

Haben Beschäftigte Anspruch auf eine Bildschirmarbeitsplatzbrille?

Bildschirmarbeitsplatzbrillen sind spezielle Sehhilfen, die der Arbeitgeber seinen Beschäftigten zur Verfügung zu stellen hat, wenn diese aus medizinischer Sicht für die Arbeit am Bildschirm erforderlich sind.

1. Wo steht das? Gilt das für alle Beschäftigten?

Nach § 3 der Verordnung über Arbeitsstätten (ArbStättV) in Verbindung mit § 5 Abs. 1 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), Anhang Arbeitsmedizinische Pflicht und Angebotsvorsorge Teil 4 Abs. 2 Nr. 1 hat ein Arbeitgeber seinen Beschäftigten eine **regelmäßige Untersuchung der Augen und des Sehvermögens** anzubieten, wenn diese an Bildschirmgeräten arbeiten. Die Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze und die Maßnahmen für die Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen sind in Anhang Nr. 6 zur ArbStättV festgelegt.¹

Ergibt die augenärztliche Untersuchung, dass für ein beschwerdefreies, scharfes Sehen am Bildschirm eine spezielle Sehhilfe notwendig ist, so hat er diese dem betreffenden Beschäftigten² zur Verfügung zu stellen.

§ 5 Abs. 1 ArbMedVV:

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten Angebotsvorsorge nach Maßgabe des Anhangs anzubieten. Angebotsvorsorge muss vor Aufnahme der Tätigkeit und anschließend in regelmäßigen Abständen angeboten werden. Das Ausschlagen eines Angebots entbindet den Arbeitgeber nicht von der Verpflichtung, weiter regelmäßig Angebotsvorsorge anzubieten.

Anhang Teil 4 Abs. 2 Nr. 1: Tätigkeiten an Bildschirmgeräten:

Die Angebotsvorsorge enthält das Angebot auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens. Erweist sich auf Grund der Angebotsvorsorge eine augenärztliche Untersuchung als erforderlich, so ist diese zu ermöglichen. § 5 Abs. 2³ gilt entsprechend für Sehbeschwerden. Den Beschäftigten sind im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für die Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn Ergebnis der Angebotsvorsorge ist, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind.

¹ Die Regelungen der früheren Bildschirmarbeitsplatzverordnung wurden modernisiert und in die neue Arbeitsstättenverordnung integriert (zum 03.12.2016 in Kraft getreten). ArbStättV: www.gesetze-im-internet.de.

² Aus Gründen der Vereinfachung und leichteren Lesbarkeit wird im Folgenden nur die männliche Form verwendet, die jeweils auch für die weibliche Form steht.

³ Arbeitgeber erhält Kenntnis oder Anhaltspunkte für eine Gefährdung.

Die ArbStättV und die ArbMedVV sind Verordnungen, die auf Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes⁴ erlassen wurden und Arbeitgeber verpflichten, Leben und Gesundheit der Beschäftigten vor bestimmten Gefahren und vermeidbaren Belastungen aus dem Arbeitsumfeld zu schützen. Basis der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist die Gefährdungsbeurteilung, die der Arbeitgeber vorzunehmen hat. Bei Bildschirmarbeit hat er beispielsweise u.a. zu beurteilen, ob möglicherweise das Sehvermögen der Beschäftigten gefährdet ist.⁵

Da die natürliche Sehschärfe im Nahbereich mit zunehmendem Alter abnimmt, ist die so genannte G 37-Untersuchung (Tätigkeiten an Bildschirmgeräten) bei Beschäftigten bis 40 Jahre alle fünf Jahre und bei Beschäftigten über 40 Jahre in der Regel alle drei Jahre durchzuführen.⁶

2. Was ist Bildschirmarbeit?

Bildschirmarbeitsplätze im Sinne der ArbStättV sind Arbeitsplätze, die sich in Arbeitsräumen befinden und die mit Bildschirmgeräten und sonstigen Arbeitsmitteln ausgestattet sind.⁷ **Bildschirmgeräte** sind Funktionseinheiten, zu denen insbesondere Bildschirme zur Darstellung von visuellen Informationen, Einrichtungen zu Datenein- und -ausgabe, sonstige Steuerungs- Kommunikationseinheiten (Rechner) sowie eine Software zur Steuerung und Umsetzung der Arbeitsaufgabe gehören.⁸

Bildschirmgeräte setzen sich in der Regel aus mehreren Funktionsteilen zusammen (z.B. Bildschirm, Zentraleinheit, Computer, Tastatur, Maus, Drucker, Scanner). Der eigentliche Bildschirm zur Darstellung visueller Informationen ist daher in der Regel nur ein Teil des Bildschirmgeräts. Durch die Entwicklung neuer Gerätetypen (**All-in-One-Computer, Laptops, Note- und Netbooks, Tablets, Smartphones usw.**) gibt es inzwischen eine ganze Reihe von Zwischenformen von Geräten, die ganz oder teilweise den Kriterien und Anforderungen von Bildschirmgeräten oder Bildschirmen entsprechen.⁹

§ 1 der ArbStättV legt fest, was Bildschirmarbeitsplätze im Sinne des Anhangs Nr. 6 sind. Rechenmaschinen, Registrierkassen und Schreibmaschinen klassischer Bauart sind beispielsweise keine Bildschirmarbeitsplätze nach der ArbStättV¹⁰, sondern Arbeitsmittel im Sinne der Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV).¹¹

⁴ www.gesetze-im-internet.de/arbbschg/.

⁵ §§ 5 ArbSchG, 3 Abs. 1 Satz 3 ArbStättV.

⁶ DGUV Information 250-007 – Bildschirmarbeitsplätze (G 37), Seite 6, Version 5.0/2015-03, abrufbar unter www.vbg.de oder www.dguv.de/publikationen.

⁷ § 2 Abs. 5 ArbStättV.

⁸ § 2 Abs. 6 ArbStättV.

⁹ Ralf Pieper, Arbeitsschutzrecht, Kommentar für die Praxis, 6. Aufl. 2016, § 2 ArbStättV Rn 4a.

¹⁰ § 1 Abs. 4 ArbStättV.

¹¹ www.gesetze-im-internet.de/betrsv_2015.

3. Üben auch Beschäftigte, die nur zeitweise am PC arbeiten, Bildschirmarbeit aus (z.B. Erzieher)?

Erzieher arbeiten vorwiegend in der Gruppe mit den Kindern und nutzen beispielsweise für Verwaltungstätigkeiten, Dokumentation der Kindesentwicklung oder Ausarbeitung von Projekten einen PC. Reicht das für „Bildschirmarbeit“?

Beschäftigte im Sinne der früheren **BildscharbV** waren Beschäftigte, die **gewöhnlich** bei einem **nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit** ein Bildschirmgerät benutzten.¹² Es war im Einzelfall zu prüfen, ob der PC nicht nur gelegentlich benutzt wurde bzw. ob die Bildschirmarbeit für die Tätigkeit bestimmend war. Die Berufsgenossenschaften bzw. Unfallversicherungsträger erstellten hierzu einen Kriterienkatalog.¹³

Mittlerweile kommt es auf Intensität und Dauer der PC-Benutzung nicht mehr an.¹⁴

Der Begriff „Arbeitsplatz“ wurde neu definiert.¹⁵ Der Beschäftigte muss sich nicht mehr – wie früher – regelmäßig über einen längeren Zeitraum an seinem Arbeitsplatz aufhalten. Dieser Zeitfaktor fiel mit der neuen ArbStättV weg. Zudem hat sich das Berufsbild der Büro- und Verwaltungstätigkeit gewandelt. Computer gehören zum Berufsalltag.

Zwischenergebnis: Auch Beschäftigte, die nur zeitweise am PC arbeiten – wie beispielsweise Erzieher –, können Anspruch auf eine Bildschirmarbeitsplatzbrille haben.

4. Wer trägt die Kosten?

Die Kosten für Arbeitsschutzmaßnahmen im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen, § 3 Abs. 3 ArbSchG.

Hat der Betriebsarzt festgestellt, dass für die Bildschirmarbeit eine **spezielle Sehhilfe erforderlich und eine normale Sehhilfe nicht ausreichend ist**, hat der Arbeitgeber die Kosten der ärztlichen Untersuchungen (Erst- und Nachfolgeuntersuchungen beim Arzt und Augenarzt) und der attestierten Bildschirmarbeitsplatzbrille komplett zu tragen.¹⁶

Der Arzt legt die qualitativen Ausstattungsmerkmale dieser Sehhilfe fest und bescheinigt bei Bedarf z.B. auch die Erforderlichkeit einer Entspiegelung oder von speziellen Gleitsichtgläsern für die Bildschirmarbeit.¹⁷

¹² § 2 Abs. 3 BildscharbV (bis 02.12.2016); Ralf Pieper, Arbeitsschutzrecht, Kommentar für die Praxis, 5. Aufl. 2011, § 2 BildscharbV Rn 12.

¹³ DGUV Information 215-410 – Bildschirm- und Büroarbeitsplätze, Leitfaden für die Gestaltung, Seite 9, Ausgabe: September 2015, abrufbar unter www.vbg.de oder www.dguv.de/publikationen.

¹⁴ Ralf Pieper, Arbeitsschutzrecht, Kommentar für die Praxis, 6. Aufl. 2016, § 2 ArbStättV Rn 5.

¹⁵ § 2 Abs. 4 ArbStättV.

¹⁶ Ralf Pieper, Arbeitsschutzrecht, Kommentar für die Praxis, 6. Aufl. 2016, § 3 ArbSchG Rn 14 und Anhang zur ArbMedVV Rn 11; DGUV Information 250-007 – Bildschirmarbeitsplätze (G 37), Seite 27, Version 5.0/2015-03, abrufbar unter www.vbg.de oder www.dguv.de/publikationen.

¹⁷ Ralf Pieper, Arbeitsschutzrecht, Kommentar für die Praxis, 6. Aufl. 2016, Anhang zur ArbMedVV Rn 11; VBG-Info „Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz“, Version 1.2/2015-02, abrufbar unter: www.vbg.de.

Der Beschäftigte hat aber keinen Anspruch auf eine modische Designbrillenfassung, sondern auf Kostenerstattung eines einfachen Brillengestells. Evtl. haben Mitarbeitervertretung und Dienstgeber die Modalitäten anhand einer **Dienstvereinbarung** geregelt. Möglicherweise hat der Dienstgeber einen **Rahmenvertrag** mit einem bestimmten Anbieter, so dass sich die Einholung von Angeboten erübrigt.

Das Erzbischöfliche Ordinariat Freiburg beispielsweise hat mit dem Südwestdeutschen Augenoptiker-Verband einen Rahmenvertrag geschlossen, der für die Beschäftigten des Erzbistums gilt.¹⁸

5. Empfehlung für die Praxis:

Vor dem Kauf der Bildschirmarbeitsplatzbrille beim Dienstgeber oder der MAV bitte nachfragen, ob für die Bestellung dieser speziellen Sehhilfe ein bestimmtes **Verfahren** einzuhalten ist. Das Beschaffungsverfahren kann beispielsweise in einer **Dienstvereinbarung** (MAV – Dienstgeber) oder einem **Rahmenvertrag**¹⁹ geregelt sein, den der Dienstgeber mit einem bestimmten Anbieter abgeschlossen hat.

Wurde ein bestimmtes Ablaufverfahren festgelegt, ist den Beschäftigten zu raten dies einzuhalten. Ansonsten tragen sie das Risiko die Kosten vom Dienstgeber evtl. nicht vollumfänglich erstattet zu bekommen.

6. Wem gehört die Bildschirmarbeitsplatzbrille?

Der Dienstgeber hat den Beschäftigten die Bildschirmarbeitsplatzbrille am Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen (Anspruch auf Sachausstattung).

Das Eigentum an der Brille verbleibt beim Dienstgeber, es sei denn MAV und Dienstgeber haben z.B. anhand einer Dienstvereinbarung eine andere Regelung getroffen.

7. Anspruch auf Beihilfe?²⁰

Ausschließlich aus beruflichen Gründen beschaffte Sehhilfen sind nicht beihilfefähig. Eine Beihilfe kommt nur im Einzelfall nach schriftlichem Ablehnungsbescheid des Dienstgebers in Frage, wenn diese Sehhilfe als einzige Brille auch im privaten Bereich ständig getragen wird.²¹ Zum Thema „Beihilfe in Geburts-, Krankheits- und Todesfällen“ siehe www.diag-mav-freiburg.de (Rubrik A-Z).

¹⁸ Amtsblatt Nr. 9 der Erzdiözese Freiburg vom 2. Mai 2017, Seite 51; www.ebfr.de/html/merkblaetter.html (Den Kirchengemeinden wird der Abschluss einer Rahmenvereinbarung empfohlen)

¹⁹ Siehe z.B. Merkblatt, Bestellformular und Preisliste: abrufbar unter www.ebfr.de/html/merkblaetter.html

²⁰ Beihilfe in Krankheitsfällen: Anlage 11 AVR Caritas und § 12 AVO-ÜberleitungsVO i.V.m. § 26 AVVO.

²¹ Merkblatt „Beihilfe zu Aufwendungen für Sehhilfen“, Stand: 13.11.2015, Seite 5, abrufbar unter www.kvbw.de (Beihilfe, Download Beihilfe BW, Merkblätter).

8. Aufgabe der Mitarbeitervertretung (MAV)?

Beschäftigte, denen eine Bildschirmarbeitsplatzbrille verwehrt wird, können sich über den § 26 Abs. 3 Nr. 2 MAVO an ihre MAV wenden (Anregungen und Beschwerden von Mitarbeitern). Kommt die MAV zu dem Ergebnis, dass die Beschwerde berechtigt erscheint, kann sie mit dem Dienstgeber Kontakt aufnehmen und versuchen die Angelegenheit zu klären. Kommt keine Einigung zustande, hat der Beschäftigte die Möglichkeit die kostenfreie individualrechtliche AVO- bzw. AVR-Schlichtungsstelle anzurufen und/oder das staatliche Arbeitsgericht.²²

Im Bereich Arbeits- und Gesundheitsschutz kann die MAV je nach Fallgestaltung oder geplanter Maßnahme Beteiligungsrechte im engeren oder weiteren Sinne haben. Zur ersten Gruppe gehören die Anhörung und Mitberatung, Vorschlags-, Zustimmungs- und Antragsrecht, zur zweiten Gruppe die allgemeinen Aufgaben (z.B. § 26 Abs. 3 Nr. 7 MAVO) und die Informationsrechte. § 3 und Anhang Nr. 6 ArbStättV eröffnen der MAV ein Mitspracherecht bei der Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen.

9. Fazit:

Beschäftigte haben Anspruch auf eine Bildschirmarbeitsplatzbrille, wenn sie die Voraussetzungen der Arbeitsstättenverordnung und der Arbeitsmedizinischen Vorsorgeverordnung erfüllen.²³

Es kommt nicht mehr auf Intensität und Dauer der PC-Benutzung an (früher: „gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit“). Auch Beschäftigte, die nur zeitweise ein Bildschirmgerät nutzen, können Anspruch auf eine Bildschirmarbeitsplatzbrille haben.

Stellt der Betriebsarzt fest, dass eine spezielle Sehhilfe erforderlich ist und eine normale Sehhilfe nicht ausreicht, hat der Dienstgeber die Kosten der Untersuchungen und der Arbeitsplatzbrille zu tragen.

Vor der Beschaffung der Bildschirmarbeitsplatzbrille bitte prüfen, ob ein bestimmtes Beschaffungsverfahren vereinbart bzw. festgelegt ist (z.B. Rahmenvertrag mit bestimmten Anbietern, Dienstvereinbarung).

²² DiAG MAV A oder DiAG MAV B, Rubrik „Recht“: www.diag-mav-freiburg.de.

²³ § 3 und Anhang Nr. 6 ArbStättV, i.V.m. § 5 Abs. 1 Satz 1 ArbMedVV i.V.m. dem Anhang Arbeitsmedizinische Pflicht und Angebotsvorsorge Teil 4 Abs. 2 Nr. 1 – Tätigkeiten an Bildschirmgeräten.