

Augenbelastung – arbeitsmedizinische Vorsorge nach Grundsatz G 37

Manuel Kiper // BTQ Niedersachsen

HIER LESEN SIE:

- welche augenärztlichen Untersuchungen Beschäftigten im Fall der „Aufnahme ihrer Tätigkeit an Bildschirmgeräten“ angeboten werden müssen
- auf welche rechtlichen Grundlagen sich Belegschaftsvertretung und Beschäftigte stützen können

Die an Bildschirmen Beschäftigten haben einen Anspruch auf Untersuchung ihrer Augen und ihres Sehvermögens und die Arbeitgeber sind verpflichtet, entsprechende arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen anzubieten. Aufgabe der Belegschaftsvertretungen ist es, die Voraussetzungen dafür zu schaffen, dass die Bildschirmbeschäftigten ihren Anspruch einlösen können – wenn sie es denn wollen ...

Der Arbeitgeber hat nach § 11 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) „den Beschäftigten auf ihren Wunsch unbeschadet der Pflichten aus anderen Rechtsvorschriften zu ermöglichen, sich je nach den konkret drohenden Gefahren für ihre Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit regelmäßig arbeitsmedizinisch untersuchen zu lassen, es sei denn, auf Grund der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der getroffenen Schutzmaßnahmen ist nicht mit einem Gesundheitsschaden zu rechnen“. Der vorangegangene Artikel (ab Seite 5) hat im Detail gezeigt, warum das notwendig ist.

Und nach § 6 Abs. 1 der Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) „hat der Arbeitgeber den Beschäftigten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit an Bildschirmgeräten, 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.“

Die Einzelheiten der anzubietenden Untersuchungen der Augen und des Sehvermögens sind für Betriebe in dem Leitfaden Bildschirm- und Büroarbeitsplätze (BGI 650)¹ und für Dienststellen in der gleichlautenden GUV-I 650² geregelt. Diese Leitfäden verweisen auf den sogenannten G 37, den Berufsgenossenschaftlichen Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen „Bildschirmarbeitsplätze“, der eine allgemeine Untersuchung, eine spezielle Untersuchung und eine Ergänzungsuntersuchung vorsieht.

Die allgemeine betriebsärztliche Untersuchung nach G 37

Die „allgemeine betriebsärztliche Untersuchung“ erfasst unter anderem Augenbeschwerden und Augenerkrankungen, Beschwerden des Bewegungsapparats, neurologische Störungen, Stoffwechselerkrankungen, Bluthochdruck und Dauerbehandlung mit Medikamenten. Auch wird die Krankengeschichte erhoben und zwar unter

Einbeziehung der Bedingungen am Arbeitsplatz, der Arbeitsaufgabe, der Arbeitseinweisung und der Arbeitszeit. Werden Auffälligkeiten festgestellt, sind diese auch und vor allem im Hinblick auf die jeweilige Tätigkeit am Arbeitsplatz näher zu untersuchen. Damit wird deutlich, dass diese Untersuchung Kenntnis der Arbeitsplätze voraussetzt, sie kann also nur von einem Betriebsarzt vorgenommen werden.

Die spezielle Untersuchung (Siebtest) nach G 37

Die „spezielle Untersuchung“ nach G 37 besteht insbesondere aus dem sogenannten „Siebtest“, bei dem nicht nur die Sehschärfe für Ferne und Nähe, sondern auch die Wahrnehmung der Raumtiefe (Stereopsis), die Stellung der Augenachsen (Phorie), das zentrale Gesichtsfeld und der Farbensinn getestet werden.

Diese spezielle Untersuchung ist unter Leitung eines dazu „ermächtigten“ Arztes (Betriebsarzt oder Augenarzt) durchzuführen, kann dann aber auch von einer angelernten sachkundigen Person durchgeführt

werden. Das Untersuchungsergebnis wird auf einem Vordruck für den Arbeitgeber in allgemeinen Formulierungen (z.B. „keine gesundheitlichen Bedenken“) festgehalten:

Die augenärztliche Ergänzungsuntersuchung nach G 37

Entspricht das Ergebnis des Siebttests nicht den Anforderungen, muss eine augenärztliche Untersuchung (eine „Ergänzungsuntersuchung“ durch einen „ermächtigten Augenarzt“) folgen. Diese ist laut G 37 immer dann angezeigt, wenn ...

- weiterhin Auffälligkeiten oder Beschwerden bestehen,
- die Mindestanforderungen (an Sehschärfe, zentrales Gesichtsfeld und Farbensehen) weiterhin nicht erfüllt werden,
- Auswirkungen auf die weitere Tätigkeit am Bildschirmarbeitsplatz bestehen könnten.

Die augenärztliche Ergänzungsuntersuchung kann in besonderen Fällen durch weitere augenärztliche Untersuchungen erweitert werden. Die Befunde, eine augenärztliche Beurteilung und Vorschläge für weitere Maßnahmen werden vom Augenarzt dann an den zuständigen Betriebsarzt übermittelt – und nur an diesen. Dieser hat alsdann unter Einbeziehung der augenärztlichen Beurteilung die entsprechende Bescheinigung für den Arbeitgeber auszustellen.

Die Beschäftigten können übrigens beim Siebttest wie bei der Ergänzungsuntersuchung nicht auf eine Untersuchung durch den Betriebsarzt festgelegt werden, sondern auch hier gilt das Recht auf freie Arztwahl. Allerdings darf man nur zu Augenärzten gehen, die zu G 37-Untersuchungen „ermächtigt“ sind. Die Praxisgebühr muss in diesen Fällen nicht entrichtet werden, die Rechnung geht direkt an den Arbeitgeber.

Außerdem sind arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen bezahlte Arbeitszeit.

Die schon mehrmals erwähnte „Ermächtigung“ eines Arztes zu Untersuchungen nach G 37 Teil 1 (Siebttest) und G 37 Teil 2 (Ergänzungsuntersuchungen für Bildschirmarbeitsplätze) erfolgt durch die Landesverbände der gewerblichen Berufsgenossenschaften. Für den Teil 2 ist augenärztliche Fachkunde erforderlich. Die ermächtigten

Ärzte lassen sich für jeden Ort über eine Web-Seite des Hauptverbands der Berufsgenossenschaften abrufen.³ So sind z.B. in München 42, in Hannover 15, in Köln allerdings lediglich fünf und in Wuppertal gar nur ein Augenarzt umfassend zu Untersuchungen nach G 37 ermächtigt.

Wenn der Arbeitgeber keine Vorsorgeuntersuchungen anbietet

Auf die Pflicht, bei der Einstellung und bei Sehbeschwerden arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen anzubieten, sollte der Arbeitgeber von den betrieblichen Arbeitsschutzakteuren wie Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft und Betriebs-/Personalrat hingewiesen werden. Erster Ansprechpartner bei gesundheitlichen Problemen im Rahmen von Bildschirmarbeit sollte grundsätzlich der Betriebsarzt sein.

Das geeignete Forum, um Probleme des Arbeitsschutzes anzusprechen, ist üblicherweise der Arbeitsschutzausschuss. Beschäftigte können gegenüber den Mitgliedern des Arbeitsschutzausschusses (das sind: Arbeitgebervertreter, Betriebs-/Personalrat, Betriebsarzt, Sicherheitsfachkraft, Sicherheitsbeauftragte) anregen, das Thema im Arbeitsschutzausschuss zu erörtern und die Belegschaft zu informieren.

Kommt der Arbeitgeber seinen Pflichten trotz Aufforderung nicht nach, können Beschäftigte (und natürlich auch die Belegschaftsvertretung) von ihrem Recht nach § 17 ArbSchG Gebrauch machen und die für ihren Betrieb zuständige Arbeitsschutzbehörde (Amt für Arbeitsschutz/Gewerbeaufsichtsamt) kontaktieren:

§ 17 ArbSchG (Rechte der Beschäftigten)

(1) Die Beschäftigten sind berechtigt, dem Arbeitgeber Vorschläge zu allen Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit zu machen.

(2) Sind Beschäftigte auf Grund konkreter Anhaltspunkte der Auffassung, dass die vom Arbeitgeber getroffenen Maßnahmen und bereitgestellten Mittel nicht ausreichen, um die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit zu gewährleisten, und hilft der Arbeitgeber darauf gerichteten Beschwerden von Beschäftigten nicht ab, können sich diese an die zuständige Behörde wenden. Hierdurch dürfen dem Beschäftigten keine Nachteile entstehen.

Bietet der Arbeitgeber entgegen seiner Pflicht keine Untersuchungen nach G 37 an, ist dies – was wenig bekannt ist – nach § 7 BildscharbV eine Ordnungswidrigkeit, die nach § 25 Abs. 2 ArbSchG mit bis zu 5000 Euro Geldbuße geahndet werden kann.

Mit einem Hinweis darauf können Belegschaftsvertretungen Druck auf den Arbeitgeber ausüben, entsprechende Vorsorgeuntersuchungen tatsächlich anzubieten. Weigert sich der Arbeitgeber und lässt sich ein Beschäftigter deshalb auf eigene Faust nach G 37 arbeitsmedizinisch untersuchen, dann muss der Arbeitgeber die Kosten tragen. Allerdings ist der Arbeitnehmer dann in der misslichen Situation, die Kostenübernahme möglicherweise erst gerichtlich durchsetzen zu müssen. In erster Linie liegt hier also eine Aufgabe für die Belegschaftsvertretung.

Autor

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

Fußnoten

- 1 www.vbg.de/imperia/md/content/produkte/spschriften/s00021.pdf
- 2 http://regelwerk.unfallkassen.de/regelwerk/data/regelwerk/inform/L_650.pdf
- 3 www.hvbg-service.de/cgi-bin/suche_ea?fpg=ea_inh.htm