



**forum**

**arbeitswelt**

Zeitung des Amtes für Arbeitsschutz  
Ausgabe 23, August 2017

## kurz notiert:

### Hamburger Gesundheitspreis 2017

Noch bis zum 31. September 2017 können sich Hamburger Betriebe um den Preis bewerben. Das diesjährige Schwerpunktthema lautet: Wir l(i)eben Gesundheit!

Bewerbungen unter: [www.hag-gesundheit.de/lebenswelt/betrieb/gesundheitspreis/gesundheitspreis-2017](http://www.hag-gesundheit.de/lebenswelt/betrieb/gesundheitspreis/gesundheitspreis-2017)

### A+A 2017 17.10. – 20.10.2017

Internationale Fachmesse mit Kongress in Düsseldorf  
<https://www.aplusa.de/>

## Arbeitsstätten konkret

### Klarere Regeln für die Arbeitswelt

Seit dem 3. Dezember 2016 gilt eine modernisierte Arbeitsstättenverordnung. Ob Beurteilungen von Arbeitsbelastungen im Homeoffice, Maßnahmen zum Nichtraucherschutz, Bestimmungen zu Fenstern als Sichtverbindung nach außen oder die Berücksichtigung psychischer Belastungen an Arbeitsstätten: Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) enthält nun auch für solche Fälle klarere Regeln.

Fachbegriffe werden darüber hinaus verständlicher beschrieben und Forderungen konkretisiert, um die Umsetzung in die betriebliche Praxis zu erleichtern. Die Anforderungen für das Einrichten und Betreiben von Arbeitsstätten wurden damit der modernen Arbeitswelt besser angepasst. Unternehmensleitungen sind jetzt verpflichtet, ihre Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und bei Bedarf zu aktualisieren.

### Die wichtigsten Änderungen im Überblick

- Die Bestimmungen der Bildschirmarbeitsverordnung wurden in die Arbeitsstättenverordnung integriert.
- Psychische Belastung ist in der Gefährdungsbeurteilung zu berücksichtigen.
- Tageslicht soll in Arbeitsräumen durch Fenster gewährleistet werden.
- Begriffe und Regelungen, etwa zur „Telearbeit“, zum „Arbeitsplatz“ oder zur „Bildschirmarbeit“ werden konkretisiert.
- Die Unterweisungspflicht durch die Unternehmensleitung wird klargestellt.
- Der Schutz vor Absturz und herabfallenden Gegenständen wurde verstärkt.
- Der Nichtraucherschutz wurde verschärft.



## Bildschirmarbeit

Unternehmen haben für ihre Beschäftigten im Homeoffice die gleiche Fürsorgepflicht wie für Beschäftigte, die ihren Arbeitsplatz im Betriebsgebäude haben. Die benötigte Ausstattung müssen sie bereitstellen und den Telearbeitsplatz einrichten. Bedingungen der Telearbeit müssen schriftlich vorliegen und nachzulesen sein. Zwar ist eine regelmäßige Prüfung der Bedingungen im Homeoffice nicht vorgesehen, wohl aber eine Gefährdungsbeurteilung bei der Einrichtung eines Telearbeitsplatzes. Der Arbeitsplatz zuhause muss sichere und gesunde Arbeit ermöglichen, das kann ein Schreibtisch in einer fensterlosen Abstellkammer zum Beispiel nicht. Das beruflich bedingte mobile Arbeiten, wie zum Beispiel unterwegs im Zug, ist von der Verordnung ausgenommen, nicht aber von den übergeordneten Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes.

Unternehmen müssen in Gefährdungsbeurteilungen neben körperlichen auch psychische Belastungen berücksichtigen. Dies wurde zwar im Arbeitsschutzgesetz bereits klagestellt, jetzt aber zusätzlich für Arbeitsstätten konkretisiert. Damit rücken beispielsweise Belastungen durch störende Geräusche oder Lärm, ungenügende Beleuchtung oder ergonomische Mängel am Arbeitsplatz stärker in den Fokus. Sie können die Gesundheit maßgeblich beeinträchtigen.

## Psychische Belastung

Unternehmen müssen in Gefährdungsbeurteilungen neben körperlichen auch psychische Belastungen berücksichtigen. Dies wurde zwar im Arbeitsschutzgesetz bereits klagestellt, jetzt aber zusätzlich für Arbeitsstätten konkretisiert. Damit rücken beispielsweise Belastungen durch störende Geräusche oder Lärm, ungenügende Beleuchtung oder ergonomische Mängel am Arbeitsplatz stärker in den Fokus. Sie können die Gesundheit maßgeblich beeinträchtigen.

## Tageslicht

Wer bei natürlichem Tageslicht und mit Blick nach außen arbeiten kann, ist meist motivierter, zufriedener und leistungsfähiger.

Arbeitsräume, Pausen- und Bereitschaftsräume sowie Unterkünfte müssen nun neben ausreichendem Tageslicht auch eine Sichtverbindung nach außen zulassen, zum Beispiel durch Fenster. Vorhandene Arbeitsräume müssen diese Anforderungen spätestens bei einer wesentlichen Erweiterung oder einem Umbau erfüllen. Davon gibt es abschließend bestimmte Ausnahmen.

## Nichtraucherschutz

In Arbeitsstätten mit Publikumsverkehr gab es bisher keinen einheitlich geregelten Nichtraucherschutz. Jetzt müssen Unternehmensleitungen geeignete Vorkehrungen für den Nichtraucherschutz treffen. Dies gilt beispielsweise für Beschäftigte in Gaststätten. Konkrete Schutzmaßnahmen legt die ArbStättV zwar auch weiterhin nicht fest, sie verpflichtet die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber jedoch ausdrücklich zu wirksamen Maßnahmen.

## ... und noch mehr Konturen

Eine Technische Regel für Arbeitsstätten (ASR) konkretisiert die Anforderungen an die Gefährdungsbeurteilung nach § 3 ArbStättVO (ASR V3 Gefährdungsbeurteilung, Ausgabe: Juli 2017). Sie beschreibt zum Beispiel ausführlich die Vorgehensweise bei der Gefährdungsbeurteilung. Zukünftig wird es weitere Hilfestellungen zur Umsetzung der Arbeitsstättenverordnung in die betriebliche Praxis geben. Technische Regeln sind vorgesehen etwa zu Sichtverbindungen nach außen, Sitzgelegenheiten, Bildschirmarbeitsplätzen und Telearbeit.

## Weitere Informationen:

Technischen Regel ASR V3 Gefährdungsbeurteilung:  
[www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/ASR-V3.html](http://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Regelwerk/ASR/ASR-V3.html)





# LÖSUNG

## Anlaufstelle Perspektive Arbeit & Gesundheit

### Vom Konzept in die Praxis

**In Hamburg läuft ein bundesweit einmaliger Modellversuch:** Im letzten Jahr öffnete die Anlaufstelle Perspektive Arbeit & Gesundheit (PAG) ihre Türen für ratsuchende Beschäftigte und Betriebe (vgl. forum 01/2016). Das niedrigschwellige Beratungsangebot in der Schanzenstraße 75 soll die psychische Gesundheit und die Beschäftigungsfähigkeit von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erhalten und fördern. Der dreijährige Modellversuch wird von der Hamburger Gesundheits- und der Sozialbehörde finanziert.

#### Beschäftigte und Betriebe nutzen das Angebot

In den ersten sechzehn Monaten seit der Eröffnung im Januar 2016 nutzten mehr als zweihundert Beschäftigte und über hundert betriebliche Akteure das Beratungsangebot. Die Beratung von Beschäftigten nimmt mit zwei Drittel (noch) den größten Teil der Beratungsaktivitäten in Anspruch. Bei rund 40 Prozent der Ratsuchenden reichen einmalige Gespräche zur Klärung und weiteren Orientierung aus.

#### Die Suche nach Lösungen

Beschäftigte suchen häufig nach Lösungsmöglichkeiten, weil sie sich erschöpft und an ihrem Arbeitsplatz überfordert fühlen. Unterschiedliche Aspekte von Gefährdungen oder des Erhalts ihrer Beschäftigungsfähigkeit spielen in den Gesprächen eine Rolle. Betriebliche Akteure möchten geeignete Handlungsstrategien entwickeln, um die Gesundheit und Leistungsfähigkeit ihrer Belegschaft zu erhalten. Schwerpunkte der Beratung sind der Einstieg und Prozess der Gefährdungsbeurteilung, Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit älterer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

#### Kontakt zur Anlaufstelle

Ratsuchende können sich telefonisch, persönlich oder per E-Mail an das Beraterteam wenden. Das Büro ist täglich von Montag bis Donnerstag erreichbar. Eingehende Anfragen werden aufgenommen und Beratungstermine vergeben. Wer keinen Termin vereinbaren

möchte, kann die offene Sprechstunde an drei Tagen pro Woche nutzen. Lange warten müssen Ratsuchende nicht; die maximale Wartezeit auf ein Beratungsgespräch liegt bei zehn Tagen.

#### ... und was kommt nach dem Modellversuch?

Der Modellversuch wird wissenschaftlich begleitet. Die Ergebnisse der Evaluation werden für die Überführung des Vorhabens in ein regelhaftes Angebot genutzt. Darüber hinaus gilt es, weitere Träger zu gewinnen, die das Angebot mitfinanzieren. Auch eine mögliche Ausweitung auf die Metropolregion Hamburg ist im Gespräch.

**Weitere Informationen:**  
[www.pag-hamburg.org](http://www.pag-hamburg.org)



© contrastwerkstatt/fotolia

## Ankündigung

**Licht am Ende des Tunnels?!  
Zukunft ist gestaltbar**  
9. Oktober 2017

Fachkonferenz für betriebliche  
Interessenvertretungen.  
Themen: Arbeitskulturen im Wandel,  
Arbeitszeit und Qualifizierung.  
9 bis 17 Uhr im Dorothee-Sölle-  
Haus. Informationen: Kirchlicher  
Dienst der Arbeitswelt,  
Anmeldung bis 15.09.2017  
hamburg@kda.nordkirche.de.

**Veranstaltung für Laserschutz-  
beauftragte und Fachkundige**  
26. Oktober 2017

Themen: Gefährdungen durch  
Laserstrahlung, Expositions-  
grenzwerte, TROS „Laserstrahlung“.  
9 bis 16 Uhr in der Schweiß-  
technischen Lehr- und Versuchs-  
anstalt Nord (SLV-Nord).  
Kostenpflichtige Anmeldung bei  
der SLV-Nord.

**Modellprojekt „Psychische  
Gesundheit“ präsentiert Ergebnisse**  
8. November 2017

Gefährdungsbeurteilung psychischer  
Belastung in Hamburger Betrieben.  
10 bis 14 Uhr in der Handelskammer  
Hamburg.

Anmeldung: [https://www.hk24.de/  
System/vst/1198812?view=&id=250  
326&terminId=410935I](https://www.hk24.de/System/vst/1198812?view=&id=250326&terminId=410935I)

## Neues für werdende Mütter, aber auch für Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber

### Seit dem 29. Mai 2017 gelten zwei wichtige Neuerungen im Mutterschutzrecht:

Frauen, die eine Fehlgeburt erleiden, und Frauen, die ein behindertes Kind zur Welt bringen, werden besser geschützt. Darüber hinaus wurde die Liste der chemischen Gefahrstoffe und der biologischen Arbeitsstoffe in der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz an die europäischen Vorgaben angepasst.

### Längere Schutzfristen bei Behinderung des Kindes

Die Schutzfrist nach der Geburt eines Kindes mit Behinderung wurde von acht auf zwölf Wochen verlängert. Dazu muss die Frau einen formlosen Antrag beim Arbeitgeber stellen und den ärztlichen Nachweis der Behinderung beifügen. Durch die längere Mutterschutzfrist wird nicht nur die Zahlung des Mutterschaftsgeldes verlängert; es entsteht auch ein höherer Urlaubsanspruch.

### Kündigungsschutz auch nach Fehlgeburt

Frauen, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden, haben nun einen viermonatigen Kündigungsschutz. In dieser Zeit können Arbeitgeber der Beschäftigten nur in besonderen Fällen und nur mit Zustimmung der zuständigen Arbeitsschutzbehörde kündigen, in Hamburg ist dies das Amt für Arbeitsschutz.

Am 1. Januar 2018 tritt das neue Mutterschutzgesetz in Kraft. Welche Änderungen damit verbunden sind, erfahren Sie in der nächsten Ausgabe und auf unseren Internetseiten.

### Weitere Informationen:

[www.hamburg.de/muetter-startseite/](http://www.hamburg.de/muetter-startseite/),  
[www.hamburg.de/kuendigung-schwangerschaft/](http://www.hamburg.de/kuendigung-schwangerschaft/)  
A+A Kongressthema „Neues Mutterschutzgesetz“ am 17.10.2017 in Düsseldorf [www.aplusa.de](http://www.aplusa.de)

[www.hamburg.de/arbeitsschutz](http://www.hamburg.de/arbeitsschutz)