

Vorsorge bei Tätigkeit an Bildschirmgeräten und Bildschirmbrille

Bei Bildschirmarbeit erbringen die Augen Höchstleistungen. Deshalb sind Vorsorgeuntersuchungen wichtig und die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge schreibt sie vor Arbeitsaufnahme und in regelmäßigen Abständen vor. Damit werden den Überlastungen durch eine fehlende oder nicht ausreichende Brille vorgebeugt.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist entsprechend der Arbeitsstättenverordnung (2016) allen Beschäftigten anzubieten, die an Bildschirmgeräten arbeiten. Grundsätzlich bevor jemand mit der Tätigkeit an einem solchen Arbeitsplatz beginnt und in regelmäßigen Abständen. Auch wenn Beschwerden auftauchen ist die Vorsorge angesagt.

Diese oft kurz "Augenuntersuchung" genannte Vorsorge ist ein Angebot, die Teilnahme ist freiwillig. Sie bezieht sich ausschließlich auf die Sehaufgaben bei Nutzung von Bildschirmgeräten. Brillenträger haben in der Regel ihren Augenfacharzt, trotzdem ist die Nutzung des Vorsorgeangebots im Betrieb zu empfehlen. Die Kosten der arbeitsmedizinischen Vorsorge tragen nicht die Versicherten, sondern der Arbeitgeber – denn er ist verantwortlich für den Gesundheitsschutz an den von ihm gestalteten Arbeitsplätzen.

Rechtliche Grundlagen

Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet die Arbeitgeber dazu, den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorge zu ermöglichen. Nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) haben Beschäftigte an Bildschirmarbeitsplätzen Anspruch auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens. Sie soll schriftlich angeboten werden und während der Arbeitszeit stattfinden.

Die Pflicht zur Vorsorge bei Bildschirmarbeit wird konkretisiert durch arbeitsmedizinische Regeln (AMR). Werden diese so vom Arbeitgeber umgesetzt handelt er rechtssicher. Daneben gibt es Grundsätze und Handlungsanleitungen der Unfallversicherungsträger (Dachverband DGUV), die hilfreich sind.

Wen betrifft es?

Dies gilt entsprechend der Arbeitsstättenverordnung (2016) für alle Beschäftigte, die an Bildschirmgeräten arbeiten und unabhängig davon, wie lange sie daran arbeiten. Nach altem Recht war dies eingeschränkt auf Beschäftigte die „gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil der normalen Arbeit“ einen Bildschirm benutzen. Der DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen an Bildschirmarbeitsplätzen (G 37) aus dem Jahr 2015 definierte dies als Arbeiten, die ohne Bildschirmunterstützung nicht zu erledigen sind. Auch Tätigkeiten mit mobilen EDV-Geräten sind eingeschlossen.

Die Auswahlkriterien für die arbeitsmedizinische Vorsorge nach dem DGUV Grundsatz G 37 verweisen darauf, dass insbesondere bei Beschäftigten an folgenden Arbeitsplätzen mit erhöhten Augenbelastungen und Gesundheitsbeschwerden zu rechnen ist: ständige Datenerfassung und -abfrage, Sachbearbeitung und Dialogverkehr, Textverarbeitung, CAD-Anwendungen und Bildverarbeitung.

Zeitpunkt

Die Untersuchung der Augen und des Sehvermögens

- muss vor Aufnahme der Tätigkeit an Bildschirmgeräten erfolgen (erste Vorsorge),
- anschließend in regelmäßigen Abständen (zweite und weitere Vorsorge),
- und wenn Sehbeschwerden auftreten, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können (vorzeitige Vorsorge).

Die Fristen für die Vorsorge sind konkret in der arbeitsmedizinischen Regel AMR 2.1 festgelegt. Die Fristen aus dem DGUV Grundsatz G 37 (von 2015) sind veraltet und gelten nicht mehr. Neben der ersten Vorsorge vor Beginn der Arbeit am Bildschirm müssen die nächste 12 Monate später (zweite Vorsorge) und alle weiteren jeweils 36 Monate später angeboten werden.

Kosten

Die arbeitsmedizinische Vorsorge ist eine Maßnahme des betrieblichen Gesundheitsschutzes. Die Kosten trägt der Arbeitgeber, dazu gehören

Kostenübernahme durch den Arbeitgeber

- Kosten der ersten und der folgenden Vorsorgen durch den Betriebsarzt/-ärztin, einem vom Arbeitgeber bestimmten Arbeitsmediziner oder den Arbeitsmediziner bei freier Arztwahl,
- Kosten der Freistellung,
- Fahrtkosten,
- Kosten der Ergänzungsuntersuchung beim Augenarzt,
- Kosten für eine spezielle Sehhilfe am Bildschirmarbeitsplatz (Bildschirmbrille)
- anteilig für die Einrichtung spezieller Arbeitsplätze beispielsweise gemeinsam mit den Versorgungsmatern bei Personen mit schwerwiegenden Gesundheitsschäden (z.B. bei stark Sehbehinderten mit Anerkennung einer Behinderung).

Angebot zur arbeitsmedizinischen Vorsorge

Freiwillige Teilnahme - Präventionsangebot

Die Vorsorge bei Bildschirmarbeit fällt unter die Regelungen zur Angebotsvorsorge aus der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV). Das heißt: Der Arbeitgeber muss sie anbieten, der Beschäftigte muss sie aber nicht wahrnehmen.

Die Vorsorge ist auch nicht zu verwechseln mit einer Eignungsuntersuchung. Sie zielt nicht darauf ab, nur Beschäftigte mit besonders gutem Sehvermögen an Bildschirmarbeitsplätzen einzusetzen, vielmehr hat sie Prävention von Gesundheitsbeschwerden zum Ziel.

Obwohl es sich hier um keine Verpflichtung handelt, ist es dennoch sehr zu empfehlen, das Angebot der Untersuchung wahrzunehmen. Ziel ist, Augenbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückzuführen sind, frühzeitig zu erkennen und beispielsweise durch eine Bildschirmbrille oder andere ergonomische Maßnahmen dem entgegen zu wirken. Es geht darum, gute Sehbedingungen am Bildschirmgerät herzustellen und damit einer Überbeanspruchung der Augenmuskulatur, einer Ermüdung der Augen und den daraus folgenden Nacken- und Kopfschmerzen vorzubeugen. Auch eine vorzeitige allgemeine geistige Ermüdung durch angestrengtes Sehen soll verhindert werden. Ursachen für Augenbeschwerden können die nicht korrekte Brille sein, aber auch eine schlechte Beleuchtung, Blendungen oder Spiegelungen auf dem Bildschirm oder trockene Luft.

Wer die Vorsorge nicht wahrnimmt, riskiert ohne eine ausreichende Sehhilfe zu arbeiten, obwohl er die eigentlich dringend nötig hätte. Nicht nur fehlerhaftes Sehen, müde Augen, sondern möglicherweise Unfälle können die Folge sein.

Inhalte der Vorsorge

Untersuchungsinhalte

Die Vorsorge umfasst grundsätzlich Beratung und Untersuchungen. Die Mindestanforderungen an eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens sind seit 2013 in der staatlichen arbeitsmedizinischen Regel AMR 14.1 festgelegt. Parallel dazu werden Inhalte weiterhin in dem DGUV Grundsatz „Bildschirmarbeitsplätze“ G 37 von 2015 ausgeführt, zum Teil veraltet. Vorrang hat das staatliche Recht.

Die Vorsorge bei Tätigkeit an Bildschirmgeräten umfasst nicht nur allein eine körperliche Untersuchung der Augen und Sehfähigkeit, also nicht nur einen Sehtest. Eine ganzheitliche medizinische Untersuchung ist durchzuführen, denn Nackenschmerzen entstehen auch durch mangelhafte Ergonomie beim Sehen am Bildschirm. Es muss bei dieser Vorsorge auch nach allgemeinen Beschwerden und den Bedingungen am Arbeitsplatz gefragt werden und eine Beratung durch den Betriebsarzt erfolgen.

Die Vorsorge beschränkt sich ausschließlich auf die Sehanforderungen und Sehabstände bei der Bildschirmarbeit. Einen normalen Besuch beim Augenarzt ersetzt das in der Regel nicht.

Mindestinhalte der Vorsorge „Arbeit an Bildschirmgeräten“ nach der arbeitsmedizinischen Regel AMR 14.1 sind:

- ein ärztliches Gespräch mit Ermittlung der Vorgeschichte und aktueller Beschwerden
- ein Sehtest bestehend aus: einer Sehschärfebestimmung im Nah- und Fernbereich (unter Berücksichtigung arbeitsplatzrelevanter Sehabstände), einer Prüfung der Stellung der Augen, einer Prüfung des zentralen Gesichtsfeldes und einer Prüfung des Farbsinnes sowie
- eine ärztliche Beurteilung und persönliche Beratung, einschließlich Mitteilung des Ergebnisses.

Der schon seit geraumer Zeit für die Durchführung der Vorsorge durch den Betriebsarzt genutzte DGUV Grundsatz G 37 konkretisiert die medizinischen Inhalte ausführlicher als die staatliche Regel. Hier wird – ganz sinnvoll und empfehlenswert – auch gefragt nach:

- Arbeitsplatzergonomie einschl. verwendeter Geräte
- Arbeitsaufgabe einschl. Qualifikation
- Arbeitseinweisung
- Arbeitszeit,
- Arbeitsumfang

Beschäftigte sollte die Beschreibung ihrer Sehaufgaben in das Gespräch mit einbringen.

Untersuchungsergebnis

Bescheinigungen für den Arbeitgeber mit Untersuchungsergebnissen wie „keine gesundheitliche Bedenken“, „befristete oder dauernde gesundheitliche Bedenken“ sind nach der Neufassung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge nicht mehr erlaubt. Das konkrete Ergebnis erfährt nur der betroffene Arbeitnehmer. Der Arbeitgeber erhält, wie auch der Beschäftigte, eine Teilnahmebescheinigung über die Vorsorge, auf der lediglich Datum und Anlass und Termin für eine weitere Vorsorge vermerkt sind, die Vorsorgebescheinigung. Diagnosen und Befunde haben darauf nichts zu suchen. Ein Rückschluss über den Gesundheitszustand des Beschäftigten wird somit vermieden, das Selbstbestimmungsrecht gestärkt.

Durchführung der Vorsorge

Anforderungen an den untersuchenden Arzt

Für die Vorsorge kommen Fachärzte für Arbeitsmedizin oder Ärzte mit der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ in Frage. Eine gute Beratung und die Untersuchung durch den Arzt setzen notwendigerweise Kenntnisse der Arbeitsplätze voraus. Informationen darüber hat der Arbeitgeber dem Arzt zugänglich zu machen, z. B. durch die Gefährdungsbeurteilung. Das ist ausführlich in der arbeitsmedizinischen Regel AMR 3.1 geregelt. Hier ist es auch sinnvoll, dass die Betroffenen konkrete Angaben über die Verhältnisse am Arbeitsplatz parat haben.

Der Betriebsarzt ist derjenige, der die Situation am Arbeitsplatz am besten beurteilen kann, da er regelmäßig im Betrieb ist und an der Gefährdungsbeurteilung und den Begehungen

teilnimmt. Ergeben sich für den Betriebsarzt Hinweise auf ergonomische Mängel an einem oder mehreren Arbeitsplätzen, ist er verpflichtet dies dem Arbeitgeber mitzuteilen.

Recht auf freie Arztwahl

Der Beschäftigte hat das Recht der freien Arztwahl, in dem Fall einen Arbeitsmediziner seiner Wahl. In diesem Fall muss der Arbeitgeber die Kosten der Untersuchung tragen, nicht aber für erhöhte Reisekosten oder erhöhte Abwesenheit aufkommen. Das Verfahren sollte im Betrieb geregelt sein.

Wunschvorsorge

Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über Beschwerden klagen, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können, dann sieht die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge in Verbindung mit dem Arbeitsschutzgesetz eine vorzeitige Möglichkeit der Wunschvorsorge vor. Auch hier ist das Verfahren im Betrieb zu klären.

Ergänzende augenärztliche Untersuchung

Sie wird erforderlich, wenn die Mindestanforderungen an die Sehschärfe nicht erfüllt werden, wenn weiterhin Beschwerden bestehen und Auswirkungen auf die Tätigkeit am Bildschirm bestehen könnten. Dann wird der Betriebsarzt dem betroffenen Mitarbeiter/Mitarbeiterin empfehlen, einen Augenarzt aufzusuchen. Dieser führt eine weitergehende Ergänzungsuntersuchung durch.

In der Praxis führt es immer wieder zu Auseinandersetzungen, wenn ein Augenarzt ohne vorherigen Kontakt mit dem Betriebsarzt eine Bildschirmbrille verschreibt. Deshalb sollte der Verordnungsweg für arbeitsplatzbezogene Sehhilfen festgelegt werden. Es handelt sich dabei um „persönliche Schutzausrüstungen“, deren Kosten grundsätzlich der Arbeitgeber trägt. Andere Regelungen im Betrieb sind im Einvernehmen von Arbeitgeber und Betriebsrat möglich.

Spezielle Sehhilfe für die Arbeit am Bildschirm: Bildschirmbrille

Bildschirmbrille für die Sehentfernung zum Monitor

Die Vorsorge bezieht sich auf das Sehen in der üblichen Sehentfernung am Bildschirm, das sind bei Büroarbeitsplätzen Abstände von 50 bis 100 cm. Hier soll scharfes Sehen möglich sein. Eine angepasste Sehhilfe beugt vorzeitiger Ermüdung der Augen, Kopfschmerzen, Ermüdung, Haltungsschäden und steigenden Fehlerraten vor.

Häufig ist die normale Brille auch für die Sehanforderungen am Bildschirm geeignet. Gleiches gilt im Übrigen für Kontaktlinsen. Das Auge eines jungen Menschen stellt sich leicht auf unterschiedliche Entfernungen ein. Ab etwa vierzig Jahren vermindert sich aber diese Fähigkeit. Mit zunehmendem Alter werden zudem sogenannte Altersnahbrillen oder Lesebrillen getragen. Diese ermöglichen scharfes Sehen auf eine Entfernung von 30 bis 40 cm. Das reicht für Bildschirmarbeit nicht mehr aus.

Die richtige Bildschirmbrille - entscheidend ist die Arbeitsaufgabe

Ja nach Tätigkeit sind Einstärkenbrillen, Mehrstärkenbrillen oder Gleitsichtbrillen sinnvoll und notwendig. Der Augenarzt sollte also über die Arbeitsbedingungen informiert sein.

Die Bildschirmbrille muss auf die notwendigen Distanzen zum Bildschirm, zur Vorlage, zu Kunden abgestimmt sein und alle Arbeitsaufgaben berücksichtigen.

Eine Monofokal/Einstärkenbrille ist normalerweise ausreichend, wenn keine Leseaufgaben in sehr kurzer Entfernung oder Publikumsverkehr zur täglichen Arbeit gehören.

Eine Bifokalbrille ist erforderlich, wenn sowohl Leseaufgaben als auch Bildschirmeingaben zu erledigen sind. Der Nahteil dient dann dem Lesen und der Fernteil ist auf die Entfernung zum Monitor abgestimmt.

Gleitsichtbrillen erleichtern zwar den Arbeitsalltag und das Wechseln zwischen verschiedenen Brillen entfällt - sie haben allerdings einen entscheidenden Nachteil: in der mittleren Sehentfernung - und das ist die zum Bildschirm - ist der Bereich zum scharfen Sehen sehr schmal. Das ist technisch bedingt und kann je nach Brillenqualität unterschiedlich ausfallen. Für die mittlerweile großen Bildschirme ist sie nicht optimal und zwingt möglicherweise zu Kopfbewegungen um die gesamte Anzeigenfläche gut lesen zu können. Im Einzelfall sollte man es ausprobieren. Besser geeignet sind Gleitsichtbrillen für den Nahbereich, auch Raumgleitsichtbrillen genannt. Sie haben einen deutliche komfortableren breiten mittleren Sehbereich, sind allerdings für die Fernsicht nicht geeignet.

Da persönliche Schutzausrüstungen Maßnahmen des Arbeitsschutzes darstellen, muss der Arbeitgeber die vollen Kosten für eine notwendige spezielle Sehhilfe tragen. Grundsätzlich wurde das Recht auf volle Kostenerstattung der Bildschirmbrille von den Arbeitsgerichten bestätigt. Eine Mehrstärkenbrille oder Gleitsichtbrille stellt kein Luxus dar, sondern eine medizinische Notwendigkeit, wenn mehrere Glasstärken für gutes Sehen am Arbeitsplatz benötigt werden, so urteilte das Landesarbeitsgericht Hamm (LAG Hamm v. 29.10. 1999 – 5 Sa 2185 (98).

Übernommen werden die Kosten für alles, was im Brillenrezept verschrieben wurde (auch Entspiegelung oder je nach Aufgaben die Gleitsichtgläser), einschließlich eines Gestells.

Getönte Gläser und Entspiegelung

Getönte Gläser oder solche, die ihre Tönung automatisch den jeweiligen Lichtverhältnissen anpassen, eignen sich nicht für die Arbeit am Bildschirm, da sie durch eine Minderung des Kontrastes scharfes Sehen verringern. Sinnvoll allerdings ist die Entspiegelung, um Lichtreflexe zu vermeiden.

Empfehlung: vorher abklären:

In jedem Fall ist es absolut notwendig, dass sich die Beschäftigten vor etwaigen Arztbesuchen und vor dem Brillenkauf mit dem Arbeitgeber über die Kostenübernahme verständigen.

Kostenteilung nur unter bestimmten Voraussetzungen

Bildschirmbrillen sind als persönliche Schutzausrüstungen Eigentum des Arbeitgebers und verbleiben im Betrieb. Wünschen Beschäftigte das Brillengestell selbst auszusuchen oder die Bildschirmbrille auch privat zu nutzen, ist eine betriebliche Regelung zur Kostenaufteilung notwendig.

Das Bundesarbeitsgericht hat eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten an persönlichen Schutzausrüstungen im Wege von Vereinbarungen mit Beschäftigten oder Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG für zulässig erachtet. Voraussetzung ist dabei, dass der Arbeitgeber über seine gesetzliche Verpflichtung zur kostenfreien Stellung der Schutzausrüstung hinaus den Beschäftigten Vorteile bei der Verwendung (z.B. Benutzung auch in der Freizeit) anbietet. Dabei muss dem Beschäftigten freigestellt bleiben, ob er davon freiwillig Gebrauch macht oder eine nur am Arbeitsplatz zu benutzende Bildschirmbrille vorzieht.

Rechte und Pflichten der Beschäftigten

Gesetzliche Pflicht des Arbeitgebers lässt sich einfordern

Bietet der Arbeitgeber entgegen seiner Pflicht nach Arbeitsschutzgesetz § 11 und der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge § 5 "Angebotsuntersuchungen" keine Vorsorge für Tätigkeiten an Bildschirmgeräten an, ist dies entsprechend § 10 ArbMedVV eine

Ordnungswidrigkeit, die nach § 25 Abs. 2 ArbSchG mit bis zu 5000 Euro Geldbuße geahndet werden kann. Wer vorsätzlich die Gesundheit von Beschäftigten gefährdet, macht sich nach § 26.2 Arbeitsschutzgesetz strafbar.

Beschäftigte haben nach Arbeitsschutzgesetz § 17 das Recht die staatlichen Arbeitsschutzämter zu kontaktieren, wenn der Arbeitgeber nach wiederholter Aufforderung keine Vorsorge anbieten. Zu empfehlen ist hier, die betriebliche Interessenvertretung vorher einzubeziehen.

Beschäftigte sind zur Wahrnehmung der Vorsorge Bildschirmtätigkeit nicht verpflichtet. Nehmen Beschäftigte das Angebot der Vorsorge nicht an, so darf das keine negativen Konsequenzen haben, etwa nicht mehr am Bildschirm arbeiten zu dürfen.

Kein Zwang zur körperlichen Untersuchung

Eine körperliche Untersuchung ist grundsätzlich bei arbeitsmedizinischer Vorsorge für Beschäftigte von ihrer Zustimmung abhängig, damit kann sich die Vorsorge auch nur das Beratungsgespräch beinhalten, was allerdings nicht immer sinnvoll ist. Auch dann wird die Vorsorgebescheinigung ausgestellt.

Verantwortung des Arbeitnehmers

Beschäftigte haben eine Sorgfaltspflicht bei ihrer beruflichen Arbeit. Schwere Sehbeeinträchtigungen können zu Fehlern oder auch Unfällen führen und Haftungsfragen auslösen. Das gilt es zu bedenken, wenn es um die Nutzung der Angebotsvorsorge geht.

Beschäftigte haben auch die alleinige Verantwortung, dem Arbeitgeber etwaige Einschränkungen ihrer Sehfähigkeit mitzuteilen und ggfls. eine Bildschirmbrille nach Verordnung eines Facharztes zu verlangen, wenn dies das Untersuchungsergebnis ergibt. Auch wenn sich nach einer Vorsorge und ergänzenden Facharztuntersuchung ergibt, dass schwere Augenerkrankungen vorliegen und die Dauerarbeit am Bildschirm vom Augenarzt nicht empfohlen wird, liegt es in der Eigenverantwortung des Beschäftigten, dies dem Arbeitgeber mitzuteilen. Aus der Vorsorgebescheinigung geht es nicht hervor.

Sollte eine Sehbehinderung festgestellt werden und damit eine Beeinträchtigung der beruflichen Leistung einhergehen, erfordert der Arbeitsvertrag zwingend eine Mitteilung an den Arbeitgeber - eine Chance, denn nur so kann eine Umsetzung auf einen leidensgerechten Arbeitsplatz erfolgen. Hier sind Fragen der Eingliederung von Leistungsgeminderten oder Menschen mit Behinderungen im Betrieb zu klären und es können Leistungen des Versorgungsamtes in Betracht kommen. Auch hier muss der Arbeitnehmer aktiv werden.

Beteiligung der Interessenvertretung

Betriebs- oder Personalräte haben Mitbestimmungsrechte bei Maßnahmen und Regelungen des Arbeitsschutzes. Die arbeitsmedizinische Vorsorge oder die Bildschirmbrille ist eine solche Maßnahme. Sie sollten konkrete Vorgehensweisen mit dem Arbeitgeber abstimmen, eventuell in einer Betriebsvereinbarung – z.B. über den Ablauf der Kostenerstattung der Vorsorge bei einem frei gewählten Arbeitsmediziner, darüber welche Inhalte das Angebotes zu Vorsorge bzw. die Einladung mit der Aufklärung über Rechte der Beschäftigten hat oder über die Zugriffsrechte auf die Vorsorgekartei.

Große Betriebe vereinfachen das Verfahren der Kostenübernahme einer Bildschirmbrille, indem sie Verträge mit Optikerketten abschließen. Auch hier hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 (1) Nr. 7 BetrVG um die Zuschussregelungen bei den Kosten unter den oben genannten Voraussetzungen.

Rechtsquellen

Gesetze und Verordnungen

- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
 - § 11 Arbeitsmedizinische Vorsorge
- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)
 - § 5 Angebotsvorsorge
 - § 5a Wunschvorsorge
 - Anhang Teil 4 Abs. 2 Nr. 1
- Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV 2016)
 - § 2 Begriffsbestimmungen
- Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG):
 - § 87 (1) Nr. 7 Mitbestimmung bei Regelungen über die Verhütung von Arbeitsunfällen und Berufskrankheiten sowie über den Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften oder der Unfallverhütungsvorschriften (Regelung der Vorsorge, Aufgaben)
- Hessisches Personalvertretungsgesetz (HPVG)
 - § 74 (1) Nr.6 Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen
- Bundes-Personalvertretungsgesetz (BPersVG)
 - § 75 (3) Nr. 11. Mitbestimmung bei Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen

Staatliche Regeln und Richtlinien

- Arbeitsmedizinische Regel AMR Nr. 14.1: Angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens
- Arbeitsmedizinische Regel AMR Nr. 2.1: Fristen für die Veranlassung / das Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge
- Arbeitsmedizinische Regel AMR Nr. 3.1: Erforderliche Auskünfte/Informationsbeschaffung über die Arbeitsplatzverhältnisse
- Arbeitsmedizinische Regel AMR Nr. 5.1: Anforderungen an das Angebot von arbeitsmedizinischer Vorsorge
- Arbeitsmedizinische Regel AMR Nr. 6.3: Vorsorgebescheinigung
- Arbeitsmedizinische Regel AMR Nr. 6.4: Mitteilungen an den Arbeitgeber nach § 6 Absatz 4 ArbMedVV
- Arbeitsmedizinische Empfehlung „Wunschvorsorge“

DGUV Vorschriften, Regeln, Grundsätze und Informationen

- DGUV Information 250-007: DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen "Bildschirmarbeitsplätze" G 37 (mit Kommentar) (bisher: BGI 785)
- DGUV Information 250-008: Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz - Hilfen für die Verordnung von speziellen Sehhilfen an Bildschirmarbeitsplätzen, VBG- Fachwissen 2017
- DGUV Information 215-410: Bildschirm- und Büroarbeitsplätze. Leitfaden für die Gestaltung
- DGUV –Information 240-370 Handlungsanleitung für die arbeitsmedizinische Vorsorge nach dem Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 37 „Bildschirmarbeitsplätze“ - (bisher BGI/GUV-I 504-37 von August 2009) wird zur Zeit aktualisiert

Staatliche Informationen

- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.):
Gutes Sehen im Büro Brille und Bildschirm – perfekt aufeinander abgestimmt.
2. korrigierte Auflage, Dortmund 2015
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) (Hrsg.):
Alles grau in grau? Älter werdende Belegschaften und Büroarbeit.
2. Auflage, korrigierter Nachdruck Dortmund 2008

Rechtsprechung

- BVerwG vom 4.7.2019, AZ 2 C 38/17. Die **Kosten einer Bildschirmarbeitsbrille** muss entsprechend den Regelungen der Angebotsvorsorge für Tätigkeiten an Bildschirmgeräten (ArbMedVV) der Arbeitgeber tragen, er darf sie nach § 3 ArbSchG nicht Beschäftigten auferlegen. Das gilt für **ArbeitnehmerInnen und für Beamte/Beamtinnen** gleichermaßen. Dieser Aufwendungsersatzanspruch kann nicht durch ministerielle Erlasse im Öffentlichen Dienst eingeschränkt werden. Hier darf keiner benachteiligt werden.
- LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 8.11.2018, Aktenzeichen 21 Ta 1443/18 in Verbindung mit LAG Berlin-Brandenburg, Beschluss vom 21.7.2016, Aktenzeichen 21 Sa 21/16.: **Der Arbeitgeber muss Beschäftigten die arbeitsmedizinische Wunschvorsorge gewähren**, zur Beurteilung der individuellen Wechselwirkung von Arbeit und Gesundheit und der Früherkennung arbeitsbedingter Gesundheitsstörungen. Eine konkrete Gesundheitsgefahr oder offenkundiger Zusammenhang zwischen Beschwerden und Arbeitsbedingungen ist dafür keine zwingende Voraussetzung. Neben der Beratung mit Anamnese ist die Arbeitsanamnese immer Bestandteil der arbeitsmedizinischen Vorsorge. Ein Gespräch mit dem Betriebsarzt reicht nicht aus.
- Arbeitsgericht Neumünster vom Januar 2000, Az.: 4 Ca 1034 b/99 : **Angemessene Kostenerstattung für eine bildschirmgerechte Sehhilfedurch den Arbeitgeber ist rechtmäßig**, wenn die Bildschirmbrille augenärztlich verordnet wurde, auch wenn der Beschäftigte an einem etwa siebenstündigen Arbeitstag nur 30 bis 45 Minuten täglich am PC arbeitet.
- Bundesverwaltungsgericht vom 27.2.2003 – 2 C 2.02: Der Dienstherr darf bei der Erstattung der Kosten für die Anschaffung einer Bildschirmarbeitsbrille eine dem Beamten gewährte Versicherungsleistung nicht anrechnen. (**spezielle Sehhilfen sind nicht wie beihilfefähige medizinische Leistungen zu regeln**)
- Bundesarbeitsgericht (BAG-Urteil vom 10. 3. 1976, Aktenzeichen: 5 AZR 34/75 und BAG-Urteil vom 18. 8. 1982, Aktenzeichen: 5 AZR 493/80): **Grundsätzliche Zulässigkeit der Kostenbeteiligung der Beschäftigten an persönlichen Schutzausrüstungen im Wege von Vereinbarungen mit Beschäftigten oder Betriebsvereinbarungen** nach § 88 BetrVG, allerdings nur wenn der Arbeitgeber über seine gesetzliche Verpflichtung zur kostenfreien Stellung der Schutzausrüstung hinaus den Beschäftigten Vorteile bei der Verwendung (z.B. Benutzung auch in der Freizeit) anbietet. Dabei muss dem Beschäftigten freigestellt bleiben, ob er davon freiwillig Gebrauch macht oder eine nur am Arbeitsplatz zu benutzende (und dann allein vom Arbeitgeber zu bezahlende) Schutzausrüstung vorzieht.

Literatur

Deutsche gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.):
[Leitfaden für Betriebsärzte zu arbeitsmedizinischen Untersuchungen](#)
o.J.

Informationsseite Forschungsprojekt „**Ergoptometrie – Optimales Sehen am Bildschirm-arbeitsplatz**“

hg. v. Prof. Dr. Stephan Degle, Fachbereich SciTec Ernst-Abbe-Hochschule Jena, <https://ergo-ptometrie.de/>

Informationsseite und Beratungstool: „**Besser sehen und arbeiten am Computer**“

hg. von Forschungsgesellschaft für Arbeitsphysiologie und Arbeitsschutz e.V., Dortmund und Leibniz-Institut für Arbeitsforschung an der TU Dortmund – *IfADo*, <http://ergonomic-vision.ifado.de/> (mit wissenschaftlichen Hintergrundinformationen und ganzheitlichem Beratungstool)

Kuratorium Gutes Sehen e.V. (Hrsg.): **Informationen rund um gutes Sehen und Aussehen mit Brille und Kontaktlinsen:** <https://www.sehen.de/>

Kiper, Manuel:

Balsam für die Augen. Strengere Regeln für Vorsorge bei Bildschirmarbeit

in: Computer und Arbeit 5/2014, Bund-Verlag Frankfurt/Main

Stand der Bearbeitung: 2020