

Mitbestimmung bei der Bildschirmarbeitsgestaltung

Manuel Kiper // BTQ Niedersachsen

HIER LESEN SIE:

- welche Themenbereiche im Zusammenhang mit der Gestaltung von Bildschirmarbeit und Bildschirmarbeitsplätzen besonders wichtig sind
- welche Rolle dabei die „arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse“ spielen und wo diese zu finden sind
- auf welche rechtlichen Grundlagen sich Betriebs- und Personalräte bei ihrer Mitbestimmung zur Bildschirmarbeitsgestaltung stützen können



Wenn es um die immer zahlreicher werdenden Computerarbeitsplätze und die Bildschirmarbeit geht, liegt eine wichtige Gestaltungsaufgabe für Betriebs- und Personalräte beim Gesundheitsschutz und allen Fragen des Wohlbefindens bei der Arbeit – an (inzwischen höchstrichterlich bestätigten) Mitbestimmungsrechten fehlt es dabei nicht ...

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“. Entsprechende (aber nicht komplett identische!) Mitbestimmungsrechte ergeben sich für Personalräte aus dem § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG oder aus gleichlautenden Bestimmungen der Landes-Personalvertretungsgesetze, in denen die Mitbestimmung bei „Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeits-

unfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen“ verankert ist (siehe Tabelle auf Seite 24).

Nun sind Arbeitsunfälle bei der Arbeit am und mit dem Computer ausgesprochen selten. Umso wichtiger sind alle Aspekte der ergonomischen (also der menschengerechten) Gestaltung von Computerarbeitsplätzen und Bildschirmarbeit – angefangen bei Raumgröße, Raumausstattung und Umgebungsfaktoren wie Licht, Lärm und Zugluft, über Arbeitsmittel (sowohl Hardware als auch Software) bis hin zur Gestaltung der Arbeitsabläufe und der Arbeitsorganisation (eingeschlossen Bearbeitungs-routinen, Zeitvorgaben, soziale Beziehungen usw.).

Und bei alledem hat der betriebliche Gesundheitsschutz seit 1996 – gegründet auf das Arbeitsschutzgesetz – vor allem den Auftrag vorbeugend zu wirken. Arbeitsschutz verlangt heute also, dass die Gesundheit der Beschäftigten in Betrieben und Dienststellen vorausschauend gesichert und – mehr noch – dass durch menschengerechte Gestaltung das Wohlbefinden bei der Arbeit gewährleistet wird. Denn das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in seinem sogenannten IBM-Urteil vom 8. Juni 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 Maßnah-

men 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.

Mitbestimmung bei der Gefährdungsanalyse

Das BAG hat mit dem „IBM-Urteil“ vor allem den jahrelangen Streit zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern beendet, ob die „Gefährdungsbeurteilung“, zu der alle Arbeitgeber nach § 5 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) und nach Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) verpflichtet sind, der Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterliegt oder nicht. Diese Frage zu klären, war deshalb so wichtig, weil die Gefährdungsanalyse (oft auch Arbeitsplatzanalyse genannt) und die Verpflichtung, daraus Maßnahmen zur Verringerung der gesundheitlichen Belastungen abzuleiten (beides zusammen ist dann die Gefährdungsbeurteilung), die zentralen Instrumente des modernen Arbeitsschutzes sind.

Mit dem „IBM-Urteil“ steht nun also fest: Die Gefährdungsbeurteilung unterliegt der Mitbestimmung durch den Betriebsrat! Wobei das BAG schon mit Urteil vom 2.4.1996 (1 ABR 47/95) dem Betriebsrat das Recht eingeräumt hatte, Pausen bei der Bildschirmarbeit durchzusetzen.

Im Hinblick auf den Öffentlichen Dienst hat auch das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) mit Urteil vom 8.1.2001 (6 P 6/00) die Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG bei Kurzpausen während der Bildschirmarbeit bestätigt. Mit Urteil vom 14.10.2002 (6 P 7/01) hat es dann allerdings den Beginn der Mitbestimmung zur Gefährdungsbeurteilung erst bei den aus der Gefährdungsanalyse abzuleitenden Maßnahmen angesetzt, während das BAG die Mitbestimmung nach BetrVG bereits im Vorfeld dieser Maßnahmen sieht, nämlich schon bei der Bestandsaufnahme und Analyse potenzieller, also denkbarer Gefährdungen.

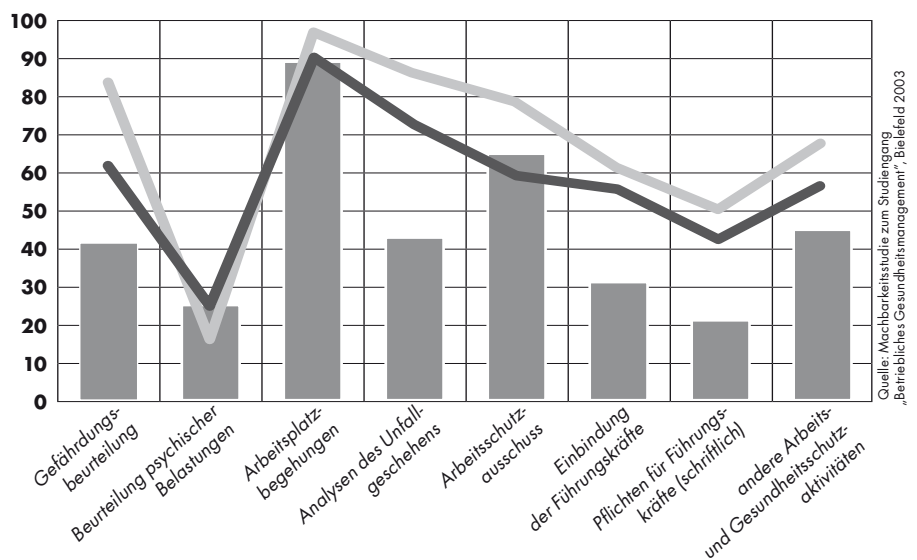
Für Personalräte hingegen gibt es eine beteiligungspflichtige Vorbereitungsphase

nur nach § 81 BPersVG: Indem der Personalrat Gelegenheit erhält, die Analysephase informiert und zugleich aktiv zu begleiten, findet eine qualifizierte Vorbereitung der Maßnahmen des Arbeitsschutzes statt, die dann seiner Mitbestimmung unterliegt. Wie bürokratisch diese Unterscheidung ist, erhellt sich aus der Begründung des BVerwG zum o.g. Urteil: „Entscheidet sich nämlich der Dienststellenleiter nach durchgeführter Befragung der Beschäf-

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.

An etablierten Verfahren, die zur Erfassung der psychischen Belastungen einge-

Stand der Umsetzung gesetzlicher Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz



Vergleich der umgesetzten Maßnahmen der Banken- und Versicherungsbranche (■) mit anderen Dienstleistungsbranchen (—) und dem Verarbeitenden Gewerbe (—) in %

tigten zu Maßnahmen des Gesundheitsschutzes im Sinne von § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG, so kann der Personalrat die nach § 69 Abs. 1 BPersVG erforderliche Zustimmung mit der Begründung verweigern, die beabsichtigten Maßnahmen seien unzureichend. Dabei kann er ggf. anführen, die Befragung der Beschäftigten mittels der eingesetzten Prüflisten sei unvollständig gewesen, und dabei auf Bedenken und Anregungen verweisen, die er gegenüber dem Dienststellenleiter schon vor der Befragung vorgebracht hatte.“ In diesem Fall würde die Arbeitsplatzanalyse also wiederholt.

In jedem Fall aber muss die Gefährdungsbeurteilung nach BildscharbV umfassend sein und muss „insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des

setzt werden könnten, mangelt es nicht – im Gegenteil: Es gibt davon rund 100 verschiedene. Einen Überblick bietet die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin im Internet. Dort werden zwei bewährte Verfahren (BASA und SIGMA) auch ausführlich dargestellt.

In der Praxis sind bislang viele Bildschirmarbeitsplätze allerdings allenfalls 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.

Beteiligungsrechte der Belegschaftsvertretung bei der Bildschirmarbeitsplatzgestaltung

Inhalt der Bestimmung	BetrVG	BPersVG	BaWüPersVG	BoyPersVG	BlnPersVG	BraPersVG	BremPersVG	HmbPersVG	HPVG
Überwachung der Einhaltung der Gesundheitsschutzregelungen	§ 80 (1) Nr. 1	§ 68 (1) Nr. 2	§ 68 Nr. 3	Art 69 lb	§ 72 (1) Nr. 2	§ 58 (1) Nr. 1	§ 54 (1b)	§ 78 (1) Nr. 3	§ 62 (1) Nr. 2
Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst-/Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen (Einigungsstelle entscheidet)	§ 87 (1) Nr. 7 (zu Gesundheitsschutz noch umfassender)	§ 75 (1) Nr. 11	§ 79 (1) Nr. 8	Art. 75 (4) Nr. 8	§ 85 (1) Nr. 7	§ 66 Nr. 7	§ 63 (1d)	§ 86 (1) Nr. 15	§ 74 (1) Nr. 6
Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze (Einigungsstelle entscheidet)	§ 91 ¹	§ 75 (1) Nr. 16	§ 79 (3) Nr. 13 (eingeschränkte Mitbestimmung)	Art 76 (2) Nr. 3	§ 85 (1) Nr. 12	§ 66 Nr. 16	§ 52 (1) (Allzuständigkeit)	§ 86 (1) Nr. 4	§ 74 (1) Nr. 16
eingeschränkte Mitbestimmung zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs (Einigungsstelle empfiehlt)	—	§ 76 (2) Nr. 5	§ 79 (1) Nr. 9	Art. 76 (2) Nr. 2	§ 85 (2) Nr. 2	§ 65 Nr. 5 (ohne Einschränkung)	§ 52 (1) (Allzuständigkeit)	§ 87 (1) Nr. 33	§ 74 (1) Nr. 2
eingeschränkte Mitbestimmung bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden (Einigungsstelle empfiehlt)	—	§ 76 (2) Nr. 7	§ 79 (1) Nr. 10	Art. 76 (2) Nr. 1	§ 90 Nr. 3 (oder bei luk-Technik volle Mitbest. nach § 85 (2) Nr. 9)	§ 65 Nr. 3	§ 66 (1b)	§ 87 (1) Nr. 31	§ 81 (1)

Inhalt der Bestimmung	MVPersVG	NPersVG	LPVG-NW	RPPersVG	Saarl.PersVG	PersVG LSA	SächsPersVG	MBG Schl.-H.	ThürPersVG	MVG-EKD
Überwachung der Einhaltung der Gesundheitsschutzregelungen	§ 61 Nr. 2	§ 59 Nr. 2	§ 64 Nr. 2	§ 69 (1) Nr. 2	§ 71 b	§ 57 (1) Nr. 2	§ 73 (1) Nr. 2	§ 47	§ 68 (1) Nr. 2	§ 35 (3b)
Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst-/Arbeitsunfällen und Gesundheitsschädigungen (Einigungsstelle entscheidet)	§ 69 Nr. 7	§ 66 (1) Nr. 11	§ 72 (4) Nr. 7	§ 73 (1) (im Rahmen der Allzuständigkeit)	§ 78 (1) Nr. 8	§ 65 (1) Nr. 13	§ 80 (3) Nr. 11	§ 54 (4) Nr. 4s	§ 74 (2) Nr. 5	§ 40b ²
Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze (Einigungsstelle entscheidet)	§ 70 (1) Nr. 9	§ 67 (1) Nr. 3 (eingeschränkte Mitbestimmung)	§ 72 (4) Nr. 10	§ 80 (1) Nr. 6	§ 78 (1) Nr. 11	§ 65 (1) Nr. 14	§ 80 (3) Nr. 15	§ 54 (4) Nr. 3	§ 74 (2) Nr. 9	§ 40g ²
eingeschränkte Mitbestimmung zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs (Einigungsstelle empfiehlt)	§ 70 (1) Nr. 4	§ 67 (1) Nr. 4	§ 72 (3) Nr. 5	§ 73 (1) (im Rahmen der Allzuständigkeit)	§ 78 (1) Nr. 9	§ 69 Satz 1 Nr. 5 (Arbeitsorganisation)	§ 81 (3) Nr. 5	§ 51 (1) (im Rahmen der Allzuständigkeit)	§ 75a (2) Nr. 8	§ 40i ²
eingeschränkte Mitbestimmung bei der Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden (Einigungsstelle empfiehlt)	§ 70 (1) Nr. 3+5 (bei luk-Technik)	§ 67 (1) Nr. 6	§ 72 (3) Nr. 3+6 (luk-Technik)	§ 73 (1) (im Rahmen der Allzuständigkeit)	§ 78 (1) Nr. 10	§ 69 Satz 1 Nr. 3 + 6 (luk-Technik)	§ 81 (3) Nr. 7	§ 51 (1) (im Rahmen der Allzuständigkeit)	§ 75 (2) Nr. 2	§ 40h ²

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.

Menschengerechte Gestaltung erzwingen

Die BildscharbV schreibt eine Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze vor, die sich an die Vorgaben aus dem Anhang der BildscharbV hält und auch alle sonst noch einschlägigen Rechtsvorschriften (wie z.B. Arbeitsstättenverordnung, Berufsgenossenschaftlicher Grundsatz G 37) beachtet. Dabei enthält schon der Anhang zur BildscharbV Forderungen, die oftmals nicht umgesetzt oder eingehalten werden, so z.B. die Vermeidung konzentrationsstörenden Lärms, die Einhaltung der Grundsätze der Software-Ergonomie (die in der ISO-Norm 9241 ab Teil 10 niedergelegt sind). Die Unzulässigkeit heimlicher qualitativer oder quantitativer Kontrolle der Beschäftigten gehört übrigens ebenfalls dazu.

Aufgabe der Betriebs- und Personalräte ist es nun, die Einhaltung dieser zum Schutz der Beschäftigten erlassenen Vorschriften zu überwachen und wenn nötig auch zu erzwingen. Solche Vorschriften finden sich z.B. zum Augenschutz in der Bildschirmarbeitsverordnung selbst und detailliert im G 37 oder im Hinblick auf Bewegungsfreiheit am Bildschirmarbeitsplatz in der Arbeitsstättenverordnung, bzw. detailliert im BGL-Leitfaden für die Gestaltung von Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen (BGI 650).

Außerdem schreibt das Arbeitsschutzgesetz in § 4 Nr. 3 zusätzlich vor, dass vom Arbeitgeber bei den Schutzmaßnahmen „der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse zu berücksichtigen sind“.

Beispielhaft gehören hierzu seit 2003 die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse 123, 124 und 125 der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA), die sich mit der Beurteilung und Minderung des Lärms an verschiedenen Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigen. Ansonsten ist der jeweils aktuelle „Stand der Technik“ in dem von der Berufsberatung herausgegebenen umfassenden Leitfaden für die Gestaltung von Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen (BGI 650) beschrieben, der bei den Berufsberatung bestellt werden oder direkt aus dem Netz geladen werden kann.

Darüberhinaus 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. Und bei all diesen Fragen steht den Belegschaftsvertretungen ein Mitbestimmungsrecht zu.

Dabei muss davon ausgegangen werden, dass insbesondere durch die voranschreitende Umstellung auf softwaregestützte und -gesteuerte Arbeitsabläufe (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 u.a. auch durch Befunde der Krankenkassen.

Betriebsverfassungs- wie Personalvertretungsrecht geben somit den Belegschaftsvertretungen große Freiräume zur Mitgestaltung und Verbesserung der Arbeitsumgebung, der Arbeitsplätze, der Arbeitsmittel, der Arbeitsorganisation bis hin zu den Arbeitsinhalten und den sozialen Beziehungen am Arbeitsplatz. Das Ringen um diese Verbesserungen ist allerdings oftmals zäh und langwierig (umso wichtiger ist eine genaue Kenntnis der rechtlichen Grundlagen).

Autor

Dr. Manuel Kiper, Technologie- und Arbeitsschutzberater bei der BTQ Niedersachsen, Donnerschwerer Straße 84, 26123 Oldenburg; fon 04 41-8 20 68, kiper@btq.de

zur Vertiefung

Manuel Kiper: Hilfen für die Mitbestimmung zur Bildschirmarbeit (CF 10/06)

Manuel Kiper: Schwerpunkt zu Gesundheitsschutz und Bildschirmarbeit; mit Überblick zu BildscharbV, Lärm, Software-Ergonomie, psychischen Belastungen und Beleuchtung (CF 7-8/06)

Manuel Kiper: Barrierefreie Informations-/Kommunikationstechnik (CF 5/06)

Fußnoten

- 1 Wohlbefinden im Büro – Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Büroarbeit, Hrsg: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund 2004
- 2 www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html__nnn=true
- 3 www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/SIGMA-und-BASA/SIGMA-und-BASA.html__nnn=true
- 4 www.vbg.de/imperia/md/content/produkte/spsschriften/bgi_650.pdf
- 5 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Mitarbeiterorientiertes Führen und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz, Dortmund 2004; Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.): Gute Mitarbeiterführung, Dortmund 2005
- 6 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Wohlbefinden im Büro, Dortmund 2004, im Internet unter: www.bmwa.bund.de/bmwa/generator/Inqa/Navigation/Service/downloads,did=45248.html

Diese Übersicht enthält die einschlägigen Bestimmungen des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG), des Bundespersonalvertretungsgesetzes (BPersVG) und der entsprechenden Landesgesetze, sowie des Mitarbeitervertretungsgesetzes der Evangelischen Kirche (MVG-EKD): BaWüPersVG = Baden-Württemberg, BayPersVG = Bayern, BthPersVG = Bremen, HmbPersVG = Hamburg, MYPersVG = Mecklenburg-Vorpommern, NPersVG = Niedersachsen, LPVG-NW = Nordrhein-Westfalen, RPersVG = Rheinland-Pfalz, Saarl.PersVG = Saarland, PersVGLSA = Sachsen-Anhalt, SächsPersVG = Sachsen, MBG Schl.-H. = Schleswig-Holstein, ThürPersVG = Thüringen

Fußnoten

- 1 bei Verstößen gegen gesicherte arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse
- 2 bei Nichteinhaltung entscheidet das Kirchengengericht