

# Keine Legebatterien mehr

## Neue Mindestflächen am Arbeitsplatz

Manuel Kiper, BTQ Niedersachsen

### Hier lesen Sie

- welche Mindestflächen und Mindestlufträume im Arbeitsstättenrecht wieder vorgeschrieben sind
- welche konkreten Maßzahlen eine neue Arbeitsstättenregel als Stand der Technik bestimmt
- welche abweichenden Raumlösungen nach einer Gefährdungsbeurteilung auch weiterhin zulässig sind



© Reinhard Alf

Die neuen Bestimmungen für Mindestflächen am Arbeitsplatz sind im September 2013 in Kraft getreten. Damit wurde eine Lücke geschlossen, die seit der Novellierung der Arbeitsstättenverordnung unter Bundesarbeitsminister Wolfgang Clement 2004 gerissen worden war. Die Verordnung wurde seinerzeit »entbürokratisiert« und alle konkreten Vorgaben gestrichen. In der Folge meinten Arbeitgeber, die amerikanische Kubical-Lösung oder »Verdichtung« der Büroraumbelegung nach dem Prinzip der Legebatterie sei hierzulande zulässig geworden. Nunmehr gibt es aber sogar detailliertere Vorschriften als früher zu Raumabmessungen und Bewegungsflächen. Dem Downsizing wurde damit ein Riegel vorgeschoben.

Im neuen Arbeitsstättenrecht verlangte der Gesetzgeber seit 2004 lediglich, dass die Arbeitsräume in Firmen wie Dienststellen »eine ausreichende Grundfläche und Höhe sowie einen ausreichenden Luftraum« aufweisen. Der unbestimmte Rechtsbegriff »ausreichend« signalisierte den Arbeitgebern Spielraum.

Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) 1975 hatte noch weitergehend für jeden Beschäftigten bei sitzender Tätigkeit 12 Quadratmeter Luftraum verlangt und eine Raummindestgröße von 8 m<sup>2</sup>. Immerhin fordert auch die gültige ArbStättV im Anhang 1.2 Abmessungen von Räumen, Luftraum: »Arbeitsräume müssen eine ausreichende Grundfläche und eine, in Abhängigkeit von der Größe der Grundfläche der Räume, ausreichende lichte Höhe aufweisen, so dass die Be-

schäftigten ohne Beeinträchtigung ihrer Sicherheit, ihrer Gesundheit oder ihres Wohlbefindens ihre Arbeit verrichten können.« Hier wurde in das Arbeitsstättenrecht erstaunlicherweise sogar das weitreichende – aber schwer messbare, da subjektiv bestimmte – »Wohlbefinden« der Beschäftigten aufgenommen.

Zusätzlich verlangt die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) für Büroarbeitsplätze mit Bildschirm im Anhang: »14. Am Bildschirmarbeitsplatz muss ausreichender Raum für wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen vorhanden sein.«

Die alten Werte der ArbStättV konnten aus Sicht der Gewerbeaufsicht (LASI) zwar weiterhin »als Erkenntnisquelle und Orientierung herangezogen werden.«<sup>1</sup> Die zusätzlichen konkretisierenden Flächen-

angaben für Büro- und Bildschirmarbeit mussten seit 2004 allerdings im – nicht rechtsverbindlichen – berufsgenossenschaftlichen Regelwerk gesucht werden. Immerhin wurde seitens der Unfallversicherer in der BGI 650 beziehungsweise der wortgleichen GUV-I 650<sup>2</sup> der Stand der Technik zusammengefasst. Diesen hatten Arbeitgeber nach § 4 Nr. 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) zu »berücksich-

<sup>1</sup> Leitlinien des LASI zur Arbeitsstättenverordnung (Stand: 25.4.2005), <http://lasi.osha.de/docs/lv40.pdf>

<sup>2</sup> Leitfaden für die Gestaltung von Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen, Version 8-2012, <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/bgi650.pdf>; als GUV-I 650, [www.euk-info.de/fileadmin/PDF\\_Archiv/Regelwerk\\_Archiv/GUV-I/GUV-I\\_0650-Feb\\_2006.pdf](http://www.euk-info.de/fileadmin/PDF_Archiv/Regelwerk_Archiv/GUV-I/GUV-I_0650-Feb_2006.pdf)

tigen«. Ebenfalls zu beachten blieb die DIN 4543 »Büroarbeitsplätze; Flächen für Aufstellung und Benutzung von Büromöbeln«.<sup>3</sup>

## Verbindlichere Flächenwerte

Bereits 2010 wurde in die ArbStättV ergänzend der »§ 3 – Gefährdungsbeurteilung« aufgenommen. Seitdem ist ein Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, »bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes zunächst festzustellen, ob die Beschäftigten Gefährdungen beim Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten ausgesetzt sind oder ausgesetzt sein können. Ist dies der Fall, hat er alle möglichen Gefährdungen der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten zu beurteilen. Entsprechend dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung hat der Arbeitgeber Schutzmaßnahmen gemäß den Vorschriften dieser Verordnung einschließlich ihres Anhangs nach dem Stand der Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene festzulegen«.

Auch hat der Arbeitgeber »sicherzustellen, dass die Gefährdungsbeurteilung fachkundig durchgeführt wird. Verfügt der Arbeitgeber nicht selbst über die entsprechenden Kenntnisse, hat er sich fachkundig beraten zu lassen«.

Der Arbeitgeber »hat die Gefährdungsbeurteilung unabhängig von der Zahl der Beschäftigten vor Aufnahme der Tätigkeiten zu dokumentieren«. In der Dokumentation ist anzugeben, welche Gefährdungen am Arbeitsplatz auftreten können und welche Maßnahmen durchzuführen sind.

Damit wurden die Arbeitgeber ausdrücklich in die Beweis- und Dokumentationspflicht gezwungen, Gefährdungen der Gesundheit und Sicherheit der Beschäftigten abzuwenden. Bis 2010 verlangte die ArbStättV nur, den Stand der Technik zu berücksichtigen. Nunmehr ist der Stand der Technik einzuhalten.

»Berücksichtigt der Arbeitgeber die vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales bekannt gemachten Regeln und Erkenntnisse«, ist nach dem jetzigen § 3a ArbStättV »davon auszugehen, dass die in der Verordnung gestellten Anforderungen diesbezüglich erfüllt sind«.

Und weiter: »Wendet der Arbeitgeber die Regeln und Erkenntnisse nicht an, muss er durch andere Maßnahmen die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz der Beschäftigten erreichen.«

In Verbindung mit dem ebenfalls 2010 hinzugekommen »§ 9 – Straftaten und Ordnungswidrigkeiten« entfaltet nunmehr das Arbeitsstättenrecht einen wesentlich stärkeren Konformitätsdruck als vor der Entbürokratisierung 2004. Hierzu beigetragen haben auch die LASI-Bußgeldkataloge zur ArbStättV. Diese waren von der Gewerbeaufsicht der Länder als LV 56 im Februar 2013 in Kraft getreten.<sup>4</sup>

Eine mangelnde Gefährdungsbeurteilung wird allerdings nur mit 3000 Euro geahndet.

## Ausreichende Flächen- und Raummaße

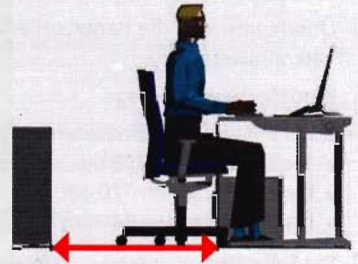
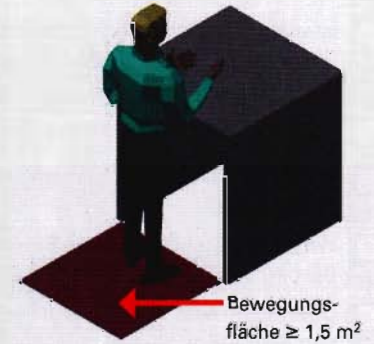
Zunächst bekräftigt die neue Arbeitsstättenregel ASR-A 1.2, dass Arbeitsräume eine ausreichende Grundfläche und Höhe sowie einen ausreichenden Luftraum aufweisen müssen.<sup>5</sup>

»Damit soll sichergestellt sein, dass die Beschäftigten ohne Beeinträchtigung ihrer Sicherheit, ihrer Gesundheit oder ihres Wohlbefindens ihre Arbeit verrichten können.« Auch müsse am Arbeitsplatz »ausreichend Bewegungsfreiraum vorhanden sein, so dass Beschäftigte »alle Arbeitsaufgaben erledigen können und nicht, etwa durch Einbauten, Einrichtungen oder sonstige Gegenstände, in ihrer Bewegungsfreiheit eingeschränkt sind.«

Die in der neuen Regel aufgeführten Werte stellen – so ausdrücklich in der ASR formuliert – »das Minimum für Bewegungsfreiräume« dar. Über die Mindestgrößen hinausweisend verlangt diese Regel, bei der Bemessung der Grundfläche der Arbeitsräume zusätzlich weitere Anforderungen – beispielsweise an die Luftqualität oder an die Akustik – zu berücksichtigen.

■ Als Arbeitsräume dürfen nur Räume genutzt werden, deren Grundflächen mindestens 8 m<sup>2</sup> für einen Arbeitsplatz zuzüglich mindestens 6 m<sup>2</sup> für jeden weiteren Arbeitsplatz betragen. Letzterer Wert ist im Arbeitsstättenrecht neu.

### Mindestmaße von Bewegungsflächen im Sitzen und Stehen



Mindesttiefe der Bewegungsfläche im Sitzen und Stehen  $\geq 1$  m



Mindestbreite der Bewegungsfläche im Sitzen und Stehen  $\geq 1,5$  m

<sup>3</sup> Vgl. [www.lauble-consult.de/downloads.html](http://www.lauble-consult.de/downloads.html), hier bekommt man auch die Anleitung zur Arbeitsplatzverdichtung im Büro

<sup>4</sup> LASI, Bußgeld-Kataloge zur ArbStättVO, <http://lasi.osha.de/docs/lv56.pdf>

<sup>5</sup> [www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Arbeitsstaetten/ASR/pdf/ASR-A1-2.pdf?blob=publicationFile&v=3](http://www.baua.de/de/Themen-von-A-Z/Arbeitsstaetten/ASR/pdf/ASR-A1-2.pdf?blob=publicationFile&v=3)

**Checkliste: Sind Flächen- und Raumbedarf ausreichend?**

- Beträgt die freie Bewegungsfläche mindestens 1,5 m<sup>2</sup>?
- Ist dies aus betriebstechnischen Gründen nicht möglich, steht den Beschäftigten in der Nähe des Arbeitsplatzes eine mindestens 1,5 m<sup>2</sup> große Bewegungsfläche zur Verfügung?
- Sind die Funktionsflächen vor Schränken und Regalen mindestens 80 cm tief?
- Wird bei Schränken mit Auszügen der zusätzliche Sicherheitsabstand von 50 cm eingehalten?
- Wird die Mindestbreite der Bewegungsfläche bei nebeneinander angeordneten Büroarbeitsplätzen von 1,20 m eingehalten?
- Überlagern sich freie Bewegungsfläche am Arbeitsplatz und die Benutzerflächen von Schränken oder Stehtischen ausschließlich bei persönlich zugeordneten Möbeln?
- Überlagern sich die Benutzerflächen von Arbeitsplätzen oder Möbeln nicht mit Verkehrswegen?
- Sind die Verkehrswege
  - bis 5 Personen mindestens 87,5 cm,
  - bis 20 Personen 100 cm,
  - bis 200 Personen 120 cm,
  - bis 300 Personen 180 cm breit?
- Sind die Zugangswege zu einzelnen persönlichen Arbeitsplätzen für eine Person mindestens 60 cm breit?
- Sind die Bedienwege an Fenstern zur Betätigung des Sonnenschutzes oder der Heizung mindestens 50 cm breit?
- Beträgt der Luftraum bei sitzender Tätigkeit mindestens 12 m<sup>3</sup> pro Person (bei neuen Gebäuden empfehlen Fachleute sogar 20 m<sup>3</sup> pro Person wegen des geringen Luftaustauschs durch Fensterfugen)?
- Beträgt die Raumhöhe bei Räumen bis 50 m<sup>2</sup> mindestens 2,50 m?
- Beträgt die Grundfläche der Arbeitsräume mindestens 8 m<sup>2</sup> und ...
- ... für jeden weiteren Arbeitsplatz im Raum mindestens 6 m<sup>2</sup>?
- Ist der Arbeitstisch bei sitzender Tätigkeit mindestens 80 cm tief und 160 cm breit?
- Sehen die Büroarbeitsplätze für kleine Büros mindestens 8–10 m<sup>2</sup> pro Arbeitsplatz vor, für Gruppenbüros ab 3 Personen 10–12 m<sup>2</sup>, für Großraumbüros ab 400 m<sup>2</sup> Gesamtfläche 12–15 m<sup>2</sup> pro Arbeitsplatz?

- Als Richtwert für Büro- und Bildschirmarbeitsplätze ergibt sich damit bei Einrichtung von Zellenbüros ein Flächenbedarf von 8 bis 10 m<sup>2</sup> je Arbeitsplatz einschließlich Möblierung und anteiliger Verkehrsflächen im Raum.
- Für Großraumbüros ist angesichts des höheren Verkehrsflächenbedarfs und gegebenenfalls größerer Störwirkungen (beispielweise akustisch oder visuell) von 12 bis 15 m<sup>2</sup> je Arbeitsplatz auszugehen. Beispielhafte Gestaltungslösungen zu einzelnen Raumtypen sind in einem Anhang der ASR A1.2 dargestellt (siehe auch Abbildungen auf Seite 17).

## Individuelle Bewegungsfläche

Zur Ermittlung der Bewegungsflächen der Beschäftigten am Arbeitsplatz sind immer alle während der Tätigkeit einzunehmenden Körperhaltungen zu berücksichtigen.

- Die Bewegungsfläche muss mindestens 1,5 m<sup>2</sup> betragen. Ist dies aus betriebstechnischen Gründen nicht möglich, muss den Beschäftigten in der Nähe des Arbeitsplatzes eine mindestens 1,5 m<sup>2</sup> große Bewegungsfläche zur Verfügung stehen.
- Die Tiefe und die Breite der Bewegungsfläche für Tätigkeiten im Sitzen

und Stehen müssen mindestens 1 m betragen.

- Die Tiefe der Bewegungsfläche an Arbeitsplätzen mit stehender nicht aufrechter Körperhaltung muss mindestens 1,2 m betragen.
- Für Beschäftigte, die für ihre Tätigkeit andere Körperhaltungen einnehmen müssen, sind die Maße für die Bewegungsfläche im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gesondert zu ermitteln und festzulegen.
- Sind mehrere Arbeitsplätze unmittelbar nebeneinander – wie in Call-Centern – angeordnet, hat die Breite der Bewegungsfläche an jedem Arbeitsplatz mindestens 1,2 m zu betragen.

Weitere Zuschläge – wie für persönliche Schutzausrüstungen oder für die Handhabung von Arbeitsgegenständen und Arbeitsmitteln – sind erforderlichenfalls festzulegen. Für bestimmte Arbeitsplätze – etwa Kassenarbeitsplätze, Schulungs- und Besprechungsarbeitsplätze, Arbeitsplätze in Operationsbereichen – können aufgrund ihrer spezifischen betriebstechnischen oder ergonomischen Anforderungen abweichende Gestaltungen notwendig sein.

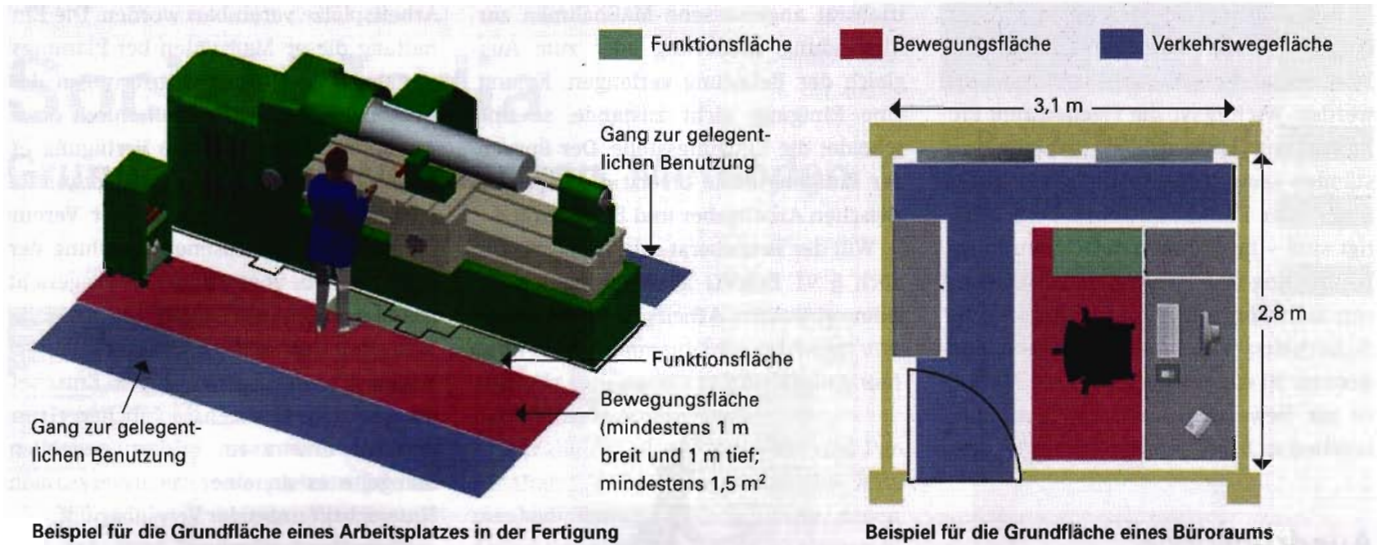
Diese sind dann im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung anhand der Checklisten der jeweils zuständigen Berufsgenossenschaft zu ermitteln und festzulegen.

Die individuelle Mindestbewegungsfläche darf sich nicht überlagern mit:

- Bewegungsflächen anderer Arbeitsplätze,
- Flächen für Verkehrswege, einschließlich Fluchtwegen und Gängen zu
- anderen Arbeitsplätzen und Gängen zu gelegentlich genutzten Betriebseinrichtungen,
- Stellflächen für Arbeitsmittel, Einbauten und Einrichtungen,
- Funktionsflächen für Arbeitsmittel, Einbauten und Einrichtungen und Flächen für Sicherheitsabstände.

Ein Überlagern der Bewegungsfläche am Arbeitsplatz des jeweiligen Nutzers ist allerdings möglich mit:

- Stellflächen von selbst benutzten mobilen Arbeitsmitteln,
- Funktionsflächen von selbst benutzten Arbeitsmitteln, Einbauten und Ein-



Beispiel für die Grundfläche eines Arbeitsplatzes in der Fertigung

Beispiel für die Grundfläche eines Büroraums

richtungen (zum Beispiel Schrankauszüge und -türen, Fensterflügel) und Flächen für Sicherheitsabstände.

Dabei darf es allerdings »zu keiner Beeinträchtigung der Sicherheit, der Gesundheit oder des Wohlbefindens der Beschäftigten kommen«.

### Angaben zu Verkehrs- und Fluchtwegen

Maße zu Höhen und Breiten von Verkehrswegen einschließlich Gängen zu den Arbeitsplätzen und gelegentlich benutzten Betriebseinrichtungen sind in der ASR A1.8 »Verkehrswege« geregelt:

Verkehrswege müssen bis 5 Personen mindestens 87,5 cm, bis 20 Personen 100 cm, bis 200 Personen 120 cm, bis 300 Personen 180 cm breit sein. Zugangswege zu einzelnen persönlichen Arbeitsplätzen müssen nach Vorgaben der Unfallversicherer für eine Person mindestens 60 cm, Bedienwege an Fenstern zur Betätigung des Sonnenschutzes oder der Heizung mindestens 50 cm breit sein.

Maße zu Höhen und Breiten von Fluchtwegen sind in der ASR A2.3 »Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan« geregelt.<sup>6</sup>

### Erforderliche Raumhöhe

Die erforderliche lichte Höhe von Räumen ist abhängig von den Bewegungsfreiräumen für die Beschäftigten, der Nutzung der Arbeitsräume, den technischen

Anforderungen, zum Beispiel Platzbedarf für Lüftung und Beleuchtung, und den Erfordernissen hinsichtlich des Wohlbefindens der Beschäftigten.

In Abhängigkeit von der Grundfläche muss die lichte Höhe von Arbeitsräumen betragen:

- bei bis zu 50 m<sup>2</sup> mindestens 2,5 m,
- bei mehr als 50 m<sup>2</sup> mindestens 2,75 m,
- bei mehr als 100 m<sup>2</sup> mindestens 3 m,
- bei mehr als 2000 m<sup>2</sup> mindestens 3,25 m,
- Die Raumhöhe kann um 0,25 m herabgesetzt werden, wenn keine gesundheitlichen Bedenken bestehen. Das ist im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln. Eine lichte Höhe von 2,5 m darf jedoch nicht unterschritten werden.
- In Arbeitsräumen bis zu 50 m<sup>2</sup> Grundfläche, in denen überwiegend eine leichte oder sitzende Tätigkeit ausgeübt wird, kann die lichte Höhe auf das nach Landesbaurecht zulässige Maß herabgesetzt werden, wenn dies mit der Nutzung der Arbeitsräume vereinbar ist. Die Bauordnungen schreiben eine Mindesthöhe von 2,4 m vor.
- Bei Unterschreitung der lichten Höhen darf es aber zu keiner Beeinträchtigung der Sicherheit, der Gesundheit oder des Wohlbefindens der Beschäftigten kommen.

Sollen Räume mit Schrägdecken als Arbeitsräume genutzt werden, müssen die Anforderungen an Aufenthaltsräume mit Schrägdecken nach Landesbaurecht erfüllt sein. Über den Arbeitsplätzen und

freien Bewegungsflächen sind die Anforderungen der ASR A1.2 einzuhalten.

### Maßzahlen zu Luftraum

Arbeitsräume sind so einzurichten, dass der freie, durch das Volumen von Einbauten nicht verringerte Luftraum für jeden ständig anwesenden Beschäftigten mindestens 12 m<sup>3</sup> bei überwiegend sitzender Tätigkeit, 15 m<sup>3</sup> bei überwiegend nicht-sitzender Tätigkeit und 18 m<sup>3</sup> bei schwerer körperlicher Arbeit beträgt.

Wenn sich in Arbeitsräumen neben den ständig anwesenden Beschäftigten auch andere Personen nicht nur vorübergehend aufhalten, ist für jede zusätzliche Person ein Mindestluftraum von 10 m<sup>3</sup> vorzusehen. Dies gilt nicht für Verkaufsräume, Schank- und Speiseräume in Gaststätten sowie Schulungs- und Besprechungsräume.

### Konkrete Planungshilfen

In einem Anhang 2 der ASR A1.2 sind Beispiele für Grundflächen von Arbeitsplätzen in Büroräumen skizziert. Hilfen für das systematische Planen und Gestalten von Büros stellt auch die Verwaltungsbeiratsgenossenschaft (VBG) in ihrer Schrift BGI 5050 zur Verfügung.<sup>7</sup>

6 BAuA, ASR A2.3 – Fluchtwege und Notausgänge, Flucht- und Rettungsplan, [www.baua.de/nn\\_70396/de/Themen-von-A-Z/Arbeitsstaetten/ASR/pdf/ASR-A2-3.pdf](http://www.baua.de/nn_70396/de/Themen-von-A-Z/Arbeitsstaetten/ASR/pdf/ASR-A2-3.pdf)

7 VBG, BGI 5050 – Büroplanung, [www.vbg.de](http://www.vbg.de)

Bei Möbeln und Maschinen müssen die Stell- und Funktionsflächen (beispielsweise Schubladen) berücksichtigt werden. Wichtig ist, die Flächen zum Einhalten von notwendigen Sicherheitsabständen – soweit diese nicht bereits in den Stell- oder Funktionsflächen berücksichtigt sind – im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung festzulegen. Zur Vermeidung von Ganzkörperquetschungen muss der Sicherheitsabstand bei Maschinen mindestens 50 cm betragen. Weitere Hinweise zur Bewegungsfläche bei Maschinen ergeben sich aus den Herstellerangaben.

## Ausdrückliche Mitbestimmungsrechte

Für die Interessenvertretungen gelten bei der Raum- und Arbeitsplatzgestaltung Mitbestimmungsrechte. Das Arbeitsstättenrecht ist vielfach ausfüllungsbedürftig, so dass die Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG »Gesundheitsschutz« beziehungsweise bei »Maßnahmen des Gesundheitsschutzes« (nach den Personalvertretungsgesetzen) greift. Einzelne Landespersonalvertretungsgesetze (Nordrhein-Westfalen, Niedersachsen) beziehen dieses Mitbestimmungsrecht ausdrücklich auch auf Maßnahmen, die nur mittelbar dem Gesundheitsschutz dienen (wie die Gefährdungsanalyse).

Im Personalvertretungsrecht gibt es allerdings ein zusätzliches ausdrückliches Mitbestimmungsrecht bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und der gesamten Arbeitsstätte, welches sich auch auf die Planung erstreckt (zum Beispiel § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG). Zustehende Flächenbemessung und Raumgestaltung sind im Öffentlichen Dienst aber vielfach auch durch Verwaltungsrichtlinien der obersten Dienststellen vorgegeben. Das Betriebsverfassungsrecht kennt diesbezüglich in § 91 nur ein eingeschränktes Mitbestimmungsrecht.

Dort heißt es: »Werden die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet, so kann der Be-

triebsrat angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen. Kommt eine Einigung nicht zustande, so entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.«

Will der Betriebsrat sein Initiativrecht nach § 91 BetrVG ausüben, hat er für jeden einzelnen Arbeitsplatz den offen-



Der aktuelle Leitfaden BGI 650 der Gesetzlichen Unfallversicherung gibt Tipps zur Gestaltung von Büroarbeit.

sichtlichen Widerspruch zu gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen zu benennen.<sup>8</sup> Es reicht aus, dass einzelne Arbeitnehmer in besonderer Weise belastet werden; ob es ausreicht, dass die Belastung nur aufgrund spezifischer persönlicher Verhältnisse gegeben ist, ist strittig. In Praxi tritt dieses Mitbestimmungsrecht gegenüber der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG vollständig zurück. Sollten die Verhandlungen über grundsätzliche Fragen und Maßnahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements wie auch über die Durchsetzung einzelner begrenzter Maßnahmen des Gesundheitsschutzes scheitern, entscheidet gegebenenfalls eine Einigungsstelle.

Die Grenzen der Mitbestimmung in Ausfüllung der ArbStättV sind bislang nur in Ausnahmefällen ausgelotet worden. Eine langwierige und umfangreiche gerichtliche Auseinandersetzung in Mecklenburg-Vorpommern betraf eine umfassende Betriebsvereinbarung zur Konkretisierung der Anforderungen der ArbStättV in einem Telekommunikationsunternehmen.

In der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung waren unter vielen anderen Punkten auch Mindestflächenmaße für

Arbeitsplätze vereinbart worden. Die Einhaltung dieser Maßzahlen bei Planungsverfahren und Umstrukturierungen des Unternehmens wurde zwar durch einstweilige arbeitsgerichtliche Verfügung erstritten. Die befassten Gerichte erkannten auch zumindest Teilaspekte der Vereinbarung als angemessene Ausfüllung der ArbStättV an. Vom Bundesarbeitsgericht (BAG) wurden auf Antrag des Arbeitgebers allerdings letztlich alle betrieblichen Regelungen und gerichtlichen Entscheidungen aus verfahrensrechtlichen Gründen für unwirksam erklärt: angeblich mangelte es an einer rechtswirksamen Unterschrift unter der Vereinbarung.

Zutreffend allerdings hatte das Landesarbeitsgericht (LAG) Mecklenburg-Vorpommern festgestellt: »Die Festsetzung von Mindestgrößen für Arbeitsräume in Abhängigkeit von der Anzahl der dort eingerichteten Call-Center-Agenten-Arbeitsplätze, unterliegt der erzwingbaren Mitbestimmung nach § 87 Absatz 1 Nr. 7 BetrVG, da § 6 Absatz 1 Arbeitsstättenverordnung dafür nur einen allgemeinen Maßstab vorgibt, der vor Ort der Konkretisierung bedarf.«<sup>9</sup>

## Fazit

Betriebs- und Personalräte können bei ausfüllungsbedürftigen Regelungen des Arbeitsstättenrechts davon ausgehen, dass bei einer mangelnden Einigung mit dem Arbeitgeber oder dem Dienstherrn eine Einigungsstelle erzwingbar ist. Mit der neuen Arbeitsstättenregel ASR A 1.2 ist der Stand der Technik aber in vielen Punkten als Mindeststandard mehr oder weniger verbindlich festgeschrieben worden, so dass Interessenvertretungen unmittelbar auf das Einhalten der »offiziellen« Maßzahlen dringen können.

### Autor

Dr. Manuel Kiper ist Gesundheits- und Arbeitsschutzberater bei der BTQ Niedersachsen, Donnerschwer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441 82068

» [kiper@btq.de](mailto:kiper@btq.de)

» [www.btq.de](http://www.btq.de)

<sup>8</sup> BAG, Urteil vom 6.12.1983, Az.: 1 ABR 43/81

<sup>9</sup> LAG Mecklenburg-Vorpommern, Beschluss vom 9.3.2010, Az.: 5 TaBVGA 6/09