

Die Bildschirmarbeitsverordnung

Seit dem 21. 8. 1996 ist das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) in Kraft¹⁾. 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)²⁾ 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“³⁾. 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 Ge-

1) Zum Arbeitsschutzgesetz vgl. ausführlich: Fischer/Schierbaum, Das Arbeitsschutzgesetz - ein Überblick, PersR 1996, S. 423 ff.; Pieper, Das Arbeitsschutzgesetz, ArbU 1996, S. 465 ff.; Angermaier, Das neue Arbeitsschutzgesetz, ArbU 1996, S. 522 ff.; Nahmann/Giesche, Das neue Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) - Auswirkungen in Büro und Verwaltung, BR-Info 1996, S. 161 ff.; Bücken/Faber, Neues Arbeitsschutzgesetz - Konsequenzen für die betriebliche Praxis, BR-Info 1996, S. 158 ff.

2) Vgl. zur EG-Bildschirmrichtlinie: Fischer/Schierbaum, Bildschirmarbeit und Gesundheit - Bringt die EG-Richtlinie zur Bildschirmarbeit Fortschritte? PersR 1994, S. 351 ff.; Schierbaum, EG-Richtlinie zur Bildschirmarbeit - Regelungsinhalte und Stand der Umsetzung, CR 1994, S. 410 ff.

3) Diese Verordnung ist veröffentlicht im BGBl. Jg. 1996 Teil I, Nr. 63 vom 10. Dezember 1996, S. 1841 ff. - abgedruckt in diesem Heft S. 102 f. - 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)

meinschaft 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 wird⁴⁾. Nach Artikel 16 EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz erläßt der Rat der Europäischen Gemeinschaft auf der Basis des Artikels 118a EWG-Vertrag Einzelrichtlinien⁵⁾. Nach Artikel 118a 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 Richtlinientyp 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 ergreifen⁶⁾. 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)⁷⁾. 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 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 Bildschirmarbeitsplät-

zen. § 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 Schvermögens** vorgesehen und in § 7 BildscharbV sind **Ordnungswidrigkeiten** festgelegt. Im Anhang sind Mindestanforderungen in bezug auf Bildschirmgerät und Tastatur, sonstiger Arbeitsmittel, Arbeitsumgebung und dem Zusammenwirken von Mensch- 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

– Richtlinie 90/269/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der manuellen Handhabung von Lasten, die für die Arbeitnehmer insbesondere eine Gefährdung der Lendenwirbelsäule mit sich bringt (ABl. EG Nr. L 156, S. 9)

– Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (ABl. EG Nr. L 156, S. 14)

– Richtlinie 89/654/EWG des Rates vom 30. November 1989 über Mindestvorschriften für Sicherheit und Gesundheitsschutz in Arbeitsstätten (ABl. EG Nr. 393, S. 1).

4) Vgl. Woltzke, EG-Binnenmarkt und Arbeitsrechtsordnung, NZA 1990, S. 419.

5) Vgl. zu EG-Richtlinien zum Arbeitsschutz: Fischer/Schlierbaum (Fn. 2), S. 353ff.

6) Vgl. hierzu Artikel 118a 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 (89/655/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.

– Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (89/270/EWG), umgesetzt durch die Verordnung zur Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz v. 4. 12. 1996.

– Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefährdung durch karzinogene bei der Arbeit (90/394/EWG), umgesetzt durch den Sechsten Abschnitt der Gefährstoffverordnung.

– 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 Gefährstoffverordnung 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 überlagigen oder unterlagigen 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.

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 Ausnahme-regelung ist das Herausheben von „Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch“. Denn gerade die mobilen Computer, die sogenannten Laptops bzw. Notebooks, setzen 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 entsprechen⁸⁾.

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 Gesund-

heitsschutz der Beschäftigten nach der BildscharbV auf andere Weise gewährleistet werden können.

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“⁹⁾, 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 sei.

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 Fußstütze¹⁰⁾.

Aus dem Personenkreis der Beschäftigten im Sinne des § 2 Abs. 2 ArbSchG¹¹⁾ 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 Ge-

setzesbegründung 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 muß¹²⁾.

Auch wenn die bestehenden Regelungen in den Sicherheitsregeln der Berufsgenossenschaften oder auch in entsprechenden Tarifverträgen, die besagten, daß die „Arbeitsaufgabe mit und Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sein“ müsse, abgelöst worden sind, entsteht durch die BildscharbV nicht vielmehr Klarheit, sondern neuer Auslegungsspielraum.

Es liegen jedoch wichtige Auslegungen vor. In den „Auswahlkriterien für spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach dem berufsgenossenschaftlichen 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“¹³⁾. Das bedeutet, daß es sich immer dann um einen Beschäftigten an einem Bildschirmarbeitsplatz handelt, wenn diese Person ohne Bildschirmgerät seine 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 ist¹⁴⁾.

8) Vgl. Gärner/Bullinger, Leitfaden Bildschirmarbeit, 1995, S. 9.

9) Vgl. Verwaltungsberufsgenossenschaften (Hrsg.), Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich, ZH 1/618, Ausgabe Okt. 1980, S. 2; entspricht Bundesverband der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand - BaGuV (Hrsg.), Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich, GUV 17, 8. Ausgabe Okt. 1980, S. 6.

10) Vgl. o. V., Die EU-Bildschirmrichtlinie wird in 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 Riechenhagen, Die EU-Bildschirm-Richtlinie: Rechtslage, Umsetzungsprobleme und Lösungsvorschläge, WSt-Mitteilungen, 2/96, S. 121 ff., der in bezug auf Bild-

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“¹⁵⁾.

2.4 Beurteilung der Arbeitsbedingungen

„Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber bei Bildschirmarbeitsplätzen die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen.“ (§ 3 BildscharbV)

In § 3 BildscharbV wird ausdrücklich Bezug genommen auf § 5 ArbSchG. Dort ist die grundsätzliche Pflicht des Arbeitgebers festgelegt, „durch eine Beurteilung der für die Beschäftigten mit ihrer Arbeit verbundenen Gefährdung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes erforderlich sind.“ Die Beurteilungen dienen dazu, gesundheitliche Gefährdungen, wobei insbesondere auf das Sehvermögen, auf körperliche Probleme und psychische Belastungen zu achten ist, festzustellen und geeignete Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu ergreifen. Da das Auftreten gesundheitlicher Gefährdungen im Zusammenhang mit Bildschirmarbeit unterschiedliche Ursachen haben kann¹⁶⁾, muß eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen systematisch erfolgen und alle Elemente eines Bildschirmarbeitsplatzes wie Arbeitsumgebung, Arbeitsraum, Arbeitsplatz, Hard- und Software, Arbeitsmöbel, Arbeitsorganisation, Arbeitsaufgabe und Qualifikation berücksichtigen¹⁷⁾.

Anders ausgedrückt: Bei einer sorgfältigen Beurteilung der Arbeitsbedingungen müssen alle Erkenntnisse berücksichtigt werden, die in EG-Richtlinien, gesetzlichen Bestimmungen, Verordnungen, Richtlinien sowie internationalen und nationalen Normen ihren Niederschlag gefunden haben. Das Problem, das in diesem Zusammenhang auftauchen wird, wird die Auseinandersetzung mit der Frage sein, mit welchem **Instrumentarium** die Beurteilungen durchgeführt werden sollen. Ein bestimmtes

Analyseverfahren ist nicht vorgeschrieben. Verschiedene Institutionen haben zwar mittlerweile Handlungshilfen entwickelt¹⁸⁾; bzw. angekündigt¹⁹⁾. Die Praktikabilität und Validität der Instrumente müssen sich allerdings noch erweisen.

In § 3 BildscharbV ist nicht aufgeführt, wer die Beurteilung der Arbeitsbedingungen durchzuführen hat. In §§ 3, 6 ASiG ist allerdings grundsätzlich geregelt, daß den Betriebsärzten und Fachkräften für Arbeitssicherheit die Aufgabe obliegt, die Beurteilung eines Arbeitsplatzes vorzunehmen. Es stellt sich jedoch die Frage, ob die beiden Zielgruppen immer über die erforderliche Qualifikation verfügen, um entsprechende Beurteilungen sorgfältig durchzuführen. Qualifikationsdefizite dürften vor allem bei der Analyse psychischer Belastungen zu erwarten sein. Somit wird die Pflicht auf den Arbeitgeber zukommen, entweder die betrieblichen Arbeitsschutzexperten mittels Qualifizierung zur Durchführung von Beurteilungen zu befähigen oder gegebenenfalls externe Sachverständige hinzuzuziehen.

Als weiteres Problem wird sich in der Praxis bei der Auslegung des § 5 Abs. 2 ArbSchG ergeben. Dort heißt es, daß bei **gleichartigen Arbeitsbedingungen** die Beurteilung eines Arbeitsplatzes oder einer Tätigkeit ausreichend ist. Wann aber ist im Zusammenhang mit Bildschirmarbeit von gleichartigen Arbeitsbedingungen auszugehen? Wer trifft hierüber auf der betrieblichen Ebene die Entscheidung? Sind die Arbeitsbedingungen gleich oder unterschiedlich, wenn sich die Bildschirmarbeitsplätze eines zentralen Schreibbüros oder einer Datenerfassungsabteilung z. B. hinsichtlich Arbeitstische, Arbeitsstühle, Verkehrswege und Beleuchtungsverhältnisse qualitativ unterscheiden?

Weder in der BildscharbV noch im ArbSchG wird eine Aussage dazu getroffen, ob und wann Beurteilungen zu wiederholen sind. In § 3 Abs. 1 ArbSchG findet sich lediglich der Hinweis, daß Maßnahmen sich ändernden Gegebenheiten anzupassen sind. Ob dies in der Praxis so ausgelegt wird, daß spätestens zu diesem Zeitpunkt Beurteilungen wiederholt werden, bleibt abzuwarten. Skepsis scheint hier angebracht.

Ergänzend zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen sieht das ArbSchG **Dokumentationspflichten** vor. So muß nach § 6 Abs. 1 ArbSchG der Arbeitgeber über Unterlagen verfügen, aus denen das Ergebnis der Gefähr-

dungsbeurteilung der von ihm festgestellten Maßnahmen des Arbeitsschutzes und das Ergebnis ihrer Überprüfung hervorgeht. Dabei ist es allerdings bei gleichartiger Gefährdungssituation nach § 6 Abs. 1 Satz 2 ArbSchG ausreichend, wenn die Unterlagen zusammengefaßte Angaben enthalten. Von dieser Dokumentationspflicht sind nach § 6 Abs. 1 ArbSchG Arbeitgeber mit 10 oder weniger Beschäftigten befreit.

Durch das vom 13. 9. 1996 beschlossene Arbeitsrechtliche Gesetz zur Förderung von Wachstum und Beschäftigung (Arbeitsrechtliches Beschäftigungsförderungsgesetz) sind die Dokumentationspflichten noch weiter entschärft worden. So besagt Artikel 9 des Gesetzes (Änderung des Arbeitsschutzgesetzes), daß bei der Feststellung der Zahl der Beschäftigten, „... Teilzeitbeschäftigte mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von nicht mehr als zehn Stunden mit 0,25, nicht mehr als 20 Stunden mit 0,5 und nicht mehr als 30 Stunden mit 0,75 zu berücksichtigen“ sind.

2.5 Täglicher Arbeitsablauf

§ 5 BildscharbV soll einer Belastung durch ununterbrochene Bildschirmarbeit vorbeugen. Dort heißt es: „Der Arbeitgeber hat die Tätigkeit der Beschäftigten so zu organisieren, daß die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch andere Tätigkeiten oder durch Pausen unterbrochen wird, die jeweils die Belastung durch die Arbeit am Bildschirmgerät verringern.“

Der Arbeitgeber hat somit die Wahl zwischen zwei Möglichkeiten, um die durch Bildschirmarbeit verursachten Belastungen zu reduzieren: entweder durch Einrichtung von sogenannten Mischarbeitsplätzen, d. h. eine Kombination von Bildschirmarbeit und anderen Tätigkeiten, oder durch zusätzliche Pausen (bezahlte Erholzeiten). Wichtig ist zu wissen, daß bei mehreren kurzen Pausen der Erho-

schirmarbeitsplätze zwei unterschiedliche Schutzniveaus heraussstellt: „Die Mindestvorschriften für alle Arbeitsplätze, an denen ein Bildschirmgerät benutzt wird, und einen erweiterten Schutz für Arbeitnehmer, die nicht nur einen wesentlichen 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. hierzu Fischer/Schierbaum (Fn. 2), S. 351 ff.

17) Vgl. Heinze, (Fn. 15), S. 270.

18) Vgl. Riechenhagen, Die geltenden Vorschriften zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen, AiB 1995, S. 765.

19) Vgl. o. V. (Fn. 10), S. 7.

lungswert größer ist als bei wenigen, aber längeren Pausen²⁰). Entsprechende Kurzpausen lassen sich sinnvoll zu Entspannungsübungen nutzen.

2.6 Mindestanforderungen bei der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

Der Anhang zur BildscharbV enthält Anforderungen, die sich auf die Elemente Bildschirmgerät, Tastatur, sonstige Arbeitsmittel (Arbeitstisch bzw. Arbeitsfläche, Arbeitsstuhl, Vordringhalter, Fußstütze), die Arbeitsumgebung (Platzbedarf, Beleuchtung, Blendwirkungen, Reflexionen oder Spiegelungen, Lärm, Wärme, Luftfeuchtigkeit, Strahlung) und das Zusammenwirken Mensch-Arbeitsmittel beziehen. Der Konkretisierung der recht allgemein gehaltenen Anforderungen hinsichtlich der Geräte, der Arbeitsmittel und der Arbeitsumgebung dienen die Sicherheitsregeln der Berufsgenossenschaften, die Arbeitsstättenverordnung sowie andere anerkannte Regeln der Technik.

Unter dem Titel „Zusammenwirken Mensch-Arbeitsmittel“ werden insbesondere Anforderungen an die eingesetzte Software formuliert. Danach hat der Arbeitgeber bei Entwicklung, Auswahl, Erwerb und Änderung von Software sowie bei der Gestaltung der Tätigkeit an Bildschirmgeräten nachstehende Grundsätze insbesondere im Hinblick auf Benutzerfreundlichkeit zu berücksichtigen:

- 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.

Die Festlegung von software-ergonomischen Anforderungen ist sicherlich zu begrüßen. Gleichwohl dürften Probleme in der praktischen Umsetzung vorprogrammiert sein. Denn es fehlt noch an praktikablen Handlungsanweisungen, um festzustellen, ob die Eigenschaften einer Software mit den aufgeführten Anforderungen

übereinstimmen. Hier besteht großer Forschungs- und Handlungsbedarf.

Übernommen aus der EG-Richtlinie ist das Verbot einer quantitativen oder qualitativen Kontrolle durch Vorrichtungen ohne Wissen des Benutzers.

2.7 Untersuchungen 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)

Zur Durchführung dieser Untersuchungen kann in der Bundesrepublik Deutschland auf den berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 37 „Bildschirmarbeit“ verwiesen werden²¹). Die Untersuchungen nach G 37 erfolgen in zwei Stufen. Als erstes wird eine Screening-Untersuchung (Siebtest) durchgeführt. Werden hierbei Mängel festgestellt, die weitere Behandlungen durch Spezialisten erfordern, wird in einer zweiten Stufe ein Augenarzt eingeschaltet.

Nach § 6 Abs. 2 BildscharbV sind den Beschäftigten „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.“

Der in der EG-Richtlinie enthaltene Hinweis, daß alle Maßnahmen zum Schutz der Augen und des Sehvermögens auf keinen Fall finanzielle Mehrbelastungen für die Arbeitnehmer mit sich bringen dürfen, fehlt zwar in der BildscharbV. Doch greift in diesem Zusammenhang § 3 Abs. 3 ArbSchG. Dort heißt es: „Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.“

3. Regelungen außerhalb der BildscharbV

Nach Artikel 6 EG-Bildschirmrichtlinie ist eine Unterrichtung und Un-

terweisung 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 Unfallversicherungsträger²²) und im § 81 BetrVG²³). Ein Anhörungsrecht ist in

20) Vgl. Görner/Bullinger (Fn. 8), S. 43.

21) Siehe Fn. 13.

22) Vgl. Unfallverhütungsvorschrift VBG 1. Allg. Vorschriften § 7 Abs. 2.

23) § 81 BetrVG (Unterrichtungs- und Erörterungspflicht des Arbeitgebers) lautet: „(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.“

§ 82 Abs. 1 BetrVG festgelegt²⁴). 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.

Da es entsprechende Regelungen in den Personalvertretungsgesetzen nicht gibt, ist in § 14 ArbSchG die Unterrichtung und Anhörung des 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 Erster-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, indem 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 Unterrichtung folgende Punkte beinhalten:

- wie die Arbeitsbedingungen beurteilt werden, um Augenbelastungen sowie körperliche Probleme und psychische Gefährdungen festzustellen,
- welche Maßnahmen generell geeignet sind, Haltungsbeschwerden, 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 ärztlichen 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 sind²⁵).

Die Unterrichtung 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 sein²⁶).

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 („Sicherheitsregeln 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 BildscharbV²⁷).

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 beachten²⁸).

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 sind²⁹).

24) § 82 Abs. 1 BetrVG (Anhörungs- und Erörterungsrecht) lautet: „(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.“

25) Vgl. Görner/Bullinger, Leitfaden Bildschirmarbeit, 1995, S. 88f.

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

27) Vgl. hierzu Drucksache-Bundesrat 656/96 v. 5. 9. 96, S. 29.

28) Vgl. Bundestag-Drucksache 656/96 v. 5. 9. 1996, S. 30.

29) Vgl. BAG, Beschluß v. 2. 4. 1996, BzA § 87 Bildschirmarbeit Nr. 1, S. 8 mit weiteren Nachweisen.

5. Mitwirkungsrechte von Personalräten

Personalräte haben in bezug auf die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen Informations- und Beteiligungsrechte 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 u. a. umfassende Hard- und Softwarebeschreibungen zur Verfügung zu stellen³⁰). 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 auch die BildscharbV.

Nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG kann der Personalrat über „Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen“ und sonstigen Gesundheitsschädigungen mitbestimmen. Dieses bedeutet, daß der Personalrat konkrete Gestaltungsvorschläge machen kann und diese gegebenenfalls über die Einigungsstelle durchsetzen kann. Die BildscharbV 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 beeinflussen³¹). 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 Maschinen³²). Nach § 73 BPersVG können Personalräte Dienstvereinbarungen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen abschließen. Wichtige Regelungspunkte sind insbesondere Begriffsbestimmungen, Mindestvorschriften für die Arbeitsgestaltung, Planung und Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen, Arbeitsplatzuntersuchungen, Arbeitsorganisation und Arbeitszeit, Präventive Maßnahmen und Qualifizierung der Beschäftigten³³).

6. Ausblick

Die BildscharbV schafft in Kombination mit dem ArbSchG die Grundlage für einen **verbesserten Ge-**

sundheitsschutz an Bildschirmarbeitsplätzen.

Für alle Beschäftigten, die gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen, findet die BildscharbV Anwendung. Die Pflicht zur Begutachtung der Arbeitsbedingungen eröffnet die Möglichkeit, Gefährdungen in den Bereichen Sehvermögen, körperliche Probleme und psychische Belastungen aufzudecken und auszuschalten bzw. zu minimieren.

Die aus dem ArbSchG ableitbare Pflicht des Arbeitgebers, Arbeitnehmer umfassend über alle gesundheits- und sicherheitsrelevanten Aspekte hinsichtlich der Arbeit zu unterweisen, sollte Ansatz dafür sein, daß ergonomische Problemstellungen in betriebliche Schulungsmaßnahmen zu neuen Technologien einfließen. Schließlich kann die BildscharbV der „Aufhänger“ dafür sein, in Betrieben und Behörden Fragen der Arbeitsorganisation unter dem Gesichtspunkt einer Humanisierung der Arbeit zu thematisieren.

**Dr. Ulrich Fischer,
Bruno Schierbaum,
BTQ Niedersachsen, Oldenburg**

30) Vgl. hierzu ausführlich BVerwG, Beschl. v. 8. 11. 1989 PersR, S. 102 ff.

31) Vgl. Däubler, EDV-Anwendung und Personalrat – Zur neueren Rechtsprechung des Bundesverwaltungsgerichts, PersR 1993, S. 352 mit weiteren Nachweisen.

32) Vgl. Lorenzen/Haas/Schmidt: Bundespersonalvertretungsgesetz – Kommentar, Loseblattsammlung, § 75 Rn. 192. Altvater/Bacher/Hörter/Preiseler/Sabottig/Schneider/Vohs, BPersVG, 4. Aufl., § 75 Rn. 76 a.

33) Vgl. Fischer, Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen – wo ein Wille ist, ist auch ein Weg! Computerinformation 1995, S. 16 ff.

Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung – BildscharbV)

§ 1

Anwendungsbereich

(1) Diese Verordnung gilt für die Arbeit an Bildschirmgeräten.

(2) Diese Verordnung gilt nicht für die Arbeit an

1. Bedienerplätzen von Maschinen oder an Fahrerplätzen von Fahrzeugen mit Bildschirmgeräten,
2. Bildschirmgeräten an Bord von Verkehrsmitteln,
3. Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich zur Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind,
4. Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden,
5. Rechenmaschinen, Registrierkassen oder anderen Arbeitsmitteln mit einer kleinen Daten- oder Meßwertanzeigevorrichtung, die zur unmittelbaren Benutzung des Arbeitsmittels erforderlich ist, sowie
6. Schreibmaschinen klassischer Bauart mit einem Display.

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

(4) Das Bundeskanzleramt, das Bundesministerium des Innern, das Bundesministerium für Verkehr, das Bundesministerium der Verteidigung oder das Bundesministerium der Finanzen können, soweit sie hierfür jeweils zuständig sind, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und, soweit nicht das Bundesministerium des Innern selbst zuständig ist, im Einvernehmen mit dem Bundesministerium des Innern bestimmen, daß für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst des Bundes, insbesondere bei der Bundeswehr, der Polizei, den Zivil- und Katastrophenschutzdiensten, dem Zoll oder den Nachrichtendiensten, Vorschriften dieser Verordnung ganz oder zum Teil nicht anzuwenden sind, soweit öffentliche Belange dies zwingend erfordern, insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit. In diesem Fall ist gleichzeitig festzulegen, wie – die Sicherheit

und der Gesundheitsschutz der Beschäftigten nach dieser Verordnung auf andere Weise gewährleistet werden.

§ 2

Begriffsbestimmungen

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

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

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

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

§ 3

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

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

§ 4

Anforderungen an die Gestaltung

(1) Der Arbeitgeber hat geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Bild-

schirmarbeitsplätze den Anforderungen des Anhangs und sonstiger Rechtsvorschriften entsprechen.

(2) Bei Bildschirmarbeitsplätzen, die bis zum 20. Dezember 1996 in Betrieb sind, hat der Arbeitgeber die geeigneten Maßnahmen nach Absatz 1 dann zu treffen,

1. wenn diese Arbeitsplätze wesentlich geändert werden oder
2. wenn die Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 3 ergibt, daß durch die Arbeit an diesen Arbeitsplätzen Leben oder Gesundheit der Beschäftigten gefährdet ist, spätestens jedoch bis zum 31. Dezember 1999.

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

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

§ 5

Täglicher Arbeitsablauf

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

§ 6

Untersuchung der Augen und des Sehvermögens

(1) Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten 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 Untersu-

chung 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.

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

**§ 7
Ordnungswidrigkeiten**

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

**Anhang
über an Bildschirmarbeitsplätze
zu stellende Anforderungen**

Bildschirmgerät und Tastatur

1. Die auf dem Bildschirm dargestellten Zeichen müssen scharf, deutlich und ausreichend groß sein sowie einen angemessenen Zeichen- und Zeilenabstand haben.
2. Das auf dem Bildschirm dargestellte Bild muß stabil und frei von Flimmern sein; es darf keine Verzerrungen aufweisen.
3. Die Helligkeit der Bildschirmanzeige und der Kontrast zwischen Zeichen und Zeichenuntergrund auf dem Bildschirm müssen einfach einstellbar sein und den Verhältnissen der Arbeitsumgebung angepaßt werden können.
4. Der Bildschirm muß frei von störenden Reflexionen und Blendungen sein.
5. Das Bildschirmgerät muß frei und leicht drehbar und neigbar sein.
6. Die Tastatur muß vom Bildschirmgerät getrennt und neigbar sein, damit die Benutzer eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung einnehmen können.
7. Die Tastatur und die sonstigen Eingabemittel müssen auf der Arbeitsfläche variabel angeordnet werden

können. Die Arbeitsfläche vor der Tastatur muß ein Auflegen der Hände ermöglichen.

8. Die Tastatur muß eine reflexionsarme Oberfläche haben.
9. Form und Anschlag der Tasten müssen eine ergonomische Bedienung der Tastatur ermöglichen. Die Beschriftung der Tasten muß sich vom Untergrund deutlich abheben und bei normaler Arbeitshaltung lesbar sein.

Sonstige Arbeitsmittel

10. Der Arbeitstisch beziehungsweise die Arbeitsfläche muß eine ausreichend große und reflexionsarme Oberfläche besitzen und eine flexible Anordnung des Bildschirmgeräts, der Tastatur, des Schriftguts und der sonstigen Arbeitsmittel ermöglichen. Ausreichender Raum für eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung muß vorhanden sein. Ein separater Ständer für das Bildschirmgerät kann verwendet werden.
 11. Der Arbeitsstuhl muß ergonomisch gestaltet und standsicher sein.
 12. Der Vorlagenhalter muß stabil und verstellbar sein sowie so angeordnet werden können, daß unbequeme Kopf- und Augenbewegungen soweit wie möglich eingeschränkt werden.
 13. Eine Fußstütze ist auf Wunsch zur Verfügung zu stellen, wenn eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung ohne Fußstütze nicht erreicht werden kann.
- Arbeitsumgebung*
14. Am Bildschirmarbeitsplatz muß ausreichender Raum für wechselnde Arbeitshaltungen und -bewegungen vorhanden sein.
 15. Die Beleuchtung muß der Art der Sehaufgabe entsprechen und an das Sehvermögen der Benutzer angepaßt sein; dabei ist ein angemessener Kontrast zwischen Bildschirm und Arbeitsumgebung zu gewährleisten. Durch die Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes sowie Auslegung und Anordnung der Beleuchtung sind störende Blendwirkungen, Reflexionen oder Spiegelungen auf dem Bildschirm und den sonstigen Arbeitsmitteln zu vermeiden.
 16. Bildschirmarbeitsplätze sind so einzurichten, daß leuchtende oder beleuchtete Flächen keine Blendung

verursachen und Reflexionen auf dem Bildschirm soweit wie möglich vermieden werden. Die Fenster müssen mit einer geeigneten verstellbaren Lichtschutzvorrichtung ausgestattet sein, durch die sich die Stärke des Tageslichteinfalls auf den Bildschirmarbeitsplatz vermindern läßt.

17. Bei der Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes ist dem Lärm, der durch die zum Bildschirmarbeitsplatz gehörenden Arbeitsmittel verursacht wird, Rechnung zu tragen, insbesondere um eine Beeinträchtigung der Konzentration und der Sprachverständlichkeit zu vermeiden.
 18. Die Arbeitsmittel dürfen nicht zu einer erhöhten Wärmebelastung am Bildschirmarbeitsplatz führen, die unzutraglich ist. Es ist für eine ausreichende Luftfeuchtigkeit zu sorgen.
 19. Die Strahlung muß – mit Ausnahme des sichtbaren Teils des elektromagnetischen Spektrums – so niedrig gehalten werden, daß sie für Sicherheit und Gesundheit der Benutzer des Bildschirmgerätes unerheblich ist.
- Zusammenswirken Mensch – Arbeitsmittel*
20. Die Grundsätze der Ergonomie sind insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden.
 21. Bei Entwicklung, Auswahl, Erwerb und Änderung von Software sowie bei der Gestaltung der Tätigkeit an Bildschirmgeräten hat der Arbeitgeber den folgenden Grundsätzen insbesondere im Hinblick auf die Benutzerfreundlichkeit Rechnung zu tragen:
 - 21.1 Die Software muß an die auszuführende Aufgabe angepaßt sein.
 - 21.2 Die Systeme müssen den Benutzern Angaben über die jeweiligen Dialogabläufe unmittelbar oder auf Verlangen machen.
 - 21.3 Die Systeme müssen den Benutzern die Beeinflussung der jeweiligen Dialogabläufe ermöglichen sowie eventuelle Fehler bei der Handhabung beschreiben und deren Beseitigung mit begrenztem Arbeitsaufwand erlauben.
 - 21.4 Die Software muß entsprechend den Kenntnissen und Erfahrungen der Benutzer im Hinblick auf die auszuführende Aufgabe angepaßt werden können.
 22. Ohne Wissen der Benutzer darf keine Vorrichtung zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle verwendet werden.