

Mitbestimmung bei der Bildschirmarbeitsgestaltung

Möglichkeiten der Personalräte

Bildschirmarbeitsplätze sind seit Ende der 1980er Jahre flächendeckend in der öffentlichen Verwaltung eingerichtet worden. Bereits in den 1990er Jahren sind deshalb für viele Dienststellen und Betriebe zur Gestaltung der Bildschirmarbeit tarifvertragliche Regelungen und Dienstvereinbarungen abgeschlossen worden. Inzwischen wird an vielen Arbeitsplätzen fast ausschließlich am Bildschirm gearbeitet. Mit der elektronischen Akte werden weitere Schritte zum papierlosen Büro eingeleitet. Damit stellt sich verschärft für Personalräte die Aufgabe, Gesundheitsschutz und Fragen des Wohlbefindens bei der Bildschirmarbeit zu thematisieren und ihre Mitbestimmungsrechte bei der Bildschirmarbeitsgestaltung geltend zu machen.

Im Zusammenhang mit der Gestaltung von Bildschirmarbeit und Bildschirmarbeitsplätzen werden hier die rechtlichen Grundlagen der Beteiligung der Personalräte skizziert und die wichtigsten Themenbereiche dargestellt.

I. Mitbestimmungsrechte

Wesentliche Ansatzpunkte bei der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen und Bildschirmarbeit sind für Personalräte der § 75 Abs. 3 Nr. 16 BPersVG bzw. entsprechender Bestimmungen der Landespersonalvertretungsgesetze (s. Tabelle 1), in dem die »Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze« festgeschrieben ist, sowie der § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG bzw. gleichlautende Bestimmungen der Landes-Personalvertretungsgesetze (s. Tabelle 2), in denen die Mitbestimmung bei »Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen« verankert ist. Mitbestimmung gilt nach § 76 Abs. 2 Nr. 5 und 7 BPersVG auch bei »Maßnahmen zur Hebung der Arbeitsleistung und Erleichterung des Arbeitsablaufs« bzw. die »Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden«. Nach § 78 Abs. 5 BPersVG ist der Personalrat »vor grundlegenden Änderungen von Arbeitsverfahren und Arbeitsabläufen anzuhören«.

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 beim elektronischen Workflow (eingeschlossenen Bearbeitungsroutinen, Zeitvorgaben, soziale Beziehungen usw.). Die Mitbestimmung über die Gestaltung der Arbeitsplätze bezieht sich auf bereits vorhandene und auf künftig einzurichtende Arbeitsplätze¹. Mitbestimmungspflichtig sind alle Maßnahmen, die wegen ihrer Eigenart oder wegen ihrer Auswirkungen auf den betroffenen Beschäftigten objektiv geeignet sind, das Wohlbefinden oder die Leistungsfähigkeit dieses Beschäftigten zu beeinflussen.

Tabelle 1 – Übersicht über die landespersonalvertretungsgesetzlichen Vorschriften zur Mitbestimmung bei der Gestaltung der Arbeitsplätze

Baden-Württemberg	§ 79 Abs. 3 Nr. 19
Bayern	Art. 76 Abs. 2 Nr. 3
Berlin	§ 85 Abs. 1 Nr. 12
Brandenburg	§ 66 Nr. 16
Bremen	§ 52 Abs. 1
Hamburg	§ 86 Abs. 1 Nr. 4
Hessen	§ 74 Abs. 1 Nr. 16
Mecklenburg-Vorpommern	§ 70 Abs. 1 Nr. 9
Niedersachsen	§ 67 Abs. 1 Nr. 3
Nordrhein-Westfalen	§ 72 Abs. 4 Nr. 10
Rheinland-Pfalz	§ 80 Abs. 1 Nr. 6
Saarland	§ 78 Abs. 1 Nr. 11
Sachsen	§ 80 Abs. 3 Nr. 15
Schleswig-Holstein	§ 54 Abs. 4 S. 3 Nr. 3
Thüringen	§ 68 Abs. 1 Nr. 2

II. Mitbestimmung bei der Gefährdungsbeurteilung

Der betriebliche Gesundheitsschutz hat seit 1996 – gegründet auf das Arbeitsschutzgesetz – den Auftrag der Vorbeugung. 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.² Zentrales Instrument der Gestaltung ist die Gefährdungsbeurteilung, die sich auch auf die weichen Faktoren erstrecken muss.

In klarer Absetzung vom BVerwG hat das BAG in seinem IBM-Beschluss³ 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

Tabelle 2 – Übersicht über die landespersonalvertretungsgesetzlichen Vorschriften zur Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Gesundheitsschädigungen

Baden-Württemberg	§ 79 Abs. 1 Nr. 8
Bayern	Art. 75 Abs. 4 Nr. 8
Berlin	§ 85 Abs. 1 Nr. 7
Brandenburg	§ 66 Nr. 7
Bremen	§ 63 Abs. 1d
Hamburg	§ 86 Abs. 1 Nr. 15
Hessen	§ 74 Abs. 1 Nr. 6
Mecklenburg-Vorpommern	§ 69 Nr. 7
Niedersachsen	§ 66 Abs. 1 Nr. 11
Nordrhein-Westfalen	§ 72 Abs. 4 Nr. 7
Rheinland-Pfalz	§ 80 Abs. 2 Nr. 7
Saarland	§ 78 Abs. 1 Nr. 8
Sachsen	§ 80 Abs. 3 Nr. 11
Sachsen-Anhalt	§ 65 Abs. 1 Nr. 13
Schleswig-Holstein	§ 54 Abs. 4 S. 3 Nr. 4
Thüringen	§ 74 Abs. 2 Nr. 5

z.B. eine Befragung der Beschäftigten über Betriebsklima, Führungsverhalten und Stress, die dann möglicherweise erst Handlungsbedarf wegen psychischer Fehlbelastungen in einzelnen Abteilungen aufdeckt.

Das BAG hat mit dem genannten Beschluss vor allem den jahrelangen Streit zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern beendet, ob die »Gefährdungsbeurteilung«, zu der alle Arbeitgeber nach § 5 ArbSchG, nach § 3 Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) sowie weiterer Verordnungen verpflichtet sind, der Mitbestimmung durch den Betriebsrat unterliegt oder nicht. Diese Frage zu klären, war deshalb so wichtig, weil die Gefährdungsbeurteilung, bestehend aus der Gefährdungsanalyse (oft auch Arbeitsplatzanalyse genannt) und der Ableitung der erforderlichen Maßnahmen zur Verringerung der Belastungen, das zentrale Instrument des modernen Arbeitsschutzes ist.

Mit dem IBM-Beschluss steht nun also fest: Die Gefährdungsbeurteilung unterliegt der Mitbestimmung durch den Betriebsrat! Übrigens hatte das BAG schon mit Beschluss vom 2.4.1996⁴ in Kenntnis der europäischen Arbeitsschutzrichtlinien dem Betriebsrat das Recht eingeräumt, Pausen bei ausschließlicher Bildschirmarbeit durchzusetzen.

In Hinblick auf den Öffentlichen Dienst hat auch das BVerwG⁵ die Mitbestimmung nach § 75 Abs. 3 Nr. 11

1 BVerwG v. 30.8.1985 – 6 P 20.83 –, PersR 1985, 184; v. 19.5.2003 – 6 P 16.02 u.a., –, PersR 2003, 314; vgl. Altwater/Hamer/Kröll/Lemcke/Peiseler, BPersVG, 6. Aufl., § 75 Rn. 248 ff.

2 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.), Wohlbefinden im Büro – Arbeits- und Gesundheitsschutz bei der Büroarbeit, 2004.

3 V. 8.6.2004 – 1 ABR 13/03 –, AiB 2005, 252.

4 1 ABR 47/95 –, NZA 1996, 998.

5 Beschluss v. 8.1.2001 – 6 P 6.00 –, PersR 2001, 154.

BPersVG bei Kurzpausen während der Bildschirmarbeit bestätigt. Mit Beschluss vom 14.10.2002⁶ hat das BVerwG 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 gibt es, so das BVerwG, zunächst nur nach § 81 BPersVG eine beteiligungspflichtige Vorbereitungsphase. Nach § 81 BPersVG hat der Personalrat die zuständigen Stellen bei der Bekämpfung von Gesundheitsgefahren »durch Anregung, Beratung und Auskunft zu unterstützen und sich für die Durchführung der Vorschriften über den Arbeitsschutz und die Unfallverhütung in der Dienststelle einzusetzen«. Indem der Personalrat Gelegenheit erhalte, die Analysephase informiert und zugleich aktiv zu begleiten, fände eine qualifizierte Vorbereitung der Maßnahme des Arbeitsschutzes statt, die dann seiner Mitbestimmung unterliege. Wie bürokratisch diese Unterscheidung bei der Gefährdungsbeurteilung auch aus Sicht des BVerwG ist, erhellt sich aus seiner Begründung zum in Rede stehenden Beschluss: »Entscheidet sich nämlich der Dienststellenleiter nach durchgeführter Befragung der Beschäftigten 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.« Dann müsste also die Arbeitsplatzanalyse in verbesserter Form wiederholt werden. Praktischerweise kommt es deshalb üblicherweise im öffentlichen Dienst bereits vorab zu einer Einigung über die Gefährdungsanalyse.

III. Gefährdungsbeurteilung am Bildschirmarbeitsplatz

In jedem Fall aber muss die Gefährdungsbeurteilung umfassend sein und nach § 3 BildscharbV »insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen« konkretisiert werden. Wie Stress und andere psychische Belastungen bei der Bildschirmarbeit erfasst werden sollen, schreibt das Gesetz allerdings nicht vor. Dies gehört damit zu den »ausfüllungsbedürftigen« Regelungen – und ist deshalb ein typischer Fall für die Einflussnahme der Personalvertretungen.

An etablierten Verfahren, die zur Erfassung der psychischen Belastungen eingesetzt werden könnten, mangelt es nicht. Die Unfallkassen bieten Checklisten für den Einstieg.⁷

Einen Überblick über rund 100 verschiedene Verfahren bietet die Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Ar-

beitsmedizin (BAuA) auf ihrer Homepage.⁸ Zwei bewährte Verfahren (BASA und SIGMA) werden dort auch ausführlich dargestellt und können abgerufen werden.⁹ Unter der Projektleitung der BAuA ist eine Handlungshilfe erarbeitet worden, um die psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung zu integrieren.¹⁰ In die Handlungshilfe der Zentralstelle für Arbeitsschutz beim BMI und der Unfallkasse des Bundes zur »Gefährdungsbeurteilung in der Bundesverwaltung« ist ebenfalls ein Modul psychische Belastungen eingebaut.¹¹ Psychosoziale Belastungen am Arbeitsplatz sind in diesem Modul allerdings weitgehend ausgeklammert. Öffentliche Arbeitgeber müssen wie alle anderen Arbeitgeber auch eine Gefährdungsbeurteilung nach dem Arbeitsschutzgesetz vornehmen. »Hierbei sind alle Gefährdungen, die die Beschäftigten am Arbeitsplatz betreffen können«, so die Gewerbeaufsicht Nordrhein-Westfalen, »zu berücksichtigen. Hierzu gehören auch die psychischen Belastungen einschließlich des Bereiches Mobbing.«¹²

In der Praxis sind bislang die meisten Bildschirmarbeitsplätze in Hinblick auf physikalisch messbare Größen (Tischgröße, Blendungsfreiheit usw.) überprüft und verbessert worden, z.B. gestützt auf die länderübergreifende LASI-Handlungsanleitung Gefährdungsbeurteilung Bildschirmarbeit¹³, die aktualisiert als »Checkliste Bildschirmarbeit« von den Hamburger Behörden angeboten wird¹⁴, mit der GUV-I 8713¹⁵ oder dem Programm Dia.L.O.G. der VerwaltungsBG. Hingegen wird üblicherweise weder dem Problem Augenüberlastung¹⁶, 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 Personalvertretung also initiativ werden (vgl. etwa § 70 BPersVG).

6 6 P 7.01 –, PersR 2003, 113.

7 GUV-I 8766 Psychische Belastungen – Checklisten für den Einstieg.

8 http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/Toolbox/Toolbox.html_nnn=true.

9 http://www.baua.de/de/Informationen-fuer-die-Praxis/Handlungshilfen-und-Praxisbeispiele/SIGMA-und-BASA/SIGMA-und-BASA.html_nnn=true.

10 Matthias Holm, Max Geray, Integration der psychischen Belastungen in die Gefährdungsbeurteilung, Handlungshilfe -

<http://www.inqa.de/Inqa/Redaktion/Zentralredaktion/PDF/Publikationen/integration-pdf,property=pdf,bereich=inqa,sprache=de,rwb=true.pdf>.

11 Gefährdungsbeurteilung in der Bundesverwaltung, <http://www.uk-bund.de/?bereich=AGS&sizeadd=0&images=1&hbid=2&knid=80>.

12 http://komnet.nrw.de/callcenter/prg/details_dr.xp?GAO%26C99854598348976%26CALLCENTER%26NRW%26DR%261139%26%26;%26ARB%26.

13 http://www.ergo-online.de/site.aspx?url=html/gefaehrdungsbeurteilung/checklisten_handlungsanleitung/lasi_handlungsanleitung_gefae.htm.

14 <http://fhh.hamburg.de/stadt/Aktuell/behoerden/bsg/verbraucherschutz/arbeitschutz/publikationen/m15-pdf,property=source.pdf>.

15 Gefährdungs- und Belastungskatalog Verwaltung, Büroräume (Bildschirmarbeiten) - http://regelwerk.unfallkassen.de/daten/inform/I_8713.pdf.

16 Kiper, CuA 6/2008, S. 5 ff. und S. 18 ff.

IV. 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, Betriebssicherheitsverordnung, Berufsgenossenschaftlicher Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung Bildschirm-Arbeitsplätze (G 37), beachtet. Schon der Anhang zur BildscharbV enthält Forderungen, die oftmals noch nicht umgesetzt oder eingehalten werden, so z.B. die Vermeidung konzentrationsstörender Lärms, die Einhaltung der Grundsätze der Software-Ergonomie, die übrigens in der ISO-Norm 9241 ab Teil 10 niedergelegt sind. Auch die Unzulässigkeit heimlicher qualitativer oder quantitativer Kontrolle der Beschäftigten ist hier festgeschrieben.

Aufgabe der Personalräte ist es nun nach § 68 Abs. 1 Nr. 2 BPersVG und den vergleichbaren Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetzen (s. Tabelle 3), 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. Vorschriften in Hinblick auf Bewegungsfreiheit am Bildschirmarbeitsplatz finden sich in der Arbeitsstättenverordnung, bzw. seit 2006 detailliert im GUV-Leitfaden für die Gestaltung von Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen (GUV-I 650¹⁷). Die GUV-I 650 ist identisch mit der von der Verwaltungsberufsgenossenschaft in Abstimmung mit der BAuA erarbeiteten BGI 650.¹⁸ In der BGI 650 ist im Hinblick auf die Gestaltung von Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen der Stand der Technik und der arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse festgehalten. Diesbezüglich schreibt § 4 Nr. 3 ArbSchG ausdrücklich 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 BAuA, die sich mit der Beurteilung und Minderung des Lärms an verschiedenen Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigen. Der jeweils aktuelle »Stand der Technik« ist praxisorientiert in dem von der Verwaltungsberufsgenossenschaft herausgegebenen regelmäßig aktualisierten Leitfaden für die Gestaltung von Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen (BGI 650 bzw. GUV-I 650) zusammengefasst, die bei den Unfallversicherungsträgern bestellt oder direkt aus dem Netz geladen werden können¹⁹. Die notwendigen Hintergrundinformationen zur Gestaltung von Büroarbeit sind umfassend zusammengestellt auf einer CD-ROM der Verwaltungsberufsgenossenschaft, zugehörig der BGI 5001 »Büroarbeit – sicher, gesund und erfolgreich«²⁰.

Darüber hinaus gibt es weitere auf die Bildschirmarbeit bezogene arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse, von Maßnahmen gegen die E-Mail-Flut²¹, über die speziellen Anforderungen der Arbeits(platz)gestaltung für ältere Arbeitnehmer²², über eine barrierefreie Gestaltung

der Informations- und Kommunikationstechnik, wie sie inzwischen auch durch die Barrierefreie-Informationstechnik-Verordnungen (BITV) des Bundes und der Länder vorgeschrieben und von der VerwaltungsBG empfohlen werden²³, bis hin zu gesundheitsförderlichem Führungsverhalten²⁴. Bei all diesen Fragen steht den Personalvertretungen ein Mitbestimmungsrecht zu.

Tabelle 3 – Übersicht über die landespersonalvertretungsgesetzlichen Vorschriften zur Überwachung der Einhaltung von Gesundheitsschutzregelungen

Baden-Württemberg	§ 68 Abs. 1 Nr. 2
Bayern	Art. 69 Abs. 1 b)
Berlin	§ 72 Abs. 1 Nr. 2
Brandenburg	§ 58 Abs. 1 Nr. 1
Bremen	§ 54 Abs. 1b
Hamburg	§ 78 Abs. 1 Nr. 3
Hessen	§ 62 Abs. 1 Nr. 2
Mecklenburg-Vorpommern	§ 61 Nr. 2
Niedersachsen	§ 59 Nr. 2
Nordrhein-Westfalen	§ 64 Nr. 2
Rheinland-Pfalz	§ 69 Abs. 1 Nr. 2
Saarland	§ 71b)
Sachsen	§ 73 Abs. 1 Nr. 2
Sachsen-Anhalt	§ 57 Abs. 1 Nr. 2
Schleswig-Holstein	§ 51
Thüringen	§ 68 Abs. 1 Nr. 2

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 BAuA schreibt – »entgegen landläufiger Meinung keine relativ belastungsarme Tätigkeit« mehr. Typisch seien vielmehr – so die BAuA weiter – »Kopfschmerzen, Beschwerden im Rücken-, Nacken- und Schulterbereich, Handgelenkentzündungen [...], psychische Belastungen und Augenbeschwerden.«²⁵ Be-

17 http://regelwerk.unfallkassen.de/regelwerk/data/regelwerk/inform/l_650.pdf.

18 BAuA, Alles grau in grau? Älter werdende Belegschaften und Büroarbeit, 2007, <http://www.vbg.de/service/publikation.jsp?step=20&strg=Einzel&/Produkt/OBJKT=/5/20/24/311>.

19 http://www.vbg.de/imperia/md/content/produkte/spschriften/bgi_650.pdf.

20 <http://www.arbeitssicherheit.de/arbeitssicherheit/html/modules/bgi50005099/5000/bgi5001.pdf>.

21 Vgl. Moser/Preisung/Göriz/Paul, Steigende Informationsflut am Arbeitsplatz: belastungsgünstiger Umgang mit elektronischen Medien (E-Mail, Internet), BAuA, FB 967, 2002.

22 BGAG, Gestaltung von Arbeitsplätzen für ältere Arbeitnehmer; <http://www.hvbg.de/d/bgag/forsch/projekte/aelttere/>; vgl. Fn. 18.

23 http://www.c2web.de/front_content.php.

24 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin: Mitarbeiterorientiertes Führen und soziale Unterstützung am Arbeitsplatz, 2004; Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.): Gute Mitarbeiterführung, 2005.

25 Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Wohlbefinden im Büro, 2004, im Internet unter: <http://www.bmwa.bund.de/bmwa/generator/Inqa/Naviga/Service/downloads,did=45248.html>.

stätigt werden diese Einschätzungen durch Befunde der Krankenkassen.

Das Personalvertretungsrecht gibt den Personalräten 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. Mitbestimmung gibt es aber auch in weiteren Fragen.

V. Mitbestimmung bei Software

Bei Änderung oder Einführung von Software wird das Mitbestimmungsrecht durch Personalräte üblicherweise wahrgenommen in Hinblick auf mögliche Leistungs- und Verhaltenskontrolle.²⁶ In vernetzten Systemen greift grundsätzlich dieses Mitbestimmungsrecht. Darüber hinaus greifen aber auch die eingangs angeführten Mitbestimmungsrechte, namentlich auch die Mitbestimmung bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes. Software-Ergonomie ist ein Pfeiler des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes. Die Bildschirmarbeitsverordnung stellt hierzu in den Punkten 20–22 des Anhangs wichtige Grundsätze auf, die allerdings ausfüllungsbedürftig sind.

Die Berufsgenossenschaften bieten im Hinblick auf Softwareergonomie umfangreiche Informationen, Anleitungen und Arbeitshilfen an. So sind über die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft²⁷ Handlungsanleitungen zur Nutzungsqualität von Software (BGI 852-1), 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«.

In der BGI 852-2 findet sich im Hinblick auf Softwareergonomie ein 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 § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG. Beispielhaft bietet die Vereinbarung »Informationstechnologie des Konzerns Deutsche Post AG« vom 22.9.2004 im Abschnitt II »Einführung und Veränderung von IT-Systemen« hierfür eine vorbildliche Anleitung.

VI. Arbeitsmedizinische Vorsorge

Die BildscharbV schreibt in § 6 vor, dass der Arbeitgeber den Beschäftigten angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens anzubieten hat. Seitens der Unfallversicherungsträger ist hierfür der G 37 erlassen worden. Zur Information der Beschäftigten über ihre berechtigten Ansprüche und zur finanziellen Absicherung der Vorsorgeuntersuchungen und der speziellen Sehhilfen im Einzelfall empfiehlt sich der Abschluss von Dienstvereinbarungen.

Die Pflichten zum Angebot von Vorsorgeuntersuchungen und zur Bezahlung spezieller Sehhilfen bei Bildschirmarbeit gelten auch für den Öffentlichen Dienst – und zwar auch für Beamte. Das BVerwG²⁸ hat 2003 eindeutig klargestellt, dass spezielle Sehhilfen nicht wie beihilfefähige medizinische Leistungen zu regeln sind, sondern ausschließlich vom Dienstherrn zu finanzieren sind.

Maßnahmen des Gesundheitsschutzes unterliegen grundsätzlich der Mitbestimmung, wenn gesetzliche Regelungen ausfüllungsbedürftig sind.²⁹ Das LAG Hamburg³⁰ hat dies ausdrücklich auch für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen gemäß § 11 ArbSchG und § 6 BildscharbV bestätigt. Der Arbeitgeber hat Spielräume bei der Entscheidung über die Regelmäßigkeit der Vorsorge, Regelungen zur Kostentragung und zur Arbeitsbefreiung. Daher greift die Mitbestimmung des Personalrates nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG bzw. entsprechender Vorschriften der Landespersonalvertretungsgesetze (s. Tabelle 2). So hat z.B. in einer Dienstvereinbarung aus dem Jahre 2005³¹ die Stadt Duisburg eigens und ausführlich die medizinische Vorsorge und Sehhilfen bei der Bildschirmarbeit geregelt. Andere Dienststellen, wie z.B. die Landeshauptstadt Hannover, haben detailliert diese Fragen in einer allgemeinen Dienstvereinbarung Bildschirmarbeitsplätze³² geregelt.

VII. Mitbestimmung bei Pausenregelungen

Die BildscharbV schreibt in § 5 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 einem anderen Softwareprogramm. Arbeitsmedizinische Untersuchungen empfehlen als Obergrenze für Bildschirmarbeit 5 Stunden täglich. Die arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse »Mischarbeit in Büro und Verwaltung« sind schon 1992 von der BAuA veröffentlicht worden.

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 4 und 7 Stunden am Bildschirm arbeiten und 34% bereits mehr als 7 Stunden, wohingegen 1997 dies

26 Vgl. hierzu Schierbaum, in diesem Heft, S. 345ff.

27 <http://www.vbg.de/service/publikation.jsp?step=10>

28 Urteil v. 27.02.2003 – 2 C 2.02 –, ZTR 2003, 422, dessen Leitsatz lautet: Der Dienstherr darf bei der Erstattung der Kosten für die Anschaffung einer Bildschirmarbeitsbrille eine dem Beamten gewährte Versicherungsleistung nicht anrechnen.

29 BVerwG v. 8.1.2001 – 6 P 6.00 –, PersR 2001, 154; BAG v. 15.1.2002 – 1 ABR 13/10 –, v. 8.6.2004 – 1 ABR 13/03 –, AiB 2005, 252.

30 Beschluss v. 21.9.2000 – 7 TaBV 3/98 –, AiB 2006, 579.

31 Dienstvereinbarung über medizinische Vorsorge und Sehhilfen bei der Bildschirmarbeit vom 4.8.2005; <https://www.duisburg.de/micro/progesundheit/medien/dienstvereinbarung.pdf>.

32 Dienstvereinbarung Bildschirmarbeitsplätze v. 27.5.2004.

nur 12 % der Bürofachkräfte tun mussten. 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.³³

Bei diesen (bezahlten) Kurzpausen, die spätestens nach 2 Stunden Bildschirmarbeit gemacht werden sollten, handelt es sich nicht um die im Arbeitszeitrecht geforderten Ruhepausen. Die kurzzeitigen Pausen sollen vielmehr dem Auftreten von Ermüdung entgegenwirken. Ergonomisch zu bevorzugen ist die Vereinbarung mehrerer Kurzpausen statt weniger langer Pausen. Die Pausen sollten hinsichtlich ihrer Lage frei wählbar sein.³⁴

Nach eindeutiger Kommentierung und Rechtsprechung bis hin zum BVerwG³⁵ ist der § 5 der Bildschirmarbeitsverordnung ausfüllungsbedürftig. Damit besteht für die Personalräte die Möglichkeit, über Mitbestimmung eine Dienstvereinbarung über konkrete Dienstregelungen zu erwirken. Im

Sinne einer Rangfolge der Schutzmaßnahmen ist zunächst zu versuchen, die Arbeit an Bildschirmgeräten so zu organisieren, dass sie durch andere belastungsreduzierende Tätigkeiten unterbrochen wird (Mischarbeit). Erst in zweiter Linie kommen Unterbrechungen durch Pausen in Frage.

Dr. Manuel Kiper
Technologie- und Arbeitsschutzberater
bei der BTQ Niedersachsen

- ³³ BG Arbeit und Gesundheit online. Gesundheitsübungen, http://www.arbeit-und-gesundheit.de/webcom/show_article.php/_c-218/_nr-13/_p-1/i.html; vgl. Fit am Arbeitsplatz Unfallkasse Rheinland- BG Arbeit und Gesundheit online. Gesundheitsübungen, http://www.arbeit-und-gesundheit.de/webcom/show_article.php/_c-218/_nr-13/_p-1/i.html; vgl. Fit am Arbeitsplatz Unfallkasse Rheinland-Pfalz, <http://www.ukrlp.de/index.php?tblnr=praevention&category=5&artid=2538>; Mehr Bewegung ins Büro: http://www.bgetf.de/medien/startseite_medien.html; «Pauls Schreibtischübungen»: Mit Paul werden Sie fit - Machen Sie mit! http://www.die-praevention.de/bewegung/paul_schreibtisch/index.html?param=ps u.
- ³⁴ vgl. Oppolzer, Bildschirmpausen sind für die Erholung wichtig - Die arbeitswissenschaftliche Sicht, Arbeit&Ökologie-Briefe 08/2002, S.22 ff.
- ³⁵ Beschluss v. 8.1.2001, PersR 2001, 154.