

# Vorsorge und Bildschirmbrillen in Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Manuel Kiper // BTQ Niedersachsen GmbH

## HIER LESEN SIE:

- welche Regelungen zu (augenärztlichen) Vorsorgeuntersuchungen und zum Anspruch auf eine Bildschirmbrille möglich und sinnvoll sind
- Beispiele, wie diese Regelungen im Einzelnen ausformuliert werden können
- welche Regelungen im Rahmen eines Einigungsstellenverfahrens erreichbar sind

**Zur Information der Beschäftigten über ihre berechtigten Ansprüche auf Vorsorgeuntersuchungen und Bildschirmbrillen sowie zur (finanziellen) Absicherung dieser Ansprüche im Einzelfall empfiehlt sich stets der Abschluss einer Betriebs-/Dienstvereinbarung. In bereits betriebsärztlich betreuten Unternehmen kann außerdem der Verordnungsweg für arbeitsplatzbezogene Sehhilfen festgelegt werden.**

Maßnahmen des Gesundheitsschutzes unterliegen immer dann der Mitbestimmung, wenn die entsprechenden gesetzlichen Regelungen interpretationsfähig und -bedürftig sind.<sup>1</sup> Mit einer LAG-Entscheidung aus Hamburg<sup>2</sup> wurde dies ausdrücklich auch für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen insbesondere auch der Augen und des Sehvermögens bestätigt. Dabei hat der Arbeitgeber Entscheidungsspielräume, etwa wenn es um die Regelmäßigkeit der Vorsorge oder um Regelungen zur Kostentragung und zur Arbeitsbefreiung geht. Folglich greift die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sowie die des Personalrats nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG (oder die entsprechenden Paragraphen der Landespersonalvertretungsgesetze).

## Regelung in IKT-Betriebs- und Dienstvereinbarungen

In manchen Betrieben und Dienststellen ist auch die arbeitsmedizinische Vorsorge

bereits im Rahmen von Betriebs-/Dienstvereinbarungen zum Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik (IKT) geregelt. So wurde z.B. für die Medica-Fachkrankenhäuser Dortmund in § 20 der Rahmenvereinbarung Folgendes festgelegt:

Der Arbeitgeber verpflichtet sich, Mitarbeiter, die im Rahmen ihrer Tätigkeit an Bildschirmgeräten beschäftigt werden, vor einer solchen Tätigkeit augenfachärztlich untersuchen zu lassen. Dies gilt auch für solche Arbeitnehmer, die bereits bei Inkrafttreten dieser Betriebsvereinbarung an Bildschirmgeräten arbeiten. Die Untersuchung wird von einem Betriebsarzt vorgenommen. Augenärztliche Nachuntersuchungen finden mindestens in einem Turnus von zwei Jahren statt.

Auf dringende Empfehlungen des Augenarztes finden Nachuntersuchungen im Einzelfall auch in kürzeren Abständen statt. Benötigt der Arbeitnehmer aufgrund seiner Tätigkeit am Bildschirm – ärztlich bestätigt – eine Sehhilfe, so ist diese auf

Kosten des Arbeitgebers zu beschaffen. Erstattet werden  
– für das Gestell höchstens ###,  
– Normalgläser, soweit ärztlich nichts anderes verordnet wird.

Und bei AXA-Colonia – um ein weiteres Beispiel zu nennen – wird der Arbeitgeber in einer konzernweit geltenden Rahmenbetriebsvereinbarung verpflichtet ...

... zu veranlassen, dass Arbeitnehmer vor Aufnahme ihrer Tätigkeit an Bildschirmgeräten sich einer ärztlichen Augenuntersuchung unterziehen. Diese Untersuchung ist erstmals nach einem Jahr, danach jeweils nach 2 Jahren, erforderlichenfalls auch früher, zu wiederholen. Die Untersuchungen werden, soweit möglich, vom betriebsärztlichen Dienst oder von einem externen von der Berufsgenossenschaft hierfür ermächtigten Arzt (Arbeitsmediziner/Augenarzt) vorgenommen. Die Untersuchungen finden während der Arbeitszeit statt.

Ebenso ist dort vereinbart, dass gemäß § 6 Abs. 2 der BildscharbV ...

... Beschäftigten im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung gestellt werden, wenn die Untersuchungen ergeben, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind.

Für weitere Einzelheiten wird auf eine konzerninterne Richtlinie „Arbeitsbrillen für die Bildschirmarbeit“ verwiesen.

### Vereinbarungen zur Bildschirmbrille

Regelungen zu Bildschirmbrillen unterliegen nur soweit der (via Einigungsstelle erzwingbaren) Mitbestimmung, wie sie sich im Rahmen der Kostentragungspflicht des Arbeitgebers halten.

Sollen sie darüber hinausgehen, dann handelt es sich um eine freiwillige Vereinbarung (§ 88 BetrVG). Empfehlenswerte Inhalte einer solchen Betriebsvereinbarung wurden bereits vor Jahren von Regine Rundnagel in „Arbeitsrecht im Betrieb“ zusammengestellt<sup>3</sup> und auch als Musterbetriebsvereinbarung veröffentlicht<sup>4</sup> – darin ist ausdrücklich die private Nutzung von Bildschirmbrillen vorgesehen, die dann auch Eigentum der Arbeitnehmer werden.

In einer jüngeren Dienstvereinbarung aus dem Jahre 2005<sup>5</sup> hat die Stadt Duisburg eigens und ausführlich die medizinische Vorsorge und Sehhilfen bei der Bildschirmarbeit geregelt. So heißt es im § 3 der Vereinbarung:

#### Medizinische Vorsorge und Sehhilfen:

- (1) Beschäftigten, denen nach betriebs- oder augenfachärztlicher Untersuchung bestätigt wird, dass sie für regelmäßige Arbeiten an Bildschirmgeräten gesundheitlich nicht geeignet sind, dürfen diese Arbeiten nicht übertragen werden.
- (2) Vor Aufnahme einer Tätigkeit an Bildschirmgeräten muss den Beschäftigten eine Untersuchung nach dem berufsgenossenschaftlichen Grundsatz „G 37 Bildschirmarbeitsplätze“ angeboten werden. Die Durchführung obliegt dem Institut für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin. Nachuntersuchungen sind anzubieten

- alle 5 Jahre für Beschäftigte vor Vollendung des 40. Lebensjahres,
- alle 3 Jahre für die übrigen Beschäftigten,
- aus besonderem Anlass.

(3) Die Kosten der Untersuchung trägt die Stadt Duisburg. Die Wege- und Untersuchungszeit ist auf die Arbeitszeit anzurechnen.

(4) Sofern nach betriebs- oder augenfachärztlicher Feststellung eine spezielle Sehhilfe für die Arbeit an Bildschirmgeräten notwendig ist, trägt der Arbeitgeber die erforderlichen Kosten gem. § 6 Abs. 2 BildscharbV. Die Übernahme der Kosten für eine Ersatzbeschaffung kann beantragt werden, wenn sich die Sehkraft eines Auges um mindestens 0,5 Dioptrien verändert hat.

(5) Die Entscheidung über den erforderlichen Umfang der speziellen Sehhilfe trifft der betriebsärztliche Dienst des Instituts für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin nach Durchführung der „G 37-Untersuchung“ und einer Arbeitsplatzbegehung.

(6) Das Verfahren zur Kostenübernahme ist gesondert beschrieben und zur Information beigefügt.

Darüber hinaus sind der Duisburger Vereinbarung auch noch detaillierte Informationen zum Verfahren der medizinischen Vorsorge und Sehhilfen bei der Bildschirmarbeit angehängt:

#### Informationen zum Verfahren

1. Die Übernahme der Kosten für die Anschaffung einer speziellen Sehhilfe für Bildschirmarbeit kann beim Organisations- und Personalamt beantragt werden. Von dort wird das Institut für Arbeitssicherheit und Arbeitsmedizin mit der Prüfung beauftragt. Der Antrag ist auf dem Dienstweg zu übermitteln und durch den Fachbereich mit einer Beschreibung des Bildschirmarbeitsplatzes sowie mit Informationen über durchgeführte oder künftige Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsplatzausstattung zu versehen.
2. Die Betriebsärztin/der Betriebsarzt begeht den Arbeitsplatz und stellt nach Überprüfung der Ergonomie und der Sehabstände (z.B. Auge/Bildschirm, Auge/Konzept) die Notwendigkeit einer speziellen Sehhilfe fest.
3. Sofern nach Entscheidung der Betriebsärztin / des Betriebsarztes keine weitere

Untersuchung durch einen Augenfacharzt notwendig ist, kann die Refraktion (Augenglasbestimmung) durch den Vertragsoptiker erfolgen.

4. Die Betriebsärztin/der Betriebsarzt entscheidet unter Berücksichtigung der Feststellungen am Arbeitsplatz und aktueller arbeitsmedizinischer Erkenntnisse welche Gläser für die Bildschirmarbeit notwendig sind.

5. Die Stadt Duisburg übernimmt die Kosten regelmäßig für mineralische Gläser mit einfacher Entspiegelung sowie für eine einfache Fassung im notwendigen Umfang.

6. Der Auftrag an einen Optiker wird nach Durchführung eines Ausschreibungsverfahrens nach dem Vergaberecht erteilt. Die Bildschirmbrillen werden ausschließlich bei dem Vertragsoptiker beschafft.

7. Vom Vertragsoptiker wird gegenüber der Stadt bescheinigt, dass die spezielle Sehhilfe nach den arbeitsmedizinischen Vorgaben angefertigt wurde. Den Beschäftigten steht es jedoch frei, die Sehhilfe über den festgestellten notwendigen Umfang hinaus auf eigene Kosten mit einer Mehrfachentspiegelung oder Kunststoffgläsern anfertigen zu lassen.

8. Sofern im Einzelfall ausnahmsweise mit keinem der Standard-Glastypen beschwerdefreies Sehen am Bildschirmarbeitsplatz möglich ist, wird unter Hinzuziehung einer augenfachärztlichen Stellungnahme festgestellt, welches Glas notwendig ist. Die Höhe der von der Stadt zu übernehmenden Kosten richtet sich nach den Besonderheiten des Einzelfalles – basierend auf drei vom Beschäftigten vorzulegenden Kostenvorschlägen. Etwaige Kosten für die Voranschläge werden von der Stadt übernommen. Die Kosten für eine einfache Fassung werden entsprechend dem jeweils gültigen Angebot übernommen.

9. Sofern hinsichtlich der Entscheidung, ob eine spezielle Sehhilfe erforderlich ist und welcher Glastyp benötigt wird, kein Einvernehmen mit der / dem Beschäftigten besteht, wird der Fall unter Beteiligung eines Vertreters des Arbeitgebers und des Personalrates durch die Betriebsärztin / den Betriebsarzt erneut geprüft. Auf Basis dieser Prüfung wird die Höhe der von der Stadt zu übernehmenden Kosten vom Arbeitgeber festgesetzt.

10. Die Aufwendungen für Untersuchungen und Bildschirmarbeitsplatzbrillen der zugewiesenen Beschäftigten (§ 4 der DV) werden im Rahmen bestehender oder künftiger Vereinbarungen zur Kostenerstattung den Rechtsträgern in Rechnung gestellt.

### Die Einigungsstelle entscheidet

Sollte es nicht zu einer Einigung über eine Betriebs-/Dienstvereinbarung kommen, könnten Betriebs- und Personalräte die Einigungsstelle entscheiden lassen. Dies war z.B. bei der Firma ALSTOM in Mannheim der Fall. Dort erfolgte im Jahre 2000 ein Einigungsstellenspruch über eine Gefährdungsanalyse für alle Büro- und Produktionsarbeitsplätze einschließlich der Bildschirmarbeitsplätze<sup>6</sup>, der für andere Einigungsstellenverfahren eine wichtige Orientierungsmarke darstellt:

### § 8 – Medizinische Untersuchungen

1. Die Beschäftigten von ALSTOM Power Generation AG, ALSTOM Power Service GmbH und ALSTOM Power Support GmbH in Mannheim, Standort Käfertal, haben einen Anspruch auf vorbeugende medizinische Untersuchungen gemäß den geltenden berufsgenossenschaftlichen Vorschriften. Im übrigen legt die gemeinsame Kommission nach der Durchführung der Gefährdungsanalyse fest, ob und für welche Arbeitsplätze den Beschäftigten weitere arbeitsmedizinische Untersuchungen angeboten werden (§ 11 ArbSchG).

2. Den Beschäftigten an Bildschirmen wird eine präventiv-medizinische Augenuntersuchung angeboten. Das Angebot kann alle 3 Jahre wahrgenommen werden.

3. Die anfallenden Kosten für die vorstehenden Untersuchungen und für gegebenenfalls erforderliche Maßnahmen trägt der Arbeitgeber, soweit nicht andere Kostenträger zur Übernahme der Kosten verpflichtet sind.

4. Stimmen Beschäftigte einer Untersuchung durch den Betriebsarzt nicht zu, so haben sie das Recht, in freier Arztwahl einen geeigneten Facharzt für eine allgemeinmedizinische/orthopädische/augenärztliche Untersuchung einzuschalten (BG-Zulassung des Arztes ist erforderlich).

Hinsichtlich der Kostentragung gelten die allgemeinen rechtlichen Bestimmungen.

5. Untersuchungsergebnisse finden keinen Eingang in die Personalakte. Aufgrund der Untersuchungsergebnisse des Betriebsarztes / der Betriebsärztin oder des/der externen Facharztes/Fachärztin können in Abstimmung mit der Fachkraft für Arbeitssicherheit Empfehlungen ausgesprochen werden. Diese Empfehlungen wird der Arbeitgeber bei Maßnahmen des Gesundheitsschutzes berücksichtigen.

6. Bildschirmbrille

Wird für die/den Beschäftigten aufgrund einer augenärztlichen Untersuchung die Notwendigkeit zum Tragen einer speziellen Bildschirmbrille erkannt, ist diese dem/der Beschäftigten kostenfrei zur Verfügung zu stellen (Gestell und Sehhilfe).

Verfahren:

- Augenuntersuchung bei von der Berufsgenossenschaft ermächtigtem Arzt,
- Verordnung über Bildschirmbrille, Erstellung Kostenvoranschlag Optiker/Krankenkasse,

- Vorlage des Kostenvorschlags beim Arbeitgeber,

- Veranlassung der Verordnungsausführung an die ausführenden Stellen durch den Arbeitgeber.

Werden vom Arzt Kunststoffgläser/entspiegelte Gläser verordnet, sind diese zu erstatten.

Autor

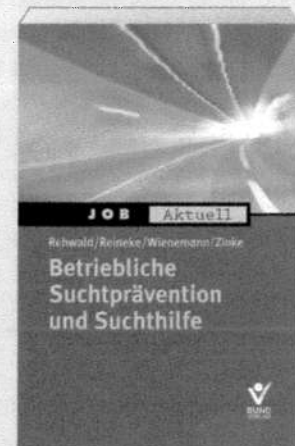
**Dr. Manuel Kiper** ist Technologie- und Arbeitsschutzberater bei der BTQ Niedersachsen, Donnerstee Straße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441 82068, kiper@btq.de

Fußnoten

- 1 so das BAG vom 15.1.2002 – 1 ABR 13/10 – und vom 8.6.2004 – 1 ABR 13/03 – sowie das Bundesverwaltungsgericht vom 8.1.2001 – 6 P 6.00
- 2 LAG Hamburg – 7 TaBV 3/98
- 3 in Arbeitsrecht im Betrieb 7/01, Seite 420–426
- 4 in Arbeitsrecht im Betrieb 12/04, Seite 744
- 5 Dienstvereinbarung über medizinische Vorsorge und Sehhilfen bei der Bildschirmarbeit vom 4.8.2005; [www.duisburg.de/micro/progesundheit/medien/dienstvereinbarung.pdf](http://www.duisburg.de/micro/progesundheit/medien/dienstvereinbarung.pdf)
- 6 [www.buero-fuer-arbeitsschutz.de/archiv/bv/alstom/alstom\\_bv\\_bildscharbv.html](http://www.buero-fuer-arbeitsschutz.de/archiv/bv/alstom/alstom_bv_bildscharbv.html)

Bund-Verlag

## Betriebliche Suchtprävention



Rainer Rehwald / Gabi Reineke  
Elisabeth Wienemann / Eva Zinke  
**Betriebliche Suchtprävention  
und Suchthilfe**  
2008. 276 Seiten, kartoniert  
€ 24,90  
ISBN 978-3-7663-3816-7

Dieses Buch zeigt wirksame Wege der betrieblichen Suchtprävention und erläutert Hilfen und Lösungen für gefährdete Mitarbeiter. Es vermittelt gezieltes Hintergrundwissen zu den unterschiedlichen Suchtmitteln und Prozessen (wie Alkohol, Nikotin, Medikamente, illegale Drogen, aber auch Spielsucht, psychische Störungen wie Arbeitsucht und Essstörungen) und bietet Ratschläge für den Umgang mit Suchtkranken im betrieblichen Alltag.

Infotelefon:  
0 69 / 79 50 10 - 20

  
**BUND  
VERLAG**