

Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz

Der Lichtsinn, das Sehen, ist eine entscheidende Kommunikationsschnittstelle des Menschen. Einschränkungen im Sehen bedeuten den Verlust von sachlichen und emotionalen Informationen. Diese Auswirkungen sind nicht zu unterschätzen. Deshalb sollten rechtzeitig Maßnahmen ergriffen werden, um Sehschwächen oder Augenproblemen vorzubeugen.



Sehhilfen bei normaler Sehschwäche

Die Ursachen von Sehschwächen sind sehr vielfältig. Sie können angeboren sein, durch äußere Einflüsse oder Krankheit im Kinder- oder Erwachsenenalter erworben werden oder aber sie treten altersbedingt auf. Allerdings gibt es bisher keine Anhaltspunkte bzw. medizinischen Erkenntnisse dafür, dass tägliches Arbeiten am Bildschirm das Sehvermögen nachhaltig verändert.

Eine Korrektur von Sehschwächen ist mit verschiedenen Arten von Sehhilfen möglich. Am weitesten verbreitet sind Brillen, aber es setzen sich zunehmend Kontaktlinsen durch. In Einzelfällen kann das Sehvermögen aber auch durch eine notwendige bzw. gewünschte Operation, wie z.B. der Laserbehandlung bei Kurzsichtigkeit, wieder verbessert werden.

Bei Brillen als Sehhilfe gibt es unterschiedliche Varianten der Korrektur, die jeweils abhängig sind von der Art der vorhandenen Sehschwäche. Monofokalgläser (Einstärkenbrillen) werden zur Korrektur von Kurzsichtigkeit, in anderen Fällen als Lesebrille zur Korrektur von bspw. Altersweitsichtigkeit oder aber auch für den Sehabstand am Arbeitsplatz verordnet und genutzt. Bifokalgläser (Zweistärkenbrillen) kommen zum Einsatz, wenn eine optimale Korrektur sowohl in der Ferne als auch in der Nähe (z.B. beim Lesen) erforderlich ist. Eine Ausführung als Gleitsichtbrille, d.h. ohne störende Trennkanten, ist möglich und wird häufig praktiziert.

Viele Menschen mit Sehschwächen im Fern- und Nahbereich kommen mit ihrer üblichen Brille auch an ihrem Arbeitsplatz (z.B. Bildschirmarbeitsplatz) ohne Probleme zurecht. Bei einigen wenigen ist dies nicht der Fall, sie benötigen eine dritte Stärke für den speziellen Abstand zum Bildschirm. Eine Kombination aus Fern- und Nahteil reicht hier nicht aus. Werden alle Stärken in ein Brillenglas integriert, sind es Trifokalgläser (Dreistärkenbrillen). Diese können ebenfalls als Gleitsichtbrille ausgeführt werden.

Arbeitsmedizinische Vorsorge

Die allgemeinen Pflichten des Arbeitgebers zur arbeitsmedizinischen Vorsorge sind in § 3 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) geregelt. Danach hat der Arbeitgeber

- auf der Grundlage der Gefährdungsbeurteilung für eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge zu sorgen,
- mit der Durchführung einen Arzt, der bestimmte Anforderungen erfüllt (§ 7 – Arbeits- oder Betriebsmediziner) zu beauftragen, bevorzugt den bestellten Betriebsarzt und
- die arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung während der Arbeitszeit zu ermöglichen.

Gemäß § 5 Absatz 1 ArbMedVV hat der Arbeitgeber den Beschäftigten Angebotsuntersuchungen nach Maßgabe des Anhangs der Verordnung anzubieten. D.h. in Form einer Erstuntersuchung und anschließend als Nachuntersuchungen in regelmäßigen Abständen. Im Teil 4 des Anhangs der Verordnung heißt es im Absatz 2 zu Angebotsuntersuchungen bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten: „Die Pflicht zum Angebot einer Untersuchung beschränkt sich auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens. Erweist sich auf Grund der Ergebnisse dieser Untersuchung eine augenärztliche Untersuchung als erforderlich, so ist diese zu ermöglichen.“

Dies gilt auch für das Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Tätigkeit



am Bildschirm zurückführt werden, soweit der Arbeitgeber davon Kenntnis erhält. Abweichend von dem Vorgenannten (§ 3 – Beauftragung Betriebsarzt) kann die Durchführung eines Sehtests auch durch andere fachkundige Personen erfolgen. In einer Veröffentlichung des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI) mit dem Titel „Bildschirmarbeitsverordnung: Auslegungshinweise zu den unbestimmten Rechtsbegriffen (LV 14)“ vertritt der LASI folgenden Standpunkt.

„Die Untersuchung der Augen ist eine ärztliche Angelegenheit und diese schließt regelmäßig die Prüfung des Sehvermögens ein. Diese Untersuchung sollte vorrangig von Betriebsärzten durchgeführt werden, die die jeweiligen Bildschirmarbeitsplätze kennen und damit in der Lage sind, den Arbeitgeber bei der sachgerechten Gestaltung der Arbeitsbedingungen, sowie die Beschäftigten bezüglich eines zweckmäßigen Verhaltens zu beraten. Die Durchführung des Sehtests kann auch durch andere Personen (z.B. Optiker) erfolgen. Die Anforderungen des § 6 Bildschirmarbeitsverordnung werden jedoch nur durch das Anbieten einer angemessenen Untersuchung der Augen und des Sehvermögens erfüllt.“

Der ehemalige § 6 Bildschirmarbeitsverordnung wurde 2008 wortgleich in den Teil 4 des Anhangs der ArbMedVV überführt. Damit kann der Standpunkt der LASI weiterhin herangezogen wer-

den. Als allgemein anerkannt für die angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens gilt der Berufsgenossenschaftliche Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen G 37 „Bildschirmarbeitsplätze“. Wird dieser angeboten und durchgeführt, ist davon auszugehen, dass die Anforderungen der Verordnung erfüllt werden.

Die Zeitabstände zur Untersuchung der Augen und des Sehvermögens sind altersabhängig gestaffelt. Im BG-Grundsatz G 37 ist die wiederkehrende Untersuchung bei Beschäftigten unter 40 Jahre alle 5 Jahre und ab 40 Jahren alle 3 Jahre vorgesehen (vorzeitige Nachuntersuchung nach ärztlichem Ermessen; vgl. Abschnitt 2

„Handlungsanleitung für die arbeitsmedizinische Vorsorge“ nach G 37, BGI/GUV-I 504-37 – früher Auswahlkriterien ...). Eine vorzeitige Untersuchung ist auch beim Auftreten von Sehbeschwerden erforderlich, wenn diese auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden und zwar unmittelbar nach Kenntnis durch den Arbeitgeber (Wunschuntersuchung – nach § 2 Abs. 5 ArbMedVV).

Bildschirmarbeitsbrille vom Arbeitgeber?

Es wird geschätzt, dass 30 bis 40 Prozent der Beschäftigten ein nicht ausreichendes oder nicht ausreichend korrigiertes Sehvermögen besitzen. Wird bei der G 37 eine Fehlsichtigkeit festgestellt, empfiehlt der Betriebsarzt das Aufsuchen eines Augenarztes. Ist das Tragen einer Sehhilfe erforderlich, muss festgestellt werden, ob eine Universalbrille die Fehlsichtigkeit ausgleicht oder eine spezielle Bildschirmarbeitsbrille benötigt wird.

Wann bezahlt diese der Arbeitgeber? Anhang Teil 4 Abs. 2 der ArbMedVV führt aus: „Den Beschäftigten sind im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn Untersuchungsergebnis ist, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale



Sehhilfen nicht geeignet sind.“ Der LASI vertritt hierzu folgenden Standpunkt (aus „Bildschirmarbeitsverordnung - Auslegungshinweise zu den unbestimmten Rechtsbegriffen“):

„Den Beschäftigten sind spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten vom Arbeitgeber zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Vorsorgeuntersuchungen nach dem berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 37 (mit der augenärztlichen Ergänzungsuntersuchung) ergeben, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind. Normale Sehhilfen sind Alltagsbrillen, die zur Korrektur einer Fehlsichtigkeit notwendig sind und auf die Benutzung im Alltag angepasst sind. Spezielle Sehhilfen sind dagegen Sehhilfen, die auf die besonderen Bedingungen und die spezifischen Sehansforderungen am Bildschirmarbeitsplatz angepasst sind.

Eine spezielle Sehhilfe kann nur beschrieben werden, wenn ein Ausgleich der Sehschwäche am spezifischen Bildschirmarbeitsplatz mit einer normalen Sehhilfe nicht möglich ist. Die Kosten für eine spezielle Sehhilfe für die Bildschirmarbeit trägt der Arbeitgeber. Er ist aber nur dann dazu verpflichtet...., wenn der Betriebsarzt (untersuchender Arzt nach G 37) bescheinigt, dass eine spezielle Sehhilfe an dem spezifischen Arbeitsplatz notwendig und die normale Sehhilfe nicht ausreichend ist. Die Kosten für qualitative Ausstattungsmerkmale dieser Sehhilfen, z.B. Entspiegelung und Lichtabsorption, können nur übernommen werden, wenn die Notwendigkeit durch einen pathologischen Augenbefund belegt wird (augenärztliches Attest).“

Der Arbeitgeber trägt demnach nur die Kosten, wenn kein anderer Kostenträger dafür aufkommt (z.B. private oder gesetzliche Krankenversicherung) und es sich um eine spezielle Bildschirmarbeitsbrille (Einschliff für Abstand Auge – Bildschirm) handelt. Diese Kostenträgerschaft ist im Zusammenhang mit § 3 Abs. 3 ArbSchG „Grundpflichten des Arbeitgebers“ zu sehen. Dort ist zu lesen: „Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferle-

gen.“ Die BildscharbV setzte ursprünglich auf Basis von § 18 ArbSchG (Verordnungsermächtigungen) eine EU-Richtlinie zur Bildschirmarbeit in nationales Recht um.

Folgende Kriterien müssen also erfüllt sein: Die Sehhilfe ist ausschließlich für die Bildschirmarbeit erforderlich. Es wird sonst keine Brille benötigt. Oder es ist bereits eine Sehhilfe (Fern- oder Lesebrille) vorhanden. Für die Bildschirmarbeit ist diese aber nicht ausreichend. Um ein optimales Sehvermögen am Bildschirm zu gewährleisten, ist eine zusätzliche Bildschirmarbeitsbrille erforderlich, da die vorhandene normale Sehhilfe für die Tätigkeit am Bildschirm nicht geeignet ist. Dies ist allerdings eher der Ausnahmefall, da die meisten Arbeitnehmer mit ihrer normalen Sehhilfe zu recht kommen. Dann besteht auch keine Kostenübernahmepflicht seitens des Arbeitgebers.

In der Regel handelt es sich bei Bildschirmarbeitsbrillen um Einstärkenbrillen. Nur hierfür kommt die Kostenträgerschaft des Arbeitgebers in Frage. Sonderwünsche des Arbeitnehmers (bspw. Designergestell, Superentspiegelung, Ausführung als Gleitsichtbrille u. Ä.) sind durch diesen i.d.R. selbst zu finanzieren. Für spezielle Arbeitsplätze mit stetem Wechsel zwischen Bildschirm und Textvorlage oder schnellem Wechsel zwischen Bildschirm und Publikumsverkehr, sollte der Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt prüfen, ob die Kostenübernahme für eine Mehrstärkenbrille gewährt werden kann.

In Bezug auf die Kostenerstattung wird folgende Verfahrensweise empfohlen:

- Durchführung der G 37 durch Betriebsarzt (Erst- bzw. Nachuntersuchung).
- Wenn die Sehschärfe eines oder beider Augen $< 0,8$ ist, dann eine zusätzliche Untersuchung beim Augenarzt veranlassen (Kostenübernahme für Untersuchung i.d.R. durch Krankenkasse).
- Ist eine Korrektur des Sehvermögens erforderlich und eine Universalbrille dazu ausreichend, dann erfolgt die Kostenübernahme durch Krankenkasse bzw. privat.

- Ist nach Durchführung einer augenärztlichen Ergänzungsuntersuchung (falls erforderlich) und/oder Beurteilung aus der Sicht des Augenarztes bzw. des Betriebsarztes eine spezielle Bildschirmarbeitsbrille erforderlich, muss der Arbeitgeber handeln.
- Anschließend kann die Prüfung der Gewährung einer Bildschirmarbeitsbrille durch den Arbeitgeber (mit kompletter oder anteiliger Kostenübernahme) in Absprache mit dem Betriebsarzt erfolgen.
- Ist eine Bildschirmarbeitsbrille erforderlich, sollte vorab der Arbeitgeber einen Kostenvoranschlag des Optikers bestätigen. Erstattet werden im Allgemeinen eine einfache Fassung und einfach entspiegelte Silikatgläser.
- Wird eine andere Ausstattung notwendig, so ist diese individuell mit dem Arbeitgeber unter Einbeziehung des Betriebsarztes abzustimmen.
- Bestehen seitens des Arbeitnehmers Sonderwünsche bzgl. Ausstattung, so ist mit dem Arbeitgeber eine angemessene Kostenbeteiligung abzustimmen.

Bewährt hat sich die Festlegung eines Festbetrages als Zuzahlung zu einer notwendigen Bildschirmarbeitsbrille im Rahmen des Abschlusses einer Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Personalrat. Es gibt in den Rechtsvorschriften keinerlei Festlegungen bzgl. der maximalen Kosten für eine Bildschirmarbeitsbrille bzw. eine angemessene Kostenbeteiligung. Es können demnach nur Orientierungswerte für eigene Festlegungen bzgl. Kostenübernahme oder Zuzahlung im Unternehmen herangezogen werden.

Beispiele zur Orientierung

In der Gesetzlichen Krankenversicherung gibt es bspw. noch Festbeträge für Brillengläser gemäß § 36 SGB V (z.B. für Kinder und Jugendliche). Diesbezüglich erfolgte eine Bekanntmachung der Spitzenverbände der Krankenkassen über eine bundesweite neue Festsetzung von Festbeträgen (u.a. für Sehhilfen) vom 23.10.2006 im Bundesanzeiger vom 17.11.2006 (Festbeträge abhängig von Stärke und



Material). In einem Schnellbrief des Finanzministeriums Sachsen-Anhalt vom 22.11.2001 wurde bzgl. der Beschaffung eines Brillengestells für eine Bildschirmarbeitsbrille ein Betrag von 10,23 Euro genannt. Ein Rundschreiben des Bundesinnenministeriums vom 02.02.2004 zur Kostenerstattung spezieller Sehhilfen für die Bildschirmarbeit enthielt einen Betrag von 20,45 Euro.

Der Kostenvorschlag eines bundesweit operierenden Optikers betrug vor einigen Jahren, mit den Randbedingungen private Abrechnung, übliche Stärke bis Abstand 1,0 m, Einstärkenglas, keine Entspiegelung, etwa 50 Euro pro Glas, zzgl. 12 Euro für ein einfaches Metallgestell. Unter Berücksichtigung jährlicher Kostensteigerungen sind heute Orientierungswerte von ca. 60 Euro pro Glas und 20 Euro für das Gestell realistisch. Der Zuzahlungsbetrag für eine Bildschirmarbeitsbrille durch einen Arbeitgeber würde daher zurzeit bei ca. 140 bis 150 Euro liegen. Dies ist zumindest ein guter Verhandlungswert für eine Vereinbarung mit dem Personalrat.

Zwei Gerichtsurteile zur Verpflichtung eines Arbeitgebers und zur Kostenfestsetzung sollen als Hilfe für mögliche Entscheidungen dienen:

Wer an einem etwa siebenstündigen Arbeitstag auch nur 30 bis 45 min täg-

lich am PC arbeitet, kann vom Arbeitgeber eine angemessene Kostenerstattung für eine bildschirmgerechte Sehhilfe verlangen, wenn diese augenärztlich verordnet wurde. Das Urteil ist rechtskräftig. Es war u.a. deswegen wichtig, weil die Bildschirmarbeitsverordnung diesen Bereich nur sehr allgemein regelt (die ArbMedVV jetzt kaum deutlicher) und manche Arbeitgeber versuchen, sich ihrer Verpflichtung zu entziehen und die Kosten für eine Bildschirmbrille auf die Beschäftigten selbst abzuwälzen. (Arbeitsgericht Münster, AZ: 4 Ca 1034 b/99)

Die Kosten einer Bifokalbrille betragen 163 Euro für das Gestell und 246 Euro für die Gläser. Der Arbeitgeber hatte nach Beihilferecht 10,23 Euro für das Gestell und 143 Euro für die Gläser erstattet. Zu wenig befand das Gericht. Angemessen, erforderlich und erstattungsfähig hielt es 20,45 Euro für Gestell sowie 184 Euro für die Gläser. Teurer hätte die Brille nicht sein müssen. Das Urteil war aber nicht rechtskräftig, da der Fall weiter vor das Bundesverwaltungsgericht ging. (Verwaltungsgericht Freiburg vom 11.10.2001, AZ: 3 K 1430/00 – Beamter)

Rainer Kutzinski

Literatur

- GUV- I 650 „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze“,
- BGI/GUV-I 504-37 „Handlungsanleitung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge nach BG Grundsatz G 37 – Bildschirmarbeitsplätze“,
- BGI 786 „Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz; Hilfen für die Verordnung von speziellen Sehhilfen“ (<http://publikationen.dguv.de>, Regelwerk, Informationen)
- Faltblatt „Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz“ (www.vbg.de, Downloads & Medien, Stichwort: Sehhilfen)
- LV 14 „Handlungsanleitung zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen bei der Bildschirmarbeit“,
- Ergänzung zur LV 14 „Bildschirmarbeitsverordnung: Auslegungshinweise zu den unbestimmten Rechtsbegriffen“ (<http://lasi.osha.de>, Publikationen, LASI-Veröffentlichungen)
- Schutz der Augen bei der Bildschirmarbeit,
- Augenbeschwerden bei Bildschirmarbeit, Vorsorge und Bildschirmbrillen in Betriebs- und Dienstvereinbarungen,
- Augenbelastung – arbeitsmedizinische Vorsorge nach Grundsatz G 37,
- Kostenübernahme für Augenuntersuchung und Bildschirmbrille (www.ergo-online.de, Service, Download-Area, Bildschirmarbeit)