

# Recht der Arbeit

---

Zeitschrift für die Wissenschaft und Praxis  
des gesamten Arbeitsrechts

Sonderdruck aus RdA Heft 6/2014

*Von Dr. Inés Calle Lambach und Professor Dr. Jochen Prümper,  
Hamburg/Berlin*

**Mobile Bildschirmarbeit:  
Auswirkungen der Bildschirmrichtlinie 90/270/EWG  
und der BildscharbV auf die Arbeit an mobil  
einsetzbaren IT-Geräten**

Verlag C.H.BECK München und Frankfurt a. M.

---

## Impressum RdA

**Schriftleitung:** Prof. Dr. Martin Henssler (zugleich verantwortlicher Redakteur), Prof. Dr. Rolf Wank; Postanschrift: Institut für Arbeits- und Wirtschaftsrecht der Universität zu Köln, Albertus-Magnus-Platz, 50923 Köln, Tel.: (02 21) 4 70 56 93 und 4 70 22 22, Fax: (02 21) 4 70 59 72. E-Mail: redaktion-rda@uni-koeln.de

Buchbesprechungen: Rechtsanwalt Prof. Dr. Achim Schunder, Beethovenstraße 7b, 60325 Frankfurt am Main; Postanschrift: Postfach 11 02 41, 60037 Frankfurt am Main, Tel.: (0 69) 75 60 91-0, Fax: (0 69) 75 60 91-49.

**Verlag:** Verlag C.H.BECK oHG, Wilhelmstr. 9, 80801 München, Tel.: (0 89) 3 81 89-0, Fax: (0 89) 3 81 89-398, Postbank München: Nr. 6229-802, BLZ 700 100 80. Amtsgericht München, HRA 48045.

**Bezugspreis 2014:** Recht der Arbeit erscheint zweimonatlich. Jahresabo € 219,- (darin € 14,33 MwSt.), *Vorzugspreis* für NZA-Bezieher € 199,- (darin € 13,02 MwSt.), Einzelheft: € 40,- (darin € 2,62 MwSt.). Jeweils zuzüglich **Versandkosten**. Bestellungen können bei jeder Fachbuchhandlung oder beim Verlag erfolgen. Die Rechnungsstellung erfolgt zu Beginn eines Bezugszeitraumes. Nicht eingegangene Exemplare können nur innerhalb von 6 Wochen nach dem Erscheinungstermin reklamiert werden. Jahrestelei und -register sind nur noch mit dem jeweiligen Heft lieferbar.

**KundenServiceCenter:** Tel.: (0 89) 3 81 89-750, Fax: (0 89) 3 81 89-358, E-Mail: bestellung@beck.de

**Abbestellungen:** 6 Wochen vor Jahresende.

**Adressenänderungen:** Teilen Sie uns rechtzeitig Ihre Adressenänderung mit. Dabei geben Sie bitte neben dem Titel der Zeitschrift die neue und die alte Adresse an.

Hinweis gemäß § 7 Abs. 5 der Postdienst-Datenschutzverordnung: Bei Anschriftenänderung des Beziehers kann die Deutsche Post AG dem Verlag die neue Anschrift auch dann mitteilen, wenn kein Nachsendeantrag gestellt ist. Hiergegen kann

der Bezieher innerhalb von 14 Tagen nach Erscheinen dieses Heftes beim Verlag widersprechen.

**Manuskripte:** Manuskripte sind an die Redaktion zu senden. Der Verlag haftet nicht für Manuskripte, die unverlangt eingereicht werden. Sie können nur zurückgegeben werden, wenn Rückporto beigefügt ist. Die Annahme zur Veröffentlichung muss schriftlich erfolgen. Mit der Annahme zur Veröffentlichung überträgt der Autor dem Verlag C.H.BECK an seinem Beitrag für die Dauer des gesetzlichen Urheberrechts das exklusive, räumlich und zeitlich unbeschränkte Recht zur Vervielfältigung und Verbreitung in körperlicher Form, das Recht zur öffentlichen Wiedergabe und Zugänglichmachung, das Recht zur Aufnahme in Datenbanken, das Recht zur Speicherung auf elektronischen Datenträgern und das Recht zu deren Verbreitung und Vervielfältigung sowie das Recht zur sonstigen Verwertung in elektronischer Form. Hierzu zählen auch heute noch nicht bekannte Nutzungsformen. Das in § 38 Abs. 4 UrhG niedergelegte zwingende Zweitverwertungsrecht des Autors nach Ablauf von 12 Monaten nach der Veröffentlichung bleibt hiervon unberührt.

**Urheber- und Verlagsrechte:** Alle in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Das gilt auch für die veröffentlichten Gerichtsentscheidungen und ihre Leitsätze, denn diese sind geschützt, soweit sie vom Einsender oder von der Schriftleitung erarbeitet oder redigiert worden sind. Der Rechtsschutz gilt auch gegenüber Datenbanken und ähnlichen Einrichtungen. Kein Teil dieser Zeitschrift darf außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ohne schriftliche Genehmigung des Verlags in irgendeiner Form vervielfältigt, verbreitet oder öffentlich wiedergegeben oder zugänglich gemacht, in Datenbanken aufgenommen, auf elektronischen Datenträgern gespeichert oder in sonstiger Weise elektronisch vervielfältigt, verbreitet oder verwertet werden.

Für Zitate wird die Abkürzung RdA = „Recht der Arbeit“ empfohlen (Beispiel: RdA 2000, S. 10).

**Druck:** Druckerei C.H.BECK (Adresse wie Verlag). Lieferanschrift: Versand und Warenannahme, Bergerstr. 3-5, 86720 Nördlingen.

Dr. Inés Calle Lambach und Professor Dr. Jochen Prümper, Hamburg/Berlin\*

## Mobile Bildschirmarbeit: Auswirkungen der Bildschirmrichtlinie 90/270/EWG und der Bildschirmarbeitsverordnung auf die Arbeit an mobil einsetzbaren IT-Geräten<sup>1</sup>

*In der modernen Arbeitswelt hat der mobile Einsatz von IT-Geräten einen immensen Stellenwert erreicht (I.). Branchenspezifisch haben sich unterschiedlichste Formen von mobiler Bildschirmarbeit etabliert (II.). Dieses Phänomen wirft die Frage auf, ob die Bildschirmarbeitsverordnung auf die Arbeit an mobil einsetzbaren IT-Geräten Anwendung findet (III.) und wie die Vorgaben der Bildschirmarbeitsverordnung bei der Arbeit mit mobil einsetzbaren IT-Geräten umzusetzen sind (IV.).*

### I. Einleitung

Nach einer Erhebung des statistischen Bundesamtes aus dem Jahr 2013 stellen mittlerweile im Durchschnitt 42% der Unternehmen ihren Arbeitnehmern tragbare Geräte mit mobiler Internetverbindung zum Geschäftsgebrauch zur Verfügung; bei Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten liegt der Anteil sogar bei 91%<sup>2</sup>. Dies hat zur Folge, dass im Durchschnitt bereits 15% der in deutschen Unternehmen Beschäftigten mit einem mobilen Bildschirmgerät ausgestattet sind; in dem Wirtschaftszweig Information und Kommunikation sogar 46%<sup>3</sup>.

Dort, wo Unternehmen keine mobilen IT-Geräte zur Verfügung stellen, ist zunehmend ein Trend zu beobachten, der als „Bring your own device“ (BYOD) bezeichnet wird: um ihre

---

\* Dr. Inés Calle Lambach ist Fachanwältin für Arbeitsrecht und Inhaberin der Kanzlei ICL Rechtsanwälte; Prof. Dr. Jochen Prümper ist Diplompsychologe und leitet das Fachgebiet Wirtschafts- und Organisationspsychologie an der HTW Berlin.

1) Dieser Aufsatz wurde inspiriert durch „UseTree“ ([www.usetree.de](http://www.usetree.de)), einem vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) geförderten Projekt der Förderinitiative „Einfach intuitiv – Usability für den Mittelstand“ im Förderschwerpunkt „Mittelstand-Digital – IKT-Anwendungen in der Wirtschaft“ (Förderkennzeichen 01MU12 023; Projektlaufzeit: 1. 11. 2012 – 31. 10. 2015). Wir danken Dipl. Psych. Matthias Becker von der bao – Büro für Arbeits- und Organisationspsychologie GmbH (Berlin) für seine fruchtbaren Hinweise zu diesem Beitrag.

2) Statistisches Bundesamt, Unternehmen und Arbeitsstätten – Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien in Unternehmen, 2013, S. 15.

3) Statistisches Bundesamt (s. Fn. 2), S. 24.

Arbeitsaufgaben besser bewältigen zu können, setzten Arbeitnehmer ihre privaten elektronischen Endgeräte – wie Notebooks, Smartphones oder Tablets – für dienstliche Zwecke ein<sup>4</sup>. Der „wahre“ Anwendungsumfang von mobilen IT-Geräten in der Arbeitswelt dürfte damit noch deutlich größer sein, als von dem Statistischen Bundesamt offiziell ermittelt. Mehrere aktuelle und repräsentative Studien<sup>5</sup> zur Verbreitung arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit zeigen zumindest, dass mittlerweile der größte Teil der Beschäftigten außerhalb ihrer regulären Arbeitszeiten für Kollegen, Vorgesetzte oder Kunden mobil per Telefon oder E-Mail erreichbar sind.

Der mit bemerkenswerter Geschwindigkeit voranschreitende Wandel der IT als das wesentliche Arbeitsmittel bei mobiler Arbeit führt im betrieblichen Kontext zu tiefgreifenden Veränderungen. Durch den mobilen Einsatz von IT-Geräten können mittlerweile Arbeitsprozesse mobil gestaltet werden, die bisher ortsgebunden ausgeführt wurden. Diese Entwicklung birgt für Unternehmen und Arbeitnehmer Wagnisse und Chancen. Einerseits können die neuen Technologien Arbeitserleichterungen und mehr Spielräume zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bieten<sup>6</sup>. Andererseits ist die potentielle ständige Erreichbarkeit – z.B. unter arbeitszeitrechtlichen Aspekten aber auch im Hinblick auf mögliche Leistungs- und Verhaltenskontrolle – nicht unproblematisch<sup>7</sup>.

Und auch für den betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz stellt diese rasante Entwicklung eine große Herausforderung dar, da bislang noch weitestgehend unerforscht ist, welche Auswirkungen der zunehmende mobile Einsatz von IT-Geräten „hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen“ (vgl. § 3 BildscharbV) hat. Oder ist die Bildschirmarbeitsverordnung möglicherweise für mobile Bildschirmarbeit – wie manche Autoren<sup>8</sup> behaupten – etwa gar nicht oder nur eingeschränkt anwendbar?

## II. Formen mobiler Bildschirmarbeit

Legt man zur Bestimmung ihres Mobilitätsgrads den Arbeitsradius der Arbeitnehmer zugrunde, so kann zwischen mobilen IT-Innendienst-, Außendienst- und Ferndienstmitarbeitern unterschieden werden<sup>9</sup>.

*Mobile IT-Innendienstmitarbeiter* arbeiten innerhalb des Betriebsgeländes mit mobilen Bildschirmgeräten an wechselnden Arbeitsplätzen – sei es mit einem digitalen Visiten- oder Stationswagen im Krankenhaus (zum Abrufen und Pflege der elektronischen Patientenakte), einem mobilen Kassensystem im Restaurant (zur Entgegennahme und Weiterleitung der Bestellung) oder einer mobilen ERP-Anwendung in Lager und Versand (zur mobilen Unterstützung von Warenein- und -ausgangsprozessen).

*Mobile IT-Außendienstmitarbeiter* arbeiten stunden- oder tagesweise außerhalb des Betriebsgeländes mit mobilen Bildschirmgeräten – sei es mit einer Pflege-App in der ambulanten Demenzbetreuung (beispielsweise zur Tourenplanung oder zur Einsicht und Aktualisierung der geplanten Pflegeleistungen), einem Handscanner bei der Paketzustellung (sodass stets ersichtlich ist, an welchem Punkt der Auslieferroute sich ein Zusteller gerade befindet oder der es den Mitarbeitern erlaubt, in das Depot rückgeführte Pakete im Fahrzeug zu dokumentieren), oder einem Outdoor-Smartphone im Handwerk (z.B. zur Annahme des Kundenauftrags oder zur digitalen Aufmaßfassung vor Ort).

*Mobile IT-Ferndienstmitarbeiter* arbeiten weit weg vom Betriebsgelände (in einer anderen Stadt, einem anderen Land oder gar einem anderen Kontinent) mit mobilen Bildschirmgeräten an wechselnden Arbeitsplätzen – sei es mit einem mobilen IT-System für abgesetzt eingesetzte Truppenteile der Bundeswehr (um z.B. neu aufgebaute Gefechtsstände miteinander

zu vernetzen, oder um – als Rucksacklösung – sehr kleinen, beweglich agierenden Gruppen den Zugang zu missionsrelevanten Informationen zu ermöglichen), einem elektronischen Pilotenkoffer (der Handbücher, Checklisten, Logbücher, Wetterkarten und Navigationshilfen auf Papier ersetzt) oder einer LKW-App (beispielsweise zur Organisation der Lenk- und Ruhezeiten, oder zur Unterstützung bei der Suche nach freien Park- oder Rastplätzen).

In all diesen Fällen arbeiten die Mitarbeiter mit mobil einsetzbaren Bildschirmgeräten und setzen sie bestimmungsgemäß ein, nämlich mobil und unter Nutzung von Online-Datenübertragung. Durch diese Technologie kann eine große Bandbreite an beruflichen Tätigkeiten mobil ausgeübt werden, die bislang stationär verrichtet wurden. Zudem ist es dadurch auch grundsätzlich möglich, Beschäftigte an jedem Ort und zu jeder Zeit zu erreichen<sup>10</sup>.

## III. Anwendbarkeit der BildscharbV

Mit der Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV)<sup>11</sup> wollte der deutsche Gesetzgeber seine Verpflichtung zur Umsetzung der EG-Bildschirmrichtlinie (Richtlinie 90/270/EWG)<sup>12</sup> erfüllen. Der Anwendungsbereich der BildscharbV ist in § 1 Abs. 1 auf die „Arbeit an Bildschirmgeräten“ festgelegt. Damit unterfallen zunächst alle Arten von Tätigkeiten mit Bildschirmgeräten dem Anwendungsbereich der BildscharbV. § 1 Abs. 2 BildscharbV enthält eine abschließende Aufzählung von Ausnahmen aus diesem Anwendungsbereich. Ausweislich § 1 Abs. 2 Nr. 4 BildscharbV gilt diese nicht für die Arbeit an „Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden“.

Diese allgemeingehaltene Formulierung des Ausnahmetatbestandes lässt Interpretationsspielraum. Ob und unter welchen Voraussetzungen die Arbeit mit mobil einsetzbaren Bildschirmgeräten in den Anwendungsbereich der BildscharbV fällt, wird daher in der Praxis und Literatur nicht einheitlich beantwortet.

### 1. Welche IT-Geräte sind „Bildschirmgeräte für den ortsveränderlichen Gebrauch“ i.S.v. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BildscharbV?

Der Ausnahmetatbestand des § 1 Abs. 2 Nr. 4 BildscharbV bezieht sich auf die Arbeit an Bildschirmgeräten „für den ortsveränderlichen Gebrauch“. Der Begriff „ortsveränderlich“ wird in der BildscharbV nicht näher definiert. Im Zusammen-

4) Hayes/Kotwica, Bring Your Own Device (BYOD) to Work: Trend Report, 2013.

5) Für eine Übersicht siehe Pangert/Schüpbach, Die Auswirkungen arbeitsbezogener erweiterter Erreichbarkeit auf Life-Domain-Balance und Gesundheit, 2013.

6) Hupfeld/Brodersen/Herdegen, Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit, 2013.

7) Zu den arbeitszeitrechtlichen Aspekten: u.a.v. Steinau-Steinrück, NJW-Spezial 2012, 178; Stoppkotte/Stiel, AiB 2011, 423; Falder, NZA 2010, 1150; Bissels/Wisskirchen, DB 2010, 2052; Göpfert/Wilke, NZA 2012, 765; Bergwitz, NZA 2013, 1065; Baunack, AiB 9/2012, 500 ff.; Baunack, CuA 2/2014, 8 ff.; Thammheiser, CuA 2/2014, 4 ff.; Schlegel, NZA-Beilage 2014, 16 ff. zu den Möglichkeiten der Leistungs- und Verhaltenskontrolle: u.a. Thammheiser, CuA 2/2014, 4 ff.; Vögl/Nies, Mobile Arbeit, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Analyse und Handlungsempfehlungen, 2013, S. 119 f.

8) Vgl. Kohn/Stamm, in: GfA, Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert, 2009, S. 565 ff.; Oberthür, NZA 2013, 246 ff.

9) Für andere Differenzierungen des Mobilitätsbegriffs siehe Götz/Lehner/Lemberger/Schondelmayer, Mobilität und Mobilisierung: Arbeit im sozioökonomischen, politischen und kulturellen Wandel, 2009.

10) Strobel, Auswirkungen von ständiger Erreichbarkeit und Präventionsmöglichkeiten Teil 1: Überblick über den Stand der Wissenschaft und Empfehlungen für einen guten Umgang in der Praxis, 2013, S. 13.

11) Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten.

12) 5. Einzelrichtlinie zur EG-Rahmenrichtlinie über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG).

hang mit (IT-)Geräten wird er aber in der BGV A3 „Elektrische Anlagen und Betriebsmittel“<sup>13</sup> verwendet und in der Durchführungsanweisung zu § 5 Abs. 1 Nr. 2 BGV A3 definiert. Dort wird u.a. unterschieden zwischen „ortsveränderlichen“ und „ortsfesten“ elektrischen Betriebsmitteln. Danach sind „ortsveränderliche“ elektrische Betriebsmittel nur solche, die am Stromversorgungskreis des Betriebs angeschlossen sind. Würde man diese Definition auf die „Ortsveränderlichkeit“ nach der BildscharbV übertragen, wären für den mobile Einsatz bestimmte IT-Geräte keine ortsveränderlichen, weil sie nicht (unbedingt) an den Versorgungskreis angeschlossen sind. In den Durchführungsanweisungen zu § 5 Abs. 1 Nr. 2 BGV A3 wird zwischen „ortsveränderlichen“ und „ortsfesten“ Geräten unterschieden. Ortsfeste Geräte zeichnen sich danach u.a. dadurch aus, dass ihre „Masse so groß ist, dass sie nicht leicht bewegt werden können“. Nach dieser Definition wären aber wohl (fast) alle Bildschirmgeräte „ortsveränderlich“ und nicht „ortsfest“, da moderne Bildschirmgeräte in der Regel leicht zu transportieren sind, auch wenn sie eigentlich nicht für den mobilen Gebrauch bestimmt sind. Vielfach werden ganze PCs angeboten, die optisch nur aus Bildschirm und Tastatur bestehen. Der Gesetzgeber wird diese Geräte nicht als Bildschirmgeräte für den ortveränderlichen Gebrauch gemeint haben, da andernfalls kaum mehr ein Anwendungsbereich für die BildscharbV verbliebe. Die Definition des Begriffes „ortsveränderlich“ der BGV A3 lässt sich daher für die Auslegung der BildscharbV nicht heranziehen.

In der amtlichen Begründung zur BildscharbV<sup>14</sup> heißt es, dass es sich bei Bildschirmgeräten für den ortveränderlichen Gebrauch „insbesondere um Laptops oder Notebooks“ handle. Danach sind mit Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch i.S.v. § 1 Abs. 2 Nr. 4 BildscharbV alle IT-Geräte gemeint, die Bildschirmgeräte i.S.v. § 2 Abs. 1 BildscharbV und für den mobilen Einsatz bestimmt sind.

## 2. Anwendbarkeit der BildscharbV nur bei Einsatz an einem „festen Arbeitsplatz“?

Teilweise wird die Meinung vertreten, die BildscharbV erfasse die Arbeit an Bildschirmgeräten für den mobilen Gebrauch nur, soweit diese an einem „festen Arbeitsplatz“ eingesetzt werden, nicht aber im Rahmen der bestimmungsgemäßen mobilen Anwendung<sup>15</sup>. Die Vertreter dieser Auffassung berufen sich auf die Auslegungshinweise des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik<sup>16</sup>. Dort heißt es, dass ortsveränderliche Bildschirmgeräte (nur) dann vom Anwendungsbereich der BildscharbV erfasst werden, wenn sie an einem „festen Arbeitsplatz“ eingesetzt werden und „das Gerät zur Erfüllung der gestellten Arbeitsaufgabe notwendig ist“. Zur weitergehenden Erläuterung wird in den Auslegungshinweisen darauf hingewiesen, dass tragbare Bildschirmgeräte, die nicht die ergonomischen Forderungen erfüllen, für die dauernde Benutzung an einem „festen Arbeitsplatz“ nicht geeignet seien. Diese Auslegungshinweise und Erläuterungen werfen allerdings mehr Fragen auf, als sie beantworten. Wären sie zutreffend, hinge die Anwendbarkeit der BildscharbV für mobil einsetzbare IT-Geräte von zwei Voraussetzungen ab, nämlich erstens vom Einsatzort, der ein „fester Arbeitsplatz“ sein müsste und zweitens von der Art der zu erfüllenden Arbeitsaufgabe, für die der Einsatz des Bildschirmgerätes notwendig sein müsste.

Um die Frage nach der Anwendbarkeit der BildscharbV für den konkreten Einsatz eines mobilen IT-Gerätes beantworten zu können, müsste, wäre diese Auffassung zutreffend, daher zunächst geklärt werden, was unter einem „festen Arbeitsplatz“ und unter einer „Notwendigkeit des Einsatzes des Geräts zur Erfüllung der gestellten Aufgabe“ zu verstehen ist.

Die Auslegungshinweise des Länderausschusses geben aber leider keinen Hinweis darauf, wie die von ihnen aufgestellten, interpretationsbedürftigen Voraussetzungen des „festen Ar-

beitsplatzes“ oder der „Notwendigkeit des Gerätes zur Erfüllung der gestellten Aufgabe“ zu definieren sind.

## 3. Anwendbarkeit der BildscharbV auch bei (ausschließlich) mobilem Einsatz?

Gegen die vom Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik aufgestellten Voraussetzungen für die Anwendbarkeit der BildscharbV auf den Einsatz mobiler IT-Geräte sprechen der Wortlaut der BildscharbV und der der EG-Richtlinie 90/270/EWG, der Sinn und Zweck der Ausnahmeregelung des § 1 BildscharbV und die Entscheidung des EuGH vom 6. 7. 2000<sup>17</sup>, aber auch einschlägige Normierungen des Deutschen Instituts für Normung (DIN) sowie Leitfäden der Berufsgenossenschaften (BG) und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV).

### a) Wortlaut der BildscharbV und der EG-Richtlinie 90/270/EWG

Eine Einschränkung der BildscharbV auf den Einsatz von mobilen IT-Geräten ausschließlich an „festen Arbeitsplätzen“ ist weder dem Wortlaut der BildscharbV, noch dem der EG-Richtlinie 90/270/EWG zu entnehmen. Der Begriff des „festen Arbeitsplatzes“ wird weder in der BildscharbV, noch in der EG-Richtlinie 90/270/EWG verwendet. Genauso wenig wird die Notwendigkeit des mobilen IT-Gerätes für die Erfüllung der gestellten Arbeitsaufgabe in der BildscharbV oder in der Richtlinie 90/270/EWG erwähnt. Wie der Länderausschuss zu dem Ergebnis gelangt ist, die Arbeit mit mobilen IT-Geräten falle nur dann unter den Anwendungsbereich der BildscharbV, wenn die beiden beschriebenen Voraussetzungen erfüllt sind, wird in den Auslegungshinweisen auch nicht näher begründet.

Nach dem Wortlaut des § 1 Abs. 2 Nr. 4 BildscharbV wird die „Arbeit an Bildschirmgeräten für den ortsveränderlichen Gebrauch“ nur aus dem Anwendungsbereich ausgenommen, „sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden“.

Entscheidend für die Anwendbarkeit der BildscharbV auf die Arbeit mit mobilen IT-Geräten ist danach, was unter einem „Arbeitsplatz“ im Sinne dieser Regelung zu verstehen ist und wann von einem „regelmäßigen Einsatz“ des mobilen IT-Gerätes auszugehen ist.

### aa) „Arbeitsplatz“ im Sinne der BildscharbV

Der Begriff des Arbeitsplatzes wird in der BildscharbV nicht näher definiert. § 2 Abs. 2 BildscharbV enthält eine Definition des „Bildschirmarbeitsplatzes“. Als Bildschirmarbeitsplatz gelten Arbeitsplätze mit einem Bildschirmgerät, die mit den weiteren in § 2 Abs. 2 BildscharbV genannten Elementen ausgestattet sein können, aber nicht müssen<sup>18</sup>. Als sonstige Elemente, die Bestandteil des Bildschirmarbeitsplatzes sein können, aber nicht müssen, nennt § 2 Abs. 2 BildscharbV in Nr. 4 „sonstige Arbeitsmittel“. Danach kann ein Bildschirmarbeitsplatz allein aus einem „Arbeitsplatz“ mit einem Bildschirmgerät bestehen, ohne dass es für einen Bildschirmarbeitsplatz erforderlich wäre, dass an ihm „sonstige Arbeitsmittel“, wie z.B. ein Arbeitstisch und ein Arbeitsstuhl genutzt werden. Ein

13) BGV A3, Unfallverhütungsvorschrift – Elektrische Anlagen und Betriebsmittel, 2005.

14) Begründung zur Verordnung zur Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz, BT-Drucks. 656/96, S. 26.

15) Kohn/Stamm, in: GfA, Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert, 2009, S. 565 ff.; Oberthür, NZA 2013, 246 ff.; Aufhäuser, Bildschirmarbeitsverordnung, 2012, § 1 Rn. 2; wohl auch Kollmer/Klindt, 2. Aufl. 2011, § 1 ArbSchG, Rn. 4.

16) LASI, Bildschirmarbeitsverordnung – Auslegungshinweis zu den unbestimmten Rechtsbegriffen (LV 14), 2000.

17) EuGH v. 6. 7. 2000 – Rs. C-11/99, NZA 2000, 877.

18) Begründung zur Verordnung zur Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz, BT-Drucks. 656/96, S. 28; Pieper, ArbSchR, 5. Aufl. 2010, § 2 BildscharbV, Rn. 6.

„Arbeitsplatz“ im Sinne der BildscharbV setzt daher nicht voraus, dass an diesem Arbeitsplatz außer dem Bildschirmgerät weitere Arbeitsmittel, wie Tisch und Stuhl vorhanden sind. Die grammatikalische Auslegung der BildscharbV lässt daher gerade keine Begrenzung ihrer Anwendbarkeit für die Arbeit mit mobilen IT-Geräten ausschließlich an „festen“, örtlich gleichbleibenden und mit anderen „festen“ Arbeitsmitteln ausgestatteten Arbeitsplätzen zu. Im Gegenteil: Die Formulierung des § 2 Abs. 2 BildscharbV sowie die amtliche Begründung machen deutlich, dass ein Bildschirmarbeitsplatz im Sinne der BildscharbV nicht voraussetzt, dass neben dem Bildschirmgerät ein „fester Arbeitsplatz“ mit einem Arbeitstisch, einem Arbeitsstuhl oder einem „sonstigen Arbeitsmittel“ bestehen muss.

Auch der Wortlaut der EG-Richtlinie 90/270/EWG lässt keinen Raum für eine Auslegung im Sinne der Auslegungshinweise des Länderausschusses. Gemäß Artikel 1 Abs. 3 der EG-Richtlinie 90/270/EWG gilt diese nicht für „sogenannte tragbare Datenverarbeitungsanlagen, sofern sie nicht regelmäßig an einem Arbeitsplatz eingesetzt werden“.

Der „Arbeitsplatz“ wird in Artikel 2 der Richtlinie wie folgt beschrieben: „Bildschirmgerät, das gegebenenfalls mit einer Tastatur oder einer Datenerfassungsvorrichtung und/oder einer die Mensch-Maschine-Schnittstelle bestimmenden Software, optionalen Zusatzgeräten, Anlageelementen einschließlich Diskettenlaufwerk, Telefon, Modem, Drucker, Manuskripthalter, Sitz und Arbeitstisch oder Arbeitsfläche ausgerüstet ist, sowie die unmittelbare Arbeitsumgebung“. Danach ist der „Arbeitsplatz“ das Bildschirmgerät selbst sowie die unmittelbare Arbeitsumgebung. Auch nach dem Wortlaut der Richtlinie ist ein „fester Arbeitsplatz“ mit weiteren Arbeitsmitteln außer dem IT-Gerät selbst nicht Voraussetzung für die Anwendbarkeit der Richtlinie. Hinsichtlich der „unmittelbaren Arbeitsumgebung“, die neben dem Bildschirmgerät Bestandteil des Arbeitsplatzes ist, enthält die Bildschirmrichtlinie keine Einschränkung dahingehend, dass die unmittelbare Arbeitsumgebung eine „feste“, also örtlich nicht veränderbare, sein müsste.

Auch der Formulierung des Anhangs dieser Richtlinie ist nicht zu entnehmen, dass ihre Anwendbarkeit auf „feste Arbeitsplätze“ beschränkt ist. Danach sollen die im Anhang aufgeführten Auflagen insofern gelten, als die „spezifischen Erfordernisse oder Merkmale der Tätigkeit“ dem nicht entgegenstehen. Die im Anhang der Bildschirmrichtlinie aufgestellten Mindestvorschriften zur Arbeitsumgebung sind daher nur umzusetzen, wenn die besonderen Merkmale der Tätigkeit der Anwendbarkeit nicht entgegenstehen. Damit wird u.a. auch besonderen Tätigkeiten, die einen Einsatz von mobilen IT-Geräten erforderlich machen, Rechnung getragen, ohne dass die Arbeit mit mobilen IT-Geräten komplett aus dem Anwendungsbereich der Richtlinie auszunehmen wäre. Diese Abweichungsmöglichkeit findet sich entsprechend auch in § 4 Abs. 3 BildscharbV wieder.

Festzuhalten ist daher, dass die Arbeit mit mobilen IT-Geräten nach dem Wortlaut der BildscharbV sowie der EG-Richtlinie 90/270/EWG nicht nur dann dem Anwendungsbereich der BildscharbV und der Bildschirmrichtlinie unterfällt, wenn diese Geräte an festen, ortsunveränderlichen Arbeitsplätzen eingesetzt werden. Auch Arbeitnehmer, die im Rahmen der Erledigung ihrer Arbeitsaufgaben ein mobiles IT-Gerät an veränderlichen Orten nutzen, haben im Sinne der EG-Richtlinie bzw. der BildscharbV einen „Arbeitsplatz“.

bb) „Regelmäßiger Einsatz“ mobiler IT-Geräte

Sowohl § 1 Abs. 2 Nr. 4 BildscharbV, also auch Artikel 1 Abs. 3 lit. d) der Richtlinie stellen für ihre Anwendbarkeit allein darauf ab, dass die mobilen IT-Geräte „regelmäßig“ eingesetzt werden. Entscheidend für die Anwendbarkeit der BildscharbV auf die Arbeit mit mobilen IT-Geräten ist somit nicht deren Einsatz an einem festen Ort, sondern allein die

Regelmäßigkeit des Einsatzes. Setzt die Arbeitsaufgabe des Arbeitnehmers einen „regelmäßigen Einsatz“ mobiler IT-Geräte voraus, findet die BildscharbV somit Anwendung. Weder die EG-Richtlinie 90/270/EWG noch die BildscharbV definieren den Begriff des „regelmäßigen Einsatzes“ näher.

b) Entscheidung des EuGH vom 6. 7. 2000<sup>19</sup>

In der Entscheidung vom 6. 7. 2000 hat der EuGH festgestellt, dass der Gemeinschaftsgesetzgeber den Geltungsbereich der Richtlinie 90/270/EWG sehr weit fassen wollte. Der EuGH führt in dieser Entscheidung aus, dass vom Geltungsbereich der Richtlinie gemäß Artikel 1 Abs. 3 nur die dort aufgezählten Arbeitsplätze ausgenommen sein sollen, die ihrerseits ausschließlich Geräte betreffen, bei denen der Bildschirm entweder eine untergeordnete Funktion hat oder nur kurzzeitig angewendet wird<sup>20</sup>; was bei der heutigen Art und Weise der Anwendung von mobilen IT-Geräten sicherlich in den seltensten Fällen zutrifft.

Aus dem Geltungsbereich der Richtlinie sind nach der Entscheidung des EuGH nur solche Arbeiten an Bildschirmgeräten auszunehmen, die aufgrund einer geringen Nutzungsintensität keine nennenswerten Beeinträchtigungen der Gesundheit nach sich ziehen können<sup>21</sup>. Der deutsche Gesetzgeber hat Artikel 1 Abs. 3 der Richtlinie mit § 1 Abs. 2 BildscharbV nahezu wortgleich umgesetzt. In der amtlichen Begründung zur BildscharbV heißt es zu § 1 „Absatz 2 enthält in Übereinstimmung mit Artikel 1 Abs. 3 der Richtlinie eine abschließende Aufzählung für die diese Verordnung nicht gilt“<sup>22</sup>.

Der deutsche Gesetzgeber hat sich daher bewusst am Wortlaut von Artikel 1 Abs. 3 der Richtlinie orientiert, mit dem Ziel, in § 1 Abs. 2 BildscharbV eine mit der Richtlinie übereinstimmende Regelung zu treffen. Wenn der deutsche Gesetzgeber Gemeinschaftsrecht inhaltsgleich in nationales Recht umsetzen will, hat die Auslegung des Gemeinschaftsrechts bei der Auslegung der nationalen Vorschrift ausschlaggebende Bedeutung<sup>23</sup>. Hinzukommt, dass nach ständiger Rechtsprechung des EuGH die Verpflichtung der Mitgliedstaaten, das in einer Richtlinie vorgesehene Ziel zu erreichen, um Artikel 249 III EG nachzukommen, allen Trägern öffentlicher Gewalt obliegt. Bei der Anwendung des innerstaatlichen Rechts müssen daher auch die Gerichte das innerstaatliche Recht so weit wie möglich anhand des Wortlauts und des Zweckes dieser Richtlinie auslegen<sup>24</sup>. Die Auslegungshinweise des EuGH zum Anwendungsbereich der Richtlinie sind daher auf die Auslegung des in der BildscharbV geregelten Anwendungsbereiches übertragbar. Auch insofern gilt daher, dass die Arbeit mit mobilen IT-Geräten nur dann aus dem Anwendungsbereich der BildscharbV ausgenommen ist, wenn sie von kurzer Dauer ist oder, wie es in § 1 Abs. 2 Nr. 4 BildscharbV heißt, nicht „regelmäßig“ stattfindet. Im Ergebnis kommt es – nach einer richtlinienkonformen Auslegung von § 1 Abs. 2 Nr. 4 BildscharbV – daher nicht auf den Ort der Nutzung, sondern die Nutzungsintensität bzw. -dauer an.

In der betrieblichen Praxis wird sich die Frage stellen, wann von einem „regelmäßigen“ Einsatz mobiler IT-Geräte auszugehen ist. Nach der oben dargestellten Rechtsprechung des EuGH muss unter einem „regelmäßigen“ Einsatz jede Verwendung verstanden werden, die nicht nur „kurzzeitig“ ist. Dabei kann auf die Überlegungen zu § 2 Abs. 3 BildscharbV bzw.

19) EuGH v. 6. 7. 2000 – Rs. C-11/99, NZA 2000, 877.

20) EuGH v. 6. 7. 2000 – Rs. C-11/99, NZA 2000, 877 ff.

21) So auch Kollmer/Klindt/Butz, (s. Fn. 15), § 17 ArbSchG, Rn. 73; Kollmer/Klindt/Kreitzberg, (s. Fn. 15), § 1 BildscharbV, Rn. 4; *Aligbe*, ArbAktuell 2012, 396 ff.

22) Begründung zur Verordnung zur Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz, BT-Drucks. 656/96, S. 26.

23) *FG Hamburg*, EFG 1988, 389.

24) Vgl. EuGH v. 7. 9. 2006 – C-187 90/05.

Artikel 2 lit. c) der Richtlinie 90/270/EWG zurückgegriffen werden. Ausweislich § 2 Abs. 3 BildscharbV bzw. Artikel 2 lit. c) der Richtlinie 90/270/EWG sind Beschäftigte bzw. Arbeitnehmer im Sinne der BildscharbV bzw. der Richtlinie 90/270/EWG nur solche, die „gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen“. Danach wird auch für den Begriff der Beschäftigten bzw. Arbeitnehmer im Sinne der BildscharbV und der Richtlinie 90/270/EWG auf die Intensität und Dauer der Nutzung eines Bildschirmgerätes abgestellt<sup>25</sup>. Bei der Beurteilung der Frage, ob die Dauer der Nutzung nicht nur unwesentlich ist, kommt es auf einen Vergleich der Nutzungsdauer zur normalen Arbeitszeit des Arbeitnehmers an<sup>26</sup>.

Ein nicht nur unwesentlicher bzw. kurzzeitiger und damit „regelmäßiger“ Einsatz kann danach z.B. bei einer 35-Stunden-Woche und einem Arbeitstag von sieben Stunden bei einer Nutzung von durchschnittlich 30 bis 45 Minuten pro Arbeitstag vorliegen<sup>27</sup>. Teilweise wird eine Nutzung von mehr als zwei Stunden je Arbeitstag<sup>28</sup> gefordert. Auch in Tarifverträgen können zeitliche Mindestgrenzen als Voraussetzung für die Annahme einer wesentlichen bzw. nicht unwesentlichen Nutzung von Bildschirmgeräten festgelegt sein. Anders als der deutsche Gesetzgeber hat der österreichische die Formulierung aus Artikel 2 lit. c) der Richtlinie 90/270/EWG in § 1 Abs. 4 der österreichischen Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V) dahingehend definiert, dass ein „nicht unwesentlicher Teil der normalen Arbeit vorliegt, wenn Arbeitnehmer/innen durchschnittlich ununterbrochen mehr als zwei Stunden oder aber durchschnittlich insgesamt mehr als drei Stunden ihrer Tagesarbeitszeit mit Bildschirmarbeit beschäftigt werden“<sup>29</sup>.

#### c) Sinn und Zweck der Richtlinie 90/270/EWG bzw. der BildscharbV

Die Entscheidung des EuGH vom 6. 7. 2000 und deren Begründung zeigen, dass auch Rechtsfragen im Arbeitsschutz nicht technisch, sondern teleologisch zu beantworten sind<sup>30</sup>. Entsprechend ist für die Beantwortung der Frage, ob die BildscharbV auch auf mobile Arbeit mit IT-Geräten Anwendung findet, der Sinn und Zweck den der europäische Gesetzgeber mit der Richtlinie 90/270/EWG verfolgte wegweisend. Zweck der Richtlinie 90/270/EWG und damit auch der BildscharbV ist die Etablierung von Mindestvorschriften (!) zur Sicherstellung eines höheren Maßes an Sicherheit an Bildschirmarbeitsplätzen. Der europäische Gesetzgeber sieht in der Etablierung dieser Mindestvorschriften eine „unabdingbare Voraussetzung“<sup>31</sup> für die Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer. Schutzziel der Richtlinie 90/270/EWG ist daher die Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit an Bildschirmen. Würde die BildscharbV nur die Arbeit an IT-Geräten an einem „festen Arbeitsplatz“, nicht aber die mobile Arbeit mit Bildschirmgeräten erfassen, wäre damit das Schutzziel der Richtlinie bei der Umsetzung verfehlt worden.

Entsprechend der teleologischen Auslegung der Richtlinie, wie sie die Kommission, der Generalanwalt und der EuGH in dem Verfahren C 11/99<sup>32</sup> vorgenommen haben, sind die Ausnahmen vom Anwendungsbereich der Richtlinie eng auszulegen. Der mit der Richtlinie verfolgte Zweck des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmen erlaubt eine Ausnahme vom Anwendungsbereich der Richtlinie nur für solche Fälle, die typischerweise keinerlei gesundheitliche Auswirkungen haben. Ein solcher Ausnahmefall kann – wie der EuGH in der Entscheidung vom 6. 7. 2000 überzeugend herausgearbeitet hat – daher nur vorliegen, wenn die Arbeit am Bildschirm von untergeordneter Bedeutung für den Arbeitsprozess oder nur von kurzer Dauer ist<sup>33</sup>. Alle anderen Formen der Bildschirmarbeit, bei denen diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind und bei denen daher nicht schon vorab festgestellt werden kann,

dass sie keinerlei gesundheitliche Auswirkungen haben, müssen unter Berücksichtigung des Zweckes der Richtlinie in deren Anwendungsbereich fallen.

Gerade die mobile Arbeit an Bildschirmen, die für den mobilen Gebrauch bestimmt sind, kann aber mit besonderen gesundheitlichen Auswirkungen verbunden sein. Daher müssen die Richtlinie bzw. die BildscharbV gerade auch auf den mobilen Einsatz von IT-Geräten Anwendung finden.

#### d) DIN EN ISO 6385

Die DIN EN ISO 6385 normiert Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen. Im Abschnitt 2 definiert die DIN EN ISO 6385 Begriffe für die Anwendung der Norm, die zum Teil auch in der Richtlinie 90/270/EWG und der BildscharbV Verwendung finden und deren Definition durch die DIN EN ISO 6385 daher analog für die Auslegung der in der Richtlinie und der BildscharbV verwendeten Begriffe herangezogen werden können. So enthält die DIN EN ISO 6385 u.a. eine Definition des „Arbeitsplatzes“. Danach ist der „Arbeitsplatz“ die „Kombination und räumliche Anordnung der Arbeitsmittel innerhalb der Arbeitsumgebung unter den durch die Arbeitsaufgaben erforderlichen Bedingungen“. Auch aus dieser Definition lässt sich nicht entnehmen, dass ein Arbeitsplatz nur ein örtlich „fester Arbeitsplatz“ ist. Vielmehr wird auch nach der DIN EN ISO 6385 der Arbeitsplatz durch das Zusammenspiel von „Arbeitsmittel“ und „Arbeitsumgebung“ und die „durch die Arbeitsaufgaben erforderlichen Bedingungen“ bestimmt.

Auch nach der DIN EN ISO 6385 ist ein Arbeitsplatz somit nicht mit einem „festen“ Ort gleichzusetzen, an dem die Arbeitsleistung erbracht wird. Bestimmt wird der Arbeitsplatz vielmehr durch die Arbeitsaufgabe und die sich dadurch ergebenden erforderlichen Arbeitsmittel und die Arbeitsumgebung.

Auch nach der Definition der DIN EN ISO 6385 hat ein „mobile worker“ somit einen „Arbeitsplatz“ – auch wenn dieser infolge seiner Arbeitsaufgaben in der Regel durch den Einsatz mobiler IT-Geräte als Arbeitsmittel sowie wechselnder Faktoren hinsichtlich der Arbeitsumgebung bestimmt ist.

#### e) BGI 650: Bildschirm- und Büroarbeitsplätze

Die Berufsgenossenschaftliche Information (BGI) 650<sup>34</sup> enthält einen Leitfaden mit praktischen Hilfen für die Gestaltung der Arbeit an Bildschirm- und Büroarbeitsplätzen. Der Anwendungsbereich der BGI 650 ist deckungsgleich mit dem der BildscharbV. Anhang 1 der BGI 650 ist ausschließlich der mobilen Arbeit gewidmet und enthält Hinweise zur erforderlichen Notebookausstattung und zum Notebookzubehör. Auch die BGI 650 bezieht unter Hinweis auf den Geltungsbereich der BildscharbV die mobile Arbeit mit IT-Geräten in ihren Anwendungsbereich ein. Im Ergebnis setzt die BGI 650 die Anwendbarkeit der BildscharbV auf die Arbeit mit mobilen IT-Geräten unter Berücksichtigung der Abweichungsmöglichkeiten gemäß § 4 Abs. 3 ArbSchG um.

25) Kollmer/Klindt/Kreitzberg, (s. Fn. 15), § 2 BildscharbV, Rn. 7; Pieper, (s. Fn. 18), § 2 BildscharbV, Rn. 12.

26) EuGH v. 12. 12. 1996, NZA 1997, 307.

27) So entschieden vom ArbG Neumünster, NZA-RR 2000, 237; teilweise sind in Tarifverträgen zeitliche Mindestgrenzen als Voraussetzung festgelegt.

28) Richenhagen/Prümper/Wagner, Handbuch der Bildschirmarbeit, 3. Aufl., S. 195.

29) Verordnung der Bundesministerin für Arbeit, Gesundheit und Soziales über den Schutz der Arbeitnehmer/innen bei Bildschirmarbeit (Bildschirmarbeitsverordnung – BS-V), 2014.

30) Kohle, BB 2000, 2579 ff.

31) Vgl. vierte Begründungserwägung der Richtlinie 90/270/EWG.

32) EuGH v. 6. 7. 2000 – Rs. C-11/99, NZA 2000, 877 ff.

33) Zustimmung auch Lörcher, AuR 2000, 385 f.

34) BGI 650, Bildschirm- und Büroarbeitsplätze. Leitfaden für die Gestaltung, 2012.

#### f) BGI/GUV-I 8696: Bildschirme an Fahrerarbeitsplätzen

Die Berufsgenossenschaftliche Information (BGI/GUV-I) 8696<sup>35</sup> gibt Hinweise, wie die Arbeit mit IT-Geräten an Fahrerarbeitsplätzen so gestaltet werden kann, so dass zusätzliche Belastungen durch die Bildschirmarbeit minimiert und Gefährdungen und negative Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten möglichst vermieden werden<sup>36</sup>.

Die BGI/GUV-I 8696 weist ausdrücklich darauf hin, dass eine Reihe von allgemeinen Regelungen existieren, „die zwar nicht speziell für die Arbeit mit Bildschirmen an Fahrerarbeitsplätzen geschaffen sind, die jedoch in ihren allgemeinen Grundsätzen durchaus sinnvoll auch für Fahrerarbeitsplätze angewendet werden können“<sup>37</sup>. Als die drei wichtigsten werden genannt: die BildscharbV, die BGI 650, sowie die Normreihe DIN EN ISO 9241<sup>38</sup>. Die Bezugnahme auf die BildscharbV als grundlegende Referenz in dieser Berufsgenossenschaftlichen Information wäre sinnlos, würde die BildscharbV auf mobile Arbeitsplätze keine Anwendung finden.

#### g) Referentenentwurf zur Änderung der Arbeitsstättenverordnung<sup>39</sup>

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat 2013 einen Referentenentwurf zur Änderung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) vorgelegt. Ziel dieses Rechtssetzungsvorhabens ist die Übernahme der BildscharbV in die ArbStättV. Der Referentenentwurf befindet sich zurzeit in der Abstimmung mit den Bundesressorts, den Bundesländern und den weiteren zu beteiligenden Kreisen. Es wäre wünschenswert, wenn dieser Entwurf das brandaktuelle und für die betriebliche Praxis immer relevanter werdende Thema der Anwendbarkeit der BildscharbV beim Einsatz mobiler IT-Geräte aufgriffe und mit dem nicht zuletzt auf den Auslegungshinweisen des Länderausschusses beruhendem Missverständnis aufräumt, die BildscharbV fände nur auf den Einsatz mobiler IT-Geräte an einem „festen Arbeitsplatz“ Anwendung. Stattdessen verschärft der Referentenentwurf dieses Problem. In § 2 Abs. 4 des Referentenentwurfes werden Bildschirmarbeitsplätze als „Arbeitsplätze“ definiert, die mit Bildschirmgeräten ausgestattet sind. Der „Arbeitsplatz“ wird in § 2 Abs. 3 des Referentenentwurfes als „Bereich“ beschrieben, in dem sich „Beschäftigte bei der von ihnen ausübenden Tätigkeit regelmäßig oder im Verlauf der täglichen Arbeitszeit nicht nur kurzfristig aufhalten“. Diese Formulierungen könnten wiederum den Eindruck erwecken, die Bestimmung für Bildschirmarbeitsplätze im Referentenentwurf solle nur Anwendung finden, soweit Bildschirmgeräte an einem bestimmten Aufenthaltsort benutzt werden.

Interessanterweise ist eine Ausnahmenregelung wie in § 1 Abs. 2 BildscharbV im Referentenentwurf nicht vorgesehen. Im Sinne einer richtlinienkonformen Umsetzung der Übernahme der BildscharbV in die ArbStättV sollte der Referentenentwurf überarbeitet und es klarstellend aufgenommen werden, dass die Anwendbarkeit der Regelungen zu Bildschirmarbeitsplätzen unabhängig vom Einsatzort ist und allein davon abhängt, ob ein Bildschirmgerät regelmäßig bei der Arbeit genutzt wird.

### IV. Umsetzung der BildscharbV bei der Arbeit mit mobilen IT-Geräten

Da die BildscharbV den Arbeitgeber gemäß § 4 Abs. 1 verpflichtet, Maßnahmen zu treffen, damit die Bildschirmarbeitsplätze den Anforderungen des Anhangs und „sonstiger Rechtsvorschriften“ entsprechen, bedeutet die Entwicklung hin zur „elektronischen Mobilität“ für Unternehmen und ihre Beschäftigten eine große Herausforderung. Die teilweise in der Literatur vertretene Auffassung, die Anforderungen des Anhangs der BildscharbV könnten auf mobil genutzte Laptops, Notebooks etc. unmöglich umgesetzt werden<sup>40</sup> – mit der Fol-

ge, dass die BildscharbV keine Anwendung finden könne – überzeugt nicht.

Nach § 4 Abs. 3 BildscharbV darf der Arbeitgeber von den in Abs. 1 genannten Anforderungen (nur) abweichen, wenn:

- dies wegen spezifischer Erfordernisse des Bildschirmarbeitsplatzes oder der Tätigkeit unabdingbar ist oder
- ein Bildschirmarbeitsplatz individuell für Behinderte unter Berücksichtigung von Art und Schwere ihrer Behinderung gestaltet wird.

Bei der Arbeit mit mobilen IT-Geräten werden die Voraussetzungen für die Ausnahmeregelung gemäß § 4 Abs. 3, 1. Spiegelstrich BildscharbV häufig erfüllt sein. Damit ist der Arbeitgeber bei der Gestaltung mobiler IT-Arbeitsplätze aber nicht etwa frei. Vielmehr verpflichtet die BildscharbV Arbeitgeber in diesen Fällen gemäß § 4 Abs. 3 dafür zu sorgen, dass Sicherheit und Gesundheitsschutz „auf andere Weise“ sichergestellt werden.

#### 1. Anhang BildscharbV und „sonstige Rechtsvorschriften“

Die Bildschirmarbeitsverordnung nennt in ihrem Anhang 22 konkrete Anforderungen, die im Rahmen von Gefährdungsbeurteilungen an Bildschirmarbeitsplätzen zu überprüfen sind. Diese 22 Anforderungen sind in folgende vier Kategorien gegliedert: neun Anforderungen werden bezüglich des Bildschirmgeräts und der Tastatur aufgestellt, vier Anforderungen betreffen sonstige Arbeitsmittel (etwa den Arbeitstisch), sechs Anforderungen sind zur Arbeitsumgebung aufgeführt und drei Anforderungen beschreiben das Zusammenwirken Mensch – Arbeitsmittel. „Sonstige Rechtsvorschriften“, die bei der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen umzusetzen sind, sind z.B. Vorschriften des Arbeitsschutzes im ArbSchG. Unter Berücksichtigung von § 4 Nr. 3 ArbSchG, der den Arbeitgeber verpflichtet, bei sämtlichen Arbeitsschutzmaßnahmen den Stand der Technik zu berücksichtigen, sind dies die einschlägigen DIN-Normen, insbesondere die DIN EN ISO 9241<sup>41</sup>.

#### a) Bildschirmgerät und Tastatur

Hinsichtlich des *Bildschirms* fordert die BildscharbV, dass die dargestellten Zeichen scharf, deutlich und ausreichend groß sind und einen angemessenen Zeichen- und Zeilenabstand haben (1); das dargestellte Bild stabil und frei von Flimmern ist und keine Verzerrungen aufweist (2) und Helligkeit und der Kontrast einfach einstellbar sind und den Verhältnissen der Arbeitsumgebung angepasst werden können (3). Zudem muss der Bildschirm frei von störenden Reflexionen und Blendungen (4) und das Bildschirmgerät muss frei und leicht drehbar und neigbar sein (5).

Auch wenn es für mobile Bildschirmgeräte auf normativer Ebene keinen zu den technischen Anforderungen an klassische, stationäre Bildschirmgeräte vergleichbaren Maßstab gibt und sich Richtgrößen, wie sie für stationäre Bildschirmgeräte im

35) BGI/GUV-I 8696, Einsatz von bordeigenen Kommunikationssystemen mit Bildschirmen an Fahrerarbeitsplätzen, 2009.

36) Vgl. in diesem Zusammenhang auch für die Gestaltung von Fahrerarbeitsplätzen an schienengebundenen Fahrzeugen die DIN 5566, Schienenfahrzeuge – Führerräume, 2006; sowie für die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen auf Schiffen die DIN EN 1864, Fahrzeuge der Binnenschifffahrt – Steuerhaus – Ergonomische und sicherheitstechnische Anforderungen, 2008.

37) BGI/GUV-I 8696, Einsatz von bordeigenen Kommunikationssystemen mit Bildschirmen an Fahrerarbeitsplätzen, 2009, S. 11.

38) DIN EN ISO 9241, Ergonomie der Mensch-System-Interaktion, 1997 ff.

39) BMAS, Referentenentwurf für eine Verordnung zur Änderung der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV), 2013, <http://www.bmas.de/DE/Themen/Arbeitsschutz/Meldungen/aenderung-arbeitsstaettenverordnung.html>.

40) *Aufhauser*, Bildschirmarbeitsverordnung, 2012, § 1 Rn. 2.

41) *Kollmer/Klindt/Kreitzberg*, (s. Fn. 15), § 4 BildscharbV, Rn. 4.



Laufe der Zeit entwickelt wurden<sup>42</sup>, auf mobile IT-Geräte kaum übertragen lassen, lässt sich die in der BildscharbV vorgenommene grundlegende Kategorisierung der Anforderungen sehr wohl auf mobile Bildschirmarbeit übertragen.

Zwar kommt manchen Anforderungen – wie z.B. die nach Flimmer- und Verzerrungsfreiheit – aufgrund der heute üblichen Flachbildschirme (mit LCD-, TFT-, oder LED-Technik) in der Praxis der elektronischen Mobilität heutzutage kaum noch eine Bedeutung zu, dafür erlangten Themen wie Zeichengröße und -abstand oder die Anpassung an unterschiedliche Arbeitsumgebungen eine höhere Relevanz. Darüber hinaus bringen beispielsweise auch LCD-Bildschirme das Problem mit sich, dass sich – abhängig von der Sehrichtung und davon, welcher LCD-Typ eingesetzt wird – Leuchtdichte (Helligkeit der Anzeige), Kontrast und Farbe verändern<sup>43</sup>.

Hinsichtlich der *Tastatur* wird verlangt, dass selbige vom Bildschirmgerät getrennt und neigbar ist (6); sie und sonstige Eingabemittel auf der Arbeitsfläche variabel angeordnet werden können und die Arbeitsfläche vor der Tastatur ein Auflegen der Hände ermöglicht (7) und eine reflexionsarme Oberfläche besitzt (8). Weiterhin müssen Form und Anschlag der Tasten eine ergonomische Bedienung der Tastatur ermöglichen und die Beschriftung der Tasten muss sich vom Untergrund deutlich abheben und bei normaler Arbeitshaltung lesbar sein (9).

Auf den ersten Blick scheinen möglicherweise die Anforderungen an die Gestaltung von Tastaturen<sup>44</sup> nur eingeschränkt auf Notebook-Tastaturen und schon gar nicht auf berührungsempfindliche Touchscreen-Tastaturen anwendbar. So besitzen z.B. Laptops nur Tastaturen bei denen meist der Ziffernblock fehlt; auch andere Tasten sind platzsparender angeordnet. Zudem ist es durch die feste Verbindung mit dem Bildschirm erschwert, eine natürliche Körperhaltung bei der Bedienung einzunehmen. Schließlich gibt es Geräte wie Smartphones oder Tablet-PCs, die ausschließlich über berührungsempfindliche Bildschirme per Stift oder Finger bedient werden. Dies gestattet zwar möglicherweise einen natürlicheren Umgang mit Computern und erlaubt auch die Bedienung mit einer Hand im Stehen, allerdings ist die Bildschirmgröße beschränkt und die bedienenden Finger verdecken Bildschirminhalte<sup>45</sup>.

Aktuellere Studien zeigen auch, dass die Arbeit mit Tablets (bei denen Monitor und Eingabemedium zum Touch-Screen vereint sind, wodurch sich z.B. – anders als bei herkömmlichen Desktop-PC's oder Laptops – der Winkel zwischen Monitorebene und Eingabemedium nicht einstellen lässt) zu einer erhöhten Wahrscheinlichkeit von Beschwerden des Handgelenks und zu Verspannungen der Hals- und Nackenmuskulatur führt<sup>46</sup>. Dennoch müssen auch mobile IT-Anwendungen und ihre physikalischen Eingabegeräte hardwareergonomische Anforderungen erfüllen<sup>47</sup>, wie sie beispielsweise durch Bildschirme mit handgerechter Bildschirmgröße, durch den Einsatz faltbarer Bluetooth-Tastaturen, oder akustische, haptische oder taktile (vibrotaktile) Rückmeldungen bei Tastenberührungen<sup>48</sup> auch erreicht werden können.

#### b) Sonstige Arbeitsmittel

Hinsichtlich *sonstiger Arbeitsmittel* fordert die BildscharbV insbesondere, dass der Arbeitstisch bzw. die Arbeitsfläche eine ausreichend große und reflexionsarme Oberfläche besitzen und eine flexible Anordnung von Bildschirmgerät, Tastatur, Schriftgut und sonstiger Arbeitsmittel ermöglichen. Zudem muss ausreichender Raum für eine ergonomisch günstige Arbeitshaltung vorhanden sein. Optional kann ein separater Ständer für das Bildschirmgerät Verwendung finden (10). Des Weiteren muss der Arbeitsstuhl ergonomisch gestaltet und standsicher sein (11) und der Vorlagenhalter stabil und verstellbar sein (12). Optional können Fußstützen zur Verfügung gestellt werden (13).

Bei den Anforderungen an die „sonstigen Arbeitsmittel“ geht es im Kern um die Anforderungen an den unmittelbaren Arbeitsplatz, also um „die Kombination und räumliche Anordnung der Arbeitsmittel innerhalb der Arbeitsumgebung unter den durch die Arbeitsaufgaben erforderlichen Bedingungen“<sup>49</sup>.

Zwar werden mobile IT-Mitarbeiter nur selten einen Arbeitstisch oder -stuhl zur Verfügung haben, dafür aber jedoch in vielen Fällen irgendeine Art von Arbeitsfläche, auf der sich das mobile IT-Gerät befindet (z.B. auf dem Visitenwagen im Krankenhaus oder dem Gerätewagen in einer Automobilwerkstatt) und einen mehr oder weniger ausreichenden Raum für die Einnahme einer mehr oder weniger ergonomisch günstigen Arbeitshaltung<sup>50</sup>.

Bezüglich der „separaten Ständer für das Bildschirmgerät“ besteht für „mobile worker“ mittlerweile ein breites Angebot von „vermeintlich ergonomischen“ Notebookständern<sup>51</sup>, welches von „zusammenklappbaren Mini-Haltern für Smartphones“ über „reisefreundliche Klappständer“ bis hin zu „nahezu vibrationsfreien Windschutzscheibensaugnapfhalterungen für Tablet-PCs“ reicht. Für Notebooks sind „ca. 90 cm lange KFZ Halterungen mit flexibler Klett-Fixierung“ und „Laptopknietsche mit LED-Licht und Getränkehalter“ im Einsatz.

#### c) Arbeitsumgebung

Bezüglich der *Arbeitsumgebung* fordert die BildscharbV insbesondere, dass am Bildschirmarbeitsplatz ausreichend Raum für wechselnde Arbeitshaltungen sowie -bewegungen vorhanden sein muss (14); und die Beleuchtung der Art der Sehaufgabe entsprechen und an das Sehvermögen der Benutzer angepasst sein muss, wobei ein angemessener Kontrast zwischen Bildschirm und Arbeitsumgebung zu gewährleisten ist (15). Zudem sind Bildschirmarbeitsplätze so einzurichten, dass leuchtende oder beleuchtete Flächen keine Blendung verursachen und Reflexionen auf dem Bildschirm soweit wie möglich vermieden werden (16). Des Weiteren ist dem Lärm, der durch die zum Bildschirmarbeitsplatz gehörenden Arbeitsmittel verursacht wird, Rechnung zu tragen (17) und die Arbeitsmittel dürfen nicht zu einer erhöhten Wärmebelastung führen (18). Die Strahlung muss so niedrig gehalten werden, dass sie für Sicherheit und Gesundheit der Benutzer unerheblich ist (19). Bei den Anforderungen an die „Arbeitsumgebung“ geht es um „physikalische, chemische, biologische, organisatorische, soziale und kulturelle Faktoren, die einen Arbeitenden/Benutzer umgeben“<sup>52</sup>.

42) Vgl. hierzu *Martin/Prümper/von Harten*, Ergonomie-Prüfer zur Beurteilung von Büro- und Bildschirmarbeitsplätzen (ABETO), 2008.

43) Vgl. DIN EN ISO 9241-302, Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 303: Anforderungen an elektronische optische Anzeigen, 2011; sowie DIN EN ISO 9241-307, Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 307: Analyse- und Konformitätsverfahren für elektronische optische Anzeigen, 2008.

44) Vgl. DIN EN ISO 9241-4, Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten – Teil 4: Anforderungen an die Tastatur, 1999.

45) *Albinsson/Zhai*, in: Proceedings of the SIGCHI Conference on Human Factors in Computing Systems, CHI '03, 2003, S. 105 ff.

46) Young/Trudeau/Odell/Marinelli/Dennerlein, *Work* 2012, 41, 81.

47) Vgl. DIN EN ISO 9241-410, Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 410: Gestaltungskriterien für physikalische Eingabegeräte, 2012.

48) Vgl. DIN EN ISO 9241-910, Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 910: Rahmen für die taktile und haptische Interaktion, 2011.

49) DIN EN ISO 6385, Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen, 2004, S. 5.

50) Vgl. DIN EN ISO 9241-5, Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten – Teil 5: Anforderungen an Arbeitsplatzgestaltung und Körperhaltung, 1999.

51) BGI 650, Bildschirm- und Büroarbeitsplätze. Leitfaden für die Gestaltung, 2012, S. 90.

52) DIN EN ISO 6385, Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen, 2004, S. 5.

Selbige sind so zu gestalten, dass sie „keine nachteiligen Auswirkungen auf die Menschen haben, sondern dazu dienen, ihre Gesundheit sowie ihre Fähigkeit und ihre Bereitschaft zur Durchführung der jeweiligen Aufgaben zu erhalten“<sup>53</sup>.

Die auf dieser Ebene zu erfüllenden Anforderungen<sup>54</sup> stellen für die Umsetzung der BildscharbV bei mobiler Bildschirmarbeit, da sie wesentliche soziale Komponenten besitzen und in einer sich dynamisch wechselnden Umwelt eingebettet sind<sup>55</sup>, eine große Herausforderung dar. Für mobile Nutzungskontexte mobiler IT-Geräte ergeben sich völlig neue Ansprüche zur Sicherstellung einer ergonomischen Arbeitsumgebung, da selbige geprägt sind durch ein ablenkendes Umfeld, wechselnde Lichtverhältnisse, unvorhersehbare akustische Störquellen, eingeschränkte Verfügbarkeit von Datendiensten, divergierende Systemstandards oder die erhöhte Anforderungen an die Datensicherheit. Hierzu gehört auch das – bei stationären Bildschirmarbeitsplätzen praktisch zu vernachlässigende – Thema der Stromversorgung, welches bei mobiler Bildschirmarbeit einen deutlichen Stellenwert einnimmt<sup>56</sup>.

#### d) Zusammenwirken Mensch – Arbeitsmittel

Hinsichtlich des Zusammenwirkens Mensch – Arbeitsmittel fordert die BildscharbV, dass die Grundsätze der Ergonomie prinzipiell auf die Verarbeitung von Informationen durch den Menschen anzuwenden sind (20). Darüber hinaus muss bei Entwicklung, Auswahl, Erwerb und Änderung von Software sowie bei der Gestaltung der Tätigkeit an Bildschirmgeräten (21) die Software an die auszuführende Aufgabe angepasst werden können (21.1). Weiterhin muss die Software den Benutzern Angaben über die jeweiligen Dialogabläufe liefern (21.2); ihnen die Beeinflussung der jeweiligen Dialogabläufe ermöglichen, eventuelle Fehler bei der Handhabung beschreiben und deren Beseitigung mit begrenztem Arbeitsaufwand ermöglichen (21.3) sowie entsprechend den Kenntnissen und Erfahrungen der Benutzer im Hinblick auf die auszuführende Aufgabe anpassbar sein (21.4). Zudem darf ohne Wissen der Benutzer keine Vorrichtung zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle verwendet werden (22).

Die Sicherstellung softwareergonomischer Anforderungen beim betrieblichen Einsatz mobiler IT-Geräte stellen für die Betriebe alleine schon deshalb eine große Herausforderung dar, weil die Mitarbeiter durch die rasante Zunahme von mobilen Applikationen im Berufsalltag es als selbstverständlich erachten, dass Geschäftsanwendungen auch auf mobilen IT-Geräten effizient und effektiv sowie zu ihrer Zufriedenheit bedienbar sind. Die Enttäuschung derartiger Nutzererwartungen durch eine ungenügende Gebrauchstauglichkeit (engl. Usability) werden Nutzungsergebnisse (engl. User Experience, kurz: UX) bewirken, die mit einschlägigen Normen der Softwareergonomie<sup>57</sup>, aber auch mit denen zu psychischen Belastungen bei der Arbeit<sup>58</sup> nicht vereinbar sind. Software-Entwickler mobiler IT-Geräte sehen sich hier mit einer schier unübersichtlichen Diversität verschiedener Systeme konfrontiert und das mobile Nutzungserlebnis wird – auch wenn übergeordnete Grundsätze guter Dialoggestaltung im Allgemeinen<sup>59</sup>, Grundsätze für Multimedia-Benutzungsschnittstellen im Speziellen<sup>60</sup> und die Anforderungen für die Gestaltung von Benutzungsschnittstellen für das World Wide Web<sup>61</sup> im Besonderen die gleichen bleiben – die Usability-Richtlinien noch verschärfen. Eindeutige, klare Präsentation aller Navigations- und Fokussierungselemente, Fokussierung auf primäre Inhalte, Gestaltung von Interaktionselementen in einer Größe, dass sie mit dem Daumen bedient werden können („Daumentauglichkeit“), ein Layout, welches sich mittels responsivem Webdesign<sup>62</sup> dem kleinen Darstellungsfeld (engl. „Viewport“) anpasst, Sprach- oder Ausgabegeräte (wenn der Kontext es erlaubt) oder skalierbare Benutzungsoberflächen (engl. „Zoomable User Interface“, kurz: ZUI) stellen in diesem Zusammenhang Möglich-

keiten dar, die Softwareergonomie mobiler Geräte zu optimieren.

Durch die Verbreitung mobiler IT-Geräte verändert sich die Tätigkeit an Bildschirmgeräten. Qualitativ zeichnet sich mobile Arbeit als neue Arbeitsform u.a. durch neue Belastungen wie räumliche Mobilität, ständige Erreichbarkeit, zeitliche Flexibilität, Zeitdruck und Arbeitsverdichtung, fehlende soziale Einbindung, grenzenlose Arbeitszeiten, ungünstige Umgebungsbedingungen sowie dezentrale organisatorische Strukturen aus<sup>63</sup>. Daher stellt mobile Arbeit hohe Anforderungen an die individuellen Regulationskompetenzen der Beschäftigten wie z.B. Zeit- und Stressmanagement. Diese Belastungen aus der Arbeitswelt führen in Kombination mit den sich verändernden Anforderungen an den Beschäftigten zu spezifischen Beanspruchungen<sup>64</sup>. Auch wenn das Maß empirisch belastbarer Erkenntnisse zum direkten Zusammenhang von mobiler Arbeit und Gesundheit eher gering ist und der Zusammenhang noch weiter erforscht werden muss, sollte „das Thema stärker in die Prävention und betriebliche Gesundheitsförderung einbezogen werden. Und zwar mit dem Ziel, die Mobilität so zu gestalten, dass mobilitätsbedingte Belastungen vermieden oder verringert und Ressourcen zur Bewältigung der Mobilität gestärkt oder aufgebaut werden“<sup>65</sup>. Neben gut erforschten Auswirkungen stationärer Bildschirmarbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden (insbesondere Muskel-Skelett-Beschwerden, nervöse Beschwerden und Herz-Kreislauf-Beschwerden<sup>66</sup>) und den jüngeren Erkenntnissen zu dem Einfluss der arbeitsbedingten räumlichen Mobilität auf die Gesundheit (insbesondere Zeitdruckerleben, erhöhter Koordinationsaufwand und Komplexität, Störungen und Arbeitsbehinderungen sorgen bei mobiler Arbeit für Zusatzaufwand und können Gründe für chronischen Stress und Versagensängste sein<sup>67</sup>), erhöht die Arbeit mit mobilen IT-Geräten aufgrund beschränkter ergonomischer Gestaltungsmöglichkeiten die Wahrscheinlichkeit weiterer negativer Beanspruchungsfolgen. Kurzum: mobile Bildschirmarbeit hat deutliche Auswirkungen

53) DIN EN ISO 6385, Grundsätze der Ergonomie für die Gestaltung von Arbeitssystemen, 2004, S. 11.

54) Vgl. die Anforderungen der DIN EN ISO 9241-6, Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten – Teil 6: Leitsätze für die Arbeitsumgebung, 1999.

55) Vgl. Tamminen/Oulasvirta/Toikkali/Kankainen, Personal and Ubiquitous Computing 2004, 8(2), 135.

56) Vgl. DIN EN 62623, Desktop- und Notebook-Computer – Messung des Energieverbrauchs, 2013.

57) Vgl. die Anforderungen der DIN EN ISO 9241-11, Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten – Teil 11: Anforderungen an die Gebrauchstauglichkeit; Leitsätze, 1999.

58) Vgl. DIN EN ISO 10075, Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeines und Begriffe, 2000.

59) Vgl. DIN EN ISO 9241-110, Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 110: Grundsätze der Dialoggestaltung, 2006.

60) Vgl. DIN EN ISO 14915, Software-Ergonomie für Multimedia-Benutzungsschnittstellen, 2003.

61) Vgl. DIN EN ISO 9241-151, Ergonomie der Mensch-System-Interaktion – Teil 151: Leitlinien zur Gestaltung von Benutzungsschnittstellen für das World Wide Web, 2008.

62) Vgl. Zillgens, Responsive Webdesign: reaktionsfähige Websites gestalten und umsetzen, 2013.

63) Weber/Sawodny/Rundnagel, in: Brandt, Mobile Arbeit – Gute Arbeit? Arbeitsqualität und Gestaltungsansätze bei mobiler Arbeit, 2012, S. 95 ff.

64) Zur Begriffsklärung des hier skizzierten Belastungs-Beanspruchungsmodells vgl. DIN EN ISO 10075, Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung – Teil 1: Allgemeines und Begriffe, 2000.

65) Hupfeld/Brodersen/Herdegen, Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit, 2013, S. 8.

66) Vgl. z.B. Ertel/Junghanns/Pech/Ullsperger, Auswirkungen der Bildschirmarbeit auf Gesundheit und Wohlbefinden. Ergebnisse betrieblicher Untersuchungen mit dem Fragebogen „Gesundheit am Bildschirmarbeitsplatz“, 1997.

67) Hupfeld/Brodersen/Herdegen, Arbeitsbedingte räumliche Mobilität und Gesundheit, 2013.

auf die Gestaltung der Arbeitsaufgaben und damit auch auf die mobil arbeitenden Menschen<sup>68</sup>.

Die Anforderung der *BildscharbV*, „Ohne Wissen der Benutzer darf keine Vorrichtung zur qualitativen oder quantitativen Kontrolle verwendet werden“ berührt das Thema Datenschutz und -sicherheit, welches bei mobiler Bildschirmarbeit eine noch größere Herausforderung als bei stationärer Bildschirmarbeit darstellt. Die Anbindung mobiler Geräte an unternehmensinterne Ressourcen über externe Infrastrukturen muss einerseits sicher für das Unternehmen selbst, also bestmöglich vor Wirtschaftsspionage, Hackerangriffen und Verlust des Geräts geschützt sein. Andererseits müssen aber auch die Anforderungen des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) erfüllt werden, wenn etwa auf sensible Kundendaten zugegriffen wird. Besonders schwierig gestaltet sich dies, wenn auch Dienste von Unternehmen aus anderen Rechtsräumen genutzt werden. Die sehr beliebten, weil praktischen, Cloud-Lösungen zur zentralen Datenspeicherung und -synchronisierung sind in diesem Zusammenhang ein besonders kritisches Thema<sup>69</sup>.

Ebenso stellt die Einbindung privater mobiler Geräte in die unternehmensinterne Infrastruktur für Systemadministratoren eine große Herausforderung bezüglich der Systemsicherheit dar. „Bring-your-own-device“ (BYOD) bedeutet, dass Geräte in der unternehmensinternen Infrastruktur eingebunden werden müssen, die sicherheitstechnisch nur schwer zu kontrollieren sind<sup>70</sup>.

Die Herausforderung an Unternehmen besteht darin, durch technische Lösungen wie Datenverschlüsselung, Fernwartung und -löschung, kontinuierliche Datensicherung, etc. größtmögliche Sicherheit und Zuverlässigkeit für den Einsatz mobiler Geräte zu gewährleisten. Gleichzeitig dürfen derartige technische Ansätze im praktischen Arbeitsalltag aber keine Restriktionen darstellen. Es gilt, die schwierige Balance zwischen Benutzbarkeit und Datensicherheit zu finden<sup>71</sup>.

## 2. Gefährdungsbeurteilungen bei mobiler Bildschirmarbeit

§ 3 *BildscharbV* schreibt vor, dass der Arbeitgeber bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen gemäß § 5 *ArbSchG* bei Bildschirmarbeitsplätzen die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen hat. Grundsätzlich gelten für mobile Bildschirmarbeit dieselben rechtlichen Rahmenbedingungen, wie bei stationärer Bildschirmarbeit. Jedoch gestaltet sich die konkrete Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen in der Praxis deutlich anspruchsvoller.

Während an stationären Bildschirmarbeitsplätzen im Rahmen einer Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich der Untersuchungsgegenstände *Bildschirmgerät und Tastatur, Arbeitsumgebung, sonstige Arbeitsmittel sowie des Zusammenwirkens Mensch – Arbeitsmittel* (also die Betrachtung der Software-Ergonomie, der Gestaltung der Tätigkeit und der datenschutzrechtlichen Aspekte) im einfachsten Fall lediglich eine einzige Arbeitsstätte einer Beurteilung unterzogen werden muss – was eine enorme Erleichterung für die praktische Umsetzung darstellt –, gibt es bei mobiler Bildschirmarbeit nicht den festen Arbeitsort, nicht den einen Nutzungskontext. Nutzungskontexte bei mobiler Arbeit bedeuten, dass bestimmte Arbeitsaufgaben von *Benutzern* mit definierten Eigenschaften mit Hilfe von spezifischen mobilen Systemen in *dynamischen Umwelten* bearbeitet werden. Und da Arbeitssysteme immer nur in konkreten Nutzungskontexten beurteilt und verbessert werden können, müssen bei mobiler Bildschirmarbeit demnach also viel kleinteiliger sämtliche Gefährdungen, die in verschiedensten Arbeitssituationen der mobilen Tätigkeit auftreten können, auf mögliche negative Auswirkungen hin untersucht werden.

Die Anforderungen an die Arbeitgeber zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen sind klar – und wenn deren Durchsetzung in allen Arbeitsverhältnissen – also auch denen, die einen mobilen Einsatz von IT-Geräten kennen – gefördert werden soll, sollten die hier dargestellten Besonderheiten der *BildscharbV* beim Gesetzgeber, etwa bei der Neufassung der *Arbeitsstättenverordnung* berücksichtigt werden.

In das Horn dieser Argumentation bläst auch ein Bericht der Europäischen Kommission<sup>72</sup>, der zu der Empfehlung kommt, dass u.a. aufgrund der Dynamik der technischen Entwicklung auf eine Gesetzgebungsinitiative zu verzichten ist und stattdessen bewährte Standards aus der Richtlinie 90/270/EWG anzuwenden und daraus praxisnahe Gestaltungsempfehlungen zu entwickeln sind; differenzierte Empfehlungen für stationäre und mobile Bildschirmarbeit wären eine Lösung<sup>73</sup>.

## V. Fazit und Ausblick

Festzuhalten ist, dass die *BildscharbV* – bei entsprechender Nutzungsintensität bzw. -dauer – nach richtlinienkonformer (EG-Richtlinie 90/270/EWG) Auslegung auch auf die Arbeit mit IT-Geräten Anwendung findet, die für den mobilen Einsatz bestimmt sind. Es wäre wünschenswert, wenn der Gesetzgeber dieses im Moment nur durch Auslegung zu ermittelnde Ergebnis unmissverständlich in der *BildscharbV* niederlegte. Die immer intensiver werdende Nutzung von mobil einsetzbaren IT-Geräten, wie sie inzwischen in der modernen Arbeitswelt üblich ist, war bei Verabschiedung der *BildscharbV* vor 18 Jahren möglicherweise noch nicht absehbar. Eine präzise Formulierung, die für die Anwendbarkeit der *BildscharbV* zweifelsfrei nicht auf den Arbeitsplatz im örtlichen Sinne, sondern – wie es die EG-Richtlinie 90/270/EWG und die Entscheidung des EuGH vom 6. 7. 2000 vorsehen – auf die Nutzungsintensität und -dauer abstellt, wäre nicht nur EU-rechtskonform, sondern auch zeitgemäß.

Die geplante Einbettung der *BildscharbV* in die *ArbStättV* würde weder der EG-Richtlinie 90/270/EWG gerecht, noch entspräche sie der Notwendigkeit einer ergonomischen Gestaltung mobiler Bildschirmarbeit. Anstatt die *BildscharbV* in die *ArbStättV* einzubetten, wäre eine umfassende Aktualisierung der *BildscharbV* unter Berücksichtigung des Stands der Technik und der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse angezeigt.

Da der Einsatz von mobilen IT-Geräten in der Arbeitswelt in den unterschiedlichsten Branchen und auf die unterschiedlichsten Arten längst Einzug gehalten hat, besteht Handlungsbedarf für Unternehmen. Vor der Zurverfügungstellung von mobil einsetzbaren IT-Geräten an Beschäftigte ist von den zuständigen Stellen im Unternehmen die Einhaltung der *BildscharbV* zu prüfen. Alle Unternehmen, die Beschäftigten IT-Geräte zum mobilen Einsatz überlassen oder die Verwendung privater mobiler IT-Geräte der Arbeitnehmer tolerieren, und die Überprüfung der Vereinbarkeit dieses Einsatzes mit den Vorgaben der *BildscharbV* unterlassen, müssen damit rechnen,

68) Vgl. DIN EN ISO 9241-2, Ergonomische Anforderungen für Bürotätigkeiten mit Bildschirmgeräten – Teil 2: Anforderungen an die Arbeitsaufgaben – Leitsätze, 1993.

69) Dazu *Boos/Wicker/Kroschwald*, ZD 2013, 205.

70) *Buchegger*, ISReport 2013, 24; dazu im Einzelnen: *Göpfert/Wilke*, NZA 2012, 765; *Jandt/Steidle*, CR 2013, 338; *Lipp*, DSRITB 2013, 747.

71) Siehe hierzu auch: *Computer und Arbeit, Mobile Arbeit und Datenschutz*, 4, 2010; *Computer und Arbeit, Mobile Device Management*, 9, 2013.

72) European Commission, *The increasing use of portable computing and communication devices and its impact on the health of EU workers*, 2010.

73) Vgl. hierzu auch *Kohn/Stamm*, in: *GfA, Arbeit, Beschäftigungsfähigkeit und Produktivität im 21. Jahrhundert*, 2009, S. 565 ff.

dass dieses Thema über kurz oder lang von dem Betriebs- oder Personalrat<sup>74</sup> und/oder den in den jeweiligen Ländern für den Arbeitsschutz zuständigen staatlichen Behörden auf die Agenda gesetzt wird. Denn gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. der BildscharbV hat der Betriebsrat sowohl im Zusammenhang mit der Durchführung der Gefährdungsbeurteilungen gemäß § 3 BildscharbV<sup>75</sup> als auch der Umsetzung des Anhangs der BildscharbV ein Mitbestimmungsrecht im Sinne eines Initiativrechts<sup>76</sup> und die staatlichen Aufsichtsbehörden haben gemäß § 21 Abs. 1 ArbSchG die Aufgabe, die Einhaltung der Gesetze und der dazu erlassenen Verordnungen und Regeln zu überwachen. Alleine schon deshalb lohnt es sich, sich heute mit der aufkeimenden Thematik der mobilen Bildschirmarbeit und ihrer arbeitswissenschaftlichen und arbeitsrechtlichen Gestaltung und Folgen zu befassen.

Zukünftig werden vor dem Hintergrund der „vierten industriellen Revolution“ – mit dem unter dem Schlagwort „Industrie 4.0“<sup>77</sup> von der Bundesregierung als Hightech-Strategie die Informatisierung der klassischen Industrien (insbesondere Produktion und Logistik) vorangetrieben wird – Informations- und Kommunikations-, Automatisierungs- und Produktionstechnologien stärker denn je miteinander verzahnt werden und das Thema „Mobile Bildschirmarbeit“ damit noch mehr in den Fokus des Arbeitsgeschehens rücken.

---

74) Das Thema Arbeits- und Gesundheitsschutz, insbesondere auch Ergonomie, im Zusammenhang mit dem Einsatz mobiler Arbeitsmittel findet aktuell auch in den speziell an Betriebsräte gerichteten Veröffentlichungen große Beachtung, vgl. *Thannheiser*, CuA 2/2014, 4 ff.; *Vogl/Nies*, *Mobile Arbeit, Betriebs- und Dienstvereinbarungen, Analyse und Handlungsempfehlungen*, 2013.

75) BAG v. 8. 6. 2004, NZA 2004, 1175; *Fitting*, 27. Aufl. 2014, § 87 BetrVG, Rn. 302; *Wiese/Kreutz/Oetker/Raab/Weber/Franzen/Gutzeit/Jacobs*, 10. Aufl. 2014, § 87 GK-BetrVG, Rn. 629.

76) LAG Hamburg v. 21. 9. 2000, NZA-RR 2001, 190; *Fitting*, (s. Fn. 75); *Wiese/Kreutz/Oetker/Raab/Weber/Franzen/Gutzeit/Jacobs*, (s. Fn. 75), Rn. 630.

77) Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, Zukunftsbild „Industrie 4.0“, 2014.