

Astrid Nahrman, Bruno Schierbaum, Oldenburg

## Die Bildschirmarbeitsverordnung – Neue Anforderungen bei Bildschirmarbeitsplätzen\*

Seit dem 21.8.1996 ist das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in Kraft<sup>1</sup>. Auf der Basis des § 19 ArbSchG ist am 20. Dezember 1996 mit fast vierjähriger Verspätung die EG-Bildschirmrichtlinie „Richtlinie bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten“ (90/270/EWG)<sup>2</sup> mit der Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) in deutsches Recht umgesetzt worden. Die BildscharbV „Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten“ ist Bestandteil der „Verordnung zur Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur EG-Rahmenrichtlinie zum Arbeitsschutz“<sup>3</sup>. Im Rahmen der letztgenannten Verordnung sind folgende Verordnungen erlassen worden:

- Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit (PSA – Benutzerverordnung),
- Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der manuellen Handhabung von Lasten bei der Arbeit (Lastenhandhabungsverordnung),
- Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung),
- Verordnung zur Änderung der Verordnung über Arbeitsstätten.

Im folgenden sollen die wesentlichen Inhalte der Bildschirmarbeitsverordnung näher dargestellt werden.

### 1. EG-Recht zum Arbeitsschutz/Umsetzung in deutsches Recht

Am 12. Juni 1989 verabschiedete der Ministerrat der Europäischen Gemeinschaft die sogenannte EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz „Richtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit“ (89/391/EWG), die für das Arbeitsschutzrecht zentrale Bedeutung hat und als „Grundgesetz des betrieblichen Arbeitsschutzes“ bezeichnet wird<sup>4</sup>. Nach Artikel 16 EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz erläßt der Rat der Europäischen Gemeinschaft auf der Basis des Artikels 118 a EWG-Vertrag Einzelrichtlinien<sup>5</sup>. Nach Artikel 118 a Abs. 1 EWGV bemühen sich die Mitgliedstaaten, die Verbesserung insbesondere der Arbeitsumwelt zu fördern, um die Sicherheit und die Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen und setzen sich die Harmonisierung der in diesem Bereich bestehenden Bedingungen bei gleichzeitigem Fortschritt zum Ziel. Als Beitrag zur Verwirklichung dieses Zieles erläßt der Rat auf Vorschlag der Kommission, in Zusammenarbeit mit dem Europäischen Parlament Richtlinien, die schrittweise anzuwenden sind. Diese sogenannten „Arbeitsschutzrichtlinien“ dienen der Verbesserung der Arbeitsumwelt, dem Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer und betreffen somit den eigentlichen Arbeitsschutz. Bei diesem Richtlinienotyp handelt es sich um Mindestvorschriften, die bei der Umsetzung in nationales Recht nicht unterschritten werden dürfen. Die einzelnen Mitgliedstaaten sind jedoch nicht daran gehindert, Maßnahmen zum besseren Schutz der Arbeitsbedingungen zu ergreifen<sup>6</sup>. Eine dieser Einzelrichtlinien ist die vom Ministerrat der Europäischen Gemeinschaft am 29. Mai 1990

erlassene „Richtlinie bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten“ (90/270/EWG)<sup>7</sup>. Nach Artikel 11 dieser EG-Bildschirmrichtlinie waren die Mitgliedstaaten verpflichtet, diese Richtlinie bis zum 31.12.1992 in nationales Recht umzusetzen. Die EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz ist im Rahmen

\* Die Autoren sind wissenschaftliche Mitarbeiter bei der BTQ Niedersachsen und beraten in den Arbeitsgebieten Technik/Arbeitsorganisation und Arbeits-/Gesundheitsschutz.

- 1 Zum Arbeitsschutzgesetz vgl. ausführlich: Schierbaum/Fischer, Das Arbeitsschutzgesetz – ein Überblick, PR 11/96, S. 423 ff.; Pieper, Das Arbeitsschutzgesetz, ArbR 12/96, S. 465 ff.; Angermaier, Das neue Arbeitsschutzgesetz, AiB 9/96, S. 522 ff.; Nahrman/Kiesche, Das neue Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) – Auswirkungen in Büro und Verwaltung, BR-Info 10/96, S. 161 ff.; Bücken/Faber, Neues Arbeitsschutzgesetz – Konsequenzen für die betriebliche Praxis, BR-Info 10/96, S. 158 ff.
- 2 Vgl. zur EG-Bildschirmrichtlinie: Schierbaum/Fischer, Bildschirmarbeit und Gesundheit, RDV 3/94, S. 109 ff.; Schierbaum, EG-Richtlinie zur Bildschirmarbeit – Regelungsinhalte und Stand der Umsetzung, CR 7/94, S. 410 ff.
- 3 Diese Verordnung ist abgedruckt im BGBl. Jg. 1996 Teil I, Nr. 63 vom 10. Dezember 1996, S. 1841 ff. und 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); vgl. auch RDV 1/97, S. 40 ff.
  - Richtlinie 90/296/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. 393, S. 1).
- 4 Vgl. Woltzke, EG-Binnenmarkt und Arbeitsrechtsordnung, NZA 11/90, S. 419.
- 5 Vgl. zu EG-Richtlinien zum Arbeitsschutz: Schierbaum/Fischer (Fn 2), S. 112 f.
- 6 Vgl. hierzu Artikel 118 a Nr. 3 EWGV, vgl. auch Koll, Arbeitsschutz im europäischen Binnenmarkt, DB 24/89, S. 1239.
- 7 Einzelrichtlinien wurden bisher zu folgenden Bereichen erlassen und zum Teil bereits umgesetzt:
  - Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (89/654/EWG), umgesetzt durch die Verordnung zur Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz v. 4.12.1996.
  - Sicherheit und Gesundheitsschutz bei Benutzung von Arbeitsmitteln durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (90/655/EWG), bisher nicht umgesetzt.
  - Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen durch Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/656/EWG), umgesetzt durch die Verordnung zur Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz v. 4.12.1996.
  - Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Handhabung von Lasten (90/269/EWG), umgesetzt durch die Verordnung zur Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz v. 4.12.1996.

des Artikelgesetzes „Gesetz zur Umsetzung der EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz und weiterer Arbeitsschutzrichtlinien“ vom 7.8.1996 in deutsches Recht umgesetzt worden und am 21.8.1996 in Kraft getreten. Dabei ist die EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz im Artikel 1 mit dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) „Gesetz über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit“ umgesetzt worden. Nach § 19 ArbSchG wird die Bundesregierung ermächtigt, durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates, Rechtsverordnungen zu erlassen, die der Durchführung von Rechtsakten des Rates oder der Kommission der europäischen Gemeinschaften, die die Sachbereiche des Arbeitsschutzgesetzes betreffen, dienen. Auf der Basis des § 19 ArbSchG ist die Bildschirmarbeitsverordnung als Artikel 3 der „Verordnung zur Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur EG-Rahmenrichtlinie“ vom 4.12.1996 erlassen worden und wie bereits erwähnt am 20.12.1996 in Kraft getreten.

## 2. Bildschirmarbeitsverordnung: Darstellung und Kommentierung

### 2.1 Grobgliederung

Die Bildschirmarbeitsverordnung besteht insgesamt aus sieben Paragraphen und einem Anhang. In § 1 BildscharbV ist der Anwendungsbereich festgelegt. § 2 BildscharbV enthält Begriffsbestimmungen für Bildschirmgerät, Bildschirmarbeitsplatz und Beschäftigte an Bildschirmarbeitsplätzen. § 3 BildscharbV schreibt die Beurteilung von Arbeitsbedingungen vor. § 4 BildscharbV enthält Anforderungen an die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen. In § 5 BildscharbV sind Festlegungen getroffen worden in bezug auf den täglichen Arbeitsablauf bei der Arbeit an Bildschirmgeräten. Nach § 6 BildscharbV sind Untersuchungen der Augen und des Sehvermögens vorgesehen und in § 7 BildscharbV sind Ordnungswidrigkeiten festgelegt. Im Anhang sind Mindestanforderungen in bezug auf Bildschirmgerät und Tastatur, sonstige Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung und das Zusammenwirken von Mensch und Arbeitsmittel festgelegt. Die EG-Bildschirmrichtlinie enthält darüber hinaus in Artikel 6 Vorschriften zur Unterrichtung und Unterweisung der Arbeitnehmer und in Artikel 8 eine Regelung zur Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer. Diese beiden Artikel sind im Rahmen der BildscharbV nicht umgesetzt worden, da deren Umsetzung bereits durch entsprechende Bestimmungen im Arbeitsschutzgesetz erfolgt ist.

### 2.2 Anwendungsbereich

Nach § 1 Abs. 1 BildscharbV ist der Anwendungsbereich der BildscharbV umfassend dahingehend geregelt, daß die Verordnung für alle Tätigkeiten mit Bildschirmgeräten gilt, wobei die Definition für Bildschirmgeräte in § 2 Abs. 1 BildscharbV enthalten ist.

In § 1 Abs. 2 BildscharbV sind Ausnahmen festgelegt. Danach gilt die Verordnung nicht an

- Bedienerplätzen von Maschinen oder an Fahrerplätzen von Fahrzeugen mit Bildschirmgerät,
- Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind,

- Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden,
- Rechenmaschinen, Registrierkassen oder anderen Arbeitsmitteln mit einer kleinen Daten- oder Meßwertanzeigevorrichtung, die zur unmittelbaren Benutzung des Arbeitsmittels erforderlich sind, sowie
- Schreibmaschinen klassischer Bauart mit Display.

Das Hauptproblem der Ausnahmeregelung ist das Herausnehmen von „Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch“. Denn gerade die mobilen Computer, die sogenannten Laptops bzw. Notebooks, setzten sich immer mehr durch und ersetzen teilweise die „klassischen“ Personal Computer und Terminals, so daß durch deren Einsatz die BildscharbV unterlaufen werden kann. Strittig wird in der Praxis sein, wie der Begriff „regelmäßig“ zu handhaben ist, denn bei regelmäßigem Einsatz eines Laptops oder Notebooks am Arbeitsplatz ist die BildscharbV anzuwenden. Werden diese Geräte regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt, müssen sie durch Erweiterungen, wie z.B. durch eine ergonomische Tastatur und über Docking-Station mit Bildschirm, so ausgestattet werden, daß sie den Anforderungen der BildscharbV entsprechen<sup>8</sup>.

Nach § 1 Abs. 3 BildscharbV gilt die Verordnung nicht in Betrieben, die dem Bundesberggesetz unterliegen. Eine weitere Ausnahmeregelung ist in § 1 Abs. 4 BildscharbV enthalten. So kann für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst des Bundes, insbesondere bei der Bundeswehr, der Polizei, dem Zivil- und Katastrophenschutz, dem Zoll oder dem Nachrichtendienst die Anwendung der Vorschriften der BildscharbV ganz oder teilweise ausgeschlossen werden, aber nur soweit bedeutende öffentliche Belange dies zwingend erfordern. In diesem Fall ist jedoch festzulegen, wie die Sicherheit und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten nach der BildscharbV auf andere Weise gewährleistet werden können.

- Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch Karzinogene bei der Arbeit (90/394/EWG), umgesetzt durch den Sechsten Abschnitt der Gefahrstoffverordnung.

- Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe bei der Arbeit (90/679/EWG), bisher nicht umgesetzt.

- Sicherheit und Gesundheitsschutz auf zeitlich begrenzten oder ortsveränderlichen Baustellen (92/57/EWG), bisher nicht umgesetzt.

- Sicherheit und Gesundheitsschutzkennzeichnung am Arbeitsplatz (92/58/EWG), umgesetzt durch Gefahrstoffverordnung und durch die Unfallverhütungsvorschrift VBG 122.

- Sicherheit und Gesundheitsschutz von schwangeren Arbeitnehmerinnen, Wöchnerinnen und stillenden Arbeitnehmerinnen am Arbeitsplatz (92/85/EWG), bisher nicht umgesetzt.

- Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Betrieben, in denen durch Bohrungen Mineralien gewonnen werden (92/91/EWG), umgesetzt für den Bereich Bergbau durch die Allgemeine Bergbauverordnung v. 23.10.1995.

- Sicherheit und Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in übertägigen oder untertägigen mineralgewinnenden Betrieben (92/104/EWG), umgesetzt durch die Allgemeine Bergbauverordnung v. 23.10.1995.

- Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bord von Fischereifahrzeugen (93/103/EWG), bisher nicht umgesetzt.

8 Vgl. Görner/Bullinger, Leitfaden Bildschirmarbeit, 1995, S. 9.

### 2.3 Begriffsbestimmungen

Das Bildschirmgerät wird in § 2 Abs. 1 BildscharbV als ein Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens, definiert. Die Sicherheitsregeln der Berufsgenossenschaften beschränken sich hingegen auf solche zur „digitalen Text- und Datenverarbeitung“, so daß in der BildscharbV eine weiterreichende Definition getroffen wurde.

Der Bildschirmarbeitsplatz im Sinne der BildscharbV ist ein Arbeitsplatz mit einem Bildschirmgerät, der ausgestattet sein kann mit

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

Neben den genannten Komponenten gehört auch die unmittelbare Arbeitsumgebung mit ihren möglichen Einflüssen auf die Arbeit an Bildschirmgeräten dazu. Weitere Elemente eines Bildschirmarbeitsplatzes können Tastatur, Maus, Belegleser oder Scanner sein. Bei der Software, die insbesondere das Zusammenwirken Mensch - Arbeitsmittel ermöglicht, handelt es sich um das Betriebssystem und die Anwendungsprogramme zur Unterstützung der Erledigung bestimmter Arbeitsaufgaben. Zusatzgeräte und Elemente, die zum Betreiben oder Benutzen des Bildschirmgeräts gehören, sind z.B. Drucker, Plotter, externe Speichergeräte (Diskettenlaufwerke, Streamerlaufwerke) und Dialoggeräte wie Modem oder Faxgeräte. Zu den sonstigen Arbeitsmitteln gehören Arbeitsstuhl, Arbeitsfläche, Manuskripthalter und Fußstütze<sup>10</sup>.

Aus dem Personenkreis der Beschäftigten im Sinne des § 2 Abs. 2 ArbSchG<sup>11</sup> definiert § 2 Abs. 3 BildscharbV für den Anwendungsbereich der BildscharbV nur die als Beschäftigte, die gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen. Diese Einschränkung entspricht wörtlich dem Artikel 2 Buchstabe c der EG-Richtlinie Bildschirmarbeit. In der Gesetzesbegründung wird dieses als ein Kompromiß dargestellt zwischen der Auffassung, Beschäftigter sei jeder Benutzer eines Bildschirmgerätes, unabhängig von Intensität und Dauer der Benutzung, und der Auffassung, daß die Arbeit mit Bildschirmgerät bestimmend für die Tätigkeit sein muß<sup>12</sup>.

Auch wenn die bestehenden Regelungen in den Sicherheitsregeln der Berufsgenossenschaften oder auch in entsprechenden Tarifverträgen, die besagen, daß die „Arbeitsaufgabe und Arbeitszeit bestimmend für die gesamte Tätigkeit sein“ müsse, abgelöst worden sind, entsteht durch die BildscharbV nicht viel mehr Klarheit, sondern neuer Auslegungsspielraum. Es liegen jedoch wichtige Auslegungen vor. In den „Auswahlkriterien für spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach dem berufenossenschaftlichen Grundsatz G 37 Bildschirm-Arbeitsplätze“ ist die Definition der EG-Richtlinie bzw. der BildscharbV näher konkretisiert worden. Dort heißt es: „Unter gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil der normalen Arbeit sind Arbeiten zu verstehen, die ohne Bildschirmunterstützung nicht zu erledigen sind“<sup>13</sup>. Das bedeutet, daß es sich immer dann um einen Beschäftigten an einem Bildschirmarbeitsplatz handelt, wenn diese Person ohne Bildschirmgerät ihre Arbeitsaufgabe nicht erledigen kann. D.h. auch, daß der Zeitfaktor, wie lange am Tag oder in der

Woche am Bildschirmgerät gearbeitet wird, von nachgeordneter Bedeutung ist<sup>14</sup>. In diesem Zusammenhang ist auch die Klarstellung des Bundesministeriums des Innern von Bedeutung: „Als Arbeitnehmer im Sinne dieser Richtlinie ist daher im Zweifel jeder Beschäftigte anzusehen, dem für die Tätigkeit an seinem konkreten Arbeitsplatz ein Bildschirm zur Verfügung gestellt worden ist, und der dafür an einer entsprechenden Schulung teilgenommen hat“<sup>15</sup>.

### 2.4 Beurteilungen der Arbeitsbedingungen

Nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind. Die Bildschirmarbeitsverordnung konkretisiert die Beurteilung, indem sie sagt: „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 psychischer Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen“ (§ 3 BildscharbV). Eine „Gefährdung des Sehvermögens“ umfaßt alle gesundheitlichen Beeinträchtigungen der Augen und des Sehvermögens wie z. B. Augenermüdung, Augenbrennen oder vorübergehende Kurzsichtigkeit. „Körperliche Probleme“ umfassen alle anderen Gesundheitsbeschwerden wie Kopf- oder Rückenschmerzen. „Psychische Belastungen“ können sich u. a. durch Streß, Monotonie oder mangelnde geistige Anforderungen ergeben<sup>16</sup>. In der Begründung zur Bildschirmarbeitsverordnung heißt es: „Der Gesundheitsbegriff umfaßt also auch solche physischen und

9 Vgl. Verwaltungsberufsgenossenschaften (Hrsg.), Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich, ZH 1 618, Ausgabe Okt. 1980, S. 4; entspricht Bundesverband der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand - BaGLV (Hrsg.), Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich, GUV 17.8, Ausgabe Okt. 1980, S. 6.

10 Vgl. o.V., Die Bildschirmrichtlinie wird nationales Recht. Sicherheitsreport 4/96, S. 6.

11 Beschäftigte im Sinne des ArbSchG werden in § 2 Abs. 2 ArbSchG wie folgt definiert:

1. Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen,
2. die zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten,
3. arbeitnehmerähnliche Personen im Sinne des § 5 Abs. 1 Arbeitsgerichtsgesetzes, ausgenommen die in Heimarbeit Beschäftigten und die ihnen Gleichgestellten,
4. Beamtinnen und Beamte,
5. Richterinnen und Richter,
6. Soldatinnen und Soldaten,
7. die in Werkstätten für Behinderte Beschäftigten.“

12 Vgl. Bundesrat-Drucksache 656/96 v. 5.9.96, S. 28.

13 Vgl. ausführlich: BG-Grundsatz „Vorwort zu G 37 'Bildschirmarbeitsplätze“, Arbeitsmed.-Sozialmed.-Präventivmed., 27/92, S. 114 ff.

14 Vgl. hierzu Richenhagen, Die EU-Bildschirm-Richtlinie: Rechtslage, Umsetzungsprobleme und Lösungsvorschläge, WSI-Mitteilungen, 2/96, S. 121 f., der in bezug auf Bildschirmarbeitsplätze zwei unterschiedliche Schutzniveaus herausstellt: „Die Mindestvorschriften für alle Arbeitsplätze, an denen ein Bildschirmgerät benutzt wird, und einen erweiterten Schutz für Arbeitnehmer, die nicht nur einen unwesentlichen Teil ihrer Arbeit am Gerät zubringen. Hiermit sollen Fälle einer gelegentlichen, kurzzeitigen Benutzung ausgeschlossen werden“.

15 Zitiert nach Heinze, Von der Europäischen Richtlinie 90/270 - Arbeit an Bildschirmgeräten, CoPers 5/96, S. 270.

16 Vgl. Richenhagen, Arbeitsplatzanalysen nach der EU-Bildschirm-Richtlinie, CR 8/1996, S. 484.

psycho-mentalen 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.<sup>17</sup>

Damit der Arbeitgeber alle erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes treffen kann, muß er den Bildschirmarbeitsplatz samt Umgebungseinflüssen wie Arbeitsraum, Arbeitsorganisation, Arbeitsmöbel, Arbeitsaufgabe, Hard- und Software und Qualifikation beurteilen. Sobald sich Änderungen z. B. durch neue Software ergeben, muß die Beurteilung wiederholt bzw. ergänzt werden, denn der Arbeitgeber hat die Maßnahmen des Arbeitsschutzes sich ändernden Gegebenheiten anzupassen (§ 3 Abs. 1 ArbSchG). Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen muß nicht an jedem Arbeitsplatz stattfinden, bei gleichartigen Arbeitsbedingungen ist die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend (§ 5 Abs. 2 ArbSchG). In der Praxis sollten zunächst alle Bildschirmarbeitsplätze zumindest einer Grobbeurteilung unterzogen werden, um die Gleichartigkeit von Arbeitsbedingungen zu erfassen. Für die genauere Gefährdungsanalyse können in einem zweiten Schritt gleichartige Arbeitsplätze zusammengefaßt werden<sup>18</sup>.

Die „Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ gehört zu den Pflichten des Arbeitgebers. Er kann nach § 13 Abs. 2 ArbSchG zuverlässige und fachkundige Personen schriftlich damit beauftragen, ihm obliegende Aufgaben nach diesem Gesetz in eigener Verantwortung wahrzunehmen. Beauftragte in diesem Sinne können Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit sein. Nach dem Arbeitssicherheitsgesetz haben diese die Aufgabe, die Arbeitsbedingungen zu beurteilen<sup>19</sup>. Fraglich ist, ob die Beauftragten über ausreichende Qualifikationen verfügen, um alle Arbeitsbedingungen beurteilen zu können. Gerade die Beurteilung der psychischen Belastung am Bildschirmarbeitsplatz erfordert ein hohes Maß an Fachkenntnis. Der Arbeitgeber muß entweder die Arbeitsschutzexperten qualifizieren oder Sachverständige (z. B. Arbeitspsychologen) hinzuziehen<sup>20</sup>.

In der Bildschirmarbeitsverordnung ist das Verfahren zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen nicht näher erläutert. Während die EG-Bildschirmrichtlinie eine Arbeitsplatzanalyse mit Berücksichtigung der Kombinationswirkung von festgestellten Gefahren fordert<sup>21</sup>, wird in der Begründung zur Bildschirmarbeitsverordnung lediglich von einem Soll-Ist-Vergleich des Arbeitsplatzes mit dem Vorschriften- und Regelwerk gesprochen<sup>22</sup>. Checklisten, Fragebögen und Messungen können hilfreich bei der Arbeitsplatzbeurteilung sein<sup>23</sup>. Es muß sich erst noch erweisen, wie gut sich diese Instrumente in der Praxis eignen werden.

Nach § 6 Abs. 1 ArbSchG ist der Arbeitgeber verpflichtet, das Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung ebenso wie die von ihm festgelegten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung zu dokumentieren. Bei gleichartiger Gefährdungssituation ist es ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefaßte Angaben enthalten. Dieses gilt nicht für Betriebe mit zehn oder weniger Beschäftigten (Teilzeitkräfte werden anteilig gezählt), wobei die zuständige Behörde hier zusätzliche Anordnungen erteilen kann.

## 2.5 Mindestanforderungen bei der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

Im Anhang zur Bildschirmarbeitsverordnung sind die an Bildschirmarbeitsplätze zu stellenden Mindestanforderungen aufgeführt. Sie betreffen die vier Bereiche

- Bildschirmgerät und Tastatur,
- Sonstige Arbeitsmittel (Arbeitstisch, Arbeitsstuhl, Vorlagenehalter, Fußstütze),
- Arbeitsumgebung (Raum, Beleuchtung, Reflexionen, Lärm, Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Strahlung) und
- Zusammenwirken Mensch - Arbeitsmittel.

Die Anforderungen in diesem Anhang entsprechen im wesentlichen den Mindestanforderungen aus der EG-Bildschirmrichtlinie und sind relativ allgemein gehalten. Bspw. muß ausreichender Raum für eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung vorhanden sein, die Beleuchtung der Art der Sehaufgabe entsprechen und die Strahlung so niedrig gehalten werden, daß sie für die Gesundheit der Benutzer unerheblich ist. Konkretisiert werden diese Anforderungen durch Regelungen wie sie in der Arbeitsstättenverordnung, den Arbeitsstättenrichtlinien, den Sicherheitsregeln der Berufsgenossenschaften<sup>24</sup> und entsprechenden DIN-Normen zu finden sind.

Unter dem Punkt „Zusammenwirken Mensch - Arbeitsmittel“ sind die Software-ergonomischen Grundsätze Aufgabenangemessenheit, Selbstbeschreibungsfähigkeit, Steuerbarkeit, Erwartungskonformität, Fehlertoleranz, Individualisierbarkeit und Lernförderlichkeit zusammengefaßt. 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:

- Die Software muß an die auszuführende Aufgabe angepaßt sein.
- Die Systeme müssen den Benutzern Angaben über die jeweiligen Dialogabläufe unmittelbar oder auf Verlangen machen.
- 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.
- Die Software muß entsprechend den Kenntnissen und Erfahrungen der Benutzer im Hinblick auf die auszuführende Aufgabe angepaßt werden können.
- Ohne Wissen der Benutzer darf keine Vorrichtung zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle verwendet werden.

## 2.6 Täglicher Arbeitsablauf

Nach § 5 der Bildschirmarbeitsverordnung hat der Arbeitgeber 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. In der Begründung hierzu ist zu lesen: „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

17 Bundesrat-Drucksache 656/96 v. 5. September 1996, S. 29.

18 Vgl. Richenhagen, G., (Fn 16), S. 486.

19 Vgl. §§ 3 Abs. 1 Nr. 1g und 6 Nr. 1e ASiG.

20 Vgl. Nahrman/Kiesche, Neuregelung des Arbeitsschutzes - Auswirkungen in Büro und Verwaltung, BR-Info 10/1996, S. 163.

21 Vgl. Abschnitt II Artikel 3 Abs. 2 EG-Bildschirmrichtlinie.

22 Bundesrat-Drucksache 656/96 v. 5. September 1996, S. 29.

23 Vgl. o.V., Wie werden Gefährdungen bei der Arbeit beurteilt?, Arbeit & Ökologie-Briefe Nr. 1 vom 8. Januar 1997, S. 16-18.

24 Hier insbesondere ZH 1/618: Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze und ZH 1/535: Sicherheitsregeln für Büroarbeitsplätze

durch Pausen in Frage.<sup>25</sup> Ob die Bildschirmarbeit mit Pausen (bezahlte Kurzpausen) oder Unterbrechungen durch andere Tätigkeiten (Mischarbeit) gestaltet wird, hängt sowohl von der Arbeitsaufgabe als auch von den Belastungen und Beanspruchungen ab. Entscheidend ist, daß die Belastung durch die Bildschirmarbeit reduziert wird. Wird von vornherein ein Mischarbeitskonzept bevorzugt, können typische Belastungen wie Zwangshaltungen oder monotone Arbeitsabläufe verringert werden. Bei manchen Tätigkeiten scheint dies nicht möglich. Erst dann sollen Pausenregelungen zum Tragen kommen. Hierbei ist darauf zu achten, daß mehrere kurze Pausen sinnvoller sind als eine lange und die Pausen zwar frei wählbar sein sollen, jedoch nicht bis zum Ende des Arbeitstages aufgespart werden dürfen<sup>26</sup>.

### 2.7 Untersuchung des Sehvermögens

„Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten 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 angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens durch eine fachkundige Person anzubieten. Erweist sich aufgrund der Ergebnisse einer Untersuchung nach Satz 1 eine augenärztliche Untersuchung als erforderlich, ist diese zu ermöglichen“ (§ 6 Abs. 1 BildscharbV). Diese Untersuchung ist näher geregelt in dem „Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen Bildschirmarbeitsplätze (G 37)“. Im Gegensatz zu § 11 ArbSchG<sup>27</sup>, der besagt, daß arbeitsmedizinische Untersuchungen nur dann zu ermöglichen sind, wenn die Beurteilung der Arbeitsbedingungen und die getroffenen Schutzmaßnahmen einen möglichen Gesundheitsschaden nicht ausschließen, hat hier der Arbeitgeber die Pflicht, solche Untersuchungen für jeden Beschäftigten zu ermöglichen.

„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“ (§ 6 Abs. 2 BildscharbV). „Zur Verfügung stellen“ heißt, daß dem Arbeitnehmer keine Kosten durch diese Maßnahme entstehen dürfen. „Die Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen“ (§ 3 Abs. 3 ArbSchG). Hiernach muß der Arbeitgeber die restlichen, von der Krankenkasse u.U. nicht übernommenen Kosten tragen. So argumentiert auch das Bundesarbeitsgericht in seinem Urteil zu Bildschirmarbeitsplätzen: „Arbeitnehmer haben ohne weiteres einen Anspruch gegen die Arbeitgeberin auf Übernahme der im Einzelfall notwendigen Kosten, sofern diese nicht von Dritten (z. B. der Krankenkasse) zu tragen sind.“<sup>28</sup>

### 3. Regelungen außerhalb der BildscharbV

Nach Artikel 6 EG-Bildschirmrichtlinie ist eine Unterrichtung und Unterweisung der Arbeitnehmer vorgesehen, die nicht in der BildscharbV umgesetzt wurde. Das gleiche gilt für den Artikel 8 EG-Bildschirmrichtlinie „Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer“. Diese beiden Artikel sind aber durch die §§ 12 und 14 ArbSchG umgesetzt worden und gelten somit auch für die Beschäftigten an Bildschirmarbeitsplätzen.

### 3.1 Unterrichtung, Unterweisung, Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer

Der Arbeitgeber ist gemäß § 12 Abs. 1 ArbSchG verpflichtet, die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit ausreichend und angemessen zu unterweisen, wobei diese Unterweisung während der Arbeitszeit stattzufinden hat. Eine entsprechende Unterweisung muß Anweisungen und Erläuterungen, die eigens auf den Arbeitsplatz und den Aufgabenbereich ausgerichtet sind, umfassen. Die Unterweisung muß bei der Einstellung, bei Veränderungen im Aufgabenbereich, der Einführung neuer Arbeitsmittel oder einer neuen Technologie vor Aufnahme der Tätigkeit der Beschäftigten erfolgen. Die Unterweisung muß zudem an die Gefährdungsentwicklung angepaßt sein und erforderlichenfalls regelmäßig wiederholt werden. Entsprechende Regelungen zur Unterweisung bestehen bereits nach dem autonomen Recht der Unfallversicherungsträger<sup>29</sup> und im § 81 BetrVG<sup>30</sup>. Ein Anhörungsrecht ist in § 82 Abs. 1 BetrVG festgelegt<sup>31</sup>. Mit der Verabschiedung des ArbSchG wird zusätzlich ein Absatz 3 in § 81 BetrVG eingefügt, der festlegt, daß in Betrieben, in denen kein Betriebsrat besteht, der Arbeitgeber die Arbeitnehmer zu allen Maßnahmen zu hören hat, die Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer haben können.

25 Bundesrat-Drucksache 656/96 v. 5. September 1996, S. 3.1

26 Vgl. Gömer-Bullinger, (Fn 8), S. 43.

27 „Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten auf ihren Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.“ § 11 ArbSchG.

28 BAG, Beschluß v. 2.4.96: EZA § 87 BetrVG Bildschirmarbeit Nr. 1, S. 19.

29 Vgl. Unfallverhütungsvorschrift VBG 1, Allg. Vorschriften § 7 Abs. 2.

30 § 81 BetrVG Unterrichts- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers: „(1) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über dessen Aufgabe und Verantwortung sowie über die Art der Tätigkeit und ihre Einordnung in den Arbeitsablauf des Betriebs zu unterrichten. Er hat den Arbeitnehmer vor Beginn der Beschäftigung über die Unfall- und Gesundheitsgefahren, denen dieser bei der Beschäftigung ausgesetzt ist, sowie über die Maßnahmen und Einrichtung zur Abwendung dieser Gefahren zu belehren.“

(2) Über Veränderungen in seinem Arbeitsbereich ist der Arbeitnehmer zu unterrichten. Absatz 1 gilt entsprechend.

(3) Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die auf Grund einer Planung von technischen Anlagen, von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen oder der Arbeitsplätze vorgesehenen Maßnahmen und ihre Auswirkungen auf seinen Arbeitsplatz, die Arbeitsumgebung sowie auf Inhalt und Art seiner Tätigkeit zu unterrichten, sobald feststeht, daß sich die Tätigkeit des Arbeitnehmers ändern wird und wie dessen berufliche Kenntnisse und Fähigkeiten im Rahmen der betrieblichen Möglichkeiten den künftigen Anforderungen angepaßt werden können. Der Arbeitnehmer kann bei der Erörterung ein Mitglied des Betriebsrats hinzuziehen.“

31 § 82 Abs. 1 BetrVG „Anhörungs- und Erörterungsrecht“:

„(1) Der Arbeitnehmer hat das Recht, in betrieblichen Angelegenheiten, die seine Person betreffen, von den nach Maßgabe des organisatorischen Aufbaus des Betriebs hierfür zuständigen Personen gehört zu werden. Er ist berechtigt, zu Maßnahmen des Arbeitgebers, die ihn betreffen, Stellung zu nehmen sowie Vorschläge für die Gestaltung des Arbeitsplatzes und des Arbeitsablaufs zu machen.“

Da es entsprechende Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen nicht gibt, ist in § 14 ArbSchG die Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten des öffentlichen Dienstes geregelt worden. Danach sind die Beschäftigten des öffentlichen Dienstes vor Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen in ihren Arbeitsbereichen über Gefahren für Sicherheit und Gesundheit, denen sie bei der Arbeit ausgesetzt sein können sowie über Maßnahmen und Einrichtungen zur Verhütung dieser Gefahren und die Erste-Hilfe- und sonstigen Notfallmaßnahmen, die auf der Basis des § 10 ArbSchG getroffen worden sind, zu unterrichten.

Eine übersichtlichere Regelung der Unterweisungs- und Anhörungsrechte hätte dadurch erfolgen können, daß die Artikel 6 und 8 EG-Bildschirmrichtlinie im Rahmen der BildscharbV umgesetzt worden wären. Die getroffene (Nicht-)Regelung im Rahmen der BildscharbV trägt zur weiteren Unübersichtlichkeit des Arbeitsschutzrechtes bei.

### 3.2 Unterweisung in der Praxis

Vor Antritt der Bildschirmarbeit sollte der Arbeitnehmer nicht nur über die reine Handhabung der Software unterrichtet bzw. geschult werden. Vielmehr sollte eine Unterweisung folgende Punkte beinhalten:

- Wie die Arbeitsbedingungen beurteilt werden, um Augenbelastungen sowie körperliche Probleme und psychische Gefährdungen festzustellen,
- welche Maßnahmen generell geeignet sind, Haltungsschmerzen, Augenbelastungen, Streß und Müdigkeit am Bildschirm zu vermeiden,
- wie der tägliche Arbeitsablauf gestaltet sein sollte,
- wie Pausenregelungen zur Erhöhung des Gesundheitsschutzes beitragen können,
- welche Möglichkeiten zu augenärztlichen Untersuchungen und für die Bereitstellung von Sehhilfen bestehen,
- welche Maßnahmen der Arbeitgeber getroffen hat, um erkannte Gesundheitsrisiken zu beseitigen,
- welche Maßnahmen zur Risikovermeidung von jedem einzelnen ergriffen werden können,
- welche Informationsmöglichkeiten zum Gesundheitsschutz bestehen,
- welche Rechte und Pflichten dem Arbeitnehmer erwachsen,
- in welchen Bereichen Mitsprache und Handlungsmöglichkeiten der Beschäftigten gegeben sind<sup>32</sup>.

Die Unterweisung muß rechtzeitig erfolgen, verständlich und praxisbezogen sein. Die Aushändigung eines Merkblattes an die Arbeitnehmer oder das Vorlesen von Vorschriften genügt nicht, kann aber als zusätzliche Maßnahme empfehlenswert sein<sup>33</sup>.

### 4. Umsetzung der BildscharbV

Nach § 4 Abs. 1 BildscharbV ist der Arbeitgeber dafür verantwortlich, geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Bildschirmarbeitsplätze den Anforderungen des Anhangs zur BildscharbV und sonstiger Rechtsvorschriften entsprechen. Zu diesen Maßnahmen können z.B. die Beschaffung der geeigneten Geräte und die Schaffung der entsprechenden Arbeitsumgebung gehören. 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 die Arbeitsstätten. Die bestehenden Regelungen („Sicherheits-

regeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich“, DIN-Normen) können auch in Zukunft – solange diese nicht abgelöst bzw. ersetzt werden – herangezogen werden bei der Auslegung und Konkretisierung der Bestimmung der BildscharbV<sup>34</sup>.

Nach § 4 Abs. 2 BildscharbV ist die Regelung getroffen worden, daß bei Bildschirmarbeitsplätzen, die bei Erlaß der Verordnung bereits in Betrieb sind, der Arbeitgeber die geeigneten Maßnahmen in bezug auf die Umsetzung der Anforderungen des Anhangs und sonstiger Rechtsvorschriften treffen muß, wenn diese Arbeitsplätze wesentlich geändert werden oder wenn die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 3 BildscharbV ergibt, daß durch die Arbeit an diesen Bildschirmarbeitsplätzen Leben oder Gesundheit der Beschäftigten gefährdet sind, spätestens jedoch bis zum 31.12.1999. Diese Regelung gibt den Arbeitgebern einen großzügig bemessenen Zeitraum, um die BildscharbV umzusetzen. Die Versäumnisse in dieser Beziehung liegen ausschließlich bei der Bundesregierung.

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.

Von dieser Übergangsfrist unberührt bleibt vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) die Verpflichtung des Staates, aller staatlichen Stellen sowie 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 1.1.1993 zu beachten<sup>35</sup>.

Denn nach ständiger Rechtsprechung des EuGH können staatliche Stellen in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber gegenüber ihren Arbeitnehmern sich nicht darauf berufen, daß eine Richtlinie nicht oder nur mangelhaft umgesetzt worden ist. Sie müssen sich vielmehr so behandeln lassen, als seien die Vorschriften einer Richtlinie, die hinsichtlich ihrer Voraussetzungen und Rechtsfolgen hinreichend bestimmt sind, ordnungsgemäß in nationales Recht umgesetzt worden<sup>36</sup>.

### 5. Mitwirkungsrechte von Betriebs- und Personalräten

Betriebsräte haben nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ein Mitbestimmungsrecht bei „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften“. Regelungen im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sind „ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschriften“, die „im Hinblick auf die Vielgestaltigkeit der Betriebsverhältnisse so formuliert sind, daß ausgedehnte Beurteilungsspielräume verbleiben“.<sup>37</sup>

32 Vgl. Görner/Bullinger, (Fn 8), S. 88 f.

33 Vgl. Fitting/Kaiser/Heither/Engels (FKHE), Betriebsverfassungsgesetz, 18. Auflage, 1996, § 81 Rdnr. 7a.

34 Vgl. hierzu Bundesrat-Drucksache 656/96 v. 5.9.96, S. 29.

35 Vgl. Bundestag-Drucksache 656/96 v. 5.9.1996, S. 30.

36 Vgl. BAG, Beschluß v. 2.4.1996, EzA § 87 Bildschirmarbeit Nr. 1, S. 8 mit weiteren Nachweisen.

37 FKHE, (Fn 33), Betriebsverfassungsgesetz, 18. Auflage, 1996, § 87 Rdnr. 206 und 222.

Bis zum 20. August 1996 war § 120a der Gewerbeordnung eine ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschrift hinsichtlich der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen. Das Urteil des Bundesarbeitsgerichtes vom 2. April 1996 bestätigte dies in seinem ersten Leitsatz: „Der Betriebsrat kann aufgrund seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. § 120a GewO und Art. 7 der EG-Bildschirmrichtlinie (90/270/EWG) betriebliche Regelungen über die Unterbrechung von Bildschirmarbeit durch andere Tätigkeiten oder Pausen verlangen“<sup>38</sup>. Seit dem 21. August 1996 gilt § 120a GewO nicht mehr, an seine Stelle tritt § 3 Abs. 1 des Arbeitsschutzgesetzes, in dem es heißt: „Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Umstände zu treffen, die Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten beeinflussen.“ Diese Regelung ist ebenso ausfüllungsbedürftig und eröffnet demnach Mitbestimmungsrechte nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. In Verbindung mit der Bildschirmarbeitsverordnung ergeben sich insbesondere Mitbestimmungsrechte bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen, der Einrichtung und Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze sowie bei Mischarbeitskonzepten und Pausenregelungen.

Nach § 98 Abs. 1 BetrVG hat der Betriebsrat bei der Durchführung von Maßnahmen der betrieblichen Berufsbildung mitzubestimmen. Er kann vereinbaren, daß Arbeits- und Gesundheitsschutz Bestandteile der betrieblichen Bildungsmaßnahmen werden. Ein korrigierendes Mitbestimmungsrecht kommt dem Betriebsrat nach § 91 BetrVG zu, wenn die Arbeitnehmer durch Änderungen der Arbeitsplätze, des Arbeitsablaufs oder der Arbeitsumgebung, die den gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit offensichtlich widersprechen, in besonderer Weise belastet werden. Der Betriebsrat kann dann angemessene Maßnahmen zur Abwendung, Milderung oder zum Ausgleich der Belastung verlangen.

Im Rahmen seiner allgemeinen Aufgaben hat der Betriebsrat die Pflicht, „darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden“ (§ 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG). Darüber hinaus hat er „Maßnahmen, die dem Betrieb und der Belegschaft dienen, beim Arbeitgeber zu beantragen“ (§ 80 Abs. 1 Nr. 2 BetrVG). Zur Durchführung seiner allgemeinen Aufgaben ist der Betriebsrat „rechtzeitig und umfassend vom Arbeitgeber zu unterrichten“ (§ 80 Abs. 2 BetrVG) und kann erforderlichenfalls Sachverständige hinzuzuziehen (§ 80 Abs. 3 BetrVG)<sup>39</sup>.

Personalräte haben in bezug auf die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen verschiedene Mitwirkungsrechte nach dem Bundespersonalvertretungsgesetz, wobei in den Landespersonalvertretungsgesetzen ebenfalls entsprechende Regelungen enthalten sind. Nach § 68 Abs. 2 BPersVG hat der Personalrat einen umfassenden Anspruch auf Informationen über geplante und bereits eingeführte EDV-Systeme. Die Rechtsprechung des BVerwG hat diesem Anspruch Rechnung getragen, indem der Arbeitgeber verpflichtet wird, dem Personalrat umfassende Hard- und Softwarebeschreibungen zur Verfügung zu stellen<sup>40</sup>. Daneben steht dem Personalrat nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG das Recht zu, darüber zu wachen, daß die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen und Verwaltungsvorschriften durchgeführt werden. Eine Vorschrift im Sinne des § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG ist die Bildschirmarbeitsverordnung.

Nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG hat der Personalrat mitzubestimmen über „Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen.“ Dies bedeutet, daß der Personalrat konkrete Gestaltungsvorschläge machen und diese gegebenenfalls über die Einigungsstelle durchsetzen kann. Die Bildschirmarbeitsverordnung läßt neben konkreten Vorschriften genügend Spielraum für dieses Mitbestimmungsrecht. § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG räumt dem Personalrat ein Mitbestimmungsrecht bei der „Gestaltung der Arbeitsplätze“ ein. Das Bundesverwaltungsgericht versteht unter „Arbeitsplatz“ jeden abgrenzbaren Raumteil, auch wenn er beispielsweise wie ein Bildschirmterminal von zahlreichen Beschäftigten genutzt wird. Dem Zweck der Vorschrift nach muß es um eine Maßnahme gehen, die objektiv geeignet ist, Wohlbefinden und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu beeinflussen<sup>41</sup>. Der Begriff Arbeitsplatz ist hier nicht funktional im Sinne von Dienstposten, sondern räumlich zu verstehen. Es gehört dazu auch der engere räumliche Bereich, in welchem der Beschäftigte tätig ist, aber auch die unmittelbare Arbeitsumgebung wie Raum und Gebäude. Zum Arbeitsplatz in diesem Sinne gehören auch die damit verbundenen Arbeitsmittel wie Schreibtisch, Geräte und Maschinen<sup>42</sup>.

Nach § 77 BetrVG und § 73 BPersVG können Betriebs- bzw. Personalräte Betriebs-/Dienstvereinbarungen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen durchsetzen. Wichtige Regelungspunkte für Betriebs- und Dienstvereinbarungen sind insbesondere Begriffsbestimmungen, Mindestvorschriften für die Arbeitsgestaltung, Planung und Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen, Arbeitsplatzuntersuchungen, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, präventive Maßnahmen und Qualifizierung der Beschäftigten<sup>43</sup>.

## 6. Ausblick

Mit der Bildschirmarbeitsverordnung und dem Arbeitsschutzgesetz sind zwei grundlegende Schritte in Richtung eines verbesserten Arbeits- und Gesundheitsschutzes an Bildschirmarbeitsplätzen gemacht worden. Die Arbeitgeber sind verpflichtet worden, die Arbeitsbedingungen einschließlich psychischer Belastungen zu beurteilen und bei Mißständen entsprechende Maßnahmen zu ergreifen. Gesundheitliche Beeinträchtigungen können frühzeitig erkannt und Belastungen insbesondere des Sehvermögens, der Rückenmuskulatur und Wirbelsäule sowie der Psyche aufgedeckt und verringert werden. Wenn hier die Instrumente zur Arbeitsplatzbeurteilung gemeinsam mit den Beschäftigten und ihren Vertretungen erarbeitet und genutzt werden, eröffnet sich die Chance für wirkliche Verbesserungen im Betrieb.

38 BAG, Beschluß v. 2.4.96, EZA § 87 BetrVG Bildschirmarbeit Nr. 1, S. 1 und ausführlich Kohte, BAG: Mitbestimmung bei Bildschirmarbeit, CR 10/96, S. 604.

39 Vgl. hierzu Schierbaum, Die Hinzuziehung von Sachverständigen durch den Betriebsrat, CR 12/95, S. 742 ff.

40 Vgl. hierzu ausführlich BVerwG, Beschluß v. 8.11.1989 RDV 3/90, S. 141 ff.

41 Vgl. Däubler, EDV-Anwendung und Personalrat – Zur neueren Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, PR 8/93, S. 352 mit weiteren Nachweisen.

42 Vgl. Lorenzen/Haas/Schmidt, Bundespersonalvertretungsgesetz – Kommentar, Loseblattsammlung, § 75 Rdnr. 192.

43 Vgl. Fischer, Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen – wo ein Wille ist, ist auch ein Weg!, ComputerInformation 4/95, S. 16 ff.

Die in der Verordnung vorgeschriebenen Unterbrechungen der Bildschirmtätigkeit durch andere Tätigkeiten oder Pausen sowie regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen tragen ebenfalls zu einem verbesserten Arbeits- und Gesundheitsschutz am Bildschirmarbeitsplatz bei. Auch hier können Konzepte zur „neuen“ Arbeitsorganisation gemeinsam mit Beschäftigten und ihren Vertretungen erarbeitet werden. Darüber hinaus leitet sich aus dem Arbeitsschutzgesetz die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Unterweisung der Beschäftigten nicht nur in Fragen der Software-Nutzung, sondern insbesondere auch über Sicherheit und Gesundheitsschutz ab. Dies eröffnet Möglichkeiten, ergonomische Fragestellungen ebenso wie Gesundheitsfragen in die betrieblichen Schulungsmaßnahmen einfließen zu lassen.

Die neuen gesetzlichen Regelungen haben bewußt viel Handlungsspielraum für die innerbetriebliche Umsetzung gelassen. Es bleibt insbesondere die Aufgabe der Betriebs- und Personalräte, auf Ausfüllung der Spielräume zu drängen und mit Betriebs- oder Dienstvereinbarungen Konkretisierungen zu schaffen. Die Aufgabe der Kontrolle kommt den zuständigen Behörden und den gesetzlichen Unfallversicherungsträgern zu. Es wird sich zeigen, ob die Nichteinhaltung des Arbeitsschutzgesetzes und der Bildschirmarbeitsverordnung Anordnungen, Bußgelder und Strafen nach sich ziehen wird. Die gesetzlichen Möglichkeiten dazu bestehen jedenfalls, Gewerbeaufsichtsämter und Berufsgenossenschaften als überwachende Instanzen müssen nun tätig werden.