

Mischarbeit oder Erholungspausen bei Bildschirmarbeit?

Manuel Kiper // BTQ Niedersachsen

HIER LESEN SIE:

- wie Mischarbeit am Bildschirmarbeitsplatz definiert ist und möglichst beibehalten werden sollte
- dass bei reiner Bildschirmarbeit viele bezahlte zusätzliche Erholungspausen gesetzlich vorgeschrieben sind
- wie bezahlte bewegte Pausen, allerdings nicht bezahlte Zigarettenpausen, durchgesetzt werden können

Computer bestimmen mittlerweile unseren Arbeitsalltag. Das haben die ersten beiden Beiträge dieses Schwerpunkts deutlich gezeigt. Deshalb muss das Verhältnis zwischen Hard- und Software auf der einen und den Beschäftigten auf der anderen Seite neu überdacht werden. Das gilt für die Software, die den Anwender nicht vergessen darf. Aber in gleichem Maße für die Hardware, mit der der Bildschirmarbeiter tagtäglich zu tun hat. Ein Großteil der Arbeitnehmer verbringt die Arbeitszeit ausschließlich vor dem Monitor. Die eigentlich zur Entlastung vor allem der Augen gedachte „Mischarbeit“ kann der Arbeitgeber heute oft gar nicht mehr anbieten – mangels Alternativen. Was bleibt dann den Belegschaften und ihren Vertretungen, um die gesundheitlichen Belastungen abzufedern? Eine Möglichkeit sind viele bezahlte Erholungspausen.

Seit 1996 verlangt die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) in Deutschland in Hinblick auf den täglichen Arbeitsablauf in ihrem § 5:

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.

Im Gegensatz zur österreichischen Umsetzung der zugrunde liegenden EG-Bildschirmarbeitsrichtlinie von 1989 ist die deutsche Umsetzung ausgesprochen ausfüllungsbedürftig geblieben.

Dies eröffnet zwar mehr Mitbestimmungsmöglichkeiten in puncto Gesundheitsschutz, macht aber das Ringen um angemessene Erfüllung des gesetzlichen Auftrags schwieriger.

Die österreichische Bildschirmarbeitsverordnung bestimmt sehr detailliert:

§ 10 Österreichische BS-V Pausen und Tätigkeitswechsel

(1) Nach jeweils 50 Minuten ununterbrochener Bildschirmarbeit muss eine Pause oder ein Tätigkeitswechsel im Ausmaß von jeweils mindestens 10 Minuten erfolgen.

(2) Abs. 1 gilt nicht, wenn täglich nicht mehr als zwei Stunden ununterbrochen Bildschirmarbeit geleistet wird.

(3) Eine nach 50 Minuten zustehende Pause oder der Tätigkeitswechsel kann jeweils in die anschließende zweite Stunde verlegt werden, sofern der Arbeitsablauf dies erfordert.

(4) Ein Tätigkeitswechsel im Sinne der Abs. 1 und 2 muss in Tätigkeiten bestehen, die geeignet sind, die durch die Arbeit am Bildschirmgerät auftretenden Belastungen zu verringern.

(5) Pausen gemäß Abs. 1 sind in die Arbeitszeit einzurechnen.

(6) Ist aus zwingenden technischen Gründen (zB beim Bedienen und Überwachen von Verkehrsleitsystemen) eine Pausenregelung oder ein Tätigkeitswechsel im Sinne der Abs. 1 und 3 nicht möglich, so ist eine gleichwertige andere Pausenregelung zu treffen oder ein gleichwertiger anderer Tätigkeitswechsel vorzusehen.

Mischarbeit am Bildschirmarbeitsplatz

Unter Mischarbeit wird üblicherweise die Zusammenfassung unterschiedlicher Tätigkeiten zu einem neuen Aufgabenschnitt verstanden. Hierzu existieren Konzepte unterschiedlicher Reichweite¹:

Arbeitsplatzwechsel (job rotation), Arbeitserweiterung (job enlargement) und

Arbeitsanreicherung (job enrichment) sowie Gruppenarbeit. Letztere bietet Entwicklungsmöglichkeiten für die Beschäftigten, weitreichende Möglichkeiten der Kooperation sowie der Kommunikation. Diese an industrieller Arbeit entwickelten Vorstellungen ergonomischer Gestaltung durch Mischarbeit sind auf moderne Bildschirmarbeit nur schwerlich übertragbar.

Die deutsche BildscharbV verlangt in den Worten der Gewerbeaufsicht, „dass der Arbeitgeber zunächst zu versuchen hat, die Arbeit an Bildschirmgeräten so zu organisieren, dass sie durch andere belastungsreduzierende Tätigkeiten unterbrochen wird. Erst in zweiter Linie kommen Unterbrechungen durch Pausen in Frage.“

Mit der Forderung nach regelmäßiger Unterbrechung der Bildschirmarbeit durch andere Tätigkeiten, die die Belastung durch die Arbeit am Bildschirmgerät verringern, so die Gewerbeaufsicht, ist das Konzept „Mischarbeit“ angesprochen. „Ziel von ‚Mischarbeit‘ ist es, dass das Bildschirmgerät ein ‚normales‘ Arbeitsmittel des Beschäftigten ist, das nicht Inhalt und Art der Aufgabenerledigung diktiert oder dominiert.“²

Diese Formulierung tauchte bereits in der Begründung zum Regierungsentwurf zur BildscharbV auf und wird entsprechend auch von Kommentatoren zur BildscharbV benutzt.³

In der Handlungsanleitung der Gewerbeaufsicht zur Gefährdungsbeurteilung bei Bildschirmarbeit wird darauf verwiesen, dass jede Form der einseitigen Beanspruchung – seien es längerdauernde, einformige Tätigkeiten oder lange Phasen hoher Anspannung und Konzentration – verstärkt psychische Beanspruchungen zur Folge haben können: „Das kann in einer allgemeinen Leistungsminderung, dem Anstieg der Fehlerzahl oder in zunehmender Schläfrigkeit zum Ausdruck kommen. Es ist deshalb sinnvoll, der vorzeitigen Ermüdung durch Mischarbeit, Aufgabenerweiterung, Aufgabenanreicherung und eine geeignete Pausengestaltung entgegenzuwirken.“⁴

Belastungen bei der Bildschirmarbeit ergeben sich in besonderem Maße für die Augen (durch permanente Nahsicht und Starren auf den Bildschirm), körperliche Belastungen (Zwangshaltungen durch Bindung an den Blick auf den Bildschirm und

die Tastatur und gegebenenfalls Maus) und psychische Beanspruchung (hohe Konzentration, Bedien- und Software-Probleme, Lärm im Großraumbüro, enge Zeitvorgaben, stressige Kunden und vieles mehr).

§ 3 BildscharbV verlangt in Hinblick auf die Gefährdungsbeurteilung bei Bildschirmarbeit: „Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des ArbSchG 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.“

Damit hat der Gesetzgeber deutlich gemacht, dass durch entlastende Mischarbeit oder zusätzliche Erholungspausen insbesondere die Beanspruchung der Augen, des Körpers und der Psyche erreicht werden sollen. Damit wird bereits unmittelbar deutlich, dass bildschirmunterstützte Arbeit in der Kundenberatung auch bei zusätzlicher Nutzung von Papier nicht geeignet ist, das Kriterium von Mischarbeit oder Erholungspause von der Bildschirmarbeit zu erfüllen.

Informationen zu Mischarbeitsmodellen für unterschiedlichste Tätigkeitsfelder enthalten die Arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse und der Forschungsanwendungsbericht Fa26 „Mischarbeit in Büro und Verwaltung“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA).⁵

Nach § 4 Punkt 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sind diese arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse vom Arbeitgeber beim betrieblichen Gesundheitsschutz zu berücksichtigen. Darin heißt es: „Um als Ansatz umfassender humaner Arbeitsgestaltung wirksam zu werden, muss Mischarbeit neben der Ebene des Belastungsabbaus die qualifikatorische und psychosoziale Dimension der Arbeitstätigkeit umfassen.“

Allerdings können angesichts der stürmischen Entwicklung der Bildschirmarbeit zum elektronischen Workflow die seinerzeitigen Untersuchungen aus der Frühphase der Bildschirmarbeit nur noch Orientierung, nicht aber konkrete Antworten geben. Die aufgestellten Gestaltungsanforderungen an Mischarbeit sollten dennoch weiterhin gelten:

- Aufgabengerechte, ganzheitliche Tätigkeiten,
- Aufgabenanreicherung,
- erhöhte Qualifikationen,
- mehr Entscheidungskompetenz und Handlungsautonomie,
- Arbeitsbezogene Kooperation und soziale Kommunikation,
- flexible Techniknutzung,
- Belastungsausgleich,
- durchlässiger Qualifikationserwerb,
- Aufstiegschancen.

Aktuell hat die BAuA Ende 2010 in ihrer Schrift „Wohlbefinden im Büro“ auch zum Thema Mischarbeit Stellung bezogen: „Je monotoner eine Arbeit ist, je schlechter sie gestaltet ist und je weniger Handlungsspielraum sie gewährt, desto höher ist auch die Zahl der Ausfalltage durch Muskel- und Skeletterkrankungen, Erkrankungen des Magen-Darm-Bereichs, des Herz-Kreislauf-Systems sowie infolge psychischer Störungen, wie Depressionen und Burn-out-Syndrom.“⁶

Stundenlanges monotones Eingeben von Daten entspricht also keineswegs einer Arbeitsgestaltung, die die Möglichkeit der geistigen und körperlichen „Beweglichkeit“ fördert: „Aber überall sollte es möglich sein, Bildschirmarbeit mit Tätigkeiten wie Telefonieren (im Stehen!), Briefe entwerfen, Protokolle führen, Arbeitsbesprechungen, Aktenablage usw. zu kombinieren. Auch solche Modelle mit geringerer Reichweite sind für die Beschäftigten und die Unternehmen vorteilhaft, denn Mischarbeit

- sorgt für körperliche und geistige ‚Beweglichkeit‘,
- reduziert den Krankenstand,
- vermindert den Stress,
- erhöht die Arbeitszufriedenheit,
- fördert Wohlbefinden und Gesundheit.“

Moderne Bildschirmarbeit in Call-Centern, in Scan-Stationen, an Service- oder Programmierarbeitsplätzen, bei der Arbeit mit Dokumentenmanagement- und elektronischen Vorgangsbearbeitungssystemen, in Leitwarten oder anderen EDV-basierten Arbeitsplätzen bindet heutzutage die dort Beschäftigten vollständig an die Bedienung und Kommunikation mit Bildschirmen.

Die Arbeitsverdichtung in Call-Centern mit z. B. 45-Sekunden-Takten der Vorgangsbearbeitung oder die Bildschirmkontrolle

BEISPIEL: VER.DI-TARIFVERTRAG ZUR BILDSCHIRMARBEIT

Sehr detailliert regelte auch der ver.di-IV-Tarifvertrag¹ von 2001 die Bildschirmarbeit bei der Deutschen Telekom:

§ 6 Arbeitsgestaltung

(5) Mischarbeitsplätzen ist grundsätzlich der Vorrang einzuräumen. Mischarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, die nicht die Voraussetzungen des § 7 Absatz 1 erfüllen.

(6) Die Arbeitnehmer sind über die Veränderung der Arbeitsinhalte, der Arbeitsorganisation und über die Planung und Entwicklung ihrer IV-Arbeitsplätze rechtzeitig zu informieren. Sie sind berechtigt dem Arbeitgeber diesbezügliche Vorschläge zu unterbreiten.

§ 7 Arbeitsunterbrechungen

(1) Erfordert die Arbeitsaufgabe ablauforganisatorisch arbeitstäglich eine Tätigkeit von mindestens zwei zusammenhängenden Stunden an Bildschirmgeräten, muss für jede geleistete Arbeitsstunde Gelegenheit zu einer Bildschirmpause in Form einer achtminütigen Arbeitsunterbrechung und einer zweiminütigen Blockfreistellung gegeben werden. Der Anspruch besteht nur für jeweils ganze geleistete Stunden.

(2) Arbeitsunterbrechungen und Blockfreistellungen nach Satz 1 entfallen für die jeweils vierte und letzte Arbeitsstunde der Regelarbeitszeit.

(3) Die Arbeitsunterbrechungen für 2 Stunden dürfen arbeitstäglich einmal zusammengezogen werden. Sie dürfen nicht an den Beginn der Arbeitszeit gelegt werden.

(4) Arbeitsunterbrechung und Blockfreistellung nach Absatz 1 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.

(5) Die Zeiten der Blockfreistellung werden in der Regel wöchentlich gebündelt. Eine anderweitige Zusammenfassung der Blockfreistellungszeiten kann vor Ort geregelt werden. Sie werden unter Einbeziehung der bisher in der Personalfestsetzung enthaltenen Zeiten zu betriebsnotwendigen Qualifizierungsmaßnahmen genutzt. Als betriebsnotwendig gelten auch Zeiten der Qualifizierung auf dem Gebiet des Arbeits- und Gesundheitsschutzes.

(6) Blockfreistellungen sollen zeitnah, spätestens innerhalb von zwei Monaten in Anspruch genommen werden. Ein Ansparen von Zeiten für längere Blockfreistellungen ist bis zu vier Monaten möglich. Werden diese nicht im vorgenannten Sinne genutzt, werden sie dem Arbeitszeitkonto gutgeschrieben.

Schon im Tarifvertrag über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik vom 25. Januar 1990 wurde für den Öffentlichen Dienst² geregelt:

(1) Einem Arbeitnehmer auf einem Bildschirmarbeitsplatz ist jeweils nach 50minütiger Tätigkeit, die einen fast dauernden Blickkontakt zum Bildschirm oder einen laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage erfordert, Gelegenheit zur Unterbrechung dieser Tätigkeit von zehn Minuten zu geben. Unterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale des Satzes 1 nicht erfüllen, anfallen. Die Unterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende einer Pause oder der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers gelegt werden.

(2) Unterbrechungen werden auf die Arbeitszeit angerechnet.

(3) Die Absätze 1 und 2 gelten für Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen mit Bildschirmunterstützung entsprechend, sofern die Tätigkeit am Bildschirm im Sinne des Absatzes 1 Satz 1 über eine fortlaufende Zeit von wenigstens zwei Stunden auszuüben ist.

Fußnote

¹ www.ergo-online.de/html/service/download_area/tv-bildschirm-telekom.pdf

² <http://ilias-elk-wue.de/drupal6/node/132>

an Scan-Stationen mit 5 bis 10 Scan-Kontrollen pro Minute bedeuten die Taylorisierung der Bildschirmarbeit.

Die Betonung von Mischarbeit dürfte in Hinblick auf viele heutige Bildschirmarbeitsplätze z.B. für Call-Center-Agenten blauäugig sein. Werden die arbeitswissenschaftlichen Anforderungen an Mischarbeit zugrunde gelegt, ist real heute an vielen Bildschirmarbeitsplätzen das Kriterium Mischarbeit nicht mehr gegeben. Mit diesen Kriterien lassen sich somit Vorstellungen von Arbeitgebern zurückweisen und widerlegen, mit nur 98% Dateneingabe während der Arbeitszeit, oder nur 75% unmittelbarer Arbeit an der Bildschirmtastatur sei bereits Mischarbeit gegeben.

Zusätzliche Erholungspausen nötig

Ist tatsächliche Mischarbeit nicht mehr gegeben, sind zusätzliche Erholungspausen nötig. Dies ist nach § 5 BildscharbV gesetzlich vorgegeben. Die notwendige Dauer und Häufigkeit von „Computerpausen“ hängen in hohem Maße von den Arbeitsbedingungen und der Tätigkeit am Bildschirm ab.

Der Arbeitgeber hat nach dem ArbSchG bzw. der BildscharbV durch eine arbeitsplatz-, tätigkeits- und personenbezogene Gefährdungsbeurteilung zu ermitteln, welche Maßnahmen des Arbeitsschutzes zu ergreifen sind, damit gesundheitsgerechte Bedingungen am Bildschirmarbeitsplatz sichergestellt werden können. Die Gefährdungsbeurteilung unterliegt der Mitbestimmung. Jeder Beschäftigte hat Anspruch auf eine Gefährdungsbeurteilung an seinem Arbeitsplatz. Die Interessenvertretung sollte durch Initiativantrag und dann durch Betriebs-/Dienstvereinbarung gegebenenfalls sicherstellen, dass für jeden Bildschirmbeschäftigten festgestellt wird, ob Kriterien der Mischarbeit gegeben oder zusätzliche bezahlte Erholungspausen nötig sind.

Alternativ sollte an modernen Verwaltungs- und Dienstleistungsarbeitsplätzen davon ausgegangen werden, dass die Bildschirmarbeit keine Mischarbeit mehr darstellt, sondern der Bildschirm bestimmend für alle Arbeitsvorgänge geworden ist.

Pausen und Erholungs- pausen – arbeitsrechtlich unterschiedlich

Eine Rechtsvorschrift zur Länge und Häufigkeit dieser gesetzlich vorgeschriebenen alternativen Kurzpausen gibt es nicht. Nach § 4 Arbeitszeitgesetz (ArbZG) ist der Arbeitgeber zwar verpflichtet, den Arbeitnehmern im Voraus feststehende unbezahlte Ruhepausen von mindestens 30 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als sechs bis zu neun Stunden und 45 Minuten bei einer Arbeitszeit von mehr als neun Stunden zu gewähren. Diese Ruhepausen können nach § 4 Satz 2 ArbZG in Zeitabschnitte von jeweils mindestens 15 Minuten aufgeteilt werden.

Arbeitsrechtlich wird allerdings seit langem zwischen diesen Pausen nach ArbZG und bezahlten Erholungspausen während der Arbeit unterschieden. Der Kommentar von Zmarzlik/Anzinger führt exemplarisch Folgendes aus⁷: „Sogenannte Lärmpausen, die den Arbeitnehmern aufgrund besonderer Arbeitsschutz- und Unfallverhütungsvorschriften als Lärmverminderungsmaßnahmen zu gewähren sind, sind keine Ruhepausen im Sinne des § 4, sondern Arbeitszeit.“⁸

Bei Hitzearbeit gibt es nach einer eigenen Verordnung gestaffelte bezahlte Abschwitzpausen. „Auch Bildschirm-pausen von 5–10 Minuten erfüllen nicht die Kriterien an eine Ruhepause im Sinne von § 4 ArbZG wegen ihrer unter 15 Minuten liegenden Dauer und sind somit wie Lärmpausen oder sonstige Verschnaufpausen Arbeitszeit im Sinne des ArbZG.“⁹

Im Gegensatz zur Pause nach dem ArbZG ist also Erholzeit ein bezahlter Arbeitszeitraum zum Erholen von einer vorhergehenden Arbeitsbelastung besonders hoher Intensität und/oder Dauer. Mit dem Begriff der Unterbrechungs-Pausen in Bezug auf Bildschirmarbeit sind, so die Gewerbeaufsicht, „bezahlte Erholzeiten nach einer besonderen Arbeitsbelastung gemeint“.

Bei den alternativ zur Mischarbeit „geforderten regelmäßigen (Kurz-)Pausen, die die Belastung durch die Arbeit am Bildschirmgerät verringern, handelt es sich nicht“, so die Gewerbeaufsicht, „um die im

Arbeitszeitrecht geforderten Ruhepausen. Die (Kurz-)Pausen sollen vielmehr dem Auftreten von Ermüdung entgegenwirken:

Aus ergonomischer Sicht ist der Erholungswert mehrerer kurzer Pausen – oder Unterbrechungen der Tätigkeit am Bildschirmgerät – größer als der von wenigen, festgelegten langen Pausen. Die (Kurz-) Pausen sollten, wenn sie erforderlich werden, hinsichtlich ihrer Lage von den Beschäftigten nach Bedarf frei gewählt werden können, auch im Interesse einer flexiblen Unternehmensorganisation und eines gesundheitszuträglichen Arbeitsablaufs.“

Folgt man der Gewerbeaufsicht, dann sind – sofern Mischarbeit nicht (mehr) möglich ist – „stündlich 5-Minuten-Pausen einzulegen. Diese Pausen sind Bestandteil der Arbeitszeit und können von den Beschäftigten frei gewählt werden. Da es sich gezeigt hat, dass bei der Bildschirmarbeit mehrere kurze Pausen einen höheren Erholungswert haben als wenige längere Pausen, sollte vereinbart werden, dass nicht mehrere Kurzpausen zusammengezogen werden.“¹⁰

Arbeitsmediziner und Arbeitswissenschaftler empfehlen hingegen vielfach sogar 10 Minuten pro Stunde Erholungszeit. Eine solche Zeitspanne wurde in Österreich sogar gesetzlich fixiert. Eine 10-minütige Erholungspausenregelung wurde auch durch das Bundesverwaltungsgericht bestätigt.¹¹

Die Richter betonten in ihrer Entscheidung ebenfalls: Nicht nur die Bildschirmarbeit, sondern jegliche Arbeit sollte kurz unterbrochen werden können. Grundsätzlich gilt: Mehr und längere Pausen sind nötig,

- je länger die Beschäftigten pro Tag am Computer arbeiten,
- je mehr Konzentration die Arbeit erfordert, z.B. bei der Dateneingabe,
- bei häufigen Augenbeschwerden, Rücken- und Nackenschmerzen,
- wenn sich bei Augenvorsorgeuntersuchungen Hinweise auf eine drohende Schädigung des Sehvermögens ergeben.¹²

Die Kurzpausen sollten, wenn sie erforderlich werden, „hinsichtlich ihrer Lage von den Beschäftigten nach Bedarf frei gewählt werden können, das heißt vor dem Einsetzen einer spürbaren Ermüdung“.¹³

Beispiele für Pausen- vereinbarungen in Tarif- verträgen

Regelungen zur Mischarbeit bzw. zusätzliche Erholungspausen sind vielfach in Tarifverträgen und Betriebs- und Dienstvereinbarungen geregelt. Die gesetzliche Vorschrift ist ausfüllungsbedürftig. Eine Vereinbarung kann gegebenenfalls aus dem Mitbestimmungsrecht zu Fragen bzw. Maßnahmen des Gesundheitsschutzes erzwungen werden.¹⁴

So bestimmt z.B. der gültige Tarifvertrag Infotechnik des Landes Berlin in § 8 Unterbrechung der Bildschirmarbeit¹⁵:

- (1) Einem Arbeitnehmer mit Bildschirmarbeiten im Sinne des § 2 Abs. 4 ist jeweils nach 50-minütiger Tätigkeit Gelegenheit zu einer Unterbrechung dieser Tätigkeit von 10 Minuten zu geben. Unterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen, sonstige Arbeitsunterbrechungen oder Tätigkeiten anfallen, welche die Beanspruchungsmerkmale des Satzes 1 nicht erfüllen.
- (2) Die Arbeitsunterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende einer Pause oder der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers gelegt werden.
- (3) Absatz 1 und 2 gelten für Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen mit Bildschirmunterstützung entsprechend, sofern die Tätigkeit am Bildschirm über eine fortlaufende Zeit von wenigstens zwei Stunden auszuüben ist.“

In den „Erläuterungen“ heißt es ergänzend: Diese Vorschrift regelt, dass Beschäftigte in regelmäßigen Zeitabständen die Arbeit am Bildschirm unterbrechen. In diesen Erholzeiten dürfen keine anderen Arbeitsleistungen verlangt werden. An Bildschirmarbeitsplätzen – also an solchen Arbeitsplätzen, an denen „definitionsgemäß die Arbeit mit dem Bildschirm durchschnittlich die Hälfte der individuellen wöchentlichen Arbeitszeit beträgt – ist die Bildschirmarbeit nach jeweils 50 Minuten für 10 Minuten zu unterbrechen. Diese Regelung gilt auch bei bildschirmunterstützter Arbeit, wenn absehbar ist, dass die Tätigkeit am Bildschirm

über eine fortlaufende Zeit von mindestens 2 Stunden auszuüben ist. Es ist nicht erforderlich, dass täglich am Bildschirm unter diesen Voraussetzungen gearbeitet wird. Diese Arbeitsunterbrechungen sind keine Pausen im Sinne des ArbZG. Sie gelten als Arbeitszeit.“

rende, planende, kontrollierende und mit Entscheidungen verbundene Tätigkeiten umfassen. Einseitige Spezialisierungen bis hin zu reinen Datenerfassungstätigkeiten sollen vermieden werden.“

Die Dienstvereinbarung Bildschirmarbeitsplätze der Stadt Hannover aus dem

wegung und Entspannungsmaßnahmen genutzt werden und gilt als Arbeitszeit. Die Gestaltung der Arbeitsunterbrechung obliegt der Entscheidung der/des Beschäftigten, da aufgrund der unterschiedlichen Beanspruchung eine individuell gestaltete Entlastungsphase am effektivsten zur Erholung beitragen kann. Die Unterbrechungszeiten dürfen nicht an den Anfang oder das Ende der täglichen Arbeitszeit gelegt werden.“

Mischarbeit hat also stets Priorität. Erholungspausen bei Bildschirmarbeit werden garantiert, Beschäftigte aber nicht gegängelt.

Die Verwaltungsberufsgenossenschaft (VBG) hat 2009 eine Musterbetriebsvereinbarung zur Bildschirmarbeit publiziert. Darin heißt es zum Thema „Mischarbeit und Pausen“:

„Im Grundsatz wird für alle Bürotätigkeiten die Arbeitsorganisation so gestaltet, dass Bildschirmarbeit regelmäßig durch andere, weniger belastende Tätigkeiten unterbrochen wird. Sollte das nach eingehender Prüfung im Einzelfall nicht möglich sein, wird eine auf den Einzelfall abgestellte Pausenregelung vereinbart (nach 1 bis 2 Stunden ununterbrochener Bildschirmarbeit eine Pause von 5 bis 15 Minuten Dauer).“¹⁸ In der Schrift BGI 650 hat die VBG darüber hinaus Hinweise zum Stand der Arbeitsmedizin zur gesundheitsförderlichen Arbeitsorganisation gegeben.¹⁹

Sehr ausführlich ist auch die BGETEM kürzlich auf die Gestaltung der Bildschirmarbeit in Mischarbeit bzw. einer notwendigen Pausenregelung eingegangen.²⁰

Gerichtsurteile zur Bildschirmarbeit

Schon 1996 hatte das Bundesarbeitsgericht (BAG) über die Mitbestimmung des Betriebsrats im Zusammenhang mit Gesundheitsschutz bei Bildschirmarbeit zu entscheiden.²¹ Das Verfahren betraf ein großes Bauunternehmen, in dem zahlreiche Bildschirmarbeitsplätze bestanden. Für diese forderte der Gesamtbetriebsrat eine umfangreiche Betriebsvereinbarung.

Der Entwurf enthielt Bestimmungen über Unterbrechungen der Arbeit, über einen Anspruch der Arbeitnehmer auf ko-



Mehr Bewegung ins Büro

Bildschirm-Fitnesstrainer kostenlos herunterladen

Laden Sie hier unseren Bildschirm-Fitnesstrainer herunter. Er steht in zwei Versionen zur Verfügung:

- Als Installationsdatei: Der Bildschirm-Fitnesstrainer wird als Bildschirmschoner im System installiert. Voraussetzung sind Administratorrechte.  (4,8 MB)
- Als ausführbare Datei: Der Bildschirm-Fitnesstrainer kann jederzeit manuell gestartet werden.  (4,1 MB)

Für Schäden, die durch die Nutzung des Programms sowie durch die Verletzung urheberrechtlicher Bestimmungen entstehen, übernimmt die BG keine Haftung.

Eine Installations- und Bedienungsanleitung erhalten Sie hier  (593 KB).



Der Bildschirm-Fitnesstrainer kann als Bildschirmschoner installiert oder als ausführbare Datei manuell gestartet werden.

Der Bildschirm-Fitness-Trainer der Berufsgenossenschaft ETEM kann kostenlos heruntergeladen werden unter: www.bgetem.de/medien/startseite_medien.html#bildschirmfitnesstrainer

Vereinbarungen zu Mischarbeit und Pausen

Bildschirmarbeit lässt sich nicht nur in Tarifverträgen regeln. Betriebs- und Dienstvereinbarungen können an die Stelle treten oder Tarifverträge ergänzen. In einer aktuellen Betriebsvereinbarung zur Bildschirmarbeit des Forschungszentrums Jülich wird sehr ausführlich auf anzustrebende Mischarbeit und Workflow eingegangen.¹⁶

So ist festgelegt: „IuK-Arbeitsplätze sollen so gestaltet werden, dass Arbeit in ganzheitlichen, von den Beschäftigten als sinnvoll und zusammengehörend empfundenen Einheiten organisiert wird, Formen von Zusammenarbeit unterstützt werden, der Anteil sich wiederholender Tätigkeiten zugunsten kreativer Tätigkeiten zurückgedrängt wird, möglichst viele verantwortungsvolle Tätigkeiten – auch unter dem Gesichtspunkt des Erhalts und der Verbesserung der Eingruppierung – auf der direkten Arbeitsebene angesiedelt werden, ein möglichst von den Beschäftigten selbst bestimmbarer Wechsel zwischen IuK-gestützten und IuK-freien Tätigkeiten erfolgen kann und in den Arbeitsabläufen genügend soziale Kontakte erhalten bleiben. Die anzustrebende Mischarbeit soll ausführ-

Jahr 2004 schreibt vor¹⁷: „Arbeitsplätze mit Bildschirmgeräten sind so zu gestalten, dass am jeweiligen Arbeitsplatz verschiedenartige Arbeitsvorgänge zu erledigen sind und Arbeiten an Bildschirmgeräten mit anderen Arbeiten etwa zu gleichen Teilen wechseln (Mischarbeit). Mischarbeit liegt vor, wenn der Anteil der Bildschirmtätigkeit 50% der täglichen Arbeitszeit nicht überschreitet.“

Und weiter: „Der generellen Begrenzung von Bildschirmarbeitszeit ist vor allem durch organisatorische Maßnahmen in Form von Mischarbeit Rechnung zu tragen. Dabei ist die Dienstvereinbarung zur Einführung von qualifizierter Mischarbeit bei Einsatz von IuK-Technik (DV 10/129) zu beachten.“

Soweit an bestimmten Arbeitsplätzen der Anteil der Bildschirmtätigkeit aus zwingenden arbeitsorganisatorischen Gründen nicht entsprechend reduziert werden kann, sind die Belastungen durch geeignete technische Einrichtungen und Vorkehrungen (z. B. hinsichtlich Bildschirmart und -größe, Mobiliar) möglichst gering zu halten. Beschäftigte, die keine Mischarbeit ausführen, sollten in Phasen andauernder Bildschirmtätigkeit diese Tätigkeit für jeweils 10 Minuten pro Stunde unterbrechen. Diese Unterbrechung dient der Erholung, sollte zu Be-

stenlose Augenuntersuchungen und über die Führung eines EDV-Bestandsverzeichnisses. Die Arbeitgeberin lehnte den Abschluss der Betriebsvereinbarung mit der Begründung ab, für die vorgeschlagenen Regelungen bestehe kein Mitbestimmungsrecht. Das höchste deutsche Arbeitsgericht stellte fest, dass der Betriebsrat die genannten Regelungen über sein Mitbestimmungsrecht durchsetzen kann.

Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen stellte allerdings einschränkend fest, dass der Arbeitnehmer, der selbstbestimmte Pausen einlegen kann, keinen Anspruch auf Gewährung von Arbeitsunterbrechungen nach § 6 Abs. 1 des Tarifvertrages zur Belastungsminimierung und zum Datenschutz bei Arbeiten an Bildschirmarbeitsplätzen (Bildschirm-TV) hat.²²

Das LAG Mecklenburg-Vorpommern sah auch einschränkend in einem einstweiligen Verfügungsverfahren kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei der Festlegung der Lage und Dauer von Teambesprechungen im Zusammenhang mit Bildschirmholzeiten.

Läge ein Tarifvertrag, so das Gericht, zum Thema Bildschirmholzeiten nach § 5 BildscharbV fest, dass die Erholzeit als Pause im Umfang von fünf Minuten pro Arbeitsstunde zu gewähren sei, und lege der Tarifvertrag weiter fest, dass die Arbeitgeberin aus dieser Pausenmasse im Monat pro Arbeitnehmer bis zu 350 Minuten für Teambesprechungen nutzen darf, bestehe für den Betriebsrat kein Mitbestimmungsrecht mehr bei der Frage, ob die Arbeitgeberin vor Ort in einem einzelnen Betrieb des Unternehmens von dieser Option Gebrauch machen dürfe.

Ein Beteiligungsrecht bestehe auch nicht bei der Festlegung der Lage und Dauer der Teambesprechungen. „Selbst wenn man hilfsweise ein Beteiligungsrecht bei der Festlegung von Lage und Dauer der Teambesprechungen bejahte, ist jedenfalls der Erlass der hier begehrten Unterlassungsverfügung nicht gerechtfertigt, da die Gesundheitsinteressen dadurch nur marginal berührt sind und damit ein Verfüggungsgrund ausscheidet.“²³

Das Bundesverwaltungsgericht hat die Mitbestimmung in Hinblick auf Kurzpausen bei Bildschirmarbeit bejaht. Die Regelung

über die Gewährung bezahlter Kurzpausen während der Tätigkeit an Bildschirmgeräten unterliege als Maßnahme zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BpervVG der Mitbestimmung des Personalrats.²⁴

Bewegte Pausen/ Gesundheitsübungen

Arbeitswissenschaftler, Berufsgenossenschaften, Gewerbeaufsicht und Krankenkassen werben seit Jahren für bewegte Pausen. Vielfältige Argumentationshilfen und Handlungsanleitungen wurden zur Verfügung gestellt.²⁵

Sollen allerdings solche „Gesundheitspausen“ als Zigarettenpausen ausgestaltet werden, schieben die Gerichte im Streitfall einen Riegel vor. So entschied das Obergericht (OVG) Nordrhein-Westfalen²⁶, dass eine Dienststelle nicht verpflichtet ist, einen Raucherraum einzurichten. Die Dienststelle kann während der Kernarbeitszeit – im Gegensatz zu Kurzpausen zum Toilettengang oder Trinken – Zigarettenpausen unterbinden. Das LAG Schleswig-Holstein urteilte darüber hinaus, dass die Bezahlung von Zigarettenpausen nicht über eine Einigungsstelle erzwungen werden kann.²⁷ Gesundheitsbegründete Kurzpausen sind davon nicht betroffen.

Autor

Dr. Manuel Kiper ist Technologie- und Arbeitsschutzberater bei der BTQ Niedersachsen, Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441 82068, kiper@btq.de, www.btq.de

Weiterführendes

Sehr guter Überblick zu Pausen unter:

- ▶ www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/arbeitsorganisation/pausen/pausen_bei_bildschirmarbeit.htm

Oppolzer, Bildschirmpausen sind für die Erholung wichtig:

- ▶ www.gutearbeit-online.de/archiv/beitraege/2002/2002_08_22_25.pdf

Verwaltungsberufsgenossenschaft (Hrsg.), Kurzpausensysteme im Call-Center, Call-Center-Report 18, Download unter:

- ▶ www.ccall.de

Fußnoten

- 1 INQA, Broschüre „Aller guten Dinge sind drei!“, www.inqa.de/Inqa/Navigation/Themen/Demographischer-Wandel/wissen,did=253482.html
- 2 KomNet NRW, Dialognr.: 10739, 2010, <http://komnet.nrw.de/ccnxtg/frame/ccnxtg/danz?zid=public&did=10739&lid=DE&bid=ARB&>

- 3 Vgl. Kittner/Pieper, Arbeitsschutzrecht, 2005, 482
- 4 LASI, Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der Bildschirmarbeit (LV 14), <http://lasi.osha.de/docs/lv14.pdf>
- 5 Hahn, Mischarbeit in Büro und Verwaltung, 1992; Krüger, Mischarbeit in Büro und Verwaltung, Arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse 1-3, www.baua.de/de/Publikationen/AWE/Band3/AWE92.pdf?__blob=publicationFile&v=4, www.baua.de/de/Publikationen/AWE/Band3/AWE93.pdf?__blob=publicationFile&v=4, www.baua.de/de/Publikationen/AWE/Band3/AWE94.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- 6 BAuA (Hrsg.), Wohlbefinden im Büro – Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Büroarbeit, 2010, www.baua.de/de/Publikationen/Broschueren/A11.pdf?__blob=publicationFile&v=16
- 7 Zmarzik/Anzinger, Arbeitszeitgesetz, 1995, § 4 Rn. 9
- 8 Vgl. BAG vom 27.7.1981, in: DB 1982,386
- 9 KomNet NRW, Dialognr. 1158, 2002 <http://komnet.nrw.de/ccnxtg/frame/ccnxtg/danz?zid=public&did=1158&lid=DE&bid=BAS&>
- 10 KomNet NRW, Dialognr.: 10739, 2010, <http://komnet.nrw.de/ccnxtg/frame/ccnxtg/danz?zid=public&did=10739&lid=DE&bid=ARB&>
- 11 BVerwG vom 8.1.2001, Az.: 6 P 6/00
- 12 <http://lasi.osha.de/docs/lv14.pdf>
- 13 Vgl. Kittner/Pieper, Arbeitsschutzrecht, 2005, 482
- 14 LAG Hamburg vom 21.9.2000; BAG vom 2.4.1996; BVerwG vom 8.1.2001, Az.: 6 P 6.00
- 15 www.berlin.de/hpr/rechtsgrundlagen/infotechnik.html
- 16 www2.fz-juelich.de/gr/datapool/page/196/GBV_luK_12.08.09.pdf
- 17 Anhang 2, Abschnitt 1. Arbeitsorganisation (§ 5 BildscharbV, GUV 50.12)
- 18 VBG, 2009, www.vbg.de/bt/index.html?url1=amsonline/ams-dienst/4_arbhilf/1-1_2.htm
- 19 BGI 650, www.vbg.de/apl/zh/z418/inhalt.htm
- 20 BG ETEM, www.bgdp.de/pages/service/download/medien/227.pdf, 26
- 21 BAG vom 2.4.1996, Az.: 1 ABR 47/95 und 1 ABR 47/95
- 22 LAG Niedersachsen vom 24.2.2006, Az.: 10 Sa 905/05
- 23 LAG Mecklenburg-Vorpommern vom 14.10.2008, Az.: 5 TaBV 9/08, www.landesrecht-mv.de/jportal/portal/page/bsmvprod.psm1?showdoccase=1&doc.id=JURE090026890&st=ent
- 24 BVerwG vom 8.1.2001, Az.: 6 P 6.00
- 25 BG ETEM, Mehr Bewegung ins Büro, www.bgetf.de/medien/startseite_medien.html; VBG, Gesundheitsmagazin Folge 2: In Bewegung bleiben – Büroarbeit ohne Rückenschmerzen, www.vbg.de/praevention/aktuelles/Gesundheitsmagazin.html; Pauls Schreibtischübungen als Bildschirmschoner, www.bmg.bund.de/praevention/betriebliche-gesundheitsfoerderung/pauls-schreibtischuebungen.html; AOK, Fit im Büro, www.aok.de/bundesweit/gesundheit/vorsorge-fit-im-buero-ratgeber-start-11496.php
- 26 OVG NRW vom 29.3.2010, Az.: 1 A 812/08
- 27 LAG Schleswig-Holstein vom 21.6.2007, Az.: 4 TaBV 12/07