



LÄNDERAUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ UND SICHERHEITSTECHNIK

L A S I

# Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung



---

**Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) -  
Leitlinien zur Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) vom 12. August 2004**

---

**Inhaltsverzeichnis**

	Seite
<b>Vorbemerkung</b>	3
<b>A - Grundsätzliches zur Verordnung</b>	
A1 - fehlende Maßzahlen	4
A2 – unbestimmte Rechtsbegriffe	5
A3 - Vermutungswirkung der fortgeltenden ASR	6
<b>B – Anwendungsbereich</b>	
B1 – § 1 Abs. 2 Nr. 2 Transportmittel	7
<b>C – Begriffsbestimmungen</b>	
C1 – § 2 Abs. 1 „Gelände des Betriebes“	8
C2 - § 2 Abs. 2 „Definition Arbeitsplatz“	9
<b>D – Einrichten und Betreiben – Paragraphenteil</b>	
D1 – § 3 Abs. 1 „Abweichung von den Regeln“	10
D2 – § 3 Abs. 2 „barrierefreie Gestaltung“	12
<b>E – Nichtraucherchutz</b>	
<b>F – Bereitstellung von Arbeits-, Sanitär-, Pausen- und Bereitschaftsräumen, Erste-Hilfe-Räume, Unterkünften</b>	
F1 – § 6 Abs. 2 Baustellen mit wenigen Beschäftigten	13
F2 – § 6 Abs. 2 getrennte Nutzung von Sanitärräumen	13
F3 – § 6 Abs. 3 Gründe für einen Pausenraum	14
F4 - § 6 Abs. 3 entsprechender Pausenbereich	15
F5 – § 6 Abs. 3 Tagesunterkünfte auf Baustellen	16
F6 - § 6 Abs. 5 Bereitstellung von Unterkünften	17
<b>G – Ausschuss für Arbeitsstätten</b>	
<b>H – Übergangsvorschriften</b>	
<b>I – Anhang: Präambel</b>	
I1 – Auslegung der Inhalte	18

**J – Anhang: Allgemeine Anforderungen**

J1.1 – Konstruktion und Festigkeit von Gebäuden Wie kann die Arbeitsschutzbehörde dies überprüfen?	19
J1.2 – Abmessungen von Räumen Wann sind Raumabmessungen „ausreichend“?	20
J1.8 – Sicherheitsabstand in Schmalgängen Wann sind Ausnahmen erforderlich?	21

**K – Anhang: Maßnahmen zum Schutz vor Gefahren****L – Anhang: Arbeitsbedingungen**

L3.4_1 - Sichtverbindung nach außen Ist eine Sichtverbindung noch zu fordern?	23
L3.4_2 – Tageslicht Was bedeutet „möglichst ausreichendes“ Tageslicht?	24

**M – Anhang: Sanitärräume, Pausen- und Bereitschaftsräume,  
Erste-Hilfe-Räume, Unterkünfte****N - Anhang: Ergänzende Anforderungen an besondere  
Arbeitsstätten**

N5.1_1 - Nicht allseits umschlossene und im Freien liegende Arbeitsstätten Hat der Schutz vor Witterungseinflüssen Vorrang vor persönlichen Schutzmaßnahmen?	25
---	----

## Vorbemerkung

Am 25. August 2004 ist die neue Arbeitsstättenverordnung in Kraft getreten. Zugleich wurde die alte Vorschrift aus dem Jahr 1975 aufgehoben.

Vorrangiges Ziel der Novellierung war es, eine Modernisierung des Arbeitsstättenrechts entsprechend der Konzeption des Arbeitsschutzgesetzes vorzunehmen. Dem entsprechend wurde die Verordnung über Arbeitsstätten umfassend auf der Grundlage des § 18 Arbeitsschutzgesetz neu erlassen. Sie folgt somit der Regelungssystematik dieses Gesetzes und enthält lediglich Schutzziele und allgemein gehaltene Anforderungen. Den Arbeitgebern sollen 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.

Die Arbeitsstättenverordnung 2004 enthält demzufolge weniger konkrete Vorgaben bezüglich der Anforderungen an die Beschaffenheit der Arbeitsstätte und verlangt gleichzeitig mehr Eigenverantwortung des Arbeitgebers bei der Festlegung und Durchführung seiner Maßnahmen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten. Mit dem Verzicht auf Detailvorgaben, z.B. über Raumhöhen, Mindestgrundflächen von Arbeitsräumen, Abmessungen von Pausen- oder Sanitärräumen oder Sicherheitsabstände auf Verkehrswegen soll eine betriebsnahe Gestaltung der Arbeitsstätten ermöglicht werden. Der Arbeitgeber kann von diesem Gestaltungsspielraum unter einer Bedingung Gebrauch machen: Von der Arbeitsstätte dürfen keine Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten ausgehen.

Eine beispielhafte Konkretisierung der in der Arbeitsstättenverordnung und deren Anhang enthaltenen verbindlichen Schutzziele wird zukünftig auf der Grundlage des gesicherten Standes von Wissenschaft und Technik in den vom Ausschuss für Arbeitsstätten erarbeiteten und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bekannt gegebenen Regeln für Arbeitsstätten vorgenommen werden. Für eine Übergangszeit von maximal 6 Jahren bis zu ihrer Überarbeitung und Bekanntgabe als Regeln für Arbeitsstätten sollen die bisherigen Arbeitsstättenrichtlinien (ASR) als Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene weiter gelten.

Bis zur Erarbeitung der Regeln für Arbeitsstätten ergeben sich für den Vollzug der Vorschrift Schwierigkeiten. Diese resultieren sowohl aus dem Entfall konkreter Vorgaben wie auch aus der teilweise nicht mehr gegebenen Zuordnung der ASR zu den Paragraphen oder den Anforderungen des Anhangs der Arbeitsstättenverordnung 2004.

Um eine bundeseinheitliche Vollzugspraxis in der Übergangszeit bis zum Vorliegen von die Schutzziele konkretisierenden Regeln für Arbeitsstätten zu gewährleisten, hat der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik die anliegenden Leitlinien für den Vollzug der Arbeitsstättenverordnung erstellt. Gegenstand der Leitlinien sind Auslegungsfragen, schutzzielorientierte Klarstellungen bezüglich weiter geltender ASR sowie Verweise auf weitergehende Regeln oder Erkenntnisse, die als Orientierung für die Beratung und den Vollzug herangezogen werden können. Die Leitlinien werden sukzessive ergänzt und mit dem Vorliegen einschlägiger Regeln für Arbeitsstätten zurückgezogen.

## **A – Grundsätzliches zur Verordnung**

### **A1 – Fehlende Maßzahlen**

#### **Frage:**

Die ArbStättV 1975 enthielt für viele Sachverhalte (z.B. Raumabmessungen, Luft-raum, Bewegungsfläche am Arbeitsplatz, Lärmrichtwerte, Ruhebühnenabstände, Raumtemperatur in Sanitärräumen) konkrete und quantifizierte Mindestanforderungen. Die ArbStättV 2004 folgt entsprechend der amtlichen Begründung hingegen „der Regelungssystematik der europäischen Arbeitsschutzrichtlinien, nach der Schutzziele und allgemein gehaltene Anforderungen, aber keine detaillierten Verhaltensvorgaben festgesetzt werden. Durch flexible Grundvorschriften soll den Betrieben Spielraum für an ihre Situation angepasste Arbeitsschutzmaßnahmen gegeben werden“. Für eine Übergangszeit bis zum Erlass von Vermutungswirkung auslösenden Regeln für Arbeitsstätten können fehlende Maßzahlen zu Unsicherheiten in der Praxis, z.B. bei Arbeitgebern, Betriebs- und Personalräten, Fachkräften für Arbeitssicherheit oder Aufsichtsbehörden führen.

Wie können im konkreten Einzelfall die abstrakten Zielvorgaben der ArbStättV 2004 umgesetzt werden?

#### **Antwort:**

Die ArbStättV 2004 ist vollständig auf der Ermächtigungsgrundlage des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG) erlassen worden. Somit hat der Arbeitgeber auch bei der Festlegung erforderlicher Maßnahmen des Arbeitsschutzes zum sicheren und gesundheitsgerechten Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten die allgemeinen Grundsätze des § 4 ArbSchG zu berücksichtigen. In Nr. 3 des § 4 ArbSchG ist bestimmt, dass bei den Maßnahmen der Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen sind.

Vor diesem Hintergrund können die bisher in der ArbStättV 1975 sowie in den fortgeltenden ASR enthaltenen Maßzahlen auch weiterhin als Orientierung zur Konkretisierung der allgemeinen Schutzziele der ArbStättV 2004 herangezogen werden, sofern diese

- nicht im Widerspruch zu bauordnungsrechtlichen Forderungen in den Länderbau- oder Sonderbauordnungen stehen und
- weiterhin den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen
- eine Entsprechung in der ArbStättV 2004 in der Form materieller Anforderungen haben

## **A2 – Unbestimmte Rechtsbegriffe**

### **Frage:**

Welche Anhaltspunkte gibt es für die Ausfüllung der unbestimmten Rechtsbegriffe in der ArbStättV 2004?

### **Antwort:**

Analog zur Antwort zur Frage A1. Die in der ArbStättV 2004 verwendeten unbestimmten Rechtsbegriffe, wie ausreichend, geeignet, entsprechend, regelmäßig, dauerhaft, angemessen geben dem Arbeitgeber Spielraum für an seine Situation angepasste Arbeitsschutzmaßnahmen im Rahmen der Ergebnisse seiner Gefährdungsbeurteilung. Bis zum Erlass entsprechender Regeln für Arbeitsstätten bieten die Anforderungen der bisherigen ArbStättV 1975 und der fortgeltenden Arbeitsstättenrichtlinien bzw. weiterer Regeln und Normen, die den Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse wiedergeben, eine Orientierungshilfe. Zu den neben den ASR zu berücksichtigenden Erkenntnissen gehören insbesondere die DIN-Vorschriften, die Regelwerke von VDI, VDE und VDGW sowie das Vorschriften- und Regelwerk der Unfallversicherungsträger.

akzeptiert vom LASI im März 2005

### **A 3 – Vermutungswirkung der fortgeltenden ASR**

#### **Frage:**

Entsprechend § 3 Abs. 1 Satz 3 ArbStättV 2004 entfaltet die Anwendung der von einem Ausschuss für Arbeitsstätten erstellten und vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit bekannt gemachten Regeln für Arbeitsstätten eine Vermutungswirkung. Wenn der Arbeitgeber diese Regeln anwendet, ist davon auszugehen, dass die Anforderungen der Verordnung diesbezüglich erfüllt sind. Bei Überprüfungen durch die Arbeitsschutzbehörde/das Gewerbeaufsichtsamt ist der Arbeitgeber damit auf der sicheren Seite.

Es stellt sich die Frage, ob die nach § 8 ArbStättV 2004 für eine Übergangszeit von 6 Jahren fortgeltenden Arbeitsstättenrichtlinien (ASR) bis zum Erlass von ablösenden Regeln für Arbeitsstätten auch diese „Vermutungswirkung“ erfüllen?

#### **Antwort:**

Die ASR stellen gemäß § 3 Abs. 2 der ArbStättV 1975 vom zuständigen Bundesministerium unter Hinzuziehung der fachlich beteiligten Kreise einschließlich der Spitzenorganisationen der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer aufgestellte und im Benehmen mit den für den Arbeitsschutz zuständigen obersten Landesbehörden bekannt gegebene Untersetzungen zur Ausfüllung einzelner materieller Anforderungen der ArbStättV 1975 dar. In diesen sind die wesentlichen sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen und hygienischen Regeln sowie sonstigen gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Einrichtung und zum Betrieb von Arbeitsstätten zusammengefasst. Zur Erfüllung seiner Pflichten nach § 3 Abs. 1 Nr. 1 ArbStättV 1975 ist der Arbeitgeber gehalten, die allgemein anerkannten Regeln und Erkenntnisse insbesondere den ASR zu entnehmen, sofern diese zu einem bestimmten Sachverhalt erstellt worden waren.

Bis zur Veröffentlichung entsprechender Regeln für Arbeitsstätten können bestehende ASR zur Konkretisierung der allgemeinen Schutzziele der Verordnung, wie z.B. ASR 5 „Lüftung“, ASR 6 „Raumtemperaturen“ oder ASR 13/1,2 „Feuerlöscheinrichtungen“ herangezogen werden, sofern die Regelungen

- nicht im Widerspruch zu bauordnungsrechtlichen Forderungen in den Länderbau- oder Sonderbauverordnungen stehen und
- weiterhin den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen entsprechen und
- eine Entsprechung in der ArbStättV 2004 in der Form materieller Anforderungen haben.

Ähnlich wie die konkreten Forderungen in der ArbStättV 1975 stellen die Inhalte der fortgeltenden ASR im Rahmen der ArbStättV 2004 eine Orientierung dar, ohne jedoch die „Vermutungswirkung“ der Regeln für Arbeitsstätten zu entfalten.

## **B – Anwendungsbereich**

### **B1 – § 1 Abs. 2 Nr. 2 Transportmittel**

#### **Frage:**

Wann sind Transportmittel gemäß § 1 Abs. 2 Nr. 2 vom Anwendungsbereich der ArbStättV 2004 ausgenommen?

#### **Antwort:**

Ausgenommen sind Transportmittel dann, wenn sie als Straßen-, Schienen-, Luft- oder Wasserfahrzeuge am öffentlichen Verkehr teilnehmen. Sie unterliegen dann dem Verkehrsrecht.

Im Umkehrschluss gelten die Anforderungen der ArbStättV 2004 aber für die Transportmittel, die ausschließlich im innerbetrieblichen Verkehr zum Einsatz kommen, wie z.B. Flurförderzeuge, Baufahrzeuge, schwimmende Geräte und Anlagen oder auch Werksbahnen.

Anforderungen aus anderen Rechtsvorschriften bleiben unberührt.

akzeptiert vom LASI im März 2005



## **C – Begriffsbestimmungen**

### **C1 - § 2 Abs. 1 Gelände eines Betriebs**

#### **Frage:**

Arbeitsstätten sind definitionsgemäß „Orte“, die sich auf dem Gelände eines Betriebes oder einer Baustelle befinden.

Wie ist das „Gelände eines Betriebes“ zu bestimmen.

#### **Antwort:**

Vor dem Hintergrund des umfassend für nahezu alle Beschäftigtengruppen und in allen Tätigkeitsbereichen geltenden Arbeitsschutzgesetzes entspricht es der Zielbestimmung der ArbStättV 2004, dass der Begriff „auf dem Gelände eines Betriebes“ weit auszulegen ist. Somit ist die Anwendbarkeit auch für Arbeitsstätten und Arbeitsplätze sowie Arbeitsräume gegeben, die sich in angemieteten Gebäuden oder auf gepachteten Flächen befinden, d.h. immer dann, wenn der Arbeitgeber ein Verfügungs- und/oder Nutzungsrecht ausübt.

Wegen der insgesamt weiter gefassten Begriffsbestimmung gegenüber der alten Arbeitsstättenverordnung ist die explizite Erwähnung bestimmter Arbeitsstätten (z.B. Ausbildungsstätten oder Verkaufsstände im Freien) nicht mehr erforderlich. Selbstverständlich gilt die Verordnung für betriebliche Ausbildungsstätten, z.B. Lehrwerkstätten, weil Auszubildende Beschäftigte nach dem Arbeitsschutzgesetz sind. Auch die Verkaufsstände vor Ladengeschäften im Freien werden weiter erfasst, weil diese unabhängig von den Eigentumsverhältnissen zum Gelände des Betriebes zählen und eine Nutzung als Arbeitsplatz gegeben ist.

akzeptiert vom LASI im März 2005

## **C2 - § 2 Abs. 2 Definition Arbeitsplatz**

### **Frage:**

Die ArbStättV 1975 enthielt keine Definition des Begriffes „Arbeitsplatz“.

In § 2 Abs. 2 der ArbStättV 2004 werden Arbeitsplätze als Bereiche von Arbeitsstätten definiert, „in denen die Beschäftigten bei der von ihnen auszuübenden Tätigkeit regelmäßig und über einen längeren Zeitraum oder im Verlauf der täglichen Arbeitszeit nicht nur kurzfristig aufhalten müssen“.

Wie ist diese Formulierung in der Praxis auszulegen?

### **Antwort:**

Arbeitsplätze im Sinne der Definition liegen nach allgemeiner Auffassung dann vor, wenn sich Beschäftigte zur Verrichtung ihrer Arbeitsaufgabe in abgrenzbaren Bereichen einer Arbeitstätte entweder mindestens zwei Stunden täglich oder an mindestens 30 Arbeitstagen im Jahr aufhalten müssen.

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

akzeptiert vom LASI im März 2005

## D - Einrichten und Betreiben – Paragraphenteil

### D1 - § 3 Abs. 1 Satz 4 „Abweichung von den Regeln“

#### Frage:

Welche Pflichten obliegen dem Arbeitgeber für den Fall, dass er trotz vorhandener Regeln für Arbeitsstätten von diesen abweichen möchte?

#### Antwort:

Der Arbeitgeber hat nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes für jede Arbeitsstätte durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Als mögliche Gefährdung wird in § 5 Abs. 3 Nr. 1 explizit die „Gestaltung und die Einrichtung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes“ benannt.

Beschäftigt der Arbeitgeber mehr als zehn Beschäftigte, muss er über die erforderlichen Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung, die festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis einer Wirksamkeitsüberprüfung ersichtlich sind. In kleinen Betrieben mit 10 oder weniger Beschäftigten sind die Anforderungen an die Dokumentation erfüllt, wenn der Arbeitgeber

1. zur Erfüllung seiner Pflicht zur Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG zumindest eine Hilfe zur Gefährdungsbeurteilung nutzt, die sein Unfallversicherungsträger oder die zuständige staatliche Arbeitsschutzbehörde zur Verfügung stellt, oder
2. in Erfüllung seiner Pflichten nach dem Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und den dieses Gesetz konkretisierenden Unfallverhütungsvorschriften
  - a) an der Regelbetreuung teilnimmt und die ihn beratenden Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Betriebsärzte oder überbetriebliche Dienste ihm Unterlagen zur Gefährdungsbeurteilung überlassen, oder
  - b) an einem alternativen Betreuungsmodell (z.B. einem Unternehmermodell) seines Unfallversicherungsträgers teilnimmt und er die im Rahmen dieses Modells vorgesehenen Instrumente für die Gefährdungsbeurteilung anwendet.

Hält der Arbeitgeber beim Einrichten und Betreiben einer Arbeitsstätte die Regeln für Arbeitsstätten ein, so tritt die sogenannte „Vermutungswirkung“ ein, d.h. die Aufsichtsbehörde und andere Beteiligte gehen davon aus, dass die diesbezüglich in der Verordnung gestellten Anforderungen eingehalten werden. Das Regelwerk des Ausschusses für Arbeitsstätten hat insoweit die Wirkung eines „antizipierten Sachverständigengutachtens“, d.h. bei der Einhaltung der Regeln bedarf es keiner weiteren Sachverhaltsaufklärung durch die Behörde.

Der Arbeitgeber kann trotz des Vorhandenseins einer Regel für Arbeitsstätten von dieser abweichen, muss dann aber gemäß § 3 Abs. 1 Satz 4 ArbStättV 2004 durch andere Maßnahmen die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz der

Beschäftigten erreichen. Kommt die zuständige Behörde in diesem Fall zu der Auffassung, dass durch die getroffenen anderen Maßnahmen nicht die gleiche Sicherheit und der gleiche Gesundheitsschutz der Beschäftigten erreicht werden, trifft den Arbeitgeber insoweit eine Mitwirkungspflicht. Dieser muss dann gegenüber der Behörde begründen, warum er seine Maßnahmen für gleichermaßen geeignet hält. Ein entsprechender Nachweis muss aus den Unterlagen zur Gefährdungsbeurteilung hervorgehen oder vom Arbeitgeber im Sinne einer Begründungspflicht erbracht werden. Nach dem Amtsermittlungsgrundsatz (§ 24 VwVfG) obliegt es der zuständigen Behörde, alle eine Gleichwertigkeit der Maßnahmen begründenden Umstände zu ermitteln.

Bei Zweifeln an der Zielerreichung kann die Behörde die Herstellung eines Sollzustandes mittels Anordnung nach § 22 Abs. 3 bewirken.

akzeptiert vom LASI im März 2005

**D2 - § 3 Abs. 2 „barrierefreie Gestaltung“****Frage:**

Was ist eine barrierefreie Gestaltung der Arbeitsstätte? Ist darunter in jedem Fall rollstuhlgerecht zu verstehen?

**Antwort:**

Gemäß § 4 Bundesbehindertengleichstellungsgesetz (BGG) sind bauliche Anlagen, Verkehrsmittel, technische Gebrauchsgegenstände, Systeme zur Informationsverarbeitung, akustische und visuelle Informationsquellen und Kommunikationseinrichtungen dann barrierefrei, wenn sie für behinderte Menschen in der allgemein üblichen Weise, ohne besondere Erschwernis und grundsätzlich ohne fremde Hilfe zugänglich und nutzbar sind.

Aus der amtlichen Begründung zur neuen Arbeitsstättenverordnung wird deutlich, dass es um die Verhütung aller spezifischen Gefährdungen geht, die von Arbeitsstätten für Beschäftigte mit Behinderungen ausgehen können. Der Bezug auf die Begriffsdefinition des Behindertengleichstellungsgesetzes beinhaltet die Forderung einer barrierefrei gestalteten Arbeitsstätte für jede Art von Behinderung. § 3 Abs. 2 ArbStättV 2004 stellt dabei auf die tatsächlich Beschäftigten mit ihren spezifischen Behinderungen ab. Für Rollstuhlfahrer bedeutet barrierefrei eine rollstuhlgerechte Gestaltung von Verkehrs- und Fluchtwegen, Toiletten, Notausgängen und anderen baulichen Einrichtungen. Für einen Gehörlosen kann die Barriere sein, dass er im Gefahrfall keine akustischen Signale wahrnehmen kann, die ihm signalisieren, dass die Arbeitsstätte umgehend zu verlassen ist. Für Blinde und Sehschwache ist die Barriere die Nichterkennbarkeit von optischen Kennzeichen für Fluchtwege und Notausgänge.

Die Verpflichtung des Arbeitgebers zu einer generell rollstuhlgerechten Gestaltung der Arbeitsstätte kann somit aus § 3 Abs. 2 ArbStättV 2004 nicht abgeleitet werden. In allen Fällen ist eine Risikominimierung für diese Beschäftigten mit Behinderungen zu erreichen. Dies ist keinesfalls auf die im Baurecht enthaltene Forderung nach „Zugänglichkeit“ öffentlicher Gebäude zu beschränken.

Arbeitsplätze sind nur dann barrierefrei zu gestalten, wenn Personen mit Behinderungen beschäftigt werden. Es sind dann mindestens die Bereiche barrierefrei zu gestalten, zu denen der Beschäftigte mit Behinderungen auf Grund seiner Tätigkeit üblicherweise Zugang haben muss.

akzeptiert vom LASI im März 2005

**F1 - § 6 Abs. 2 getrennte Nutzung von Sanitärräumen****Frage:**

Wann ist eine getrennte Nutzung von Sanitärräumen akzeptabel?

**Antwort:**

Grundsätzlich besteht nach § 6 Abs. 2 Satz 4 eine Wahlfreiheit für den Arbeitgeber, entweder nach Geschlechtern getrennte Umkleide-, Wasch- und Toilettenräume einzurichten oder durch geeignete organisatorische Maßnahmen eine getrennte Nutzung zu ermöglichen.

Es entspricht allerdings dem Stand der Hygiene, Sanitärräume für eine größere Zahl von gleichzeitig in der Arbeitsstätte Beschäftigten getrennt einzurichten. Insoweit wird die Möglichkeit einer getrennten Nutzung den besonderen Belangen kleiner Betriebe gerecht oder den Betrieben, die zwar über eine größere Zahl von Beschäftigten verfügen, von denen jedoch immer nur eine geringe Anzahl gleichzeitig im Nutzungsbereich der Sanitärräume beschäftigt sind.

Die in der ArbStättV 1975 enthaltene Grenze von fünf Arbeitnehmern verschiedenen Geschlechts ist zwar entfallen, sollte jedoch auch zukünftig als Orientierungshilfe berücksichtigt werden.

akzeptiert vom LASI im März 2005

**F2 - § 6 Abs. 2 Satz 5 wenige Beschäftigte auf Baustellen****Frage:**

Wie ist der unbestimmte Rechtsbegriff „Baustellen mit wenigen Beschäftigten“ auszulegen?

**Antwort:**

Bis zum Erlass einer entsprechenden Regel für Arbeitsstätten sollte auch in dieser Frage auf die Angaben der §§ 47 und 48 der ArbStättV 1975 als Orientierungshilfe berücksichtigt werden. Demnach sind Waschräume anstelle von Waschgelegenheiten bei einer Beschäftigung von zehn und mehr Beschäftigten auf einer Baustelle für mindestens zwei Wochen einzurichten. Toilettenräume sind erforderlich, wenn mehr als 15 Beschäftigte auf einer Baustelle länger als zwei Wochen beschäftigt werden.

akzeptiert vom LASI im März 2005

### **F3 - § 6 Abs. 3 Sicherheits- und Gesundheitsgründe für Pausenräume**

#### **Frage:**

Welche Sicherheits- oder Gesundheitsgründe erfordern die Bereitstellung eines Pausenraumes oder eines Pausenbereiches schon bei weniger als zehn Beschäftigten?

#### **Antwort:**

Die ArbStättV 2004 fordert vom Arbeitgeber bei mehr als 10 Beschäftigten oder wenn Sicherheits- und Gesundheitsgründe dies erfordern, einen Pausenraum oder Pausenbereich zur Verfügung zu stellen, es sei denn, die Beschäftigten sind in Büroräumen oder vergleichbaren Arbeitsräumen beschäftigt, in denen gleichwertige Voraussetzungen für eine Erholung während der Pause gegeben sind.

Hinweise zur Untersetzung der Sicherheits- und Gesundheitsgründe, die einen Pausenraum oder Pausenbereich erforderlich machen, sind u.a. in der ASR 29/1-4 zu finden.

Pausenräume oder Pausenbereiche sind in Arbeitstätten, in denen weniger als 10 Beschäftigte tätig sind, erforderlich (nicht abschließende Aufzählung)

- bei Einwirkungen durch Hitze, Kälte, Nässe, Staub, Lärm oder gefährlichen Stoffen ausgesetzt sind,
- bei überwiegender Beschäftigung im Freien,
- bei der Verrichtung schwerer körperlicher Arbeit,
- bei der Ausübung stark schmutzender Tätigkeiten,
- bei der Beschäftigung in Räumen ohne Sichtverbindung nach außen,
- bei der Beschäftigung in Räumen, zu denen üblicherweise auch Dritte (z.B. Kunden) Zutritt haben.

Nach der Gefahrstoffverordnung sind beim Umgang mit sehr giftigen, giftigen, krebs-erzeugenden, fortpflanzungsgefährdenden oder erbgutverändernden Gefahrstoffen Bereiche einzurichten, in denen die Beschäftigten Nahrungs- und Genussmittel zu sich nehmen können.

akzeptiert vom LASI im März 2005

## **F4 - § 6 Abs. 3 entsprechender Pausenbereich**

### **Frage:**

Was ist unter einem dem Pausenraum entsprechenden Pausenbereich zu verstehen?

### **Antwort:**

Solche Bereiche sind so in einer Arbeitstätte anzuordnen, dass diese optisch von den Arbeitsplätzen abgetrennt sind und Zonen der Erholung darstellen. Dies heißt insbesondere, dass in diesen Bereichen kein Lärm, kein Staub und Schmutz, keine Gerüche auftreten dürfen und diese auch frei von Publikumsverkehr sind.

akzeptiert vom LASI im März 2005



**F5 - § 6 Abs. 3 Tagesunterkünfte auf Baustellen****Frage:**

Für die Beschäftigten auf Baustellen hatte der Arbeitgeber nach der ArbStättV 1975 so genannte Tagesunterkünfte bereitzustellen, in denen die Beschäftigten ihre Pausen verbringen oder sich bei witterungsbedingten Arbeitsunterbrechungen und Wartezeiten aufhalten können. In der ArbStättV 2004 werden die bisherigen Tagesunterkünfte nicht mehr als Unterkünfte definiert.

Ist hieraus zu schlussfolgern, dass auf Tagesunterkünfte verzichtet werden kann?

**Antwort:**

Nein, diese Schlussfolgerung ist nicht richtig. Auch nach der ArbStättV 2004 besteht das Erfordernis der Bereitstellung entsprechender Räumlichkeiten. Dies ergibt sich aus § 6 Abs. 3 ArbStättV, wonach vom Arbeitgeber auch auf Baustellen Pausenräume oder entsprechende Pausenbereiche zur Verfügung zu stellen sind, wenn mehr als zehn Beschäftigte auf der Baustelle tätig werden oder Sicherheits- und Gesundheitsgründe dies erfordern. Die Ausstattung dieser Pausenräume richtet sich nach Anh. Ziff. 4.2. Hierbei ist zu beachten, dass auf Baustellen in der Regel Sicherheits- und Gesundheitsgründe vorliegen (siehe Antwort zu F3), die eine Bereitstellung eines Pausenraumes schon bei weniger als 10 Beschäftigten erfordern.

Unabhängig davon, ob ein Pausenraum oder ein Pausenbereich zur Verfügung gestellt werden, sind auf jeder Baustelle mindestens die in Anh. Ziff. 5.2 Abs. 1 Buchstaben a, b, c, d und f festgelegten zusätzlichen Anforderungen an Baustellen zu erfüllen.

Zur Ausfüllung der genannten Anforderungen können zur Orientierung die Maßangaben und Ausstattungsmerkmale in § 45 ArbStättV 1975 sowie in der fort geltenden ASR 45/1-6 herangezogen werden.

akzeptiert vom LASI im März 2005

**F6 - § 6 Abs. 5 Bereitstellung von Unterkünften****Frage:**

Die an den Arbeitgeber gerichtete Forderung zur Bereitstellung von Unterkünften im Sinne von Gemeinschaftsunterkünften zum Wohnen und Schlafen beim Vorliegen bestimmter Bedingungen ist nach der ArbStättV 2004 auf die Beschäftigten auf Baustellen beschränkt worden.

Gilt somit die ArbStättV 2004 nicht für z.B. die Unterkünfte von Saisonarbeitern, die auf dem Gelände eines land-, forst- oder weinwirtschaftlichen Betriebs eingerichtet werden?

**Antwort:**

Die Vermutung ist nicht richtig. Zwar enthält die ArbStättV 2004 keine Forderung an den Arbeitgeber zur Bereitstellung von Unterkünften für andere Bereiche als auf Baustellen. Werden aber Unterkünfte in anderen Wirtschaftsbereichen vom Arbeitgeber in Gebäuden oder in Wohncontainern, die sich auf dem Gelände eines Betriebes befinden, zur Verfügung gestellt (ob auf freiwilliger Basis, in Erfüllung der Verpflichtung nach § 6 Abs. 5 ArbStättV 2004 oder auf der Grundlage anderer Vorschriften), so unterliegen diese Unterkünfte als Bestandteil der Arbeitsstätte gemäß § 2 Abs. 4 Nr. 6 selbstverständlich weiterhin den Anforderungen der ArbStättV und sind entsprechend Anh. Ziff. 4.4 auszustatten.

akzeptiert vom LASI im März 2005

## **I – Anhang: Einleitungssätze (Präambel)**

### **I1 – Auslegung**

#### **Frage:**

Im Zusammenhang mit dem ersten Einleitungssatz des Anhangs bestehen Unsicherheiten zu dessen Auslegung.

Wie ist der Satz „Die nachfolgenden Anforderungen gelten in allen Fällen, in denen die Eigenschaften der Arbeitsstätte oder der Tätigkeit, die Umstände oder eine Gefahr dies erfordern“ zu interpretieren?

#### **Antwort:**

Der erste Einführungssatz des Anhangs ist wortgleich mit der Ziffer 1 - Vorbemerkung – des Anhangs I der EG-Arbeitsstättenrichtlinie. Mit ihm wird zum Ausdruck gebracht, dass die Vorschriften des Anhangs selbstverständlich nur insoweit anzuwenden sind, als diese für die Umsetzung des in § 1 der Verordnung definierten Ziels erforderlich sind. Dieses Ziel besteht in der Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes von Beschäftigten bei der Einrichtung und dem Betrieb von Arbeitsstätten.

Die Oder-Verknüpfung der vier Bedingungen Eigenschaft der Arbeitsstätte, Art der Tätigkeit, Umstände und Gefahr macht deutlich, dass die Vorschriften des Anhangs immer verbindlich gelten, wenn sich die Notwendigkeit ihrer Anwendung aus einer der vier genannten Sachverhalte ergibt. Im Umkehrschluss ist zu folgern, dass Vorschriften, bei denen sich entweder kein Bezug zur jeweiligen Arbeitsstätte oder zu der in dieser verrichteten Tätigkeit herstellen lässt oder deren Nichtbeachtung nicht mit Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten verbunden ist, außer Betracht bleiben können.

akzeptiert vom LASI im März 2005

## **J – Anhang: Allgemeine Anforderungen**

### **J1.1 - Konstruktion und Festigkeit von Gebäuden**

#### **Frage:**

Gebäude für Arbeitsstätten müssen eine der Nutzungsart entsprechende Konstruktion und Festigkeit aufweisen.

Inwieweit kann die Arbeitsschutzbehörde dies beurteilen und überprüfen? Was soll 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 ein Gebäude als Arbeitsstätte nutzen kann.

Aus der Nutzung eines Gebäudes 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 seine Konstruktion und Festigkeit ergeben. Dies gilt hinsichtlich z. B. erhöhter Deckentragfähigkeit, statischer oder dynamischer Lastaufnahmen. Aber auch aus den technologischen Abläufen resultierende Einflüsse auf die Gebäudesubstanz sind zu beachten.

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

akzeptiert vom LASI im März 2005

## **J1.2 - Abmessungen von Räumen, Luftraum**

### **Frage:**

Wann ist davon auszugehen, dass Arbeitsräume eine Grundfläche und eine in Abhängigkeit von der Größe der Grundfläche der Räume lichte Höhe aufweisen, die als „ausreichend“ entsprechend der Forderung in Anh. Ziff. 1.2 angesehen werden kann?

### **Antwort:**

In Anh. Nr. 1.2 wird für Arbeitsräume eine ausreichende Grundfläche und eine ausreichende lichte Höhe gefordert. Zur Konkretisierung dieser Anforderung kann § 23 Abs. 1 bis 3 ArbStättV 1975 als Erkenntnisquelle und Orientierung herangezogen werden. Gleichzeitig sind, z.B. für die lichte Höhe, die zulässigen Mindestmaße der Landesbauordnung zu beachten. Von diesen muss nur dann nach oben abgewichen werden, wenn die spezifischen Anforderungen, die sich aus der Nutzung eines Raumes als Arbeitsstätte ergeben, dies erfordern. Beispielhaft dürfte die Nutzung eines nicht zu großen Aufenthaltsraumes im Sinne des Baurechts mit einer Grundfläche von 16 qm und einer lichten Höhe von 2,40 m zwar für Büro Zwecke zulässig sein, nicht aber für die Nutzung als Zahnarztpraxis mit den hierzu notwendigen Ausstattungsgegenständen und der Anwesenheit weiterer Personen sowie ebenso nicht für die Durchführung von Löt- oder Schweißarbeiten mit entsprechender Rauchentwicklung und ggf. der Notwendigkeit, Lüftungstechnische Maßnahmen durchzuführen. Abweichungen von den bauordnungsrechtlichen Mindestmaßen sind somit immer dann erforderlich, wenn die spezifische Nutzung als Arbeitsstätte mit diesen Mindestmaßen nicht vereinbar ist und dies zu Gefährdungen der Sicherheit oder Gesundheit oder zu Beeinträchtigungen des Befindens der Beschäftigten führen würde.

akzeptiert vom LASI im März 2005

## **J1.8\_1 Sicherheitsabstand beim Einsatz von Transportmitteln auf Verkehrswegen**

### **Frage:**

Bisher wurde eine Ausnahmezulassung der zuständigen Behörde benötigt, wenn Verkehrswege für kraftbetriebene oder schienengebundene Beförderungsmittel nicht über einen Sicherheitsabstand von mindestens 0,50 m auf beiden Seiten des Verkehrsweges verfügten. Die ArbStättV 2004 fordert nur noch das Vorhandensein eines ausreichenden Sicherheitsabstandes ohne Angabe von konkreten Maßzahlen.

In welchen Fällen ist noch eine Ausnahmezulassung der zuständigen Behörde erforderlich?

### **Antwort:**

Nr. 1.8 Abs. 3 des Anhangs zur ArbStättV 2004 fordert, dass für Fußgänger ein ausreichender Sicherheitsabstand gewahrt werden muss, wenn Transportmittel auf Verkehrswegen eingesetzt werden, sofern dies aufgrund der Eigenschaften der Arbeitsstätte oder der Tätigkeit, der Umstände oder einer Gefahr erforderlich ist (vgl. Präambel zum Anhang). Die zahlenmäßige Bewertung von „ausreichend“ erfolgt durch den Arbeitgeber auf der Grundlage des Standes der Sicherheitstechnik, der Arbeitsmedizin und Arbeitshygiene.

Bei dieser Bewertung hat der Arbeitgeber die vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit nach § 7 Abs. 4 bekannt gemachten Regeln für Arbeitsstätten zu berücksichtigen. Bis zum 24. August 2010, längstens jedoch bis zur Veröffentlichung entsprechender Regeln, kann hierzu die Arbeitsstätten-Richtlinie „Verkehrswege“ (ASR 17/1,2) herangezogen werden, die einen beidseitigen Sicherheitsabstand von 0,5 m als in der Regel ausreichend erachtet. Weicht der Arbeitgeber von den Anforderungen der Regeln für Arbeitsstätten bzw. der ASR ab, z. B. indem er einen kleineren oder gar keinen Sicherheitsabstand vorsieht, muss er durch andere Maßnahmen die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz der Beschäftigten erreichen, bzw. muss die Abweichung mit dem Schutz der Beschäftigten vereinbar sein.

Einer Ausnahmezulassung durch die zuständige Behörde bedarf es daher nur in den Fällen, in denen zwar aufgrund der Eigenschaften der Arbeitsstätte oder der Tätigkeit, der Umstände oder einer Gefahr ein ausreichender Sicherheitsabstand erforderlich wäre, der vorhandene Sicherheitsabstand jedoch nicht ausreichend ist, andere, ebenso wirksame Maßnahmen nicht getroffen wurden, derartige Maßnahmen im Einzelfall zu einer unverhältnismäßigen Härte führen würden und die Abweichung mit dem Schutz der Beschäftigten vereinbar ist.

Bei den folgend genannten Beispielen ist daher eine Ausnahmezulassung in der Regel nicht erforderlich:

- Der Verkehrsweg wird ausschließlich von Transportmitteln genutzt, z. B. weil der Zutritt von Personen in den Verkehrsweg durch geeignete Maßnahmen dauerhaft und wirksam verhindert wird.

- Es handelt sich um Regalgassen in automatisch betriebenen Regallagern.
- Die Transportmittel sind entsprechend Anhang I der Maschinen-Richtlinie 98/37/EG auf den bestimmungsgemäßen Betrieb in Schmalgassen ausgelegt, d.h. sie verfügen über Schutzsysteme, die für die jeweilige Nutzungsart des Verkehrsweges geeignet sind (vgl. u.a. DIN EN 954-1, DIN 15185-2) und die direkt auf den Antrieb des Flurförderzeugs wirken.

akzeptiert vom LASI im März 2005

## **L - Anhang: Arbeitsbedingungen**

### **L3.4\_1 - Sichtverbindung nach außen**

#### **Frage:**

Gehört die Sichtverbindung noch zu den grundsätzlichen Mindestforderungen an jeden Arbeitsraum?

#### **Antwort:**

Nein. Die ArbStättV 2004 enthält die materielle Forderung einer Sichtverbindung im Gegensatz zu § 7 ArbStättV 1975 nicht mehr. Die Regelungen zur Sichtverbindung in der weiter geltenden ASR 7/1 müssen somit nicht berücksichtigt werden. Sollten Sichtverbindungen nach außen eingerichtet werden, was aus arbeitsphysiologischer Sicht nach wie vor zu empfehlen ist, kann die ASR 7/1 jedoch weiterhin als Planungshilfe herangezogen werden.

In der ArbStättV 2004 liegt der Schwerpunkt der Forderungen zur Beleuchtung auf „ausreichend Tageslicht“. Die spektrale Verteilung von Tageslicht ist gleichmäßig und sorgt so u. a. für eine bessere Farbwiedergabe. Außerdem hat das Tageslicht und hier insbesondere der UV-Anteil des Lichtes einen Einfluss auf nahezu alle Lebensfunktionen: Tageslicht trägt u. a. zum Stoffwechsel und zur Vitamin D Bildung bei und wirkt aktivierend auf den gesamten Organismus.

Gemäß § 3 ArbStättV 2004 i. V. m. Anh. Ziff. 3.4 müssen Arbeitsstätten möglichst ausreichend Tageslicht erhalten. Für die Arbeitsräume sind deshalb alle Möglichkeiten zu prüfen, wie in diese ausreichend Tageslicht gelangen kann. Dies kann mit Tageslichtleitsystemen, Oberlichtern und/oder Fenstern erreicht werden. Fenster sind dabei auch wegen der Forderungen für Aufenthaltsräume im Baurecht die gängigste und zumeist auch günstigste Lösung.

Soweit der Arbeitsraum ausreichend mit Tageslicht versorgt wird, bieten die Mindestvorschriften des neuen Arbeitsstättenrechts wie bereits ausgeführt keine materiellen Möglichkeiten, zusätzlich Sichtverbindungen nach außen zu fordern. Die Gewährung einer guten Verbindung zur Außenwelt und eine freie Sicht in die Umgebung, das Erleben des Tagesablaufs und der Witterung haben eine umso höhere Bedeutung, je kleiner der Arbeitsraum ist. In einem wenige Quadratmeter großen Raum fühlen sich Beschäftigte ohne Sichtverbindung nach außen eher „wie in einem Bunker eingeschlossen“. Je größer und weiter die Raumdimensionen, desto mehr verliert die Forderung nach einer Sichtverbindung seine Bedeutung. Die Sichtverbindungen innerhalb eines Einkaufszentrums, innerhalb eines Großraumbüros liefern bereits den gewünschten Effekt. (siehe auch ROHMERT / RUTENFRANZ: Praktische Arbeitsphysiologie).

Zusätzliche Sichtverbindungen lassen sich über die ArbStättV 2004 nicht begründen. Soweit sie für besonders kleine Arbeitsräume notwendig werden, müssen sie mit § 4 Nr. 3 Arbeitsschutzgesetz begründet werden.



### **L3.4\_2 – ausreichend Tageslicht**

#### **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.

Die Beleuchtung mit „ausreichend“ Tageslicht wird in „kleinen“ Arbeitsräumen bis zu 50 qm Grundfläche durch den Tageslichtquotienten  $D = (E \text{ innen} : E \text{ außen}) \times 100 \%$  charakterisiert. Die Beleuchtungsstärke im Freien bezieht sich auf einen Messpunkt an einer unverbauten Stelle, gemessen bei völlig bedecktem Himmel.

Der Tageslichtquotient ändert sich innerhalb des Raumes und nimmt mit zunehmender Entfernung von den Fenstern ab.

Empfohlene Werte für ausreichendes Tageslicht können DIN 5034 entnommen werden. Danach sollen Arbeitsräume einen mittleren Tageslichtquotienten von  $D = 1 \dots 10 \%$  bei seitlicher Befensterung aufweisen. Räume mit Oberlichtern sollen einen mittleren Tageslichtquotienten von  $D = 4 \%$  besitzen. Dazu ist als Richtwert ein Anteil von 8 % der Dachfläche lichtdurchlässig zu gestalten.

Gemäß Landesbauordnungen muss in Aufenthaltsräumen das Rohbaumaß senkrecht stehender Fenster mindestens 1/8 der Grundfläche betragen. Es kann im Allgemeinen von einem ausreichenden o. g. Tageslichtquotienten bei mittleren Sehaufgaben ausgegangen werden, wenn dieses Maß eingehalten wird. Empfehlenswert ist, die Arbeitsplätze in Fensternähe anzuordnen.

akzeptiert vom LASI im März 2005

## **N - Anhang: Ergänzende Anforderungen an besondere Arbeitsstätten**

### **N5.1\_1 Nicht allseits umschlossene und im Freien liegende Arbeitsstätten**

#### **Frage:**

Im Anhang Nr. 5.1 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 ArbStättV 1975 war eindeutig bestimmt, dass ortsgebundene Arbeitsplätze im Freien, auf denen nicht nur vorübergehend Arbeitnehmer beschäftigt werden, nur zulässig waren, wenn es betriebstechnisch erforderlich war (§ 42 Abs. 1 ArbStättV 1975).

Aus dem Verzicht auf diese Vorgabe könnte geschlossen werden, dass die Einrichtung von Arbeitsplätzen im Freien nunmehr ohne Einschränkung möglich ist.

Dem steht entgegen, dass der Arbeitgeber nach § 3 Abs.1 ArbSchG verpflichtet ist, 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 Nr. 1 verbunden mit der Verpflichtung nach Nr. 2, Gefahren an ihrer Quelle zu bekämpfen, dass auch Einflüsse der Umwelt und damit auch der Witterung auf den Arbeitsplatz zu berücksichtigen sind.

Dabei hat der Arbeitgeber nach der von der Zielsetzung des ArbSchG und der Definition des Begriffs „Maßnahme“ in § 2 Abs.1 ArbSchG, welche die menschengerechte Gestaltung der Arbeitsplätze einschließt, ausgehenden Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts ein an seiner Fürsorgepflicht ausgerichtetes weites Verständnis des Begriffs „Gesundheit“ zugrunde zu legen.

Hieraus folgt:

- Der Vorrang, Arbeitsplätze grundsätzlich in geschlossenen Räumen einzurichten, ergibt sich aus dem ArbSchG.

- In den Fällen, in denen dieser Vorrang aus nachweisbaren betriebstechnischen Gründen nicht eingehalten werden kann, gelten die besonderen Anforderungen der Nr. 5.1 des Anhangs der ArbStättV.
- Dabei besteht angesichts des Minimierungsgebots nach § 4 Abs.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.
- Die Bereitstellung und Benutzung der persönlichen Schutzausrüstungen richtet sich nach den Bestimmungen der §§ 3 bis 5 ArbSchG und der PSA-Benutzungsverordnung.

akzeptiert vom LASI im März 2005