
Bildschirmarbeit

B

Thema: Wenn Neu- oder Umbauten von Bürogebäuden, die Einrichtung oder Neubelegung von Büros, die Beschaffung von Büromöbeln, Computern oder Software, Probleme mit Beleuchtung, Klima, Brandschutz oder Fragen der Arbeitsorganisation anstehen – immer sind Betriebsräte gefordert, die Einhaltung der gesetzlichen Schutzbestimmungen zu überwachen und die Büro- und Bildschirmarbeit unter Berücksichtigung der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse mitzugestalten.

Mit der Bildschirmarbeitsverordnung sind im Jahre 1996 gesetzliche Regelungen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen geschaffen worden. Seit dem Jahr 2000 müssen auch alle alten Bildschirmarbeitsplätze entsprechend den neuen Bestimmungen gestaltet sein. Die Berufsgenossenschaften haben nunmehr umfassende Leitfäden (BGI 650) und Praxishilfen für die Gestaltung von Bildschirm- und Büroarbeit (BGI 5001) erarbeitet. Die Belastungen und Gesundheitsstörungen bei der Büroarbeit nehmen dennoch zu. Gestaltungsfragen und Mitbestimmung des Betriebsrats werden deshalb immer wichtiger.

Inhaltsverzeichnis	1	Begriff	1
		Beurteilung der Arbeitsbedingungen	1
		Gestaltungsvorschriften für Bildschirmarbeitsplätze	1
		Mischarbeit oder Pausen bei der Bildschirmarbeit	2
		Augenuntersuchungen und Bildschirmbrille	3
		Barrierefreiheit	3
	2	Sicht des Arbeitgebers	1
		Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben	1
		Flächeneinsparung	2
		Arbeitsmedizinische Vorsorge	2
		Psychische Belastungen	3
		Sichtverbindung nach draußen	4
		Softwareergonomie	5
		Private Kaffeemaschine und elektrische Betriebssicherheit ..	6
		Zukunft der Büroarbeit – Ergebnisse von INQA	7
		Ältere Arbeitnehmer und Büroarbeit	8
	3	Auswirkungen auf die Arbeitnehmer	1
		Sinkende Zufriedenheit und Wohlbefinden	1
		Mangelnde „Gute Arbeit“	2
		Zunehmende psychische Fehlbelastungen und Stress	4

	Zunehmende physische gesundheitliche Beeinträchtigungen	5
	Gläserne Arbeit	7
4	Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats	1
	Mitbestimmung	1
	Wohlbefinden bei der Arbeit	2
	Regelung von Kurzpausen	3
	Power Napping	3
	Bewegungsübungen	4
	Regelung der Augenuntersuchungen	4
	Kaffeemaschine, Handy und Arbeitsrecht	4
	Anforderungen an Softwareergonomie	5
	Verhaltens- und Leistungskontrolle	6
	Anforderungen an mobile Büros	6
5	Praxis	1
5.1	Berufsgenossenschaftliche Praxishilfen (VBG)	1
	BGI 5001 Büroarbeit – gesund und erfolgreich.	
	Praxishilfen für die Gestaltung	1
	CD-ROM „Büroarbeit – gesund und erfolgreich“ –	
	Praxishilfen für die Gestaltung	1
	Einzelschriften der VBG	2
	Weitere VBG-Hilfen	3
5.2	Sozialnetz Hessen – Ergoonline	3
5.3	INQA-Büro	3
5.4	Ermittlung und Prävention psychischer Fehl-	
	belastungen	3
5.5	Softwareergonomie	4
	Inhalt des VBG-„Software-Einrichtungsscheck für	
	Benutzer“	5
5.6	Betriebsvereinbarungen	5
	BV zur Bildschirmarbeit	6
	BV zu Intranet und Internet sowie Datenschutz	6
	BV zu Telearbeit und mobiler Arbeit	6
	BV zu Mindestanforderungen an Arbeitsstätten	6

Autor: Dr. Manuel Kiper ist Naturwissenschaftler und berät und schult Betriebsräte seit 1991 im Rahmen der BTQ Niedersachsen (Beratungsstelle für Technologiefolgen und Qualifizierung im Bildungswerk ver.di in Niedersachsen e.V.). Einer seiner Schwerpunkte ist der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz. Er hat mehr als zehn eigene Bücher und über 400 Publikationen verfasst.

Persönlicher Kontakt: BTQ in Oldenburg unter Tel.: 0441 82068 und E-Mail: kiper@btq.de

1 Begriff

Mit dem Arbeitsschutzgesetz vom 07.08.1996 und der kurze Zeit später verabschiedeten **Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV)** sind vor über zehn Jahren in Deutschland gesetzliche Regelungen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen geschaffen worden. Arbeitsschutzgesetz und Bildschirmarbeitsverordnung waren durch EU-Richtlinien von 1989 bzw. 1990 erzwungen worden. Damit wurden die berufsgenossenschaftlichen Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich (ZH 1/618) abgelöst und der Entwurf einer berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschrift „Arbeit an Bildschirmgeräten“ zurückgezogen. Seit dem Jahr 2000 müssen auch alle alten Bildschirmarbeitsplätze entsprechend den neuen Bestimmungen der BildscharbV gestaltet sein. Betroffen sind in Deutschland ca. 18 Mio. Arbeitsplätze.

Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Die BildscharbV schreibt eine **Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen** in Hinblick auf Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen vor. Diese hat umfassend zu sein (wie an allen anderen Arbeitsplätzen auch), muss aber „insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen“ konkretisiert werden. Ziel dieser sog. Gefährdungsbeurteilung ist die Ableitung von Maßnahmen, um die Gesundheit bei der Arbeit zu gewährleisten.

Hierfür gibt es inzwischen sowohl für die Privatwirtschaft das berufsgenossenschaftliche softwaregestützte **Verfahren Dia.L.O.G.** zur „Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen“ und für den öffentlichen Dienst den Gefährdungs- und Belastungs-Katalog Verwaltung, Büroräume (Bildschirmarbeitsplätze) GUV-I 8713 vom April 2003. Vom Berufsgenossenschaftlichen Institut für Arbeitssicherheit (BIA) wird ein Sicherheits-Check für Büroarbeitsplätze angeboten.

Gestaltungsvorschriften für Bildschirmarbeitsplätze

Der § 4 der BildscharbV verpflichtet Arbeitgeber dazu, geeignete Maßnahmen zu treffen, damit die Bildschirmarbeitsplätze den Anforderungen des Anhangs der BildscharbV und sonstiger Rechtsvor-

schriften entsprechen. Dieser Anhang der BildscharbV enthält Forderungen, die oftmals nicht umgesetzt bzw. eingehalten werden, z.B. die Vermeidung konzentrationsstörenden Lärms, Einhaltung der Grundsätze der Softwareergonomie (die in der DIN EN ISO 9241 Teil 10 ff. niedergelegt sind) sowie u.a. die Unzulässigkeit heimlicher qualitativer oder quantitativer Kontrolle.

Die **einzuhaltenden sonstigen Rechtsvorschriften** sind vor allem

- die Arbeitsstättenverordnung,
- die Betriebssicherheitsverordnung sowie
- die berufsgenossenschaftlichen Vorschriften.

Zu berücksichtigen sind **vom Arbeitgeber** zusätzlich

- der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie
- sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse.

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

Akustische Gestaltung

Umfangreiche arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse für viele Fragen der Bildschirmarbeit liegen bereits vor. Beispielhaft gibt es zur Frage der akustischen Gestaltung der Bildschirm- und Büroarbeit: die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse 123, 124 und 125 (2003) der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) über Beurteilung und Minderung des Lärms an verschiedenen Bildschirmarbeitsplätzen bzw. die BAuA-Schriften Technik 26 und 27 über „Akustische Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen“ wie auch die VDI-Richtlinie 2569 über „Schallschutz und akustische Gestaltung im Büro“. Ähnlich umfangreiches Gestaltungswissen gibt es für andere Probleme wie Softwareergonomie, Bildschirm, Sitzen, Tastatur und Beleuchtung.

Mischarbeit oder Pausen bei der Bildschirmarbeit

Der § 5 BildscharbV schreibt die **regelmäßige Unterbrechung der Bildschirmarbeit** vor, „durch andere Tätigkeiten oder durch Pausen, die jeweils die Belastung durch die Arbeit am Bildschirmgerät verringern“. Die BildscharbV bevorzugt dabei Mischarbeit vor Kurzpausen zur Unterbrechung. Mischarbeit bedeutet dabei die Unterbrechung von Bildschirmarbeit durch andere, nicht bildschirmgestützte Tätigkeiten; es geht nicht um die Fortsetzung von Bildschirmarbeit in ei-

nem anderen Softwareprogramm. Arbeitsmedizinische Forschungen empfehlen als Obergrenze für Bildschirmarbeit fünf Stunden täglich. Die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse „Mischarbeit in Büro und Verwaltung“ sind schon 1992 von der BAuA veröffentlicht worden.

B

Augenuntersuchungen und Bildschirmbrille

Der Arbeitgeber muss nach § 6 BildscharbV den Beschäftigten vor Aufnahme der Bildschirmarbeit, „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 bzw. eine augenärztliche Untersuchung anbieten. Hierbei für notwendig befundene spezielle Sehhilfen für Bildschirmarbeit müssen zur Verfügung gestellt werden.

Arbeitgeber ist verpflichtet

Arbeitgeber sind zu diesem Angebot verpflichtet, was **häufig unterlassen wird**. Andererseits ist es für Arbeitnehmer keine Zwangsuntersuchung, sondern eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung auf freiwilliger Basis. Die Berufsgenossenschaften haben hierzu den G 37, den „Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen Bildschirmarbeitsplätze“, herausgegeben. Die hierin enthaltenen Formulare sollten bei der Inanspruchnahme außerbetrieblicher Vorsorgeuntersuchungen unbedingt eingesetzt werden.

Wenig bekannt ist, dass der G 37 nicht nur die spezielle Untersuchung der Augen regelt, sondern die Arbeitgeber zum Angebot einer arbeitsmedizinischen „**Allgemeinen Untersuchung**“ verpflichtet. Bei dieser Untersuchung geht es nicht nur um Augenbeschwerden, sondern auch um Beschwerden und Erkrankungen des Bewegungsapparats, neurologische Störungen, Stoffwechselerkrankungen, Bluthochdruck und andere Beschwerden. Der untersuchende Arbeitsmediziner muss hierbei u.a. auch den Bildschirmarbeitsplatz, die Arbeitsaufgabe, die Arbeitseinweisung und die Arbeitszeit prüfen. „Bei entsprechenden Auffälligkeiten und Beschwerden kann“, wie es im G 37 heißt, „eine Untersuchung im Hinblick auf die Tätigkeit durchgeführt werden“.

Barrierefreiheit

Das Sozialgesetzbuch IX verlangt, die **Teilhabe behinderter Menschen am Arbeitsleben durch barrierefreie Gestaltung zu ermöglichen**. Die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnung (BITV) vom 24.07.2002 konkretisierte die Forderung des § 11 Behinderten-

gleichstellungsgesetz BGG zur Schaffung barrierefreier Informationstechnik. Die BITV benennt detaillierte Anforderungen und Bedingungen für die Präsentation von Inhalten und Funktionalitäten von Webangeboten, damit eine Internetseite auch Menschen mit Behinderungen zugänglich ist und ohne Hindernisse genutzt werden kann. Barrierefreie Websites bieten darüber hinaus allerdings für alle Nutzer einen hohen Komfort und eine hohe Gebrauchstauglichkeit. Barrierefreiheit bedeutet beispielsweise, dass spezielle Eigenschaften, wie die individuelle Einstellung der Schriftgröße, eine Navigation mit Tasten, ausreichende Kontraste, erläuternde Texte zu Bildern oder die Lesbarkeit mit unterschiedlichen Ausgabegeräten, wie Sprachausgabesystemen oder tastbaren Braillezeilen für Sehbehinderte, berücksichtigt sein müssen.

Behörden der Bundesverwaltung wurden mit der BITV verpflichtet, **bis zum 31.12.2005 ihre Internetangebote barrierefrei zu machen**. Entsprechende Regelungen wie für die Bundesverwaltung sind nach und nach auch von fast allen Bundesländern verabschiedet worden. In der Privatwirtschaft soll nach BITV Barrierefreiheit über Zielvereinbarungen durchgesetzt werden. Einzelne Firmen haben sich hierzu bereits verpflichtet (z.B. Pfizer).

2 Sicht des Arbeitgebers

B

Bildschirm- und Büroarbeit wird in vielen Firmen hinsichtlich Ausstattung und Rahmenbedingungen **großzügig geregelt**. Andererseits setzen sich viele Arbeitgeber über einige gesetzliche Vorgaben hinweg. Auch gibt es Bestrebungen, übliche Standards z.B. hinsichtlich Flächenberechnung zu drücken.

Erfüllung der gesetzlichen Vorgaben

Nach 1997 und 1999 hatte das Deutsche Büromöbel Forum auch 2001 im Rahmen einer Zielgruppenbefragung bei 609 Unternehmen und öffentlichen Verwaltungen ermittelt, in welchem Zustand sich die Büroarbeitsplätze in Deutschland befinden. Das Ergebnis fiel ernüchternd aus. Gegenüber 1999 war die Zahl mangelhaft ausgestatteter Büroarbeitsplätze gestiegen. Nur an 65 % der insgesamt etwa 18 Mio. Bildschirmarbeitsplätze waren bis zum Jahr 2001 die vom Gesetzgeber vorgeschriebenen Arbeitsplatzanalysen durchgeführt worden. Damit entsprach etwa jeder dritte Büroarbeitsplatz nicht den notwendigen ergonomischen und sicherheitstechnischen Kriterien.

Die vom Deutschen Büromöbel Forum durchgeführte repräsentative Befragung 2003 ergab bei 88 % der analysierten Arbeitsplätze Mängel.

Prozentsatz festgestellter Mängel am Bildschirmarbeitsplatz

- 74 % der Arbeitsplätze falsche Positionierung des Monitors
- 66 % Störung durch Blendung
- 34 % fehlende Höhenverstellbarkeit des Tisches
- 33 % fehlende Höhenverstellbarkeit des Stuhls oder falsche Einstellung
- 21 % zu geringe Arbeitsfläche
- 17 % eingeschränkte Bewegungsfläche am Arbeitsplatz

Heute, mehr als zehn Jahre nach Inkrafttreten der Bildschirmarbeitsverordnung dürfte die **Gestaltungssituation** in den Betrieben nicht wesentlich besser sein. Vielmehr werden massiv Einsparungen versucht. Bildschirmarbeit wird zunehmend auf mobile Arbeit mit Laptops verlagert, nonterritoriale Bürokonzepte (ohne feste Arbeitsplatzzuordnung) entwickelt und der Charakter von Arbeitsplätzen mit Bildschirmarbeit als Bildschirmarbeitsplätze gelehnet.

Flächeneinsparung

Die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) von 1975 sah noch feste Mindestraumgrößen für die Anordnung von Arbeitsplätzen vor (8 m² Mindestfläche und 12 m³ Raumlufte für jeden im Raum Beschäftigten). Mit dem Wegfall dieser Festlegungen in der ArbStättV 2004 erhoffen sich Arbeitgeber, die im Vergleich zum Ausland **großzügige Bemessung der Büroarbeitsräume zukünftig abzusenken**. Die Nettobürofläche pro Beschäftigten beträgt in Japan nämlich nur 9,32 m², in den USA 13,9 und in Deutschland 18 bis 20 m², wobei die Bruttofläche in größeren Unternehmen 25, in kleineren Unternehmen sogar bis zu 37,5 m² beträgt.

Flächenbedarf Allerdings bleiben die bisherigen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse gültig. Auf dieser Grundlage gehen die Berufsgenossenschaften in ihrem Leitfaden zur Bildschirmarbeitgestaltung weiterhin von einem Flächenbedarf von 8–10 m² im Einzelbüro bzw. von 12–15 m² im Großraumbüro aus. Der Druck auf die Belegschaften wird aber in den nächsten Jahren wachsen, wesentlich sparsamere Bürokonzepte zu akzeptieren: Kojenbüros, Desk Sharing, nonterritoriale Büros, mobile und Telearbeit.

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Nach § 11 Arbeitsschutzgesetz haben „Arbeitgeber den Beschäftigten auf ihren Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach den 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“. Nach

§ 3 Abs. 3 ArbSchG dürfen Arbeitgeber **Kosten für Maßnahmen** nach diesem Gesetz nicht den Beschäftigten auferlegen. Zu erwartende Gesundheitsschäden an Bildschirmarbeitsplätzen sind insbesondere Beeinträchtigung des Sehvermögens, körperliche Probleme und psychische Belastungen.

Arbeitgeber neigen dazu, die sich aus dem ArbSchG, dem § 5 Bildschirmarbeitsverordnung und dem G 37 ergebenden Pflichten zum Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge und zur Bezahlung ggf. notwendig werdender Sehhilfen zu **leugnen oder auf das einfache Angebot einer Reihenuntersuchung der Augen durch angelernte Personen zu beschränken**. Manche Arbeitgeber argumentieren, Bildschirmarbeit fange erst bei

vier Stunden täglich an. Demgegenüber hat die oberste Gewerbeaufsicht schon im Jahre 2000 klargestellt, dass „Bildschirmarbeit dann vorliegt, wenn die Tätigkeit ohne Bildschirm nicht ausführbar ist“.

**So urteilte auch das
AG Neumünster
(Urteil vom 20.01.2000,
Az. 4 Ca 1034 b/99):**

Wer von einem ca. siebenstündigen Arbeitstag ca. 30 bis 45 Minuten am Bildschirm arbeitet, kann vom Arbeitgeber Erstattung der angemessenen Kosten einer Bildschirmbrille verlangen, wenn ihm augenärztlich eine Brille speziell für die Arbeit am Bildschirm verordnet wurde. Für den klagenden Betriebsratsvorsitzenden sei diese Zeit „nicht unwesentlich“ im Sinne der BildscharbV. Auch das ArbG Kaiserslautern stellte mit Urteil vom 12.06.2001 (Az. 5 Ca 316/01) fest: Ist ein Arbeitnehmer am Bildschirm tätig und benötigt hierfür eine Bildschirmbrille, muss der Arbeitgeber hierfür auch die Kosten tragen. Voraussetzung ist, dass eine ärztliche Untersuchung ergeben hat, dass eine derartige Brille medizinisch erforderlich ist. Auch darf sie in der Regel nur für die Bildschirmarbeit getragen werden. Der Arbeitgeber muss nur diejenigen Kosten übernehmen, die zu den erforderlichen Kosten gehören und von der Krankenkasse nicht übernommen werden. Mehrkosten aufgrund modischer Sonderwünsche des Arbeitnehmers müssen nicht erstattet werden.

Psychische Belastungen

Psychische Belastungen müssen im Rahmen der Umsetzung des Arbeitsschutzgesetzes an allen Arbeitsplätzen **erfasst und Fehlbelastungen verringert bzw. abgestellt werden**. Die BildscharbV schreibt für Bildschirmarbeitsplätze ausdrücklich vor, dass der Arbeitgeber insbesondere eine mögliche Gesundheitsgefährdung durch psychische Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen hat. Viele Arbeitgeber verkennen diese Pflichten bzw. die wirtschaftlichen Potenziale einer ernsthaften Gefährdungsbeurteilung und Abstellung psychischer Fehlbelastungen im Betrieb.

Nach der DIN EN ISO 10075-1 werden psychische Belastungen definiert als „die Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse, die von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“. Auf den Beschäftigten wirken Einflüsse aus der Arbeit ein, aus der Arbeitsaufgabe z.B. Handlungsspielraum, Entscheidungsspielraum, Ganzheitlichkeit und Aufgabenvielfalt, der Arbeitsumgebung wie z.B. Lärm, der Arbeitsorganisation wie z.B. Kompetenzen, Hierarchien, Führung und Unternehmenskultur, den Arbeitsmitteln wie z.B. nervige Software oder sozialen Faktoren z.B. Kommunikation, Betriebsklima und Kunden. Psychische Fehlbelastungen können zusätzlich aus dem gesamten Lebensumfeld eines Menschen resultieren und solche aus dem

Arbeitsleben verstärken. Klassische Belastungsfaktoren, wie Lärm, Klima oder Gerüche, sind zusätzlich auch eine psychische Belastung. Mangelnde Softwareergonomie ist eine zusätzliche Belastung, wie eben alles was stresst.

Individuelle Interpretation

Ob etwas psychisch fehlbelastend ist, ist von der individuellen „Interpretation“ des jeweiligen Beschäftigten abhängig. Durch hohe fachliche Kompetenzen, Motivation, Selbstwert und geeignete Bewältigungsstrategien können auch enorme psychische Belastungen aufgefangen werden. Hohe Motivation und gutes Betriebsklima, Anerkennung und Freiräume in der Arbeitsgestaltung sind „Stellschrauben“ des Wohlbefindens und der Produktivität bei der Bildschirmarbeit. Viele Arbeitgeber weigern sich entgegen den gesetzlichen Vorschriften, **psychische Fehlbelastungen durch Arbeitsklima und Führungsmethoden zum Gegenstand des Arbeitsschutzes und der Arbeitsplatzgestaltung zu machen.**

Sichtverbindung nach draußen

Einsparmöglichkeiten

Immer mehr Arbeitgeber wollen die Einsparmöglichkeiten nutzen, die die neue Arbeitsstättenverordnung für das amerikanische Kojenbüro eröffnet. Die Arbeitsstättenverordnung 2004 fordert unter der Ziffer 3.4 des Anhangs zum Stichwort „Beleuchtung und Sichtverbindung“ nur noch: „Die Arbeitsstätten müssen möglichst **ausreichend Tageslicht** erhalten und mit Einrichtungen für eine der Sicherheit und dem Gesundheitsschutz der Beschäftigten angemessenen künstlichen Beleuchtung ausgestattet sein.“

Die früher zwingende Festschreibung der Sichtverbindung nach außen (§ 7 ArbStättV 1975) ist in der Novellierung der Arbeitsstättenverordnung **gestrichen worden**, obwohl mehrere Gerichtsurteile die Notwendigkeit einer solchen Sichtverbindung für psychisches Wohlbefinden und Gesundheit unterstrichen hatten. In Anbetracht der neuen gesetzlichen Grundlage hat die oberste Gewerbeaufsicht diesbezüglich festgestellt: „Für die Arbeitsräume **sind deshalb alle Möglichkeiten zu prüfen, wie in diese ausreichend Tageslicht gelangen kann.** Dies kann mit Tageslichtleitsystemen, Oberlichtern und/oder Fenstern erreicht werden. Fenster sind dabei auch wegen der Forderungen für Aufenthaltsräume im Baurecht die gängigste und zumeist auch günstigste Lösung. Soweit der Arbeitsraum ausreichend mit Tageslicht versorgt wird, bieten die Mindestvorschriften des neuen Arbeitsstättenrechts keine materiellen Möglichkeiten, zusätzlich Sichtverbindungen nach außen zu fordern. Die Gewährung einer guten Verbindung zur Außenwelt und eine freie Sicht in die Umgebung, das Erleben des Tagesablaufs und der Witterung haben eine umso höhere

Bedeutung, je kleiner der Arbeitsraum ist. In einem wenige Quadratmeter großen Raum fühlen sich Beschäftigte ohne Sichtverbindung nach außen eher ‚wie in einem Bunker eingeschlossen‘. Je größer und weiter die Raumdimensionen, desto mehr verliert die Forderung nach einer Sichtverbindung seine Bedeutung. Zusätzliche Sichtverbindungen lassen sich über die ArbStättV 2004 nicht begründen. Soweit sie für besonders kleine Arbeitsräume notwendig werden, müssen sie mit § 4 Nr. 3 Arbeitsschutzgesetz begründet werden.“ Mit § 4 Nr. 3 ArbSchG wird der Arbeitgeber zur Berücksichtigung der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse verpflichtet.

B

Softwareergonomie

Nach Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) sind „die Grundsätze der Ergonomie insbesondere auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden“. Im Einzelnen schreibt die BildscharbV vor, dass der Arbeitgeber „bei Entwicklung, Auswahl, Erwerb und Änderung von Software sowie bei der Gestaltung der Tätigkeit an Bildschirmgeräten“ insbesondere folgenden Grundsätzen der **Benutzerfreundlichkeit** Rechnung zu tragen hat:

- 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.

DIN EN ISO Norm 9241

Präzisiert sind die Anforderungen zur Softwareergonomie in der DIN EN ISO Norm 9241: „**Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten**“. Ziel der Softwareergonomie ist die Anpassung der Eigenschaften von Software an die psychischen Eigenschaften der damit arbeitenden Menschen. Unzureichende softwareergonomische Gestaltung führt nämlich zu erhöhten psychischen Belastungen, z.B. durch störendes Blinken, zu kleine, schwer navigierbare Icons, mehrdeutige Befehle, Abstürzen u.v.m. Mangelnde Softwareergonomie verursacht Stress und Zeitdruck, bei längerer Dauer auch körperliche Beschwerden wie Kopfschmerzen und Augenflimmern.

Die DIN EN ISO 9241 formuliert in den Teilen 1 bis 9 Grundsätze, Anforderungen an visuelle Anzeigen, Tastaturen, Farbdarstellungen, an Eingabegeräte und Arbeitsumgebung. Die Teile 10 bis 17 enthalten konkrete Anforderungen an die ergonomische Gestaltung von Software, vor allem an Dialoggestaltung, aber auch an Informationsdarstellung und Benutzerführung.

Grundsätze der Dialoggestaltung

Der Teil 10 der DIN 9241 legt folgende „Grundsätze der Dialoggestaltung“ fest:

- **Aufgabenangemessenheit**, z.B. Vorgabe von Standardwerten bei Eingabefeldern, die von der Arbeitsaufgabe her sinnvoll sind
- **Selbstbeschreibungsfähigkeit**, sodass z.B. Zustandsänderungen des Systems angezeigt werden, ob eine Eingabe erwartet oder ein Kommando ausgeführt wird
- **Erwartungskonformität**, z.B. die Verwendung von gleichen Funktionscodes und -tasten in allen Masken und Menüs
- **Steuerbarkeit**, sodass der Benutzer den Dialogablauf starten sowie seine Richtung und Geschwindigkeit beeinflussen kann
- **Fehlertoleranz**, sodass z.B. nach fehlerhaften Eingaben kein Systemzusammenbruch erfolgt
- **Individualisierbarkeit**, z.B. abschaltbare bzw. erweiterbare Kommandos und Menüs (definierbare Iconleisten)
- **Lernförderlichkeit**, sodass der Benutzer beim Erlernen des Dialogsystems unterstützt wird z.B. durch Anlehnung an Bilder oder Begriffe aus dem Alltag

Auch die Berufsgenossenschaften stellen inzwischen den Arbeitgebern in Hinblick auf Softwareergonomie umfangreiche Informationen, Anleitungen und Arbeitshilfen zur Verfügung. Insbesondere sei verwiesen auf die BGI 852-2 Management und Software.

Private Kaffeemaschine und elektrische Betriebssicherheit

Nach Erlass der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) im Jahre 2004 sind manche Arbeitgeber **rigoros gegen private Kaffeemaschinen** in Büros vorgegangen. Bei privaten elektrischen Geräten, die im Betrieb genutzt werden, gilt die Betriebssicherheitsverordnung nur indirekt über die für den Arbeitgeber vorgeschriebene allgemeine Gefährdungsbeurteilung. Im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung gemäß §§ 5 und 6 des Arbeitsschutzgesetzes muss der Arbeitgeber nämlich ermitteln, ob von den privat betriebenen Geräten eine Gefährdung für die Beschäftigten ausgeht, und er muss die nötigen Maßnahmen zum Schutz festlegen.

Haftungspflicht Im Betrieb ist der Arbeitgeber hinsichtlich Sicherheit und Gesundheit der Beschäftigten in der Haftungspflicht. Der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) hat Hinweise und Empfehlungen zur Nutzung und zum Betrieb von elektrischen Geräten herausgegeben. Das **Merkblatt der Schadenverhütung – VdS 2015** – verlangt von Arbeitgebern unter Ziffer 2.5: „Mitarbeitern ist zu untersagen, private elektrische Geräte wie Kaffeemaschinen, Wasserkocher und Radios, an ihrem Arbeitsplatz zu benutzen. Dafür sollte an geeigneten Stellen wie Sozialräumlichkeiten, zentral angeordneten Küchenzeilen, geeignete Geräte (gewerbliche/industrielle Nutzung, keine Privathaushaltsgeräte) den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden.“

Aus Arbeitsschutz- und Haftungsgründen wird der Arbeitgeber also in Hinblick auf private Kaffeemaschinen wie andere private Elektrogeräte ein verstärktes Interesse daran haben, **diese im Rahmen von Inventarlisten rechtssicher im betrieblichen Prüfungshandbuch zu führen oder aber sie aus seinem Verantwortungsbereich durch Verbot zu verbannen.**

Zukunft der Büroarbeit – Ergebnisse von INQA

Büroarbeit ist, wie die BAuA schreibt, „entgegen landläufiger Meinung keine relativ belastungsarme Tätigkeit“. Typisch seien, so die BAuA, „Kopfschmerzen, Beschwerden im Rücken-, Nacken- und Schulterbereich, Handgelenksentzündungen ..., psychische Belastungen und Augenbeschwerden“. Angesichts dieser Probleme „greifen einzelne korrektive Maßnahmen wie z.B. ein ergonomischer Bürostuhl oder eine gute Beleuchtung“, so die BAuA, „meistens zu kurz, da auch Fragen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsinhalte berührt sind“. Gefragt sind deshalb Konzepte, die den Bildschirmarbeitsplatz als System begreifen und alle Bereiche, also die Gestaltung der Arbeitsumgebung, der Arbeitsmittel, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsinhalte, einer kritische Analyse unterziehen, gegebenenfalls verbessern und dem Menschen und seinen Bedürfnissen anpassen. Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Büroarbeit muss dem Ziel verpflichtet sein, Wohlbefinden im Büro zu gewährleisten.

Dieser Aufgabe stellen sich inzwischen die BAuA gemeinsam mit den Sozialpartnern, Berufsgenossenschaften und anderen Spitzenorganisationen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes im Rahmen von INQA, der Initiative Neue Qualität der Arbeit. Die Initiative Neue Qualität der Arbeit (INQA) ist ein Zusammenschluss von Bund, Ländern, Sozialversicherungen, Sozialpartnern und Stiftungen. Im Jahre

2002 wurde in diesem Rahmen der Initiativkreis „Neue Qualität der Büroarbeit“ (INQA Büro) gebildet. Hier laufen die neuen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zusammen. „Sitzlust statt Sitzfrust“, „Wohlbefinden im Büro“, „Die Zukunft der Büroarbeit“ und andere wichtige Informationen zur Gestaltung von Büro- und Bildschirmarbeit können von INQA Büro bezogen oder aus dem Netz unter www.inqa-buero.de runtergezogen werden.

Ältere Arbeitnehmer und Büroarbeit

Defizitmodell? Der Anteil Älterer (über 55 Jahre) an den Belegschaften ist schon in den 90er-Jahren **um über 20 % angestiegen**. Im Zuge des demografischen Wandels und der Erhöhung des Rentenalters wird dieser Anteil in den nächsten Jahren **eher noch stärker steigen**. Arbeitgeber betrachteten ältere Arbeitnehmer bislang vorrangig aus dem Blickwinkel des Defizitmodells: nachlassende Leistungsfähigkeit und Belastbarkeit, sinkende Flexibilität, mangelnde Sehkraft und stärkere Gesundheitsprobleme. Die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) empfiehlt den Arbeitgebern, sich vielmehr vom Kompetenzmodell leiten zu lassen. Ältere Arbeitnehmer zeichnen sich verstärkt durch Erfahrung, Urteilsfähigkeit, Sorgfalt, Toleranz, Loyalität, Risikoeinschätzung und Arbeitsethik aus.

Schonarbeitsplätze Bildschirmarbeitsplätze für ältere Arbeitnehmer müssen keine Schonarbeitsplätze sein. Sie müssen, so die BAuA, aber ergonomisch gut gestaltet sein, um gewisse Defizite Älterer zu kompensieren: So müssen die Beleuchtungsstärken von 500 auf 850 Lux erhöht, Lärmstörungen durch Nebengeräusche oder Kollegen möglichst ausgeschaltet und dem Bewegungsmangel und einseitiger Belastung durch höhenverstellbare Schreibtische und dynamisches Sitzen unterstützende Bürostühle abgeholfen werden. Entsprechende Musterarbeitsplätze sind vom Berufsgenossenschaftlichen Institut Arbeit und Gesundheit in Dresden zur Besichtigung entwickelt worden.

3 Auswirkungen auf die Arbeitnehmer

B

In praxi sind viele Bildschirmarbeitsplätze in Hinblick auf Tischgröße und Blendungsfreiheit etc. **überprüft und verbessert worden**. Weder den Problemen Augenüberlastung noch den Problemen Bewegungsmangel und Zwangshaltungen am Bildschirmarbeitsplatz noch den psychischen Belastungen wird üblicherweise allerdings Rechnung getragen und Abhilfe geschaffen. Stressoren wie enge Zeitfenster, E-Mail-Flut, Softwaremängel etc. bleiben oftmals völlig un bearbeitet. Elektronischer Workflow bindet die Beschäftigten in ihrer Arbeit immer enger an den Computer und Bildschirm. Die Belastungen nehmen zu.

Sinkende Zufriedenheit und Wohlbefinden

Die Zahl der ausschließlich am Bildschirm Arbeitenden hat in den letzten Jahren drastisch zugenommen. Die von der Gmünder Ersatzkasse 2005 veröffentlichte Untersuchung zur „Belastungs- und Gesundheitssituation der Berufsgruppe Bürofachkräfte“ ergab, **dass bereits 52 % der Vollzeitkräfte dieser Berufsgruppe täglich zwischen vier und sieben Stunden am Bildschirm arbeiten** und 34 % bereits mehr als sieben Stunden, wohingegen 1997 dies nur 12 % der Bürofachkräfte tun mussten.

Deshalb musste **zwangsläufig** die Gruppe derer zunehmen, die von einer Belastung durch Bildschirmarbeit oder Arbeiten in Zwangshaltung berichteten. Die Schwerpunkte der Beschwerden sind Schulter- und Nackenprobleme, Glieder- und Gelenkbeschwerden, Rückenschmerzen, Müdigkeit, Erschöpfung, Kopfschmerzen oder Nervosität. Bei 4 % der von der Gmünder Ersatzkasse Befragten wurde dadurch die Arbeitsfähigkeit häufig eingeschränkt, bei 48 % war dies manchmal der Fall. Die Zufriedenheit hat zwischen 1997 und 2004 deutlich abgenommen. Mit der Zahl der Aufenthaltstage im Krankenhaus befinden sich Bürofachkräfte unter zehn Vergleichsberufen in der oberen Hälfte auf Platz sieben und beim Arzneimittelkonsum gehören sie zur Spitze – nur Sprechstundenhelfer/innen haben mehr Verschreibungen.

Keine relativ belastungsarme Tätigkeit

Büroarbeit ist, wie die BAuA schreibt, „entgegen landläufiger Meinung keine relativ belastungsarme Tätigkeit“. Typisch seien, so die

BAuA, „**Kopfschmerzen, Beschwerden im Rücken-, Nacken- und Schulterbereich, Handgelenksentzündungen ..., psychische Belastungen und Augenbeschwerden**“. Angesichts dieser Probleme „greifen einzelne korrektive Maßnahmen wie z.B. ein ergonomischer Bürostuhl oder eine gute Beleuchtung“, so die BAuA, „meistens zu kurz, da auch Fragen der Arbeitsorganisation und der Arbeitsinhalte berührt sind“. Gefragt sind deshalb Konzepte, die den Bildschirmarbeitsplatz als System begreifen und alle Bereiche, also die Gestaltung der Arbeitsumgebung, der Arbeitsmittel, der Arbeitsorganisation und der Arbeitsinhalte, einer kritischen Analyse unterziehen, gegebenenfalls verbessern und dem Menschen und seinen Bedürfnissen anpassen. Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Büroarbeit muss dem Ziel verpflichtet sein, Wohlbefinden im Büro zu gewährleisten.

Wohlbefinden im Büro lässt sich **durch Gestaltung sichern**. Wichtig sind Mischarbeit, dynamisches Sitzen, Arbeiten im Stehen und Bewegungsausgleich, Augenschonung, Unterstützung der geistigen Konzentration im Büro durch Lärmdämmung und andere Maßnahmen, Nichtraucherschutz und gute Klimatisierung, ergonomische Softwaregestaltung, angenehme Energieflüsse im Büro und grüne Vielfalt durch Pflanzen statt grauem Einerlei.

Mangelnde „Gute Arbeit“

Was ist für Arbeitnehmer gute Arbeit?

Neben einer hohen Führungskompetenz gibt es für die Realisierung „guter Arbeit“ eine Reihe weiterer Ansatzpunkte: „Arbeit wird immer dann als besonders zufriedenstellend bewertet und positiv erlebt, wenn sie erstens durch ein hohes Niveau von Entwicklungs-, Einfluss- und Lernmöglichkeiten sowie von guten sozialen Beziehungen geprägt ist und zweitens den arbeitenden Menschen nicht über- oder fehlbeansprucht“, so Tatjana Fuchs vom Internationalen Institut für Empirische Sozialökonomie, das mit der Durchführung der INQA-Studie zum Thema betraut war. Entscheidend sei zudem ein Existenzsicherndes Einkommen, das in einem als gerecht empfundenen Verhältnis zur eigenen Leistung stehen müsse. Die Qualität der Büroarbeit hat nach diesen Maßstäben in den letzten Jahren abgenommen.

Office-Excellence-Check

Um genauere Daten zu erfassen, wurde vom Fraunhofer-Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation (IAO) ein Office-Excellence-Check entwickelt. Er soll Büroqualität vergleich- und messbar machen. Der Check ist kostenlos, anonym und im Internet frei zugänglich. Eine Online-Auswertung mit Hinweisen auf konkrete Verbesserungsmöglichkeiten erfolgt sofort. Bis Oktober 2006 hatten sich bereits mehr als 3.000 Beschäftigte an der Auswertung beteiligt. Eine seinerzeitige Zwischenauswertung des ebenfalls von INQA geförder-

ten Office-Excellence-Checks zeigte: Die Arbeitsleistung in deutschen Büros könnte besser sein. Die durchschnittliche Produktivitätsrate liegt bei nur 60,7 %.

Ausgestaltung der Büros

Nachholbedarf gibt es auch bei der Ausgestaltung der Büros. Belegt werden konnte vom IAO ein starker Zusammenhang zwischen Büro-Gestaltung und Arbeitsleistung. „**Eine optimale Gestaltung der Büroräume ermöglicht Produktivitätssteigerungen von bis zu 36 %**“, so Dr. Jörg Kelter vom Fraunhofer Institut für Arbeitswirtschaft und Organisation. Neben Ergonomie des Mobiliars und einem Arbeitsplatz, der den Anforderungen der jeweiligen Tätigkeit entspricht, kann die Gestaltung der Räume vor allem dadurch für das Unternehmen punkten, dass sie Kommunikation untereinander ermöglicht. Denn Kommunikation, auch das ergibt die Studie, sorgt für höheres Wohlbefinden und damit für eine bessere Arbeitsleistung. Ein Faktor, der für Unternehmer und Büroplaner eine Rolle spielen sollte. Räumliche Gegebenheiten können Mitarbeitern einen Anreiz bieten, miteinander ins Gespräch zu kommen. Der Austausch in der Kaffeeküche kann durchaus die Teamarbeit ankurbeln, die Arbeitsatmosphäre verbessern und letztlich zu einer höheren Effizienz der Arbeit beitragen.

Ergonomisch durchdachte Arbeitsmittel

Neben einer Raumaufteilung, die die Kommunikation unterstützt, sind ergonomisch durchdachte Arbeitsmittel wichtig. Besonders entscheidend: **Bürostuhl und Schreibtisch**, denn diese beiden Möbelstücke regeln unseren täglichen Bewegungsspielraum bei der Bildschirmarbeit. Ebenso grundlegend für das Wohlbefinden und einen ausgeglichenen, erfolgreichen Büroalltag sind Möglichkeiten, in Ruhe konzentriert zu arbeiten, sich zurückzuziehen und kurzzeitig zu erholen.

Bench

Auf diese Erkenntnisse haben die Büromöbelhersteller reagiert. Platz sparende und zugleich flexible Büroeinrichtungen, die den kommunikativen Austausch fördern sollen, zählen zu den Neuheiten am Markt wie etwa die „**Bench**“. Dabei handelt es sich um einen Gemeinschaftstisch für mehrere Kollegen. Jeder kann dazukommen, sich seinen Platz suchen und mit der Arbeit beginnen. Dabei muss gewährleistet sein, dass auch hier die Ergonomieanforderungen erfüllt sind. Die „Bench“ soll zum Austausch von Ideen anregen, Kreativität und Miteinander in einer kommunikativen Atmosphäre fördern.

Caddy

Ein weiteres Büromöbel, das in vielen Unternehmen schon genutzt wird, ist der „**Caddy**“. Die mobile Einheit in Koffergröße lässt den Mitarbeiter Unterlagen und Arbeitsmaterial flexibel an jeden Arbeitsplatz im Unternehmen fahren. Mit Ablage- und Staufflächen ausgestattet, bietet der „Caddy“ Möglichkeiten, Hängemappen, Ordner und andere Büroutensilien unterzubringen.

Sitz-Steh-Arbeitsplatz Zu den neuartigen Entwicklungen gehört auch der Sitz-Steh-Arbeitsplatz. Sitzen und Stehen sollten sich im Büroalltag abwechseln. Als ideal gelten 60 % dynamisches Sitzen, 30 % Arbeiten im Stehen und 10 % gezieltes Umhergehen. Um diese Form der Büroarbeit zu ermöglichen, ist neben einem Bürostuhl, der dynamisches Sitzen zulässt, entweder ein zusätzliches Stehpult oder besser ein höhenverstellbarer Arbeitstisch nötig.

Zunehmende psychische Fehlbelastungen und Stress

Gesundheitlichen Folgen „Generell ist festzustellen“, so die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), „dass die psychischen, psychosozialen und mentalen Belastungsfaktoren zunehmen und in der Beurteilung der Arbeitsbedingungen immer wichtiger werden. Die gesundheitlichen Folgen drücken sich in einer Zunahme der unspezifischen Beschwerden aus.“ Diverse Untersuchungen der letzten Jahre und statistische Erhebungen der Krankenkassen haben eindrucksvoll bestätigt, dass psychosoziale wie psychomentele Belastungen ein wachsendes Problem darstellen. Unter psychosozialen Belastungen werden hierbei stark personenabhängige Einwirkungen (Druck der Gruppe, Konkurrenz, Mobbing) gefasst, unter psychomentalen Belastungen mehr die organisatorischen Einwirkungen wie enge Zeitvorgaben, Arbeitsplatzunsicherheit, wachsende Komplexität, sich schnell ändernde Arbeitsaufgaben u.v.m.

Eine Untersuchung des BKK-Vorstands an 12.470 Versicherten kam zum Ergebnis, **dass gerade im Dienstleistungsbereich die psychosozialen Belastungen an führender Position aller Belastungen stehen.** 12,1 % der Beschäftigten verspüren hohe psychosoziale Belastungen. Diese entstehen vorrangig durch fehlende Unterstützung und fehlende Anerkennung im Unternehmen, weiterhin durch mangelhafte Kommunikation, fehlende Autonomie, Störungen, Konflikte und andere Faktoren. Nicht ohne Grund widmet sich der BKK Gesundheitsreport 2005 schwerpunktmäßig der psychischen Gesundheit.

Hohes Arbeitstempo Nach einer Befragung der AOK unter 20.000 Beschäftigten in 97 Betrieben klagen bereits 36 % der Arbeitnehmer über hohes Arbeitstempo; 33 % fühlen sich belastet durch ständige Aufmerksamkeit und Konzentration. Psychostress wurde auch in einer breit angelegten Untersuchung in 520 Betrieben in NRW als Problem Nummer 1 identifiziert. Durch elektronischen Workflow am Bildschirmarbeitsplatz gekoppelt mit engen Zeitvorgaben für die Erledigung der Vorgänge werden sich die psychomentalen Belastungen weiter erhöhen. Die weitergehende Rationalisierung erhöht den Druck und fordert ihren Tribut in Gesundheitsstörungen.

Ausfallzeiten Nach Angaben der Deutschen Gesellschaft für Psychiatrie, Psychotherapie und Nervenheilkunde haben dabei die von Rationalisierungs- und Umstrukturierungsmaßnahmen betroffenen Beschäftigten viermal so hohe Ausfallzeiten durch psychische Krankheiten wie Kollegen aus anderen Vergleichsgruppen. **An der Spitze der festgestellten psychischen Erkrankungen rangieren Angststörungen.** Bei der DAK haben sich entsprechend von 1997 bis 2004 die Fehltage der Versicherten durch psychische Erkrankungen um 70 % erhöht. Bei der AOK stiegen die durch psychische Störungen bedingten Arbeitsunfähigkeitstage im selben Zeitraum um 72 %. Angesichts des historischen Rekordtiefs bei betrieblichen Krankheitsfehlzeiten spielen somit die psychischen Fehlbelastungen bzw. Erkrankungen eine immer größere Rolle.

Die psychischen Fehlbelastungen führen aber nicht nur zu Depressionen und anderen psychiatrischen Erkrankungen. **Der Zusammenhang von Stress und Herz-Kreislauf-Erkrankungen ist schon lange bekannt.** Auch Schmerzen des Bewegungsapparats sind vielfach offensichtlich verursacht durch stressbedingte permanente Muskelspannung und Fehlbelastungen des Muskel-Skelett-Systems. Ebenfalls rheumatische Erkrankungen werden nicht nur durch einseitige belastende Abnutzung von Gelenken in Gang gesetzt, sondern unterliegen auch einer negativen Beeinflussung durch geringe Handlungsspielräume, Leistungsdruck und Stress. Nach einer repräsentativen Untersuchung der Landesanstalt für Arbeitsschutz in Nordrhein-Westfalen an Arbeitnehmern, die regelmäßig mindestens drei Stunden in ihrem Arbeitsalltag oder zwei Stunden ununterbrochen vor dem Bildschirm verbringen, **ist nur ein Drittel der Befragten nach eigenen Angaben beschwerdefrei**, bei 62 % ist der Nacken-Schulter-Bereich schmerzlich betroffen. Fast jeder Vierte beklagt Muskelschmerzen am Arm, 5 % beklagen Schmerzen in den Fingern. Je länger die Gesamt-Arbeitszeit am Bildschirm und je häufiger ohne Pausen gearbeitet wird, desto häufiger treten die Beschwerden auf. Vergleichsuntersuchungen der BAuA belegen, dass bei größeren Arbeitsfreiräumen vergleichsweise erheblich weniger Schulter-Nackenbeschwerden bei Verwaltungstätigkeit auftreten.

Zunehmende physische gesundheitliche Beeinträchtigungen

Umstellung auf softwaregestützte und -gesteuerte „Workflows“

Dabei muss davon ausgegangen werden, dass insbesondere durch die voranschreitende Umstellung auf softwaregestützte und -gesteuerte „Workflows“ immer mehr Beschäftigte besonderen Belastungen ausgesetzt sind. So ist Büroarbeit – wie die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) schreibt – „entgegen landläufiger

Meinung keine relativ belastungsarme Tätigkeit“ mehr. **Typisch seien vielmehr – so die BAuA weiter – „Kopfschmerzen, Beschwerden im Rücken-, Nacken- und Schulterbereich, Handgelenksentzündungen [...], psychische Belastungen und Augenbeschwerden“.** Bestätigt werden diese Einschätzungen durch Befunde der Krankenkassen.

Der **Zusammenhang zwischen Beschwerden in den Armen und im Nacken und der Bildschirmtätigkeit** wurde in einem neuen Forschungsprojekt der BAuA gründlich untersucht. Die Untersuchung der BAuA an 1.065 Beschäftigten an unterschiedlichen Bildschirmarbeitsplätzen erhärteten den Zusammenhang zwischen Schmerzen in der Nacken- und Schulterregion und auch im Bereich der Hände und Handgelenke sowie der Ellenbogen und Unterarme (RSI-Syndrom) mit zunehmendem Alter und zunehmender Dauer der Bildschirmarbeit bei einer durchschnittlichen Bildschirmtätigkeit über sechs Stunden pro Tag.

Berufsunfähigkeit durch permanente Schmerz verursachende Bildschirmarbeit

Obwohl Bildschirmarbeit als Ursache für Berufskrankheiten nicht anerkannt ist, konnte kürzlich erstmalig im Rechtsstreit arbeitsbedingte Berufsunfähigkeit durch permanente Schmerz verursachende Bildschirmarbeit gerichtlich durchgesetzt werden. Inzwischen wurden auch Fälle von gefährlicher bildschirmarbeitsbedingter sog. Thrombose berichtet. Die Immobilisierung bei permanenter Bildschirmarbeit ist ähnlich gefährlich wie die bei Langstrecke.

Klimatische Probleme

Büro- und Bildschirmarbeit zeichnet sich nicht nur durch gesundheitliche Probleme des Bewegungsapparats und der Augen aus, sowie den oben geschilderten besonderen psychischen Belastungen. Durch die Besonderheit von Bürobauten ergeben sich weiterhin viele klimatische Probleme, **insbesondere bei extremen Sommerlagen und im Zusammenhang mit Klimaanlage.** Bei Raumklimatisierung ist nicht nur mit dem sog. Sick-Building-Syndrom (SBS) zu rechnen, unspezifischen Beschwerden beim Aufenthalt in klimatisierten Gebäuden, sondern auch mit Zug, Allergien und Atemwegserkrankungen. Wenn auch Strahlung am üblichen Bildschirmarbeitsplatz durch Gütesiegel wie TCO üblicherweise irrelevant geworden ist, so muss doch an bestimmten Arbeitsplätzen (Studios, in der Nähe von Transformatoren, Rechenzentren etc.) mit hohen elektrischen, magnetischen oder elektromagnetischen Feldern gerechnet werden, sodass besondere Maßnahmen des Gesundheitsschutzes erforderlich werden.

Gefahrstoffe am Büroarbeitsplatz

Auch Gefahrstoffe am Büroarbeitsplatz, insbesondere **Tonerstäube**, sind als Gefährdungsquelle nicht auszuschließen. Umfangreiche Forschungen der BAuA sowie des Berufsgenossenschaftlichen Instituts für Arbeitsschutz (BIA) sind bislang nicht geeignet, völlige Entwarnung zu geben. Vielmehr sprechen sich BAuA, BIA wie auch der In-

dustrieverband BITKOM für systematische Vorsorgemaßnahmen gegen Tonerstaubbelastung aus. Bundesweit hat sich ein Zusammenschluss arbeitsbedingter Tonerstauballergiker bereits gebildet. Einzelne Fälle wurden bereits als Berufskrankheit anerkannt.

B

Gläserne Arbeit

Intranet- und internetbasierte Bildschirmarbeit und elektronischer Workflow setzen sich im Büro durch. Damit wird die potenzielle und tatsächliche Kontrolle von Leistung und Verhalten mithilfe automatisierter Datenverarbeitung an zentralen Servern wie auch durch Zugriff auf Einzelplatzrechner immer leichter und bedeutsamer.

Zwar verlangt die BildscharbV im Anhang Punkt 22, dass „ohne Wissen der Benutzer keine Vorrichtung zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle verwendet werden darf“. Bundesdatenschutzgesetz und das Fernmeldegeheimnis nach § 88 Telekommunikationsgesetz stützen zwar das Persönlichkeitsrecht nach § 75 Betriebsverfassungsgesetz und schützen vor ausufernder und willkürlicher Kontrolle insbesondere bei erlaubter zusätzlicher privater Mitnutzung der betrieblichen IuK-Einrichtungen. Das Direktionsrecht ermöglicht andererseits nicht nur, sondern zwingt wegen der Unternehmerhaftung sogar dazu, wenigstens **stichprobenartige Kontrollen vorzunehmen**. Dieses Wissen muss im Sinne der BildscharbV als bekannt vorausgesetzt werden. **Das Direktionsrecht erlaubt darüber hinaus auch generelle Einblicke in betriebliche elektronische Akten wie z.B. E-Mail-Korrespondenz, unterliegt hier aber der Mitbestimmungspflichtigkeit nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG und der innerbetrieblichen Bekanntgabe im Sinne von Punkt 22 des Anhangs der BildscharbV.**



4 Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

B

Der Betriebsrat kann über die Wahrnehmung seiner Kontroll- und Mitbestimmungsrechte die Gestaltung von Bildschirm- und Büroarbeit weitgehend mitgestalten.

Mitbestimmung

§ 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG

Wesentlicher Ansatzpunkt bei der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen und Bildschirmarbeit ist für Betriebsräte der § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Dieser Paragraph eröffnet **Mitbestimmungsrechte bei „Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften“**. Arbeitsunfälle bei der Arbeit am und mit dem Computer sind ausgesprochen selten. Umso wichtiger sind alle Aspekte der ergonomischen (also menschengerechten) Gestaltung von Computerarbeitsplätzen und Bildschirmarbeit – angefangen bei Raumgröße, Raumausstattung und Umgebungsfaktoren, wie Licht, Lärm und Zugluft, über Arbeitsmittel (sowohl Hard- als auch Software) bis hin zur Gestaltung der Arbeitsabläufe und der Arbeitsorganisation (eingeschlossen Bearbeitungsroutinen, Zeitvorgaben, soziale Beziehungen usw.).

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem IBM-Urteil vom 08.06.2004 (1 ABR 13/03) verdeutlicht, dass die Mitbestimmung des Betriebsrats nicht nur bei konkreter Gesundheitsgefährdung greift, sondern schon dann, **wenn die vom Arbeitgeber zu treffenden Maßnahmen nur mittelbar dem Gesundheitsschutz dienen**. Mittelbar wäre also z.B. eine Befragung der Beschäftigten über Betriebsklima, Führungsverhalten und Stress, die dann möglicherweise erst Handlungsbedarf wegen psychischer Fehlbelastungen in einzelnen Abteilungen aufdeckt. Mit dem IBM-Urteil steht fest: Die Gefährdungsbeurteilung unterliegt der Mitbestimmung durch den Betriebsrat! Wobei das BAG schon mit Urteil vom 02.04.1996 (1 ABR 47/95) dem Betriebsrat das Recht eingeräumt hatte, Pausen bei der Bildschirmarbeit durchzusetzen. Auch hat das Bundesarbeitsgericht explizit die Mitbestimmungspflichtigkeit von Unterweisungen nach § 12 ArbSchG (Beschluss vom 08.06.2004, 1 ABR 13/03) und bei der Verfassung von Sicherheitsanweisungen (BAG 1 ABR 68/97) festgestellt.

Kommt also bei mitbestimmungspflichtigen Regelungen wie der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen z.B. in Hinblick auf Raum-

größe, bei Pausenregelungen, bei Fragen der arbeitsmedizinischen Vorsorge oder Fragen der Gefährdungsbeurteilung durch schlechtes Betriebsklima oder unzulängliche Führungsmethoden keine Einigung zustande, **kann der Betriebsrat die Klärung durch eine Einigungsstelle verlangen**. Durch arbeitsgerichtliche Beschlussverfahren können zudem eigenmächtige Lösungen des Arbeitgebers unterbunden werden.

Wohlbefinden bei der Arbeit

In jedem Fall muss die Gefährdungsbeurteilung nach Bildschirmarbeitsverordnung umfassend sein und muss „insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen“ konkretisiert werden. **Wie Stress und andere psychische Belastungen erfasst werden, schreibt das Gesetz allerdings nicht vor**. Dies gehört damit zu den „ausfüllungsbedürftigen“ Regelungen – und ist deshalb ein typischer Fall für die Mitbestimmung durch die Belegschaftsvertretungen. Kommt es zu keiner Einigung, kann die Einigungsstelle angerufen werden.

An Verfahren, die zur Erfassung der psychischen Belastungen eingesetzt werden könnten, mangelt es nicht – im Gegenteil: Es gibt davon rund 100 verschiedene. Einen Überblick bietet die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin auf ihrer Homepage. Zwei bewährte Verfahren (BASA und SIGMA) werden dort auch ausführlich dargestellt. Die Gewerbeaufsicht mancher Bundesländer empfiehlt andere Verfahren.

In der Praxis sind bislang viele Bildschirmarbeitsplätze allerdings nur im Hinblick auf **physikalisch messbare Größen (Tischgröße, Blendungsfreiheit usw.) überprüft und verbessert worden**. Hingegen wird üblicherweise weder dem Problem Augenüberlastung noch den Problemen Bewegungsmangel und Zwangshaltungen am Bildschirmarbeitsplatz, geschweige denn den psychischen Belastungen durch Bildschirmarbeit Rechnung getragen oder gar Abhilfe geschaffen. Stressfaktoren wie Zeitdruck, E-Mail-Flut, Softwaremängel, unklare Arbeitsanweisungen, Führungsschwächen und Ähnliches bleiben bislang oft unbearbeitet. Vor allem hier kann und sollte eine Belegschaftsvertretung also initiativ werden. Arbeitsschutz verlangt heute, dass die Gesundheit der Beschäftigten in den Betrieben vorausschauend gesichert und – mehr noch – dass durch menschengerechte Gestaltung das Wohlbefinden bei der Arbeit gewährleistet wird.

Regelung von Kurzpausen

Arbeitsunterbrechungen

Angesichts der um sich greifenden weiteren Vereinseitigung der Büroarbeit, die durch elektronischen Workflow immer mehr Arbeitsvorgänge auf das Netz und den PC verlagert, werden **sinnvolle Arbeitsunterbrechungen** durch Kurzpausen, am besten in Form von Bewegungspausen, immer dringlicher.

Bei diesen nach BildscharbV vorgeschriebenen (bezahlten) Kurzpausen bei einseitiger Bildschirmarbeit handelt es sich nicht um die im Arbeitszeitrecht geforderten **Ruhepausen**. Die kurzzeitigen Pausen sollen vielmehr dem Auftreten von Augenermüdung entgegenwirken. Ergonomisch zu bevorzugen ist die Vereinbarung mehrerer Kurzpausen statt weniger langer Pausen. Die Pausen sollten hinsichtlich ihrer Lage frei wählbar sein. Die Pausen sollten fünf bis zehn Minuten lang sein. In manchen Betrieben, wie z.B. der Frankfurter Sparkasse, werden diese Kurzpausen bei vernetzten Computern durch Fernsteuerung erzwungen.

Günstig ist es möglicherweise, nur Unterbrechungen der Bildschirmarbeit zu fordern, da es Sache des Arbeitgebers ist, durch geeignete Arbeitsorganisation **Mischarbeit und damit Unterbrechung der Bildschirmarbeit zu gewährleisten**. Mit Einführung von elektronischen Akten und elektronischem Workflow muss Arbeitsunterbrechung wohl immer mehr den Charakter einer Bewegungs-/Augenfitness-/Kommunikationspause gewinnen. Eine BV könnte bezogen auf den täglichen Arbeitsablauf z.B. folgendermaßen formulieren: „Aus ergonomischen Gründen (Vermeidung unzumutbarer gesundheitlicher Belastungen, insbesondere der Augen und des Rückens) ist nach einer ununterbrochenen Bildschirmtätigkeit von 50 Minuten eine Arbeitsunterbrechung von zehn Minuten (ggf. durch andere Tätigkeiten) zu ermöglichen.“

Power Napping

Noch weitergehend ist die Einführung von sog. Power Napping, einer **Tiefenentspannung/Kurzschlaf** in der üblichen nachmittäglichen biologischen Tiefphase. Sehr gute Erfahrungen hinsichtlich Gesundheit und Produktivität wurden hier seit über fünf Jahren im Niedersächsischen Vechta und der Stadt Achim gemacht. Hier ist Power Napping eingebunden in eine umfassende Gesundheitsförderung bei Büro- und Bildschirmarbeit.

Bewegungsübungen

Mischarbeit, dynamisches Sitzen, höhenverstellbare Tische, um abwechselnd Bildschirmarbeit im Stehen oder Sitzen zu ermöglichen und angeleitete Ausgleichsbewegungen in den Kurzpausen sind speziell auf Bildschirmarbeit zugeschnittene Elemente einer betrieblichen Gesundheitsförderung. Diese sind gesetzlich nicht vorgeschrieben, stehen aber einer betrieblichen Regelung in Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts nach 87/1/7 BetrVerfG offen. Anleitungen für empfohlene Ausgleichsbewegungen werden inzwischen von vielen Seiten angeboten.

Regelung der Augenuntersuchungen

Die Kosten der arbeitsmedizinischen und augenärztlichen Untersuchung nach G 37 oder einer verordneten Bildschirmarbeitsbrille **muss der Arbeitgeber tragen**. Entscheidend für die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers mag hierbei die Verwendung der G-37-Vordrucke sein. Betriebs- und Personalräte sollten deshalb die Vordrucke des G 37 im Betrieb bekannt machen und vorhalten.

Das Arbeitsgericht Neumünster hat am 20.01.2000 verfügt, dass der Arbeitgeber im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für die Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung stellen muss, wenn die Ergebnisse einer Untersuchung ergeben, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind (4 Ca 1034 b/99). Selbst wer von einem ca. siebenstündigen Arbeitstag nur ca. 30 bis 45 Minuten am Bildschirm arbeitet, kann vom Arbeitgeber Erstattung der angemessenen Kosten einer Bildschirmbrille verlangen, weil auch solche Personen den Bestimmungen der BildscharbV unterliegen. Mehrkosten aufgrund modischer Sonderwünsche des Arbeitnehmers müssen nach Beschluss des ArbG Kaiserslautern vom 12.06.2001 (5 Ca 316/01) vom Arbeitgeber nicht getragen werden. Es empfiehlt sich, das Verfahren in einer BV im Betrieb zu regeln¹.

Kaffeemaschine, Handy und Arbeitsrecht

Oben sind die Schutzpflichten der Arbeitgeber in Hinblick auf private Geräte wie Radios und Kaffeemaschinen dargelegt worden. Eine Enteignung oder Verbot privater Kaffeemaschinen oder sonstiger elektrischer Geräte am Arbeitsplatz ist dennoch aus arbeits-

¹ Ein entsprechender Beitrag dazu und Vorschlag für eine BV ist abgedruckt in Arbeitsrecht im Betrieb 7/2001, S. 420–426.

rechtlichen Gründen unangebracht, geschweige denn zulässig. Die Benutzung privater Geräte kann im Einzelfall zwar verboten werden. Gibt es im Betrieb explosionsgefährdete Bereiche, stellt das Handy eine potenzielle Zündquelle dar und darf aus Arbeitsschutzgründen grundsätzlich nicht benutzt und auch nicht mitgeführt werden. Desgleichen können Handys in bestimmten, elektromagnetischen Abstrahlungen gegenüber sensiblen Mess-, Steuerungs- oder Medizinbereichen untersagt werden. Auch können Fotohandys verboten werden, um Betriebsspionage zu unterbinden.

Ein umstandsloses Verbot von privaten Kaffeemaschinen ist aber ohne Zustimmung des Betriebsrats nicht möglich. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat z.B. für die vergleichbare Frage eines Verbots des Radiohörens am Arbeitsplatz entschieden, dass es sich um eine mitbestimmungspflichtige Frage des Ordnungsverhaltens handeln soll. Der Betriebsrat hat also nach § 87 Abs. 1 Nr. 1 Betriebsverfassungsgesetz mitzubestimmen, wenn der Arbeitgeber das Radiohören am Arbeitsplatz aus Gründen des Ordnungsverhaltens verbieten will. Ist die ordnungsgemäße Mitbestimmung unterblieben, sind die vom Arbeitgeber einseitig ausgesprochenen Verbote dem einzelnen Arbeitnehmer gegenüber unwirksam.

Die betriebliche Inventarisierung solcher Geräte ist hingegen **bei angemessener Ausgestaltung ein sinnvolles Verfahren**, um den haftungsrechtlichen Bedenken und den Kontrollpflichten des Arbeitgebers hinsichtlich elektrischer Geräte angemessen nachkommen zu können. Vereinbarungen über individuelle Nachweispflicht der elektrischen Sicherheit eines Geräts, vorübergehende Leihgabe an den Betrieb bzw. Rückgabe an den Beschäftigten bei Ausscheiden aus dem Betrieb bzw. außerbetrieblichem Bedarf des Geräts wären dann die eleganten formalen Lösungen für sicheres und genüssliches individuell gesteuertes Kaffeekochen im Betrieb.

Anforderungen an Softwareergonomie

Bereits oben wurde darauf verwiesen, dass eine Fülle arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse hinsichtlich der Gestaltung von Software betrieblich zu berücksichtigen ist. Diese oftmals vernachlässigten Fragen eröffnen dem Betriebsrat die **Möglichkeit initiativ zu werden**. Es empfiehlt sich, Softwareergonomie in einer BV zu verankern, die betrieblichen Akteure an den Einsatz der Prüflinien der VBG zu binden, den Betriebsrat in die Prüfprozesse mit einzubeziehen und Pilotphasen für neue Software zu vereinbaren.

Darüber hinaus gibt es weitere auf die Bildschirmarbeit bezogene arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, von Maßnahmen gegen die E-Mail-Flut über eine barrierefreie Gestaltung der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) bis hin zu gesundheitsförderlichem Führungsverhalten. Bei all diesen Fragen steht den Belegschaftsvertretungen ein Initiativ- und Mitbestimmungsrecht zu.

Verhaltens- und Leistungskontrolle

Elektronische Aktenführung und Netzanbindung des Bildschirmarbeitsplatzes lassen Büroarbeit gläsern werden. Verhaltens- und Leistungskontrolle lässt sich, wie viele abgeschlossene Vereinbarungen zu E-Mail, Intranet und Internet zeigen¹, über die Wahrnehmung des Mitbestimmungsrechts nach 87/1/6 BetrVG angemessen begrenzen. Bei ausufernder betrieblicher Misstrauenskultur ließe sich wegen der damit verbundenen psychischen Fehlbelastung auch über Mitbestimmung nach 87/1/7 BetrVG eine Begrenzung der Kontrolle erzwingen.

Anforderungen an mobile Büros

Mobile Arbeit als Außendienstarbeit und Telearbeit greift um sich. Ausgestattet mit Laptop, E-Mail-Account und Handy halten sich die neuen Arbeitsnomaden nur noch selten im Betrieb auf. Vereinzelung, Stress durch lange Fahr- und Arbeitszeiten sowie hohe Zielvorgaben, mangelhafte Trennung von Arbeit und Freizeit sowie schwierige Work-Life-Balance kennzeichnen die mobile Büroarbeit. Der Gesundheitsschutz dieser Personen stellt Betriebsräte vor neue Herausforderungen und bedarf gesonderter Vereinbarungen.

¹ Datenbank Betriebsvereinbarungen der Hans-Böckler-Stiftung, Thema: Betriebliche Nutzung von Internet, Intranet und E-Mail, http://www.boeckler.de/cps/rde/xchg/SID-3D0AB75D-AE420963/hbs/hs.xsl/dbbv_80009.html

5 Praxis

5.1 Berufsgenossenschaftliche Praxishilfen (VBG)

Von der Verwaltungsberufsgenossenschaft VBG sind in den letzten Jahren umfassende Praxistools zur Gestaltung der Bildschirmarbeit entwickelt und publiziert worden.

BGI 5001 Büroarbeit – gesund und erfolgreich. Praxishilfen für die Gestaltung

In dieser Broschüre sind (eigentlich für die Arbeitgeber und Führungskräfte in den Betrieben) Praxishilfen für eine vorbeugende (präventive) Arbeitsgestaltung der Büroarbeit zusammengestellt. Dabei stellt die in der Broschüre enthaltene grundlegende Arbeitshilfe „Büroarbeit verbessern – Beurteilung der Arbeitsbedingungen“ eine systematische Gefährdungsbeurteilung nach Bildschirmarbeitsverordnung dar. Mit dieser und den Mitarbeiter-Checks „Büroarbeit“ und „Bildschirmdarstellung“ haben aber natürlich nicht nur die Arbeitgeber, sondern in gleicher Weise die Interessenvertretungen ein Instrument zur Verfügung, mit dem sie die Büroarbeit in einem kontinuierlichen Verbesserungsprozess analysieren und beeinflussen können.

Ein weiterer wesentlicher Bestandteil der Broschüre ist ein Prozessleitfaden zur Gestaltung der Büroarbeit. In diesem werden von der optimalen Organisation der Büroprozesse und der Mitarbeiteraktivierung über erfolgreiche Information und Kommunikation, ergonomische Gestaltung aller Arbeitsmittel, der Arbeitsumgebung bis hin zur Umsetzung der Prüfungen nach Betriebssicherheitsverordnung und notwendiger Notfallvorsorge alle notwendigen Maßnahmen erläutert.

CD-ROM „Büroarbeit – gesund und erfolgreich“ – Praxishilfen für die Gestaltung

Die zugehörige CD-ROM zur BGI 5001 beinhaltet nicht nur die komplette Broschüre, sondern stellt zusätzlich umfangreiche Arbeitshilfen zu Management und Organisation wie Pflichtenübertragung und Notfallvorsorge, Arbeitsplatzcheck für Mitarbeiter, Arbeitshilfen Softwareeinsatz, Checklisten Kauf von Software, Bauliche Planungshilfen, Hilfen zur Flächennutzung im Büro, Betriebsanweisungen, Unterwei-

sungshilfen und -nachweise, Unterweisungsfolien, Selbsttests für Mitarbeiter und Infoblätter für Mitarbeiter bereit.

Mit der Ausfüllung der elektronischen Arbeitshilfen zur Gefährdungsbeurteilung auf der CD-ROM können Arbeitgeber gleichzeitig ihrer gesetzlichen Dokumentationspflicht nach § 6 Arbeitsschutzgesetz und der Unfallverhütungsvorschrift „Grundsätze der Prävention“ (BGV A 1) nachkommen.

Was diese CD-ROM aber unersetzlich macht, sind die zusätzlichen Hintergrundinformationen auf der CD. Sie sind gegliedert nach: Themenplattform Büro, Fachinformationen der VBG, Fachartikel zur Büroarbeit und Vorschriften. Unter der Themenplattform Büro erhält man zu Planung, Call Centern, Management und Software, zu Organisation, Arbeitsumgebung, menschlichem Verhalten sowie Arbeitsmitteln umfangreiche Informationen. Bis hin zur Notfallvorsorge, Haustechnik und zum barrierefreien Bauen sind hier die relevanten berufsgenossenschaftlichen Informationen zusammengestellt und verfügbar gemacht. Alle im weiteren hier aufgelisteten Fachinformationen, Schriften und Vorschriften der VBG sind auf dieser CD-ROM auch enthalten, gewissermaßen der komplette Werkzeugschrank der VBG für die Gestaltung von Büro- und Bildschirmarbeit.

Einzelschriften der VBG

- BGI 774, BGI 773 Call Center – Hilfen für Planung und Einrichtung
- BGI 856 Beleuchtung im Büro
- BGI 827 Sonnenschutz im Büro
- BGI 820 Laserdrucker sicher betreiben
- BGI 785 Berufsgenossenschaftlicher Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen „Bildschirmarbeitsplätze“ G 37 (mit Kommentar)
- BGI 786 Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz
- BGI 852-1 Nutzungsqualität von Software
- BGI 852-2 Management und Software
- BGI 852-3 Einrichten von Software
- BGI 852-4 Software-Kauf und Pflichtenheft
- BGI 652 Handbuch für Hausmeister, Hausverwalter und Beschäftigte in der Haustechnik
- BGI 694 Regeln für den Einsatz von Betriebsanleitern

Weitere VBG-Hilfen

Die VBG stellt aber noch weitere Hilfsmittel zur Verfügung. So gibt es z.B. eine Broschüre BGI 5019 Facility Management – Lösungen und Praxishilfen für Betreiber und Nutzer (mit CD-ROM). Auch gibt es weitere CD-ROMs z.B. Lern- und Informationsprogramm Ergonomie im Büro, ein Lern- und Informationsprogramm Sonnenschutz auf CD-ROM und eine eigene Broschüre BGI 5050 Büroraumplanung – Hilfen für das systematische Planen und Gestalten von Büros. Übersichtlich können die Informationen im Netz unter <http://www.vbg.de/themen/buero> und http://www.vbg.de/vbg.de/praevention/Themenseite_Buero.html abgerufen werden.

Wenn da noch Fragen offen bleiben, bietet die VBG ihren Beratungsservice an. Ihr Slogan: „Wir sind für Sie da“ unter der zentralen Servicenummer für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 01805 8247728. Selbstverständlich sind auf der CD-ROM „Büroarbeit – gesund und erfolgreich“ auch die regionalen Serviceadressen und „Präventionstelefonnummern“ angegeben.

5.2 Sozialnetz Hessen – Ergoonline

Eine weitere sehr gute Informationsquelle für Fragen der Büro- und Bildschirmarbeit stellt das von den Gewerkschaften unterstützte Internetportal <http://www.sozialnetz-hessen.de/ergo-online> dar. Hier finden sich zu Themen wie LCD-Bildschirmen, Softwareergonomie oder auch zur Frage mobiler Arbeit Hintergrundinformationen und Arbeitshilfen.

5.3 INQA-Büro

Bereits wiederholt ist die Initiative Neue Qualität der Arbeit erwähnt worden. Zu der Initiative Neue Qualität der Arbeit haben sich Sozialpartner, Behörden und Wissenschaft zusammengeschlossen. Die Sektion INQA-Büro bearbeitet konzentriert Fragen und Probleme der modernen Büro- und Bildschirmarbeit. Informationen sind sehr gut über das Internet <http://www.inqa-buero.de/> zugänglich.

5.4 Ermittlung und Prävention psychischer Fehlbelastungen

Psychische Belastungen können durch standardisierte Erhebungsinstrumente ermittelt werden. Von der BAuA ist hierzu der Leitfaden zur psychologischen Bewertung von Arbeitsbedingungen entwickelt

worden. Umfangreiche Informationen und Analyseinstrumente präsentiert die BAuA im Internet auf ihrer Homepage. Weitere bekannte diesbezügliche Erhebungshilfen finden sich online unter www.COPSOQ.de. Von der Nds. Gewerbeaufsicht wird das Verfahren „SPA – Screening Psychischer Arbeitsbelastungen“ der Uni Potsdam empfohlen.

Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik hat vonseiten der Gewerbeaufsicht ein „Konzept zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen am Arbeitsplatz und zu Möglichkeiten der Prävention“ (LV 28) veröffentlicht. Der Bundesverband der Unfallkassen bietet seit April 2005 ein Handbuch zu psychischen Belastungen am Arbeits- und Ausbildungsplatz (GUV-I 8628) an. Die Metallberufsgenossenschaften haben 2003 eine umfangreiche BG-Information (BGI 609) zu „Stress am Arbeitsplatz mit Checklisten“ veröffentlicht. Eine Datenbank mit guten Beispielen für die Vermeidung psychischer Fehlbelastungen findet sich bei INQA. Von INQA stammt auch die Schrift „Gute Mitarbeiterführung – Psychische Fehlbelastung vermeiden“ vom November 2005. Der DGB hat gemeinsam mit den Arbeitgeberverbänden (BDA) im Juli 2005 eine Rahmenvereinbarung zum Erkennen, zur Vorbeugung und Bewältigung von arbeitsbedingtem Stress verabschiedet.

Auf betrieblicher Ebene ist eine sehr ausführliche Betriebsvereinbarung zur Gefährdungsanalyse unter Einbeziehung der psychischen Belastungen bei der Firma Sanacorp Pharmahandel bereits im Jahre 2000 abgeschlossen worden. Inzwischen sind solche Betriebsvereinbarungen in größerer Zahl insbesondere in der Metallindustrie bekannt geworden.

5.5 Softwareergonomie

Über die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft sind Handlungsanleitungen zur Nutzungsqualität von Software (BGI 852-1), zu Management und Software (BGI 852-2), Einrichten von Software (BGI 852-3) und zu Software-Kauf und Pflichtenheft (BGI 852-4) zu beziehen. Eine spezielle Softwareergonomieschrift der VBG vermittelt „Grundlegende Konzepte für Call Center“.

Für den einzelnen Beschäftigten wichtig und nützlich ist der „Software-Einrichtungcheck für Benutzer“, der systematisch folgende Aspekte erklärt und qualitativ abfragt:

Inhalt des VBG-„Software-Einrichtungskheck für Benutzer“

1. Bildschirmdarstellung
 1. Leuchtdichte, Kontrast, Zeichenschärfe
 2. Zeichengröße, -gestalt und Abstände
 3. Bildstabilität und Geometrie
 4. Flimmerfreiheit
 5. Farbdarstellung und Konvergenz
2. Fensterdarstellung
 1. Allgemeine Einstellungen
 2. Arbeiten mit mehreren Fenstern
3. Textgestaltung
4. Extras/Optionen/sonstige Einstellungen

B

Diese Checkliste findet man in der BGI 852-3 „Einrichten von Software“. Zusätzlich gibt es von der VBG auch eine INFO-MAP „Software richtig einstellen: Tipps zur ergonomischen Anpassung und Einstellung von Software“.

Für Arbeitgeber findet man in der BGI 852-2 in Hinblick auf Softwareergonomie einen Vorschlag für eine komplette Gefährdungs- und Belastungsbeurteilung eingesetzter Software und Anleitungen für betriebliche Unterweisungen. Dies unterstreicht nachdrücklich den Umstand, dass Software psychische Fehlbelastungen verursachen kann, die nach dem Regelwerk des Arbeitsschutzgesetzes analysiert und abgestellt werden müssen. Software unterliegt damit auch der Mitbestimmung nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVerfG, sodass sich auch für Betriebsräte die Kenntnisnahme dieser Unterlagen anbietet.

Weitere gute Checklisten „Benutzerfreundliche Software“ werden von der NRW-Gemeinschaftsinitiative Gesünder Arbeiten angeboten.

5.6 Betriebsvereinbarungen

Betriebsvereinbarungen zur Bildschirmarbeit sind in manchen Betrieben bereits in den 80er-Jahren abgeschlossen worden. Soll im Betrieb heute eine Vereinbarung abgeschlossen werden, so empfiehlt es sich sicher, Fragen des elektronischen Workflows in den Vordergrund zu rücken, da damit ganz neue Anforderungen auf die Beschäftigten zukommen. Sinnvoll ist es, dabei auf folgende Vereinbarungen und Empfehlungen zurückzugreifen:

BV zur Bildschirmarbeit

Hier sind über Ergoonline eine Fülle von Eckpunkten zur Gestaltung zusammengestellt worden. Ergänzt werden müssten diese nach meiner Auffassung u.a. um Regelungen zur Nachschulung/Hilfe bei Problemen, zur Entlastung älterer Arbeitnehmer und weiterer Personengruppen wie Schwerbehinderte, zu psychischen Fehlbeanspruchungen, zu Lärmstörung, zur Leistungs- und Verhaltenskontrolle, zu mobiler und Telearbeit sowie zur sozialen Kommunikation.

Nicht unbedingt zu empfehlen sind BVs, wie sie z.B. von der JES-Beratung als angebliche Muster-BV unter www.jes-beratung.de angeboten werden.

Viele gute Regelungen finden sich z.B. im IV-Tarifvertrag von ver.di/Telekom aus dem Jahre 2001.

Die Hans-Böckler-Stiftung bietet in größerem Zusammenhang des betrieblichen Gesundheitsschutzes auch systematische Auswertungen von Betriebsvereinbarungen zur Bildschirmarbeit mit thematisch stark aufgegliederten Unterpunkten.

BV zu Intranet und Internet sowie Datenschutz

Hier sei verwiesen auf die diesbezüglichen Auswertungen im HBS-Archiv.

BV zu Telearbeit und mobiler Arbeit

Empfehlenswert ist die Orientierung an den Tarifverträgen über alternerende und über mobile Telearbeit bei der Deutschen Telekom AG bzw. der T-Mobil. Zu mobiler Büroarbeit hat bereits 1997 die TBS der Arbeiterkammer Bremen eine BV publiziert. Sehr viele Hinweise sind auch der Zeitschrift Computerundarbeit zu entnehmen, die zum Thema mehrere Hefte publiziert hat.

BV zu Mindestanforderungen an Arbeitsstätten

Nach Novellierung der ArbStättV sind betriebliche Regelungen zu Arbeitsstättenfragen wie Raumgröße etc. wichtig geworden. Eine erste, sehr gute Vereinbarung ist publiziert worden von der Zeitschrift Gute-Arbeit.