

# sifanews

Das Fachmagazin für Sicherheitsfachkräfte

November 2016

**In dieser Ausgabe:**

Einzelheftpreis: 12 Euro zzgl. MwSt.

Arbeitsschutzorganisation  
**Gesetzlicher Riegel  
vor Missbrauch von  
Leiharbeitern**

Elektrosicherheit  
**Schutz vor elektro-  
magnetischen Feldern**

Gesundheitsschutz  
**Entschleunigung –  
Gesundheit durch  
bewusste Selbstfürsorge**



## TITELTHEMA

Arbeitsstätten-sicherheit

**Neue Arbeitsstätten-  
verordnung – was lange  
währte, wird endlich gut**

Sehr geehrte Leserin,  
sehr geehrter Leser,

nach langem Warten: Endlich ist die neue Arbeitsstättenverordnung beschlossene Sache! Bereits vor über anderthalb Jahren sollte sie in Kraft treten – nun ist es geschafft. Die Mängel der zuletzt 2004 novel- lierten Verordnung sind behoben, insbesondere wurde sie im Gesamten deutlich entschärft.

Das vorrangige Ziel der Überarbeitung ist es, die Unklarheiten für die Unternehmen zu beseitigen. Einzelne Vorschriften wurden aufgrund ihrer Unstimmigkeiten und der daraus folgenden weitläufigen Ausleg- barkeit unterschiedlich umgesetzt. Vor allem für Aufsichtsbehörden war dies ein ausschlaggebender Kritikpunkt.

Ein neuer – und enorm wichtiger – Punkt in der Arbeitsstättenver- ordnung ist die Regelung von Telearbeitsplätzen. In der modernen Zeit müssen Arbeit und Familie immer besser miteinander harmonieren, weswegen man an einer Aufnahme von Homeoffices kaum vorbeikam.

Lesen Sie auf den Seiten 4 und 5 der aktuellen Ausgabe, welche wei- teren Anforderungen durch die Änderungen der Arbeitsstättenverord- nung auf Sie zukommen.

Weitere Themen in dieser Ausgabe: Bundestag verabschiedet Gesetz gegen Missbrauch von Leiharbeit und Werksverträgen. Außerdem infor- mieren wir Sie über die Richtlinie 2013/35/EU zum Schutz vor elektro- magnetischen Feldern und wie die Gesundheit durch bewusste Selbst- fürsorge erhalten bleiben kann.

Wir wünschen viel Spaß beim Lesen und viel Erfolg beim Umsetzen Ihrer Arbeitsschutzmaßnahmen.

Ihre

N. Heider, Redaktion sifa-news

# sifanews

November 2016

## INHALT

Arbeitsschutzorganisation  
**Gesetzlicher Riegel vor Missbrauch  
von Leiharbeitern** 3

Arbeitsstättenicherheit  
**Neue Arbeitsstättenverordnung –  
was lange währte, wird endlich gut** 4+5

Elektrosicherheit  
**Schutz vor elektromagnetischen Feldern** 6

**News + Meldungen** 7

Gesundheitsschutz  
**Entschleunigung – Gesundheit erhalten  
durch bewusste Selbstfürsorge** 8

### Impressum

Forum Verlag Herkert GmbH, Redaktion sifa-news, Mandichostraße 18, 86504 Merching, Tel.: 082 33/381-0, Fax: 082 33/381-222  
www.forum-verlag.com, service@forum-verlag.com

**Geschäftsführung:** Ronald Herkert **Herausgeber:** N. Heider **Satz:** Martin Lohr, Augsburg

**Erscheinungsweise:** monatlich

Wiedergabe – auch auszugsweise – nur mit schriftlicher Einwilligung des Verlags. Alle Angaben wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und über- prüft. Sie basieren jedoch auf der Richtigkeit uns erteilter Auskünfte und unterliegen Veränderungen. Eine Gewähr kann deshalb nicht übernommen werden, auch nicht für telefonisch erteilte Auskünfte.

Quelle Titelbild: © Christian Müller / fotolia.com

# Gesetzlicher Riegel vor Missbrauch von Leiharbeitern

Eine jahrelange Diskussion führte nun zum Ergebnis. Am 21. Oktober 2016 hat der Bundestag das „Gesetz gegen Missbrauch von Leiharbeit und Werksverträgen“ verabschiedet. Den entsprechenden Gesetzesentwurf hatte das Bundeskabinett am 1. Juni dieses Jahres beschlossen. Für die Gewerkschaften ist es ein erster Schritt – jedoch verbunden mit Einschränkungen.

Die Leiharbeit, auch als „Zeitarbeit“ oder „Arbeitnehmerüberlassung“ bekannt, ist in etlichen Branchen vertreten. Ob Stahlbauschlossler, Personalreferent oder Raumausstatterin, Menschen mit den unterschiedlichsten Qualifikationen sind in diesem Beschäftigungsverhältnis zu finden. Was Befürworter als adäquates Mittel sehen, um beispielsweise saisonbedingt oder bei Auftragsspitzen fehlendes Personal auszugleichen, erwies sich auch als Brutstätte für Missbrauch. Gedrückte Lohnkosten, die jahrelange Beschäftigung von Leiharbeitnehmern sowie ihr Einsatz als Streikbrecher riefen Kritiker auf den Plan.

Problematiken der Leiharbeit haben sich inzwischen auch in den Bereich der teilweise missbräuchlich genutzten Werkverträge verlagert. Nach Angaben des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) ist dabei ein Kernproblem, dass Verträge zwischen Unternehmen quasi risikolos als Werkverträge bezeichnet werden können, während tatsächlich Leiharbeit praktiziert wird.

## Equal Pay nach neun Monaten

Das neue Gesetz gegen Missbrauch von Leiharbeit und Werksverträgen soll nun also Abhilfe schaffen. Eine der wichtigsten Neuerungen dabei ist eine Regelung zu Equal Pay nach neun Monaten. Nach diesem Zeitraum erhalten Leiharbeitnehmer künftig den gleichen Lohn wie die Kollegen aus der Stammbesellschaft. Eine Ausnahme gilt bei bestehenden Branchenzuschlagstarifverträgen. Solche Verträge sehen bei Einsätzen in bestimmten Branchen bereits eine stufenweise Steigerung des Lohns in den ersten neun Monaten vor. Voraussetzung dabei ist, dass die Zuschläge spätestens nach sechs Wochen einsetzen. Außerdem muss nach spätestens 15 Monaten ein Lohn erreicht werden, der dem tarifvertraglichen Lohn der Einsatzbranche entspricht. Laut BMAS sollen von der stufenweisen Erhöhung insbesondere Leiharbeitnehmer mit einer kürzeren Einsatzdauer profitieren. Diese Regelung bilde zudem einen „Anreiz zum Abschluss sowie zur Weiterentwicklung von Tarifverträgen“. Die Opposition hingegen hatte gegen das Gesetz der großen Koalition gestimmt. Kritisiert wurde, dass sich die Situation der Betroffenen wohl kaum verändern wird, weil die Hälfte aller Leiharbeiter weniger als drei Monate in einem Unternehmen tätig sei. Ihnen helfe die gleiche Bezahlung wie die der Stammbesellschaft nach neun Monaten nicht.



## Überlassung auf 18 Monate begrenzt

Eine weitere grundlegende Änderung ist, dass die Überlassungshöchstdauer künftig grundsätzlich maximal 18 Monate betragen darf. Mit anderen Worten: Nach Ablauf dieser Frist müssen Leiharbeitnehmer übernommen werden, sofern sie weiterhin im selben Betrieb arbeiten sollen. Erfolgt dies nicht, so müssen sie vom Verleiher aus dem betreffenden Entleihbetrieb abgezogen werden. Doch auch hier sind Ausnahmen möglich, und zwar, wenn in der jeweiligen Branche Tarifverträge bestehen. Dann können sich Tarifpartner per Tarifvertrag auf eine längere Überlassung einigen. Entleiher, die nicht an einen Tarif gebunden sind, können die Überlassungshöchstdauer im Rahmen der in ihrer Branche geltenden tariflichen Vorgaben verlängern, etwa durch Nachzeichnung eines Tarifvertrags.

## Verbot der Streikbrecher

Nach dem neuen Gesetz dürfen Leiharbeitnehmer auch nicht mehr als Streikbrecher eingesetzt werden. Das bedeutet, dass sie in Betrieben, die gerade von einem Arbeitskampf betroffenen sind, nur unter einer Bedingung arbeiten dürfen: Es muss sichergestellt sein, dass sie nicht die Tätigkeiten von Streikenden übernehmen. Weitere neue Regelungen zur Leiharbeit betreffen Personalmaßnahmen des öffentlichen Dienstes und der Kirchen.

## Schutz bei Werkverträgen

In das Gesetz flossen auch Regelungen gegen den Missbrauch von Werkverträgen ein. Erreicht werden soll dies insbesondere durch die Pflicht, die Arbeitnehmerüberlassung offenzulegen. Auf diese Weise soll Arbeitgebern, die vermeintliche Werkverträge zur Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzstandards einsetzen, die Möglichkeit entzogen werden, ihr Verhalten nachträglich als Leiharbeit umzudeklarieren und damit zu legalisieren. Dies teilte das BMAS bereits im Zuge des Kabinettsbeschlusses mit. Ehrliche Arbeitgeber erhalten demnach mehr Rechtssicherheit bei der Abgrenzung von abhängiger und selbstständiger Tätigkeit. Denn das Gesetz definiert auch, wer Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist.

Darüber hinaus werden die Informationsrechte des Betriebsrates gesetzlich klargestellt und dadurch die Betriebsräte gestärkt. So soll nun mit einem Blick in das Gesetz „für jeden“ klar werden, dass Betriebsräte das Recht haben, über Art und

Umfang der vergebenen Aufgaben und die vertragliche Ausgestaltung der eingesetzten Werkvertragsnehmerinnen und -nehmer informiert zu werden.

Das BMAS betonte bereits bei der Verkündung des Gesetzesentwurfs außerdem, dass die Leiharbeit „auch zukünftig die nötige Flexibilität für Auftragsspitzen oder Vertretungen bieten“ wird, der Verdrängung von Stammbesellschaften werde dabei jedoch entgegen gewirkt. Ebenso soll verhindert werden, dass Leiharbeitnehmer dauerhaft zu niedrigeren Löhnen als die Stammbeschäftigten in der Einsatzbranche tätig sind. Weiterer Missbrauch wird demnach durch die gesetzlichen Klarstellungen und Stärkung der Betriebsräte verhindert.

## DGB: „Wir werden das sehr genau beobachten“

Nach den Worten des DGB-Vorsitzenden Reiner Hoffmann war die gesetzliche Regulierung von Leiharbeit und Werkverträgen überfällig. Doch sein Fazit zu den Neuerungen fällt geteilt aus. „Das nun vorgelegte Gesetz ist ein erster Schritt, den die Arbeitgeber lange Zeit blockieren wollten. Während es für Leiharbeiter Verbesserungen gibt, sind die Regelungen bei den Werkverträgen durch die Unternehmerlobby aufge weicht worden. Die Ausweitung von prekärer Arbeit über Werkverträge wird nicht beendet, das ist bedauerlich.“ Positiv sei, dass Leiharbeiter nicht mehr als Streikbrecher eingesetzt werden dürfen. Überdies ermögliche das Gesetz auch weiterhin tarifvertragliche Gestaltungsräume, die nun genutzt werden sollen, um maßgeschneiderte Modelle für den Einsatz von Leiharbeit zu entwickeln, aber auch, um für mehr Leiharbeiter frühere Lohnerhöhungen zu erreichen.

Zu begrüßen ist aus Sicht der Gewerkschaften auch, dass missbräuchliche Werkverträge nun nicht mehr nachträglich in Leiharbeit umgewandelt werden können. Dazu Hoffmann: „Damit steigen die Risiken für die Arbeitgeber, schwarze Schafe werden abgeschreckt. Aber das Zerlegen der Betriebe in immer kleinere Einheiten und die beliebige Vergabe von Produktionsteilen an Dritte wird damit nicht beendet. Eine Chance auch hier für mehr Ordnung am Arbeitsmarkt zu sorgen, hat der Gesetzgeber nicht genutzt.“ Zwar habe der Gesetzgeber klargestellt, dass Leiharbeit nach 18 Monaten enden soll, jedoch sei diese Regelung nicht an den jeweiligen Arbeitsplatz gebunden. So lautet ein klarer Appell des DGB-Vorsitzenden: „Ich kann die Unternehmen nur davor warnen, hier neue Schlupflöcher zu suchen und diese Regelung durch das Austauschen von Beschäftigten zu umgehen. Nicht zuletzt der wissenschaftliche Dienst des Bundestages teilt unsere Befürchtung. Wir werden das sehr genau beobachten.“ *C. Lentz*

# Neue Arbeitsstättenverordnung – was lange währte, wird endlich gut

Am 2. November 2016 hat das Bundeskabinett die novellierte Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) beschlossen. Sie soll nun zügig im Bundesgesetzblatt verkündet werden und am Tag danach in Kraft treten – mit entschärften Vorgaben des ersten Entwurfs, der Unternehmen auf die Barrikaden gebracht hatte.

Wir erinnern uns: Ursprünglich hätte die novellierte Fassung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) bereits zum 01.03.2015 in Kraft treten sollen. Doch der vorherige Entwurf von Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles hatte in der Wirtschaft einen regelrechten Aufstand hervorgerufen: Man empörte sich über absurde Vorgaben und ausufernde Bürokratie. Im Detail war es dabei um geplante Vorgaben wie Tageslicht in Teeküchen oder abschließbare Kleiderablagen für alle Beschäftigten gegangen. Dies ging vielen Firmen dann doch zu weit. „Das Ding ist tot“, hatte es bereits in hochrangigen Koalitionskreisen zur geplanten Novelle geheißt.

## „Deutliche Nachbesserungen zu erkennen“

Nach einigem Hin und Her kam es nun laut verschiedener Presseberichte zu einem mit dem Bundesarbeitsministerium abgestimmten Kompromiss, bei dem einige dieser Aspekte entschärft wurden. Dies bestätigten Reaktionen aus der Wirtschaft. Beim Arbeitgeberverband Südwestmetall etwa sieht man in der Änderungsverordnung einen „Kompromiss, der nicht sämtliche Forderungen der Arbeitgeber berücksichtigt, in dem aber deutliche Nachbesserungen zu erkennen sind.“

Am 02.11.2016 stimmte dann das Bundeskabinett der „Verordnung zur Änderung von Arbeitsschutzverordnungen“ zu. Der Beschluss sieht vor, dass zwei Arbeitsschutzverordnungen geändert werden – neben der Arbeitsstättenverordnung auch die Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung (OStrV). Darüber hinaus werden, wie schon seit Langem geplant, die Inhalte der Bildschirmarbeitsverordnung



(BildscharbV) in die ArbStättV übernommen und die BildscharbV außer Kraft gesetzt.

## Ziel: Unklarheiten beseitigen

Im Jahr 2004 war die Arbeitsstättenverordnung zuletzt grundlegend novelliert und auf den Inhalt der EG-Arbeitsstättenrichtlinie (89/654/EWG) reduziert worden. Doch es zeigten sich schon bald Mängel. Seit einigen Jahren erhielt das BMAS immer wieder Anfragen aus der Praxis, wie bestimmte Anforderungen der ArbStättV zu erfüllen seien. Der Bundesrat resümiert in seinem Beschluss, dass diese Rechtsunsicherheit auf unbestimmte Vorgaben in der Verordnung hindeutet. So führte die bisherige ArbStättV beispielsweise zu Problemen, die Regelung umzusetzen, nach der Arbeitsstätten „möglichst ausreichend Tageslicht“ erhalten müssen. Auch war demnach nicht immer klar, worin der Unterschied zwischen einem Büroarbeitsplatz und einem Bildschirmarbeitsplatz besteht oder was unter einem Telearbeitsplatz zu verstehen ist.

All dies führte offenbar dazu, dass in der Praxis einzelne Vorschriften aufgrund ihrer Unbestimmtheit und der daraus folgenden weitreichenden Auslegbarkeit unterschiedlich umgesetzt wurden. Ein Mangel, den auch die Aufsichtsbehörden kritisiert hatten. Zudem gibt es inzwischen neue Erkenntnisse hinsichtlich einzelner Anforderungen, die das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten betreffen. Zusammenfassend erklärt der Bundesrat, dass die Änderung der ArbStättV das Ziel habe, „durch eine präzisere Terminologie und durch Klarstellungen Rechtssicherheit zu schaffen

und die ArbStättV gleichzeitig zu aktualisieren“, was wiederum zur Verbesserung des Arbeitsschutzes führen soll. So beziehen sich die wichtigsten Änderungen der Verordnung nun auch auf die beschriebenen und noch weiteren Unklarheiten, die zuvor für Probleme gesorgt hatten.

## Neu: Regelungen für Telearbeitsplätze

Aufgrund des Wandels in der Arbeitswelt und der Forderung nach Vereinbarkeit von Familie und Beruf werden klare Regelungen für Telearbeitsplätze in die Arbeitsstättenverordnung aufgenommen. Auch außerhalb der Betriebe ist die Arbeit am Bildschirm längst gang und gäbe – nicht nur bei Selbstständigen, sondern zunehmend auch bei Angestellten, denen der Chef es gestattet, ihre Arbeit ganz oder teilweise von

## info

### Anpassung an Arbeitsschutzverordnungen

Hintergrund der Novelle ist nach wie vor, die ArbStättV konzeptionell an die anderen Arbeitsschutzverordnungen anzupassen und strukturell weiter zu verbessern – u. a. an die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV), Gefahrstoffverordnung (GefStoffV), Biostoffverordnung (BioStoffV) und die Arbeitsschutzverordnung zu künstlicher optischer Strahlung (OStrV).

Das übergeordnete Ziel bleibt, den Arbeitsschutz zu optimieren und Arbeitgebern die Umsetzung der Vorgaben zu erleichtern.

## beispiele

### für konkretisierende Technische Regeln für Arbeitsstätten (ASR):

- ▶▶ ASR A1.6 „Fenster, Oberlichter, lichtdurchlässige Wände“
- ▶▶ ASR V3a.2 „Barrierefreie Gestaltung von Arbeitsstätten“
- ▶▶ ASR A4.2 „Pausen und Bereitschaftsräume“

## info

### ArbStättV: die wichtigsten Änderungen im Überblick

- ▶ Vorschriften, die bislang in gesonderten Verordnungen enthalten waren, werden zusammengeführt und an die sich verändernde Arbeitswelt angepasst.
- ▶ Die Inhalte der Bildschirmarbeitsverordnung werden in die neue Verordnung integriert. Die Bildschirmarbeitsverordnung wird außer Kraft gesetzt.
- ▶ Klare Regelungen für Telearbeitsplätze werden in die Arbeitsstättenverordnung aufgenommen und damit rechtliche Unklarheiten in der Praxis beseitigt.
- ▶ Hinweise zu Unterweisungen werden konkretisiert.
- ▶ Der Aspekt „psychische Belastungen“ bei der Gefährdungsbeurteilung wird konkretisiert.
- ▶ Eine eindeutige Auflistung von Ausnahmen bei der „Sichtverbindung nach außen“ wird aufgenommen.

zu Hause aus zu erledigen. Also sind Telearbeitsplätze nach dem Wortlaut der neuen ArbStättV nichts anderes als vom Arbeitgeber eingerichtete Bildschirmarbeitsplätze im Privatbereich der Beschäftigten. Dabei sind Absprachen hinsichtlich des Zeitraums zu treffen. Ein Arbeitgeber ist daher auch für die Einrichtung und Gestaltung dieser Arbeitsstätten verantwortlich, insbesondere für die zur Verfügung gestellten Arbeitsmittel.

Wie das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) mitteilt, erfordert Telearbeit klare Rahmenbedingungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Grundlage ist eine Vereinbarung mit dem Beschäftigten über die Einrichtung eines Bildschirmarbeitsplatzes im Privatbereich, über die Arbeitszeit sowie die Arbeitsbedingungen und die Gestaltung des Arbeitsplatzes. Entsprechend heißt es nun in der neuen ArbStättV: „Ein Telearbeitsplatz ist vom Arbeitgeber erst dann eingerichtet, wenn Arbeitgeber und Beschäftigte die Bedingungen der Telearbeit arbeitsvertraglich oder im Rahmen einer Vereinbarung festgelegt haben und die benötigte Ausstattung des Telearbeitsplatzes mit Mobiliar, Arbeitsmitteln einschließlich der Kommunikationseinrichtungen durch den Arbeitgeber oder eine von ihm beauftragte Person im Privatbereich des Beschäftigten bereitgestellt und installiert ist.“ Diese Definition zieht nun, so sieht es der Entwurf vor, als zusätzlicher Punkt in den § 2 „Begriffsbestimmungen“ der ArbStättV ein.

#### Abgrenzung: mobile Arbeit

Klar definiert wird in der Verordnung dann auch, welche Aufgaben nicht unter Telearbeit fallen. Denn: Wer etwa im Café oder im Zug sein Notebook aufklappt, um Aufträge zu erledigen oder geschäftliche Korres-

pondenzen zu führen, betreibt keine Telearbeit. Vielmehr handelt es dabei um beruflich bedingte „mobile Arbeit“. Das gelegentliche Arbeiten mit dem Laptop in der Freizeit oder das ortsungebundene Arbeiten fallen jedoch nicht in den Anwendungsbereich der ArbStättV. Dieses Beispiel war in den Medien immer wieder fälschlicherweise als „Telearbeit“ und als übertriebene Bürokratie dargestellt worden, betont man beim BMAS.

#### Gefährdungsbeurteilung: psychische Belastungen berücksichtigen

Auch dies brachte der Wandel in der Arbeitswelt mit sich: Themen wie Burn-out, Stress und gesundheitliche Folgen, die die Psyche beeinträchtigen, werden zunehmend als Aspekte im Arbeitsschutz erkannt. So liegt es nahe, dass künftig auch psychische Belastungen bei der Gefährdungsbeurteilung berücksichtigt werden müssen. Dies wird grundsätzlich bereits durch das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vorgeschrieben. In der neuen Verordnung wird dies nun konsequenterweise auch für Arbeitsstätten konkretisiert. Es betrifft z. B. Belastungen und Beeinträchtigungen der Beschäftigten durch störende Geräusche oder Lärm, ungeeignete Beleuchtung oder ergonomische Mängel am Arbeitsplatz. Auch eine fehlende Sichtverbindung nach außen kann die Psyche belasten.

#### Sichtverbindung nach außen: Ausnahmen verdeutlicht

So enthielten bereits die bisherige Arbeitsstättenverordnung und die sie konkretisierenden Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) klare und einheitliche Anforderungen, wie möglichst ausreichend Tageslicht und eine Sichtverbindung aus Arbeitsräumen nach außen gewährleistet werden können (etwa die ASR A1.6 „Fenster, Oberlichter, lichtdurchlässige Wände“). Lassen die baulichen oder betrieblichen Gegebenheiten eine Sichtverbindung nach außen nicht zu, kann von einer Sichtverbindung nach außen abgesehen werden. Dies gilt etwa in Bereichen von Flughäfen, Bahnhöfen, Sportstadien oder Einkaufszentren. Die Regelung zur Sichtverbindung nach außen war bereits in der ersten Fassung von 1975 bis 2004 Teil der Arbeitsstättenverordnung. Sie gilt für dauerhaft eingerichtete Arbeitsplätze und für sonstige große Sozialräume, jedoch nicht für jede Art von Sanitärräumen. Neu hinzugekommen ist nun eine eindeutige Auflistung von Ausnahmen, die Missverständnisse und Unklarheiten vermeiden soll und laut BMAS die besonderen Erfordernisse in der Praxis im Blick hat.

#### Konkretisierung von Unterweisungen

Auch das Thema Unterweisungen im Arbeitsschutz ist im Zuge der Novellierung noch einmal neu aufgegriffen worden. Zwar war zuvor bereits klar festgelegt, dass die Pflicht hierzu besteht. Bekannt ist längst auch, dass Unterweisungen die Beschäftigten in die Lage versetzen und aktiv dazu anhalten sollen, sich bei der Arbeit und in Notsituationen sicherheitsgerecht zu verhalten. Doch welche wesentlichen Inhalte dazugehören, war zumindest in der Arbeitsstättenverordnung bisher nicht weiter erläutert worden. So stellte man beim BMAS fest, dass die entsprechenden Hinweise fehlten, „über welche Gefährdungen die Beschäftigten unterwiesen werden müssen (z. B. Brandschutzmaßnahmen, Erste Hilfe, Fluchtwege und Notausgänge)“.



Solche Hauptpunkte ziehen nun in den neu gefassten § 6 der Verordnung ein, der sich zuvor auf Arbeitsräume, Sanitärräume, Pausen- und Bereitschaftsräume, Erste-Hilfe-Räume und Unterkünfte bezog. Diese Räumlichkeiten wiederum werden wie gehabt im Anhang thematisiert, wobei noch die „Kantinen“ ergänzt wurden.

Die Erweiterung der Arbeitsstättenverordnung bezüglich der Unterweisungen ist nach Einschätzung des BMAS eine „praxisgerechte Konkretisierung für Arbeitgeber, damit diese einer jetzt schon bestehenden gesetzlichen Verpflichtung besser nachkommen können“. Freilich dürften Sicherheitsverantwortliche, die ihre Funktion ernst nehmen, auch zuvor schon Aspekte wie Erste Hilfe oder Fluchtwege in ihren Unterweisungen thematisiert haben. Genauso sind Unterweisungen auch weiterhin auf die konkrete Arbeitssituation, das Arbeitsumfeld und entsprechende Gefährdungen zu beziehen, sodass sich auch die neue ArbStättV auf einen immer noch groben Überblick der Inhalte begrenzen muss. *C. Lendt*

## produkt-tipp



Die neue  
Arbeitsstätten-  
verordnung:

### Praktische Maßnahmen zur sofortigen Einhaltung der neuen Schutzziele

Das Praxishandbuch liefert praktische Hinweise und Arbeitshilfen zur Planung, Einrichtung und dem Betrieb von Arbeitsstätten, um die Arbeitsstättenverordnung und die Technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) einfach zu erfüllen und umzusetzen. **Ihre Vorteile:**

- ▶ Hinweise zu den neubeschlossenen gesetzlichen Vorgaben
- ▶ Praxishnahe Checklisten und Arbeitshilfen für einfache Umsetzung
- ▶ Rechtssichere Tipps aus der Praxis

▶ **Mehr Informationen auf**  
[www.forum-verlag.de/arbstaettv](http://www.forum-verlag.de/arbstaettv)

# Schutz vor elektromagnetischen Feldern

Die Umsetzung der europäischen Arbeitsschutz-Richtlinie 2013/35/EU über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor Gefährdungen durch elektromagnetische Felder (EMF) in nationales Recht ist abgeschlossen: Nachdem der Bundesrat der Verordnung am 14. Oktober 2016 zugestimmt hatte, wurde sie nun bereits im Bundesgesetzblatt veröffentlicht.

Elektromagnetische Felder können beispielsweise bei Schweißarbeiten auftreten, bei der Elektrolyse oder auch bei medizinischen Anwendungen wie der Magnetresonanztomographie: Starke elektromagnetische Felder sind an verschiedensten Arbeitsplätzen zu finden. Da sie die Gesundheit beeinträchtigen können, sind in solchen Fällen – und auch bei Beschäftigten mit besonderem Risiko – entsprechende Schutzmaßnahmen zu treffen.

## Wenn Implantate zur „Antenne“ werden

So können EMF durch indirekte Wirkungen auch Herzschrittmacher und andere Implantate im menschlichen Körper beeinflussen. Denn die Konfiguration aus Schrittmacher und Elektroden stellt eine Antenne oder Induktionsschleife dar und bildet somit eine Empfangseinrichtung für von außen einwirkende Felder. Dies kann zu Funktionsstörungen des Implantates führen, die sich wiederum auch auf den Träger oder die Trägerin auswirken können – mögliche Folgen reichen von leichtem Schwindel über Bewusstseinsverlust bis hin zum Tod. Im konkreten Einzelfall hängt die Wirkung elektrischer, magnetischer und elektromagnetischer Felder auf den Menschen vom Frequenzbereich sowie der Feldstärke und ihrer zeitlichen Änderung ab.

## In nationales Recht umgesetzt

Weil die Anwendung dieser Felder in verschiedensten Verfahren ständig zunimmt, sind Beschäftigte immer häufiger EMF am Arbeitsplatz ausgesetzt. Dies teilt die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) mit. Vor diesem Hintergrund ist nun die neue EMF-Arbeitsschutzverordnung in Kraft getreten. Sie wurde am 18.11.2016 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und ist somit ab sofort auf der entsprechenden Homepage [www.bgbl.de](http://www.bgbl.de) zu finden.

Damit kommt Deutschland seiner Verpflichtung nach, die europäische Arbeitsschutz-Richtlinie 2013/35/EU zu elektromagnetischen Feldern national umzusetzen. Letztere war im Juni 2013 als 20. Einzelrichtlinie im Sinne des Artikels 16 Abs. 1 der Arbeitsschutzrahmenrichtlinie 89/391/EWG in Kraft getreten. Die Richtlinie 2004/40/EG ist damit aufgehoben worden. Einen Referentenentwurf für die neue EMF-Arbeitsschutzverordnung hatte das BMAS im Juni 2016 vorgelegt.

## Technisches Regelwerk geplant

Die neue Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch elektromagnetische Felder – EMFV (Richtlinie 2013/35/EU) stützt sich auf das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und orientiert sich an der Konzeption der Arbeitsschutzverordnungen zu physikalischen Einwirkungen (Lärm und Vibrationen; künstliche optische Strahlung).

Nach dem Inkrafttreten der Verordnung sollen ihre Anforderungen durch ein praxistaugliches Technisches Regelwerk konkretisiert werden, um die Umsetzung im betrieblichen Alltag zu erleichtern. Arbeitgeber, die diese Regeln in ihrem Betrieb anwenden, können nach dem Prinzip der Vermutungswirkung davon ausgehen, dass sie die Vorschriften der EMF-Verordnung eingehalten haben.

Das Regelwerk wird durch den Ausschuss für Betriebssicherheit (ABS) erarbeitet, der das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) zu allen Fragen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes bezüglich elektromagnetischer Felder am Arbeitsplatz berät. Wie das BMAS verkündet, werden diese Technischen Regeln voraussichtlich Ende 2018 veröffentlicht, nachdem die Arbeiten im gemeinsamen Ministerialblatt abgeschlossen wurden.

## Aufhebung der DGUV Vorschrift 15

Derzeit bilden noch das Arbeitsschutzgesetz und die DGUV Vorschrift 15 „Elektromagnetische Felder“ die rechtliche Grundlage für den Schutz der Beschäftigten. Die neue Arbeitsschutzverordnung und die zugehörigen Technischen Regeln sollen die Unfallverhütungsvorschrift in Zukunft ersetzen. Die DGUV Vorschrift 15 wird also im Zuge der nationalen Umsetzung der EU-Arbeitsschutz-Richtlinie zu elektromagnetischen Feldern aufgehoben werden. Das BMAS teilte weiterhin mit, hierüber rechtzeitig zu informieren.

Relevant ist derzeit außerdem noch die DGUV Regel 103-013 „Elektromagnetische Felder“. Für die Anwender liegen obendrein erläuternde Informationsschriften vor, etwa die DGUV Information 203-026 „Elektromagnetische Felder in Metallbetrieben“ und die DGUV Information 203-043 „Beeinflussung von Implantaten durch elektromagnetische Felder – Eine Handlungshilfe für die betriebliche Praxis“.

## Infos für Arbeitsschutzakteure

Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) hatte am 08.11.2016 zu der Informationsveranstaltung „Die neue Arbeitsschutzverordnung zu elektromagnetischen Feldern – Umsetzung der europäischen Richtlinie 2013/35/EU“ eingeladen. Informiert wurde dabei detailliert anhand von Beispielen aus der Praxis über den aktuellen Stand der Umsetzung in Deutschland. So wurden Arbeitsschutzakteure frühzeitig in die betriebliche Durchführung der neuen EMF-Arbeitsschutzverordnung einbezogen.

Neben Informationen zu Auswirkungen von EMF auf den menschlichen Organismus gaben die BAuA-Experten Hinweise für die praktische Tätigkeit von Sicherheitsfachkräften. Dabei ging es auch um

Schutzmaßnahmen für Arbeitsplätze wie industrielle Anlagen, an denen Auslöseschwellen überschritten werden könnten. Unterschiedliche Verfahren der Gefährdungsbeurteilung an Arbeitsplätzen mit EMF waren ebenso ein Schwerpunkt wie die Beurteilung der Sicherheit von Implantatträgern an Arbeitsplätzen mit EMF sowie der Einsatz von Simulationsverfahren bei der Gefährdungsbeurteilung.

Wer die Informationsveranstaltung verpasst hat, kann sich eine rückblickende Dokumentation auf der Homepage der BAuA ansehen. Dort stehen auch ausgewählte Präsentationen dieser und vorheriger Veranstaltungen und Workshops zum Download bereit (unter [www.baua.de](http://www.baua.de) > Themen von A-Z > Elektromagnetische Felder > Tagungen und Workshops).

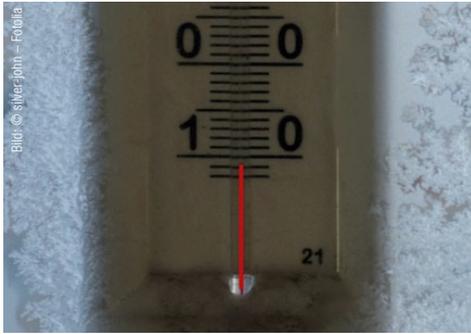
## Leitfaden mit Fallstudien

Die BAuA verweist zudem auf einen nicht verbindlichen Leitfaden mit bewährten Verfahren, den die Kommission im November 2015 mit Blick auf die Durchführung der Richtlinie 2013/35/EU bereitgestellt hat. Das Werk besteht aus zwei Bänden (Band 1: Praktischer Leitfaden, Band 2: Fallstudien) sowie einem gesonderten Leitfaden für kleine und mittlere Unternehmen (KMU). Links zu diesen Publikationen sind ebenfalls auf der Homepage der BAuA zu finden. Sie sind vorrangig als Anleitung für Arbeitgeber, teils speziell für diejenigen aus KMU, gedacht. Elektronisch in allen EU-Amtssprachen verfügbar, kann der Leitfaden obendrein für Arbeitnehmervertreter und Aufsichtsbehörden in anderen EU-Mitgliedstaaten nützlich sein.

*C. Lendt*

## Rechtliche Grundlagen und Handlungshilfen

- ▶ Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
- ▶ DGUV Vorschrift 1 „Grundsätze der Prävention“ (bisher BGV A1)
- ▶ DGUV Vorschrift 15 „Elektromagnetische Felder“ (bisher BGV B11)
- ▶ DGUV Regel 103-013 „Elektromagnetische Felder“ (bisher BGR B11)
- ▶ DGUV Information 203-026 „Elektromagnetische Felder in Metallbetrieben“ (bisher BGI 839)
- ▶ DGUV Information 203-043 „Beeinflussung von Implantaten durch elektromagnetische Felder – Eine Handlungshilfe für die betriebliche Praxis“ (bisher BGI 5111)



## Arbeitsstättenicherheit

# Kältearbeitsplätze: Belastung und Unfallrisiko nicht unterschätzen

Werden Arbeiten unter Bedingungen, die unangenehme Empfindungen der Kühle oder Kälte hervorrufen, ausgeführt, so spricht man von Kältearbeit. Kälte kann durch Geräte, Verfahren oder Witterungsbedingungen verursacht werden; die Arbeitsplätze findet man häufig bei der Herstellung, der Lagerung, Kommissionierung, Verladung, dem Transport und dem Verkauf von Nahrungsmitteln (z. B. Kühlhäuser, Tiefkühlager), aber auch bei Arbeiten im Freien (z. B. Baustellen, Groß-, Wochenmärkte, Land- und Forstwirtschaft).

► [mehr...](#)

## Arbeitsschutzorganisation

### Befähigte Personen – grundlegende Anforderungen kennen

Bei Befähigten Personen handelt es sich entsprechend Betriebssicherheitsverordnung um Personen, die durch ihre Berufsausbildung, ihre Berufserfahrung und ihre zeitnahe Tätigkeit über die erforderlichen Fachkenntnisse zur Prüfung von Arbeitsmitteln verfügen. Der Begriff „Befähigte Person“ ersetzt im Wesentlichen die bisherige, in vielen Regelwerken noch verwendete Bezeichnung „Sachkundiger“.

► [mehr...](#)

## Elektrosicherheit

### Neue Arbeitsschutzverordnung zum Schutz vor Gefährdungen durch elektromagnetische Felder

Die europäische Richtlinie 2013/35/EU über Mindestvorschriften zum Schutz von Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer vor der Gefährdung durch elektromagnetische Felder vom 26.06.2013 verpflichtet die Bundesregierung zur Umsetzung in nationales Recht. Deshalb hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Juni den Referentenentwurf für die neue Verordnung zum Schutz der Beschäftigten vor Gefährdungen durch elektromagnetische Felder vorgelegt.

► [mehr...](#)

## Gesundheitsschutz

### Prioritäten für den Arbeitsschutz von morgen

Arbeitsverdichtung, demografischer Wandel und Digitalisierung sind die dringlichsten Themen, wenn es um den Arbeitsschutz der Zukunft geht. Zu diesem Fazit kommt eine groß angelegte Befragung des Instituts für Arbeitsschutz der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (IFA) von 400 Arbeitsschutzfachleuten. Ein weiteres Ergebnis: Auch nicht arbeitsbezogene Gesundheitsthemen wie falsche Ernährung und bewegungsarmes Freizeitverhalten betreffen die Arbeitsfähigkeit der Erwerbstätigen erheblich und fordern den Arbeitsschutz künftig heraus.

► [mehr...](#)

## Arbeitsschutzorganisation

### Bundestag verabschiedet Gesetz gegen Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen

Der Bundestag hat am 21.10.2016 nach jahrelanger Debatte das Gesetz gegen Missbrauch von Leiharbeit und Werkverträgen verabschiedet. Die AÜG-Reform wird erst zum 01.04.2017 in Kraft treten. Die Ansprüche der über eine Million Beschäftigte, die es in Deutschland in der Leiharbeit gibt und in etwa 11.000 Unternehmen arbeiten, werden gestärkt.

► [mehr...](#)

## Gesundheitsschutz

### Alkohol im Betrieb – Verbot festschreiben

Fakt ist, dass Beschäftigte, die innerhalb des Betriebes oder bei der Ausführung der Arbeit unter Alkoholeinfluss stehen, sich und andere gefährden. Durch sie können insbesondere bei gefahrenträchtigen Arbeiten unabsehbare Schäden an Maschinen, Anlagen und Einrichtungen sowie Personen verursacht werden. Der Versicherungsschutz unter Alkohol stehender Beschäftigter ist gefährdet, und es entsteht möglicherweise eine Haftung der/des unter Alkohol stehenden Beschäftigten.

► [mehr...](#)

## Gesundheitsschutz

### Arbeitsbedingten Hautkrankheiten angemessen vorbeugen

Berufsbedingte Hauterkrankungen sind in der gesetzlichen Unfallversicherung mit Abstand die am häufigsten gemeldeten Berufskrankheiten-Verdachtsanzeigen (BK-Nr. 5101) bei Erwerbstätigen, da sie in vielen Branchen (u. a. Friseur, Gesundheits- und Sozialwesen, Bau- und Metallindustrie, Nahrungsmittelgewerbe, Floristen, Baubranche, Reinigungsunternehmen, Gastronomie) auftreten.

► [mehr...](#)

## Gesundheitsschutz

### Bedarf der arbeitsmedizinischen Vorsorge vor Tätigkeitsaufnahme in der Gefährdungsbeurteilung ermitteln

Arbeitnehmer können bei Ausübung ihrer Tätigkeit durch Gefahrstoffe, Lärm, falsche Haltung und vieles mehr gefährdet sein. Die Gesundheit kann bedroht sein und damit auch die Fähigkeit, die Arbeit in einem sinnvollen Umfang zu erledigen. Deshalb ist die arbeitsmedizinische Vorsorge ein wichtiger Aspekt zur Verhütung arbeitsbedingter Erkrankungen bzw. trägt zum Erhalt der individuellen Beschäftigungsfähigkeit bei.

► [mehr...](#)

## Arbeitsschutzorganisation

### Mensch und Roboter – sichere Zusammenarbeit gewährleisten

Blinkende Sensoren senden ihre elektrischen Signale durch die lang gezogene Halle. Ein Beschäftigter steuert die gewundenen Greifarme einer Maschine langsam Richtung Decke und überwacht die Bewegungen gebannt auf einem riesigen Bildschirm. In einer Kabine, versteckt hinter Glas, steht „Annie“: ein intelligenter Assistenzroboter, bereit für seinen zukünftigen Einsatz im industriellen und gewerblichen Bereich.

► [mehr...](#)

## Arbeitsschutzorganisation

### Arbeitsschutz in Filialbetrieben: Das müssen Sie beachten!

Bundesweit tätige Unternehmen, z. B. in Baubetrieben, Lebensmittel-, Textil-, Autozubehör-, Möbelgroß- und -einzelhandel, Baumärkten oder Optikern haben meist eine Zentrale in Deutschland und mehrere, überwiegend rechtlich unselbstständige Filialen. Um den Arbeitsschutz gleichermaßen effektiv und rechtskonform wahrnehmen zu können, ist es wichtig, das Arbeits- und Gesundheitsschutzniveau für die Beschäftigten möglichst filialübergreifend auf einem angemessenen Stand zu etablieren.

► [mehr...](#)

## Arbeitsschutzorganisation

### Beim Frühstück kommen die sichersten Ideen

Bei Brötchen, Aufschnitt und Kaffee neue Ideen für den betrieblichen Arbeitsschutz besprechen? Was gemütlich klingt, ist Teil eines stringenten Verbesserungsprozesses der Firma Barsch für mehr Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit. Für seinen ganzheitlichen Ansatz in Sachen Arbeitsschutzoptimierung erhielt das Unternehmen aus Reiskirchen den Sicherheitspreis der Berufsgenossenschaft Holz und Metall (BGHM).

► [mehr...](#)

# Entschleunigung – Gesundheit erhalten durch bewusste Selbstfürsorge

Beschleunigungen erfahren Menschen in vielen Bereichen ihres Lebens, und meistens sind sie nicht die treibende Kraft. Insbesondere die zunehmende Arbeitsverdichtung durch Personalabbau, steigender Arbeitsdruck durch Umstrukturierungen und neue Arbeitstechniken, aber auch eine unrealistisch hohe eigene Erwartungshaltung tragen dazu bei, dass einige Frauen und Männer sich permanent gestresst fühlen.

In einer Arbeitswelt, die ständig antreibt, einfordert, abverlangt ist es wichtig, mehr an sich zu denken, um sich innerlich ruhiger zu fühlen. Das hat nichts mit Egoismus, sondern mit gesundheitsförderlichem Verhalten zu tun.

Dazu bieten sich viele Momente an, die Beschäftigte nutzen können, um selbst zu entschleunigen, damit sie in einem gesundheitlichen Gleichgewicht bleiben. Durch regelmäßiges, kurzes, bewusstes „Ausklinken“, z. B. durch eine zweiminütige Meditations- oder Bewegungsübung, einer kurzen Smartphone-Pause oder einem Umgebungswechsel, kann Kraft geschöpft werden, um konzentriert und effektiv weiterarbeiten zu können.

Diese geplanten Maßnahmen sollten mit dem vertrauten Kollegenkreis kommuniziert werden, dass sich das engere berufliche Umfeld der betroffenen Person darauf einstellen kann.

Folgende Tipps können dazu beitragen, innere Ruhe, Zufriedenheit und Gesundheit langfristig zu erhalten:

- ▶▶ individuelle Rückzugsorte einrichten
- ▶▶ regelmäßig Auszeiten nehmen
- ▶▶ mindestens eine tägliche Ruhephase gezielt einplanen
- ▶▶ Stressfallen zur Entspannung nutzen
- ▶▶ bewusst langsam und ruhig gehen
- ▶▶ versuchen, auch während anstrengender Phasen den Kopf frei zu machen
- ▶▶ sich im Laufe des Tages häufig bewegen
- ▶▶ aktiv zuhören

Zu den Maßnahmen des Arbeitsschutzes zählt nach § 2 Abs. 1 ArbSchG auch die menschengerechte Gestaltung der Arbeit.

Menschengerechte Arbeitsgestaltung verlangt insbesondere, dass der Arbeitgeber die Arbeit so gestaltet und organisiert, dass die Arbeitsbedingungen erträglich sind und die Arbeitsaufgaben schädigungslos ausführbar sind. Es sind dabei die gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu berücksichtigen (§ 4 Nr. 3 ArbSchG). Diese belegen, dass die Überforderung durch die Arbeit in engem Zusammenhang mit dem Entstehen von Gesundheitsschädigungen steht.

Inwieweit im Betrieb Handlungsbedarf besteht, ist durch die Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln. § 5 Abs. 3 ArbSchG verlangt ausdrücklich, dass bei der Gefährdungsbeurteilung „die Gestaltung von Arbeits- und Fertigungsverfahren, Arbeitsabläufen und Arbeitszeit und deren Zusammenwirken“ gezielt betrachtet wird.

Ergibt die Gefährdungsbeurteilung eine starke Verdichtung der Arbeit, sind geeignete Schutzmaßnahmen unter Berücksichtigung der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu ergreifen. Bei einer gesundheitsschädlichen Überforderung durch die Arbeitsmenge kommen vor allem organisatorische Änderungen und das Zurücksetzen der Arbeitsbelastung auf ein gesundheitsverträgliches Maß in Betracht.

Unternehmen können sich glücklich schätzen, wenn ihre Beschäftigten präventive Selbstfürsorge betreiben und sich beispielsweise in einer, die persönlichen Kompetenzen stärkenden Fortbildung, entsprechende Kenntnisse aneignen, um letztendlich dem Arbeitgeber mit voller Kraft so lange wie möglich zur Verfügung zu stehen.

