

**Gesund und sicher starten!**

**Aktuelle Informationen für Existenzgründer zu Gesundheit und Sicherheit bei der Arbeit**

## **Bildschirm@rbeit – gesund und sicher Humane Arbeitsgestaltung: Der Umgang mit Gefährdungen**

Gefährdungen am Arbeitsplatz sollten von vornherein vermeiden bzw. so schnell wie möglich beseitigt werden. Das gilt auch für den Bildschirmarbeitsplatz. Deshalb ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen zu analysieren und zu beurteilen.

### **Die Gefährdungsbeurteilung**

Der Arbeitgeber muss bei Inbetriebnahme eines Bildschirmarbeitsplatzes nach Gefährdungen des Sehvermögens fahnden sowie nach sonstigen körperlichen und auch nach psychischen Belastungen. Im Beschwerdefall und bei Änderungen der Gefährdungslage (z. B. durch Mitarbeiterwechsel) müssen die Arbeitsbedingungen jeweils neu analysiert werden. Beachten Sie dabei Folgendes:

- Wenn die Belastungsfaktoren an allen Bildschirmarbeitsplätzen gleich sind, können die Plätze der Einfachheit halber auch zusammengefasst beurteilt werden.
- Grundsätzlich ist die Analyse von Sachkundigen durchzuführen. Das können die Betriebsärzte und Fachkräfte für Arbeitssicherheit sein. Der Arbeitgeber kann diese Aufgabe aber auch an entsprechende Dienstleister delegieren.
- Falls vorhanden, haben Betriebs- und Personalräte ein Mitspracherecht. Und falls es einen Arbeitsschutzausschuss gibt (bei Betrieben mit mehr als 20 Beschäftigten) muss auch er mit einbezogen werden.
- Die Ergebnisse müssen dokumentiert werden, nur Kleinbetriebe (zehn oder weniger Beschäftigte) sind von dieser Dokumentationspflicht ausgenommen. In die Dokumentation gehört das Ergebnis der Beurteilung, die festgelegten Maßnahmen zum Schutz und die Ergebnisse nach Überprüfung der Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen.

Auch wenn kleine Betriebe nicht zur Dokumentation verpflichtet sind, ist es gut, die Analyse-Ergebnisse schriftlich fest zu halten. Bei den Berufsgenossenschaften gibt es Checklisten, mit denen die Fakten einfach und schnell dokumentiert werden können.

- Je nach dem, was bei der Analyse herauskommt, muss der Arbeitgeber neue oder weitergehende Maßnahmen zum Arbeitsschutz treffen. Darunter fallen sowohl Maßnahmen zur Unfallverhütung als auch zur Verhütung arbeitsbedingter Gesundheitsgefahren sowie Maßnahmen zur menschengerechten Gestaltung der Arbeit.



### **Typische Beschwerden bei Bildschirmarbeit**

**Schwerpunkt Sehprobleme:** Bildschirmarbeit belastet die Augen. Deshalb muss der Arbeitgeber Vorsorge treffen und allen am Bildschirm Beschäftigten eine Untersuchung der Augen anbieten und bezahlen. Und zwar sowohl vor Aufnahme der Arbeit als auch in regelmäßigen Abständen danach: Mitarbeiter bis 40 Jahre sind nach spätestens 5 Jahren wieder an der Reihe, Mitarbeiter über 40 Jahre spätestens nach drei Jahren. Wenn Beschwerden auftreten, muss unabhängig von diesen Fristen eine Untersuchung angeboten werden.

In manchen Fällen kann eine spezielle Sehhilfe für die Arbeit am Bildschirm nötig sein. Die muss vom Arzt verschrieben werden, wobei der Arbeitgeber dann auch die Kosten für die Sehhilfe im erforderlichen Umfang zu tragen hat.

# Fakten

Eine wichtige Vorsorgemaßnahme für alle Sehprobleme am Bildschirm ist ein gutes Pausenmanagement. Wer zum Beispiel zwei Stunden ununterbrochen am Bildschirm sitzt, braucht etwa 15 Minuten zur Regeneration der Augen. Spätestens dann sollten andere Tätigkeiten, die nichts mit dem Bildschirm zu tun haben, dran sein. Zur weitergehenden Regeneration gibt es auch spezielle Übungen in Form von Augengymnastik – Anleitungen dazu gibt es z. B. bei den Krankenkassen.

**Schwerpunkt Rückenprobleme:** Krümme, starre Sitzhaltungen gehören zu den schlimmsten Grundübeln. Die Wirbelsäule wird nämlich durch die Rückenmuskulatur und die Polsterwirkung der Bandscheiben beweglich gehalten. Wenn die Bandscheiben jedoch durch einseitige Belastung ihre Elastizität verlieren und die Muskeln verkrampfen, ist es aus mit der Beweglichkeit. Der Rücken schmerzt, wodurch die Verspannungen noch zunehmen und sich die Probleme weiter verstärken können.

Zu einer wirksamen Vorsorge gehört die Überprüfung der Arbeitsplatz-Ausstattung und der Umgebungsfaktoren (siehe auch „Fakten“ Nr. 1-8 aus dieser Reihe).

Wichtig ist in jedem Fall ausreichend Bewegung – damit lassen sich viele Probleme vermeiden. Kurze Pausen mit unauffälligen körperlichen Übungen wirken oft Wunder. Ebenso hilfreich sind Wechsel zwischen stehender und sitzender Arbeitsweise (siehe auch „Fakten“ Nr. 4).

**Schwerpunkt Psychische Belastung:** Der Begriff der psychischen Belastung ist inzwischen bundes- und europaweit einheitlich definiert. Laut DIN EN ISO 10075 wird darunter die „Gesamtheit aller erfassbaren Einflüsse“ verstanden, die „von außen auf den Menschen zukommen und psychisch auf ihn einwirken“. Auslöser können eine zu schwere Arbeitsaufgabe oder schlechte organisierte Arbeitsabläufe sein. Aber auch gesellschaftliche und private Faktoren kommen in Betracht.

Wenn die Seele leidet, kann sich das nicht nur auf die geistige Leistungsfähigkeit, sondern auch massiv körperlich auswirken. Mögliche Folgen sind Kopfschmerzen und Verspannungen, eine erhöhte Infekt-Anfälligkeit und Erkrankungen des Bewegungsapparates, aber auch gravierende Herz-Kreislaufkrankungen.

Auch Stress ist eng mit psychischer Belastung verbunden. Wobei er nicht zwangsläufig krank macht. Eine gewisse Stress-Dosis ist sogar notwendig, gibt dem Menschen den nötigen Antrieb, um das Leben zu bewältigen. Von diesem gesunden Stress (Eustress) unterscheidet sich der krankmachende

(Disstress) dadurch, dass die Dosis zu hoch ist, es kommt zu physischen und/oder psychischen Störungen. Die Grenze ist dabei individuell verschieden und hängt auch von Dauer und Häufigkeit der Erholungsphasen ab.

Wichtig ist, Alarmsignale für psychische Fehlbelastung am Arbeitsplatz rechtzeitig zu erkennen und aktiv dagegen vor zu gehen. Typische Anzeichen sind:

- Leistungsmängel
- Nichteinhaltung von Terminen
- Fehlzeiten
- Unfälle
- Spannungen und Konflikte im Miteinander, die bis zum Mobbing führen können.

Unter- oder Überforderungen (qualitativ und/oder quantitativ) sind häufig die Auslöser. Wirksame Maßnahmen sind dann:

- bei **Unterforderung:** Arbeitserweiterung durch Übergabe weiterer bzw. anspruchsvollerer Aufgaben, Einführung von Gruppenarbeit
- bei **Überforderung:** Verkleinerung des Arbeitsumfangs, Einstellung neuen Personals (gegebenfalls zeitlich begrenzt), Lockerung der Zeitbindung (Einrichtung von Zeitpuffern, Einführung von Gleitarbeitszeit)

Natürlich kommen noch zahlreiche andere Ursachen in Frage, einschließlich Isolation, fehlende Anerkennung und Unterstützung sowie das Verhalten von Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Kunden. Aber auch körperliche Erkrankungen können ein Grund für psychische Belastungen sein. Allgemein hat sich übrigens gezeigt, dass psychische Fehlbelastungen am Arbeitsplatz um so niedriger ausfallen, je größer der persönliche Handlungs- und Entscheidungsspielraum ist.

## Impressum:

**Innovation und Bildung Hohenheim (IBH) GmbH**  
Wollgrasweg 49 | D-70599 Stuttgart  
Fon: +49 (0) 711/45 10 17-200 | [www.ibh.uni-hohenheim.de](http://www.ibh.uni-hohenheim.de)

**ifex – Initiative für Existenzgründungen und Unternehmensnachfolge am Landesgewerbeamt Baden-Württemberg**  
Willi-Bleicher-Straße 19 | D-70174 Stuttgart  
Fon: +49 (0) 711/123-2674 | [www.newcome.de](http://www.newcome.de)

**RKW – Rationalisierungs- und Innovationszentrum der Deutschen Wirtschaft e.V. – Bundesgeschäftsstelle** –  
Düsseldorfer Straße 40 | D-65760 Eschborn  
Fon: +49 (0) 61 96/495-278 | [www.guss-net.de](http://www.guss-net.de)

Das Projekt wird im Rahmen des Modellprogramms zur Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen vom Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit gefördert.

