

GESAMTPERSONALRAT

der Humboldt-Universität zu Berlin

INFO	2	14. Februar 2005
------	---	------------------

INHALT:

- Die neue Arbeitsstättenverordnung – künftig weniger Arbeits- und Gesundheitsschutz, dafür mehr Unternehmerfreiheit
- GPR-Wahl vom Dezember 2004 wird vom HU-Präsidenten angefochten – Konsequente Haltung der Beschäftigtenvertretung hat Folgen

Die neue Arbeitsstättenverordnung – künftig weniger Arbeits- und Gesundheitsschutz, dafür mehr Unternehmerfreiheit

Bestimmt künftig Ihr Dienstvorgesetzter, was die für Sie gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur ist? Das könnte durchaus Wirklichkeit werden.

Was ist passiert? Ohne parlamentarisches Getöse, nahezu ohne öffentliche Diskussion und auch von den Medien weitgehend unbeachtet ist am 25.08.2004 ein **neues Arbeitsstättenrecht** in Kraft getreten. Fragen drängen sich auf: *Weshalb? Was wird anders geregelt als bisher? Ist das neue Recht besser oder schlechter für die an den „Arbeitsstätten“ Beschäftigten, also für Sie?* Schließlich sind alle Beschäftigten von arbeitsstättenrechtlichen Bestimmungen betroffen.

Zielsetzung der Novellierung, Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens, politischer Hintergrund:

Im Mai 2003 wurde vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA) der Entwurf einer Novellierung der alten Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) aus dem Jahr 1975 (geändert 1996 und 2002) unterbreitet. Diesen Entwurf hatte Minister Clement (SPD) zum *Musterbeispiel für Deregulierung* und Bürokratieabbau im Sinne des "Masterplans Bürokratieabbau" seines Hauses erklärt. Dadurch werde es in Deutschland „noch leichter, ein Unternehmen auch in einer Garage zu gründen“ (O-Ton Clement). Anlass für die Freigabe des Arbeitsstättenrechts zur Deregulierung bot die überfällige Anpassung der Verordnung an die EU-rechtlichen Vorgaben, insbesondere an die aus dem Jahre 1989 stammende europäische Arbeitsstättenrichtlinie 89/654/EWG. Zielsetzung dabei: "größere Flexibilität, bessere Anpassung an betriebliche Gegebenheiten", d.h. durch „flexible Grundvorschriften“ Schaffung von Spielraum für an die jeweilige Unternehmenssituation angepasste Arbeitsschutzmaßnahmen. Arbeitsschutz als Kostenfaktor sanktioniert? Wie auch immer: Den Arbeitgebern war die alte ArbStättV schon lange ein Dorn im Auge. Entsprechend gelobt wurde der Neuentwurf von den Unternehmerverbänden. Sie begrüßten eine „neue, entschlackte Verordnung“ als wichtigen Beitrag zur „Modernisierung der Arbeitswelt“ und zur „Entlastung der Betriebe von unnötigen bürokratischen Regelungen“.

Weiterer Verlauf des Gesetzgebungsverfahrens: Ablehnung des BMWA-Entwurfs durch den CDU/CSU-dominierten Bundesrat, dem der Entwurf nicht weit genug ging. Vorlage eines eigenen, von Bayern initiierten Bundesratsentwurfs im März 2004. Dieser hätte von der Bundesregierung mit dem Ergebnis abgelehnt werden können, dass das bisherige Arbeitsstättenrecht weiter gültig bleibt. Wie bei den fast zeitgleich auf den Weg gebrachten „Arbeitsmarktreformen“ (Hartz-Gesetze) entschied sich die rot-grüne Bundesregierung aber dafür, in dem laufenden Deregulierungswettrennen vorn zu bleiben: Aus dem bayerischen Entwurf, der ohnehin zu ca. 80 % mit dem Clement-Entwurf übereinstimmt, wurden einige Elemente übernommen, um die so modifizierte Regierungsvorlage für die CDU/CSU-geführten Länder zustimmungsfähig zu machen. Das Ergebnis ist die am 25.08.2004 in Kraft getretene neue Arbeitsstättenverordnung.

Grundsätzliche Neuerungen: Die neue ArbStättV beschränkt sich auf eine Umsetzung des EU-Rechts auf unterem Niveau. Sie enthält **keine detaillierten Vorgaben und konkreten Festlegungen** mehr, sondern lediglich Schutzziele und allgemeine Anforderungen an Arbeitsstätten.

Bereits der Clement-Entwurf vom Mai 2003 hatte deutliche Kritik vor allem der IG Metall ausgelöst, von anderen Gewerkschaften war leider wenig zu hören. **Hauptkritikpunkte:** Die neue Verordnung bedeutet in Wirklichkeit kaum weniger Bürokratie, sondern vielmehr den *Wegfall zahlreicher bisheriger Schutzvorschriften (d.h. geringerer Schutz für die Beschäftigten)*. Minister Clement hatte den Entwurf für die neue Verordnung u.a. damit begründet, vor allem kleine und mittlere Betriebe seien mit der Fülle detaillierter Vorschriften der alten Verordnung überfordert und müssten entlastet werden. In wirtschaftlich flauen Zeiten sind aber gerade für Beschäftigte in Klein- und Kleinstbetrieben (kein Betriebsrat!) konkret formulierte und erforderlichenfalls einklagbare Schutzregelungen wichtig.

Die *Anpassung an angeblich zwingende europäische Vorgaben* ist ein weiterer zentraler Kritikpunkt. Bei der Umsetzung von EU-Recht tut sich die Bundesregierung bekanntlich schwer, wenn es um arbeitnehmerfreundlichere Regelungen im nationalen Recht oder auch um die Verbesserung demokratischer Rechte schlechthin geht – nicht so hier. Was von allen Verantwortlichen für das neue Arbeitsstättenrecht tunlichst verschwiegen wird: Die EU-Vorgaben stellen ausdrücklich *Mindestforderungen* dar, die durch die nationale Rechtssetzung verbessert werden dürfen. Diese Möglichkeit wurde nicht genutzt. Andererseits ist selbst hier zu beobachten: Vorgaben der EU-Richtlinie werden nicht als „zwingend“ betrachtet, wenn sie stören. So sind in der neuen ArbStättV *Beteiligungs- und Mitwirkungsrechte der Arbeitnehmervertretungen nicht festgeschrieben* – obwohl dies durch Artikel 8 der Richtlinie 89/654/EWG vorgegeben ist. Gerade diese Rechte sind aber erforderlich, um bei der betrieblichen Ausgestaltung der Verordnung die durch „flexible Grundvorschriften“ ermöglichten Handlungs- und Gestaltungsspielräume vor Ort nutzen zu können.

Übersicht: Änderungen im Arbeitsstättenrecht (unvollständig)

<p style="text-align: center;">Alte ArbStättV (Anforderungen, die nach neuem Recht wegfallen oder eingeschränkt werden)</p>	<p style="text-align: center;">Neue ArbStättV (Anforderungen nach neuem, seit 25.08.04 geltendem Recht)</p>
Abmessungen von Arbeitsräumen, Pausenräumen und Umkleideräumen	
<p>Arbeitsräume: Mindestgrundfläche 8 m²</p> <p>Lichte Höhe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • mind. 2,50 m bei Grundfläche ≤ 50 m² • mind. 2,75 m bei Grundfläche > 50 m² und ≤ 100 m² • mind. 3,00 m bei Grundfläche > 100 m² und ≤ 2000 m² • mind. 3,25 m bei Grundfläche > 2000 m² <p>Mindestluftraum je ständig anwesenden Arbeitnehmer:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 12 m³ bei überwiegend sitzender Tätigkeit • 15 m³ bei nicht sitzender Tätigkeit • 18 m³ bei schwerer körperlicher Arbeit • 10 m³ für jede weitere ständig anwesende Person <p>Mindestluftraum darf durch Betriebseinrichtungen nicht verringert werden</p>	<p>Keine Zahlenangabe für Mindestgrundfläche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Grundfläche ist ausreichend zu bemessen, so dass die Beschäftigten ohne Beeinträchtigung ihrer Sicherheit, ihrer Gesundheit oder ihres Wohlbefindens ihre Arbeit verrichten können <p>Keine Zahlenangabe für lichte Höhe:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lichte Höhe ist in Abhängigkeit von der Größe der Grundfläche ausreichend zu bemessen, so dass die Beschäftigten ohne Beeinträchtigung ihrer Sicherheit, ihrer Gesundheit oder ihres Wohlbefindens ihre Arbeit verrichten können <p>Keine Zahlenangabe für Mindestluftraum:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mindestluftraum ist in Abhängigkeit von der Art der körperlichen Beanspruchung und der Anzahl der Beschäftigten sowie der sonstigen anwesenden Personen zu bemessen
<p>Pausenräume:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lichte Höhe wie für Arbeitsräume • Grundfläche je Arbeitnehmer 1,00 m² <p>Mindestgrundfläche 6,00 m²</p> <p>Umkleideräume:</p> <ul style="list-style-type: none"> • lichte Höhe mind. 2,30 m bei Grundfläche von ≤ 30 m² • lichte Höhe mind. 2,50 m bei Grundfläche von > 	<p>Abmessungen aller weiteren Räume richten sich nach der Art der Raumnutzung (keine Zahlenangaben):</p> <ul style="list-style-type: none"> • Räume müssen eine ausreichende Grundfläche und Höhe sowie einen ausreichenden Luftraum aufweisen • Umkleideräume müssen leicht zugänglich und von ausreichender Größe eingerichtet werden

30 m ² Mindestgrundfläche 6,00 m ²	
Sichtverbindung nach außen und Beleuchtung	
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeits-, Pausen-, Bereitschafts-, Liege- und Sanitätsräume müssen eine Sichtverbindung nach außen haben • Mindestbeleuchtungsstärke 15 Lux • Mindestbeleuchtungsstärke der ggf. erforderlichen Sicherheitsbeleuchtung ist definiert 	<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitsstätten müssen möglichst ausreichend Tageslicht erhalten • Mindestbeleuchtungsstärke der ggf. erforderlichen Sicherheitsbeleuchtung muß ausreichend sein
Raumtemperatur und Sonnenschutz	
<p>Gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur (unter Berücksichtigung des spezifischen Nutzungszwecks des Raumes sowie der Arbeitsverfahren und der körperlichen Beanspruchung)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mindesttemperatur 21 °C in Pausen-, Liege-, Sanitär- und Sanitätsräumen • Der Begriff „gesundheitlich zuträglich“ wird außerdem in der Arbeitsstättenrichtlinie 6 konkretisiert. Danach soll die Lufttemperatur in Arbeitsräumen 26 °C nicht überschreiten. Die Mindesttemperatur in Arbeitsräumen muß bei überwiegend sitzender Tätigkeit 20 °C (Arbeitsschwere „leicht“) bzw. 19 °C (Arbeitsschwere „mittel“), entsprechend bei überwiegend stehender oder gehender Arbeitshaltung 19 °C bzw. 17 °C betragen. • Vermeidung unzuträglicher Temperatureinflüsse im Bereich von Heizeinrichtungen • Kühlung auf zuträgliche Temperatur an Hitze Arbeitsplätzen • Abschirmung gegen <i>unmittelbare</i> Sonneneinstrahlung 	<p>Gesundheitlich zuträgliche Raumtemperatur (unter Berücksichtigung des spezifischen Nutzungszwecks des Raumes sowie der Arbeitsverfahren und der körperlichen Beanspruchung)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keine Konkretisierung des Begriffes „gesundheitlich zuträglich“ • Ersatzlos gestrichen • Ersatzlos gestrichen • Abschirmung gegen <i>übermäßige</i> Sonneneinstrahlung
Toiletten	
<p>ab > 5 Arbeitnehmer verschiedenen Geschlechts sollen für Frauen und Männer getrennte Toilettenräume vorhanden sein</p> <p>ab > 5 Arbeitnehmer müssen Toiletten ausschließlich den Betriebsangehörigen zur Verfügung stehen</p>	<p>Toilettenräume sind für Männer und Frauen getrennt einzurichten oder es ist eine getrennte Nutzung zu ermöglichen</p> <p>Ersatzlos gestrichen</p>
<ul style="list-style-type: none"> • werden > 15 Arbeitnehmer mehr als 2 Wochen auf der Baustelle beschäftigt, muss der Arbeitgeber Toilettenräume zur Verfügung stellen • bei < 15 Arbeitnehmer muß mindestens eine abschließbare Toilette zur Verfügung stehen 	<p>bei Arbeiten im Freien und auf Baustellen mit wenigen Beschäftigten sind abschließbare Toiletten ausreichend</p>

Anwendung der neuen ArbStättV in der betrieblichen Praxis: Für die praktische Anwendung der neuen ArbStättV werden von einem „Ausschuß für Arbeitsstätten“ unverbindliche *Technische Regeln* erarbeitet, die nach und nach die bisherigen *Arbeitsstätten-Richtlinien (ASR)* ablösen sollen. [Zusammensetzung des 15-köpfigen Ausschusses: private Arbeitgeber (2), öffentliche Arbeitgeber (1), zuständige Landesbehörden (3), Gewerkschaften (3), Unfallversicherungsträger (3), sachverständige Personen, insbesondere aus der Wissenschaft (3)]. Die „Technischen Regeln für Arbeitsstätten“ werden vom BMWA amtlich bekannt gegeben. Sie liefern dann den Aufsichtsbehörden Hinweise zur Auslegung der Bestimmungen für das Errichten und Betreiben von Arbeitsstätten. Wichtig ist: **Die bisherigen Arbeitsstätten-Richtlinien gelten bis zur Erarbeitung der neuen Technischen Regeln und ihrer Bekanntmachung durch das**

BMWA fort, längstens jedoch bis zu sechs Jahren nach Inkrafttreten der neuen ArbStättV. Auch die bisherigen Arbeitsstätten-Richtlinien sind keine Rechtsnormen. Sie stellen allerdings Regeln im Sinne von anerkannten sicherheitstechnischen, arbeitsmedizinischen und hygienischen Regeln dar. Auf die *neuen* Technischen Regeln darf man also gespannt sein; Optimismus ist nicht angebracht.

Auswirkungen des neuen Arbeitsstättenrechts an der HU werden zwar **kurzfristig** – d.h. in Bezug auf aktuelle Bauvorhaben – nicht eintreten, da die bisherigen Arbeitsstätten-Richtlinien bis zur Erarbeitung und Bekanntmachung der neuen Technischen Regeln fortgelten. **Mittelfristig** werden die neuen Regeln allerdings Arbeitgeber-Richtschnur sein.

GPR-Wahl vom Dezember 2004 wird vom HU-Präsidenten angefochten

Konsequente Haltung der Beschäftigtenvertretung hat Folgen: Präsident Mlynek geht gegen die Vertretung der Charité-Beschäftigten durch den Gesamtpersonalrat gerichtlich vor

Im Dezember 2004 fand die turnusgemäße Wahl des Gesamtpersonalrats der Humboldt-Universität statt. Der neue GPR war entsprechend dem Wahlausschreiben des ordnungsgemäß bestellten Wahlvorstandes von allen Beschäftigten der Humboldt-Universität zu wählen, also von den MitarbeiterInnen des Hochschulbereichs, den Studentischen Beschäftigten und den MitarbeiterInnen der Charité (alt) – bestehend aus dem Campus Mitte, dem Campus Virchow-Klinikum und dem Campus Buch. Die Wahl wurde durchgeführt, allerdings ohne Beteiligung der Charité-Beschäftigten – ihnen wurde die Wahl des Gesamtpersonalrats verwehrt.

Was war geschehen?

1. Nachdem die GPR-Wahl ordnungsgemäß eingeleitet war, griff der Vorstand der Charité in das laufende Wahlverfahren ein, indem er die Beschäftigten der Charité von dieser Wahl ausschloss. Dabei machte er sich die Rechtsauffassung des Wissenschaftssenators zu Eigen, wonach die MitarbeiterInnen der Charité auf Grund ihrer dienstrechtlichen Zuordnung zur „Gliedkörperschaft Charité – Universitätsmedizin Berlin“ aus dem Zuständigkeitsbereich des Gesamtpersonalrats herausfallen. Demzufolge, so seine Interpretation des Vorschaltgesetzes zum „Gesetz über die Umstrukturierung der Hochschulmedizin im Land Berlin“, seien sie hinsichtlich der GPR-Wahl der HU als nicht wahlberechtigt anzusehen.

Dieser Gesetzesauslegung widersprachen die Gewerkschaften ver.di und GEW ebenso wie der „alte“ und der neu gewählte HU-Gesamtpersonalrat. Denn: Der Gesetzgeber hat im o.g. Gesetz ausdrücklich geregelt, dass die Gesamtpersonalräte hinsichtlich ihrer Zusammensetzung und Zuständigkeit „durch dieses Gesetz unberührt“ bleiben. Daraus sollte nach unserer Auffassung gefolgert werden, dass erst mit dem noch nicht verabschiedeten „Hochschulmedizinstrukturgesetz“ oder einer anderen gesetzlichen Regelung die Zuständigkeit der bei den Universitäten gewählten Gesamtpersonalräte beendet bzw. verändert werden kann. Darüber hinaus ist im „Vorschaltgesetz“ ausdrücklich festgehalten, dass die Körperschaft „Charité“ (neu) als „Gliedkörperschaft der Freien Universität Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin“ errichtet wird. Von einer völligen Loslösung der Körperschaft von den beiden Universitäten kann insofern keine Rede sein. Auch hier hat sich der Gesetzgeber vorbehalten, endgültige Regelungen erst mit dem weiteren Gesetz zu treffen.

2. Auf Grund der Sitzverteilung nach § 24 WOPersVG wurden drei MitarbeiterInnen der Charité Mitglieder des Gesamtpersonalrats der HU. Die Leitung der Charité untersagte diesen unter Androhung arbeitsrechtlicher Maßnahmen jegliche Arbeit im Gesamtpersonalrat.

Gegenwärtiger Sachstand

Der Präsident unserer Universität folgte der Rechtsposition des Wissenschaftssenators, indem er vor dem Verwaltungsgericht den Antrag stellte, die durchgeführte Gesamtpersonalrats-Wahl für nichtig zu erklären. Das Verwaltungsgericht Berlin wird den Sachverhalt juristisch zu würdigen haben und eine Entscheidung treffen. Darüber werden wir die Beschäftigten der Universität informieren.

Herausgeber:

Gesamtpersonalrat der Humboldt-Universität zu Berlin
Tel.: 2093-1185/1944/1962

Fax: 2093-1323

Sitz: Monbijoustraße 3,
10117 Berlin-Mitte

Internet: <http://www.humboldt-universitaet.de/gpr/>

E-Mail: gesamtpersonalrat@rz.hu-berlin.de

Bearbeitung: Kordula Schulz, Wolfgang Mix
