

Rechtsfragen rund um die „Bildschirmbrille“

Patrick Aligbe, LL. M., aus ArbRAktuell 2022, 7

Tätigkeiten an Bildschirmgeräten gehören mittlerweile zum Arbeitsalltag und prägen das Berufsleben der meisten Beschäftigten. Kaum ein Arbeitsplatz kommt noch gänzlich ohne Bildschirmarbeit aus. Die europarechtliche Einordnung von Bildschirmtätigkeiten bedingen auch, dass Beschäftigte unter gewissen Voraussetzungen einen Rechtsanspruch auf eine Bildschirmbrille haben. Der Beitrag erläutert diesbzgl. die wesentlichen Rahmenbedingungen.

I. Europarechtlicher Hintergrund

Arbeiten an „Bildschirmgeräten“ waren Ende der 1980er-Jahre noch kein flächendeckendes Phänomen. Schon früh wurden allerdings Bildschirmtätigkeiten einer europarechtlichen Regelung unterzogen. Die Fünfte Einzelrichtlinie nach Art. 16 I RL 89/391/EWG regelte recht detailliert entsprechende Tätigkeiten („Bildschirmrichtlinie“; RL 90/270/EWG).

Damaligen arbeitsmedizinischen Erkenntnissen entsprechend finden sich in der Richtlinie auch Mindestvorgaben an den Schutz der Augen und des Sehvermögens der Arbeitnehmer (dies entspricht im Wesentlichen den deutschen Begriff des „Beschäftigten“ im Arbeitsschutzrecht, vgl. § 2 II ArbSchG). So haben diese das Recht auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens (Art. 9 I RL 90/270/EWG). Auch findet sich hier die Regelung, dass den Arbeitnehmern spezielle Sehhilfen für die betreffende Arbeit zur Verfügung zu stellen sind (vgl. Art. 9 II RL 90/270/EWG).

II. Nationale Umsetzung

Richtlinien der EU sind hinsichtlich der dort definierten Zielrichtung für die Mitgliedsstaaten verpflichtend, bedürfen allerdings jeweils der nationalen Umsetzung (vgl. Art. 288 UnterAbs. 3 AEUV). Nationale Rechtsvorschriften sind jeweils auch europarechtskonform auszulegen (abzuleiten aus Art. 288 UnterAbs. 3 AEUV, dem Grundsatz des „effet utile“ und Art. 4 III EUV). Deutschland setzte die Richtlinie erstmals mit Wirkung zum 20.12.1996 durch Art. 3 der Verordnung zur Umsetzung von EG-Einzelrichtlinien zur EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz um (BGBl. 1996 I, S. 1843) um. Die deutsche Bildschirmverordnung regelte auch, dass der Arbeitgeber Beschäftigten unter gewissen Voraussetzungen im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen hat (§ 6 II BildscharbV). Mit Wirkung zum 24.12.2008 wurden allerdings die Regelungen der arbeitsmedizinischen Vorsorge (einschl. der Regelungen zur „Bildschirmbrille“) der BildscharbV entnommen und in die damals neue ArbMedVV verortet (BGBl. 2008 I, S. 2768). Die BildscharbV galt in den anderen Regelungsbereichen noch bis zum Ablauf des 2.12.2016. Die wesentlichsten (europarechtlich geforderten) Regelungsgegenstände wurden dann allerdings mit Wirkung zum 3.12.2016 in die ArbStättV übernommen, so dass die BildscharbV an diesem Datum auch außer Kraft trat (BGBl. 2016 I, S. 2681).

III. Vorsorgevoraussetzungen

Der noch näher zu definierende Rechtsanspruch auf eine Bildschirmbrille besteht dann, wenn dies das Ergebnis der Angebotsvorsorge ist. Gem. § 5 I i. V.m Anhang Teil 4 II Nr. 1 ArbMedVV muss der Arbeitgeber Beschäftigten, welche Tätigkeiten an Bildschirmen verrichten, eine entsprechende

Angebotsvorsorge anbieten. Diese Bildschirmvorsorge enthält aus europarechtlichen Gründen (vgl. Art. 9 I RL 90/270/EWG) jeweils auch immer das Angebot auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens.

Während die unmittelbare Umsetzung der europarechtlichen Vorgaben durch § 6 der nun nicht mehr geltenden BildSchArbV hier tatsächlich lediglich die Angebotsverpflichtung in Bezug auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens durch eine „fachkundige“ Person vorsah, wandelte sich dieser Umstand durch die Einbettung dieser Vorsorge in die ArbMedVV.

Als Angebotsvorsorge im Rahmen der ArbMedVV ist weiterhin Voraussetzung, dass ein ärztliches Beratungsgespräch mit Anamnese, einschließlich Arbeitsanamnese stattgefunden hat (vgl. § 2 I Nr. 3 ArbMedVV). Dies bedingt, dass es sich zwingend um eine durch einen Arzt durchgeführte Vorsorge handeln muss. Dies begründet sich aus dem Umstand, dass die Beratung und Anamnese nach medizinrechtlichen Grundsätzen zu den höchstpersönlichen Leistungen eines Arztes zählen, welche auch nicht an nichtärztliches Personal delegiert werden können (vgl. statt Vieler Laufs/Kern/Rehborn ArztR-HdB, § 49 Rn. 6). Den Sehtest selbst kann der Arzt aber an nichtärztliches Personal (z. B. Medizinische Fachangestellte) delegieren. Regelhaft besteht die „Bildschirmvorsorge“ aus einem ärztlichen Gespräch mit Ermittlung der Vorgeschichte und aktueller Beschwerden, einem Sehtest (bestehend aus einer Sehschärfebestimmung im Nah- und Fernbereich), einer Prüfung der Stellung der Augen, einer Prüfung des zentralen Gesichtsfeldes und einer Prüfung des Farbsinns sowie einer ärztlichen Beurteilung und persönlichen Beratung einschließlich Mitteilung des Ergebnisses (vgl. Nr. 2 I AMR 14.1).

Die in Anhang Teil 4 II Nr. 1 ArbMedVV enthaltene Regelung, dass ggf. auch eine augenärztliche Untersuchung zu ermöglichen ist, fußt ebenfalls auf europarechtlichen Vorgaben (vgl. Art. 9 II RL 90/270/EWG), erweist sich allerdings im Kontext der ArbMedVV als nicht erforderlich. Es entspricht medizinrechtlichen Grundsätzen, dass im Falle nicht vorhandener Qualifikationen konsiliarischer Rat der entsprechenden Fachärzte einzuholen ist. Diesen Aspekt verdeutlicht auch § 7 I 3 ArbMedVV. Verfügt der die arbeitsmedizinische Vorsorge durchführende Arzt für bestimmte Untersuchungsmethoden nicht über die erforderlichen Fachkenntnisse oder die speziellen Anerkennungen oder Ausrüstungen, so hat er Ärzte hinzuzuziehen, die diese Anforderungen erfüllen.

IV. Erforderlicher Umfang

Der Rechtsanspruch auf die Bildschirmbrille bezieht sich lediglich auf den „erforderlichen Umfang“ (vgl. Anhang Teil 4 II Nr. 1 Anhang ArbMedVV). Entscheidungsrelevanter Ausgangspunkt in rechtlicher Hinsicht ist folglich, was für die konkret durch den Beschäftigten vorzunehmenden Tätigkeiten an Bildschirmgeräten erforderlich ist. Gestaltungsaspekte der speziellen Sehhilfe, welche sich lediglich als „nützlich“ erweisen, ohne für die Tätigkeit erforderlich zu sein, sind vom Anspruchsumfang nicht umfasst.

In der Instanzrechtsprechung wurde eine Gleitsichtbrille als nicht erforderlich erachtet (VG Frankfurt a. M., BeckRS 2009, 32594). Eine Gleitsichtbrille kaschiert im Wesentlichen die Übergänge zwischen den verschiedenen Brennweiten in der Brille. Die aus dem Jahr 2009 stammende Rechtsprechung kann allerdings nicht mehr angewandt werden. Die ArbMedVV verfolgt einen ganzheitlichen Ansatz. Der die Angebotsvorsorge („Bildschirmvorsorge“) durchführende Arzt

muss in die gem. § 2 I Nr. 3 ArbMedVV erforderliche Arbeitsanamnese „alle“ Arbeitsbedingungen und arbeitsbedingten Gefährdungen einfließen lassen (vgl. § 6 I 3 ArbMedVV). Weiterhin beschränkt sich das „Bildschirmgerät“ (welches „Auslöser“ des Vorsorgeanlasses gem. Anhang Teil 4 II Nr. 1 ArbMedVV ist) nicht nur auf den Monitor. Vielmehr ist das Bildschirmgerät definiert als ein Zusammenwirken von Funktionseinheiten (vgl. § 2 VI ArbStättV), welche sich an einem Arbeitsplatz befinden und somit regelhaft auch in Arbeitsräumen (vgl. § 2 III, IV ArbStättV) vorhanden sind. Für die arbeitsmedizinische Vorsorge i. S. v. § 5 I, Anhang Teil 4 II Nr. 1 ArbMedVV ist damit der Arbeitsplatz an sich einer ganzheitlichen Betrachtung zu unterziehen. Folglich gehört auch das Umfeld um die Bildschirmgeräte zum „erforderlichen“ Umfang der speziellen Sehhilfe, wenn die konkrete Tätigkeit auch diesen Sichtbereich umfassen muss (z. B. bei Kundenverkehr, an der Rezeption etc.). Je nach Tätigkeit kann also auch eine Gleitsichtbrille erforderlich sein.

Zu den erforderlichen Kosten (s. hierzu VI.), für die der Arbeitgeber aufkommen muss, gehören regelmäßig die Gläser, die Entspiegelung und ein einfaches Brillengestell. Einschränkend wirkt aber auch hier natürlich, dass ein Rechtsanspruch nur dann besteht, wenn „normale“ Sehhilfen (z. B. Lesebrillen) nicht geeignet sind (Anhang Teil 4 II Nr. 1 ArbMedVV).

V. Anspruch auf Sachausstattung

Bei dem Anspruch auf eine Bildschirmbrille i. S. v. Anhang Teil 4 II Nr. 1 ArbMedVV handelt es sich rechtlich um einen Anspruch auf Sachausstattung. Der Arbeitgeber muss dem Beschäftigten somit im erforderlichen Umfang eine geeignete Brille zur Verfügung stellen. Dies bedingt allerdings auch, dass der Beschäftigte nicht berechtigt ist, sich einfach bei einem Optiker eine entsprechende Brille zu verschaffen. Aufwendungsersatz i. S. v. § 670 BGB kann hier nur dann geltend gemacht werden, wenn der Arbeitgeber seinerseits den berechtigten Anspruch auf eine Bildschirmbrille nicht erfüllt.

Weiterhin bedingt der Anspruch auf Sachausstattung, dass die Bildschirmbrille vom Grundsatz her im Eigentum des Arbeitgebers verbleibt. Er könnte somit z. B. auch verlangen, dass die Bildschirmbrille am Arbeitsplatz verbleibt. Gleichwohl steht es dem Arbeitgeber aber natürlich frei, dem Beschäftigten auch das Eigentum an der Bildschirmbrille zu übertragen. Dem Anspruch auf Sachausstattung steht auch nicht entgegen, dass die Bildschirmbrille regelhaft individuell angepasst werden muss.

Sofern der Arbeitgeber dem Beschäftigten die Beschaffung der entsprechenden Sehhilfe selbst überlässt, so wandelt sich der Anspruch auf Sachausstattung in einen Kostenerstattungsanspruch um. Es handelt sich dann um ein Surrogat für den an sich normativ vorgesehenen Anspruch auf Sachausstattung. Aber auch hier muss der Beschäftigte den Grundsatz der Sparsamkeit beachten (VG Düsseldorf, BeckRS 2015, 53504).

VI. Kostentragung

Europarechtlichen Vorgaben entsprechend dürfen Kosten für erforderliche und vorgeschriebene Gesundheitsschutzmaßnahmen auf keinen Fall zu Lasten der Beschäftigten gehen (vgl. Art. 6 V RL 89/391/EWG). Dies gilt auch für die speziellen Sehhilfen im Rahmen der Bildschirmarbeit (vgl. Art. 9 IV RL 90/270/EWG). Die Umsetzung in nationales Recht erfolgte durch § 3 III ArbSchG. Nach dieser Vorschrift darf der Arbeitgeber die Kosten für Maßnahmen nach dem ArbSchG (und folglich

über §§ 18, 19 ArbSchG auch für Maßnahmen nach der ArbMedVV) nicht den Beschäftigten auferlegen. Dies bedingt zwar zwangsläufig noch nicht, dass immer der Arbeitgeber für die entsprechenden Kosten aufkommen muss. In Ermangelung eines anderen Kostenträgers führt diese Regelung bei Bildschirmbrillen allerdings dazu, dass der Arbeitgeber für die Kosten der Sehhilfe aufkommen muss.

Somit kommt eine Kostenbeteiligung des Beschäftigten vom Grundsatz her nicht in Betracht. Als unzulässig ist ferner weiterhin anzusehen, wenn der Arbeitgeber lediglich Pauschalen zur Verfügung stellt, welche aber für die tatsächliche Beschaffung einer speziellen Sehhilfe im konkret erforderlichen Umfange nicht ausreichen.

Eine Beteiligung des Beschäftigten an den Kosten der Sehhilfe ist allerdings dann möglich, wenn dieser über den erforderlichen Umfang hinaus eine Bildschirmbrille wünscht (z. B. mit einer besonders modischen Fassung). Die hier entstehenden Mehrkosten können dann dem Beschäftigten auferlegt werden. Es muss aber immer gewährleistet bleiben, dass dem Beschäftigten kostenfrei eine geeignete spezielle Sehhilfe zur Verfügung stehen kann.

Von keiner Relevanz ist weiterhin, ob der Beschäftigte bereits privat über eine geeignete Bildschirmbrille verfügt. Wie jedes andere Arbeitsmittel muss auch hier der Arbeitgeber dem Beschäftigten eine geeignete Sehhilfe für den Arbeitsplatz zur Verfügung stehen. Der Anspruch auf Sachausstattung besteht folglich auch dann, wenn der Beschäftigte bereits über eine private Bildschirmbrille verfügt (VG Frankfurt a. M., BeckRS 2009, 32594).

Unschädlich ist hier aber, wenn der Beschäftigte auf seinen Anspruch auf Sachausstattung in diesen Fällen verzichtet und am Arbeitsplatz seine eigene (geeignete) Sehhilfe trägt. Auf den Anspruch auf Sachausstattung in Form der Bildschirmbrille kann der Beschäftigte deshalb verzichten, als dass es sich um einen integralen Bestandteil der Angebotsvorsorge nach Teil 4 II Nr. 1 Anhang ArbMedVV handelt, folglich um eine Vorsorge, auf welche er auch gänzlich verzichten kann. Weiterhin steht es ihm auch bei Wahrnehmung der Angebotsvorsorge frei, die Untersuchungen, welche die Erforderlichkeit einer speziellen Sehhilfe feststellen (Sehtest), zu verweigern (vgl. §§ 2 I Nr. 3, 6 I 5 ArbMedVV).

Die Kostentragungspflicht bezieht sich weiterhin auch auf die Gebühren, welche anlässlich einer Untersuchung bei einem Augenarzt entstehen, sofern sich auf Grund der Angebotsvorsorge eine augenärztliche Untersuchung gem. Anhang Teil 4 II Nr. 1 ArbMedVV als erforderlich herausstellt.

VII. Sonderfälle der Kostentragung

Bei selbständigen Personen (welche folglich dann auch nicht als Beschäftigte i. S. v. § 2 II ArbSchG gelten) ist eine arbeitgeberseitige Kostenerstattung naturgemäß ausgeschlossen. Ggf. kann hier aber eine Kostenerstattung durch die private Krankenversicherung in Frage kommen (vgl. AG Starnberg, r+s 2019, 340).

Auch kommt für die Förderung der Anschaffung einer Bildschirmbrille ggf. das Vermittlungsbudget in Betracht, solange es sich nicht um die Anschaffung einer für den Alltag erforderlichen Gleitsichtbrille handelt (Umkehrschluss aus SG Nürnberg, BeckRS 2017, 136910).

Die normierten Kostentragungsverpflichtungen gelten unabhängig davon, in welchem Beschäftigungsverhältnis sich die betroffene Person befindet. Sie ist folglich auch auf Gerichtsvollzieher anwendbar. Gerichtsvollzieher dürfen nicht darauf verwiesen werden, die Kosten

für die Bildschirmbrille aus den von ihnen erwirtschafteten, über die Alimentation hinausgehenden Gebührenanteil zu finanzieren (BVerwG, FD-ArbR 2019, [422355](#); a. A. OVG Koblenz, BeckRS 2017, [116738](#)). Die gem. Anhang Teil 4 II Nr. 1 ArbMedVV „verordnete“ Bildschirmbrille ist weiterhin auch keine typische Aufwendung für die Gerichtsvollziehertätigkeit i. S. v. § 1 III GVVerfVO.

Bei der Umgehung der vom Arbeitgeber festgelegten Regelungen zur Erlangung einer Bildschirmbrille kann der Kostenerstattungsanspruch verwirkt werden. Auch unter Berufung auf die europarechtlichen Vorgaben nach Art. [9 IV](#) RL 90/270/EWG ist es hier ggf. nicht möglich, eine Kostenerstattung zu verlangen. Die Richtlinie verfolgt den Zweck, den Beschäftigten kostenfrei mit einer Bildschirmbrille auszustatten, ohne allerdings den Grundsatz der Sparsamkeit einzuschränken. Dem Arbeitgeber wird hier die Möglichkeit genommen, seine Pflichten aus Anhang Teil 4 II Nr. 1 ArbMedVV nachzukommen (vgl. auch VG Düsseldorf, BeckRS 2015, [53504](#)).

VIII. Steuerrechtliche Einordnung

Bei der Bereitstellung von Bildschirmbrillen handelt es sich um steuerfreie Leistungen gem. § [3](#) Nr. [34](#) EStG, da es sich um eine Leistung zur Förderung der Gesundheit im Betrieb handelt und somit von einem überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse auszugehen ist. Dies gilt allerdings nur, sofern die Bildschirmbrille aufgrund von § 5 I i. V. m. Anhang Teil 4 II Nr. 1 ArbMedVV dem Beschäftigten zur Verfügung gestellt wurde. Ohne diese „ärztliche Verordnung“ findet § [3](#) Nr. [34](#) EStG keine Anwendung (dazu das BMF, DStR 2021, [988](#) Rn. [37](#)).

IX. Mitbestimmungsfragen

Das „ob“ der Bildschirmbrille entzieht sich mitbestimmungsrelevanten Tatbeständen, da dies in einer Rechtsvorschrift (Anhang Teil 4 I Nr. 1 ArbMedVV) einer Regelung zugeführt wurde. Die Wege zur Erlangung einer Bildschirmbrille sind allerdings mit einem Handlungsspielraum des Arbeitgebers versehen. Hier entfaltet sich dann auch ein Mitbestimmungsrecht der Personalvertretungen (vgl. § [87 I](#) Nr. [7](#) BetrVG bzw. im öffentlichen Dienst z. B. Art. [75 IV](#) S. 1 Nr. [8](#) BayPVG). Allgemein ist zu empfehlen, dass das Prozedere zur Erlangung einer Bildschirmbrille z. B. in einer Betriebsvereinbarung einer Regelung zugeführt wird.

X. Fazit

Der Anspruch auf eine Bildschirmbrille und die Frage der Kostentragung ist rechtlich klar geregelt. Zur Vermeidung ausufernder und unkontrollierbarer Kosten ist es Arbeitgebern zu empfehlen, das Prozedere zur Erlangung einer Bildschirmbrille detailliert zu regeln (z. B. über einen Vertragsoptiker). Weiterhin ist zu beachten, dass es sich im Wesentlichen um einen Anspruch auf Sachausstattung handelt, so dass der Arbeitgeber die Bildschirmbrille zu Verfügung zu stellen hat. Sofern Pauschalen gezahlt werden, ist dies rechtlich nur dann zulässig, wenn hierfür auch in tatsächlicher Hinsicht in zumutbarer Weise eine erforderliche Sehhilfe beschafft werden kann.