



LÄNDERAUSSCHUSS FÜR ARBEITSSCHUTZ UND SICHERHEITSTECHNIK

L A S I

Bildschirmarbeitsverordnung

***Auslegungshinweise zu den
unbestimmten Rechtsbegriffen***

*Impressum: Bildschirmarbeitsverordnung Auslegungshinweise zu den unbestimmten Rechtsbegriffen
Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung des Herausgebers.
Den an der Erarbeitung der Handlungsanleitung beteiligten Institutionen ist der Nachdruck erlaubt.*

Herausgeber:

Länderausschuß für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI)

*LASI-Vorsitzender: Gerd Rink
Ministerium für Frauen, Arbeit,
Gesundheit und Soziales des Saarlandes
Franz-Josef-Röder-Str. 23
66119 Saarbrücken*

*Verantwortlich: Dipl.-Phys. Ernst-Friedrich Pernack
Vorsitzender des LASI-Unterausschusses 6
"Ergonomie und Arbeitsstätten"
Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit
und Frauen des Landes Brandenburg
Heinrich-Mann-Allee 103
14473 Potsdam*

Redaktion: Arbeitskreis "Bildschirmarbeit"

*Vorsitz: Dr.rer.nat. Detlev Mohr
Landesinstitut für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Horstweg 57
14478 Potsdam
Postanschrift: PF 90 02 36, 14438 Potsdam*

*Dipl.-Ing. Klaus Palm
Hessisches Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung
Dostojewskistraße 4
65187 Wiesbaden
Postanschrift: PF 3140, 65021 Wiesbaden*

Datum: August 2000

*Dipl.-Verw.
Hans-Joachim Gruda*

*Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales
und Frauen
Berlin*

Dr.rer.nat. Detlev Mohr

*Landesinstitut für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin
Potsdam*

Dipl.-Ing. Klaus Palm

*Hessisches Sozialministerium
Wiesbaden*

Dr.rer.nat. Roland Pangert

*Thüringer Ministerium für Soziales, Familie
und Gesundheit
Erfurt*

Dipl.-Ing. Karin Schultz

*Landesinstitut für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin
Potsdam*

*Dr.phil.
Hans-Jörg Windberg*

*Bundesanstalt für Arbeitsschutz
und Arbeitsmedizin
Dortmund*

INHALTSVERZEICHNIS:

Verordnungstext mit den markierten unbestimmten Rechtsbegriffen	Seite
I Abkürzungsverzeichnis	5
II Vorwort	6
1. Diese Verordnung gilt nicht für die Arbeit an Datenverarbeitungsanlagen, die <u>hauptsächlich zur Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt</u> sind (§ 1 Abs. 2 Nr. 3).	7
2. <u>Bildschirmgeräte für den ortveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt</u> werden (§ 1 Abs. 2 Nr. 4), sind von der Verordnung ausgenommen.	7
3. Diese Verordnung gilt nicht für die Arbeit an Rechenmaschinen, Registrierkassen oder anderen Arbeitsmitteln <u>mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung</u> , die zur unmittelbaren Benutzung des Arbeitsmittels erforderlich ist (§ 1 Abs. 2 Nr. 5).	8
4. Das Bundeskanzleramt, das Bundesministerium des Innern, ... , kann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ... bestimmen, dass für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst des Bundes, ... , <u>Vorschriften dieser Verordnung ganz oder zum Teil nicht anzuwenden sind, soweit öffentliche Belange dies zwingend erfordern</u> , insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit (§ 1 Abs. 4).	8
5. <u>Beschäftigte im Sinne dieser Verordnung</u> sind Beschäftigte, <u>die gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil der normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen</u> (§ 2 Abs. 3).	9

6. Von den **Anforderungen** des Anhangs darf **abgewichen** werden, wenn **die spezifischen Erfordernisse des Bildschirmarbeitsplatzes oder Merkmale der Tätigkeit entgegenstehen** (§ 4 Abs. 3 Nr.1). 9

7. 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** (§ 5). 10

8. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit an Bildschirmgeräten, anschließend **in regelmäßigen Zeitabständen** sowie bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Arbeit am Bildschirmgerät zurückgeführt werden können, eine **angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens** durch eine **fachkundige Person** anzubieten (§ 6 Abs. 1). 11

9. Den Beschäftigten sind **im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen** für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten **zur Verfügung zu stellen**, wenn die Ergebnisse einer Untersuchung der Augen und des Sehvermögens ergeben, dass **spezielle Sehhilfen** notwendig und **normale Sehhilfen** nicht geeignet sind (§ 6 Abs. 2). 11

10. Die unbestimmten Rechtsbegriffe im Anhang. 13

I. Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Erläuterung
BildscharbV	Bildschirmarbeitsverordnung
BMA	Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung
BMI	Bundesministerium des Innern
DIN	Deutsche Industrienorm
EN	Euro-Norm
EUGH	Europäischer Gerichtshof
G 37	Berufsgenossenschaftlicher Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen „Bildschirmarbeitsplätze“
KAN	Kommission Arbeitsschutz und Normung
LASI	Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
LV	LASI-Veröffentlichung
TFT	Thin Film Transistor – Technik der Flachbildschirme

II. Vorwort

Mit der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung - BildscharbV) vom 04. Dezember 1996 wird die europäische Bildschirmrichtlinie in nationales Recht umgesetzt. Dabei hat sich der Verordnungsgeber sehr eng an den Wortlaut der europäischen Richtlinie gehalten und auf Konkretisierungen der unbestimmten Rechtsbegriffe der Richtlinie verzichtet.

Als Wegweiser für die Aufsichtskräfte der Staatlichen Ämter für Arbeitsschutz/Gewerbeaufsichtsämter und zur Unterstützung der für den Arbeitsschutz Verantwortlichen in den Unternehmen hat der Länderausschuss für Arbeitsschutz

und Sicherheitstechnik (LASI) seinen fachlich zuständigen Unterausschuss 6 „Ergonomie und Arbeitsstätten“ beauftragt Auslegungshinweise zu den unbestimmten Rechtsbegriffen der Bildschirmarbeitsverordnung zu erarbeiten.

Die Auslegungshinweise sollen den Aufsichtskräften helfen, ihren Ermessensspielraum abzustecken bzw. fachkundig auszunutzen.

Dabei wurde, neben der Begründung der Bundesregierung zur BildscharbV und diversen Publikationen, auch auf die einschlägigen Urteile des Europäischen Gerichtshofes (EUGH) Bezug genommen.



Ernst-Friedrich Pernack

Die unbestimmten Rechtsbegriffe sind in der von der Verordnung vorgegebenen Reihenfolge aufgeführt und im Wortlaut der Verordnung wiedergegeben. Weitergehende Erläuterungen sind den Auslegungshinweisen *kursiv* angefügt.

1. Diese Verordnung gilt nicht für die Arbeit an Datenverarbeitungsanlagen, die **hauptsächlich zur Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt** sind (§ 1 Abs. 2 Nr. 3).

Datenverarbeitungsanlagen, die hauptsächlich für die Benutzung durch die Öffentlichkeit bestimmt sind (z.B. Geldautomaten), sind vom Geltungsbereich dieser Verordnung ausgenommen, weil hier die Benutzung durch die Öffentlichkeit im Vordergrund steht; die darüber hinaus nur ausgesprochen kurzzeitige Benutzung lässt keinerlei gesundheitliche Auswirkungen auf die Beschäftigten erwarten.

Begründung zum Entwurf der Bildschirmarbeitsverordnung, BMA 27. Juni 1996.

2. **Bildschirmgeräte für den ortveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt** werden sind von der Verordnung ausgenommen (§ 1 Abs. 2 Nr. 4).

Umfasst die Arbeitsplatzbeschreibung den Einsatz des ortveränderlichen Gerätes am festen Arbeitsplatz, z.B. Laptop oder Notebook, und ist das Gerät zur Erfüllung der gestellten Aufgabe notwendig, liegt ein Bildschirmarbeitsplatz vor.

Tragbare Bildschirmgeräte, die nicht den ergonomischen Forderungen insbesondere bezüglich der Tastaturlage, der Trennung von Tastatur und Bildschirm oder der Qualität der Zeichendarstellung erfüllen, sind für die dauernde Benutzung an einem festen Arbeitsplatz nicht geeignet.

Allgemeine Auslegungshinweise des BMI zur EG-Richtlinie 90/270/EWG, Dezember 1995.

3. Diese Verordnung gilt nicht für die Arbeit an Rechenmaschinen, Registrierkassen oder anderen Arbeitsmitteln **mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung**, die zur unmittelbaren Benutzung des Arbeitsmittels erforderlich ist (§ 1 Abs. 2 Nr. 5).

Wesentlich für die Beurteilung einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung ist die Funktion der Anzeige und nicht allein die Größe.

„Klein“ beschreibt die Größe der Anzeige, die nur wenige Zeilen umfassen darf. Üblicherweise ist auf derartigen Anzeigen der Betriebszustand oder ein Momentanmesswert bzw. Preis dargestellt. Die Anzeigen sollten den Anforderungen genügen, wie sie beispielhaft in der DIN EN 894 – Teil 2, Ergonomische Anforderungen an die Gestaltung von Anzeigen und Stellteilen, festgelegt sind.

Unabhängig von der Größe der Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung liegt ein Bildschirmarbeitsplatz vor, wenn

- *die Anzeigevorrichtung des Arbeitsmittels zur mehrzeiligen Datenerfassung oder –bearbeitung verwendet wird oder*
- *den Beschäftigten bei der Ausführung ihrer Arbeitsaufgabe eine Software zur Verfügung steht, die nicht für die unmittelbare Funktion des Arbeitsmittels (z.B. als Rechenmaschine, Registrierkasse oder Telefon) benötigt wird.*

Für Kassen mit Monitor (Katodenstrahlröhren oder TFT) gilt die BildscharbV.

4. Das Bundeskanzleramt, das Bundesministerium des Innern, ... , kann im Einvernehmen mit dem Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung ... bestimmen, dass für bestimmte Tätigkeiten im öffentlichen Dienst des Bundes, ... , **Vorschriften dieser Verordnung ganz oder zum Teil nicht anzuwenden sind, soweit öffentliche Belange dies zwingend erfordern**, insbesondere zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit (§ 1 Abs. 4).

Hiervon werden Ausnahmetatbestände abgedeckt, die zur Aufrechterhaltung oder Wiederherstellung der öffentlichen Sicherheit notwendig sind, z.B. die Einsätze des Technischen Hilfswerks oder der Polizei, der Verteidigungsfall, etc.

5. **Beschäftigte im Sinne dieser Verordnung** sind Beschäftigte, **die gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil der normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen** (§ 2 Abs. 3).

Voraussetzung für ein Beschäftigungsverhältnis ist das Vorhandensein eines Arbeitsvertrages und die faktische Eingebundenheit in einen Arbeitsablauf und eine Hierarchie. Bildschirmarbeit liegt dann vor, wenn die Tätigkeit ohne Bildschirm nicht ausführbar ist.

Das wesentliche Kriterium ist die Belastung bei der Arbeit am Bildschirmgerät, die sich aus Intensität und Dauer dieser Arbeit ergibt. Die vorhandene Arbeitsbelastung muss sich aus der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 3 BildscharbV ergeben.

Die Frage, ob es sich um einen Beschäftigten im Sinne der BildscharbV handelt, ist hauptsächlich entscheidend für die Anforderungen der §§ 5 und 6 der BildscharbV.

Dagegen ist nach § 4 Abs. 1 BildscharbV jeder Bildschirmarbeitsplatz ergonomisch gemäß den Mindestvorschriften im Anhang zu gestalten, unabhängig davon, ob ein Beschäftigten im Sinne von § 2 Abs. 3 BildscharbV daran arbeitet oder nicht, d.h. auch unabhängig davon wie lange der Bildschirmarbeitsplatz genutzt wird. Die im Anhang genannten Mindestvorschriften beziehen sich unterschiedslos auf alle Vorschriften, die in den 3 Abschnitten „Gerät“, „Umgebung“ und „Mensch-Maschine-Schnittstelle“ aufgeführt sind. Diese Verpflichtungen sollen gewährleisten, dass ein bestimmter Arbeitsplatz ein Mindestmaß an Sicherheit und Schutz aufweist.

Urteil des Europäischen Gerichtshofes (5. Kammer) vom 12. Dezember 1996, Az.: C-74/95 und C-129/95.

6. Von den **Anforderungen** des Anhangs darf **abgewichen** werden, wenn **die spezifischen Erfordernisse des Bildschirmarbeitsplatzes oder Merkmale der Tätigkeit entgegenstehen** (§ 4 Abs. 3 Nr.1).

Es wird zum Einen der Tatsache Rechnung getragen, dass es eine nicht unbedeutende Zahl von Arbeiten mit Bildschirmgeräten gibt, bei denen die spezifischen

Erfordernisse des Bildschirmarbeitsplatzes oder die Merkmale der Tätigkeit diesen Anforderungen zwingend entgegenstehen.

Mit spezifischen Erfordernissen des Bildschirmarbeitsplatzes oder Merkmalen der Tätigkeit sind zwingende technische Parameter gemeint, die Abweichungen von einzelnen Forderungen des Anhangs begründen können. Beispielhaft ist hier zu nennen: Anforderungen an Klimatisierung und Beleuchtung in Lagern, Werkstätten, Hallen, etc.; keine Möglichkeit zur Helligkeitsverstellung bei Bildschirmgeräten in der Prozesskontrolle oder bei Alarmsignaldarstellungen, soweit sie unter den Anwendungsbereich dieser Verordnung fallen. Registrierkassen mit Monitor verlangen sonstige Arbeitsmittel (vergl. Anhang zur BildscharbV, Ziffer 10-13), wie sie in der „Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Kassenarbeitsplätzen (LV 20)“ beschrieben sind.

7. 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** (§ 5).

Bei den Maßnahmen ist zunächst zu versuchen, 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.

Dieser Forderung wird am besten mit dem Konzept „Mischarbeit“ entsprochen. 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 hinsichtlich ihrer Lage von den Beschäftigten nach Bedarf frei gewählt werden können.

Es ist angestrebt, keine starre Sitzhaltung über lange Zeit vorherrschen zu lassen. Ideal ist ein Wechsel von Sitzen, Stehen und Gehen. Wenn das nicht möglich ist, ist es empfehlenswert, Kurzpausen von 5-10 Minuten in der Stunde einzulegen, damit die starre Sitzhaltung und die Fixierung der Augen (auf den Sehbereich des Arbeits-

platzes) unterbrochen und auch eine wechselnde psychische Belastung erreicht wird. Es ist nicht gestattet, die Kurzpausen über den Tag anzusammeln und so die tägliche Arbeitszeit zu verkürzen. Vielmehr sollten zusammenhängende Arbeitszeiten am Bildschirmgerät einen Zeitraum von 2 Stunden nicht überschreiten.

8. Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit an Bildschirmgeräten, anschließend **in regelmäßigen Zeitabständen** (a) sowie bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Arbeit am Bildschirmgerät zurückgeführt werden können, eine **angemessenen Untersuchung der Augen und des Sehvermögens** (b) durch eine **fachkundige Person** (c) anzubieten (§ 6 Abs. 1).

- (a) Die Zeitabstände zur Untersuchung der Augen und des Sehvermögens sind altersabhängig gestaffelt. Im Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen „Bildschirmarbeitsplätze“ (G 37) ist die wiederkehrende Untersuchung bei Beschäftigten im Alter unter 40 Jahren alle 5 Jahre und ab 40 Jahren alle 3 Jahre vorgesehen.
- (b) Der berufsgenossenschaftlichen Grundsatzes G 37 enthält Empfehlungen für die Mindestanforderungen an die Sehschärfe. Bei der Indikation für eine vorzeitige Nachuntersuchung gilt das Arbeitsschutzgesetz, wonach der Arbeitgeber auf Wunsch eines Beschäftigten, unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften, je nach den Gefahren für die Sicherheit und die Gesundheit bei der Arbeit regelmäßige arbeitsmedizinische Untersuchungen ermöglichen muss, es sei denn aufgrund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen sei nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen.
- (c) Die Untersuchung der Augen ist eine ärztliche Angelegenheit und diese schließt regelmäßig die Prüfung des Sehvermögens ein. Diese Untersuchung sollte vorrangig von Betriebsärzten durchgeführt werden, die die jeweiligen Bildschirmarbeitsplätze kennen und damit in der Lage sind, den Arbeitgeber bei der sachgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen, sowie die Beschäftigten bezüglich eines zweckmäßigen Verhaltens zu beraten. Die Durchführung des

Sehtests kann auch durch andere Personen (z.B. Optiker) erfolgen. Die Anforderungen des § 6 Bildschirmarbeitsverordnung werden jedoch nur durch das Anbieten einer angemessenen Untersuchung der Augen **und** des Sehvermögens erfüllt.

Standpunkt des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik.

9. Den Beschäftigten sind **im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen** für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten **zur Verfügung zu stellen**, wenn die Ergebnisse einer Untersuchung der Augen und des Sehvermögens ergeben, dass **spezielle Sehhilfen** notwendig und **normale Sehhilfen** nicht geeignet sind (§ 6 Abs. 2).

Den Beschäftigten sind spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Vorsorgeuntersuchungen nach dem berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 37 (mit der augenärztlichen Ergänzungsuntersuchung) ergeben, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind.

Normale Sehhilfen sind Alltagsbrillen, die zur Korrektur einer Fehlsichtigkeit notwendig sind und auf die Benutzung im Alltag angepasst sind. Spezielle Sehhilfen sind dagegen Sehhilfen, die auf die besonderen Bedingungen und die spezifische Sehanforderungen am Bildschirmarbeitsplatz angepasst sind. Eine spezielle Sehhilfe kann nur verschrieben werden, wenn ein Ausgleich der Sehschwäche am spezifischen Bildschirmarbeitsplatz mit einer normalen Sehhilfe nicht möglich ist.

Die Kosten für eine spezielle Sehhilfe für die Bildschirmarbeit trägt der Arbeitgeber. Er ist nur verpflichtet, spezielle Sehhilfen im erforderlichen Umfang zur Verfügung zu stellen, wenn der Betriebsarzt (untersuchende Arzt nach G 37) bescheinigt, dass eine spezielle Sehhilfe an dem spezifischen Arbeitsplatz notwendig und die normale Sehhilfe nicht ausreichend ist. Die Kosten für qualitative Ausstattungsmerkmale dieser Sehhilfen, z.B. Entspiegelung und Lichtabsorption, können nur übernommen werden, wenn die Notwendigkeit durch einen pathologischen Augenbefund belegt wird (augenärztliches Attest).

10. Die unbestimmten Rechtsbegriffe im Anhang

Im Anhang der Bildschirmarbeitsverordnung sind eine Vielzahl unbestimmter Rechtsbegriffe und Anforderungen an den Bildschirmarbeitsplatz aufgeführt, die in der Regel als Stand der Technik in Normen und sonstigen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen eingehend erläutert sind. Einen umfassenden Überblick gibt z.B. der KAN-Brief 16 „Normung im Bereich Bildschirmarbeit“ der Kommission für Arbeitsschutz und Normung.

Eine Methodik und zur Vereinheitlichung des Handelns der Arbeitsschutzverwaltungen und zur Beratung der Arbeitgeber wurde vom Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik erarbeitet und als LASI-Veröffentlichung LV 14 „Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen an Bildschirmarbeitsplätzen“ veröffentlicht.