

Regine Rundnagel

Muster - Betriebsvereinbarung arbeitsmedizinische Vorsorge „Tätigkeit an Bildschirmgeräten“ und Bildschirmbrille mit Kommentar

Präambel

Mit dieser Betriebsvereinbarung wird die „Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV): „Angebotsvorsorge bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten“ (Anhang Teil 4 Abs. 2 Nr. 1) konkretisiert.

§ 1 Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen, die bei der XY GmbH an einem Arbeitsplatz mit Bildschirmgerät beschäftigt sind, unabhängig von der täglichen Dauer ihrer Bildschirmtätigkeit.

Kommentar: Auszubildende sind hier eingeschlossen. Langzeitpraktikanten sind einzuschließen. Für Leiharbeitnehmer ist eine Klärung mit dem Entleiher notwendig. Werkvertragsnehmer erhalten ein Angebot.

Die Arbeitsstättenverordnung von 2016 kennt keine zeitliche Einschränkung der Definition eines Bildschirmarbeitsplatzes. Die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge fordert die Angebotsvorsorge für Tätigkeiten an Bildschirmgeräten.

Bildschirmgeräte sind auch mobile Geräte, auch Handscannern mit Eingabenotwendigkeiten sind Bildschirmgeräte.

§ 2 Arbeitsmedizinische Vorsorge „Tätigkeit an Bildschirmgeräten“

1. Durchführungsgrundsatz

Die Arbeitnehmer/-innen bei der XY GmbH, die an einem Bildschirmgerät tätig sind, haben Anspruch auf eine regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorge. Die Teilnahme ist freiwillig.

Eingeschlossen sind alle Arbeitsplätze, an denen Arbeiten ausgeführt werden, die ohne Bildschirmgerät nicht zu erledigen sind.

Ziel ist es, Gesundheitsbeschwerden, die durch die Tätigkeit an Bildschirmgeräten entstehen können, zu verhindern oder frühzeitig zu erkennen.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge erfolgt grundsätzlich nach den Anforderungen der Arbeitsmedizinischen Regel AMR 14.1 „Angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens“ mit Ergänzung durch die arbeitsmedizinischen Anforderungen des DGUV-Grundsatz G 37 „Bildschirmarbeitsplätze“. Dazu gehören Beratung und Untersuchungen zur Sehfähigkeit, ebenso auch zur gesamten Tätigkeit am Bildschirmgerät und möglichen Folgen z.B. auch für den Bewegungsapparat.

Zur Vorsorge gehört zwingend eine arbeitsplatz- und tätigkeitsbezogene Beratung durch den Betriebsarzt/Arbeitsmediziner. Dem Betriebsarzt ist dazu die Dokumentation der Gefährdungsbeurteilung der Arbeitsplätze mit Bildschirmtätigkeit zugänglich zu machen und weitere Informationen nach Maßgabe der Arbeitsmedizinischen Regel AMR 3.1 „Erforderliche Auskünfte/ Informationsbeschaffung über die Arbeitsplatzverhältnisse“ bereitzustellen. Der Betriebsarzt hat diese Informationen vor der arbeitsmedizinischen Vorsorge von Beschäftigten zur Kenntnis zu nehmen.

2. Angebot Erst- und Nachuntersuchung

Die arbeitsmedizinische Vorsorge wird den Beschäftigten vor Aufnahme der Tätigkeit an einem Bildschirmarbeitsplatz angeboten (Erstuntersuchung).

Kommentar 1: Das gilt für Neueingestellte und ebenso auch für "Wiedereingestellte" (Elternzeitler) oder bei Versetzungen.

Kommentar 2: Empfehlenswert ist es für die Betroffenen, eventuell durch ein vorgefertigtes Formblatt, die konkreten Bedingungen am Arbeitsplatz mit Sehentfernungen und Bildschirmgröße sowie Arbeitsaufgaben zu benennen oder zu skizzieren. Das unterstützt die Arbeit des Betriebsarztes bzw. bestellten Arbeitsmediziners.

Die Vorsorge wird jeweils nach 36 Monaten und bei Bedarf erneut angeboten (Nachuntersuchung). Bedarf besteht aufgrund ärztlichen Ermessens oder auf Wunsch eines Beschäftigten, wenn er über gesundheitliche Beschwerden klagt, die arbeitsplatzbedingt sein könnten und er an einem Bildschirmgerät tätig ist (Wunschvorsorge).

Das Angebot erfolgt unabhängig davon, ob Beschäftigte es annehmen oder nicht.

Kommentar: Der DGUV-Grundsatz G 37 hatte bisher für Personen unter 40 Jahre einen Zeitraum von 5 Jahren vorgesehen, für Personen ab 40 Jahre einen Zeitraum der Folgeuntersuchung von 3 Jahren. Die arbeitsmedizinische Regeln Nr. 2.1 "Fristen für die Veranlassung/das Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge" aber fordert jetzt, dass die nachfolgenden Vorsorgen spätestens 36 Monate nach dem Angebot der vorhergegangenen Vorsorge angeboten werden müssen.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge wird nicht zusammen mit einer Eignungsuntersuchung durchgeführt.

Kommentar: Das sorgt dafür, dass Beschäftigte den Sinn der Vorsorge als Prävention arbeitsbedingter Erkrankungen verstehen und es wird gesetzlich gefordert. Eine Eignungsuntersuchung, wie z.B. die Untersuchung zu Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten nach dem DGUV-Grundsatz G25 hat nicht dieses Ziel.

3. Kosten und Freistellung

Die jeweilige Erst- und Nachfolgeuntersuchung geschieht auf Kosten des Arbeitgebers und erfolgt durch den Betriebsarzt/-ärztin oder einem arbeitsmedizinischen Präventionsdienstleister.

Die Untersuchungen finden während der Arbeitszeit statt.

4. Recht auf freie Arztwahl, Recht auf Ablehnung der körperlichen Untersuchung

Arbeitnehmer, die das Recht auf freie Arztwahl in Anspruch nehmen wollen, haben die Möglichkeit, die Vorsorge bei einem entsprechend qualifizierten und untersuchungsermächtigten Arbeitsmediziner oder Augenarzt ihres Vertrauens durchführen zu lassen. Anfallende Kosten werden in dem Umfang erstattet, wie sie dem Unter-

nehmen bei betriebsärztlicher Untersuchung entstanden wären. Beschäftigte werden für die Teilnahme an der Vorsorge freigestellt.

Kommentar: Beschäftigte haben das Recht auf freie Arztwahl. Ein Zwang zur Untersuchung beim Betriebsarzt kann es grundsätzlich nicht geben. Deshalb ist die Absicherung der Alternativen wichtig. Werden die Untersuchungen üblicherweise vom Betriebsarzt oder einem externen Dienst durchgeführt und möchte ein Arbeitnehmer/-in einen anderen Arbeitsmediziner zur Vorsorgeuntersuchung nutzen, muss die Kostenübernahme des Arbeitgebers geklärt werden. Ebenso müssen die Zeiten der Freistellung geklärt werden, wenn mehr Zeitaufwände entstehen.

Wenn der Beschäftigte mit der Vorsorge – Beratung und Untersuchung- des Betriebsarztes nicht einverstanden ist, muss es ebenso eine Verfahrensklä rung geben. Er/Sie sollte dann das Recht auf eine erneute Untersuchung bei einem Arbeitsmediziner seines Vertrauens auf Kosten des Arbeitgebers haben.

Beschäftigte haben das Recht, eine körperliche Untersuchung abzulehnen. Es erfolgt dann ausschließlich eine Beratung.

Kommentar: dieses Recht ist in der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge in § 6 geregelt. Über die Untersuchung muss der Betriebsarzt aufklären.

5. Ergänzungsuntersuchung Augenarzt

Ist aufgrund der Untersuchung eine weiterführende augenärztliche Untersuchung (Ergänzungsuntersuchung) erforderlich, so erfolgt sie ebenfalls auf Kosten des Arbeitgebers bei einem dazu qualifizierten Augenarzt.

Der Beschäftigte hat das Recht, einen Augenarzt/-ärztin seines Vertrauens zu wählen.

6. Schweigepflicht Untersuchungsergebnisse

Die Untersuchungsergebnisse unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und werden bei dem untersuchenden Arzt aufbewahrt.

7. Vorsorgebescheinigung

Der Beschäftigte und der Arbeitgeber erhalten eine Vorsorgebescheinigung gemäß den Mindestanforderungen der arbeitsmedizinischen Regel AMR Nr. 6.3 "Vorsorgebescheinigung" zur ausschließlichen Bestätigung der Teilnahme und des Termins der nächsten Vorsorge.

Die Vorsorgebescheinigung wird in der Personalabteilung unter Wahrung der gesetzlichen Anforderungen des Datenschutzes nach BDSG gespeichert (Vorsorgekartei/Vorsorge-datei). Der Betriebsrat hat das Recht auf Informationen über die Teilnahme an der Angebotsvorsorge.

Kommentar: Ein Formblatt kann im Anhang zugefügt werden. Muster sind in der Arbeitsmedizinischen Regel AMR Nr. 6.3 zu finden.

8. Gesundheitliche Bedenken

Bestehen aufgrund der Ergebnisse der Vorsorge befristete oder dauernde gesundheitliche Bedenken gegen den Einsatz des Beschäftigten am Arbeitsplatz mit Bildschirmgerät, so obliegt die Mitteilung darüber an den Arbeitgeber der freien Entscheidung des Beschäftigten. Nur mit seinem Einverständnis darf der Betriebsarzt/Augenarzt dem Arbeitgeber Ergebnisse der Vorsorge mitteilen.

Teilt der Beschäftigte dem Arbeitgeber Einschränkungen seiner Einsatzfähigkeit mit, wird ihm das betriebliche Verfahren des Eingliederungsmanagement angeboten. Kann kein technischer/organisatorischer Ausgleich geschaffen werden, so erhält er ein Angebot für einen alternativen Arbeitsplatz, ggf. eine Qualifizierung. Alle Möglichkeiten der leidensgerechten Gestaltung des Arbeitsplatzes und möglicher Hilfen durch Integrationsämter werden dabei ausgeschöpft.

Kommentar: in vielen Unternehmen wird nur noch mit Bildschirmgeräten gearbeitet, dann ist eine solche Regelung schwer zu realisieren, wenn sie nicht zur Abgruppierung führen soll. Trotzdem ist die Absicherung möglicher Betroffener notwendig. In einem solchen Fall sollte die Unterstützung externer Stellen wie das Integrationsamt (wenn eine Schwerbehinderung vorliegt) genutzt werden und eine Beschäftigungssicherung gemeinsam mit Betriebsarzt, Interessenvertretung und Arbeitgeber gesucht werden. Das SGB IX bietet hier eine Grundlage.

9. Überprüfung Arbeitsplatz

Jeder Bildschirmarbeitsplatz wird neben der regelmäßigen Überprüfung entsprechend des Arbeitssicherheitsgesetzes auch nach Bedarf bei einschlägigen Hinweisen durch Beschäftigte von der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf die Einhaltung der Anforderungen der Arbeitsstättenverordnung und der gesicherten arbeitswissenschaftlichen Erkenntnisse zur Bildschirmarbeit überprüft. Sofern Mängel bestehen, werden diese schnellstmöglich beseitigt. Verantwortlich ist die zuständige Führungskraft.

Kommentar: Möglich ist dies im Rahmen der regelmäßigen Begehungen der Arbeitsstätte. Entscheidend ist allerdings, im Unternehmen ein Verfahren zu installieren, was in dem Fall, in dem gesundheitliche Beschwerden und Hinweise von Beschäftigten vorliegen, eine detaillierte Analyse des Arbeitsplatzes, der Einstellung von Arbeitstisch und Arbeitsstuhl, der Beleuchtungssituation und vor allem auch des Bildschirmgerätes und der Einstellungen der Benutzeroberfläche (z.B. Schriftgröße) umfasst.

10. Mitteilung des Betriebsarztes an den Arbeitgeber

Hat der Betriebsarzt Anhaltspunkte, dass gesundheitliche Beschwerden der Beschäftigten auf eine nicht ausreichende ergonomische Gestaltung und nicht ausreichende Schutzmaßnahmen an Arbeitsplätzen mit Bildschirmgeräten zurückzuführen sind, so teilt er dem Arbeitgeber dies entsprechend der Arbeitsmedizinischen Regel AMR 6.4 „Mitteilungen an den Arbeitgeber nach § 6 Absatz 4 ArbMedVV“ mit und schlägt Schutzmaßnahmen vor. Das gilt auch für Einzelarbeitsplätze. Es erfolgt daraufhin unverzüglich eine Überprüfung des Arbeitsplatzes nach § 2.8.

Einen Tätigkeitswechsel aufgrund gesundheitlicher Bedenken beim Einsatz eines Beschäftigten an einem Arbeitsplatz mit Bildschirmgerät darf der Betriebsarzt dem Arbeitgeber nur unter der Voraussetzung einer Einwilligung des Beschäftigten mitteilen und nur, wenn die Gefährdung nicht durch Arbeitsschutzmaßnahmen beseitigt werden kann.

Der Betriebsrat wird über alle vorgeschlagenen Maßnahmen informiert und hat das Recht an der Überprüfung des Arbeitsplatzes teilzunehmen.

10. Information der Beschäftigten

Alle Beschäftigte werden über das Angebot der Vorsorge „Tätigkeit an Bildschirmgeräten“ entsprechende der Arbeitsmedizinischen Regel AMR 5.1 „Anforderungen an das Angebot von arbeitsmedizinischer Vorsorge“ schriftlich informiert, und zwar mit folgenden Mindestinhalten:

- a) Hinweis auf die gesetzliche Verpflichtung des Arbeitgebers, arbeitsmedizinische Vorsorge nach dem Anhang der ArbMedVV anzubieten,
- b) Mitteilung über die Grundlage des Angebots, der Gefährdung der Augen und des Sehvermögens und sonstiger Gefährdungen bei der Tätigkeit an Bildschirmgeräten, mit Verweis auf die Gefährdungsbeurteilung,
- c) Zusicherung, dass weder die Annahme noch die Ablehnung der Angebotsvorsorge zu Nachteilen für den Beschäftigten oder die Beschäftigte führt,
- d) Bestätigung, dass dem oder der Beschäftigten durch die Vorsorge keine Kosten entstehen und dass die Vorsorge in der Regel in der Arbeitszeit stattfindet,
- e) Hinweis auf das Recht auf freie Arztwahl und Bestätigung dass dabei keine Kosten entstehen sowie Erläuterung des Verfahrens der Freistellung dazu,
- f) Hinweis, dass der Arbeitgeber und der oder die Beschäftigte vom Arzt eine Vorsorgebescheinigung erhalten, in der lediglich die Teilnahme an der Vorsorge bescheinigt wird,
- g) Erläuterung des Verfahrens im Betrieb.

Der Arbeitgeber stimmt sich mit dem Betriebsrat über die geeignete Form der Information ab.

11. Unterweisung

Beschäftigte erhalten eine auf ihre Aufgaben und Arbeitsplatzbedingungen ausgerichtete Unterweisung auf der Grundlage von Information zu den Belastungen der Augen und der Gefährdungen des Sehvermögens und weiterer körperlicher Gefährdungen bei der Tätigkeit an Bildschirmgeräten. Grundlage dazu sind die Ergebnisse der Gefährdungsbeurteilung. Die Unterweisung umfasst auch Informationen zur ergonomischen Arbeitsplatzeinrichtung. Eine persönliche arbeitsplatzbezogene Beratung durch den Betriebsarzt insbesondere zu Fragen der Sehfähigkeit und der Sehhilfen wird bei Bedarf ermöglicht.

Die Unterweisung erfolgt in verständlicher Sprache und in einer gesprächsorientierten Form. Methoden des e-learning können ergänzend genutzt werden.

Arbeitgeber und Betriebsrat stimmen sich über die konkreten Methoden, Inhalte und die Durchführung der Unterweisung ab.

§ 3 Arbeitsplatzbezogene Sehhilfe (Bildschirmarbeitsplatzbrille)

1. Kostenübernahme Bildschirmbrille

Die XY GmbH übernimmt alle notwendigen Kosten der Bildschirmarbeitsplatzbrille, wenn normale Sehhilfen nicht geeignet sind. Voraussetzung hierfür ist, dass eine Untersuchung nach G37 durchgeführt wurde und der Augenarzt die spezielle Sehhilfe für die Bildschirmarbeit als erforderlich erachtet und bestätigt.

Kommentar 1: Eine solche Sehhilfe ist immer arbeitsplatzbezogen und so ausgerichtet, dass bei der Arbeit am Bildschirm ein beschwerdefreies, scharfes Sehen in der Mitteldistanz ohne körperliche Zwangshaltung gewährleistet wird.

Kommentar 2: Die optimale Gestaltung der Sehhilfe macht normalerweise erforderlich, die Bedingungen am Arbeitsplatz miteinzubeziehen. Besondere Bedingungen, wie das mobile Arbeiten mit tragbaren Bildschirmgeräte (Notebooks, Tablets), die Arbeit an mehreren Bildschirmen oder an sehr großen Bildschirmen müssen dazu mit dem Betriebsarzt abgestimmt werden. Empfehlenswert ist eine individuelle Beratung des betroffenen Beschäftigten durch den Betriebsarzt und die Fachkraft für Arbeitssicherheit vor der Ergänzungsuntersuchung des Augenarztes und dem Erwerb der Bildschirmbrille. So kann eine ergonomische Optimierung von Anordnung und Einstellung der Arbeitsmittel erreicht werden und die Auswahl der Sehhilfe optimiert werden. Auch kann eine Abstimmung zwischen Betriebsarzt und dem Augenarzt für die Ergänzungsuntersuchung - mit vorheriger Zustimmung des Beschäftigten - mit dem Ziel der ergonomisch optimalen Brillenwahl sinnvoll sein. Diese Schritte sind für die konkrete Regelung des Verfahrens (1.Untersuchung und Beratung am konkreten Arbeitsplatz und ergonomische Optimierung, 2.Dokumentation für den Augenarzt. 3. Ergänzungsuntersuchung, 4.Antrag auf Kostenerstattung Bildschirmbrille) zu empfehlen.

2. Kostenvoranschläge

Der/die Arbeitnehmer/-in ist verpflichtet, dem Arbeitgeber zwei Kostenvoranschläge für die spezielle Sehhilfe vorzulegen und die Zustimmung der XY GmbH einzuholen.

Kostenerstattung erfolgt nur insoweit, als kein anderer Kostenträger eintritt.

Kommentar 1: Großbetriebe verfügen oft über einen Rahmenvertrag mit Optikerketten. Dann kann die Formulierung so aussehen:

Die Bildschirmbrille ist bei den Filialen des Optikers „ABC“ zu bestellen, mit dem die XY GmbH einen Rahmenvertrag abgeschlossen hat. Die Kostenübernahmeerklärung der XY GmbH muss dazu vorliegen. Die Rechnung geht direkt an die XY GmbH.

Kommentar 2: In Großbetrieben kann es sinnvoll sein, den konkreten Ablauf des Verfahrens zu regeln und die dazu notwendigen Formblätter und beteiligten Stellen zu nennen.

Die Häufigkeit der Kostenerstattung richtet sich nach den Ergebnissen der Vorsorge ohne zeitliche Begrenzung.

Kommentar: Verschlechtert sich die Sehfähigkeit über einen kurzen Zeitraum mehrfach - was beim Alterungsprozess der Augen durchaus vorkommen kann - ist eine mehrfache Erneuerung der Brille und die Kostenerstattung durch den AG notwendig! Die "Schutzausrüstung" Brille muss das Sehen zu jeder Zeit optimal unterstützen.

3. Ausstattungen der Sehhilfe

Erstattungsfähig sind ärztlich verordnete Gläser und Sonderausstattungen (Kunststoff, Einfach-, Mehrfachentspiegelung, Einstärken-, Bi-, Trifokal-, Gleitsichtgläser, Raumgleitsichtgläser etc.) und das Brillengestell (max. 100,00 EUR). Eine darüber hinausgehende Ausstattung der Brille geht auf Kosten des/der Arbeitnehmer/-in.

Kommentar: Der Erstattungsbetrag 100 EUR ist ein Beispiel!.

Eine Regelung zur Ausstellung der Rechnung (differenziert zwischen ärztlich verordneten Kosten und darüber hinausgehenden Kosten) ist sinnvoll. Auch kann man heute von einem Arbeitgeber verlangen, mindestens auch die Kosten für einfach entspiegelte Gläser zu übernehmen, auch ohne eine spezielle ärztliche Verordnung.

4. Eigentum der Sehhilfe

Die Bildschirmbrille ist Eigentum des/der Arbeitnehmers/-in. Sie kann privat genutzt werden.

Kommentar 1: Damit ist allerdings auch die Haftung geklärt, sie liegt beim Beschäftigten, er ist für die Pflege verantwortlich. Ist die Brille nicht Eigentum des Arbeitgebers und wird sie beschädigt, muss der Beschäftigte vollständigen Ersatz beschaffen, es sei denn es besteht auch darüber eine Regelung.

Wird die Bildschirmbrille bei einem Arbeits- oder Wegeunfall beschädigt, dann ersetzt die gesetzliche Unfallversicherung den Schaden. Dies hat das Bundessozialgericht mit Urteil vom 20.2.2001 (B2 U9/00 R) entschieden.

Kommentar 2: Alternativ übernimmt der AG die vollen Kosten im Sinne der Kosten für eine persönliche Schutzausrüstung, die Bildschirmbrille ist dann Eigentum des AG´s und verbleibt am Arbeitsplatz. Der Arbeitgeber ist für Reparaturen und Ersatz zuständig. Die Bildschirmbrille kann dann nicht privat genutzt werden. Die Brille verbleibt bei Ausscheiden des Beschäftigten im Unternehmen. Eine solche Regelung allerdings ist nicht zu empfehlen.

§ 4 Schlussbestimmungen

Sollte eine Bestimmung dieser Vereinbarung unwirksam sein, wird die Wirksamkeit der übrigen Bestimmungen hiervon nicht berührt. XY GmbH und Betriebsrat verpflichten sich, die unwirksame Bestimmung durch eine dieser möglichst nahekommenden wirksamen Vereinbarung zu ersetzen.

Diese Betriebsvereinbarung tritt am ... in Kraft.

Diese Betriebsvereinbarung kann von beiden Seiten mit einer Frist von ... zum ... gekündigt werden. Sie wirkt nach, bis eine neue Regelung vereinbart wird.

Stand der Bearbeitung: 2017