



LRMB - Landesrecht Ministerialblatt

Stammnorm

Ausfertigungsdatum: 10.06.1985

Tarifvertrag vom 21. Februar/7. Oktober 1985 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern an Bild- schirmgeräten Gem. RdErl. d. Finanzministers - B 4100 - 3.18 - IV 1 - u. d. Innenministers - II A 2 - 7.49.01 -19/85 - v. 10.6.1985

Tarifvertrag

**vom 21. Februar/7. Oktober 1985
über die Arbeitsbedingungen von
Arbeitnehmern an Bildschirmgeräten
Gem. RdErl. d. Finanzministers - B 4100 - 3.18 - IV 1 -
u. d. Innenministers - II A 2 - 7.49.01 -19/85 -
v. 10.6.1985**

A.

Den nachstehenden Tarifvertrag geben wir bekannt:

**Tarifvertrag
vom 21.2./7.10.1985 ¹⁾
über die Arbeitsbedingungen von
Arbeitnehmern an Bildschirmgeräten**

Zwischen

dem Land Nordrhein-Westfalen, vertreten durch den Finanzminister,

einerseits

und

der 1)

andererseits

wird Folgendes vereinbart:

§ 1²⁾

Geltungsbereich

1

Dieser Tarifvertrag gilt für Angestellte des Landes NRW, die unter den Geltungsbereich des BAT fallen, wenn sie auf Bildschirmarbeitsplätzen im Bürobereich und auf vergleichbaren Arbeitsplätzen außerhalb des Bürobereichs an Bildschirmgeräten für digitale Daten- und Textverarbeitung arbeiten.

2

Absatz 1 gilt entsprechend für Arbeiter des Landes NRW, die unter den Geltungsbereich, des MTL II fallen und deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens 18 Stunden beträgt. Gilt für den vollbeschäftigten Arbeiter eine von § 15 Abs. 1 MTL II abweichende regelmäßige Arbeitszeit, tritt bei dem entsprechenden nichtvollbeschäftigten Arbeiter an die Stelle von 18 Stunden der entsprechende Anteil dieser Arbeitszeit.

§ 2

Bildschirmarbeitsplätze

1

Bildschirmarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen die Arbeitsaufgabe mit und die Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

2

Bildschirmgeräte sind Geräte zur veränderlichen Anzeige von Zeichen oder grafischen Bildern, wie Bildschirmgeräte mit Kathodenstrahl- oder Plasma-Anzeige und vergleichbare Geräte.

3

Als Bildschirmgeräte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten auch Mikروفilm-Lesegeräte für Rollfilme, Mikrofiche und vergleichbare Systeme.

4

Nicht zu den Bildschirmgeräten im Sinne dieses Tarifvertrages gehören Fernsehgeräte, Monitore und Digitalanzeigergeräte sowie vergleichbare Anzeige- und Überwachungsgeräte, es sei denn, sie werden in bestimmendem Maße für digitale Daten- und Textverarbeitung eingesetzt.

Protokollnotiz zu Absatz 1

Die Arbeitszeit am Bildschirmgerät ist für die gesamte Tätigkeit dann bestimmend, wenn sie durchschnittlich mindestens die Hälfte der Wochenarbeitszeit des Arbeitnehmers beträgt.

§ 3

Ausstattung und Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen

Bildschirmarbeitsplätze müssen den allgemeinen anerkannten Regeln der Technik unter Beachtung der arbeitsmedizinischen, arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und ergonomischen Erkenntnisse entsprechen. Nummer 4 der „Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich“ - GUV 17.8 -, herausgegeben vom Bundesverband der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand e. V. - BAGUV -, Abteilung Unfallverhütung, Marsstraße 46-48, 80335 München, ist anzuwenden.

§ 4

Ärztliche Untersuchungen

1

Vor der Aufnahme der Tätigkeit auf einem Bildschirmarbeitsplatz ist eine ärztliche Untersuchung der Augen durchzuführen.

2

Nach- bzw. Wiederholungsuntersuchungen sind bei gegebener Veranlassung (§ 7 Abs. 2 BAT), ansonsten nach drei Jahren seit der jeweils letzten Untersuchung vorzunehmen.

3

Die Untersuchungen gehören als arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen gem. § 3 Abs. 1 Nr. 2 der Richtlinie für den betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Dienst in den Verwaltungen und Betrieben des Landes Nordrhein-Westfalen zu den Aufgaben der Betriebsärzte. Sie werden nach Maßgabe des berufsgenossenschaftlichen Grundsatzes für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen „Bildschirm-Arbeitsplätze (G 37)“ vom hierzu besonders ermächtigten Betriebsarzt oder ermächtigten Personalarzt durchgeführt, der erforderlichenfalls eine augenärztliche Untersuchung veranlasst.

Ist ein personalärztlicher bzw. betriebsärztlicher Dienst nicht vorhanden, sind die Augen bei einem vom Arbeitgeber bestimmten überbetrieblichen arbeitsmedizinischen Dienst oder bei einem zur Durchführung der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung der Augen ermächtigten Arzt untersuchen zu lassen.

4

Die Kosten der arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung bei einem vom Arbeitgeber beauftragten Arzt oder einem überbetrieblichen Dienst einschließlich etwaiger notwendiger Kosten für eine Sehhilfe trägt das Land, soweit kein anderer Kostenträger zuständig ist. Dies gilt nicht, sofern der Arbeitnehmer selbst einen ermächtigten Arzt seiner Wahl (freie Arztwahl) beauftragt.

§ 5

Einweisung und Einarbeitung

1

Vor dem Einsatz auf einem Bildschirmarbeitsplatz ist der Arbeitnehmer rechtzeitig und umfassend in die Arbeitsmethode und die Handhabung der Arbeitsmittel einzuweisen. Der Arbeitnehmer ist insbesondere mit der ergonomisch gebotenen Anpassung und Handhabung der Arbeitsmittel vertraut zu machen.

2

Dem Arbeitnehmer ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben.

§ 6

Schutzvorschriften

1

Die Umstellung der Tätigkeit des Arbeitnehmers auf einen Bildschirmarbeitsplatz ist nach Möglichkeit so vorzunehmen, dass sie die Eingruppierung nicht beeinträchtigt.

2

Kann ein Arbeitnehmer aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr auf einem Bildschirmarbeitsplatz eingesetzt werden, so ist er auf einen anderen, möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz umzusetzen. Er ist - soweit erforderlich - entsprechend einzuweisen oder fortzubilden. Ihm ist ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung zu geben.

3

Eine Leistungserfassung mittels der eingesetzten Geräte ist für bezahlungsrelevante Feststellungen, jedoch nicht zum Zwecke der individuellen Leistungskontrolle zulässig.

4

Werdende Mütter dürfen nicht an Bildschirmgeräten beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis die Gesundheit von Mutter oder Kind bei Fortdauer der Beschäftigung gefährdet ist.

5

Der erstmalige Einsatz eines Arbeitnehmers auf einem Bildschirmarbeitsplatz bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers, wenn dieser das 55. Lebensjahr vollendet hat.

§ 7

Arbeitsunterbrechungen

1

Führt die Tätigkeit auf einem Bildschirmarbeitsplatz durch fast dauernden Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage oder die dadurch gegebenenfalls verursachte einseitige Körperhaltung des Arbeitnehmers zur Ermüdung, ist nach 50minütiger Tätigkeit Gelegenheit zu einer Unterbrechung dieser Tätigkeit von zehn Minuten zu geben. Unterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale des Satzes 1 nicht aufweisen, anfallen.

Die Unterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers gelegt werden.

2

Unterbrechungen nach Absatz 1 Satz 1 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.

§ 8

Mischarbeitsplätze

Bildschirmarbeitsplätze sind möglichst als Mischarbeitsplätze einzurichten, wenn es organisatorisch zweckmäßig ist.

§ 9

Bildschirmunterstützte Tätigkeit

Erfordert die Tätigkeit an einem Bildschirmgerät (§ 2) fast dauernden Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage über eine fortlaufende Zeit von wenigstens vier Stunden, ohne dass ein Bildschirmarbeitsplatz vorliegt, gilt § 7 entsprechend.

§ 10

Übergangsvorschriften

Die Untersuchung nach § 4 Absatz 1 ist bei bereits auf Bildschirmarbeitsplätzen tätigen Arbeitnehmern, soweit nicht in vergleichbarer Weise bereits vorher durchgeführt, unverzüglich nachzuholen.

§ 11³⁾

In-Kraft-Treten, Laufzeit

(1)

Dieser Tarifvertrag tritt am 1. März 1985 in Kraft.

(2)

Er tritt außer Kraft, sobald ein von der Tarifgemeinschaft deutscher Länder für das Land NRW geltender Tarifvertrag über die Arbeit an Bildschirmgeräten in Kraft tritt. Für diesen Fall wird die Nachwirkung gemäß § 4 Abs. 5 des Tarifvertragsgesetzes ausgeschlossen. Im Übrigen kann er mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

Düsseldorf, den 21. Februar 1985

B.

Zur Durchführung des Tarifvertrages weisen wir auf Folgendes hin:

1.

Zu § 1

Vergleichbare Arbeitsplätze außerhalb des Bürobereichs können z. B. in der Materialverwaltung gegeben sein.

2.

Zur Protokollnotiz zu § 2 Abs. 1

Arbeitszeit i. S. der Protokollnotiz sind auch Arbeitsunterbrechungen nach § 7.

3.

Zu § 3

Zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen gehört auch die Gestaltung von Bildschirmmasken.

4.

Zu § 4

a)

Die in Absatz 3 Satz 1 genannte Richtlinie für den betriebsärztlichen und sicherheitstechnischen Dienst in den Verwaltungen und Betrieben des Landes Nordrhein-Westfalen ist mit dem RdErl. d. Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales v. 23.11.1979 (SMBl. NRW. 8054) bekannt gegeben worden.

b)

Die Augenuntersuchungen sind nach Maßgabe des berufsgenossenschaftlichen Grundsatzes für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen „Bildschirmarbeitsplätze (G 37)“ (vgl. hierzu RdErl. d. Ministers für Arbeit, Gesundheit und Soziales v. 4.2.1982 - MBl. NRW. S. 558 -) durchzuführen.

Dabei handelt es sich um eine ärztliche Untersuchung der Augen. Eine fachärztliche Untersuchung der Augen ist vorzunehmen, wenn dies nach dem Ergebnis der Vorsorgeuntersuchung notwendig ist.

Die nach Absatz 1 vorgesehene ärztliche Untersuchung der Augen ist auch dann durchzuführen, wenn der Arbeitnehmer nur im Rahmen der Einführungsphase für ein Datenverarbeitungssystem mindestens die Hälfte der Wochenarbeitszeit an einem Bildschirmgerät tätig ist.

c)

Der mit der Durchführung der Untersuchung zu beauftragende überbetriebliche arbeitsmedizinische Dienst (z. B. der Berufsgenossenschaften oder der Technischen Überwachungsvereine) oder der ermächtigte Arzt ist nach einer zwischen den Tarifvertragsparteien getroffenen Absprache (Erklärung Nr. 5 zur Niederschrift über die Tarifverhandlungen vom 22. Okt.1984) im Benehmen mit der Personalvertretung zu bestimmen.

d)

Besteht in den Fällen des Absatz 4 Satz 1 eine Anspruchskonkurrenz mit einem anderen Kostenträger, ist der andere Kostenträger in Anspruch zu nehmen. Dabei ist ohne Bedeutung, ob der Arbeitnehmer bei einer gesetzlichen oder privaten Krankenkasse versichert ist.

Das Bundessozialgericht hat in seinem Urteil vom 15.11.1989 - 8 RKn 13/88 - (vgl. SozR 2200 § 182 Nr. 116) zur Frage der Kostenerstattung für eine Korrektions-Schutzbrille (keine Bildschirmarbeitsbrille) entschieden, dass die der Krankenversicherung obliegende Krankenpflege auch die Gewährung von Brillen als Hilfsmittel umfasse. Eine gegebene Behinderung stelle einen ausreichenden medizinischen Grund für die Bereitstellung des Hilfsmittels dar. Bei der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit handele es sich um ein elementares Grundbedürfnis des Menschen, daher habe „die Krankenkasse für den medizinischen Ausgleich der Behinderungen einzustehen“.

Aufgrund der vorgenannten Rechtsprechung ist im Regelfall davon auszugehen, dass die Kosten für eine fachärztliche Untersuchung der Augen und für eine etwaige Sehhilfe zur Wahrnehmung der Aufgaben an Bildschirmgeräten nicht vom Arbeitgeber zu tragen sind.

Zwar ist der Arbeitgeber nach § 6 Abs. 2 der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung - BildscharbV) vom 4. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1841, 1843) grundsätzlich verpflichtet, den Beschäftigten für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten Sehhilfen zur Verfügung zu stellen. Diese Verpflichtung gilt jedoch nur in den (Ausnahme-)Fällen, in denen die augenärztliche Untersuchung ergibt, dass spezielle Sehhilfen notwendig sind und normale Sehhilfen nicht ausreichen. Spezielle Sehhilfen sind nur dann notwendig, wenn sie ausschließlich für die Arbeit an Bildschirmgeräten benötigt werden und im Privatbereich nicht nutzbar sind.

Auch in diesen Fällen hat der Arbeitgeber die Kosten jedoch nicht in unbeschränkter Höhe zu tragen, sondern nur insoweit, als sie in Anlehnung an den auch das Recht der gesetzlichen Krankenversicherung beherrschenden Grundsatz des Wirtschaftlichkeitsgebots notwendig sind. Als notwendige Kosten für die Brillengläser (ausschließlich organische oder mineralische Einstärken- bzw. - falls medizinisch notwendig - Zweistärkengläser) sind die Festbeträge des § 36 Abs. 2 SGB V in der jeweils geltenden Fassung anzuerkennen. Für das Brillengestell sind als notwendige Kosten 15 Euro anzuerkennen.

Beispiel:

Der Arbeitgeber bittet seinen Angestellten, bei einem ermächtigten Arzt eine Untersuchung der Augen vornehmen zu lassen. Die Kosten für die Untersuchung zahlt der Arbeitgeber.

Der Arzt stellt fest, dass eine fachärztliche Untersuchung der Augen - nicht nur wegen der Beschäftigung auf einem Bildschirmarbeitsplatz - notwendig ist. Die Kosten für die fachärztliche Untersuchung und die Sehhilfe zahlt der andere Kostenträger.

e)

Die Gewährung von Beihilfen nach Maßgabe der Beihilfenvorschriften bleibt unberührt. Bei einer Brille, die - neben einer vorhandenen Brille - ausschließlich zur Wahrnehmung von Aufgaben an Bildschirmgeräten benötigt wird, kann bei der erstmaligen Beschaffung von der Einhaltung der Dreijahresfrist in § 4 Nr. 10 Satz 6 BVO abgesehen werden.

f)

Die Kosten sind bei Titel 443 00 zu buchen.

5.

Zu § 6 Abs. 1

Zu dieser tariflichen Vereinbarung besteht zwischenden Tarifvertragsparteien Einvernehmen, dass tarifliche Vorschriften über den Rationalisierungsschutz und etwaige Vorschriften über eine Arbeitsplatz- und Einkommenssicherung unberührt bleiben.

6.

Sonstiges

a)

Die Rechte und Pflichten der Personalvertretungen nach dem Landespersonalvertretungsgesetz bleiben durch den Tarifvertrag unberührt. Eine Beteiligung des Personalrats kann beispielsweise in Betracht kommen bei

- der Umsetzung auf einen Bildschirmarbeitsplatz oder von einem Bildschirmarbeitsplatz im Sinne des § 72 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 LPVG,
- der Anwendung von Bildschirmgeräten, soweit sie geeignet sind, das Verhalten oder die Leistung der Beschäftigten zu überwachen im Sinne des § 72 Abs. 3 Nr. 1 LPVG,
- der Einführung, wesentlicher Änderung oder wesentlicher Ausweitung von Bildschirmarbeitsplätzen, sofern damit im Sinne von § 72 Abs. 3 Nr. 3 LPVG eine Änderung der Arbeitsmethoden verbunden ist,
- Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen im Sinne des § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 7 LPVG,
- der Gestaltung der Arbeitsplätze im Sinne des § 72 Abs. 4 Satz 1 Nr. 10 LPVG,
- der Vorbereitung von Organisationsplänen (Einrichtung von Mischarbeitsplätzen) im Sinne des § 75 Nr. 1 LPVG.

Der Abschluss von Dienstvereinbarungen ist nach wie vor nicht zulässig (§ 70 Abs. 1 Satz 2 LPVG).

1) Die Tarifverträge sind

a)

am 21.2.1985 (vgl. MBI. NRW. 1985 S. 896)

aa)

mit der Deutschen Angestellten-Gewerkschaft, Landesverband Nordrhein-Westfalen, und

bb)

mit der Gemeinschaft von Gewerkschaften und Verbänden des öffentlichen Dienstes, Bonn,

abgeschlossen und am 7. Oktober 1985 (vgl. [MBI. NRW. 1986 S. 240](#)) durch den Änderungstarifvertrag Nr. 1 geändert worden,

b)

am 7. Oktober 1985 (vgl. [MBI. NRW. 1986 S. 240](#))

aa)

mit der Gewerkschaft ÖTV, Bezirksverwaltung NRW I, Düsseldorf/ und Bezirksverwaltung NRW II, Bochum, und

bb)

mit der Gewerkschaft der Polizei, Landesbezirk Nordrhein-Westfalen

abgeschlossen worden.

2) § 1 in der ab 1. Januar 1988 geltenden Fassung.

3) Die tarifliche Vereinbarung mit der DAG und der GGVöD ist am 1.3.1985 in Kraft getreten, die Änderungen (vgl. den Änderungs-TV Nr. 1 vom 7.7.1985 - [MBI. NRW. 1986 S. 240](#) -) sind am 1.11.1985 wirksam geworden. Die tariflichen Vereinbarungen mit der Gewerkschaft ÖTV und der GdP sind am 1.11.1985 in Kraft getreten.

MBI. NRW. 1985 S. 896, geändert durch Gem. RdErl. v. 27.1.1986 ([MBI. NRW. 1986 S. 240](#)), 9.3.1988 ([MBI. NRW. 1988 S. 414](#)), 16.2.1989 ([MBI. NRW. 1989 S. 230](#)), 5.7.1990 ([MBI. NRW.](#)

1990 S. 959), 31.10.1997 (MBI. NRW. 1997 S. 1388), 2.3.1998 (MBI. NRW. 1998 S. 406),
14.10.1998 (MBI. NRW. 1998 S. 1262), 11.3.2002 (MBI. NRW. 2002 S. 389).