

Medizinische Vorsorge und ›Sehhilfe‹

Sehprobleme belasten nicht nur die Augen, sondern können zu Schäden durch verkrampfte Körperhaltungen führen. Die Verpflichtung zu Augenuntersuchungen und zum Stellen einer Sehhilfe (sprich: Brille) wird trotzdem nur schleppend umgesetzt.



NACH § 6 DER BILDSCHIRMARBEITSverordnung (siehe dazu COMPUTER 6-7/98 ab Seite 32) hat der Arbeitgeber den an Bildschirmarbeitsplätzen Beschäftigten arbeitsmedizinische Untersuchungen anzubieten und bei Bedarf eine ›Sehhilfe‹ zu finanzieren. Da bis heute in vielen Betrieben diese Vorschriften nicht oder nur ungenügend

umgesetzt sind, scheint es erforderlich, sich einmal ausführlicher mit diesem Thema zu befassen. Die Umsetzungsschwierigkeiten resultieren zum einen aus einer oftmals mangelhaften Organisation des betrieblichen Arbeitsschutzes, zum anderen lässt der erklärungs- und auslegungsbedürftige Verordnungstext großen Spielraum für die innerbetriebliche Ausgestaltung, so dass es zu einer Umsetzung häufig nur auf Initiative des Betriebs- oder Personalrats kommt ...

§ 6 Abs. 1 BildscharbV – Untersuchung der Augen und des Sehvermögens

Der Arbeitgeber hat den Beschäftigten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit am Bildschirmgerät. anschließend in regelmäßigen Zeitabständen sowie bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Arbeit am Bildschirmgerät zurückgeführt werden können, eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens durch eine fachkundige Person anzubieten. Erweist sich aufgrund der Ergebnisse einer Untersuchung nach Satz 1 eine augenärztliche Untersuchung als erforderlich, ist diese zu ermöglichen.

Dieser Verordnungstext ist – wie gesagt – an einigen Stellen erklärungs- und auslegungsbedürftig. So fragt sich unter anderem, was eine ›angemessene‹ Untersuchung ist, wer eine (für die Augenuntersuchung) ›fachkundige‹ Person sein könnte oder ob die Teilnahme an der Untersuchung eine Pflicht oder ›nur‹ ein Recht ist. Im Folgenden soll deshalb erläutert werden, wie die Anforderungen des § 6 der Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) sinnvoll erfüllt werden können und welche Handlungshinweise sich daraus für Betriebs-/Personalräte und Beschäftigte ableiten lassen.

Was ist eine ›angemessene Untersuchung‹?

§ 3 BildscharbV – Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen nach § 5 des Arbeitsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber bei Bildschirmarbeitsplätzen die Sicherheits- und Gesundheitsbedingungen insbesondere hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens sowie körperlicher Probleme und psychischer Belastungen zu ermitteln und zu beurteilen.

Diese Regelung zur ›Arbeitsplatzanalyse‹ (oder auch ›Gefährdungsbeurteilung‹ – siehe COMPUTER 6-7/98 ab Seite 38) stellt klar, dass mögliche Gefährdungen am Bildschirmarbeitsplatz nicht nur bei den Augen auftreten, sondern ebenso auch den Bewegungsapparat und die Psyche

betreffen. Eine *angemessene* arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung müsste also neben den Augen mindestens auch weitere körperliche und psychische Gefährdungen berücksichtigen. Es ist deshalb nur schwer nachzuvollziehen, dass sich der § 6 der BildscharbV lediglich auf die Untersuchung der Augen und des Sehvermögens beschränkt. Zumal der Gesetzgeber selbst in diesem Zusammenhang eine *umfassendere* Untersuchung empfiehlt, nämlich die nach ›G 37‹, dem berufsgenossenschaftlichen Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen ›Bildschirmarbeitsplätze‹ – dazu heißt es in der Bundsrats-Drucksache 656/96 auf Seite 32:

»Die Arbeitgeber werden verpflichtet, den Beschäftigten auf deren Verlangen eine ärztliche Untersuchung der Augen und des Sehvermögens zu ermöglichen, [...]. Hinweise mit allgemeinen Regeln der Arbeitsmedizin für die Durchführung dieser Untersuchung enthält der berufsgenossenschaftliche Grundsatz ›Bildschirmarbeitsplätze‹ (G 37). Die Untersuchung sollte nach Möglichkeit durch den Betriebsarzt vorgenommen werden, weil dieser auf Grund seiner Kenntnisse der Beschäftigten und deren Arbeitsplätze am ehesten in der Lage ist, eventuell erforderlich werdende arbeitsplatzbezogene oder personenbezogene Maßnahmen vorzuschlagen.«

›G 37‹ – Grundlage einer angemessenen Untersuchung

DER ›G(RUNDSATZ) 37‹ gibt Kriterien für eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung vor, bei der es darum geht arbeitsbezogene Gesundheitsbeschwerden zu verhindern oder frühzeitig erkennen zu können. Diese Vorsorgeuntersuchung beschränkt sich aber – wie schon angedeutet – nicht auf eine spezielle Untersuchung des Sehvermögens und der Augen, sondern enthält darüber hinaus noch eine umfassende allgemeine Untersuchung zur Feststellung von sonstigen Beschwerden in Verbindung mit Arbeitsbedingungen.

In dieser ›allgemeinen Untersuchung‹ werden unter anderem Beschwerden des Bewegungsapparats,

neurologische Störungen, Stoffwechselerkrankungen und Bluthochdruck erfasst. Die dazu gehörende Erhebung der Krankengeschichte (Arbeitsanamnese) geht ein auf die Bedingungen am Arbeitsplatz, die Arbeitsaufgabe, Arbeitseinweisung und Arbeitszeit. Werden Auffälligkeiten festgestellt, sind diese auch und vor allem im Hinblick auf die jeweilige Tätigkeit am Arbeitsplatz zu untersuchen.

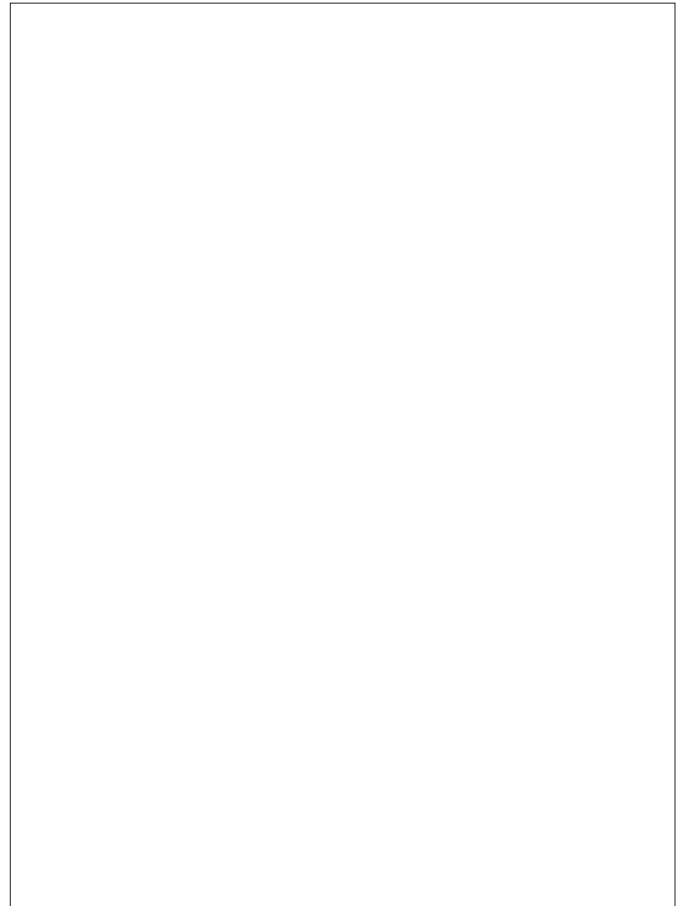
Die ›spezielle Untersuchung‹ besteht insbesondere aus einem ›Siebtest‹, bei dem nicht nur die Sehschärfe, sondern auch die Wahrnehmung der Raumtiefe (Stereopsis), die Stellung der Augenachsen (Phorie), das ›zentrale Gesichtsfeld‹ und der Farbensinn getestet werden. Entspricht das Testergebnis in einem oder mehreren dieser Punkte nicht den Anforderungen, dann muss eine augenärztliche Untersuchung bzw. eine ›Ergänzungsuntersuchung‹ durch einen ›ermächtigten Augenarzt‹ erfolgen.

Damit sind wir bei der Frage, wer eigentlich als ›fachkundige Person‹ im Sinne der BildscharbV die spezielle Untersuchung des Sehvermögens und der Augen durchführen darf?

Die Antwort ist klar: Lediglich der Siebtest – also die erste Untersuchung des Sehvermögens – kann auf fachkundiges Personal, wie beispielsweise Arzthelfer, Betriebskrankenschwestern oder Augenoptiker übertragen werden. Muss es in der Folge jedoch zu einer ergänzenden Untersuchung festgestellter Auffälligkeiten kommen, kann diese Augenuntersuchung – ebenso wie die allgemeine ›G 37‹-Untersuchung – nur von Betriebs- bzw. Fachärzten durchgeführt werden.

Das Prinzip der freien Arztwahl gilt dabei auch für die Untersuchungen nach ›G 37‹ und zwar sowohl für den ermächtigten Arzt, den ermächtigten Augenarzt als auch für den ›Kassen‹-Augenarzt. Bei den Berufsgenossenschaften sind Listen dieser ›ermächtigten Ärzte‹ zu bekommen.

ANZEIGE



Ist die Teilnahme an der Untersuchung Pflicht?

DIE VORSCHRIFT nach § 6 Abs. 1 BildscharbV fällt – wie auch Untersuchungen nach der Gefahrstoffverordnung oder der Unfallverhütungsvorschrift ›Arbeitsmedizinische Vorsorge‹ (VBG 100) – unter die speziellen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen. Diese Untersuchungen sind prinzipiell *nicht* verpflichtend für den Arbeitnehmer. (Eine Ausnahme bilden lediglich die Röntgenverordnung und die Strahlen-



Hinweise zum

Einsatz von Brillen am Bildschirmarbeitsplatz

Die Monofokal-(Einstärken-)Brille ist eine Brille, die im ganzen Blickfeld auf den Seh-
abstand zum Bildschirm »eingestellt« ist (= 45 bis 70 cm); sie ist also nur für Arbeits-
plätze geeignet, bei denen alle Arbeitsgegenstände (Bildschirm, Tastatur, Vorlage) im
etwa gleichen Abstand angeordnet sind. Außerdem muss die Fähigkeit des Auges,
sich innerhalb des definierten Nahbereichs an leicht variierende Abstände anpassen
zu können noch ausreichend vorhanden und eine optimale Fernsicht nicht erforder-
lich sein.



Eine Bifokal-(Zweistärken-)Brille wird immer dann zum Einsatz kommen, wenn der Arbeitsplatz auch eine gute Fernsicht erfordert (z. B. Publikumsverkehr); der Nahtteil wird dann ebenfalls auf einen Sehbereich von 45 bis 70 cm eingestellt sein. Die Trennkante zwischen Nah- und Fernbereich sollte relativ hoch angesetzt sein, damit nicht mit zurückgeneigtem Kopf gearbeitet werden muss.



Eine Trifokal-(Dreistärken-)Brille kann dann in Frage kommen, wenn das Auge die unterschiedlichen Seh-
abstände etwa beim Lesen von Vorlagen (ca. 40 cm) und dem Arbeiten am Bildschirm (60 bis 70 cm)
nicht mehr korrigieren kann. Dann muss es einen auf den Bildschirmabstand abgestimmten Nahbe-
reich geben und darunter noch einen für den Lese-
abstand. Auch hier ist die obere Trennkante relativ hoch anzusetzen.



Eine sogenannte Gleitsichtbrille bietet einen stufen-
losen Übergang vom Nahbereich (40 cm) zum Fern-
bereich. Im Verlauf dieses Übergangs gibt es dann
auch einen für die Arbeit am Bildschirm optimalen
mittleren Bereich (der wiederum relativ hoch anzu-
setzen ist). Da Gleitsichtbrillen in ihrem unteren Teil
nur einen relativ schmalen Korrektur-»Korridor« ha-
ben, in dem scharf gesehen werden kann, sind bei
Wechsel der Blickrichtung größere Kopfbewegungen
nötig. Nicht alle Menschen gewöhnen sich ohne Wei-
teres an eine Gleitsichtbrille.

Quelle: VBG-Faltblatt »Sehhilfen«

schutzverordnung, für die ausdrücklich eine Duldungspflicht festgelegt ist.) Die in der Bildschirmarbeitsverordnung festgelegte Augenuntersuchung ist also als ein Angebot an den Arbeitnehmer *verpflichtend für den Arbeitgeber*, dem Arbeitnehmer jedoch ist es freigestellt, das Angebot anzunehmen oder nicht. Die Untersuchung dient ausschließlich der *Beratung des Arbeitnehmers* und darf keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen (wie z. B. die Umsetzung an einen »ungefährlichen« Arbeitsplatz) zur Folge haben. Auch daraus ergibt sich, dass der Arbeitgeber keinen Anspruch darauf

hat, die Ergebnisse der Augenuntersuchung zu erfahren. Der Betriebsarzt darf auch die sogenannten »Basis-Informationen« – das sind Aussagen darüber, ob ein Arbeitnehmer für einen bestimmten Arbeitsplatz »geeignet«, »nicht geeignet oder bedingt geeignet ist – Nur dann an den Arbeitgeber weitergeben, wenn der betroffene Arbeitnehmer ihn ausdrücklich von seiner Schweigepflicht (nach § 203 StGB und § 8 Abs. 1 Satz 1 AsiG) entbunden hat.

Andererseits kann es wichtig und durchaus im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer sein, dass dem Arbeitgeber die »Basis-Informationen« bekannt werden. Dann nämlich, wenn es darum

geht, notwendige technische oder organisatorische Maßnahmen am entsprechenden Arbeitsplatz durchzuführen. Es empfiehlt sich deshalb, klare betriebliche Regelungen über die spezielle arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung nach § 6 BildscharbV abzuschließen. Dazu gehört dann auch eine ausdrückliche Einverständniserklärung des Arbeitnehmers über die Weitergabe der Basis-Informationen.

Im Jahr 1996 wurden an 846 933 Arbeitnehmern arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen nach »G 37« vorgenommen. Lediglich 0,1 Prozent der Fälle erhielten das Untersuchungsergebnis »dauernde gesundheitliche Bedenken«, 0,7 Prozent »befristete gesundheitliche Bedenken«. Bei 80,7 Prozent der Untersuchten bestanden keine gesundheitlichen Bedenken, bei 18,5 Prozent wurden Empfehlungen zur Veränderung der Arbeitsbedingungen gegeben¹. Es konnten also auf Grund der »Basis-Informationen« in immerhin fast einem Fünftel aller Fälle Empfehlungen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen an den Arbeitgeber gegeben werden.

Kostenübernahme für Vorsorgeuntersuchungen

DA EINE ARBEITSMEDIZINISCHE Vorsorgeuntersuchung keine Leistung im Rahmen kassenärztlicher Tätigkeit darstellt, sind »Kostenträger« grundsätzlich die Arbeitgeber.

§ 3 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz

Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.

Daraus folgt, dass vom Arbeitgeber folgende Kosten zu übernehmen sind ...

... für die Erstuntersuchung einschließlich der Untersuchung des Sehvermögens durch fachkundige Personen (z. B. Optiker) und die folgenden Nachuntersuchungen beim »ermächtigten« Arzt (Betriebsarzt);

1... Hilla/Munker: »Die Umsetzung der Bildschirmarbeitsverordnung – nur eine Brillen- oder Kostenfrage?«; in der Zeitschrift: Arbeitsmedizin, Sozialmedizin, Umweltmedizin 3/98, Seite 111 ff.

... für die (bei festgestellten Auffälligkeiten notwendige) Ergänzungsuntersuchung beim ›ermächtigten‹ Augenarzt;
... für eine spezielle Sehhilfe am Bildschirmarbeitsplatz;

... anteilig für die Einrichtung spezieller Arbeitsplätze beispielsweise gemeinsam mit den Hauptfürsorgestellten bei Personen mit schwerwiegenden Gesundheitsschäden (z. B. bei stark Sehbehinderten [siehe COMPUTER 6-7/98 ab Seite 54]).

Von der gesetzlichen Krankenversicherung oder der privaten Krankenversicherung werden folgende Kosten übernommen ...
... für die Untersuchung durch einen niedergelassenen Augenarzt eigener Wahl (als Alternative zur Ergänzungsuntersuchung durch einen vom Betrieb beauftragten Arzt), wenn beim Siebtest eine nicht ausreichende Sehschärfe festgestellt wird und
... für die Behandlung von Augenkrankheiten.

Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz

§ 6 Abs. 2 BildscharbV

Den Beschäftigten sind im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen (Bildschirmbrillen) für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn die Er-

gebnisse einer Untersuchung nach Absatz 1 ergeben, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind.

Bis Anfang 1997 gehörte eine Bildschirmbrille zu den von den Krankenkassen bezuschussten Heil- und Hilfsmitteln. Seit Änderung der ›Heilmittel- und Hilfsmittel-Richtlinien‹ vom 20. Februar 1997 sind Brillengläser für die Tätigkeit an Bildschirmarbeitsplätzen nicht mehr verordnungsfähig und werden folglich auch nicht mehr bezuschusst. Der Zuschuss zum Brillengestell (ehemals waren das 20,- DM) wurde bereits mit dem Beitragsentlastungsgesetz vom 1. 11. 1996 gestrichen.

Eine Bildschirmbrille fällt also nun unter die ›persönliche Schutzausrüstung‹, die ihrer Definition nach bestimmt ist, von den Beschäftigten benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefährdung für ihre Sicherheit und Gesundheit zu schützen.

§ 1 Abs. 2 Persönliche Schutzausrüstung – Benutzungsverordnung (gleichzeitig mit der BildscharbV erlassen)

Persönliche Schutzausrüstung im Sinne dieser Verordnung ist jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von den Beschäftigten benutzt oder getragen zu werden, um sich gegen eine Gefährdung für ihre Sicherheit und Gesundheit zu schützen, sowie jede mit demselben Ziel verwendete und mit

der persönlichen Schutzausrüstung verbundene Zusatzausrüstung.

Da persönliche Schutzausrüstungen Maßnahmen des Arbeitsschutzes darstellen, muß nun also der Arbeitgeber nach § 3 Abs. 3 ArbSchG die Kosten für eine notwendige spezielle Sehhilfe tragen.

Was aber ist eine ›Bildschirmbrille‹?

WER KANN SIE VERORDNEN? Und unter welchen Bedingungen wird sie notwendig? Insbesondere die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft hat es als ihre Aufgabe angesehen, nähere Ausführungen zu ›speziellen Sehhilfen‹ an Bildschirm-Arbeitsplätzen herauszugeben. Sowohl im ›G 37‹ als auch im VBG-Faltblatt ›Sehhilfen am Bildschirm-Arbeitsplatz‹² sind dazu Informationen zu finden. Hier sollen jetzt kurz die arbeitsmedizinischen Kriterien für die Verordnung einer Bildschirmbrille erläutert werden:

2... Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (Hrsg.): ›Sehhilfen am Bildschirm-Arbeitsplatz‹, Stand 1/98 (Bestelladresse siehe Seite 11).

(1) Fehlsichtige Menschen benötigen für die Korrektur ihrer Sehfähigkeit ohnehin eine Brille, die in der Regel dann auch bei der Bildschirmarbeit getragen werden kann.

(2) Aber auch bei normalsichtigen Menschen nimmt im Laufe des Lebens die Akkommodationsbreite (Fähigkeit zum ›Scharfstellen‹ der Augen) immer mehr ab. Dadurch verschiebt sich der Nahpunkt (nahester Punkt des scharfen Sehens) immer mehr in die Ferne. Kann ein 20-Jähriger ein Objekt schon in einer Entfernung von 10 cm scharf sehen, so liegt der Nahpunkt eines 40-Jährigen erst bei 20 bis 30 cm. Bei einer (allgemein empfohlenen) Bildschirmabstand von 50 bis 100 cm können also Normalsichtige bis etwa 45 Jahre in der Regel ohne Probleme scharf sehen. Bei Personen über 45 Jahre aber kann die Akkommodationsbreite so klein werden, dass sogenannte Altersnahbrillen getragen werden müssen, deren Korrekturwerte meist kontinuierlich zu verstärken sind.

Formen der Bildschirmbrille

UNTER BERÜCKSICHTIGUNG der vom Alter abhängigen Akkommodationsbreite, der Arbeitsaufgabe (die auch optimale Sehschärfe in der Ferne erfordern kann, z. B. an Arbeitsplätzen mit Publikumsverkehr) und auch des Sehabstands zu Bildschirm, Tastatur und Vorlage, können folgende Formen einer Bildschirmbrille notwendig sein:

- Brille mit Monofokalgläsern (Gläser in einheitlicher Stärke), wenn lediglich der (Nah-)Sehabstand zum Bildschirmgerät korrigiert werden soll;
- Brille mit Bifokalgläsern (Gläser in zwei Stärken, meist Nah- und Fernteil), wenn eine optimale Korrektur auch in der Ferne notwendig ist. Die Trennkante zwischen Nah- und Fernteil sollte verhältnismäßig hoch angesetzt werden, damit der Beschäftigte nicht mit zurückgeneigtem Kopf arbeiten muss. In seltenen Fällen kann auch der Fernteil auf den Sehabstand

zum Bildschirm eingestellt sein und der Nahteil die Lesenähe berücksichtigen (z. B. zum Lesen kleiner Schrift);

- Brille mit Trifokalgläsern (Dreistärkengläser mit Nah-, Mittel- und Fernteil), wenn es je eigene Sehbereiche für die Ferne, den Sehabstand zum Monitor und den Sehabstand zum Beleg geben soll;
- Brille mit Gleitsichtgläsern (bei der die einzelnen Teile von Nah- zu Fernsicht ohne klare Trennungslinie ineinander übergehen), deren Korrekturwirkung der der Trifokalbrille ähnelt, die aber für manche Benutzer sehr gewöhnungsbedürftig ist.

Diese Aufzählung zeigt ganz deutlich, dass die Entscheidung für den ›richtigen‹ Typ der Bildschirmbrille ganz wesentlich abhängig ist von den konkreten Arbeitsaufgaben aber auch von persönlichen Arbeitsgewohnheiten. Die betroffenen Arbeitnehmer selber müssen also auf der Grundlage entsprechender Vorinformationen und möglichst mit fachkundiger Unterstützung (etwa durch den Betriebsarzt) ihre eigenen Vorstellungen zu diesem Thema entwickeln und einbringen. Ansonsten sollte es auf dem Hintergrund der arbeitsmedizinischen Anforderungen selbstverständlich sein, dass die Verordnung einer Bildschirmbrille in augenärztlicher Verantwortung zu stehen hat. So sieht es auch der ›G 37‹ vor.

Allerdings hat im betrieblichen Alltag der Begriff der ›fachkundigen Person‹, die nach § 6 BildscharbV bestimmte Untersuchungen durchführen kann (siehe oben), für einige Verwirrung gesorgt. So empfiehlt ein von der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände herausgegebener ›Leitfaden zur Brillenversorgung für die Bildschirmarbeit‹, als Entscheidungsträger für das Erfordernis einer speziellen Sehhilfe lediglich den Betriebsarzt einzuschalten. Und ein von der Firma Accor herausgegebenes Gutscheinsystem bietet den Arbeitgebern gar an »den gesetzlichen Verpflichtungen gemäß § 6 BildscharbV zu entsprechen«, ohne dass jemals ein Arzt den Beschäftigten gesehen hat: An die Beschäftigten werden Gutscheine verteilt, die sie berechtigen, bei einem Au-

genoptiker – der Service-Partner von Accor ist – einen Sehtest zu machen. Auch die Brillen gibt es auf Gutscheine und zwar in zwei Standardausführungen: Monofokal oder Bifokal; diese Vorgehensweise ist selbstverständlich nicht zu empfehlen...³.

Kostenübernahme durch den Arbeitgeber

WURDE EINE BILDSCHIRMBRILLE verordnet, hat der Arbeitgeber die Kosten für die Brille ebenso zu tragen, wie für andere persönliche Schutzausrüstungen auch. Das bedeutet allerdings, dass die Brille Eigentum des Arbeitgebers ist und nur am Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden muss.

Übernommen werden die Kosten für alles, was im Brillenrezept verschrieben wurde, einschließlich eines Gestells (nach Wahl des Arbeitgebers). Nun möchten Beschäftigte unter Umständen aber über das Rezept hinaus gehende Sonderausstattungen, um die Brille auch privat nutzen zu können. Das Bundesarbeitsgericht...⁴ hat deshalb grundsätzlich eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten an persönlichen Schutzausrüstungen im Wege von Vereinbarungen mit Beschäftigten oder Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG für zulässig erachtet, 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

3... Zulässig wäre dieses möglicherweise, denn in der BildscharbV wird nur die Untersuchung der Augen und des Sehvermögens vorgeschrieben. Je nach Auslegung der Verordnung genügt also ein durch einen Optiker durchgeführter ›Siebttest‹ (einschließlich der Anpassung einer Brille).

4... BAG-Urteil vom 10. 3. 1976, Aktenzeichen: 5 AZR 34/75 und BAG-Urteil vom 18. 8. 1982, Aktenzeichen: 5 AZR 493/80

lig Gebrauch macht oder eine nur am Arbeitsplatz zu benutzende (und dann allein vom Arbeitgeber zu bezahlende) Schutzausrüstung vorzieht.

Fazit:

IN BEZUG AUF DIE Bildschirmarbeit bedeutet die jetzt erstmalig gesetzlich festgeschriebene arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung eine wesentliche Neuregelung. Aber wie bei einer Vielzahl anderer Neuregelungen im Arbeitsschutz auch hat der Gesetzgeber im Hinblick auf die Untersuchung nach § 6 BildscharbV bewusst viel Spielraum zur innerbetrieblichen Ausgestaltung gelassen. Das hat in vielen Fällen zur Folge, dass sich in den Betrieben wenig bis gar nichts zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen getan hat. Leider sind oftmals nur dort, wo Betriebs- und Personalräte ihre Beteiligungsrechte zur Ausgestaltung des Spielraums (nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG) wahrgenommen haben, wirksame Veränderungen eingetreten.

Bislang wurde die Untersuchung in vielen Betrieben gar nicht angeboten, in manchen Betrieben nach den Vorschlägen der Berufsgenossenschaft verfahren. Wie dargelegt, kann der berufsgenossenschaftliche Grundsatz 37 ›Bildschirmarbeitsplätze‹ auch durchaus empfohlen werden, so dass Betriebs- und Personalräte gut beraten sind, wenn sie dieses Verfahren in einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber festschreiben.

Für die Versorgung mit Bildschirmbrillen sollten darüber hinaus (freiwillige) Vereinbarungen abgeschlossen werden, wie hoch die Kosten für eine vollständig vom Arbeitgeber zu bezahlende Sehhilfe sein können (vorbehaltlich der Verordnung des Arztes), wie hoch die Zuschüsse für eine auch privat zu benutzende Sehhilfe sind und wie eventuelle Haftungs- und Schadensersatzregelungen aussehen.

Astrid Nahrman ist Technologieberaterin für die Bereiche Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz bei der BTQ Niedersachsen; Kontaktadresse: BTQ Niedersachsen, Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg; eMail: BTQND@AOL.COM

Eine ausführliche Auseinandersetzung mit dem in diesem Beitrag kurz erwähnten Arbeitgeberleitfaden zum Thema Bildschirmbrille stand in den ›Arbeit & Ökologie-Briefen 10/98; Bestelladresse: Bund-Verlag, Postfach 90 01 68, 60441 Frankfurt am Main.

Der berufsgenossenschaftliche Grundsatz G 37 der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) kann ebenso wie das Faltblatt ›Sehhilfen‹ (für Mitglieder kostenlos) bestellt werden bei den VBG-Bezirksverwaltungen oder über:

**Rautenberg-Druck
Königstraße 41
25348 Glückstadt**

