystemen (AMS) für kleine und mittlere Unternehmen (KMU) (2. überarbeitete Auflage) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – ersetzt durch LV 58)</i>	Mai 2006
23	Leitlinien zu Tätigkeiten mit Biostoffen <i>(4. überarbeitete Auflage)</i>	Dezember 2014
24	Umgang mit Lösemitteln im Siebdruck (4. überarbeitete Auflage) <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	November 2014
25	Ersatzstoffe in der Metallreinigung <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	September 2001
26	Umgang mit Gefahrstoffen beim Recycling von Kraftfahrzeugen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 2002
27	Umgang mit Gefahrstoffen bei der manuellen Zerlegung von Bildschirm- und anderen Elektrogeräten <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	April 2002
28	Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention	Juni 2002

29	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen beim Ziehen und Schieben von Lasten	September 2002
30	Arbeitszeitgestaltung in Krankenhäusern – Neufassung 2009	Juni 2009
31	Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention	Mai 2003
32	Kunststoffverwertung – Umgang mit Gefahrstoffen und biologischen Arbeitsstoffen bei der werkstofflichen Verwertung von Kunststoffen <i>(wird nicht mehr veröffentlicht – zurück gezogen)</i>	Oktober 2004
33	Grundsätze der Behördlichen Systemkontrolle <i>(Teil A wird zurückgezogen und durch LV 54 ersetzt, Teil B wurde zurückgezogen und ersetzt durch LV 58)</i>	Juli 2003
34	Gegen Mobbing – Handlungsanleitung für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder (1. überarbeitete Auflage)	Oktober 2012
35	Leitlinien zur Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) (4. überarbeitete Auflage)	September 2018
36	Handlungsanleitung für die Ausführung der Marktüberwachung in Deutschland (5. überarbeitete Auflage)	September 2018
37	Handlungsanleitung für den Umgang mit Arbeits- und Schutzgerüsten (3. überarbeitete Auflage)	Juni 2011
38	Handlungsanleitung für die Beurteilung von Arbeiten in sauerstoffreduzierter Atmosphäre für die Arbeitsschutzverwaltungen der Länder <i>(wird nicht mehr veröffentlicht - ersetzt durch BGI 5162)</i>	April 2005
39	Reinigung und Innenprüfung von Heizölverbrauchertanks	Mai 2005
40	Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung (2. überarbeitete Auflage)	August 2020
41	Handlungsanleitung zur Beleuchtung von Arbeitsstätten Gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für Tageslicht in Gebäuden, künstliches Licht in Gebäuden und im Freien, Sicherheitsbeleuchtung <i>(wurde bisher nicht gedruckt)</i>	April 2005
42	Handlungsanleitung „Schutzmaßnahmen zur Minimierung der Gefahrstoffexposition beim Schutzgasschweißen“	September 2005

43	Handlungsanleitung „Spritzlackieren von Hand bei der Holzbe- und -verarbeitung“	September 2005
44	Handlungsanleitung zur Beurteilung von überwachungsbedürftigen Anlagen nach § 1 Abs. 2 Satz 1 Nr. 4 Betriebssicherheitsverordnung für entzündliche wasserlösliche Flüssigkeiten	März 2006
45	Leitlinien zur Gefahrstoffverordnung (3. überarbeitete Auflage mit Ergänzung)	Oktober 2018
46	Leitlinien zum Geräte- und Produktsicherheitsgesetz (3. überarbeitete Auflage)	März 2013
47	Anforderungen an Anlagen für bioethanolhaltige Kraftstoffe	März 2007
48	Buß- und Verwarnungsgeldkataloge zum Fahrpersonalrecht (4. überarbeitete Auflage)	September 2018
49	Erläuterungen und Hinweise für die Durchführung der Erlaubnisverfahren nach § 18 der Betriebssicherheitsverordnung	Oktober 2017
50	Bewegungsergonomische Gestaltung von andauernder Steharbeit – Eine Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen	März 2009
51	Handlungsanleitung für die Umsetzung der REACH-Verordnung im Arbeitsschutz	März 2009
52	Integration psychischer Fehlbelastungen in die Beratungs- und Überwachungspraxis der Arbeitsschutzbehörden der Länder	Oktober 2009
53	Handlungsanleitung für die Marktüberwachung im Bereich 11. GPSGV - Hinweise für die Beteiligten am Marktgeschehen	Juni 2010
54	Grundsätze der behördlichen Systemkontrolle	März 2011
55	Tätigkeiten mit krebserzeugenden Gefahrstoffen	Juni 2018
56	Bußgeldkataloge zur Arbeitsstättenverordnung (1. überarbeitete Auflage)	März 2019
57	Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei manuellen Arbeitsprozessen	Februar 2013
58	Beratung der Länder zu und Umgang der Länder mit Arbeitsschutzmanagementsystemen	Juni 2013

59	Handlungsanleitung zur Überprüfung der Gefährdungsbeurteilung (1.überarbeitete Auflage)	Januar 2017
60	Bußgeldkataloge zum Arbeitszeit-, zum Jugendarbeitsschutz- und zum Mutter- schutzrecht (2.überarbeitete Auflage)	März 2020
61	Bußgeldkatalog zur Biostoffverordnung	Juni 2016
62	Bußgeldkataloge zur Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV)	März 2018
63	Leitfaden zu Anforderungen an die Fachkunde nach Biostoffverordnung –Fra- gen und Antworten zur Fachkunde-	September 2018
64	Leitlinien zum Vollzug des Arbeitssicherheitsgesetzes	April 2019

Die Publikationen können im Internet unter www.lasi-info.com abgerufen werden.

Stand: August 2020

Liste der für das Arbeitsstättenrecht zuständigen obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder

Auskünfte zu Fragen des Arbeitsstättenrechts erteilen die zuständigen obersten Landesbehörden bzw. deren nachgeordneten Behörden

Baden-Württemberg

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau
Baden-Württemberg
Schlossplatz 4 (Neues Schloss)
70173 Stuttgart

Freistaat Bayern

Bayerisches Staatsministerium für Familie, Arbeit und Soziales
Winzererstraße 9
80797 München

Berlin

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales
Oranienstraße 106
10969 Berlin

Brandenburg

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Integration und Verbraucherschutz
Henning-von-Tresckow-Straße 2-13
14467 Potsdam

Freie Hansestadt Bremen

Die Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz
Contrescarpe 72
28195 Bremen

Freie und Hansestadt

Hamburg
Behörde für Justiz und Verbraucherschutz
Billstraße 80
20539 Hamburg

Hessen

Hessisches Ministerium für Soziales und Integration
Sonnenbergerstraße 2/2a
65187 Wiesbaden

Mecklenburg-Vorpommern

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Gesundheit
Johannes-Stelling-Str. 14
19053 Schwerin

Niedersachsen

Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung
Hannah-Arendt-Platz 2
30159 Hannover

Nordrhein-Westfalen

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen
Fürstenwall 25
40219 Düsseldorf

Rheinland-Pfalz

Ministerium für Soziales, Arbeit, Gesundheit und Demografie des Landes Rheinland-Pfalz
Bauhofstraße 9
55116 Mainz

Saarland

Ministerium für Umwelt und Verbraucherschutz
Keplerstraße 18
66117 Saarbrücken

Freistaat Sachsen

Sächsisches Staatsministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr
Wilhelm-Buck-Straße 2
01097 Dresden

Sachsen-Anhalt

Ministerium für Arbeit, Soziales und Integration des Landes Sachsen-Anhalt
Turmschanzenstraße 25
39114 Magdeburg

Schleswig-Holstein

Ministerium für Soziales, Gesundheit, Wissenschaft und Gleichstellung
Adolf-Westphal-Straße 4
24143 Kiel

Freistaat Thüringen

Thüringer Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie
Werner-Seelenbinder-Straße 6
99096 Erfurt