

Kaffeemaschinen im Büro verboten?

Manuel Kiper // BTQ Niedersachsen

HIER LESEN SIE:

- warum auch privat eingesetzte Elektrogeräte unter der Verantwortung des Arbeitgebers gesetzlich genau festgelegten Sicherheitsprüfungen unterzogen werden müssen
- welche Anforderungen sich aus den verschiedenen Vorschriften für die Prüfverfahren und für die Auswahl der Prüfungsberechtigten ergeben
- warum der Arbeitgeber – trotz Prüfungs- und Haftungsproblemen – nicht ohne weiteres den Einsatz privater elektrischer Geräte am Arbeitsplatz verbieten darf

So wie jeder PC sind auch private elektrische Geräte am Arbeitsplatz „überwachungsbedürftige Anlagen“ im Sinne der Betriebssicherheitsverordnung, was eine nicht unkomplizierte Überwachungs- und Prüfmaschinerie in Gang setzt. Am Beispiel der privaten Kaffeemaschine lassen sich die Haken und Ösen dieser Problematik gut verdeutlichen.

Die Betriebssicherheitsverordnung vom 27. September 2004 regelt die Bereitstellung von Arbeitsmitteln durch den Arbeitgeber, die Benutzung von Arbeitsmitteln durch die Beschäftigten bei der Arbeit sowie den Betrieb von „überwachungsbedürftigen Anlagen“. Als „Büromensch“ mag man zunächst geneigt sein, bei überwachungsbedürftigen Anlagen an Raffinerien, Tanklager oder Atomkraftwerke zu denken. Natürlich fallen auch Fahrstühle darunter – da ist der TÜV gefragt. Doch wenn die Fachkraft für Arbeitssicherheit mit Rückendeckung des Chefs die vom Kollegen mitgebrachte Kaffeemaschine als Betriebseigentum inventarisieren oder aber – alternativ – verbieten will, schlägt auch im Büro die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) zu.

Zunächst geht es nur um Arbeitsschutz. Dass Kaffee heiß sein kann, wissen wir von Pappbechern amerikanischer Schnellimbissketten. Schon hier ist Vorsicht geboten. Wer am Arbeitsplatz einen Kaffee zum eigenen Verzehr zubereitet und sich dabei

verbrüht, steht allerdings – zumindest nach Urteil des Duisburger Sozialgerichts – nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Denn in so einem Falle ist das Verbrühen die Folge eines sogenannten „eigenwirtschaftlichen Handelns“. Das gilt auch dann, wenn der Arbeitgeber im Betriebsgebäude einen Kaffeeautomaten zur Verfügung stellt.¹

Die betriebssichere Kaffeemaschine

Hier soll es allerdings nicht ums drohende Verbrühen gehen, sondern um elektrische Betriebssicherheit. Das dazu in der BetrSichV verankerte Schutzkonzept ist auf alle von Arbeitsmitteln ausgehenden Gefährdungen anzuwenden.

Und zu diesen Arbeitsmitteln zählen neben Werkzeugen, Maschinen, Lieferwagen, Gabelstaplern und Computern auch Kaffeemaschinen – zunächst allerdings nur die, die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden (für den Fernseher

anlässlich der Fußball-Weltmeisterschaft gilt das übrigens ebenso).

Die Betriebssicherheitsverordnung verlangt in § 14 erstens eine Prüfung dieser Arbeitsmittel vor der Inbetriebnahme und in § 15 dann zweitens *wiederkehrende* Prüfungen. Diese Prüfungen sind durch zugelassene Überwachungsstellen oder „befähigte Personen“ vorzunehmen (dazu später noch mehr). Der Arbeitgeber hat nach § 3 Abs. 3 BetrSichV (nebst Anhang 2) Art, Umfang und Fristen dieser Prüfungen sowie die prüfende Person festzulegen, und zwar auf der Grundlage der Ergebnisse der im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vorgeschriebenen sogenannten „Gefährdungsbeurteilung“, der Herstellerinformationen und der vorgesehenen Betriebsweise.

Nun ist die am Arbeitsplatz aufgestellte private Kaffeemaschine eines Beschäftigten genauso wenig ein Arbeitsmittel im Sinne der BetrSichV wie etwa eine im Büro deponierte elektrische Munddusche. Die Kaffeemaschine ist von einem Arbeitneh-

mer ja mehr oder weniger zum Privatvergnügen mitgebracht worden, weil er z.B. nicht immer zum Kaffeeautomaten und auch nicht in die Kantine laufen wollte.

Trotzdem gilt auch bei solchen privaten elektrischen Geräten, die am Arbeitsplatz genutzt werden, die Betriebssicherheitsverordnung – wenn auch nur indirekt über die im Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) vorgeschriebene allgemeine Gefährdungsbeurteilung. Im Rahmen dieser Gefährdungsbeurteilung (§ 5 und § 6 ArbSchG) muss der Arbeitgeber nämlich auch ermitteln, ob von privat betriebenen Geräten eine Gefährdung für die Beschäftigten ausgeht – und er muss die nötigen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten festlegen.

Dabei kann das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung kein anderes sein als das bei der betrieblichen Kaffeemaschine nach BetrSichV: Eine regelmäßige sicherheitstechnische Überprüfung der privat betriebenen Gerätschaften wird von der Fachkraft für Arbeitssicherheit festgelegt und umgesetzt (Grundlage ist die berufsgenossenschaftliche Vorschrift BGV A 3² samt ihrer Durchführungsanweisungen oder der GU 2.10 „Elektrische Anlagen und Betriebsmittel“ sowie zusätzlich GU 22.1 „Merkblatt Prüfung ortsveränderlicher elektrischer Betriebsmittel“).

Anzumerken bleibt, dass an einem heimischen Telearbeitsplatz eine Verantwortung des Arbeitgebers für die private Kaffeemaschine nicht gegeben ist, auch wenn er für den häuslichen Arbeitsschutz und die Sicherheit der zu Hause genutzten unmittelbaren Arbeitsmittel zuständig bleibt.

In Betrieb und Dienststelle jedoch ist der Arbeitgeber hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in jedem Fall in der Haftungspflicht. Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) hat deshalb Hinweise und Empfehlungen zur Nutzung und zum Betrieb elektrischer Geräte herausgegeben. Und ein „Merkblatt zur Schadensverhütung“ – VdS 2015 – verlangt von Arbeitgebern unter Ziffer 2.5 sogar: „Mitarbeitern ist zu untersagen, private elektrische Geräte wie Kaffeemaschinen, Wasserkocher und Radios,

an ihrem Arbeitsplatz zu benutzen. Dafür sollten an geeigneten Stellen wie Sozialräumlichkeiten, zentral angeordneten Küchenzeilen, geeignete Geräte (gewerbliche/industrielle Nutzung, keine Privathaushaltsgeräte) den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden.“

Bevor auf die an dieser Stelle ins Spiel kommenden arbeitsrechtlichen Aspekte privater Elektrogeräte am Arbeitsplatz ein-



gegangen wird, soll hier zunächst allgemein der Umgang mit Elektrogeräten am Arbeitsplatz – Computer eingeschlossen – dargestellt werden:

Regelmäßige Prüfungen

Eine in vielen Betrieben nicht unübliche Anweisung oder Vorsichtsmaßnahme ist das Abstellen einer Kaffeemaschine auf einer feuerfesten Unterlage. Nun sind Geräte wie Kaffeemaschinen und Kochplatten heutzutage meist so konstruiert, dass ein genügend großer, vor Hitze schützender Abstand zur Stellfläche eingehalten wird. Sollte dies aber nicht der Fall sein, sind sie in der Tat nach Empfehlung der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft „auf feuerfesten Unterlagen, zum Beispiel Fliesen, aufzustellen“.³

Darüber hinaus müsste aber die elektrische Sicherheit der Geräte regelmäßig geprüft werden. Immerhin wird fast jeder dritte Großschaden im gewerblichen Bereich trotz der enorm hohen Sicherheitsstandards in Deutschland durch Elektrizität verursacht. Die Versicherung wird deshalb im Schadensfall wissen wollen, ob die Elektroinstallation laut VDE-Norm

geprüft ist und ob die vorgeschriebene Prüfung regelmäßig durchgeführt wurde. Laut Unfallverhütungsvorschrift BGV A3 müssen regelmäßig geprüft werden:

- elektrische Anlagen und ortsfeste Geräte mindestens alle vier Jahre,
- ortsveränderliche Geräte mindestens alle sechs Monate.

Gibt es Beanstandungen im Umfang von unter 2 %, können die Prüffristen verlängert werden. Andererseits können sich aus der Gefährdungsanalyse auch kürzere Prüffristen ergeben. Diese Regel gilt laut VDE 0702 auch für die Durchführung von wiederkehrenden Prüfungen an elektrischen Betriebsmitteln und elektrischen Geräten, die in gewerblich genutzten Gebäuden eingesetzt werden. Nachgewiesen werden muss die Einhaltung der Fristen gegenüber den Gewerbeaufsichtsamtern, den Berufsgenossenschaften und den Versicherungen.

Kaffeemaschinen sind demnach ebenso wie Computer halbjährlich zu überprüfen. Auch nach Angaben der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) „sind die elektrischen Anlagen regelmäßig von einer befähigten Person zu prüfen, wobei die Fristen hierfür in der Beurteilung der Arbeitsbedingungen festzulegen sind.“ Nach Auffassung der VBG können Arbeitgeber bei Beachtung dieser in der BGI 6504 „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze – Leitfaden für die Gestaltung“ wiedergegebenen Informationen davon ausgehen, dass „die Anforderungen und Schutzziele von Arbeitsschutzgesetz, Bildschirmarbeitsverordnung und Betriebssicherheitsverordnung eingehalten bzw. erreicht und damit Unfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren vermieden werden.“

Wer überprüft die elektrische Sicherheit?

Nach BGV A 3 ist für die Überprüfung der elektrischen Sicherheit eine Elektrofachkraft zuständig, bei Verwendung geeigneter Mess- und Prüfgeräte kann es auch eine „elektrotechnisch unterwiesene Person“ sein. Die Betriebssicherheitsverordnung schreibt zunächst grundsätzlich

eine einfache Sichtprüfung der Arbeitsmittel durch den jeweiligen Nutzer vor und zusätzlich noch regelmäßige Prüfungen durch sogenannte „befähigte Personen“. Diese „befähigte Person“ ist in der Betriebssicherheitsverordnung dadurch gekennzeichnet, dass sie durch „ihre Berufsausbildung, ihre Berufserfahrung und ihre zeitnahe berufliche Tätigkeit über die erforderlichen Fachkenntnisse zur Prüfung von Arbeitsmitteln im Sinne der Betriebssicherheitsverordnung verfügen soll“. Genaue Angaben zum Qualifikationsprofil einer solchen „befähigten Person“ sind in der Verordnung nicht enthalten.

Damit ist der Arbeitgeber als Betreiber/Besitzer des zu prüfenden Arbeitsmittels für die Qualifikation des beauftragten Prüfers und somit für die Qualität der Prüfung zuständig (die auch zu dokumentieren ist). Verstöße gegen die BetrSichV gelten übrigens als Straftatbestand. Insofern müsste der Arbeitgeber ein hohes Interesse an der gesetzeskonformen Einhaltung der Prüfpflichten elektrischer Arbeitsmittel haben.

„Mit einer regelmäßigen Prüfung durch den qualifizierten Elektrofachbetrieb“, so empfiehlt sich das interessierte Elektrohandwerk, „kommen Gewerbetreibende allen gesetzlichen Verpflichtungen nach. Und mit dem dazugehörigen Prüfprotokoll können sie das jedem nachweisen, auch Versicherungen, die solche Prüfungen anerkennen und mit günstigeren Prämien honorieren.“⁵ Und eine Arbeitsgruppe aus Vertretern verschiedener Ingenieur- und Elektrotechnikverbände hat sich im September 2006 sogar zu einer Qualitätsoffensive „Befähigte Person“ zusammengeslossen.

Die Arbeit dieser Qualitätsoffensive zielt darauf ab, Arbeitgeber bei der Auswahl einer „befähigten Person“ zu unterstützen und eine entsprechende Ausbildung zu entwickeln.⁶ Dennoch werden für den Arbeitgeber bei der Auswahl der prüfenden „befähigten Person“ noch Unsicherheiten verbleiben. Die Auswahl unterliegt als Maßnahme des Gesundheitsschutzes übrigens der Mitbestimmung des Personalrats (und dementsprechend wohl auch des Betriebsrats), wie kürzlich das OVG Nordrhein-Westfalen ausdrücklich festgestellt hat (Mitbestimmung bei der Anweisung

zur Überprüfung elektronischer Geräte, OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss vom 9.6.2006 – 1 A 1492/05.PVL).

Aus all diesen Arbeitsschutz- und Haftungsgründen werden Arbeitgeber also wohl im Hinblick auf private Kaffeemaschinen wie andere private Elektrogeräte ein verstärktes Interesse daran entwickeln, diese Geräte möglichst durch Verbot aus ihrem Verantwortungsbereich zu verbannen.

Kaffeemaschine und Arbeitsrecht

Eine rabiate „Enteignung“ oder das strikte Verbot privater Elektrogeräte am Arbeitsplatz wäre aus arbeitsrechtlichen Gründen allerdings gänzlich unangebracht, geschweige denn zulässig.

Zwar kann die Benutzung privater Geräte im Einzelfall verboten werden. Gibt es im Betrieb beispielsweise explosionsgefährdete Bereiche, stellt schon das Handy eine potenzielle Zündquelle dar und darf aus Arbeitsschutzgründen grundsätzlich nicht benutzt und auch nicht mitgeführt werden. Desgleichen können Handys und ähnliche Geräte in bestimmten, für elektromagnetische Abstrahlungen empfindlichen Mess-, Steuerungs- oder Medizinbereichen untersagt werden. Und nicht zuletzt könnten Fotohandys verboten werden, um Betriebsspionage zu unterbinden.

Ein umstandsloses Verbot der privaten Kaffeemaschine ist jedoch ohne Zustimmung des Betriebs- oder Personalrats nicht möglich! Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat z.B. für die mit dem Einsatz anderer elektrischer Privatgeräte am Arbeitsplatz vergleichbare Frage eines Verbots des Radiohörens am Arbeitsplatz entschieden, dass es sich hierbei um eine mitbestimmungspflichtige Frage der „Ordnung und des Verhaltens im Betrieb“ handelt.⁷

Damit hat der Betriebsrat also nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber das Radiohören am Arbeitsplatz aus Gründen des Ordnungsverhaltens verbieten will – und für den Personalrat dürfte das Gleiche gelten. Ist die ordnungsgemäße Mitbestimmung unterblieben, sind

die vom Arbeitgeber einseitig ausgesprochenen Verbote dem einzelnen Arbeitnehmer gegenüber unwirksam.

Dabei kann die oben erwähnte betriebliche Inventarisierung solcher Geräte auch aus Sicht der Belegschaftsvertretung ein sinnvolles Verfahren sein, um den haftungsrechtlichen Bedenken und den Kontrollpflichten des Arbeitgebers angemessen nachkommen zu können.

Vereinbarungen über eine individuelle Nachweispflicht der elektrischen Sicherheit eines Geräts oder die vorübergehende Leihgabe an den Betrieb mit Rückgabe an den Beschäftigten bei Ausscheiden aus dem Betrieb wären weitere „elegante“ Lösungen für sicheres und genussvoll individuell gesteuertes Kaffeekochen am Arbeitsplatz.

In vielen Dienststellen und Betrieben bleibt aber zum Glück die Mitprüfung der privaten Geräte im Rahmen der regelmäßigen betrieblichen Routinen die unkomplizierteste Lösung der Wahl.

Autor

Dr. Manuel Kiper, Technologie und Arbeitsschutzberater bei der BTQ Niedersachsen, Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 04 41-8 20 68, kiper@btq.de

Fußnoten

- 1 Sozialgericht Duisburg, Urteil vom 14. Juni 2002 – S 26 U 2/02
- 2 Berufsgenossenschaftliche Vorschrift A 3 (BGV A 3 „Elektrische Anlagen und Betriebsmittel“ (seit 1.1.2005)
- 3 VBG, SP 2.12 (BGI 5001), „Büroarbeit – gesund und erfolgreich / Praxishilfen für die Gestaltung“ mit CD-ROM
- 4 www.vbg.de/imperia/md/content/produkte/spschriften/bgi_650.pdf
- 5 Tatorit Büro / Die spannende Frage nach der Sicherheit; www.elektrohandwerk.org/de,03ec,0401;buero.html
- 6 laut VDSI-Pressemitteilung von 26.9.2006; Ansprechpartner für Rückfragen ist: Arno Weber, Arbeitssicherheit Qualitätsmanagement, Mörikestraße 17, 90491 Nürnberg; weber@asi-web.de
- 7 BAG, Beschluss vom 14.1.1986 – 1 ABR 75/83 – zur Mitbestimmung beim Radiohören im Betrieb: „Die Frage, ob im Betrieb während der Arbeitszeit Radio gehört werden darf, betrifft die Ordnung des Betriebs und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb. Der Betriebsrat hat daher nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber das Radiohören verbieten will. Ein ohne Beteiligung des Betriebsrats ausgesprochenes Verbot ist unwirksam.“ Neu dazu: LAG Köln, Urteil vom 12.4.2006 – 7 TaBV 68/06, siehe Meldung auf Seite 5