

10 Jahre Bildschirmarbeitsverordnung

Die Bildschirmarbeitsverordnung ist nach wie vor Grundlage, wenn es darum geht, bei der Gestaltung der immer mehr sich verbreitenden Bildschirmarbeit mitzubestimmen. Allerdings genügt es nicht, allein die Bestimmungen der Verordnung zu kennen, noch wichtiger ist es zu wissen, wo die aktuellen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zu finden sind.

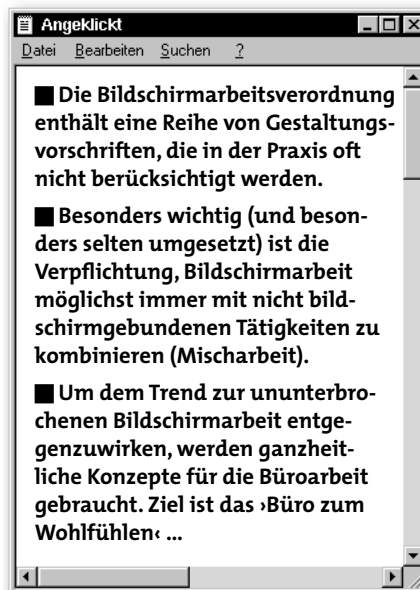
MIT DEM ARBEITSSCHUTZGESETZ (ArbSchG) vom 7. 8. 1996 und der kurze Zeit später verabschiedeten Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) sind vor zehn Jahren in Deutschland gesetzliche Regelungen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen geschaffen worden – erzwungen durch EU-Richtlinien von 1989 und 1990. Mit dem Jahr 2000 endeten dann auch die Übergangsfristen und seither müssen nun endlich alle Bildschirmarbeitsplätze entsprechend den Bestimmungen der BildscharbV gestaltet sein. Betroffen sind davon in Deutschland mehr als 17 Millionen Arbeitsplätze.

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

DIE BILDCHARBV schreibt eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen in Hinblick auf Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen vor (die so genannte Gefährdungsbeurteilung). Diese hat (wie nach ArbSchG an allen anderen Arbeitsplätzen auch) »umfassend« zu sein. Sie muss also sämtliche ergonomischen Aspekte bearbeiten, vor allem aber die »hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Seh-

vermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen«.

In der Praxis allerdings sind viele Bildschirmarbeitsplätze lediglich in Hinblick auf Tischgröße und Blendungsfreiheit des Bildschirms und ähnliche Faktoren überprüft und verbessert worden. Die Probleme Augenüberlastung, Bewegungsmangel und Zwangshaltungen am Bildschirmarbeitsplatz hingegen wurden eher selten untersucht. Den psychischen Belastungen gar wird üblicherweise kaum einmal Rechnung getragen – und erst recht keine Abhilfe geschaffen.



Stressfaktoren wie zum Beispiel Zeitdruck, E-Mail- und Informationsflut oder Softwaremängel bleiben deshalb unbearbeitet.

Und das obwohl es inzwischen für die Privatwirtschaft das berufsgenossenschaftliche, softwaregestützte Verfahren *Dia.L.O.G. zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen* gibt. Ebenso für den Öffentlichen Dienst den *Gefährdungs- und Belastungs-Katalog Verwaltung, Büroräume (Bildschirmarbeitsplätze) GUV-I 8713* vom April 2003.¹ Vom Berufsgenossenschaftlichen Institut für Arbeitssicherheit (BIA) wird darüber hinaus ein *Sicherheits-Check für Büroarbeitsplätze* angeboten.

Gestaltungsvorschriften für Bildschirmarbeitsplätze

DIE BILDCHARBV SCHREIBT eine Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze nach den in einem Anhang zur BildscharbV festgelegten Kriterien vor und außerdem die Berücksichtigung weiterer Rechtsvorschriften. Wobei schon der BildscharbV-Anhang Forderungen enthält, die oftmals

1... http://regelwerk.unfallkassen.de/daten/inform/I_8713.pdf

nicht umgesetzt werden. So zum Beispiel die Vermeidung konzentrationsstörenden Lärms (siehe Artikel ab Seite 34), die Einhaltung der Grundsätze der Softwareergonomie (siehe Artikel ab Seite 36), die Unzulässigkeit heimlicher qualitativer oder quantitativer Kontrolle und anderes mehr.

Unter die einzuhaltenden sonstigen Rechtsvorschriften fällt nicht nur die Arbeitsstättenverordnung. Auch der jeweils aktuelle Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse sind damit gemeint und zu berücksichtigen (siehe dazu die folgenden Artikel ab Seite 34).

Einen umfassenden Leitfaden für die Gestaltung von Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen stellt die BGI 650 der Verwaltungsberufsgenossenschaft dar, ergänzt durch Praxishilfen für die Gestaltung von *Büroarbeit – sicher, gesund und erfolgreich* (BGI 5001) und von *Büroraumplanung* (BGI 5050).

Mischarbeit oder Pausen bei der Bildschirmarbeit

DIE BILDSCHEARBEIT SCHREIBT auch die regelmäßige Unterbrechung der Bildschirmarbeit »durch andere Tätigkeiten oder durch Pausen, die jeweils die Belastung durch die Arbeit am Bildschirmgerät verringern« vor und gibt dabei der Mischarbeit den Vorrang vor Kurzpausen. Mischarbeit meint die Unterbrechung von Bildschirmarbeit durch andere, nicht bildschirmgestützte Tätigkeiten. Es geht also nicht etwa um die Fortsetzung von Bildschirmarbeit mit einer anderen Software. Arbeitsmedizinische Untersuchungen empfehlen als Obergrenze für Bildschirmarbeit fünf Stunden täglich. Die entsprechenden arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse Mischarbeit in Büro und Verwaltung sind schon 1992 von der BAuA veröffentlicht worden.

Die tatsächliche Entwicklung geht aber in die andere Richtung: Eine von der Gmünder Ersatzkasse 2005 veröffentli-

chte Untersuchung zur Belastungs- und Gesundheitssituation der Berufsgruppe Bürofachkräfte ergab, dass bereits 52 Prozent der Vollzeitkräfte dieser Berufsgruppe täglich zwischen vier und sieben Stunden am Bildschirm arbeiten und 34 Prozent bereits mehr als sieben Stunden



– was 1997 nur auf 12 Prozent der Bürofachkräfte zutraf.

Angesichts der um sich greifenden weiteren Vereinseitigung der Büroarbeit, die durch elektronische Workflows > immer mehr Arbeitsvorgänge auf den PC verlagert, werden deshalb sinnvolle Arbeitsunterbrechungen durch Kurzpausen – am besten in Form von Bewegungspausen – immer dringlicher.

Bei diesen (selbstverständlich bezahlten) Kurzpausen handelt es sich nicht um die im Arbeitszeitrecht geforderten Ruhepausen. Die kurzzeitigen Pausen sollen dem Auftreten von Ermüdung entgegenwirken. Ergonomisch zu bevorzugen sind mehrere Kurzpausen statt weniger langer Pausen. Die Pausen sollten hinsichtlich ihrer Lage frei wählbar sein...³

Augenuntersuchungen und Bildschirmbrille

DER ARBEITGEBER MUSS nach Bildschirmarbeitsverordnung den Beschäftigten vor Aufnahme der Bildschirmarbeit und »anschließend in

regelmäßigen Zeitabständen sowie bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Arbeit am Bildschirmgerät zurückgeführt werden können, eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens« durch einen Augenarzt oder eine fachkundige Person anbieten. Hierbei für notwendig befundene spezielle Sehhilfen für Bildschirmarbeit müssen zur Verfügung gestellt werden. Arbeitgeber sind zu diesem Angebot verpflichtet – was aber häufig unbeachtet bleibt.

Umgekehrt ist es für die betroffenen Arbeitnehmer keine Zwangsuntersuchung, sondern eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung auf freiwilliger Basis. Die Berufsgenossenschaften haben hierzu als G 37 einen Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen Bildschirmarbeitsplätze herausgegeben. Entscheidend für die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers ist die Verwendung der G 37-Vordrucke...⁴ Betriebs- und Personalräte sollten deshalb diese Vordrucke im Betrieb bekannt machen und vorhalten.

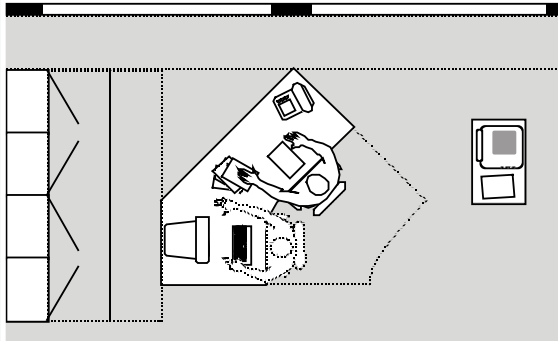
Das Arbeitsgericht Neumünster hat am 20. 1. 2000 verfügt, dass der Arbeitgeber im erforderlichen Umfang auch spezielle Sehhilfen (sprich: Bildschirmbrillen) für die Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung stellen muss, wenn spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind (4 Ca 1034b/99). Selbst wer von einem rund siebenstündigen Arbeitstag nur etwa 30 bis 45 Minuten am Bildschirm arbeitet, kann vom Arbeitgeber bereits

2... www.baua.de/nm_28126/de/Publikationen/Broschueren/Technik/T26,xv-vt.pdf und www.baua.de/nm_5846/de/Publikationen/Broschueren/Technik/T27.html_nnn=true

3... Vergl. A. Oppolzer: *Bildschirm-pausen sind für die Erholung wichtig / Die arbeitswissenschaftliche Sicht, in Arbeit & Ökologie-Briefe (jetzt: Gute Arbeit) 8/02 ab Seite 22*

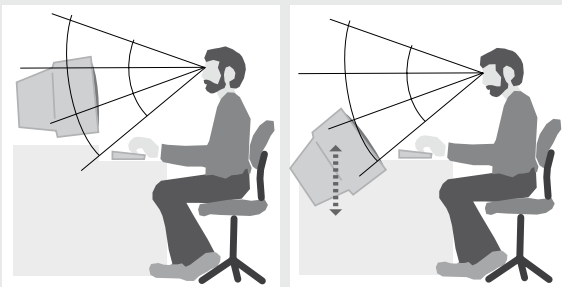
4... Der G 37 ist als BGG 904/37 im Internet abrufbar unter: www.vbg.de/imperia/md/content/produkte/spschriften/bgi_785.pdf; siehe auch: VBG, *Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz*, BGI 786

Büroraumgestaltung



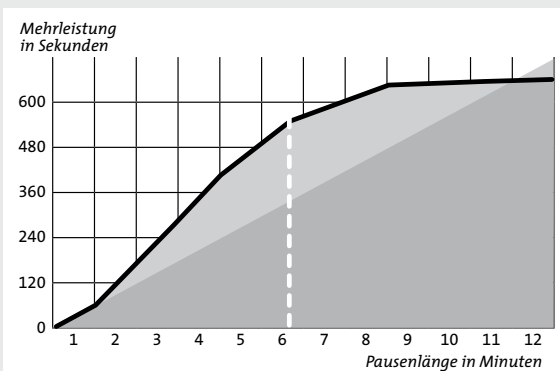
Typischer Arbeitsplatz für Mischarbeit. Sowohl die Flächen für die normale Sachbearbeitung wie für die Bildschirmarbeit sind ausreichend groß. Durch Positionswechsel kann eine jeweils geeignete ergonomische Körperhaltung eingenommen werden. Der Tisch ist kombinierbar ...

Bildschirmarbeitsplatz



Die »normale« Sitzposition bei der Bildschirmarbeit (links) führt dazu, dass der Kopf unnatürlich gerade gehalten, oft sogar etwas in den Nacken gelegt werden muss. Ein deutliches Versenken des Bildschirms hingegen bewirkt, dass der Kopf bei der Bildschirmarbeit entspannter gehalten werden kann, dass Bildschirm und Tastatur etwa in einer Blickflucht liegen und dass der Bildschirm bei gleichem Raumbedarf etwas weiter entfernt ist ...

Bildschirmpausen



Diese Grafik zeigt den Zusammenhang zwischen Pausenlänge und Erholungseffekt. Der Erholungseffekt wird gemessen in der nach der Pause möglichen Mehrleistung. Daraus lässt sich die (wirtschaftlich) optimale Pausenlänge ableiten.

Das so genannte Kombinationsbüro verbindet das Einzelbüro (»Zellenbüro«) mit großen Kommunikationszonen. Dadurch stellt es einerseits die flexibelste Lösung der Büroraumgestaltung dar und erfüllt andererseits die wichtigsten Bedürfnisse der Beschäftigten, nämlich konzentriert (am Computer) arbeiten zu können und andererseits über Räume zu verfügen, die für gemeinschaftliches Arbeiten, Besprechungen u.Ä. geeignet sind.

Die häufigsten ergonomischen Schwachstellen sind:

- die einzelnen Büros sind zu klein (unter 10 Quadratmeter);
- der einzelne Platz ist »optimiert«, dass alle Tätigkeiten im Sitzen ausgeübt werden können;
- die Gemeinschaftsflächen sind schlecht beleuchtet und unzureichend eingerichtet (und werden deshalb nicht genutzt).

Grundlage jeder Büroraumgestaltung sind die Anforderungen aus der Arbeitsorganisation. Deshalb ist es von besonderer Bedeutung, dass die Beschäftigten in die Planung einbezogen werden.

Döbele-Martin/Martin: Büroräume ergonomisch gestalten, in CF 5/99 ab Seite 12

Die Seh- und Sitzbedürfnisse der Menschen sind sehr individuell. Deshalb sollen und müssen Bildschirmarbeitsplätze so flexibel wie möglich eingerichtet sein. Dazu gehören vielseitig verstellbare Stühle ebenso wie höhenverstellbare Tische und/oder Stehpulte.

Von besonderer Bedeutung ist aber die Position des Bildschirms, der in der Praxis meist viel zu hoch und viel zu nahe platziert wird. Eine ständig waagerechte Blickrichtung belastet die Augen (sie trocknen aus) und die Schulter-Nacken-Muskulatur. Eine natürliche Kopfhaltung beim Lesen ist der leicht gesenkte Kopf.

Ein weiter entfernt stehender Bildschirm kann von den Augen besser fixiert werden und belastet sie deshalb weniger (die optimale Entfernung liegt um die 80 cm). Dies setzt allerdings voraus, dass die Auflösung des Bildschirms (und damit die Normalgröße der angezeigten Schrift) nicht zu klein ist (wichtig vor allem bei Flachbildschirmen, die nur eine optimale Bildschirmauflösung bieten).

Wolfgang Fricke: Der Bildschirm – ziemlich tief und weit weg? in CF 12/99 ab Seite 7

Wolfgang Fricke: Sitzen – aber wie? in CF 3/01 ab Seite 19

Laut § 91 BetrVG muss es Ziel der Mitbestimmung des Betriebsrats sein, Belastungen, die gegen arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse verstoßen, abzuwenden, abzumildern oder auszugleichen. Dies gilt auch für die Bildschirmarbeit. Eine wichtige Möglichkeit des Belastungsausgleichs sind zusätzliche (bezahlte) Kurzpausen, die in der Praxis meist zwischen 5 und 10 Minuten liegen.

Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass bei Kurzpausen von etwa sechs Minuten Dauer die anschließende Leistungssteigerung deutlich über der durch die Pause »verlorenen« Zeit liegt. Es handelt sich dabei um so genannte »lohnende Pausen«.

Mehrere über den Tag verteilte Kurzpausen von 5 bis 6 Minuten Dauer stellen also eine optimale Vorbeugung gegen Arbeitsermüdung dar und sind auch betriebswirtschaftlich sinnvoll. Dieser Effekt tritt allerdings nur dann ein, wenn eine Pause gemacht wird, ehe die Ermüdung eingetreten ist. Zu beachten ist deshalb, dass die Pausen regelmäßig über den Tag verteilt genommen werden.

Peter Martin: Mach mal Pause! in CF 3/01 ab Seite 14

die Erstattung der angemessenen Kosten für eine Bildschirmbrille verlangen. Mehrkosten aufgrund modischer Sonderwünsche des Arbeitnehmers müssen nach Beschluss des ArbG Kaiserslautern vom 12. 6. 2001 (5 Ca 316/01) vom Arbeitgeber allerdings nicht getragen werden.

Es empfiehlt sich, das hier beschriebene Verfahren in einer Betriebs-/Dienstvereinbarung zu regeln.⁶

Mitbestimmung greift für Betriebs- und Personalrat

WESENTLICHER ANSATZPUNKT für die Einflussnahme auf die Bildschirmarbeitsplatzgestaltung ist für Betriebsräte der § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz). Dazu hat das Bundesarbeitsgericht mit Beschluss vom 8. 6. 2004 (1 ABR 13/03 – IBM Hannover) eine ausführliche Klärung vorgenommen.

Demnach steht dem Betriebsrat – entgegen der Auffassung mancher Arbeitgeber – ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sowohl hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV als auch hinsichtlich der Ausgestaltung der Unterweisung nach § 12 ArbSchG zu. Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, die der Arbeitgeber zwar auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat, bei deren Gestaltung ihm aber Handlungsspielräume verbleiben. Mitzubestimmen hat der Betriebsrat bei der Ausfüllung dieses Spielraums. «Kommt es zu keiner Einigung, kann der Betriebsrat die Initiative zur Bildung einer Einigungsstelle ergreifen.

6... Ein entsprechender Beitrag dazu und Vorschlag für eine BV ist abgedruckt in *Arbeitsrecht im Betrieb* 7/01 ab Seite 420

7... Vorschläge hierzu z.B. unter: www.sozialnetz-hessen.de; www.jes-beratung.de/bildschirmarbeit.html; www.tse-hamburg.de/Betriebsvereinbarungen/Texte/Bildschirmarbeit.html oder www.pafs.de/download/recht/bv.pdf;

8... Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: *Wohlbefinden im Büro*, Dortmund 2004; www.baua.de/nm_21604/de/Publikationen/Broschueren/A11,xv=vt.pdf

Schon mit Urteil vom 2. 4. 1996 (1 ABR 47/95) hatte das Bundesarbeitsgericht dem Betriebsrat auch das Recht eingeräumt, Pausen bei der Bildschirmarbeit durchzusetzen. In Hinblick auf den Öffentlichen Dienst hat mit Urteil vom 8. 1. 2001 (6P 6/00) auch das Bundesverwaltungsgericht die Mitbestimmung des Personalrats nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG zu Kurzpausen während der Bildschirmarbeit bestätigt.

Damit ist für Betriebs- und Personalräte die Tür weit aufgemacht, bei der Umsetzung und Ausfüllung der BildscharbV mitzubestimmen und entsprechende Vereinbarungen abzuschließen.⁷

Neue Konzepte zur Bildschirmarbeit

DIE ZAHL DER AUSSCHLIESSLICH am Bildschirm Arbeitenden ist in den letzten Jahren – wie oben gezeigt – drastisch angewachsen. Deshalb musste zwangsläufig auch die Gruppe derer zunehmen, die von einer Belastung durch Bildschirmarbeit oder Arbeiten in Zwangshaltung berichten.

Schwerpunkte der Beschwerden sind Schulter- und Nackenprobleme, Glieder- und Gelenksbeschwerden, Rückenschmerzen, Müdigkeit, Erschöpfung, Kopfschmerzen oder Nervosität. Bei vier Prozent der von der Gmünder Ersatzkasse Befragten wurde dadurch die Arbeitsfähigkeit häufig eingeschränkt, bei 48 Prozent war dies manchmal der Fall. Die Zufriedenheit mit den Arbeitsbedingungen hat zwischen 1997 und 2004 deutlich abgenommen. Mit der Zahl der Aufenthaltstage im Krankenhaus befinden sich Bürofachkräfte unter zehn Vergleichsberufen in der oberen Hälfte auf Platz sieben und beim Arzneimittelkonsum gehören sie zur Spitze (nur Sprechstundenhilfen haben mehr Verschreibungen).

Büroarbeit ist, wie die BAuA schreibt, »entgegen landläufiger Meinung keine relativ belastungsarme Tätigkeit«. Typisch seien vielmehr, so die BAuA, »Kopfschmerzen, Beschwerden im Rücken-, Nacken- und Schulterbereich, Handgelenksentzündungen [...], psychische Belastungen und Augenbeschwerden«. Angesichts dieser Probleme

»greifen einzelne korrektive Maßnahmen wie z.B. ein ergonomischer Bürostuhl oder eine gute Beleuchtung«, so die BAuA, »meistens zu kurz, da auch Fragen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsinhalte berührt sind.«

Gefragt sind deshalb Konzepte, die den Bildschirmarbeitsplatz als System begreifen und alle Bereiche, also die Gestaltung der Arbeitsumgebung, der Arbeitsmittel, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsinhalte einer kritische Analyse unterziehen, sie gegebenenfalls verbessern und dem Menschen und seinen Bedürfnissen anpassen. Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Büroarbeit muss dem Ziel verpflichtet sein, Wohlbefinden im Büro zu gewährleisten.⁸

An dieser Aufgabe arbeitet inzwischen INQA, die *Initiative Neue Qualität der Arbeit*, getragen von der BAuA gemeinsam mit den Sozialpartnern, Berufsgenossenschaften und anderen Spitzenorganisationen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Im Jahr 2002 wurde in diesem Rahmen der Initiativkreis »Neue Qualität der Büroarbeit« (*INQA Büro*) gebildet. Hier laufen die alle neuen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zum Thema Büroarbeit zusammen. *Sitzlust statt Sitzfrust, Wohlbefinden im Büro, Die Zukunft der Büroarbeit* und andere wichtige Informationen zur Gestaltung von Büro- und Bildschirmarbeit können bei *INQA Büro* bezogen oder aus dem Internet heruntergeladen werden unter: www.inqa-buero.de

Dr. Manuel Kiper, Technologie- und Arbeitsschutzberater, Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung (BTQ) im Bildungswerk ver.di in Niedersachsen; Kontakt: BTQ Niedersachsen, Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg; fon 0441-8 20 68, kiper@btq.de

