

# Balsam für die Augen

## Strengere Regeln für Vorsorge bei Bildschirmarbeit

Manuel Kiper, BTQ Niedersachsen

### Hier lesen Sie

- über die Neuregelung der arbeitsmedizinischen Vorsorge bei Arbeit an Bildschirmgeräten
- dass die Vorsorge kostenlos, persönlich und möglichst während der Arbeitszeit anzubieten ist
- dass auch mobile Arbeit an Monitoren und solche bei Steuerungstätigkeit der Vorsorge bedarf
- über die seit Ende 2013 nötige strikte Trennung von Vorsorge- und Eignungsuntersuchungen



© Reinhard Alff

Die gesundheitliche Verträglichkeit von Bildschirmarbeit testen wir alle seit den 1980er Jahren laufend in einem weltweiten Humanexperiment. 1996 gesellte sich die Bildschirmarbeitsverordnung dazu, um möglichen Gesundheitsgefährdungen insbesondere des Sehvermögens zu begegnen – und zwar an stationären Arbeitsplätzen. Die vom Arbeitgeber anzubietende arbeitsmedizinische Vorsorge, wie sie jetzt geregelt ist, stellt darüber hinaus den Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit in den Mittelpunkt und gilt zudem für jegliche Tätigkeit an Bildschirmen, ob stationär, mobil, auf Fahrzeugen oder an Steuerständen.

Der Gesetzgeber ließ die Sache zunächst gemächlich angehen: § 6 der Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) verpflichtete seinerzeit Arbeitgeber lediglich, den Beschäftigten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit an Bildschirmgeräten, anschließend in regelmäßigen Zeitabständen sowie bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Arbeit am Monitor zurückgeführt werden können, eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens durch eine fachkundige Person anzubieten. In der Begründung des Regelwerks<sup>1</sup> verwies er aber bereits auf die wesentlich umfassendere Vorsorge nach dem Grundsatz G 37<sup>2</sup> der Berufsgenossenschaften. Der G 37 umfasste nicht nur eine Untersuchung der Augen, sondern erhob auch körperliche und psychische Beeinträchtigungen durch die Tätigkeit an Bildschirmgeräten.

### Untersuchung des Sehvermögens

Für die Untersuchung der Augen und des Sehvermögens einschließlich des Überlassens spezieller Sehhilfen gilt seit 18.12.2008 (BGBl. I S. 2768) die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), Anhang Teil 4. Danach beschränken sich die Angebotsuntersuchungen bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten »auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens«. Erweist sich aufgrund der Ergebnisse dieser Untersuchung eine augenärztliche Untersuchung als erforderlich, so ist diese zu ermöglichen. Gleiches gilt für Sehbeschwerden. Auch sind den Beschäftigten im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Tätigkeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn

Untersuchungsergebnis ist, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind.

Am 31.10.2013 ist dazu eine Änderungsverordnung (BGBl. I, S. 3882) in Kraft getreten. Die Novelle sollte die arbeitsmedizinische Vorsorge auf individuelle Aufklärung und Beratung – auch zu Fragen des Erhalts der Beschäftigungsfähigkeit – ausrichten und nicht mehr dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen dienen.

<sup>1</sup> Bundesrats-Drucksache 656/96, 32

<sup>2</sup> DGUV, BGI/GUV-I 504-37, Handlungsanleitung für die arbeitsmedizinische Vorsorge nach dem Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz G 37 – Bildschirmarbeitsplätze, 2009, <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/i-504-37.pdf>

**Musteranschreiben ...**... zur **obligatorischen arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung:**

Firmenname, Firmenanschrift  
 Telefon/E-Mail des Verantwortlichen  
 Anrede

Nach dem Ergebnis der Gefährdungsbeurteilung für Ihren Arbeitsplatz bin ich nach der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge gesetzlich verpflichtet, Ihnen eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung nach dem Anhang zu dieser Verordnung anzubieten (§ 5 Absatz 1 in Verbindung mit dem Anhang Tabelle 1e der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)).

Grund: An Ihrem Arbeitsplatz sind Sie mit Bildschirmarbeit beschäftigt.

Ich sichere Ihnen ausdrücklich zu, dass für Sie weder durch die Annahme noch durch die Ablehnung des Untersuchungsangebots Nachteile entstehen.

Die Vorsorgeuntersuchung ist für Sie kostenfrei und erfolgt in der Regel innerhalb Ihrer Arbeitszeit.

Sie erhalten vom Arzt eine Bescheinigung über das Untersuchungsergebnis.

Ich weise darauf hin, dass nach den gesetzlichen Regelungen eine Information des Arbeitgebers über das Untersuchungsergebnis nicht erfolgt. Der Arzt ist an die ärztliche Schweigepflicht gebunden.

Nennung des zuständigen Betriebsarztes oder des überbetrieblichen Dienstes.

Hinweis für die betriebsspezifischen Möglichkeiten, einen Untersuchungstermin zu erhalten.

Unterschrift des Arbeitgebers

len, wenn Ergebnis der Angebotsvorsorge ist, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind.« Diese AMR konkretisiert nunmehr die Anforderungen des Anhangs Teil 4 Absatz 2 Nummer 1 der ArbMedVV-Tätigkeiten an Bildschirmgeräten. Zu einer angemessenen Untersuchung der Augen und des Sehvermögens gehören:

- ein ärztliches Gespräch mit Ermittlung der Vorgeschichte und aktueller Beschwerden,
- eine Sehschärfestimmung im Nah- und Fernbereich (unter Berücksichtigung arbeitsplatzrelevanter Sehbestände),
- eine Prüfung der Stellung der Augen, des Farbsinnes und des zentralen Gesichtsfeldes
- eine ärztliche Beurteilung und persönliche Beratung, einschließlich der Mitteilung des Ergebnisses.

Beschäftigte haben das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich diese aufgrund der Ergebnisse der Untersuchung als erforderlich erweist.

**Pflicht für Arbeitgeber**

Die arbeitsmedizinische Vorsorge unterscheidet Pflicht-, Wunsch- und Angebotsvorsorge.

- Bei gefährlichen Tätigkeiten (zum Beispiel an Röntgengeräten) sind Vorsorgeuntersuchungen Pflicht, dienen aber nur noch der Beratung des Arbeitnehmers. Auch bei Pflichtvorsorge gibt es ausdrücklich keinen Untersuchungszwang mehr.
- Bei einer möglichen arbeitsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigung muss der Arbeitgeber auf Wunsch des Beschäftigten eine Wunschvorsorge ermöglichen und finanzieren. Vermutet ein Bürobeschäftigter beispielsweise einen Zusammenhang zwischen einer psychischen Störung und seiner Arbeit, soll zukünftig der Betriebsarzt eine erste Anlaufstelle sein, so die Begründung der Novelle.
- Bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten muss der Arbeitgeber Untersuchungen nach G 37 anbieten; die Untersuchung war hingegen niemals seitens

der Unfallversicherer noch seitens des Gesetzgebers für den Arbeitnehmer verpflichtend. Allerdings haben zum Teil Betriebsvereinbarungen G 37-Untersuchungen für verpflichtend erklärt.<sup>3</sup> Diese sogenannte Angebotsvorsorge müssen Arbeitgeber ihren Beschäftigten vor Aufnahme der Tätigkeit und anschließend in regelmäßigen Abständen persönlich anbieten, auch wenn das Angebot nicht angenommen wird.

Zu dieser Pflicht, bei Tätigkeiten an Monitoren Untersuchungen anzubieten, ist Ende 2013 eine ausfüllende arbeitsmedizinische Regel (AMR) erlassen worden.<sup>4</sup> Darin heißt es: »Die Angebotsvorsorge enthält das Angebot auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens. Erweist sich aufgrund der Angebotsvorsorge eine augenärztliche Untersuchung als erforderlich, so ist diese zu ermöglichen. Das Gleiche gilt entsprechend für Sehbeschwerden. Den Beschäftigten sind im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stel-

**Form des Vorsorgeangebots**

Den Arbeitgebern wurde jetzt die Form des Vorsorgeangebots vorgegeben.

Das Vorsorgeangebot muss jedem Beschäftigten, der einer Gefährdung durch eine Tätigkeit am Bildschirmgerät ausgesetzt ist, persönlich und in schriftlicher Form gemacht werden.<sup>5</sup> Dies verlangt in vielen Betrieben Nachbesserungen, werden doch oftmals nur Aushänge gemacht für betriebsärztliche Augenuntersuchungen, nicht aber die Beschäftigten individuell informieren. Folgende Informationen müssen nunmehr im Anschreiben aufgeführt sein:

- Der Hinweis darauf, dass der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet ist, arbeits-

3 Kiesche, Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, 2012, 20, [www.boeckler.de/pdf/mbf\\_bvd\\_arbmed\\_vorsorge.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_arbmed_vorsorge.pdf)

4 AMR Nr. 14.1 im GMBI Nr. 63 vom 17.12.2013, 1264

5 AMR Nr. 1 zu § 5 ArbMedVV – Anforderungen an das Angebot von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, BMAS vom 15.9.2011, IIIb1-36628-1



medizinische Vorsorgeuntersuchungen nach dem Anhang der ArbMedVV anzubieten;

- die Mitteilung, aufgrund welcher Gefährdungen das Angebot für eine Vorsorgeuntersuchung gemacht wird; sie kann gegebenenfalls durch einen Auszug aus der Gefährdungsbeurteilung ergänzt werden;
- die Zusicherung, dass weder die Annahme noch die Ablehnung des Untersuchungsangebots zu Nachteilen für den Beschäftigten führt;
- die Bestätigung, dass dem Mitarbeiter durch die Untersuchung keine Kosten entstehen und die Untersuchung in der Regel in der Arbeitszeit stattfinden soll;
- die Angabe, dass der Arbeitnehmer eine Bescheinigung über das Untersuchungsergebnis erhält und
- die Bemerkung, dass nach den gesetzlichen Regelungen eine Information des Arbeitgebers über das Untersuchungsergebnis nicht zulässig ist.

Anschließend ist dem Beschäftigten die betriebsspezifische Verfahrensweise zu erläutern, wie dieser einen Termin mit dem für die Untersuchungen beauftragten Arzt erhalten kann. Es kann auch ein Hinweis auf einen Termin sein, an dem ein Untersuchungsmobil den Betrieb anfährt oder die Betriebsärztin anwesend ist (siehe dazu den Kasten auf Seite 16).

## Bescheinigung an Arbeitgeber

Arbeitgeber erhalten zukünftig wie die Beschäftigten vom Betriebsarzt eine Vorsorgebescheinigung mit den Angaben, wann und aus welchem Anlass ein arbeitsmedizinischer Vorsorgetermin stattgefunden hat und wann eine weitere Vorsorge angedacht ist. Neu ist, dass Arbeitgeber nun auch im Falle von Angebots- und Wunschvorsorge eine Bescheinigung erhalten und auch hierzu eine Vorsorgekartei führen müssen. Die für Pflicht-, Angebots- und Wunschvorsorge gleichermaßen gültige Vorsorgebescheinigung ersetzt die bislang auszustellende über das Untersuchungsergebnis.

Ergeben sich Anhaltspunkte dafür, dass die Maßnahmen des Arbeitsschutzes

für die betreffende Person oder andere Beschäftigte nicht ausreichen, so hat der Betriebsarzt dies dem Arbeitgeber mitzuteilen und zugleich die erforderlichen Schutzmaßnahmen vorzuschlagen. Diese haben Arbeitgeber unverzüglich zu treffen. Wenn alle Arbeitsschutzmaßnahmen ausgeschöpft sind, kann aus ärztlicher Sicht als letzte Möglichkeit möglicherweise ein Tätigkeitswechsel angezeigt sein. Eine Mitteilung darüber an Arbeitgeber bedarf nunmehr allerdings der Einwilligung des betreffenden Beschäftigten.

Seit 31.10.2013 enthält die Bescheinigung keine Aussagen mehr zur gesundheitlichen Bedenklichkeit oder Unbedenklichkeit der Tätigkeit für die betreffende Person. Befunde und Diagnosen unterliegen nach wie vor der ärztlichen Schweigepflicht. Rückschlüsse oder Spekulationen über den persönlichen Gesundheitszustand der betroffenen Person sollen so vermieden werden.

## Trennen von Untersuchungen

Die arbeitsmedizinische Vorsorge dient dazu, dass die Beschäftigten von einem Arbeitsmediziner individuell über Wechselwirkungen zwischen ihrer Arbeit und ihrer physischen wie psychischen Gesundheit aufgeklärt und beraten werden. Klargestellt wird in der aktuellen Fassung der ArbMedVV, dass es dabei nicht um den Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen geht, sondern um die rechtzeitige Einleitung von Maßnahmen zum Schutz der Gesundheit der einzelnen Beschäftigten. Die arbeitsmedizinische Vorsorge soll deshalb möglichst nicht mehr zusammen mit Eignungsuntersuchungen stattfinden. Wenn diese Trennung nicht möglich ist, haben Arbeitgeber den Arzt zu verpflichten, die unterschiedlichen Ziele der arbeitsmedizinischen Vorsorge und der Eignungsuntersuchung offenzulegen.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge dient unter anderem dazu, festzustellen, ob beim Ausüben einer bestimmten Tätigkeit eine erhöhte gesundheitliche Gefährdung besteht; insofern können in der ärztlichen Beratung und Aufklärung auch Eignungsaspekte eine Rolle spielen. Entscheidend ist aber, dass dies zu-

nächst nur im Innenverhältnis zwischen Betriebsarzt und Mitarbeiter besprochen wird. Der Beschäftigte muss sicher sein können, dass personenbezogene Ergebnisse und Befunde aus der arbeitsmedizinischen Vorsorge vom Mediziner nicht an den Chef weitergegeben werden. Aus diesem Grund und wegen des möglichen Arbeitsplatzverlustes darf der Betriebsarzt dem Arbeitgeber einen Tätigkeitswechsel auch nur vorschlagen, wenn der Beschäftigte eingewilligt hat.

## Vorsorge ist Arbeitszeit

Die arbeitsmedizinische Vorsorge soll nach § 3 Abs. 3 ArbMedVV während der Arbeitszeit erfolgen. Pflicht- und Angebotsvorsorge finden vor Aufnahme bestimmter Tätigkeiten und anschließend in regelmäßigen Abständen statt. Je nach Tätigkeit bestehen unterschiedliche Fristen bis zur nächsten arbeitsmedizinischen Vorsorge. Der Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed) hat hierzu die arbeitsmedizinische Regel AMR Nr. 2.1 erarbeitet, die auf seiner Website abgerufen werden kann.<sup>6</sup> Vorsorge bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten ist danach bis zum vierzigsten Lebensjahr spätestens alle fünf, und danach spätestens alle drei Jahre anzubieten. Dies entspricht den Regelungen des G 37.<sup>7</sup>

## Ablehnen von Untersuchungen

Vorsorgetermine beinhalten ein individuelles Beratungsgespräch zur gesundheitlichen Situation im beruflichen Kontext. Wenn es für die Aufklärung und Beratung erforderlich ist, können auch körperliche oder Laboruntersuchungen stattfinden – sofern der Beschäftigte sie nicht ablehnt. Auf dieses Selbstbestimmungsrecht wird in der neuen Fassung der ArbMedVV ausdrücklich hingewiesen.

<sup>6</sup> AMR Nr. 2.1, Fristen für die Veranlassung/das Angebot von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen, <http://tinyurl.com/kgttjwr>

<sup>7</sup> DGUV, BGI 785, Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen – Bildschirmarbeitsplätze G 37 (mit Kommentar), <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/bgi785.pdf>

Folgende Vorgaben hat der Betriebsarzt bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge zu beachten: Die Neufassung der ArbMedVV stellt eindeutig klar, dass der Arbeitnehmer keine Blutentnahme oder klinische Untersuchung im Rahmen der Vorsorge dulden muss. Wenn der Arbeitnehmer sich bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge beraten lässt, aber eine Blutentnahme, eine körperliche Untersuchung oder etwa einen Seh- oder Hörtest ablehnt, ist die Vorsorge dennoch zu bescheinigen.

Sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer erhalten jeweils eine Vorsorgebescheinigung mit den Angaben, wann und aus welchem Anlass eine arbeitsmedizinische Vorsorge stattgefunden hat und wann eine Wiederholung angezeigt ist. Sowohl aus der Bescheinigung an den Arbeitgeber als auch aus der Rechnung darf – ohne Schweigepflichtentbindung durch den Arbeitnehmer – nicht hervorgehen, dass eine Untersuchung (etwa eine Blutprobe) abgelehnt wurde.

## Vorsorge kein Eignungsnachweis

Stellt der Arzt im Vorsorgegespräch gegenüber dem Betroffenen gesundheitliche Bedenken zur Ausübung einer bestimmten Tätigkeit fest, bedeutet dies nicht, dass der Beschäftigte mit der gefährdenden Tätigkeit nicht weiter beschäftigt werden darf. Die vom Betriebsarzt zugestellte Vorsorgebescheinigung enthält auch bei Pflichtuntersuchungen im Gegensatz zur bisherigen Praxis keine Aussage zu »gesundheitlichen Bedenken«. Arbeitgeber erhalten aus der Vorsorge überhaupt keine Mitteilung in Hinblick auf gesundheitliche Bedenken hinsichtlich Arbeitsfähigkeit. Ausdrücklich heißt es in der neuen ArbMedVV: »Arbeitsmedizinische Vorsorge im Sinne dieser Verordnung umfasst nicht den Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen nach sonstigen Rechtsvorschriften oder individual- oder kollektivrechtlichen Vereinbarungen«.

## Eignungsauslese für bestimmte Tätigkeiten

Allerdings verlangen Vorschriften zum Schutz von Kollegen oder der Öffentlichkeit wie die Betriebssicherheitsver-



ordnung, die Unfallverhütungsvorschrift DGUV-V1 oder die Fahrerlaubnisverordnung generell oder zusätzlich im Einzelfall das Überprüfen der Einsetzbarkeit eines Mitarbeiters für bestimmte Tätigkeiten. Die Unfallversicherer empfehlen bei Steuertätigkeiten, Kran- und Staplerfahrern zum Beispiel Untersuchungen nach G 25.<sup>8</sup>

Die Fahrerlaubnisverordnung verlangt von LKW-Fahrern und bei der Personbeförderung ebenfalls Fahrerlaubnisbescheinigungen entsprechend G 25. Diese Untersuchungen – unter anderem der Augen – dienen aber nicht der individuellen Vorsorge, sondern der Beurteilung der Einsetzbarkeit für bestimmte Tätigkeiten – letztlich zum Schutz der Kollegen und der Allgemeinheit. Dies fällt nicht unter die arbeitsmedizinische Vorsorge, sondern ist verpflichtende Eignungsauslese für bestimmte Tätigkeiten. Sich solchen ärztlichen Untersuchungen zu unterziehen, ist nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) arbeitsvertragliche Nebenpflicht: »Gefährdet der Arbeitnehmer den Erfolg dieser Untersuchung dadurch, dass er trotz Abmahnung beharrlich sein Einverständnis zu der Einbeziehung der Vorbefunde der behandelnden Ärzte verweigert, so kann dies einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung des Angestellten darstellen.«<sup>9</sup>

Die ArbMedVV verpflichtet die Betriebsärzte in § 3 Abs. 3, arbeitsmedizinische Vorsorge nicht zusammen mit Untersuchungen, die dem Nachweis der gesundheitlichen Eignung für berufliche Anforderungen dienen, durchzuführen, »es sei denn, betriebliche Gründe erfordern dies; in diesem Fall hat der Arbeitgeber den Arzt oder die Ärztin zu verpflichten, die unterschiedlichen Zwecke von arbeitsmedizinischer Vorsorge und Eignungsuntersuchung gegenüber dem oder der Beschäftigten offenzulegen«.

## Vereinbarungen zu Augen-Checks

Die Unfallversicherer (DGUV) empfehlen, den Einsatz des G 25 betrieblich in Vereinbarungen zu regeln. Sie haben diesbezüglich umfassende Empfehlungen zur Gestaltung betrieblicher Vereinbarungen zur Anwendung des DGUV-Grundsatzes

G 25 herausgegeben.<sup>10</sup> Betriebs- und Personalräte sollten sicherstellen, dass in ihren Betrieben keine Vermischung dieser Eignungsuntersuchungen mit den Vorsorgeuntersuchungen nach ArbMedVV stattfindet. Die Regelungen zu Augenuntersuchungen nach der ArbMedVV bei Arbeiten an Bildschirmgeräten oder beispielsweise zur Kostenerstattung bei Sehhilfen sollten völlig getrennt von einer G 25-Vereinbarung abgeschlossen werden.

## Kostenübernahme durch Unternehmen

Arbeitgeber haben die Kosten arbeitsmedizinischer Vorsorge zu tragen. Diese dürfen nicht den Beschäftigten auferlegt werden. Das gilt auch für Kosten wie körperliche und klinische Untersuchungen oder Impfungen im Rahmen der Vorsorge. Kosten für G 37-Untersuchungen und verordnete spezielle Sehhilfen für Bildschirmgeräte hat der Arbeitgeber zu tragen; eine Erstattung ist einklagbar, auch im Öffentlichen Dienst.<sup>11</sup> Das bayerische Zukunftsministerium hat einen Erstattungsvordruck ins Netz gestellt.<sup>12</sup>

Beispiele für Betriebsvereinbarungen sind bereits in der CuA 6/2008, 15 ff. zu finden. Eine eigene Schrift der Unfallversicherer (BGI 786) erläutert die speziellen Sehhilfen für Tätigkeiten an Bildschirmgeräten.<sup>13</sup> Hierzu gehören gegebenenfalls auch Gleitsichtbrillen.<sup>14</sup> Eine Kostenerstattung von Fahrerlaubnisbescheinigungen nach G 25 ist ähnlich wie für Führerscheine nicht vom Arbeitgeber einklagbar – wird aber dennoch von vielen Betrieben praktiziert.

## Bildschirme auf Reisen

In der Vergangenheit haben Unternehmen grundsätzlich arbeitgeberfinanzierte Untersuchung der Augen und Sehhilfen verweigert bei Bildschirmtätigkeiten, die nicht den Regularien der Bildschirmarbeitsverordnung unterlagen. Hierzu gehörte Arbeit an Notebooks und anderen mobilen Geräten oder Tätigkeiten an Bildschirmen auf Fahrzeugen und an Kassen. Schon seit 2008 schreibt allerdings die ArbMedVV

verpflichtende Angebotsvorsorge bei allen »Tätigkeiten an Bildschirmgeräten« vor. Gefährdungen durch die Tätigkeit an diesen Geräten in Hinblick auf unverträgliche Körperhaltungen und -belastungen, Belastung der Augen und insbesondere der Psyche durch ungünstige Umgebungsbedingungen sowie verkehrliche Beanspruchung sprechen dafür, dass diese Beschäftigten auf jeden Fall auch einen Anspruch auf arbeitsmedizinische Wunschvorsorge geltend machen können.

»Der Arbeitgeber muss jedem Beschäftigten, der gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil seiner normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzt, die beschriebene Vorsorge anbieten«, heißt es auch in der aktuellen Version der umfassenden BG-Information 5018 Gesundheit im Büro.<sup>15</sup>

Dies sollte in den Unternehmen durch betriebliche Interessenvertretungen wie auch durch gewerkschaftliche Öffentlichkeitsarbeit verstärkt bekannt gemacht werden.

### Autor

**Dr. Manuel Kiper** ist Gesundheits- und Arbeitsschutzberater bei der BTQ Niedersachsen, Donnerschwer Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441 82068

» [kiper@btq.de](mailto:kiper@btq.de)  
» [www.btq.de](http://www.btq.de)

8 DGUV, Leitfaden für Betriebsärzte zur Anwendung des G 25, [www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Branchen/OePNV\\_und\\_Bahnen/Leitfaden\\_fuer\\_Betriebsaerzte\\_zur\\_Anwendung\\_des\\_G25.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Branchen/OePNV_und_Bahnen/Leitfaden_fuer_Betriebsaerzte_zur_Anwendung_des_G25.pdf?__blob=publicationFile&v=3)

9 BAG vom 6.11.1997, Az.: 2 AZR 801/96

10 DGUV, BGI/GUV-I 5137, 2011, <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/i-5137.pdf>

11 BVerwG vom 27.2.2003, Az.: 2 C 2.02

12 Bayerisches Arbeitsministerium, Bildschirmbrille, [www.zukunftsministerium.bayern.de/arbeitschutz/arbeitsmedizin/bildschirmbrille.php](http://www.zukunftsministerium.bayern.de/arbeitschutz/arbeitsmedizin/bildschirmbrille.php)

13 DGUV, BGI 786, <http://publikationen.dguv.de/dguv/pdf/10002/bgi786.pdf>

14 VBG, Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz, [www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Bildschirm\\_und\\_Bueroarbeit/Sehhilfen\\_am\\_Bildschirmarbeitsplatz\\_Faltblatt.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Bildschirm_und_Bueroarbeit/Sehhilfen_am_Bildschirmarbeitsplatz_Faltblatt.pdf?__blob=publicationFile&v=5)

15 VBG, Gesundheit im Büro, Version 3.0/2013-10; [www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Gesundheit\\_im\\_Betrieb/Gesundheit\\_im\\_Buero\\_BGI\\_5018.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=8](http://www.vbg.de/SharedDocs/Medien-Center/DE/Broschuere/Themen/Gesundheit_im_Betrieb/Gesundheit_im_Buero_BGI_5018.pdf?__blob=publicationFile&v=8)