

**Vereinbarung nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes  
(MBG Schl.-H.) vom 18. November 1991 zur Übernahme des  
Tarifvertrages vom 25. Januar 1990 über die Arbeitsbedingungen von  
Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und  
Kommunikationstechnik**

Gl.-Nr.: 2036.16  
Fundstelle: Amtsbl. Schl.-H. 1992 S. 47

Bekanntmachung des Innenministers vom 6. Januar 1992 - IV 230 a - 0313.67/2 -

Nachstehend gebe ich die zwischen den Spitzenorganisationen der zuständigen Gewerkschaften und dem Innenminister des Landes Schleswig-Holstein nach § 59 MBG Schl.-H. vom 11. Dezember 1990 (GVOBl. Schl.-H. S. 577) getroffene Vereinbarung zur Übernahme des Tarifvertrages vom 25. Januar 1990 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik vom 18. November 1991 bekannt.

**Vereinbarung nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein  
zwischen dem Innenminister des Landes Schleswig-Holstein einerseits und  
dem Deutschen Beamtenbund - Landesbund Schleswig-Holstein,  
dem Deutschen Gewerkschaftsbund - Landesbezirk Nordmark - andererseits**

Nach § 59 des Mitbestimmungsgesetzes Schleswig-Holstein vom 11. Dezember 1990 (GVOBl. Schl.-H. S. 577) wird folgende Vereinbarung getroffen:

§ 1

Der dieser Vereinbarung beigefügte Tarifvertrag vom 25. Januar 1990 über die Arbeitsbedingungen von Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik gilt in der jeweils geltenden Fassung für den Bereich der Beamtinnen und Beamten sinngemäß. Dabei sind die zum Tarifvertrag vom 25. Januar 1990 erfolgten Niederschriftserklärungen der Tarifvertragsparteien zu berücksichtigen.

§ 2

Diese Vereinbarung tritt am 1. Dezember 1991 in Kraft.

Kiel, den 18. November 1991

**Tarifvertrag vom 25. Januar 1990 über die Arbeitsbedingungen von  
Arbeitnehmern auf Arbeitsplätzen mit Geräten der Informations- und  
Kommunikationstechnik**

§ 1

Geltungsbereich für den Bereich der TdL

Dieser Tarifvertrag gilt im Bereich der Tarifgemeinschaft deutscher Länder (TdL) für Arbeitnehmer des Landes Schleswig-Holstein, die unter den Geltungsbereich

- a. des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) fallen oder
- b. des Manteltarifvertrages für Arbeiter der Länder (MTL II) fallen und deren arbeitsvertraglich vereinbarte durchschnittliche regelmäßige wöchentliche Arbeitszeit mindestens 18 Stunden beträgt,

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

## § 2

### Geltungsbereich für den Bereich der VKA

Dieser Tarifvertrag gilt im Bereich der Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände (VKA) für die Arbeitnehmer der Mitglieder des Kommunalen Arbeitgeberverbandes Schleswig-Holstein, die unter den Geltungsbereich

- a. des Bundes-Angestelltentarifvertrages (BAT) oder
- b. des Bundesmanteltarifvertrages für Arbeiter gemeindlicher Verwaltungen und Betriebe (BMT-G)

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

## § 3

### 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 Rollfilme, Mikrofiches und vergleichbare Systeme.

(3) 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 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.

Protokollnotiz zum 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).

Protokollnotiz zum Absatz 1 Buchst. b:

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

#### § 4

##### 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 (§ 3 Abs. 6) so gestaltet werden, daß Bildschirmarbeit mit anderen Arbeiten in ähnlichem Umfang abwechselt.

Protokollnotiz 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.

#### § 5

##### 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 Bildschirm-Arbeitsplatz 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 personärztlichen oder betriebsärztlichen Dienst durchgeführt, der erforderlichenfalls eine

weitergehende augenärztliche Untersuchung veranlaßt. Besteht kein personalärztlicher oder betriebsärztlicher Dienst, ist die Untersuchung durch einen Augenarzt am Beschäftigungsort bzw. dem nächstgelegenen Ort nach Wahl des Arbeitnehmers durchzuführen.

(4) Die Kosten der Untersuchung trägt der Arbeitgeber, soweit kein anderer Kostenträger zuständig ist. Dies gilt auch für die notwendigen Kosten der Beschaffung von Sehhilfen, die aufgrund der Untersuchung ausschließlich für die Tätigkeit am Bildschirmgerät erforderlich werden.

Protokollnotiz zu Absatz 4:

Als notwendig gelten in der Regel die Kosten, die die örtlich zuständige Allgemeine Ortskrankenkasse bzw. die zuständige Betriebskrankenkasse jeweils tragen würde.

## § 6

### 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.

## § 7

### 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 § 5 Abs. 2 nicht mehr auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz oder einem Arbeitsplatz mit Bildschirmunterstützung 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 ausreichend Zeit und Gelegenheit zur Einarbeitung auf dem neuen Arbeitsplatz zu geben; Maßnahmen der Fort- und 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 Gesundheitsgefährdung besteht. Nach Beendigung der Schutzfristen nach dem Mutterschutzgesetz oder nach Ablauf des Erziehungsurlaubs nach dem Bundeserziehungsgeldgesetz sollen sie die Möglichkeit erhalten, auf einem vergleichbaren Bildschirm-Arbeitsplatz zurückzukehren.

(5) Die tariflichen Vorschriften über den Rationalisierungsschutz werden durch diesen Tarifvertrag nicht berührt.

Protokollnotiz zu Absatz 3:

Für den Begriff "gleichwertiger Arbeitsplatz" gilt § 3 Abs. 2 Unterabs. 2 des Tarifvertrages über den Rationalisierungsschutz für Angestellte vom 9. Januar 1987.

## § 8

### 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 Leistungen oder des Verhaltens der Bedienungskräfte eignen, die jedoch 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 Datenschutzkontrolle, zur Datensicherung oder zur Sicherstellung des ordnungsgemäßen Betriebs einer Datenverarbeitungsanlage mit Hilfe von Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik 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 bekannt werden, die den Verdacht einer Dienst- bzw. Arbeitspflichtverletzung rechtfertigen.

## § 9

### Arbeitsunterbrechungen

(1) Einem Arbeitnehmer auf einem Bildschirm-Arbeitsplatz ist jeweils nach 50-minütiger 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 Satz 1 über eine fortlaufende Zeit von wenigstens zwei Stunden auszuüben ist.

## § 10

### Übergangs- und Schlußvorschriften

(1) Bildschirmgeräte und Arbeitsmittel, die den Anforderungen des § 4 Abs. 1 nicht entsprechen, können bis zum Ablauf ihrer Nutzungsdauer weiter verwendet 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 § 5 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.

## § 11

### Inkrafttreten, Laufzeit

(1) Dieser Tarifvertrag tritt am 1. Mai 1990 in Kraft.

(2) Dieser Tarifvertrag tritt außer Kraft

- a. für das Land Schleswig-Holstein, sobald ein Tarifvertrag für den Bereich der TdL,
- b. für den Kommunalen Arbeitgeberverband Schleswig-Holstein, sobald ein Tarifvertrag für den Bereich der VKA

abgeschlossen wird, der Arbeitsbedingungen beim Einsatz von Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik regelt. Für diesen Fall wird die Nachwirkung nach § 4 Abs. 5 des Tarifvertragsgesetzes ausgeschlossen. Im übrigen kann der Tarifvertrag mit einer Frist von drei Monaten zum Ende eines Kalenderjahres schriftlich gekündigt werden.

### **Niederschriftserklärungen**

#### **der Tarifvertragsparteien zum Tarifvertrag vom 25. Januar 1990**

Die Tarifvertragsparteien gehen bei dem Tarifabschluß davon aus, daß beim Einsatz von Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik Möglichkeiten genutzt werden sollen, die insbesondere geeignet sind,

- die Handlungs- und Entscheidungsspielräume der an den Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik eingesetzten Beschäftigten zu erweitern,
- den Anteil an schematischen Arbeitsabläufen zu verringern,
- die Fähigkeiten der an den Geräten der Informations- und Kommunikationstechnik eingesetzten Beschäftigten weiterzuentwickeln und ihre Kenntnisse zu erweitern und zu vertiefen,
- die Zusammenarbeit zu verbessern,
- Möglichkeiten zu sozialen Kontakten zu erhalten.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, daß auf Angestellte, die aufgrund des § 3 q BAT vom Geltungsbereich des BAT und damit auch aus dem Geltungsbereich der vorliegend vereinbarten Tarifverträge ausgenommen sind, die §§ 4 und 6 Abs. 3 und 4 sowie die §§ 7 und 8 (Baden-Württemberg und Niedersachsen), bzw. die §§ 5 und 7 Abs. 3 und 4 sowie die §§ 8 und 9 (Schleswig-Holstein) anzuwenden sind, wenn die Teilzeitarbeit ganztägig abgeleistet wird und die Angestellten überwiegend am Bildschirm-Arbeitsplatz eingesetzt sind.

Zwischen den Tarifvertragsparteien besteht Einvernehmen, daß die nach dem jeweiligen Personalvertretungsgesetz oder dem Betriebsverfassungsgesetz zulässigen Dienst- oder Betriebsvereinbarungen durch das Inkrafttreten dieser Tarifverträge nicht berührt werden.