

Inhaltsübersicht

1. Allgemeines
2. Definition
3. Arbeitsschutzgesetz
 - 3.1 Allgemeines
 - 3.2 Corona-Arbeitsschutzverordnung
4. Arbeitsstättenverordnung
5. Gefahrstoffverordnung
6. Weitere Schutzvorschriften
7. Arbeitsplatz und Weisungsrecht
8. Mitwirkung der Personalvertretung

Information

1. Allgemeines

Der Begriff Arbeitsplatz ist im Sprachgebrauch allgegenwärtig. Dabei werden ihm verschiedene Bedeutungen zugemessen. Insbesondere bei Beginn eines Arbeitsverhältnisses und bei Einrichtung neuer Arbeitsplätze ist eine Vielzahl von Vorschriften zu beachten, die sich auf den Gesundheitsschutz für die Mitarbeiter beziehen. Darüber hinaus ist der einzelne Arbeitsplatz auch der Teil des Betriebes, an dem sich der Arbeitnehmer aufhält und arbeitet und er daher dem Weisungsrecht des Arbeitgebers unterliegt. Dies kann sich auch auf die Gestaltung Arbeitsplatzes auswirken. Der Beitrag geht auf diese Aspekte ein und gibt Tipps zur Umsetzung der relevanten Bestimmungen.

2. Definition

Eine für das Arbeitsrecht verbindliche Legaldefinition des Begriffes "Arbeitsplatz" gibt es nicht. In der Literatur wird er bezeichnet als "räumlicher Bereich, in dem der Mensch innerhalb des betrieblichen Arbeitssystems mit Arbeitsmitteln und -gegenständen zusammenwirkt. Der Arbeitsplatz ist die kleinste räumliche Struktureinheit eines Betriebes" (Gabler Wirtschaftslexikon). Arbeitsplatz kann auch die Wohnung des Mitarbeiters sein (Home-Office). Entscheidend für die Definition ist der rechtliche Zusammenhang, in dem der Begriff verwendet wird.

3. Arbeitsschutzgesetz

3.1 Allgemeines

Das Arbeitsschutzgesetz hat das Ziel, den Gesundheitsschutz der Beschäftigten "bei der Arbeit" (also am Arbeitsplatz) zu sichern und zu verbessern (§ 1 Abs. 1 ArbSchG). Das Gesetz fordert Schutzmaßnahmen vom Arbeitgeber, wenn Gesundheitsgefahren bei der Arbeit auftreten können. Diese Gefahren können zum einen aus der Beschaffenheit des Arbeitsplatzes, zum anderen aber auch von den eingesetzten Arbeitsmitteln oder -materialien ausgehen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Gefährdungen und die durchzuführenden Maßnahmen in Bezug auf den einzelnen Arbeitsplatz zu ermitteln (§ 5 ArbSchG). Einzelheiten vgl. u.a. Stichwörter Arbeitsschutzgesetz und Gefährdungsbeurteilung - Allgemeines .

Praxistipp:

Für Ihre Gefährdungsbeurteilung können Sie unsere Checklisten (Checklisten Arbeitsschutz , Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz) verwenden; siehe auch weitere Checklisten und Informationen unter www.ergo-online.de sowie unter www.osha.europa.eu .

3.2 Corona-Arbeitsschutzverordnung

Die im Arbeitsleben geltenden Schutzmaßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie wurden durch die aufgrund einer Ermächtigung im ArbSchG erlassene Sars-CoV-2 Arbeitsschutzverordnung vom 25.06.2021 (Corona-Arbeitsschutzverordnung) konkretisiert. Nach § 3 der Verordnung hatte der Arbeitgeber zu prüfen, welche geeigneten technischen und organisatorischen Maßnahmen zu treffen sind, um betriebsbedingte Personenkontakte zu reduzieren.

Zu den festzulegenden Maßnahmen konnten z.B. Abstandsregelungen, Regelungen zum Tragen medizinischer Masken in Innenräumen, die von mehreren Personen genutzt werden, Home-Office-Pflicht, kostenlose Testangebote, Impfungen während der Arbeitszeit und Regelungen zur Raumlüftung gehören. Teilweise wurde auch die Auffassung vertreten, dass der Arbeitgeber eine betriebliche 3-G-Regelung aufrechterhalten konnte, wenn sich die begründete Notwendigkeit aus der Gefährdungsbeurteilung und im Rahmen des Hygienekonzepts ergibt.

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung war zunächst bis 19.03.2022 befristet. Dadurch fielen insbesondere die 3G-Regelung und die Home-Office-Pflicht weg. Mit dem Wegfall der 3G-Regelung endete auch die Berechtigung des Arbeitgebers, den Status der Mitarbeiter zu überprüfen. Die Bundesländer konnten jedoch davon abweichende, weitergehende Regelungen treffen. Aufgrund der danach geltenden, neuen Corona-Arbeitsschutzverordnung waren - zunächst befristet bis zum 25.05.2022 - weiterhin Basisschutzmaßnahmen in den Betrieben zu beachten.

Die neue Corona-Arbeitsschutzverordnung vom 26.09.2022 (Banz vom 28.09.2022 V1) gilt seit 01.10.2022 und ist bis zum 07.04.2023 befristet. Danach müssen die Betriebe im Rahmen des betrieblichen Hygienekonzepts selbst die Gefährdungslage einschätzen und die erforderlichen Maßnahmen festlegen. Das Hygienekonzept ist Bestandteil der Gefährdungsbeurteilung. Festgelegt sind bestimmte Maßnahmen, die bei der Aufstellung des Hygienekonzeptes zwingend zu prüfen sind.

Sofern nach der Gefährdungsbeurteilung der Mindestabstand von 1,5 Metern nicht eingehalten werden kann, muss der Arbeitgeber medizinische Schutzmasken zu Verfügung stellen; die Beschäftigten sind – wenn sie nicht im Home-Office arbeiten – verpflichtet, die Masken zu tragen. Der Arbeitgeber muss seinen Mitarbeitern ermöglichen, sich während der Arbeitszeit impfen zu lassen. Nach wie vor besteht auch aufgrund des Arbeitsschutzgesetzes weiterhin die Aufforderung an die Unternehmen, ihre Gefährdungsbeurteilung ständig an die aktuelle Corona-Lage anzupassen und ggf. die erforderlichen Maßnahmen zu treffen.

4. Arbeitsstättenverordnung

Die Arbeitsstättenverordnung dient der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Mitarbeiter im Zusammenhang mit dem Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten (§ 1 Abs. 1 ArbStättV). Dabei umfasst die Arbeitsstätte auch den einzelnen Arbeitsplatz: Er wird in der Verordnung definiert als Bereich, in dem der Beschäftigte im Rahmen seiner Arbeit tätig ist (§ 2 Abs. 4 ArbStättV). Von der Verordnung wird neben dem Arbeitsplatz auch die räumliche Umgebung bei der Arbeit erfasst (§ 2 Abs. 2 ArbStättV). Bereits die nach dem ArbSchG durchzuführende Gefährdungsbeurteilung bezieht sich auch auf Gefahren, die von der Arbeitsstätte ausgehen (§ 3 ArbStättV). Bestehen solche Gefahren, hat der Arbeitgeber alle möglichen Gefährdungen der Sicherheit und der Gesundheit der Beschäftigten zu beurteilen und dabei die Auswirkungen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsabläufe in der Arbeitsstätte zu berücksichtigen. Dabei müssen auch psychische Belastungen berücksichtigt werden. Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat er Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten gemäß den Vorschriften der Arbeitsstättenverordnung einschließlich ihres Anhangs nach dem Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene festzulegen (§ 3 Abs. 1 ArbStättV). Dabei hat er dafür zu sorgen, dass Arbeitsstätten so eingerichtet und betrieben werden, dass Gefährdungen für die Sicherheit und die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden und verbleibende Gefährdungen möglichst gering gehalten werden (§ 3a Abs. 1 ArbStättV). Die Belange evtl. beschäftigter Behinderter sind dabei zu berücksichtigen. Durch die folgende Unterweisung sollen die Beschäftigten die notwendigen Kenntnisse erwerben und in die Lage versetzt werden, sich bei der Arbeit und in Notsituationen sicherheitsgerecht zu verhalten.

Die ArbStättV regelt auch Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen (siehe Abschn. 6 Anhang zur ArbStättV).

Praxistipp:

Weitere Informationen zur Sicherheit von Arbeitsstätten finden Sie auch im Arbeitsschutz-Lexikon, in den Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) sowie unter www.baua.de - Themen - Arbeitsstätten.

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass Nichtraucher unter den Beschäftigten wirksam vor den Gesundheitsgefahren des Tabakrauchs geschützt werden. Ggf. kann er ein absolutes oder teilweises Rauchverbot erlassen. Ein besonderes Problem besteht, wo Arbeitnehmer zwangsläufig durch die Kunden eines Unternehmens dem Tabakrauch ausgesetzt sind. Der Arbeitgeber ist dann verpflichtet, der Natur des Betriebes entsprechende und der Art der Beschäftigung angepasste technische oder organisatorische Maßnahmen zum Schutz der nicht rauchenden Beschäftigten zu treffen (§ 5 Abs. 2 ArbStättV).

5. Gefahrstoffverordnung

Durch die Verordnung sollen Menschen und Umwelt vor stoffbedingten Schädigungen geschützt werden. Sicherergestellt werden soll dies u.a. durch Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen (§ 1 Abs. 1 GefStoffV). Zur Definition des Begriffes "Gefahrstoffe" sowie deren Kennzeichnung siehe § 2 Abs. 1 und § 3 GefStoffV sowie das Stichwort Gefahrstoffe . Bei Tätigkeiten mit Gefahrstoffen ist der Arbeitgeber verpflichtet, Schutzmaßnahmen zu ergreifen, u.a. durch

- geeignete Gestaltung des Arbeitsplatzes und geeignete Arbeitsorganisation,
- Begrenzung der am Arbeitsplatz vorhandenen Gefahrstoffe auf die Menge, die für die Arbeit erforderlich ist (§ 8 Abs. 1 GefStoffV).

Im Zusammenhang mit der Arbeit unter Verwendung von Gefahrstoffen spielt der Arbeitsplatzgrenzwert eine besondere Rolle. Dies ist der Grenzwert für die zeitlich gewichtete durchschnittliche Konzentration eines Stoffs in der Luft am Arbeitsplatz in Bezug auf einen gegebenen Referenzzeitraum. Er gibt an, bis zu welcher Konzentration eines Stoffs akute oder chronische schädliche Auswirkungen auf die Gesundheit von Beschäftigten im Allgemeinen nicht zu erwarten sind (§ 2 Abs. 8 GefStoffV). Eine ähnliche Definition gilt für den biologischen Grenzwert (§ 2 Abs. 9 GefStoffV). Weitere Einzelheiten sind in den Technischen Regeln für Gefahrstoffe (TRGS) festgelegt (siehe unter "Gesetze, Verordnungen, Richtlinien" und unter www.baua.de).

Praxistipp:

Ausführlich sind die Beurteilung der Gefährdung und die ggf. zu treffenden Maßnahmen im Arbeitsschutzlexikon unter den Stichworten Gefährdungsbeurteilung - Gefahrstoffe und Gefährdungsbeurteilung - Biologische Arbeitsstoffe dargestellt.

6. Weitere Schutzvorschriften

Im Zusammenhang mit dem Gesundheitsschutz der Mitarbeiter am Arbeitsplatz sind weitere Rechtsvorschriften zu beachten. Zu nennen sind insbesondere

- die Betriebssicherheitsverordnung ,
- die Lärm- und Vibrations-Arbeitsschutzverordnung ,
- die Lastenhandhabungsverordnung

7. Arbeitsplatz und Weisungsrecht

Als betriebliche Einrichtung unterliegt die Gestaltung des Arbeitsplatzes dem Weisungsrecht des Arbeitgebers. Viele Mitarbeiter wollen ihren Arbeitsplatz nach ihrem persönlichen Geschmack und ihren Vorlieben gestalten. Dabei können Elemente sein das Bild der Familie auf dem Schreibtisch, das Wappen des präferierten Bundesligaclubs u.v.m. Dabei können solche Elemente auch leistungsfördernd sein. Andererseits

darf die Arbeitsleistung nicht darunter leiden. Daher kann der Arbeitgeber generelle Vorgaben hierzu machen und Auswüchse untersagen.

Viele Mitarbeiter bringen auch private Elektrogeräte mit an ihren Arbeitsplatz. Beliebte sind Kaffeemaschine, Wasserkocher oder - bei fehlender Klimaanlage - ein Ventilator im Sommer. Das Problem: Sobald das Gerät am Arbeitsplatz zum Einsatz kommt, zählt es zu den Arbeitsmitteln. Der Arbeitgeber ist für die Betriebssicherheit verantwortlich. Auch deswegen dürfen solche Geräte nur mit Zustimmung des Arbeitgebers aufgestellt und benutzt werden. Der Arbeitgeber ist nach § 15 BetrSichV verpflichtet, eine erstmalige Überprüfung der Betriebssicherheit durch eine Elektrofachkraft zu veranlassen. In der Folge müssen in festgelegten Abständen weitere Sicherheitsprüfungen durchgeführt werden. Stimmt der Arbeitgeber der Benutzung des Gerätes zu, beinhaltet dies in der Regel auch die Übernahme der Stromkosten durch den Betrieb. Es kann aber auch eine Kostenpauschale vereinbart werden, die der Mitarbeiter übernimmt.

Daraus ergibt sich, dass der Arbeitgeber das Mitbringen von Elektrogeräten auch untersagen kann. Sinnvoll ist es, vor einem solchen Schritt die Mitarbeitervertretung einzuschalten.

Das Aufladen privater Kommunikationsgeräte am Arbeitsplatz ist ebenfalls nur mit Genehmigung des Arbeitgebers erlaubt. Streng genommen wäre auch dann eine Sicherheitsüberprüfung des Gerätes erforderlich.

Eine weitere Frage ist, ob der Arbeitnehmer seine Haustiere mit zum Arbeitsplatz bringen darf. Grundsätzlich entscheidet dies der Arbeitgeber. Dabei ist eine Vielzahl von Faktoren zu berücksichtigen. Zum einen sind die Beschaffenheit des Arbeitsplatzes und der Aufgabenbereich des Arbeitnehmers zu bedenken. Zum anderen aber auch evtl. Beeinträchtigungen der Arbeitsleistung und die Interessen der Kollegen. Erlaubt der Arbeitgeber einem oder mehreren Arbeitnehmern das Mitbringen von Tieren (hier: Hunde), ist er nach dem arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz daran auch im Verhältnis zu seinen anderen Mitarbeitern mit vergleichbaren Arbeitsbedingungen gebunden. Nur wenn es sachliche Gründe für die Ungleichbehandlung gibt, kann davon abgewichen werden (ArbG Bonn, 09.08.2017 – 4 Ca 181/16) .

Das Weisungsrecht des Arbeitgebers ist bei Arbeiten im Home-Office eingeschränkt. Zwar kann der Arbeitgeber Art, Inhalt und Zeit der Arbeitsleistung (§ 106 GewO) nach wie vor bestimmen, nicht aber den genauen Ort. Ob der Mitarbeiter seiner Arbeit im Wohnzimmer nachgeht oder ein eigenes Büro nutzt, ist in der Regel ihm überlassen. Er muss allerdings dafür sorgen, dass die notwendige Arbeitsleistung tatsächlich erbracht werden kann und die ggf. erforderliche Technik genutzt werden kann. Besondere Herausforderung für den Arbeitgeber ist es, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes sicherzustellen (siehe Telearbeit – Arbeitsschutz) .

8. Mitwirkung der Personalvertretung

Die Beteiligung des Betriebs- bzw. Personalrates im Zusammenhang mit den Arbeitsplätzen ergibt sich aus §§ 90 , 91 BetrVG , § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG). Die Mitwirkungsrechte betreffen:

- Neu- und Umbauten von Räumen des Betriebes,
- die technischen Anlagen,
- Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufe,
- die Gestaltung der Arbeitsplätze selbst.

Sobald für die genannten Maßnahmen ausgearbeitete Vorschläge vorliegen, ist die Personalvertretung zu informieren. Werden arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse oder die Anforderungen einer menschengerechten Arbeitsgestaltung verletzt, kann der Betriebsrat Abhilfe verlangen und bei Meinungsverschiedenheiten die Einigungsstelle einschalten (§§ 91 , 76 BetrVG). Ggf. kann er sich auch direkt an die Gewerbeaufsicht wenden. Bei der Gestaltung der Arbeitsplätze unterliegen generelle Regelungen, die das Ordnungsverhalten der Mitarbeiter betreffen, ebenfalls der Mitbestimmung. Nicht der Mitbestimmung unterliegen dagegen Anordnungen, die einen unmittelbaren Bezug zur Leistungserbringung des jeweiligen Arbeitnehmers haben, mit denen also die Arbeitspflicht des Mitarbeiters konkretisiert wird (ArbG Würzburg, 08.06.2016 – 12 BV 25/15). Ob eine Maßnahme das mitbestimmungsfreie Arbeitsverhalten betrifft, bestimmt sich nach deren objektiven Regelungsgehalt und nach der Art des zu beeinflussenden betrieblichen Geschehens, nicht nach den subjektiven Regelungsvorstellungen des Arbeitgebers (BAG,

11.06.2002 – 1 ABR 46/01) .