

05.09.96

AS - In - K - Wi

Verordnung
der Bundesregierung**Verordnung zur Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur
EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz****A. Zielsetzung**

Ziel dieser Verordnung ist die Umsetzung von vier EG-Einzelrichtlinien zur EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz (89/391/EWG) zu speziellen Sachgebieten des betrieblichen Arbeitsschutzes. Im einzelnen sind dies die Richtlinien über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen (89/656/EWG), bei der manuellen Handhabung von Lasten (90/269/EWG), bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (90/270/EWG) und in Arbeitsstätten (89/654/EWG). Die Verordnung setzt inhaltsgleich die materiellen Mindestregelungen der Einzelrichtlinien um. Die Umsetzungsfristen dieser Einzelrichtlinien sind bereits zum 31. Dezember 1992 abgelaufen.

B. Lösung

Die EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz 89/391/EWG, die die grundlegenden Regelungen zum betrieblichen Arbeitsschutz enthält, ist durch das Arbeitsschutzgesetz (Artikel 1 des "Gesetzes zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien" vom 7. August 1996) in nationales Recht überführt worden. Das Arbeitsschutzgesetz enthält eine Ermächtigung der Bundesregierung zur Umsetzung von Rechtsakten der Europäischen Gemeinschaften durch Rechtsverordnungen. Auf dieser Rechtsgrundlage werden die o.g. EG-Einzelrichtlinien in nationales Recht umgesetzt. Die Umsetzung erfolgt durch eine Artikelverordnung.

C. Alternativen

Keine

D. Kosten der öffentlichen Haushalte

1. Haushaltsausgaben ohne Vollzugsaufwand

Der Aufwand, der bei Bund, Ländern und Gemeinden durch Inkrafttreten der Verordnung entsteht, ist abhängig davon, inwieweit bereits aufgrund des bestehenden Rechts entsprechende Pflichten wahrzunehmen sind oder auf Basis innerdienstlicher Anweisungen ein entsprechender Arbeitsschutz praktiziert wird. Rechtslage und Praxis sind in Bund, Ländern und Gemeinden verschieden. Darüber hinaus ist darauf hinzuweisen, daß der öffentliche Arbeitgeber entsprechend der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs schon jetzt zur Beachtung der EG-Einzelrichtlinien verpflichtet ist.

Soweit durch die verbindlichen Bestimmungen der Verordnung mehr als bisher Arbeitsschutzmaßnahmen zu treffen sind, dürfte in diesem Bereich der damit verbundene Kostenaufwand aber eher gering sein und keine nennenswerten zusätzlichen Kosten verursachen. Diesen eventuellen Kosten stehen andererseits Kostenentlastungen, u.a. bedingt durch weniger Fehltage der Beschäftigten, Sicherung von Qualität und Kontinuität der Leistungserstellung, gegenüber.

2. Vollzugsaufwand

Der personelle Mehraufwand bei den mit der Durchführung der Verordnung im Bundesbereich beauftragten Bundesbehörden soll durch ressortinterne Umschichtung und Konzentration der Überwachungsaufgaben abgedeckt werden.

Die obersten Arbeitsschutzbehörden der Länder erwarten mehrheitlich durch diese Verordnung eine Zunahme der Arbeitsintensität der für die Überwachung der Durchführung zuständigen Behörden, die jedoch nach ihrer Einschätzung keine Mehrkosten verursachen wird, da kein zusätzliches Personal eingestellt werden wird. Diese soll insbesondere durch Nutzung von Synergieeffekten (verstärkte Kooperation mit den Unfallversicherungsträgern), neue Prioritätensetzungen, Zurückstellung bisheriger Aufgaben, schwerpunktorientiertes Handeln und Rationalisierung des Verwaltungshandelns kompensiert werden.

E. Sonstige Kosten (z.B. Kosten für die Wirtschaft, Kosten für soziale Sicherungssysteme)

Aufgrund einzelner staatlicher Arbeitsschutzvorschriften oder aufgrund von Unfallverhütungsvorschriften bestanden für die privaten Wirtschaft bisher schon entsprechende Pflichten. Auch in diesem Bereich stehen eventuellen Kosten für mehr Arbeitsschutzmaßnahmen die unter Buchstabe D Nr. 1 beschriebenen Kostenentlastungen gegenüber.

Auswirkungen auf Löhne und Preise, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, sind nicht zu erwarten.

05.09.96

AS - In - K - Wi

Verordnung
der Bundesregierung

**Verordnung zur Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur
EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz**

Bundesrepublik Deutschland
Der Bundeskanzler

Bonn, den 5. September 1996

031 (311) - 805 01 - Ar 184/96

An den
Präsidenten des Bundesrates

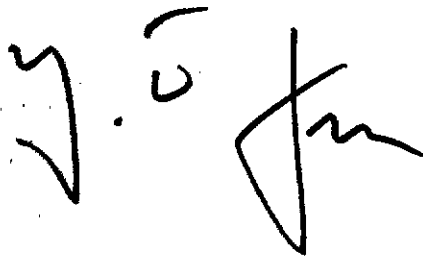
Hiermit übersende ich die von der Bundesregierung beschlossene

Verordnung zur Umsetzung von EG-Einzelricht-
linien zur EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz

mit Begründung und Vorblatt.

Ich bitte, die Zustimmung des Bundesrates aufgrund des Artikels 80 Absatz 2
des Grundgesetzes herbeizuführen.

Federführend ist das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. O. Jm' or similar, written in a cursive style.

Verordnung zur Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz

Auf Grund des § 19 des Arbeitsschutzgesetzes vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246) verordnet die Bundesregierung*:

Artikel 1

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit (PSA-Benutzungsverordnung - PSA-BV)

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung gilt für die Bereitstellung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitgeber sowie für die Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Beschäftigte bei der Arbeit.

(2) Persönliche Schutzausrüstung im Sinne dieser Verordnung ist jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Beschäftigten benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefährdung für ihre Sicherheit und Gesundheit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete und mit der persönlichen Schutzausrüstung verbundene Zusatzausrüstung.

* Diese Verordnung dient in Verbindung mit dem Arbeitsschutzgesetz der Umsetzung folgender EG-Richtlinien:

- Richtlinie 89/656/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. EG Nr. L 393 S. 18)
- Richtlinie 90/269/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (ABl. EG Nr. L 156 S. 9)
- Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (ABl. EG Nr. L 156 S. 14)
- Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (ABl. EG Nr. L 393 S. 1)

(3) Als persönliche Schutzausrüstungen im Sinne von Absatz 2 gelten nicht:

1. Arbeitskleidung und Uniformen, die nicht speziell der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten dienen,
2. Ausrüstungen für Not- und Rettungsdienste,
3. persönliche Schutzausrüstungen für die Bundeswehr, den Zivil- und Katastrophenschutz, die Polizeien des Bundes und der Länder sowie sonstige Einrichtungen, die der öffentlichen Sicherheit oder der öffentlichen Ordnung dienen,
4. persönliche Schutzausrüstungen für den Straßenverkehr, soweit sie verkehrsrechtlichen Vorschriften unterliegen,
5. Sportausrüstungen,
6. Selbstverteidigungs- und Abschreckungsmittel,
7. tragbare Geräte zur Feststellung und Signalisierung von Gefahren und Gefahrstoffen.

(4) Die Verordnung gilt nicht in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen.

§ 2

Bereitstellung und Benutzung

(1) Unbeschadet seiner Pflichten nach den §§ 3, 4 und 5 des Arbeitsschutzgesetzes darf der Arbeitgeber nur persönliche Schutzausrüstungen auswählen und den Beschäftigten bereitstellen, die

1. den Anforderungen der Verordnung über das Inverkehrbringen von persönlichen Schutzausrüstungen entsprechen,
2. Schutz gegenüber der zu verhütenden Gefährdung bieten, ohne selbst eine größere Gefährdung mit sich zu bringen,
3. für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen geeignet sind und
4. den ergonomischen Anforderungen und den gesundheitlichen Erfordernissen der Beschäftigten entsprechen.

(2) Persönliche Schutzausrüstungen müssen den Beschäftigten individuell passen. Sie sind grundsätzlich für den Gebrauch durch eine Person bestimmt. Erfordern die Umstände eine Benutzung durch verschiedene Beschäftigte, hat der Arbeitgeber dafür zu sorgen, daß Gesundheitsgefahren oder hygienische Probleme nicht auftreten.

(3) Werden mehrere persönliche Schutzausrüstungen gleichzeitig von einer oder einem Beschäftigten benutzt, muß der Arbeitgeber diese Schutzausrüstungen so aufeinander abstimmen, daß die Schutzwirkung der einzelnen Ausrüstungen nicht beeinträchtigt wird.

(4) Durch Wartungs-, Reparatur- und Ersatzmaßnahmen sowie durch ordnungsgemäße Lagerung trägt der Arbeitgeber dafür Sorge, daß die persönlichen Schutzausrüstungen während der gesamten Benutzungsdauer gut funktionieren und sich in einem hygienisch einwandfreien Zustand befinden.

§ 3

Unterweisung

(1) Bei der Unterweisung nach § 12 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber die Beschäftigten darin zu unterweisen, wie die persönlichen Schutzausrüstungen sicherheitsgerecht benutzt werden. Soweit erforderlich, führt er eine Schulung in der Benutzung durch.

(2) Für jede bereitgestellte persönliche Schutzausrüstung hat der Arbeitgeber erforderliche Informationen für die Benutzung in für die Beschäftigten verständlicher Form und Sprache bereitzuhalten.

Artikel 2

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen Handhabung von Lasten bei der Arbeit (Lastenhandhabungsverordnung - LasthandhabV)

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung gilt für die manuelle Handhabung von Lasten, die aufgrund ihrer Merkmale oder ungünstiger ergonomischer Bedingungen für die Beschäftigten eine Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit, insbesondere der Lendenwirbelsäule, mit sich bringt.

(2) Manuelle Handhabung im Sinne dieser Verordnung ist jedes Befördern oder Abstützen einer Last durch menschliche Kraft, unter anderem das Heben, Absetzen, Schieben, Ziehen, Tragen oder Bewegen einer Last.

(3) Die Verordnung gilt nicht in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen.

(4) Das Bundeskanzleramt, das Bundesministerium des Innern, das Bundesministerium für Verkehr, das Bundesministerium der Verteidigung oder das Bundesministerium der Finanzen können, soweit sie hierfür jeweils zuständig sind, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und soweit nicht das Bundesministerium des Innern selbst zu-

ständig ist, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern bestimmen, daß für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst des Bundes, insbesondere bei der Bundeswehr, der Polizei, den Zivil- und Katastrophenschutzdiensten, dem Zoll oder den Nachrichtendiensten, Vorschriften dieser Verordnung ganz oder zum Teil nicht anzuwenden sind, soweit öffentliche Belange dies zwingend erfordern, insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit. In diesem Fall ist gleichzeitig festzulegen, wie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten nach dieser Verordnung auf andere Weise gewährleistet werden.

§ 2

Maßnahmen

(1) Der Arbeitgeber hat unter Zugrundelegung des Anhangs geeignete organisatorische Maßnahmen zu treffen oder geeignete Arbeitsmittel, insbesondere mechanische Ausrüstungen, einzusetzen, um manuelle Handhabungen von Lasten, die für die Beschäftigten eine Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit, insbesondere der Lendenwirbelsäule mit sich bringen, zu vermeiden.

(2) Können diese manuellen Handhabungen von Lasten nicht vermieden werden, hat der Arbeitgeber bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes die Arbeitsbedingungen insbesondere unter Zugrundelegung des Anhangs zu beurteilen. Aufgrund der Beurteilung hat der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen zu treffen, damit eine Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten möglichst gering gehalten wird.

§ 3

Übertragung von Aufgaben

Bei der Übertragung von Aufgaben der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Beschäftigten zu einer Gefährdung für Sicherheit und Gesundheit führen, hat der Arbeitgeber die körperliche Eignung der Beschäftigten zur Ausführung der Aufgaben zu berücksichtigen.

§ 4

Unterweisung

Bei der Unterweisung nach § 12 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber insbesondere den Anhang und die körperliche Eignung der Beschäftigten zu berücksichtigen. Er hat den Beschäftigten, soweit dies möglich ist, genaue Angaben zu machen über die sachgemäße manuelle Handhabung von Lasten und über die Gefahren, denen die Beschäftigten insbesondere bei unsachgemäßer Ausführung der Tätigkeit ausgesetzt sind.

Anhang

Merkmale, aus denen sich eine Gefährdung von Sicherheit und Gesundheit, insbesondere der Lendenwirbelsäule, der Beschäftigten ergeben kann:

(1) Im Hinblick auf die zu handhabende Last insbesondere

- 1. ihr Gewicht, ihre Form und Größe,**
- 2. die Lage der Zugriffsstellen,**
- 3. die Schwerpunktlage und**
- 4. die Möglichkeit einer unvorhergesehenen Bewegung.**

(2) Im Hinblick auf die von den Beschäftigten zu erfüllende Arbeitsaufgabe insbesondere

- 1. die erforderliche Körperhaltung oder Körperbewegung, insbesondere Drehbewegung,**
- 2. die Entfernung der Last vom Körper,**
- 3. die durch das Heben, Senken oder Tragen der Last zu überbrückende Entfernung,**
- 4. das Ausmaß, die Häufigkeit und die Dauer des erforderlichen Kraftaufwandes,**
- 5. die erforderliche persönliche Schutzausrüstung,**
- 6. das Arbeitstempo infolge eines nicht durch die Beschäftigten zu ändernden Arbeitsablaufs und**
- 7. die zur Verfügung stehende Erholungs- oder Ruhezeit.**

(3) Im Hinblick auf die Beschaffenheit des Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung insbesondere

- 1. der in vertikaler Richtung zur Verfügung stehende Platz und Raum,**
- 2. der Höhenunterschied über verschiedene Ebenen,**
- 3. die Temperatur, Luftfeuchtigkeit und Luftgeschwindigkeit,**
- 4. die Beleuchtung,**
- 5. die Ebenheit, Rutschfestigkeit oder Stabilität der Standfläche und**
- 6. die Bekleidung, insbesondere das Schuhwerk.**

Artikel 3
Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz
bei der Arbeit an Bildschirmgeräten
(Bildschirmarbeitsverordnung - BildscharbV)

§ 1
Anwendungsbereich

- (1) Diese Verordnung gilt für die Arbeit an Bildschirmgeräten.
- (2) Diese Verordnung gilt nicht für die Arbeit an
1. Bedienerplätzen von Maschinen oder an Fahrerplätzen von Fahrzeugen mit Bildschirmgeräten,
 2. Bildschirmgeräten an Bord von Verkehrsmitteln,
 3. Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind,
 4. Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden,
 5. Rechenmaschinen, Registrierkassen oder anderen Arbeitsmitteln mit einer kleinen Daten- oder Meßwertanzeigevorrichtung, die zur unmittelbaren Benutzung des Arbeitsmittels erforderlich ist, sowie
 6. Schreibmaschinen klassischer Bauart mit einem Display.
- (3) Die Verordnung gilt nicht in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen.
- (4) Das Bundeskanzleramt, das Bundesministerium des Innern, das Bundesministerium für Verkehr, das Bundesministerium der Verteidigung oder das Bundesministerium der Finanzen können, soweit sie hierfür jeweils zuständig sind, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und soweit, nicht das Bundesministerium des Innern selbst zuständig ist, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern bestimmen, daß für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst des Bundes, insbesondere bei der Bundeswehr, der Polizei, den Zivil- und Katastrophenschutzdiensten, dem Zoll oder den Nachrichtendiensten, Vorschriften dieser Verordnung ganz oder zum Teil nicht anzuwenden sind, soweit öffentliche Belange dies zwingend erfordern, insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit. In diesem Fall ist gleichzeitig festzulegen, wie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten nach dieser Verordnung auf andere Weise gewährleistet werden.

§ 2

Begriffsbestimmungen

(1) Bildschirmgerät im Sinne dieser Verordnung ist ein Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens.

(2) Bildschirmarbeitsplatz im Sinne dieser Verordnung ist ein Arbeitsplatz mit einem Bildschirmgerät, der ausgestattet sein kann mit

1. Einrichtungen zur Erfassung von Daten,
 2. Software, die den Beschäftigten bei der Ausführung ihrer Arbeitsaufgaben zur Verfügung steht,
 3. Zusatzgeräten und Elementen, die zum Betreiben oder Benutzen des Bildschirmgeräts gehören, oder
 4. sonstigen Arbeitsmitteln,
- sowie die unmittelbare Arbeitsumgebung.

(3) Beschäftigte im Sinne dieser Verordnung sind Beschäftigte, die gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen.

§ 3

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber bei Bildschirmarbeitsplätzen die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und mentaler Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen.

§ 4

Anforderungen an die Gestaltung

(1) Der Arbeitgeber hat geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Bildschirmarbeitsplätze den Anforderungen des Anhangs und sonstiger Rechtsvorschriften entsprechen.

(2) Bei Bildschirmarbeitsplätzen, die bis zum 1. Dezember 1996 in Betrieb sind, hat der Arbeitgeber die geeigneten Maßnahmen nach Absatz 1 dann zu treffen,

1. wenn diese Arbeitsplätze wesentlich geändert werden oder
 2. wenn die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 3 ergibt, daß durch die Arbeit an diesen Arbeitsplätzen Leben oder Gesundheit der Beschäftigten gefährdet ist,
- spätestens jedoch bis zum 31. Dezember 1998.

(3) Von den Anforderungen des Anhangs darf abgewichen werden, wenn

1. die spezifischen Erfordernisse des Bildschirmarbeitsplatzes oder Merkmale der Tätigkeit diesen Anforderungen entgegenstehen oder
2. der Bildschirmarbeitsplatz entsprechend den jeweiligen Fähigkeiten der daran tätigen Behinderten unter Berücksichtigung von Art und Schwere der Behinderung gestaltet wird, und dabei Sicherheit und Gesundheitsschutz auf andere Weise gewährleistet sind.

§ 5

Täglicher Arbeitsablauf

Der Arbeitgeber hat die Tätigkeit der Beschäftigten so zu organisieren, daß die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch andere Tätigkeiten oder durch Pausen unterbrochen wird, die jeweils die Belastung durch die Arbeit am Bildschirmgerät verringern.

§ 6

Untersuchung der Augen und des Sehvermögens

(1) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf ihr Verlangen vor Aufnahme ihrer Tätigkeit an Bildschirmgeräten, anschließend in regelmäßigen Zeitabständen sowie bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Arbeit am Bildschirmgerät zurückgeführt werden können, eine ärztliche Untersuchung der Augen und des Sehvermögens zu ermöglichen. Erweist sich aufgrund der Ergebnisse einer Untersuchung nach Satz 1 eine augenärztliche Untersuchung als erforderlich, ist diese zu ermöglichen.

(2) Den Beschäftigten sind im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse einer Untersuchung nach Absatz 1 ergeben, daß spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind.

§ 7

Ordnungswidrigkeiten

Ordnungswidrig im Sinne des § 25 Abs. 1 Nr. 1 des Arbeitsschutzgesetzes handelt, wer vorsätzlich oder fahrlässig entgegen § 6 Abs. 1 Satz 1 die dort bezeichneten Untersuchungen nicht oder nicht rechtzeitig ermöglicht.

Anhang

über an Bildschirmarbeitsplätze zu stellende Anforderungen

Bildschirmgerät und Tastatur

1. Die auf dem Bildschirm dargestellten Zeichen müssen scharf, deutlich und ausreichend groß sein sowie einen angemessenen Zeichen- und Zeilenabstand haben.
2. Das auf dem Bildschirm dargestellte Bild muß stabil und frei von Flimmern sein; es darf keine Verzerrungen aufweisen.
3. Die Helligkeit der Bildschirmanzeige und der Kontrast zwischen Zeichen und Zeichenuntergrund auf dem Bildschirm müssen einfach einstellbar sein und den Verhältnissen der Arbeitsumgebung angepaßt werden können.
4. Der Bildschirm muß frei von störenden Reflexionen und Blendungen sein.
5. Das Bildschirmgerät muß frei und leicht drehbar und neigbar sein.
6. Die Tastatur muß vom Bildschirmgerät getrennt und neigbar sein, damit die Benutzer eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung einnehmen können.
7. Die Tastatur und die sonstigen Eingabemittel müssen auf der Arbeitsfläche variabel angeordnet werden können. Die Arbeitsfläche vor der Tastatur muß ein Auflegen der Hände ermöglichen.
8. Die Tastatur muß eine reflexionsarme Oberfläche haben.
9. Form und Anschlag der Tasten müssen eine ergonomische Bedienung der Tastatur ermöglichen. Die Beschriftung der Tasten muß sich vom Untergrund deutlich abheben und bei normaler Arbeitshaltung lesbar sein.

Sonstige Arbeitsmittel

10. Der Arbeitstisch bzw. die Arbeitsfläche muß eine ausreichend große und reflexionsarme Oberfläche besitzen und eine flexible Anordnung des Bildschirmgeräts, der Tastatur, des Schriftguts und der sonstigen Arbeitsmittel ermöglichen. Ausreichender Raum für eine ergo-

nomisch günstige Arbeitshaltung muß vorhanden sein. Ein separater Ständer für das Bildschirmgerät kann verwendet werden.

11. Der Arbeitsstuhl muß ergonomisch gestaltet und standsicher sein.
12. Der Vorlagenhalter muß stabil und verstellbar sein sowie so angeordnet werden können, daß unbequeme Kopf- und Augenbewegungen soweit wie möglich eingeschränkt werden.
13. Eine Fußstütze ist auf Wunsch zur Verfügung zu stellen, wenn eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung ohne Fußstütze nicht erreicht werden kann.

Arbeitsumgebung

14. Am Bildschirmarbeitsplatz muß ausreichender Raum für wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen vorhanden sein.
15. Die Beleuchtung muß der Art der Sehaufgabe entsprechen und an das Sehvermögen der Benutzer angepaßt sein; dabei ist ein angemessener Kontrast zwischen Bildschirm und Arbeitsumgebung zu gewährleisten. Durch die Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes sowie Auslegung und Anordnung der Beleuchtung sind störende Blendwirkungen, Reflexionen oder Spiegelungen auf dem Bildschirm und den sonstigen Arbeitsmitteln zu vermeiden.
16. Bildschirmarbeitsplätze sind so einzurichten, daß leuchtende oder beleuchtete Flächen keine Blendung verursachen und Reflexionen auf dem Bildschirm soweit wie möglich vermieden werden. Die Fenster müssen mit einer geeigneten verstellbaren Lichtschutzvorrichtung ausgestattet sein, durch die sich die Stärke des Tageslichteinfalls auf den Bildschirmarbeitsplatz vermindern läßt.
17. Bei der Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes ist dem Lärm, der durch die zum Bildschirmarbeitsplatz gehörenden Arbeitsmittel verursacht wird, Rechnung zu tragen, insbesondere um eine Beeinträchtigung der Konzentration und der Sprachverständlichkeit zu vermeiden.
18. Die Arbeitsmittel dürfen nicht zu einer erhöhten Wärmebelastung am Bildschirmarbeitsplatz führen, die unzutraglich ist. Es ist für eine ausreichende Luftfeuchtigkeit zu sorgen.
19. Die Strahlung muß - mit Ausnahme des sichtbaren Teils des elektromagnetischen Spektrums - so niedrig gehalten werden, daß sie für Sicherheit und Gesundheit der Benutzer des Bildschirmgerätes unerheblich ist.

Zusammenwirken Mensch - Arbeitsmittel

20. Die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.
21. Bei Entwicklung, Auswahl, Erwerb und Änderung von Software sowie bei der Gestaltung der Tätigkeit an Bildschirmgeräten hat der Arbeitgeber den folgenden Grundsätzen insbesondere im Hinblick auf die Benutzerfreundlichkeit Rechnung zu tragen:
 - 21.1 Die Software muß an die auszuführende Aufgabe angepaßt sein.
 - 21.2 Die Systeme müssen den Benutzern Angaben über die jeweiligen Dialogabläufe unmittelbar oder auf Verlangen machen.
 - 21.3 Die Systeme müssen den Benutzern die Beeinflussung der jeweiligen Dialogabläufe ermöglichen sowie eventuelle Fehler bei der Handhabung beschreiben und deren Beseitigung mit begrenztem Arbeitsaufwand erlauben.
 - 21.4 Die Software muß entsprechend den Kenntnissen und Erfahrungen der Benutzer im Hinblick auf die auszuführende Aufgabe angepaßt werden können.
22. Ohne Wissen der Benutzer darf keine Vorrichtung zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle verwendet werden.

Artikel 4

Verordnung zur Änderung der Verordnung über Arbeitsstätten

Die Arbeitsstättenverordnung vom 20. März 1975 (BGBl. I S. 729), zuletzt geändert durch Artikel 2 der Verordnung vom 1. August 1983 (BGBl. I S. 1057), wird wie folgt geändert:

1. § 1 erhält folgende Fassung:

"(1) Diese Verordnung gilt für Arbeitsstätten in Betrieben, in denen das Arbeitsschutzgesetz Anwendung findet.

(2) Diese Verordnung gilt nicht für Arbeitsstätten

1. im Reisegewerbe und Marktverkehr,
2. in Straßen-, Schienen- und Luftfahrzeugen im öffentlichen Verkehr,

3. in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen,
 4. auf See- und Binnenschiffen."
2. § 2 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 1 Nr. 2 werden folgende Wörter angefügt:
„ausgenommen Felder, Wälder und sonstige Flächen, die zu einem land- oder forstwirtschaftlichen Betrieb gehören und außerhalb seiner bebauten Fläche liegen,“
 - b) Folgender Absatz wird angefügt:

"(4) Arbeitnehmer im Sinne dieser Verordnung sind Beschäftigte im Sinne des § 2 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes. Arbeitgeber im Sinne dieser Verordnung ist, wer Personen nach Satz 1 beschäftigt."
3. In § 3 Abs. 3 werden die Wörter "§§ 120d und 139g der Gewerbeordnung" durch die Wörter "§ 120d der Gewerbeordnung und § 22 Abs. 3 des Arbeitsschutzgesetzes" ersetzt.
4. In § 4 Abs. 1 werden die Wörter "nach Landesrecht" gestrichen.
5. § 56 wird wie folgt geändert:
- a) In Absatz 2 werden die Wörter "nach Landesrecht" gestrichen.
 - b) Absatz 3 wird wie folgt gefaßt:

"(3) Für Arbeitsstätten, für die die Gewerbeordnung bisher keine Anwendung findet, ist der maßgebende Zeitpunkt im Sinne des Absatzes 1 der 1. Dezember 1996. Diese Arbeitsstätten müssen jedoch bis spätestens am 1. Januar 1999 mindestens den Anforderungen des Anhangs II der Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (ABl. EG Nr. L 393 S. 1) entsprechen. Absatz 2 ist entsprechend anzuwenden."

Artikel 5

Diese Verordnung tritt am 1. Dezember 1996 in Kraft.

Der Bundesrat hat zugestimmt.

Begründung

zur

Verordnung zur Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz

A. Allgemeines

1. Zielsetzung

Der Rat der Europäischen Gemeinschaft (EG) hat, gestützt auf Artikel 118a des EG-Vertrags, Richtlinien mit Mindestvorschriften zum betrieblichen Arbeitsschutz erlassen. Der Richtlinie 89/391/EWG über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (sogenannte EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz) kommt diesbezüglich besondere Bedeutung zu, weil sie grundsätzliche Vorschriften zur Gewährleistung von Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten am Arbeitsplatz enthält. In Artikel 16 der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz hat der Rat den Erlass von Einzelrichtlinien über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei bestimmten Tätigkeiten angekündigt.

In Umsetzung dieser Ankündigung hat der Rat u.a. die Richtlinien

- 89/656/EWG vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. EG Nr. L 393 S. 18),
- 90/269/EWG vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (ABl. EG Nr. L 156 S. 9),
- 90/270/EWG vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (ABl. EG Nr. L 156 S. 14),
- 89/654/EWG vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (ABl. EG Nr. L 393 S. 1),

erlassen. Die Verordnung soll diese Einzelrichtlinien in nationales Recht umsetzen (Umsetzungsfrist: 31. Dezember 1992).

2. Konzeption

Nach der Konzeption der Bundesregierung soll der Inhalt der genannten Einzelrichtlinien durch eine Artikelverordnung umgesetzt werden. Sie wird gestützt auf das neue Arbeitsschutzgesetz [Artikel 1 des "Gesetzes zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutz-Richtlinien vom 7. August 1996 (BGBl. I S. 1246)].

Der Inhalt des Verordnungsentwurfs richtet sich an folgenden Grundsätzen aus:

- Kohärenz mit dem Arbeitsschutzgesetz,
- Beschränkung auf die inhaltsgleiche Umsetzung der materiellen Mindestregelungen der Einzelrichtlinien.

Eine Konkretisierung der allgemein gehaltenen Schutzziele und Bestimmungen der Verordnung auf branchen- oder tätigkeitsspezifischer Ebene kann z.B. durch Unfallverhütungsvorschriften erfolgen.

Für den Bereich des öffentlichen Dienstes gilt die Verordnung unmittelbar für die Beschäftigten des Bundes; für die Beamten der Länder, Gemeinden und sonstigen Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts auf Landesebene muß gemäß § 20 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes noch durch Landesrecht bestimmt werden, ob und inwieweit diese Verordnung gilt.

Mit Artikel 1 wird die Richtlinie 89/656/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (3. Einzelrichtlinie) umgesetzt. Artikel 2 setzt die Richtlinie 90/269/EWG über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (4. Einzelrichtlinie), um. Mit Artikel 3 erfolgt die Umsetzung der Richtlinie 90/270/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (5. Einzelrichtlinie). Mit Artikel 4 wird zur vollständigen Umsetzung der Richtlinie 89/654/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (1. Einzelrichtlinie) eine Änderung der Verordnung über Arbeitsstätten vorgenommen. Artikel 5 regelt das Inkrafttreten.

3. Kosten

Der Aufwand, der bei Bund, Ländern und Gemeinden durch Inkrafttreten der Verordnung entsteht, ist abhängig davon, inwieweit bereits aufgrund des bestehenden Rechts entsprechende Pflichten wahrzunehmen sind oder auf Basis innerdienstlicher Anweisungen ein entsprechender Arbeitsschutz praktiziert wird. Rechtslage und Praxis sind in Bund, Ländern und Gemeinden verschieden. Soweit durch die verbindlichen Bestimmungen der Verordnung mehr als bisher

Arbeitsschutzmaßnahmen zu treffen sind, dürfte in diesem Bereich der damit verbundene Kostenaufwand aber eher gering sein und keine nennenswerten zusätzlichen Kosten verursachen. Für die private Wirtschaft bestanden zum Teil bisher schon entsprechende Pflichten aufgrund einzelner staatlicher Arbeitsschutzvorschriften oder aufgrund von Unfallverhütungsvorschriften.

Eventuellen Kosten stehen andererseits Kostenentlastungen, u.a. bedingt durch: weniger Fehltage der Beschäftigten durch Verringerung der Arbeitsunfälle und arbeitsbedingten Erkrankungen, Sicherung von Qualität und Kontinuität der betrieblichen Leistungserstellung, Verbesserung des betrieblichen Sozialsystems, gegenüber.

Auswirkungen auf Löhne sind nicht zu erwarten. Gleiches gilt für Auswirkungen auf Preise, insbesondere auf das Verbraucherpreisniveau, da eventuellen Kosten durch ein Mehr an Arbeitsschutzmaßnahmen innerbetrieblich die oben beschriebenen Kostenentlastungen gegenüberstehen.

B. Zu den einzelnen Vorschriften

Zu Artikel 1

Die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen (PSA) bei der Arbeit (PSA-Benutzungsverordnung) setzt die Richtlinie 89/656/EWG über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit in deutsches Recht um.

Nach Artikel 6 der Richtlinie sind die Mitgliedstaaten verpflichtet, Regelungen zu treffen, bei welchen Arbeitsverfahren für die Beschäftigten PSA bereitzustellen sind, und allgemeine Vorschriften über die Benutzung der PSA zu erlassen. Diese Vorschrift der Richtlinie ist bereits insofern abgedeckt, als die Unfallversicherungsträger Regelungen, für welche Tätigkeiten PSA bereitzustellen sind, bereits in die Unfallverhütungsvorschriften eingestellt haben. In den Sicherheitsregeln der Unfallversicherungsträger sind darüber hinaus umfassende Informationen über Funktion, Auswahlkriterien, Benutzung und Instandhaltung der PSA enthalten.

Zu § 1

Zu Absatz 1

Absatz 1 definiert den materiellen und persönlichen Anwendungsbereich der Verordnung. Der persönliche Anwendungsbereich entspricht gemäß der Ermächtigungsgrundlage (§ 19 Arbeitsschutzgesetz - ArbSchG) dem des Arbeitsschutzgesetzes, d.h., von der Verordnung werden grundsätzlich alle privaten und öffentlichen Tätigkeitsbereiche erfaßt. Auch der Begriff "Beschäftigte" ist daher im Sinne von § 2 Abs. 2 ArbSchG zu verstehen; dies bedeutet vom

Anwendungsbereich werden alle diejenigen Personen erfaßt, die aufgrund einer rechtlichen Beziehung zum Arbeitgeber (u.a. Arbeitsvertrag, öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, Arbeitnehmerüberlassung) Arbeitsleistungen erbringen. Ehrenamtlich Tätige fallen somit nicht in den Anwendungsbereich der Verordnung.

Zu Absatz 2

Absatz 2 definiert die PSA in Übereinstimmung mit Artikel 2 Abs. 1 der Richtlinie allgemein anhand der auszufüllenden Schutzfunktion und der personengebundenen Nutzung. Um zu verhindern, daß durch die Kombination von Zusatzausrüstungen mit PSA deren Schutzfunktion beeinträchtigt wird, gelten für derartige Kombinationen die gleichen Anforderungen wie für PSA.

Zu Absatz 3

Die vom Anwendungsbereich der PSA-Benutzungsverordnung ausgenommenen Ausrüstungen sind entsprechend Artikel 2 Abs. 2 der Richtlinie in Absatz 3 genannt.

Dabei handelt es sich um Ausrüstungen, die entweder keine spezifische Schutzfunktion besitzen oder ausschließlich für die Benutzung durch besondere Einrichtungen bestimmt sind sowie um Sportausrüstungen und PSA, die verkehrsrechtlichen Vorschriften unterliegen. Soweit es sich bei diesen besonderen Einrichtungen um solche handelt, die der öffentlichen Sicherheit oder der öffentlichen Ordnung dienen (was durch Landesrecht bestimmt wird), fallen sie nicht in den Anwendungsbereich der Verordnung, auch wenn sie Beschäftigte im Sinne § 2 Abs. 2 des Arbeitsschutzgesetzes haben. Private Sicherheitsdienste zählen jedoch nicht zu solchen besonderen Einrichtungen im Sinne des § 1 Abs. 3 Nr. 3.

Auch Selbstverteidigungs- und Abschreckungsmittel sowie tragbare Geräte zur Feststellung und Signalisierung von Gefahren und Schadstoffen gelten im Sinne dieser Verordnung nicht als PSA. Insoweit Beschäftigte an Bord von Seeschiffen in Notfällen auf See Aufgaben staatlicher Not- und Rettungsdienste an Land wahrnehmen, sind die dabei benutzten Ausrüstungen nach § 1 Abs. 3 Nr. 2 vom Anwendungsbereich dieser Verordnung ausgenommen.

Zu Absatz 4

Für den Bereich des Bergbaus wird der Arbeitsschutz insgesamt weitgehend durch das Bundesberggesetz und darauf gestützte Rechtsverordnungen, z.B. die Allgemeine Bundesbergverordnung vom 23. Oktober 1995 (BGBl. I S. 1466), geregelt. Daher werden die Betriebe, die dem Bundesberggesetz unterliegen, vom Anwendungsbereich dieser Verordnung ausgenommen.

Zu § 2

Zu Absatz 1

Absatz 1 dient der Umsetzung von Artikel 3 sowie von Vorschriften der Artikel 4 und 5 der Richtlinie; dabei nimmt er die §§ 3, 4 und 5 des Arbeitsschutzgesetzes in Bezug. Dadurch wird folgendes erreicht:

Das Arbeitsschutzgesetz sieht in § 3 grundsätzlich die Arbeitgeberpflicht vor, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten bei der Arbeit beeinflussen. Darunter fällt auch die Auswahl und Bereitstellung von PSA; dabei dürfen Kosten für solche Maßnahmen nach § 3 Abs. 3 ArbSchG nicht den Beschäftigten auferlegt werden. Durch diese Bestimmung ist Artikel 4 Abs. 6, 1. Halbsatz der Richtlinie bereits in nationales Recht umgesetzt.

Der Arbeitgeber hat nach § 4 ArbSchG beim Ergreifen von Maßnahmen des Arbeitsschutzes allgemeine Grundsätze zu beachten. § 4 Nr. 5 ArbSchG regelt, daß individuelle Schutzmaßnahmen nachrangig zu anderen Maßnahmen sind; dies bedeutet, Maßnahmen des objektiven Arbeitsschutzes, z.B. technische Schutzmittel, arbeitsorganisatorische Maßnahmen, haben stets Vorrang vor individuellen Schutzmaßnahmen wie Benutzung von PSA. § 4 Nr. 5 ArbSchG setzt daher die Vorschriften des Artikels 3 der Richtlinie bereits um.

Die Pflicht des Arbeitgebers gemäß Artikel 5 Abs. 1 Satz 2 Buchstabe a der Richtlinie, diejenigen Gefahren am Arbeitsplatz, die nicht anders als durch die Bereitstellung von PSA verhindert werden können, zu untersuchen und abzuwägen, ist in der Beurteilungspflicht des Arbeitgebers gemäß § 5 ArbSchG enthalten.

Nach Artikel 4 Absatz 1 Satz 1 der Richtlinie dürfen nur PSA ausgewählt und bereitgestellt werden, die den einschlägigen Gemeinschaftsvorschriften über Sicherheit und Gesundheitsschutz entsprechen. Die Richtlinie 89/686/EWG zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedstaaten für PSA wurde durch die Verordnung über das Inverkehrbringen von persönlichen Schutzausrüstungen - 8. GSGV in das nationale Recht umgesetzt. Absatz 1 Nr. 1 nimmt deshalb zur Umsetzung von Artikel 4 Absatz 1 Satz 1 der Richtlinie auf die 8. GSGV Bezug. Nach der dort in § 10 Abs. 2 eingestellten Übergangsvorschrift gilt diese Verordnung nicht für PSA, die bis zum 30. Juni 1995 nach den vor dem 1. Juli 1992 geltenden Vorschriften in den Verkehr gebracht worden sind. Im Umkehrschluß folgt daraus, daß PSA, die der Arbeitgeber vor dem 1. Juli 1995 erworben hat, weiterbenutzt werden dürfen, sofern sie den vor dem 1. Juli 1992 geltenden Vorschriften entsprechen.

Absatz 1 Nr. 2 - 4 führt die weiteren Punkte an, die der Arbeitgeber bei der Auswahl und Bereitstellung von PSA berücksichtigen muß. Dabei sind einerseits die Eignung der PSA für die am Arbeitsplatz gegebenen Bedingungen zu berücksichtigen, andererseits die ergonomischen Anforderungen und die gesundheitlichen Erfordernisse der Beschäftigten. Darüber hinaus muß die PSA Schutz gegenüber der zu verhütenden Gefährdung bieten, ohne selbst eine größere Gefährdung mit sich zu bringen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 dient der Umsetzung von Artikel 4 Abs. 1 Buchstabe d und Absatz 4 der Richtlinie und betont den Grundsatz der personengebundenen Nutzung. Die Bereitstellung der PSA in einer für den Benutzer angemessenen Form und Größe ist in jedem Fall eine wesentliche Voraussetzung für die Gewährleistung der entsprechenden Schutzziele. Insbesondere PSA, die den Benutzer gegen tödliche Gefahren oder vor ernsten und irreversiblen Gesundheitsschäden schützen sollen, bedürfen darüber hinaus einer individuellen Anpassung an den Träger.

Muß wegen besonderer Umstände von diesem Grundsatz abgewichen werden, hat der Arbeitgeber für jeden Benutzer die umfassende Wirksamkeit und den einwandfreien hygienischen Zustand der PSA sicherzustellen.

Zu Absatz 3

Die Forderung von Artikel 4 Abs. 2 der Richtlinie, wonach mehrere PSA, die gleichzeitig von einem Benutzer verwendet werden, aufeinander abzustimmen sind, wird in Absatz 3 umgesetzt. Es wird ausdrücklich gefordert, daß die Schutzwirkung jeder Einzelausrüstung nicht beeinträchtigt werden darf und deshalb eine Abstimmung dieser Einzelausrüstungen aufeinander erfolgen muß. Diese Abstimmung hat durch Auswahl geeigneter, d.h. miteinander kompatibler, PSA zu erfolgen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 dient der Umsetzung von Artikel 4 Abs. 6, Satz 1, 2. Halbsatz der Richtlinie. Die dort genannten Maßnahmen sind vom Arbeitgeber durchzuführen, um die Funktionsfähigkeit der PSA aufrecht zu erhalten und die an sie gestellten hygienischen Anforderungen zu gewährleisten. Die Reinigung von PSA ist ein Bestandteil der Wartungsmaßnahmen. Der Aspekt der ordnungsgemäßen Lagerung von PSA wurde deswegen hinzugefügt, da diese zur Erfüllung der vorangenannten Anforderungen an PSA wichtig ist. Im übrigen enthalten die Sicherheitsregeln der Unfallversicherungsträger für die Auswahl von PSA bereits diesbezüglich praxisgerecht aufbereitete Konkretisierungen für einzelne PSA-Arten.

Zu § 3

Zu Absatz 1

Absatz 1 dient der Umsetzung von Artikel 4 Abs. 8 der Richtlinie.

Mit Absatz 1 wird der Arbeitgeber neben der allgemeinen Unterweisungspflicht nach § 12 ArbSchG verpflichtet, die Beschäftigten speziell in der sicherheitsgerechten Benutzung der PSA zu unterweisen. Durch diese Maßnahme können sowohl die Akzeptanz der Beschäftigten zum Tragen der PSA gefördert als auch die Befähigung zu deren sicherheitsgerechten Benutzung vermittelt werden. Art und Umfang der Unterweisung müssen den Gefahren, vor denen die PSA schützen sollen, und den für die sicherheitsgerechte Benutzung erforderlichen Kenntnissen angepaßt sein. Soweit erforderlich, z.B. bei der Benutzung komplexer PSA nach § 7 der 8. GSGV, muß die Unterweisung auch eine Schulung mit praktischer Übung umfassen.

Zu Absatz 2

Durch Absatz 2 werden die Vorschriften des Artikels 4 Abs. 5 und 9 der Richtlinie umgesetzt.

Eine sicherheitsgerechte Benutzung von PSA setzt voraus, daß den Beschäftigten die im Hinblick auf die Benutzung wesentlichen Informationen vermittelt und zugänglich gemacht worden sind. Durch Absatz 2 wird der Arbeitgeber deshalb verpflichtet, für jede am Arbeitsplatz benutzte PSA erforderlichen Informationen, die insbesondere Angaben bezüglich der Regelungen in § 2 Absätze 1 und 3 der Verordnung enthalten, für die Beschäftigten bereitzuhalten. Diese Informationen beinhalten die für eine sicherheitsgerechte Benutzung von PSA erforderlichen Hinweise und sind so abgefaßt, daß die Beschäftigten sie verstehen. Dies bedeutet aber nicht zwingend, daß eine Übersetzung dieser Informationen in den jeweiligen Muttersprachen der Beschäftigten vorliegen muß. Diese Informationen könnten darüber hinaus den Beschäftigten auch Reinigungs- und Pflegevorschriften für die PSA vermitteln. Der Arbeitgeber kann bei der Erstellung dieser Informationen auf die mitgelieferten technischen Unterlagen (Gebrauchsanleitung) der Hersteller von PSA gemäß § 3 Abs. 1 Nr. 3 der 8. GSGV zurückgreifen.

Zu Artikel 2

Die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen Handhabung von Lasten bei der Arbeit (Lastenhandhabungsverordnung) setzt die Richtlinie 90/269/EWG über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt, in deutsches Recht um. Sie regelt EG-einheitlich den Schutz der Beschäftigten gegen Gefährdung bei der manuellen Handhabung von Lasten.

Die Verordnung deckt einen breiten Anwendungsbereich von manueller Handhabung von Lasten ab (z.B. in der Bauwirtschaft, im Gesundheitsdienst). Sie enthält Bestimmungen zur Sicherheit und zum Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei manuellen Lastenhandhabungen, die eine Gefährdung für die Beschäftigten mit sich bringen; herausgehoben wird die Gefährdung der Lendenwirbelsäule. Etwa 20 % aller Arbeitsunfälle in Deutschland mit entsprechenden Folgelasten für die Betriebe und die Unfallversicherungsträger ereignen sich bei manuellen Transportarbeiten. Darüber hinaus zählen Muskel- und Skeletterkrankungen zu den häufigsten Einschränkungen der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten in allen Wirtschaftsbereichen (jährlich etwa 160 Millionen Arbeitsunfähigkeitstage). Bei der Lastenhandhabung handelt es sich daher um einen Bereich, in dem durch ein wenig Nachdenken und einfachste Maßnahmen erhebliche gesundheitliche Effekte und nennenswerte Kosteneinsparungen für die Betriebe und das Sozialversicherungssystem erzielt werden können. Beispiele von Betriebsprojekten belegen dies. Aus Großbritannien ist bekannt, daß man dort bei Anwendung der Richtlinie mit jährlichen Einsparungen von etwa 170 Millionen Pfund für die Wirtschaft rechnet.

Bestimmte Hebe- und Tragetätigkeiten können sich schädigend auf die Wirbelsäule auswirken. So sind mit Wirkung vom 1. Januar 1993 bandscheibenbedingte Erkrankungen durch langjähriges Heben und Tragen schwerer Lasten als Berufskrankheit in die Liste zur Berufskrankheitenverordnung aufgenommen worden.

Die Lastenhandhabungsverordnung sieht analog zur Richtlinie eine Rangfolge von Maßnahmen des Arbeitsschutzes vor. Der Arbeitgeber vermeidet manuelle Handhabungen von Lasten, die eine Gefährdung mit sich bringen können. In den Fällen, in denen sich manuelle Lastenhandhabungen nicht vermeiden lassen, gestaltet der Arbeitgeber die Arbeit so, daß die Handhabung möglichst sicher und mit möglichst geringer Gesundheitsgefährdung der Beschäftigten erfolgt. Dazu bewertet er im Vorfeld die Bedingungen bei den manuellen Lastenhandhabungen, um daraus abgeleitet geeignete Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu treffen. Starre Maßnahmen werden jedoch nicht vorgeschrieben; es verbleiben - allerdings unter Beachtung der allgemeinen Grundsätze nach § 4 des Arbeitsschutzgesetzes- betriebliche Gestaltungsspielräume für an die betrieblichen Gegebenheiten angepaßte Arbeitsschutzmaßnahmen.

Zu § 1

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt entsprechend den Artikeln 1 und 2 der Richtlinie den Anwendungsbereich der Lastenhandhabungsverordnung. Der Begriff "Beschäftigte" ist im Sinne von § 2 Abs. 2 ArbSchG zu verstehen.

Zu Absatz 2

Absatz 2 definiert den Begriff der manuellen Handhabung von Lasten entsprechend Artikel 2 der Richtlinie als Befördern oder Abstützen einer Last durch menschliche Kraft. Im einzelnen kann der Krafteinsatz über Hände, Arme, Beine, Brust, Rücken, Schulter oder kombiniert erfolgen. Im Gegensatz dazu fällt unter diesen Begriff nicht das Transportieren von Lasten mit maschineller Kraft, z.B. mit Kränen. Eine Last kann ein Gegenstand, ein Tier oder auch ein Mensch sein, die durch einen oder mehrere Beschäftigte manuell gehandhabt wird.

Zu Absatz 3

Für den Bereich des Bergbaus wird der Arbeitsschutz insgesamt weitgehend durch das Bundesberggesetz und darauf gestützte Rechtsverordnungen, z.B. die Allgemeine Bundesbergverordnung vom 23. Oktober 1995 (BGBl. I S. 1466), geregelt. Daher werden die Betriebe, die dem Bundesberggesetz unterliegen, vom Anwendungsbereich dieser Verordnung ausgenommen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 trägt der Tatsache Rechnung, daß in bestimmten Tätigkeitsbereichen des öffentlichen Dienstes die strikte Anwendung der Verordnung mit der ordnungsgemäßen Erfüllung der öffentlichen Aufgaben in diesen Bereichen in Konflikt kommen könnte. Daher können die zuständigen Bundesressorts im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und soweit, nicht das Bundesministerium des Innern selbst zuständig ist, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern bestimmen, welche Vorschriften dieser Verordnung ganz oder zum Teil nicht anzuwenden sind. Es ist gleichzeitig festzulegen, wie Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten nach dieser Verordnung auf andere Weise gewährleistet werden.

Zu § 2

Mit dieser Vorschrift werden Artikel 3 und 4 der Richtlinie umgesetzt.

Zu Absatz 1

In Absatz 1 wird festgelegt, daß der Arbeitgeber zunächst grundsätzlich manuelle Handhabungen von Lasten, die eine Gefährdung insbesondere der Lendenwirbelsäule der Beschäftigten mit sich bringen können, durch geeignete organisatorische Maßnahmen oder durch den Einsatz geeigneter Arbeitsmittel, zu vermeiden hat. Dies könnte z.B. durch Automatisierung oder Mechanisierung geschehen, wobei darauf zu achten ist, daß möglichst keine Mechanisierungslücken entstehen. In Betracht kommen aber auch Änderungen hinsichtlich der Arbeitsorganisation, -verfahren oder -abläufe, z.B. durch die Vermeidung von Zwischenlagerungen. Kombinationen der genannten Maßnahmen sind ebenfalls denkbar.

Zu Absatz 2

Alle die manuellen Handhabungen von Lasten, die zu einer Gefährdung insbesondere der Lendenwirbelsäule der Beschäftigten führen und nicht vermieden werden können, bezieht der Arbeitgeber bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 ArbSchG ein und beurteilt sie insbesondere unter Zugrundelegung des Anhangs der Lastenhandhabungsverordnung. Hinsichtlich der Dokumentation des Ergebnisses der Beurteilung und der getroffenen Maßnahmen gilt die Kleinbetriebsregelung zur Dokumentationspflicht des Arbeitgebers aus § 6 Abs. 1 Satz 3 des Arbeitsschutzgesetzes.

Auf Grundlage der Beurteilung trifft der Arbeitgeber geeignete Maßnahmen, damit die Gefährdung möglichst gering gehalten wird. Diese Maßnahmen können z.B. Optimierung der Handhabungsbedingungen, Tätigkeitswechsel, Verringerung der Lastgewichte oder des Arbeitstempos, Einsatz geeigneter Arbeitsmittel, sein. Geeignete Arbeitsmittel sind Mechanisierungshilfen (z.B. Hebebühnen, verstellbare Arbeitsbühnen) oder einfache mechanische Hilfsmittel (z.B. Sackkarren, Hebezeugen, Sauggriffe), wo das Element der manuellen Handhabung zwar erhalten bleibt, die Körperkraft jedoch effizienter eingesetzt und die Gefährdung reduziert wird.

Welche Maßnahmen zur sicheren und gesunden Gestaltung manueller Handhabungen von Lasten in Frage kommen können, wird von der jeweiligen Art und den Umständen der betrieblichen manuellen Handhabungen abhängen.

Zu § 3

Die Vorschrift dient der Umsetzung des Artikels 5 und des Anhangs II der Richtlinie.

Der Arbeitgeber wird verpflichtet, bei der Übertragung von Aufgaben der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Beschäftigten zu einer Gefährdung insbesondere der Lendenwirbelsäule führen, anhand seines Vorwissens die körperliche Eignung der Beschäftigten zur Ausführung der Aufgaben zu berücksichtigen. Ggf. kann er sich dabei, z.B. von dem für seinen Betrieb bestellten Betriebsarzt, beraten lassen. Auf Grund der Kenntnisse des Betriebsarztes von den betrieblichen Arbeitsbedingungen und den Beschäftigten kann er Empfehlungen geben und konkrete Vorschläge entwickeln.

Zu § 4

Mit § 4 wird Artikel 6 Abs. 2 der Richtlinie umgesetzt.

Satz 1 konkretisiert die allgemeine Unterweisungspflicht des Arbeitgebers nach § 12 ArbSchG. Der Arbeitgeber muß die Beschäftigten hinsichtlich der an ihrem Arbeitsplatz anfallenden Tätigkeiten darin unterweisen, wie sie die Lasten sachgemäß handhaben müssen. Die Unterwei-

sung sollte Informationen über rückschonende Arbeitstechniken und Hebeverfahren enthalten. Können manuelle Handhabungen von Lasten nicht durch geeignete organisatorische Maßnahmen oder Einsatz geeigneter Arbeitsmittel vermieden werden, dann ist die Unterweisung das wichtigste Instrument des Arbeitsschutzes, um die Beschäftigten hinsichtlich der eigenen Gesundheitsgefährdung bei der manuellen Handhabung von Lasten zu sensibilisieren und sie in den Stand zu versetzen, sich gesundheits- und sicherheitsgerecht zu verhalten.

Zum Anhang

Der Anhang nennt Kriterien, denen vom Arbeitgeber bei der Erfüllung seiner Pflichten Rechnung zu fragen ist. Er setzt Anhang I und II der Richtlinie um.

Zu (1) des Anhangs

Lasten können nicht nur Gegenstände (in Gebinden, unverpackt), sondern auch Menschen (Kinder, Kranke, Pflegebedürftige) und Tiere (lebende, geschlachtete) sein.

- Das Lastgewicht ist nur ein Merkmal, das das Schädigungsrisiko bei manuellen Handhabungen von Lasten beeinflussen kann. Andere Merkmale, wie Form und Größe sind ebenso zu berücksichtigen. Dazu gehören auch die Umstände, unter welchen die Last gehandhabt wird, z.B. die erforderliche Körperhaltung, Häufigkeit, Dauer der manuellen Lastenhandhabungen, Umgebungsbedingungen und arbeitsorganisatorische Aspekte. Allgemeingültige Gewichtsgrenzen können daher für die in der Praxis vorkommenden vielfältigen, unterschiedlichen manuellen Handhabungen von Lasten nicht genannt werden. Die Form der Last bestimmt die Art, in der sie gehandhabt werden kann. Das Schädigungsrisiko nimmt mit der Unhandlichkeit der Last zu, z.B. wenn für die Handhabung eine ungünstige Körperhaltung erforderlich ist. Große Lastabmessungen können darüber hinaus zu Sichteinschränkungen führen, die die Gefahr des Ausgleitens, Stolperns, Fallens oder Kollidierens erhöhen, weil Hindernisse nicht wahrgenommen werden können.
- Die Lage und die Gestaltung der Zugriffsstellen müssen eine ergonomisch günstige Hand- und Armhaltung der Beschäftigten ermöglichen, um einer zusätzlichen Ermüdung vorzubeugen. Diese könnte ansonsten das Fallen der Last verursachen.
- Durch die asymmetrische Schwerpunktlage einer Last wird der sichere Zugriff erschwert und die Last so getragen, daß der Lastschwerpunkt weiter vom Körper entfernt liegt und damit eine größere Kraft auf die Wirbelsäule wirkt (z.B. Tragen eines PC-Monitors). Ist die Schwerpunktlage gar nicht ersichtlich, besteht die Gefahr, daß die Last ungünstig gehandhabt wird und auch nicht sicher gehalten werden kann.
- Ist eine Last instabil, z.B. Möglichkeit des Verrutschens des Inhalts, erhöht sich die Gefährdung. Unvorhergesehene Eigenbewegungen können insbesondere auch beim Heben und Tragen von Menschen (z.B. Krankenhauspatienten) oder lebenden Tieren vorkommen.

Zu (2) des Anhangs

Unter Arbeitsaufgabe ist die Ausführung der Tätigkeiten durch die Beschäftigten zu verstehen, die diese an ihrem Arbeitsplatz oder in ihrem Arbeitsbereich zu erfüllen haben. Einige Merkmale der Arbeitsaufgabe, die die Gefährdung der Beschäftigten durch die manuelle Handhabung von Lasten beeinflussen, sind aufgeführt:

- Die Belastung der Lendenwirbelsäule steigt durch Drehbewegungen oder Beugung bzw. Streckung des Rumpfes. Ungünstige Körperhaltungen erhöhen die Gefahr, daß durch eine instabile Haltung der Beschäftigten die Kontrolle über die Last verloren geht.
- Mit zunehmender Entfernung zwischen zu handhabender Last und Körper steigt die Belastung der Wirbelsäule.
- Die Beanspruchung der Beschäftigten steigt mit zunehmenden Distanzen, über die eine Last gehoben, gesenkt oder getragen wird. Dies wird u.a. durch die kompensatorische Körperhaltung zum Erhalt des Gleichgewichtes und wenn die Last mit den Händen gehalten wird, durch die hohe statische Belastung der Muskulatur, die rasch zur Ermüdung führt, bedingt.
- Das Ausmaß, die Häufigkeit und die Dauer des erforderlichen Kraftaufwandes bei der manuellen Handhabung von Lasten können sich auf die Gefährdung der Beschäftigten auswirken. Eine relativ leichte Last, die sehr häufig gehandhabt wird, kann eine ebenso große Gefährdung mit sich bringen wie eine einmalige Handhabung einer sehr viel schwereren Last. Bei längeren Kraftanstrengungen kommt es zur Ermüdung der Beschäftigten, die die Gefährdung erhöht.
- Persönliche Schutzausrüstungen, die bei der Ausführung manueller Handhabungen von Lasten getragen werden müssen, können die Beweglichkeit der Beschäftigten einschränken und unter Umständen die Zugriffsmöglichkeiten zur Last erschweren.
- Soweit der Arbeitsablauf vom Beschäftigten selbst nicht geändert werden kann, ist es möglich, daß es durch das vorgegebene Arbeitstempo zu raschen Ermüdungen kommt, weil eventuell vorhandene Unterschiede in der individuellen Leistungsfähigkeit der Beschäftigten (z.B. hinsichtlich der Muskelermüdung) nicht hinreichend berücksichtigt werden können.
- Erholungs- und Ruhezeiten bewirken den Abbau von Ermüdungen und beugen irreversiblen Schädigungen vor. Als Erholungszeiten können auch die Zeiten angesehen werden, in denen ein Tätigkeitswechsel dergestalt stattfindet, daß bisher belastete Muskelgruppen entspannen, während andere Muskelgruppen Arbeit verrichten.

Zu (3) des Anhangs

Unter Arbeitsplatz ist der Bereich anzusehen, in dem die Beschäftigten sich bei der von ihnen auszuübenden Tätigkeit aufhalten. Arbeitsumgebung ist der räumliche Bereich um den Arbeitsplatz einschließlich Klima, Beleuchtung, Lärm und Schwingungen. Einige Merkmale des

Arbeitsplatzes und der Arbeitsumgebung, die die Gefährdung der Beschäftigten durch die manuelle Handhabung von Lasten beeinflussen, sind aufgeführt:

- Der zur Verfügung stehende Raum kann eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung bei der manuellen Handhabung von Lasten behindern, z.B. Erzwingen einer stark gebeugten Haltung durch eine unzureichende lichte Höhe des Arbeitsraumes.
- Stufen, Rampen, Leitern sowie unterschiedliche Höhen der Arbeitsflächen sind immer eine erhebliche Erschwerung der Ausführungsbedingungen bei manuellen Handhabungen von Lasten. Es sind höhere Muskelkräfte für das Hinauftragen der Last erforderlich; die Sturzgefahren erhöhen sich.
- Die Gefährdung bei manuellen Handhabungen von Lasten erhöht sich bei extremen Klimabedingungen. Hohe Temperaturen oder Luftfeuchtigkeit können zu erhöhtem Handschweiß und somit verringerter Griffigkeit der Last, aber auch zu zusätzlicher Ermüdung führen. Arbeit bei niedrigen Temperaturen ohne ausreichende Schutzkleidung bewirkt eine Auskühlung von Muskeln und Sehnen und somit eine Verschlechterung der Muskelkoordination. Hohe Luftgeschwindigkeit fördert ebenfalls die Auskühlung und erhöht die Gefahr für Schädigungen des Muskel-Skelett-Systems. Darüber hinaus kann sie großflächige Lasten aus dem Gleichgewicht bringen.
- Unangemessene Beleuchtungsbedingungen (zu geringe Beleuchtungsstärken, ungleichmäßige Ausleuchtung, Blendung) stellen bei der manuellen Handhabung von Lasten eine besondere Gefahr dar. Das Erkennen von Anordnungen am Arbeitsplatz, der Position der Last und von Hindernissen in der Arbeitsumgebung wird dadurch erschwert.
- Unebene oder rutschige Fußböden bergen immer ein Sturzrisiko in sich. Stürze mit einer Last stellen eine besonders hohe Verletzungsgefahr dar. Instabile Fußböden gibt es z.B. auf Booten, fahrenden Zügen oder auf mobilen Arbeitsplattformen.
- Bekleidung der Beschäftigten kann deren Bewegungsmöglichkeiten behindern. Geeignete Sohlen- und Schaftgestaltungen der Arbeitsschuhe erhöhen die Standsicherheit und vermeiden so Unfälle.

Zu Artikel 3

Die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung) setzt die Richtlinie 90/270/EWG über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten in deutsches Recht um. Soweit einzelne Richtlinienbestimmungen (z.B. zum Ergreifen von Maßnahmen auf der Grundlage der Beurteilung der Arbeitsbedingungen, zur Unterrichtung und Unterweisung der Beschäftigten) in dieser Verordnung nicht ausdrücklich aufgegriffen werden, ist deren Umsetzung bereits durch die entsprechenden grundlegenden Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes in allgemeiner Form erfolgt.

Die Bildschirmarbeitsverordnung stellt einen flexiblen Rahmen dar, der Spielraum für an die Situation der Betriebe angepaßte Arbeitsschutzmaßnahmen läßt.

Die Bildschirmarbeitsverordnung sieht vor, daß der Arbeitgeber die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen ermitteln und beurteilen muß. Die Arbeitgeber müssen die geeigneten Maßnahmen treffen, damit die Bildschirmarbeitsplätze die Anforderungen des Anhangs erfüllen, der ergonomische Anforderungen an die Gestaltung der Arbeitsmittel, der Arbeitsumgebung und der Mensch-Maschine-Schnittstelle enthält. Sie haben die Tätigkeit der Beschäftigten so zu organisieren, daß die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder durch andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch die Bildschirmarbeit verringern. Eine ärztliche Untersuchung der Augen und des Sehvermögens muß den Beschäftigten angeboten werden. Es bleibt deren freier Entscheidung überlassen, ob sie dieses Angebot annehmen.

Zu § 1

Zu Absatz 1

Absatz 1 bestimmt den Anwendungsbereich: er ist umfassend und schließt grundsätzlich alle Arten von Tätigkeiten mit Bildschirmgeräten ein.

Zu Absatz 2

Absatz 2 enthält in Übereinstimmung mit Artikel 1 Abs. 3 der Richtlinie eine abschließende Aufzählung der Arbeiten, für die diese Verordnung nicht gilt.

Bedienerplätze von Maschinen sind solche Plätze, an denen bei einzelnen Maschinen (wie z.B. Industrieroboter oder computergestützte Werkzeugmaschinen - CNC-Maschinen) in der Produktion über eine Steuereinrichtung mit Bildschirm, die integrierter Bestandteil der Maschine ist, unmittelbar in den Produktionsablauf dieser Maschine eingegriffen wird.

Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich für die Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind (z.B. Geldautomaten), sind vom Geltungsbereich dieser Verordnung ausgenommen, weil hier die Benutzung durch die Öffentlichkeit im Vordergrund steht; die darüber hinaus nur ausgesprochen kurzzeitige Benutzung läßt keinerlei gesundheitliche Auswirkungen auf die Beschäftigten erwarten.

Bei Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch handelt es sich insbesondere um Laptops oder Notebooks. Diese Geräte fallen dann unter die Regelung der Nichtanwendung, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden.

Schreibmaschinen klassischer Bauart mit einem Display sind von der Anwendung ausgenommen, weil die Anzeige der Zeichen bei ihnen nur von untergeordneter Bedeutung für die Tätigkeit ist.

Zu Absatz 3

Für den Bereich des Bergbaus wird der Arbeitsschutz insgesamt weitgehend durch das Bundesberggesetz und darauf gestützte Rechtsverordnungen, z.B. die Allgemeine Bundesbergverordnung vom 23. Oktober 1995 (BGBl. I S. 1466), geregelt. Daher werden die Betriebe, die dem Bundesberggesetz unterliegen, vom Anwendungsbereich dieser Verordnung ausgenommen.

Zu Absatz 4

Absatz 4 trägt der Tatsache Rechnung, daß in bestimmten Tätigkeitsbereichen des öffentlichen Dienstes die strikte Anwendung der Verordnung mit der ordnungsgemäßen Erfüllung der öffentlichen Aufgaben in diesen Bereichen in Konflikt kommen könnte. Daher können die zuständigen Bundesressorts im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und soweit, nicht das Bundesministerium des Innern selbst zuständig ist, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern bestimmen, welche Vorschriften dieser Verordnung ganz oder zum Teil nicht anzuwenden sind. Es ist gleichzeitig festzulegen, wie Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten nach dieser Verordnung auf andere Weise gewährleistet werden.

Zu § 2

§ 2 definiert die Begriffe Bildschirmgerät, Bildschirmarbeitsplatz und Beschäftigte entsprechend Artikel 2 der Richtlinie.

Zu Absatz 1

Die Definition des Begriffs "Bildschirmgerät" umfaßt alle Bildschirme zur Darstellung alpha-numerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung. Die Art des Darstellungsverfahrens ist dabei gleichgültig (z.B. Kathodenstrahlröhre, Flüssigkristallanzeige oder andere - z.T. noch in der Entwicklung begriffene - Technologien). Sie ist nicht auf Bildschirmgeräte beschränkt, die üblicherweise im Büro Anwendung finden, sondern umfaßt u.a. auch Bildschirmgeräte zur Prozeßsteuerung und nicht-elektronische Darstellungssysteme wie z.B. Microfiche- und Microfilmlesegeräte.

Zu Absatz 2

Der Bildschirmarbeitsplatz besteht aus einem Arbeitsplatz mit einem Bildschirmgerät und aus der unmittelbaren Arbeitsumgebung. Die unmittelbare Arbeitsumgebung ist der Teil der Arbeitsumgebung, der unmittelbaren Einfluß auf die Arbeit mit dem Bildschirmgerät haben kann.

Die Auflistung in den Nummern 1 bis 4 soll klarstellen, daß auch weitere Elemente zum Bildschirmarbeitsplatz gehören können.

Mit Einrichtungen zur Erfassung von Daten werden Daten in die Datenverarbeitungsanlage eingegeben oder geändert (z.B. Tastatur, Maus, Lichtstift, Belegleser, Scanner).

Zur Ausstattung des Bildschirmgerätes gehört in der Regel Software, die das Zusammenwirken zwischen Mensch und Maschine ("Mensch-Maschine-Schnittstelle") bestimmt. Es handelt sich insbesondere um Anwenderprogramme und Betriebssysteme.

Typischerweise werden bei der Arbeit mit Bildschirmgeräten optionale Zusatzgeräte und Anlagenelemente verwendet wie z.B. Ausgabegeräte (Drucker, Plotter), externe Speichergeräte (Diskettenlaufwerke, Magnetbandgeräte) und Dialoggeräte (Modem).

Sonstige Arbeitsmittel sind solche Arbeitsmittel, die nicht nur speziell bei der Arbeit mit Bildschirmgeräten verwendet werden (z.B. Arbeitstisch, Arbeitsfläche, Arbeitsstuhl, Manuskriphalter, Fußstütze).

Zu Absatz 3

Aus dem Personenkreis der Beschäftigten im Sinne des § 2 Abs. 2 ArbSchG definiert Absatz 3 für den Anwendungsbereich der Verordnung nur die als Beschäftigte, die gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen. Diese Einschränkung entspricht wörtlich Artikel 2 Buchstabe c der Richtlinie; sie ist ein Kompromiß zwischen der Auffassung, Beschäftigter sei jeder Benutzer eines Bildschirmgeräts unabhängig von Intensität und Dauer der Benutzung, und der Auffassung, daß die Arbeit mit dem Bildschirmgerät bestimmend für die Tätigkeit sein müsse.

Zu § 3

§ 3 dient der Umsetzung von Artikel 3 Abs. 1 der Richtlinie.

Die Regelung nimmt ausdrücklich Bezug auf § 5 ArbSchG, weil die in der Bildschirmrichtlinie vorgeschriebene Arbeitsplatzanalyse im Gesamtrahmen der vom Arbeitsschutzgesetz gefor-

der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu sehen ist. Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen hat der Arbeitgeber insbesondere auf eine mögliche Gefährdung des Sehvermögens, körperliche Probleme und psychische Belastungen zu achten. Der Gesundheitsbegriff umfaßt also auch solche physischen und psycho-mentalenen Faktoren, die sich auf die Gesundheit der Beschäftigten auswirken und in unmittelbarem Zusammenhang mit der Sicherheit und der Gesundheit bei der Bildschirmarbeit stehen. Insoweit ist auch die menschengerechte Gestaltung der Bildschirmarbeit Bestandteil des Gesundheitsbegriffs.

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen kann in der Regel vom Betrieb selbst vorgenommen werden; der Arbeitgeber kann sich dabei der vorhandenen betrieblichen Arbeitsschutzexperten (Betriebsärzte und Sicherheitsfachkräfte) bedienen. Die Verordnung schreibt kein bestimmtes Instrumentarium für die Durchführung vor. In der Regel wird ein Soll-Ist-Vergleich des Arbeitsplatzes mit dem Vorschriften- und Regelwerk erfolgen.

Die Pflicht des Arbeitgebers zum Treffen geeigneter Maßnahmen auf der Basis der Beurteilung der Sicherheits- und Gesundheitsschutzbedingungen nach Artikel 3 Abs. 2 der Richtlinie ist bereits durch § 5 Abs. 1 ArbSchG umgesetzt. Hinsichtlich der Dokumentation des Ergebnisses der Beurteilung und der getroffenen Maßnahmen gilt die Kleinbetriebsregelung zur Dokumentationspflicht des Arbeitgebers aus § 6 Abs. 1 Satz 3 des Arbeitsschutzgesetzes.

Zu § 4

§ 4 dient der Umsetzung der Artikel 4 und 5 sowie der einleitenden Bemerkung des Anhangs der Richtlinie.

Zu Absatz 1

Die Arbeitgeber werden verpflichtet, die geeigneten Maßnahmen zu treffen, damit die Bildschirmarbeitsplätze den Anforderungen des Anhangs zu dieser Verordnung und sonstiger Rechtsvorschriften (des Arbeitsschutzes) entsprechen. Zu den Maßnahmen können z.B. die Beschaffung der geeigneten Geräte gehören und das Vorhandensein der entsprechenden Arbeitsumgebung. Geeignet ist eine Maßnahme, wenn sie die Gewähr dafür bietet, daß die Anforderungen des Anhangs eingehalten werden. Zu den sonstigen Rechtsvorschriften gehört in erster Linie die Arbeitsstättenverordnung mit den grundlegenden Anforderungen an Arbeitsstätten.

Die bestehenden Regelungen ("Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich"; DIN-Normen) können auch in Zukunft - solange sie nicht abgelöst bzw. ersetzt werden - herangezogen werden bei der Auslegung und Konkretisierung der Bestimmungen der Verordnung.

Insbesondere werden Bildschirmgeräte, die den o.a. Regelungen entsprechen und das GS-Zeichen tragen, in der Regel auch den Bestimmungen der Verordnung entsprechen.

Zu Absatz 2

Bei Bildschirmarbeitsplätzen, die bei Erlass der Verordnung bereits in Betrieb sind, muß der Arbeitgeber die geeigneten Maßnahmen nach Absatz 1 dann treffen, wenn diese Arbeitsplätze wesentlich geändert werden oder wenn die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 3 ergibt, daß durch die Arbeit an diesen Bildschirmarbeitsplätzen Leben oder Gesundheit der Beschäftigten gefährdet sind, spätestens jedoch bis zum 31. Dezember 1999. Diese Übergangsregelung trägt der Tatsache Rechnung, daß die Anforderungen des Anhangs hinsichtlich der Gestaltung von Geräten, Arbeitsumgebung und Mensch-Maschine-Schnittstelle bei bestehenden Bildschirmarbeitsplätzen nicht in jedem Fall sofort erfüllt werden können, da insbesondere bei bislang nicht regelungskonformen Bildschirmarbeitsplätzen Maßnahmen erforderlich sein könnten, die einen Austausch von Arbeitsmitteln erfordern.

Gegenüber der in der EG-Richtlinie vorgesehenen Übergangsfrist (bis 31. Dezember 1996) ist die Frist in der Verordnung um 3 Jahre auf den 31. Dezember 1999 verlängert worden; dies wurde wegen der erheblich verspäteten Umsetzung (Umsetzungstermin war eigentlich der 31. Dezember 1992) erforderlich, um den Betrieben eine angemessene Übergangsfrist zu gewähren. Sollten jedoch die Arbeitsplätze vor diesem Zeitraum wesentlich geändert werden oder die Beurteilung der Arbeitsbedingungen Gefährdungen für Leben und Gesundheit der Beschäftigten ergeben, sind die geeigneten Maßnahmen bereits vorher zu treffen.

Wird in dem Zeitraum zwischen der Verabschiedung der Verordnung und dem 31. Dezember 1999 an einem Bildschirmarbeitsplatz ein neues Bildschirmgerät in Betrieb genommen, ist der gesamte Bildschirmarbeitsplatz als neu anzusehen. Dies trifft nicht für die im Anhang beschriebenen Anforderungen an das Zusammenwirken Mensch-Arbeitsmittel zu.

Von dieser Übergangsfrist unberührt bleibt -entsprechend der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs- die Verpflichtung des Staates, aller staatlichen Stellen sowie aller Einrichtungen und Rechtssubjekte, die dem Staat oder seiner Aufsicht unterstehen oder mit Rechten ausgestattet sind, die über solche hinausgehen, die nach den Vorschriften für die Beziehung unter Privaten gelten, die EG-Richtlinie über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (90/270/EWG) mit Ablauf der für ihre Umsetzung vorgesehenen Frist, ab dem 1. Januar 1993 zu beachten.

Zu Absatz 3

Diese Vorschrift eröffnet Möglichkeiten, von den Anforderungen des Anhangs abzuweichen, unter der Voraussetzung, daß Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten auch dann gewährleistet sind.

Es wird zum einen der Tatsache Rechnung getragen, daß es eine nicht unbeträchtliche Zahl von Arbeiten mit Bildschirmgeräten gibt, bei denen die spezifischen Erfordernisse des Bildschirmarbeitsplatzes oder die Merkmale der Tätigkeit diesen Anforderungen zwingend entgegenstehen (z.B. keine individuelle Verstellbarkeit der Bildschirmgeräte bei der Kontrolle von industriellen Prozessen oder in der Flugüberwachung; keine Möglichkeit zur Helligkeitsverstellung bei Bildschirmgeräten in der Prozeßkontrolle oder bei Alarmsignaldarstellung; Besonderheiten im werkstattnahen Bereich; Besonderheiten bei Produktionsarbeitsplätzen von Rundfunk- und Fernsehanstalten, soweit sie unter den Anwendungsbereich dieser Verordnung fallen).

Zum anderen eignen sich Bildschirmarbeitsplätze in besonderem Maße für die Beschäftigung von Behinderten. Es wird die Möglichkeit eröffnet, von den Anforderungen des Anhangs abzuweichen, wenn der Bildschirmarbeitsplatz entsprechend den jeweiligen Fähigkeiten der daran tätigen Behinderten unter Berücksichtigung von Art und Schwere der Behinderung gestaltet wird.

Zu § 5

Durch diese Vorschrift wird Artikel 7 der Richtlinie umgesetzt.

Bei den Maßnahmen ist zunächst zu versuchen, die Arbeit an Bildschirmgeräten so zu organisieren, daß sie durch andere belastungsreduzierende Tätigkeiten unterbrochen wird. Erst in zweiter Linie kommen Unterbrechungen durch Pausen in Frage.

Mit der Forderung nach regelmäßiger Unterbrechung der Bildschirmarbeit durch andere Tätigkeiten, die die Belastung durch die Arbeit am Bildschirmgerät verringern, ist das Konzept "Mischarbeit" angesprochen. Ziel von "Mischarbeit" ist es, daß das Bildschirmgerät ein "normales" Arbeitsmittel des Beschäftigten ist, das nicht Inhalt und Art der Aufgabenerledigung diktiert oder dominiert. Mischarbeitsmodelle für die unterschiedlichsten Tätigkeitsfelder sind im Rahmen des Programms der Bundesregierung "Arbeit und Technik" entwickelt worden.

Bei den alternativ geforderten regelmäßigen (Kurz-)Pausen, die die Belastung durch die Arbeit am Bildschirmgerät verringern, handelt es sich nicht um die im Arbeitszeitrecht geforderten Ruhepausen. Die (Kurz-)Pausen sollen vielmehr dem Auftreten von Ermüdung entgegenwirken: aus ergonomischer Sicht ist der Erholungswert mehrerer kurzer Pausen (oder Unterbrechungen

der Tätigkeit am Bildschirmgerät) größer als der von wenigen, festgelegten langen Pausen. Die (Kurz-)Pausen sollten, wenn sie erforderlich werden, hinsichtlich ihrer Lage von den Beschäftigten nach Bedarf frei gewählt werden können, auch im Interesse einer flexiblen Unternehmensorganisation und eines gesundheitszuträglichen Arbeitsablaufs.

Zu § 6

Mit § 6 wird Artikel 9 der Richtlinie umgesetzt.

Die Bestimmung entspricht im wesentlichen der bisherigen deutschen Praxis. Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen bei Bildschirmarbeit sind in Deutschland seit Beginn der 80er Jahre eingeführt. Diese Untersuchungen sind die zweithäufigste arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung (nach Untersuchungen auf Lärmschwerhörigkeit) mit weit über 600.000 Untersuchungen im Jahre 1993.

Zu Absatz 1

Die Arbeitgeber werden verpflichtet, den Beschäftigten auf deren Verlangen eine ärztliche Untersuchung der Augen und des Sehvermögens zu ermöglichen, und zwar vor Aufnahme ihrer Arbeit mit Bildschirmgeräten, anschließend in regelmäßigen Zeitabständen sowie bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Arbeit am Bildschirmgerät zurückgeführt werden können. Die Durchführung dieser Untersuchung ist nicht Vorbedingung für die Beschäftigung am Bildschirmarbeitsplatz.

Hinweise mit allgemein anerkannten Regeln der Arbeitsmedizin für die Durchführung dieser Untersuchung enthält der berufsgenossenschaftliche Grundsatz "Bildschirmarbeitsplätze" (G37).

Die Untersuchung sollte nach Möglichkeit durch den Betriebsarzt vorgenommen werden, weil dieser aufgrund seiner Kenntnisse der Beschäftigten und der Arbeitsplätze am ehesten in der Lage ist, eventuell erforderlich werdende arbeitsplatzbezogene oder personenbezogene Maßnahmen vorzuschlagen. Teile dieser Untersuchung (z.B. ein Siebtest) können auch unter der Verantwortung eines Arztes von geschulten Personen durchgeführt werden. Das Recht der freien Arztwahl der Beschäftigten wird daher durch diese Bestimmung nicht beeinträchtigt.

Die Bestimmung in Satz 2 trägt der Tatsache Rechnung, daß sich bei der ärztlichen Untersuchung nach Satz 1 herausstellen kann, daß bestimmte Mindestanforderungen an das Sehvermögen nicht erreicht werden (z.B. nicht ausreichende Sehschärfe). Dann ist eine augenärztliche Untersuchung zu ermöglichen.

Zu Absatz 2

Ein Ergebnis der Untersuchungen nach Absatz 1 kann sein, daß die Beschäftigten eine spezielle Sehhilfe (z.B. Spezialbrille) für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten benötigen. In Absatz 2 wird daher bestimmt, daß dann den Beschäftigten im erforderlichen Umfang solche Sehhilfen zur Verfügung zu stellen sind. Die für die Beschäftigten anzufertigende Sehhilfe muß individuell bestimmt, angefertigt und angepaßt werden.

Aus § 3 Abs. 3 ArbSchG ergibt sich, daß der Arbeitgeber die Kosten für Maßnahmen des Arbeitsschutzes nicht den Beschäftigten auferlegen darf. Hinsichtlich der Kosten für spezielle Sehhilfen wird auf die Praxis der Krankenkassen verwiesen, wonach unter bestimmten Voraussetzungen die Kosten von diesen getragen werden können.

Zu § 7

Die Vorschrift regelt, daß ein Verstoß gegen § 6 Abs. 1 Satz 1 eine Ordnungswidrigkeit i.S.d. § 25 Abs. 1 Nr. 1 ArbSchG darstellt. Sie ist nach § 25 Abs. 2 ArbSchG mit Geldbuße bis zu zehntausend Deutsche Mark bedroht.

Zum Anhang

Der Anhang zu § 4 dieser Verordnung entspricht dem Anhang der EG-Richtlinie. Die Anforderungen wurden im Interesse einer leichteren Anwendung in der Praxis systematisiert. Der Anhang enthält Ziele, schreibt aber nicht vor, wie diese Ziele zu erreichen sind.

Die Bestimmungen des Anhangs gelten - wie die gesamte Verordnung - dem Ziel, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten, die mit Bildschirmgeräten arbeiten, zu gewährleisten und zu verbessern. Sie gelten selbstverständlich nur, soweit die entsprechenden Elemente am Bildschirmarbeitsplatz vorhanden sind.

Die Anforderungen entsprechen im wesentlichen den allgemein anerkannten Regeln der Technik, wie sie insbesondere in den "Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich" und den einschlägigen DIN-Normen (DIN 66234 "Bildschirmarbeit") niedergelegt sind.

Die in den Nummern 20 bis 22 aufgeführten Anforderungen entsprechen inhaltlich Nummer 3 des Anhangs der Richtlinie. Sie wurden jedoch zum Zwecke der leichteren betrieblichen Anwendbarkeit redaktionell an die Formulierungen der inzwischen verabschiedeten internationalen Norm ISO 9241 Teil 10 angepaßt, die den weltweit gültigen Standard für die ergonomische Software-Gestaltung setzt.

656/96

Zu Artikel 4

Durch diesen Artikel wird die Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (ABl. EG Nr. L 393 S.1) in deutsches Recht umgesetzt. Diese Richtlinie hat als Einzelrichtlinie zur Rahmenrichtlinie grundsätzlich einen entsprechenden umfassenden Geltungsbereich. Dagegen ist die geltende Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) vom 20. März 1975 (BGBl. I S. 729) vom persönlichen Geltungsbereich her auf den gewerblichen Bereich beschränkt (Verordnung aufgrund der §§ 120e und 139h der Gewerbeordnung). Sie wurde lediglich übergangsweise durch den Einigungsvertrag für die neuen Bundesländer auf die nicht erfaßten Bereiche ausgedehnt.

Nummer 1 erweitert daher den Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung grundsätzlich auf den Geltungsbereich des Arbeitsschutzgesetzes. Im Bereich der Binnenschifffahrt sind in den entsprechenden Vorschriften des Verkehrsrechts und den Unfallverhütungsvorschriften grundsätzlich die diesbezüglichen Regelungen der Arbeitsstättenverordnung enthalten. Im Sinne einer Verbesserung der Transparenz und zwecks Vereinfachung der anzuwendenden Regelungen in diesem Bereich sind Binnenschiffe vom Geltungsbereich ausgenommen worden.

Die Nummern 2 Buchstabe b, 3, 4 und 5 Buchstabe a enthalten redaktionelle Folgeänderungen und Anpassungen bedingt durch das Arbeitsschutzgesetz.

Nummer 2 Buchstabe a enthält eine Ausnahmeregelung für Arbeitsstätten im Freien (z.B. auf Feldern und in Wäldern) in der Land- und Forstwirtschaft: diese Arbeitsplätze fallen demzufolge nicht unter den Geltungsbereich der Arbeitsstättenverordnung. Die in der Arbeitsstättenverordnung enthaltenen Anforderungen können bei diesen Arbeitsplätzen aus objektiven Gründen nicht eingehalten werden. Dies entspricht Artikel 1 Abs. 2 Buchstabe e der Richtlinie.

Nummer 5 Buchstabe b enthält Übergangsvorschriften für bestehende Arbeitsstätten, die neu in den Anwendungsbereich der Arbeitsstättenverordnung einbezogen werden. Soweit diese Anforderungen enthält, die umfangreiche Änderungen der Arbeitsstätten, der Betriebseinrichtungen, Arbeitsverfahren oder -abläufe notwendig machen, findet die Arbeitsstättenverordnung auf diese Arbeitsstätten grundsätzlich keine Anwendung (Sätze 1 und 3 des neugefaßten § 56 Abs. 3 ArbStättV). Diese Arbeitsstätten sind aber an die Mindestanforderungen des Anhangs II der EG-Arbeitsstättenrichtlinie anzupassen.

Die Anpassungsfrist für bestehende Arbeitsstätten mußte angesichts der verspäteten Umsetzung der Richtlinie gegenüber der in Artikel 4 Abs. 1 der Richtlinie festgelegten Übergangsfrist (1. Januar 1996) um 3 weitere Jahre auf den 1. Januar 1999 verschoben werden, weil den Be-

trieben für die Anpassung der vorhandenen Arbeitsstätten eine angemessene Frist eingeräumt werden muß (Satz 2 des neugefaßten § 56 Abs. 3 ArbStättV).

Von dieser Übergangsfrist unberührt bleibt -entsprechend der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs- die Verpflichtung des Staates, aller staatlichen Stellen sowie aller Einrichtungen und Rechtssubjekte, die dem Staat oder seiner Aufsicht unterstehen oder mit Rechten ausgestattet sind, die über solche hinausgehen, die nach den Vorschriften für die Beziehung unter Privaten gelten, die EG-Richtlinie über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (90/270/EWG) mit Ablauf der für ihre Umsetzung vorgesehenen Frist, ab dem 1. Januar 1993 zu beachten.

Zu Artikel 5

Artikel 5 regelt das Inkrafttreten.