

**Tarifvertrag
über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Gerä-
ten der Informations- und Kommunikationstechnik (Ost)
vom 5. Juli 1993**

...
wird folgendes vereinbart:

§ 1
Geltungsbereich

(1) Dieser Tarifvertrag gilt im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) für Arbeitnehmer der Länder Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, die unter den Geltungsbereich

a) des Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O)

oder

b) des Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts für Arbeiter an den MTB II und an den MTL II (MTArb-O)

fallen, wenn sie auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik eingesetzt werden bzw. ihr Einsatz auf solchen Arbeitsplätzen vorgesehen ist.

(2) Dieser Tarifvertrag gilt im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für die Arbeitnehmer der Mitglieder der kommunalen Arbeitgeberverbände Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen, die unter den Geltungsbereich

a) des Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften - (BAT-O)

oder

b) des Tarifvertrages zur Anpassung des Tarifrechts - Manteltarifliche Vorschriften für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe - (BMT-G-O)
fallen, wenn sie auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik eingesetzt werden bzw. ihr Einsatz auf solchen Arbeitsplätzen vorgesehen ist.

§2
Begriffsbestimmungen

(1) Als Geräte der Informations- und Kommunikationstechnik im Sinne dieses Tarifvertrages werden angesehen:

a) Bildschirmgeräte aller Art und

b) Datenverarbeitungsanlagen,

die auf elektronischem Wege Zeichen aufnehmen, speichern und/oder verarbeiten und/oder wiedergeben und/oder weitergeben.

- (2) Bildschirmgeräte sind Geräte zur veränderlichen Anzeige von Zeichen oder graphischen Bildern, wie Bildschirmgeräte mit Kathodenstrahl- oder Plasmaanzeige oder vergleichbare Geräte. Als Bildschirmgeräte im Sinne dieses Tarifvertrages gelten auch Mikروفilm-Lesegeräte für Rolifilme, Mikrofiches und vergleichbare Systeme.
- (3) Nicht zu den Bildschirmgeräten im Sinne dieses Tarifvertrages gehören Fernsehgeräte, Monitore und Digitalanzeigegeräte sowie vergleichbare Anzeige- und Überwachungsgeräte, es sei denn, sie werden in bestimmendem Maße für die digitale Daten- und Textverarbeitung eingesetzt.
- (4) Bildschirm-Arbeitsplätze sind Arbeitsplätze, bei denen die Tätigkeiten, die mit und an Bildschirmgeräten zu erledigen sind, bestimmend für die gesamte Tätigkeit der Arbeitnehmer sind. Dies ist der Fall, wenn die Arbeitnehmer mit durchschnittlich mindestens der Hälfte ihrer Wochenarbeitszeit an diesen Geräten eingesetzt werden. Bildschirmarbeiten sind alle Tätigkeiten, die fast dauernden Blickkontakt zum Bildschirm oder laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage voraussetzen.
- (5) Arbeitsplätze mit Bildschirmunterstützung sind alle Arbeitsplätze, bei denen mit Bildschirmgeräten gearbeitet wird, aber die Tätigkeiten mit und an Bildschirmgeräten nicht bestimmend für die gesamte Tätigkeit der Arbeitnehmer sind.
- (6) Mischarbeitsplätze sind Arbeitsplätze, an denen sowohl Tätigkeiten mit und an Bildschirmgeräten als auch andere Tätigkeiten zu erledigen sind.

Protokollerklärung zu Absatz 1 Buchst. a:

Zu den Bildschirmgeräten im Sinne des Absatzes 1 Buchst. a gehören auch textverarbeitende Systeme. Ein textverarbeitendes System ist ein Bürogerät oder eine Büroanlage für die Ein- und Ausgabe und die Textverarbeitung mit mindestens folgenden Einrichtungen:

- Eingabeeinrichtung,
- Einrichtung, die mit Hilfe von Programmen die Textverarbeitung durchführen kann,
- Textträger zur Speicherung von Texten,
- Ausgabeeinrichtung.

Ein textverarbeitendes System im vorstehenden Sinne erfordert mindestens einen Halbseitenbildschirm (ca. 20 bis 24 Zeilen).

Protokollerklärung zu Absatz 1 Buchst. b:

Für Datenverarbeitungsanlagen im Sinne des Absatzes 2 Buchst. b gilt die in den Allgemeinen Vorbemerkungen des Teils II Abschn. B der Anlage 1 a zum BAT-O (Bund/TdL) bzw. in der Bemerkung Nr. 8 zu allen Vergütungsgruppen (VKA) enthaltene Begriffsbestimmung.

§ 3

Ausstattung und Gestaltung der Arbeitsplätze

- (1) Bildschirm-Arbeitsplätze und Arbeitsplätze mit Bildschirmunterstützung müssen den allgemein anerkannten Regeln der Technik unter Beachtung der gesicherten arbeitsmedizinischen und ergonomischen Erkenntnisse entsprechen. Auf diese Arbeitsplätze sind die "Sicherheitsregeln für Bildschirm-Arbeitsplätze im Bürobereich (GUV 17.8)", herausgegeben vom Bundesverband der Unfallversicherungsträger der öffentlichen Hand e. V., BAGUV, anzuwenden.
- (2) Bildschirm-Arbeitsplätze sollen, soweit dies arbeitsorganisatorisch sinnvoll ist, als Mischarbeitsplätze (§ 2 Abs. 6) so gestaltet werden, dass Bildschirmarbeit mit anderen Arbeiten in ähnlichem Umfang abwechselt.

Protokollerklärung zu Absatz 1:

Von den Anforderungen kann abgesehen werden, wenn ein Bildschirmgerät von den jeweiligen Arbeitnehmern nur gelegentlich zu kurzen Eingaben oder Abfragen benutzt wird.

§4

Ärztliche Untersuchungen

- (1) Vor der Aufnahme einer nicht nur vorübergehenden Tätigkeit auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung ist eine ärztliche Untersuchung der Augen durchzuführen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, sich auf Veranlassung des Arbeitgebers der ärztlichen Untersuchung der Augen zu unterziehen.
- (2) Eine erneute Untersuchung der Augen ist nach dreijähriger Tätigkeit auf einem Bildschirmarbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung seit der jeweils letzten Untersuchung, sonst bei gegebener Veranlassung, vorzunehmen.
- (3) Die Untersuchungen nach den Absätzen 1 und 2 werden vom personalärztlichen oder betriebsärztlichen Dienst durchgeführt, der erforderlichenfalls eine weitergehende Untersuchung veranlasst. Besteht kein personalärztlicher oder betriebsärztlicher Dienst, ist die Untersuchung durch einen Augenarzt am Beschäftigungsort bzw. dem nächst-gelegenen Ort nach Wahl des Arbeitnehmers durchzuführen.

- (4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber, soweit kein anderer Kostenträger zuständig ist.

Hinweis:	<p>Kosten für spezielle Sehhilfen, die ausschließlich für die Tätigkeit an Bildschirmarbeitsgeräten erforderlich sind</p>
	<p>Arbeitsbedingungen auf Bildschirmarbeitsplätzen hier: Kosten für spezielle Sehhilfen die ausschließlich für die Tätigkeit an Bildschirmarbeitsgeräten erforderlich sind Unsere Mitteilungsblätter Nr. 33 vom 30. November 1993 Punkt 6, Nr. 34 vom 07. Januar 1994 Punkt 2 und Nr. 39 vom 20. Juli 1994 Punkt 3</p> <p>In den für das Tarifgebiet Ost vereinbarten Tarifvertrag vom 5. Juli 1993 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik war bewusst keine Verpflichtung des Arbeitgebers über die Kostentragung aufgenommen worden, da die Kostentragungspflicht höchstrichterlich zu Lasten der Krankenkasse entschieden war. Die Kosten für die Beschaffung einer speziellen Bildschirmarbeits-Brille waren damit auch im Tarifgebiet Ost von der zuständigen Krankenkasse zu tragen.</p> <p>Aufgrund der (Rahmen-)Richtlinie des Rates über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG) vom 12. Juni 1989 (Abl. EG Nr. L 183 vom 29. Juni 1989, S. 1) ist die Richtlinie des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (90/270/EWG) vom 29. Mai 1990 (Abl. EG Nr. L 156 vom 21. Juni 1990, S. 14) erlassen worden.</p> <p>Diese Richtlinie ist inzwischen in nationales Recht umgesetzt worden (vgl. die auf § 19 des Arbeitsschutzgesetzes - ArbSchG - vom 7. August 1996, BGBl. I S. 1246) beruhende Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmarbeitsverordnung - BildscharbV) vom 4. Dezember 1996 (BGBl. I S. 1841, 1843).</p> <p>Nach § 6 Abs. 2 BildscharbV sind den Beschäftigten vom Arbeitgeber im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn die augenärztliche Untersuchung ergibt, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind.</p> <p>Spezielle Sehhilfen sind nur dann notwendig, wenn sie ausschließlich für die Arbeit an Bildschirmgeräten benötigt werden, wenn also die Voraussetzungen des berufsgenossenschaftlichen Untersuchungsgrundsatzes G 37 vorliegen.</p> <p>Die Frage, wer die Kosten für diese speziellen Sehhilfen zu tragen hat, ist in der Bildschirmarbeitsverordnung nicht geregelt. Nach § 3 Abs. 3 ArbSchG darf jedoch der Arbeitgeber Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz nicht den Beschäftigten auferlegen. Da nach Artikel 2 Nr. 9 des Beitragsentlastungsgesetzes vom 1. November 1996 (BGBl. I S. 1631) der Anspruch</p>

auf Versorgung mit Sehhilfen seit 1. Januar 1997 nicht mehr die Kosten des Brillengestells umfasst (d. h. der Zuschuss von 20,- DM für eine Brillenfassung entfallen ist) und da aufgrund der Änderung der Heilmittel- und Hilfsmittel-Richtlinien vom 20. Februar 1997 (Bundesanzeiger Nr. 66 vom 9. April 1997, Seite 4682) seit dem 10. April 1997 die Brillengläser für die Tätigkeit an Bildschirmarbeitsplätzen sowie die Brillenfassungen nicht mehr verordnungsfähig sind, bedeutet dies, dass die Kosten für die speziellen Sehhilfen der Arbeitgeber zu tragen hat.

Es wird aber darauf hingewiesen, dass der Arbeitgeber die Kosten jedoch nicht in unbeschränkter Höhe tragen muss, 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 sind die Festbeträge anzuerkennen, die von den Landesverbänden der Krankenkassen vor dem 10. April 1997 festgesetzt waren. Für die Brillengestelle sind als notwendige Kosten, wie vor dem 1. Januar 1997, 20 DM anzuerkennen. Bieten sich dem Arbeitgeber vor Ort kostengünstigere Möglichkeiten, sollten diese wahrgenommen werden.

§ 5

Einweisung und Einarbeitung

Vor Aufnahme der Tätigkeit an Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik sowie vor technischen und organisatorischen Änderungen beim Einsatz dieser Geräte sind die betroffenen Arbeitnehmer rechtzeitig und umfassend über ihre Aufgabe, die Arbeitsmethode und die Handhabung der Geräte theoretisch und praktisch zu unterrichten. Den Arbeitnehmern ist für die Einarbeitung ausreichend Zeit und Gelegenheit zu geben. Die Unterrichtung und die Einarbeitung sollen während der Arbeitszeit stattfinden. Finden sie ausnahmsweise außerhalb der Arbeitszeit statt, sind sie auf die Arbeitszeit anzurechnen. Etwaige Kosten trägt der Arbeitgeber.

§ 6

Schutzvorschriften

- (1) Der geplante erstmalige Einsatz auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz bedarf der Zustimmung des Arbeitnehmers, wenn dieser das 55. Lebensjahr bereits vollendet hat. Die Zustimmung kann innerhalb einer Frist von zwölf Monaten nach Arbeitsaufnahme schriftlich widerrufen werden. Nach erfolgtem Widerruf darf der Arbeitnehmer für die Dauer von drei Monaten auf dem Bildschirm-Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden.
- (2) Die Umstellung der Tätigkeit eines Arbeitnehmers auf eine Tätigkeit an einem Gerät der Informations- und Kommunikationstechnik soll so vorgenommen werden, dass die bisherige Eingruppierung nicht beeinträchtigt wird.

- (3) Kann ein Arbeitnehmer aufgrund einer erneuten Untersuchung nach § 4 Abs. 2 nicht mehr auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschir-munterstützung oder aufgrund eines Widerrufs nach Absatz 1 Satz 2 nicht mehr auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz eingesetzt werden, ist er auf einen anderen, möglichst gleichwertigen Arbeitsplatz umzusetzen. Dem Arbeitnehmer ist ausrei-chend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz zu ge-ben; Maßnahmen der Fort- oder Weiterbildung sind durchzuführen.
- (4) Werdende Mütter sollen auf ihren Wunsch von der Bildschirmarbeit befreit werden, soweit dies arbeitsorganisatorisch möglich ist. Sie dürfen an Bildschirmgeräten nicht beschäftigt werden, soweit nach ärztlichem Zeugnis eine Gesundheitsgefähr-dung besteht. Nach Beendigung der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder nach Ablauf des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz sollen sie die Möglichkeit erhalten, auf einen vergleichbaren Bildschirm-Arbeits-platz zurückzukehren.

Protokollerklärung zu Absatz 3:

Ein Arbeitsplatz ist gleichwertig, wenn sich durch die neue Tätigkeit die bisherige Ein-gruppierung nicht ändert und der Arbeitnehmer in der neuen Tätigkeit vollbeschäftigt bzw. im bisherigen Umfang nicht sinnvoll beschäftigt bleibt.

§ 7

Verhaltens- und Leistungskontrolle

- (1) Technische Möglichkeiten, mit denen Geräte und Programme der Informations- und Kommunikationstechnik vom Hersteller angeboten werden und die sich zur Kontrolle der Leistung oder des Verhaltens der Bedienungskräfte eignen, die je-doch nicht zur Aufgabenerfüllung vorgesehen werden sollen, werden nicht genutzt, soweit sich nicht aus den Absätzen 2 und 3 etwas anderes ergibt.
- (2) Personenbezogene Daten, die ausschließlich zur Datenschutz-kontrolle, zur Da-tensicherung oder zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebs einer Da-tenverarbeitungsanlage mit Hilfe von Geräten der Informations- und Kommunika-tionstechnik gespeichert werden, dürfen nicht zur individuellen Leistungskontrolle der Bedienungskräfte und zur Kontrolle ihres Verhaltens nur insoweit verwendet werden, als dies zur Datenschutzkontrolle, zur Datensicherung oder zur Sicherung des ordnungsgemäßen Betriebs einer Datenverarbeitungsanlage erforderlich ist.
- (3) Die Einschränkungen für Kontrollmaßnahmen gelten nicht, wenn Tatsachen be-kannt werden, die den Verdacht einer Dienst- bzw. Arbeitspflichtverletzung rechtfertigen.

§ 8 Arbeitsunterbrechungen

- (1) Einem Arbeitnehmer auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz ist jeweils nach 50minütiger Tätigkeit, die einen fast dauernden Blickkontakt zum Bildschirm oder einen laufenden Blickwechsel zwischen Bildschirm und Vorlage erfordert, Gelegenheit zu einer Unterbrechung dieser Tätigkeit von zehn Minuten zu geben. Unterbrechungen nach Satz 1 entfallen, wenn Pausen und sonstige Arbeitsunterbrechungen sowie Tätigkeiten, die die Beanspruchungsmerkmale des Satzes 1 nicht erfüllen, anfallen.
Die Unterbrechungen dürfen nicht zusammengezogen und nicht an den Beginn oder das Ende einer Pause oder der täglichen Arbeitszeit des Arbeitnehmers gelegt werden.
- (2) Unterbrechungen nach Absatz 1 Unterabs. 1 Satz 1 werden auf die Arbeitszeit angerechnet.
- (3) Die Absätze 1 und 2 gelten für Arbeitnehmer auf Arbeitsplätzen mit Bildschirmunterstützung entsprechend, sofern die Tätigkeit am Bildschirm im Sinne des Absatzes 1 Unterabs. 1 Satz 1 über eine fortlaufende Zeit von wenigstens zwei Stunden auszuüben ist.

§ 9 Übergangs- und Schlussvorschriften

- (1) Bildschirmgeräte und Arbeitsmittel, die den Anforderungen des § 3 Abs. 1 nicht entsprechen, können bis zum Ablauf ihrer Nutzungsdauer weiterverwendet werden. Möglichkeiten, eine den allgemein anerkannten Regeln der Technik entsprechende Umrüstung mit einem wirtschaftlich vertretbaren Aufwand durchzuführen, sollen im Rahmen der zur Verfügung stehenden Mittel genutzt werden. Wird festgestellt, dass Mängel eines Bildschirmgerätes zu gesundheitlichen Beeinträchtigungen führen, darf das Gerät nicht mehr genutzt werden.
- (2) Die ärztliche Untersuchung der Augen nach § 4 Abs. 1 ist bei Arbeitnehmern, die beim Inkrafttreten dieses Tarifvertrages bereits auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung tätig sind, nachzuholen, wenn eine ärztliche Untersuchung der Augen nach den bisher geltenden Regelungen noch nicht durchgeführt worden ist. Ist die ärztliche Untersuchung bei den in Satz 1 genannten Arbeitnehmern vor Inkrafttreten dieses Tarifvertrages durchgeführt worden, so rechnen die Fristen für die erneute Untersuchung ab dieser Untersuchung.

§ 9a Übergangsvorschrift für den Bereich der VKA

Soweit im Bereich der VKA bis zum Inkrafttreten dieses Tarifvertrages in Dienst- oder Betriebsvereinbarungen günstigere Regelungen vereinbart worden sind, werden diese durch das Inkrafttreten dieses Tarifvertrages nicht berührt.

§ 10
Inkrafttreten, Laufzeit

- (1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Oktober 1993 in Kraft.
- (2) Dieser Tarifvertrag kann mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.