

Ist eine arbeitsmedizinische Vorsorge erforderlich?

Nach der ArbMedVV hat der Arbeitgeber den Beschäftigten arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten. Hierzu gehört u. a. das Angebot einer angemessenen Untersuchung der Augen und des Sehvermögens. Die Kosten hierfür sowie für erforderliche spezielle Sehhilfen hat der Arbeitgeber zu tragen. Spezielle Sehhilfen sind an die spezifischen Sehanforderungen am Bildschirmarbeitsplatz angepasst, wenn ein Ausgleich der Sehschwäche mit einer normalen Sehhilfe nicht möglich ist. Nicht hierzu zählen Sehhilfen, die zur Korrektur einer Fehlsichtigkeit im Alltag dienen.

→ ArbMedVV § 5 Abs. 1, Anhang Teil 4 Abs. 2 Nr. 1

→ DGUV Information 250-007

BG Verkehr

Geschäftsbereich Prävention
Ottenser Hauptstraße 54
22765 Hamburg
Tel.: +49 40 3980-0
Fax: +49 40 3980-1999
E-Mail: praevention@bg-verkehr.de
Internet: www.bg-verkehr.de

Regelwerk kompakt



2017/Mat-Nr. 670-095-434

Fragen und Antworten

Verwendete Abkürzungen:

- ArbSchG → Arbeitsschutzgesetz
- ArbMedVV → Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
- ArbStättV → Arbeitsstättenverordnung
- LASI → Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik
- DGUV Information 215-410 → Bildschirm- und Büroarbeitsplätze – Leitfaden für die Gestaltung
- DGUV Information 250-007 → DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen „Bildschirmarbeitsplätze“ G 37

Bildschirmarbeit

Informationen für Verantwortliche im Arbeitsschutz

Die Bildschirmarbeit ist in der heutigen Zeit nicht mehr wegzudenken. Für den Arbeitgeber ist es daher wichtig, die Anforderungen an Bildschirmarbeit bzgl. Sicherheit und Gesundheitsschutz aus der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) zu kennen und umzusetzen. Dieses Faltblatt gibt hierzu einen Überblick.

Für welche Bildschirmgeräte gilt die ArbStättV?

Die ArbStättV schließt auch Tätigkeiten mit Bildschirmgeräten ein. Ausnahmen hiervon sind bspw. Arbeiten an Bedienerplätzen von Maschinen oder Arbeiten an Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch, z. B. Laptops, sofern sie nicht regelmäßig an einem festen Arbeitsplatz eingesetzt werden. Die ArbStättV gilt weiterhin nicht für Schreibmaschinen mit Display oder Arbeitsmittel mit einer kleinen Daten- oder Messwertanzeigevorrichtung, z. B. Registrierkassen. Für Kasen mit Computermonitor hingegen gilt die ArbStättV.

ArbStättV § 1 Abs. 4

Was sind Bildschirmgeräte?

Bildschirmgeräte sind Funktionseinheiten, zu denen insbesondere Bildschirme zur Darstellung von visuellen Informationen, Einrichtungen zur Datenein- und -ausgabe, sonstige Steuerungs- und Kommunikationseinheiten (Rechner) sowie die Ausstattung mit Software zur Umsetzung und Steuerung der Arbeitsaufgabe gehören.

ArbStättV § 2 Abs. 6

Was sind Bildschirmarbeitsplätze?

Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, die sich in Arbeitsräumen befinden und mit Bildschirmgeräten sowie sonstigen Arbeitsmitteln ausgestattet sind. Neben dem Bildschirmgerät können zum Bildschirmarbeitsplatz daher z. B. gehören: Tastatur, Maus, Drucker und sonstige Arbeitsmittel wie Arbeitstisch und Arbeitsstuhl.

ArbStättV § 2 Abs. 5

Was ist bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen zu beachten?

Die Beurteilung der Arbeitsbedingungen hat an allen Bildschirmarbeitsplätzen zu erfolgen – unabhängig davon, ob Beschäftigte daran tätig werden.

Sind Beschäftigte an den Bildschirmarbeitsplätzen tätig, sind insbesondere eine Gefährdung des Sehvermögens, die Belastungen der Augen, aber auch die physischen und psychischen Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen. Diese können Maßnahmen nach der ArbStättV oder ArbMedVV nach sich ziehen. Dies gilt auch für die Verwendung von tragbaren Bildschirmgeräten bei der Arbeit.

Für die Gefährdungsbeurteilung können verschiedene Handlungshilfen herangezogen werden, z. B. LASI-Grundsätze.

ArbSchG § 5

ArbStättV § 3, Anhang 6.4

ArbMedVV § 8

BetrSichV § 3

Welche Anforderungen werden an die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen gestellt?

Es sind u. a. folgende Anforderungen zu berücksichtigen: Der Arbeitstisch bzw. die Arbeitsfläche muss eine ausreichend große und reflexionsarme Oberfläche besitzen und eine flexible Anordnung des Bildschirmgeräts, der Tastatur, des Schriftguts und der sonstigen Arbeitsmittel ermöglichen. Ein Auflegen der Hände vor der Tastatur muss möglich sein.

Ausreichender Raum für eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung muss vorhanden sein. Es ist u. a. auf ausreichende Bewegungsfreiheit und eine der Arbeitsaufgabe entsprechende sowie an das Sehvermögen der Beschäftigten angepasste Beleuchtung zu achten. Dabei sind störende Blendungen, Reflexionen oder Spiegelungen auf dem Bildschirm und den sonstigen Arbeitsmitteln zu vermeiden.

Bei der Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen sowie der Auswahl und Anordnung der erforderlichen Arbeitsmittel und Bildschirmgeräte sind die Grundsätze der Ergonomie anzuwenden.

Die Beschäftigten müssen Gelegenheit haben, die Tätigkeit an Bildschirmgeräten durch andere Tätigkeiten oder durch regelmäßige Erholungspausen unterbrechen zu können.

ArbStättV Anhang Nr. 6.1

DGUV Information 215-410

Welche Anforderungen gelten außerdem für die Bildschirmarbeit?

Beispielhaft sollen hier genannt sein: Die Bildschirmgröße und -form müssen der Arbeitsaufgabe angemessen sein. Bei ortsgebundenen Arbeitsplätzen oder bei tragbaren Geräten ohne externe Eingabemittel, die an ortsgebundenen Arbeitsplätzen verwendet werden, müssen Bildschirm und Tastatur getrennte Einheiten sein. Tragbare Bildschirmgeräte ohne Trennung von externem Eingabemittel und Bildschirm (z. B. Laptop, Tablet) dürfen nur kurzzeitig verwendet werden oder nur dann, wenn die Arbeitsaufgabe mit anderen Bildschirmgeräten nicht ausgeführt werden kann. Der Arbeitgeber hat ferner eine geeignete Software bereitzustellen und darf ohne Wissen der Beschäftigten die qualitativen oder quantitativen Ergebnisse ihrer Arbeit nicht kontrollieren.

ArbStättV Anhang Nr. 6.2 bis 6.5

Muss an Bildschirmarbeitsplätzen unterwiesen werden?

Ja, der Arbeitgeber hat den Beschäftigten ausreichende und angemessene Informationen anhand der Gefährdungsbeurteilung zur Verfügung zu stellen. Die Informationen müssen in einer für die Beschäftigten verständlichen Sprache und Form verfasst sein sowie u. a. arbeitsplatzspezifische Maßnahmen an Bildschirmarbeitsplätzen enthalten.

Die Unterweisung hat anhand dieser Informationen ebenfalls in einer verständlichen Form und Sprache zu erfolgen. Sie ist vor Aufnahme der Tätigkeit durchzuführen und mindestens jährlich zu wiederholen.

ArbStättV § 6 Abs. 1 Nr. 4 und Abs. 4