

## Bildschirmbrille (HI666822)

### Zusammenfassung

#### Begriff

Eine Bildschirmbrille ist eine spezielle Sehhilfe für Arbeiten am Bildschirm. Sie ist notwendig, wenn die Arbeitsaufgabe mit "normalen" Sehhilfen nicht zufriedenstellend erfüllt werden kann, was häufig etwa ab dem 45. Lebensjahr der Fall ist. Grundsätzlich trägt der Arbeitgeber die Kosten einer Bildschirmbrille. Mitarbeiter können an den Kosten beteiligt werden, wenn diese eine Zusatzausstattung wünschen oder die Brille auch privat nutzen. Der Arbeitgeber darf die Bildschirmbrille in diesem Kontext nicht als ein modisches Arbeitsmittel des Arbeitnehmers betrachten, sondern als eine Persönliche Schutzausrüstung, deren Kosten der Arbeitgeber trägt.

#### Gesetze, Vorschriften und Rechtsprechung

Der Arbeitgeber muss Arbeitnehmern, die am Bildschirm arbeiten, vor Aufnahme ihrer Tätigkeit, während der Tätigkeit und bei Sehproblemen eine Angebotsvorsorge anbieten (§ 5 ArbMedVV). Die Angebotsvorsorge enthält das Angebot auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens (Anhang Teil 4). Abschn. 2 AMR Nr. 14.1 definiert, was zu einer angemessenen Untersuchung gehört: ein ärztliches Gespräch mit Ermittlung der Vorgeschichte und aktueller Beschwerden, ein Sehtest sowie eine ärztliche Beurteilung und persönliche Beratung, einschließlich Mitteilung des Ergebnisses.

Erweist sich aufgrund der Angebotsvorsorge eine augenärztliche Untersuchung als erforderlich, muss diese ermöglicht werden. "Den Beschäftigten müssen im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung gestellt werden, wenn das Ergebnis der Angebotsvorsorge ist, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind" (Anhang Teil 4 Abs. 2 Punkt 1). Diese speziellen Sehhilfen werden auch Bildschirmbrillen genannt und müssen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt werden.

Bildschirmarbeitsplätze sind gem. § 2 Abs. 5 der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) Arbeitsplätze, die sich in Arbeitsräumen befinden und die mit Bildschirmgeräten und sonstigen Arbeitsmitteln ausgestattet sind. Insbesondere die Frage, wer die Kosten für die Bildschirmbrille trägt, ist in der Praxis umstritten. Die Forderung aus Anhang Teil 4 ArbMedVV, dass spezielle Sehhilfen vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellt (und bezahlt) werden müssen, wird u. a. in folgenden Vorschriften und Urteilen untermauert:

- Abschn. 3 DGUV-I 250-008 "Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz", der sich dabei auf § 3 Abs. 3 ArbSchG und § 4 ArbSchG stützt.
- Kommentar in DGUV-I 240-370 "Berufsgenossenschaftlicher Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen Bildschirm-Arbeitsplätze (G 37)".
- Arbeitsgericht Neumünster (Januar 2000, 4 Ca 1034 b/99): Angemessene Kostenerstattung für eine bildschirmgerechte Sehhilfe durch den Arbeitgeber ist rechtmäßig, wenn die Bildschirmbrille augenärztlich verordnet wurde, auch wenn der Beschäftigte an einem etwa 7-stündigen Arbeitstag nur 30 bis 45 Minuten täglich am PC arbeitet.

- Bundesverwaltungsgericht, Urteil v. 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).

Weitere Urteile zum Thema stammen vom LAG Hamm (Urteil v. 29.10.1999, 5 Sa 2185/98) und ArbG Frankfurt (5 Ca 2695/02).

## 1 Kontroverse Diskussion und betriebliche Praxis (HI2709061)

Die Vorgaben des Gesetzgebers haben kontroverse Diskussionen über folgende Fragen ausgelöst:

- Wer muss oder soll untersucht werden?
- Wer ist die "fachkundige Person", die eine "angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens" nach § 6 BildscharbV durchführt?
- Wann sind spezielle Sehhilfen für die Bildschirmarbeit notwendig?
- Wer trifft die Entscheidung über die Notwendigkeit spezieller Sehhilfen?
- Wer trägt die Kosten für eine spezielle Sehhilfe?
- Mit welcher Häufigkeit des Bedarfes an speziellen Sehhilfen ist zu rechnen?

### 1.1 Wer muss oder soll untersucht werden? (HI2709062)

Die Untersuchung ist ein Angebot für Beschäftigte mit Bildschirmtätigkeit (Angebotsuntersuchung gem. § 5 i. V. mit Anhang Teil 4 ArbMedVV). Für den Mitarbeiter besteht also kein Zwang zur Teilnahme an der angebotenen Untersuchung. Die Praxis zeigt allerdings, dass das Angebot fast immer angenommen wird, da Arbeitgeber wie Arbeitnehmer gleichermaßen an der Untersuchung interessiert sind. Schließlich geht es ja um die Sicherstellung des Sehkomforts und der Leistungsfähigkeit der Beschäftigten.

### 1.2 Wer ist die fachkundige Person? (HI2709063)

Nach Anhang Teil 4 ArbMedVV muss die Untersuchung der Augen und des Sehvermögens der Mitarbeiter durch eine "fachkundige Person" erfolgen. Die Untersuchung der Augen ist ohne jeden Zweifel dem Arzt, also dem Betriebs- oder Augenarzt, vorbehalten. Soweit es sich nur um die Untersuchung des Sehvermögens handelt, kommt dafür grundsätzlich auch der Augenoptiker infrage.

Die Zielsetzung einer ganzheitlich-präventiven Vorgehensweise legt aber eine betriebliche Regelung nahe, wonach die komplette Untersuchung der Augen und des Sehvermögens durch den Betriebsarzt erfolgt. Dieser wird sich des Instrumentariums des berufsgenossenschaftlichen Grundsatzes G37 bedienen und Aspekte der körperlichen sowie der psychischen Belastungen und Beanspruchungen einbeziehen.

### 1.3 Wann sind spezielle Sehhilfen für die Bildschirmarbeit notwendig? (

HI2709064)

Nach Anhang Teil 4 ArbMedVV sind spezielle Bildschirmbrillen notwendig, wenn normale Sehhilfen für die Bildschirmarbeit nicht geeignet sind. Dieser Fall kann eintreten, wenn die Akkommodationsfähigkeit soweit eingeschränkt ist, dass der Bildschirm mit der normalen Sehhilfe nicht mehr ohne Probleme scharf gesehen werden kann.

Eine der Ursachen für Sehprobleme alterssichtiger Bildschirmnutzer kann in dem integrierten Nahteil ihrer Zweitärkenbrille liegen: Um Sehobjekte im Nahbereich scharf zu sehen, müssen mit diesem Nahteil gezielte Kopfbewegungen ausgeführt werden, wo der Nichtalterssichtige nur Augenbewegungen macht.

Wieweit diese Kopfbewegungen akzeptiert werden und ob sie eine unzumutbare Beanspruchung oder ein geradezu vorteilhaftes Nackentraining darstellen, sollte der Betriebsarzt im Rahmen der G37-Untersuchung beurteilen.

Eine Altersnahbrille ist für die Bildschirmarbeit nur geeignet, wenn sie bei noch ausreichender Akkommodationsfähigkeit scharfes Sehen auf Entfernungen zwischen Vorlage/Tastatur (ca. 40 cm) und Bildschirm (ca. 50–70 cm) ermöglicht.

## **1.4 Wer trifft die Entscheidung über die Notwendigkeit spezieller Sehhilfen?**

(HI2709065)

Nach den bisherigen Ausführungen wird ersichtlich, dass keiner diese Entscheidung besser treffen kann als der Betriebsarzt, der die Mitarbeiter auf der Grundlage seiner Untersuchungsergebnisse berät.

Die Refraktionsbestimmung bzw. Brillenverordnung erfolgt durch einen Augenarzt oder Augenoptiker. Da sich die Kassen derzeit meist weigern, die Kosten für die Verordnung einer Bildschirmbrille zu übernehmen, ist zunächst zu klären, wieweit der Arbeitgeber für diese Kosten aufkommt. Der Arbeitgeber kann durch diesbezügliche Regelungen seine Entscheidung ausdrücklich dem Betriebsarzt übertragen.

## **1.5 Wer trägt die Kosten für eine spezielle Sehhilfe?** (HI2709066)

Anhang Teil 4 ArbMedVV sieht vor, dass den Mitarbeitern spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung gestellt werden, wenn normale Sehhilfen für diese Arbeit nicht geeignet sind. Die Kosten dafür wurden bis zum April 1997 von den Krankenkassen übernommen, seither grundsätzlich nicht mehr.

Solange diese Haltung besteht, ist sicherzustellen, dass den Mitarbeitern keine Kosten für besondere Bildschirmbrillen auferlegt werden. Der Arbeitgeber hat dann dafür zu sorgen, dass den Mitarbeitern auf seine Kosten innerhalb eines festzulegenden Kostenrahmens erforderlichenfalls geeignete Sehhilfen zur Verfügung gestellt werden.

Die Anpassung und Anfertigung der Brille ist Aufgabe eines Augenoptikers. Da hier in Bezug auf Gestaltung und Kosten einer Brille ohne entsprechende Festlegungen ein erheblicher Spielraum besteht, empfiehlt es sich, mit einem Optiker seines Vertrauens vorab Absprachen z. B. über den Kostenrahmen zu treffen. Als Vorbild für derartige Absprachen mag die Versorgung mit Korrektorschutzbrillen dienen. Geeignete spezielle Sehhilfen sind für 100 bis 150 EUR erhältlich. Luxusausstattungen trägt der Mitarbeiter. Größere Betriebe sollten überlegen, ob sie darüber eine Betriebsvereinbarung abschließen wollen.

### **Bildschirmbrille im öffentlichen Dienst**

Das Bundesverwaltungsgericht hat 2003 bestimmt (Urteil v. 27.2. 2003, 2 C 2.02), dass die speziellen Sehhilfen nicht wie beihilfefähige Leistungen zu sehen sind, sondern im vollen Umfang vom Dienstherrn zu bezahlen sind. Überlasse der Dienstgeber dem Mitarbeiter die Anschaffung (Kostenerstattungsanspruch), statt eine Sachausstattung zur Verfügung zu stellen, dann dürfe es keine Mehrbelastung für den Mitarbeiter geben (Art. 9 Satz 2 Nr. 3 EU-Richtlinie). Das Bundesministerium hat daraufhin die Kostenerstattung für spezielle Sehhilfen mit Rundschreiben v. 30.12.2003 DII 4 – 211 470 – 1/201 neu geregelt.

### **Zusatznutzen: Kostenbeteiligung des Arbeitgebers?**

Dem Arbeitnehmer muss es freigestellt sein, ob er sich für eine Brille entscheidet,

- die einen Zusatznutzen für ihn hat oder

- die nur die Eigenschaften aufweist, die für die Arbeitsaufgabe und die individuellen Gegebenheiten benötigt werden.

#### **Achtung Zuzahlungen**

Betriebs-/Dienstvereinbarungen, die feste Pauschalen für Brillen festlegen und die nötige Zuzahlung für den Mitarbeiter nicht an einen Zusatznutzen binden, sind unzulässig.

#### **Wer haftet und bezahlt bei einer beschädigten Brille?**

Betrifft die Beschädigung eine reine Bildschirmbrille, die ausschließlich bei der Arbeit benutzt wird, müssen die Kosten wie bei anderen Schutzausrüstungen eindeutig vom Arbeitgeber getragen werden. Soweit eine Brille mit Zusatznutzen auf dem Arbeitsweg und bei der Arbeit beschädigt wird, ist gem. Urteil des Bundessozialgerichts v. 20.2.2001 (B2 U9/00 R) die gesetzliche Unfallversicherung in der Pflicht. Dabei wird erstattet, was sinnvoll ist, also z. B. getönte oder entspiegelte Gläser, aber keine Designerfassungen.

#### **Praxis-Tipp Erstattung von Schäden**

Die Erstattung wird leichter, wenn Brillenschäden wie Arbeitsunfälle behandelt und gemeldet werden.

## **2 Welche Besonderheiten zeichnen die Bildschirmbrille aus?** (HI2709067)

Normale Sehhilfen sind zur Korrektur einer Fehlsichtigkeit notwendig und genügen den Sehanforderungen des Alltags. Dagegen hat die Unfallkasse Berlin folgende Kriterien für eine Bildschirmbrille aufgestellt, die erfüllt werden müssen:

- Die Sehhilfe ist ausschließlich für die Bildschirmarbeit erforderlich. Es wird sonst keine Brille benötigt.
- Oder es ist bereits eine Sehhilfe vorhanden. Für die Bildschirmmentfernung ist diese nicht ausreichend. Um ein optimales Sehvermögen am Bildschirm zu gewährleisten, ist eine zusätzliche Bildschirmarbeitsbrille erforderlich.

I. d. R. handelt es sich bei Bildschirmarbeitsbrillen aufgrund der beschriebenen Funktion um Einstärkenbrillen. Für spezielle Arbeitsplätze mit ständigem Wechsel zwischen Bildschirm und Textvorlage oder schnellem Wechsel zwischen Bildschirm und Publikumsverkehr sollte der Arbeitgeber in Zusammenarbeit mit dem Betriebsarzt prüfen, ob die Kosten für eine Mehrstärkenbrille übernommen werden können.

Die speziellen Konstruktionsmerkmale erlauben ein scharfes Sehen in einem erweiterten Nahbereich.

Das wird z. B. erreicht durch:

- Lesebrille mit Einstellung auf etwas weitere Entfernung.
- Bifokallesebrille: der Einschliff deckt die Nähe ab, das übrige Glas den entfernten Nahbereich.
- Trifokalbrille: ähnlich, der Nahbereich ist noch einmal unterteilt.
- Gleitsichtbrille für die Nähe: übergangslos wird der Nah- und Mittelbereich (bis 2–5 m eingestellt).

- Nicht voll korrigierte Brille bei Kurzsichtigkeit: Durch den Verzicht auf volle Korrektur gewinnt man Sehschärfe in der Nähe (beim Kurzsichtigen mit beginnender Alterssichtigkeit möglich).

Abschn. 3 DGUV-I 250-008 enthält einen Ablaufplan für die Vorgehensweise bei der Ermittlung des Bedarfs an einer speziellen Sehhilfe.

### 3 Weiterführende Links und Literatur (HI2709068)

- Kiper: Kostenübernahme für Augenuntersuchung und Bildschirmbrille, in: Computer und Arbeit 6/2008.
- Rundnagel/Seefried: Beschwerdefreies Arbeiten mit der passenden Brille. Handlungsansätze für Interessensvertretungen und Beschäftigte, in: Arbeitsrecht im Betrieb, 12/2004.
- Hartmann/Finsterwalder/Müller et al.: Sehvermögen mit Mehrstärken- und Gleitsichtbrillen am Arbeitsplatz, BAuA, Forschungsbericht Nr. 509.
- [Kuratorium Gutes Sehen \(KGS\)](#).
- [Ergo Online](#).