

2.5.9 Aufbewahrungs- und Löschfristen, Datensicherung

Nur wenige Vereinbarungen gehen – darüber hinaus spärlich – auf die Vernichtung von personenbezogenen Daten ein. Noch seltener finden sich Regelungen zu personenbezogenen Daten, die in Datensicherungen enthalten sind. Der geringe Regelungsgrad dieser Tatbestände lässt vermuten, dass man den System-Administratoren des Unternehmens entweder ein entsprechendes Verantwortungsbewusstsein zuschreibt oder sich über deren Arbeit keine differenzierten Gedanken macht.

Die ausgewerteten Vereinbarungen spiegeln sehr unterschiedliche Auffassungen von Aufbewahrungs- bzw. Löschfristen wider. Oft wird auf gesetzliche Vorschriften zur Aufbewahrung von Unterlagen verwiesen, ohne diese konkret zu benennen. Ähnlich allgemein bleiben Formulierungen, die ein Löschen von Daten nach Erreichen ihrer Ziele oder Zwecke vorsehen. Geregelt Aufbewahrungszeiten schwanken zwischen 3 und 15 Monaten nach Projektabschluss bzw. Zweckerfüllung. Bei Protokoll Daten wird der Zeitraum wesentlich kürzer gefasst und reicht von »unverzüglich« über 5 Werkzeuge bis hin zu 80 Tagen, wobei letzterer Wert aus dem Telekommunikationsgesetz abgeleitet wurde. Genaue Angaben zu Löschfristen werden hinsichtlich der Personaldaten ausgeschiedener Mitarbeiter gemacht. Hier sehen die Vereinbarungen vor, diese Daten entweder sofort, nach drei Monaten oder z.B. »im September des Folgejahres« zu löschen.

2.6 Gesundheitsschutz

Ebenso häufig wie die Leistungs- und Verhaltenskontrolle ist in den IuK-Vereinbarungen der Gesundheitsschutz geregelt – mit dem Ziel, die Beschäftigten vor unzumutbaren gesundheitlichen Belastungen durch Bildschirmarbeit zu schützen. Dabei spielen Begriffe wie *Benutzerfreundlichkeit*, *Sozialverträglichkeit*, *sozialverträgliche Technikgestaltung* und *arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse* eine große Rolle.

Die Vereinbarungen verweisen meist auf die in Tabelle 2 genannten Dokumente.

Tabelle 2**Grundlagen zum Gesundheitsschutz an Bildschirmarbeitsplätzen**

- Sicherheitsregeln für Büroarbeitsplätze (GUV 17.8)
- Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze der gesetzlichen Unfallversicherungsträger
- Vorschriften der Verwaltungs- und Berufsgenossenschaften
- Arbeitsstättenverordnung
- Schutzbestimmungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Unfallverhütung
- DIN Norm für Bildschirmarbeitsplätze (DIN 66233)
- DIN Norm für Software-Ergonomie (DIN 66234)
- EU-Richtlinie zur Bildschirmarbeit 90/270/EWG
- Bildschirmarbeitsverordnung vom 20.12.1996

Überwiegend werden diese Regelungen, Vorschriften und Verordnungen im Sinne von Mindestanforderungen aufgeführt, zu denen dann spezifische bzw. weitergehende Regelungen in der Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung getroffen werden.

Ältere Vereinbarungen enthalten detailliertere Hinweise und Regelungen zu den Gefahren von Bildschirmarbeit als neuere. Letztere setzen stärker auf Erhalt und Förderung der Gesundheit und damit auf nachhaltige Sicherung und Erhöhung der Produktivität – eine Auswirkung der bereits erwähnten Förderprogramme zur »Humanisierung des Arbeitslebens« (siehe Abschnitt 2.1.2).

Mitte der 90er Jahre enthielten die Vereinbarungen kaum noch Regelungen zum Gesundheitsschutz. Erst Anfang 1997 wurde das Thema wieder aufgegriffen, was möglicherweise mit der langen Unsicherheit und dem Warten auf die deutsche Bildschirmarbeitsverordnung zusammenhing. In den Folgejahren wurde der Gesundheitsschutz zunächst mit zunehmender, in den jüngst vergangenen Jahren wieder mit abnehmender Intensität geregelt.

Die Verantwortung für Umsetzung und Gewährleistung des Gesundheitsschutzes wird in den Vereinbarungen vor allem Betriebsärzten, Arbeitssicherheitsfachkräften, Sicherheitsingenieuren oder arbeitsmedizinischen Diensten übertragen, nur selten eine innerbetriebliche Arbeitsschutzkommission gebildet. In einigen Fällen wird auf gesonderte Abmachungen zum Gesundheitsschutz verwiesen,

die detaillierte Regelungen in den IuK-Vereinbarungen erübrigen. Teilweise genehmigen Übergangsvorschriften die Weiternutzung alter Anlagen und Bildschirme für einen begrenzten Zeitraum.

2.6.1 **Bildschirmarbeitsplätze**

In vielen Vereinbarungen, die das Thema *Bildschirmarbeit* regeln, wird eine Begriffsbestimmung vorgenommen. Dies soll unterschiedliche Sichtweisen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretung hinsichtlich des Geltungsbereichs zur Deckung bringen. Zwar definiert die im Jahre 1996 erlassene Bildschirmarbeitsverordnung (BildschArbVO) die Begriffe *Bildschirmarbeitsplatz* und *Arbeit an Bildschirmgeräten*, ohne jedoch endgültig Klarheit zu schaffen: Neuere Vereinbarungen enthalten Definitionen, die von denen der BildschArbVO abweichen (Näheres dazu im Glossar). Allerdings konnte die Verordnung dazu beitragen, neben dem Bildschirm auch den Arbeitsplatz inklusive Mobiliar und Umgebung zu berücksichtigen und die gesundheitlichen Gefährdungen der Bildschirmarbeit in physische und psychische Belastungen zu unterteilen.

Typische Regelungen verweisen auf die oben bereits genannten Sicherheitsregeln und Unfallverhütungsvorschriften. In einigen Fällen wird eine Mitbestimmung der Arbeitnehmervertretung bei der Auswahl von Geräten und Mobiliar sowie bei der Ausstattung und Ausgestaltung der Arbeitsplätze vereinbart. Überwiegend wird die Bearbeitung dieses Themas jedoch obig genannten Funktionsträgern übertragen.

Nur selten finden sich in den Vereinbarungen weitergehende Forderungen zum Gesundheitsschutz. Wie folgendes Beispiel zeigt, kann statt des reinen Schutzaspekts auch das Ziel der Gesundheitsförderung der Beschäftigten im Einklang mit den wirtschaftlichen Zielen des Unternehmens im Vordergrund stehen.

»**Gesundheitsschutz**

Mit den nachfolgend aufgestellten Maßnahmen soll die Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten, der Gesundheitsschutz gefördert und damit die Produktivität der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nachhaltig gesichert werden. [...]

(Datenverarbeitung u. Softwareentwicklung, 090201/122)

Mehrfach wird eine einheitliche, gesundheitsgerechte Ausstattung der Bildschirmarbeitsplätze vereinbart, vereinzelt ein Muster-Bildschirmarbeitsplatz eingerichtet und regelmäßig den aktuellen Erkenntnissen angepasst. Eine bei Erforderlichkeit behindertengerechte Ausstattung der Bildschirmarbeitsplätze ist nur in einer der vorliegenden Vereinbarungen festgeschrieben.

2.6.1.1 **Hardware-Ergonomie**

Die meisten Vereinbarungen betrachten und regeln den Bildschirmarbeitsplatz im Ganzen (siehe oben), wenige nehmen eine Trennung zwischen Hard- und Software vor oder regeln nur einen der beiden Aspekte.

Die Hardware betreffende Vereinbarungen erwägen und regeln überwiegend konkrete Arbeitsbedingungen, z.B. die Aufstellung der Geräte oder die Geräusch- oder Geruchsbelästigung durch Drucker.

»Arbeitsplatzgestaltung und Technik des Bildschirmgerätes

[...] Die Zahl der in einem Raum aufgestellten Geräte ist so zu beschränken, daß den dort tätigen Arbeitnehmern die nötige Konzentration erleichtert wird. Geräte, die abwechselnd von verschiedenen Arbeitnehmern benützt werden, sollten nicht am Arbeitsplatz eines Arbeitnehmers stehen. Sie sollen möglichst in einem eigenen Raum untergebracht sein.«

(Verlags- und Druckgewerbe, 090201/114)

Nur selten betreffen konkrete Anforderungen wie z.B. Größe der Bildschirmmonitore oder deren Strahlungsarmut die Geräte an sich. In der Regel finden sich Konkretisierungen in Form technischer Beschreibungen. Teilweise enthält die Anlage einer Vereinbarung die Bedingung, dass Geräte ausgetauscht werden können oder müssen, sobald es neuere technische Entwicklungen und arbeitswissenschaftliche Erkenntnisse gibt. Manchmal findet sich die Rechtfertigung, dass bauliche oder finanzielle Einschränkungen die optimale Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze verhindern.

Eine Besonderheit stellt das folgende Beispiel dar, das konkrete System-Antwortzeiten, die nicht überschritten werden dürfen, vorschreibt.

»Gesundheitsschutz

[...] Zentrale Systemteile (Server), Netzwerke und insbesondere die Anwendung als Ganzes werden so dimensioniert, daß die Verfügbarkeit an den Arbeitsplätzen und kurze Antwortzeiten in 98 % der Fälle bei jedem IuK-System gewährleistet sind.

Kurze Antwortzeiten sind:

- Navigation auf der Maske in Bruchteilen einer Sekunde
- Öffnen von List-Boxen (Auswahlfenstern) kleiner als 3 Sekunden
- Starten und beenden (sichern der Daten) von gewöhnlichen Transaktionen kleiner 10 Sekunden
- Komplexe Datenbank-Recherche kleiner als 1 Minute.«

(Datenverarbeitung und Softwareentwicklung, 090201/122)

Häufiger als die oben genannten Konkretisierungen der Hardware-Anforderungen finden sich Regelungen, die der schnellen technischen Entwicklung Rechnung tragen. So wird beispielsweise die jährliche Überprüfung der Hardware-Ausstattung vereinbart, an der die Arbeitnehmervertretung zu beteiligen ist.

2.6.1.2 Software-Ergonomie

Die Software-Ergonomie ist eine Wissenschaft, die Kriterien für eine optimale Gestaltung von Computer-Programmen definiert. Diese sind die Basis für eine möglichst geringe mentale bzw. psychische Belastung durch IuK-Technik und gleichzeitig auch grundlegende Voraussetzung für die Produktivität von IuK-Anwendungen. Wenn die Betriebsparteien dahingehend Einigkeit erzielen, werden Regelungen wie im folgenden Beispiel getroffen.

»Grundsätze der System- und Arbeitsgestaltung

[...] Benutzerfreundliche Software

Geschäftsleitung und Betriebsrat stimmen darin überein, dass neben der Funktionalität und Leistungsfähigkeit von Programmen ihre Handhabbarkeit durch die Benutzer/innen eine grundlegende Voraussetzung für produktive EDV-Anwendungen ist. [...]«

(Gummi- und Kunststoffherstellung, 090201/169)

In mehreren Vereinbarungen werden die Kriterien der Software-Ergonomie genannt, in einigen davon auch ausführlich erläutert, wie

das folgende Beispiel zeigt. Darüber hinaus finden sich in mehreren Vereinbarungen Konkretisierungen dieser Anforderungen an die Benutzerfreundlichkeit, z.B. die Forderung nach vollständigen und in deutscher Sprache geschriebenen Hilfesystemen und/oder Handbüchern.

»Software-Ergonomie

1. Es besteht Einvernehmen darüber, daß die benutzerfreundliche Gestaltung des (Systems) ein wesentliches Qualitätsmerkmal bei der Entwicklung der Anwendungssoftware ist. Folgende Kriterien des Ergonomiekonzepts werden umgesetzt: Aufgabenangemessenheit, Selbstbeschreibungsfähigkeit, Steuerbarkeit, Erwartungskonformität, Fehlerrobustheit, Lernförderlichkeit, Individualisierbarkeit. Entwicklungen im Bereich der software-ergonomischen Erkenntnisse und Standards werden bei der Weiterentwicklung des Systems besonders berücksichtigt.
2. Im Rahmen der Umsetzung software-ergonomischer Standards sollen insbesondere Möglichkeiten zur individuellen Anpassung der Software an den eigenen Arbeitsstil, die Arbeitsabläufe und die Arbeitsumgebung der Arbeitnehmer/innen geschaffen werden (vgl. Absatz 1, Individualisierbarkeit). Dies gilt vor allem für die Einstellung von Eigenschaften der Benutzungsoberfläche durch die Arbeitnehmer/innen. [...]«

(**Versicherungsgewerbe, 090201/23**)

Ein weiteres in diesem Zusammenhang angesprochenes Thema ist die *Mitwirkung von Betroffenen* und *Betriebs- bzw. Personalräten*, vor allem dann, wenn das Unternehmen oder die Verwaltung selbst entwickelte Software einsetzt. Die Beschäftigten werden relativ häufig in diese Entwicklung einbezogen, indem sie nach ihren Anforderungen und Wünschen befragt werden (siehe Abschnitt 2.7.4).

2.6.1.3 Mischarbeitsplätze

Als die Informationstechnik in die Büro- und Verwaltungsbereiche Einzug hielt, war die Sorge vor den Risiken der Bildschirmarbeit groß. Mit zunehmendem Einsatz und Selbstverständlichkeit dieser Technologie nahmen die Befürchtungen ab. Dies spiegelt sich in den Regelungen zu Mischarbeitsplätzen deutlich wider. Während rund die

Hälfte aller vorliegenden Vereinbarungen aus den Jahren um 1988/89 das Thema *Mischarbeit* aufgreift, ist es in aktuelleren Vereinbarungen nur noch selten zu finden. Allerdings spielt auch hierbei die Ende 1996 verabschiedete BildschArbVO eine Rolle, denn sie enthält in § 5 folgende Forderung: »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.« Angesichts dieser Bestimmung erübrigten sich vermutlich viele gesonderte Regelungen.

Mischarbeit definieren die vorliegenden Vereinbarungen überwiegend dahingehend, dass an einem Bildschirmarbeitsplatz nur etwa zur Hälfte tatsächlich Bildschirmarbeit, zur anderen Hälfte darüber hinaus gehende Arbeitsvorgänge zu leisten sind. Dabei wird – vor allem in den frühen Jahren – Bildschirmarbeit als einseitig und monoton bezeichnet.

Neuere Regelungen zur Mischarbeit stellen eher die Ganzheitlichkeit der Arbeitsausführung und die freie Wählbarkeit in den Vordergrund anstatt klare Vorgaben zu setzen. Ziel ist dabei, unter Mitwirkung der Betroffenen positive Gestaltungselemente zu finden und zu benennen, wie das folgende Beispiel zeigt.

»Gestaltung der Arbeitsplätze und Arbeitsbedingungen

Für die Arbeit an Bildschirmgeräten sollen Mischarbeitsplätze eingerichtet werden, die folgende Voraussetzungen erfüllen:

- Keine ausschließliche und permanente Datenerfassung
- ganzheitliche Bearbeitung

Ziel dieser Mischarbeitsplätze ist:

- die Handlungs- und Entscheidungsspielräume der an den Geräten der TUI eingesetzten Mitarbeiter/innen zu erweitern
- den Anteil an schematischen Arbeitsabläufen zu verringern
- die Zusammenarbeit zu verbessern und die Möglichkeiten zu sozialen Kontakten zu erhalten. [...]

(Öffentliche Verwaltung, 090201/40)

2.6.1.4 Bildschirmpausen

Lässt sich an Bildschirmarbeitsplätzen keine Mischarbeit einrichten, soll seit Ende 1996 laut BildschArbVO zumindest eine Unterbrechung der Bildschirmarbeit durch regelmäßige Erholungspausen stattfinden