

Kostenübernahme für Augenuntersuchung und Bildschirmbrille

Dr. Manuel Kiper // BTQ Niedersachsen

HIER LESEN SIE:

- warum der Arbeitgeber die Kosten für spezielle Bildschirmbrillen in der Regel voll übernehmen muss
- welche Grenzen es für diese Kostenübernahme gibt und welche Regelungen für Beschäftigte im Öffentlichen Dienst gelten
- unter welchen Umständen eine Kostenbeteiligung durch den Arbeitnehmer zulässig ist

Obwohl die Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV) bereits seit 1996 geltendes Recht ist, weigern sich viele Arbeitgeber bis zum heutigen Tag, ihrer Pflicht zum Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen nachzukommen, geschweige denn, dass sie die Kosten für spezielle Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz übernehmen würden.

Im vorangegangenen Artikel (ab Seite 8) ist der Anspruch von Bildschirmbeschäftigten dargestellt worden, bei Seh- und Augenproblemen am Bildschirmarbeitsplatz neben den obligatorischen Augenuntersuchungen auch noch ergänzende Untersuchungen nach G 37 Teil 2 bei einem ermächtigten Augenarzt in Anspruch nehmen zu können. Die Kosten hierfür muss der Arbeitgeber tragen (§ 3 Abs. 3 ArbSchG).

Anspruch auf spezielle Bildschirmbrillen

Sind Beschäftigte bereits Brillenträger oder benötigen altersbedingt eine Sehhilfe zum Lesen, meinen viele Arbeitgeber, von der Pflicht entbunden zu sein, spezielle Sehhilfen für die Bildschirmarbeit zur Verfügung stellen zu müssen.

Hier sollten die Betroffenen darauf dringen, dass ihnen für ihre Tätigkeit spezielle Sehhilfen vom Augenarzt verschrieben werden. Das können auch spezielle Zweistärken- oder Gleitsichtbrillen sein, denn

die Leseentfernung bei der Bildschirmarbeit ist eine andere als beim Lesen etwa von Büchern oder Zeitungen. Hinzu kommt, dass für viele heutige Arbeitsplätze ein Wechsel zwischen dem Lesen auf Papier und am Bildschirm typisch ist, ergänzt zum Teil noch durch Kundenkontakt. Sehhilfen für die Bildschirmarbeit müssen also maßgeschneidert sein für die Tätigkeiten am jeweiligen Bildschirmarbeitsplatz.

Die Verwaltungsberufsgenossenschaft hat mit der BGI 786 Hilfen für die Verordnung spezieller Sehhilfen an Bildschirmarbeitsplätzen veröffentlicht. In der Anlage 1 zu dieser BGI 786¹ sind die unterschiedlichen, für Bildschirmarbeit geeigneten Brillentypen aufgelistet (siehe Abbildung Seite 11)

Die rechtliche Grundlage dafür findet sich in § 6 Abs. 2 BildscharbV, wonach „den Beschäftigten im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen [sind], wenn die Ergebnisse einer Untersu-

chung nach Absatz 1 ergeben, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind“.

Nicht nur bei ausschließlicher Bildschirmarbeit

Immer wieder stellt sich in der Praxis die Frage, ab wann im rechtlichen Sinn von Bildschirmarbeit gesprochen werden kann und die daraus folgenden Rechte gelten. Nach § 2 Abs. 3 BildscharbV ist dies der Fall bei allen Beschäftigten, die „gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen“. Diese Festlegung ist allerdings nicht eindeutig und muss deshalb interpretiert werden.

Dazu verwies der frühere Entwurf der berufsgenossenschaftlichen Unfallverhütungsvorschrift VBG 104 (Arbeit an Bildschirmgeräten) darauf, dass drei von vier der folgenden Kriterien erfüllt sein müssten, um von Bildschirmbeschäftigten sprechen zu können:

- Zur Durchführung der Arbeit wird ein Bildschirmgerät zwingend benötigt;
- besondere Kenntnisse und Fähigkeiten zur Bildschirmarbeit sind notwendig;
- der Bildschirm wird mehrmals arbeits-täglich in ununterbrochenen Zeitabschnitten von mindestens einer Stunde benutzt;
- die Arbeit verlangt hohe Aufmerksamkeit und Konzentration, weil Fehler zu wesentlichen Konsequenzen führen können.

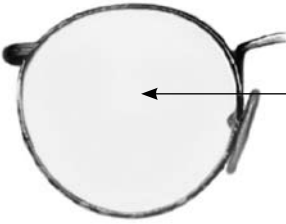
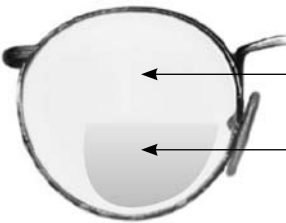
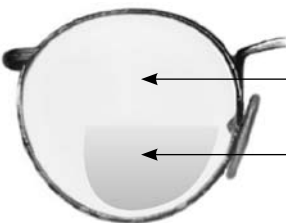
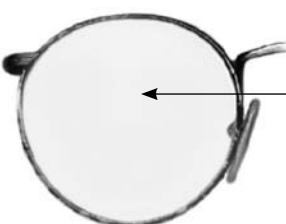
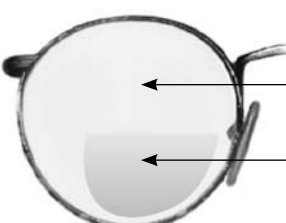
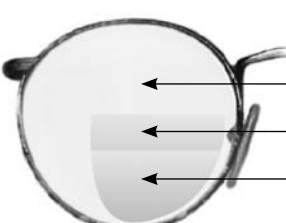
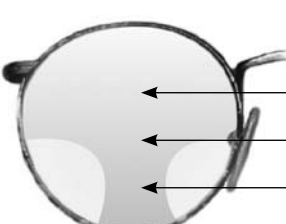
Der Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik (LASI), der die Gewerbeaufsicht der Bundesländer repräsentiert, formuliert es knapper: „Bildschirmarbeit liegt dann vor, wenn die Tätigkeit ohne Bildschirm nicht ausführbar ist.“² Und er stellt fest, dass die arbeitsmedizinische Vorsorge und die Anschaffung spezieller Sehhilfen nur dann unterbleiben kann, wenn die Belastung durch Arbeit am Bildschirmgerät (die sich aus Intensität und Dauer dieser Arbeit ergibt) so gering ist, dass sie vernachlässigt werden kann.

Der LASI weist in diesem Zusammenhang aber auch ausdrücklich darauf hin, dass „nach § 4 Abs. 1 BildscharbV jeder Bildschirmarbeitsplatzergonomischgemäßen Mindestvorschriften im Anhang zu gestalten ist, unabhängig davon, ob ein Beschäftigter im Sinne von § 2 Abs. 3 BildscharbV daran arbeitet oder nicht, d.h. auch unabhängig davon, wie lange der Bildschirmarbeitsplatz genutzt wird“.

Entsprechend kam das Arbeitsgericht Neumünster in einem Urteil aus dem Jahr 2000³ zu dem Ergebnis: „Wer von einem ca. 7stündigen Arbeitstag ca. 30 bis 45 Minuten am Bildschirm arbeitet, kann vom Arbeitgeber Erstattung der angemessenen Kosten einer Bildschirmbrille verlangen, wenn ihm augenärztlich eine Brille speziell für die Arbeit am Bildschirm verordnet wurde.“

In dem Verfahren ging es übrigens darum, dass ein Betriebsratsvorsitzender den PC des Betriebsrats nutzte. Er trug dabei zunächst stets seine normale Lesebrille und rückte entsprechend näher an den Bildschirm heran. Eine Augenärztin verordnete ihm dann für Arbeiten am Bildschirm eine Fernsichtbrille mit eingearbeitetem Nahteil zum Lesen am Bildschirm, um körperliche Zwangshaltungen zu vermeiden. Das Arbeitsgericht Neumünster verurteilte den

HILFEN FÜR DIE VERORDNUNG VON BILDSCHIRMBRILLEN

Alter	Brillentyp	Brille	Abstands-bereich
etwa bis 45 Jahre	Fernbrille, Einstärkenbrille		Ferne – 40 cm
etwa 45 bis 50 Jahre	Fernbrille mit Nahteil		Ferne – 50 cm 120 – 40 cm
etwa 50 bis 55 Jahre	Fernbrille mit Nahteil		Ferne – 70 cm 70 – 40 cm
ab etwa 55 Jahre	Nahbrille oder Mitteldistanzbrille		70 – 40 cm
	Mitteldistanzbrille mit Nahteil		70 – 50 cm 60 – 40 cm
	Dreistärkenbrille		Ferne – 70 cm 70 – 50 cm 60 – 40 cm
	Gleitsichtbrille (im Nahbereich ist scharfes Sehen nur in der Mitte des Glases möglich)		Ferne – 120 cm 70 – 50 cm 60 – 40 cm

Quelle: Munkar/Hartmann/Friedburg 1980

Arbeitgeber zur Zahlung der dadurch angefallenen Kosten.

Die Kosten trägt der Arbeitgeber

Eine Bildschirmbrille ist eine als „persönliche Schutzausrüstung“ verordnete Maß-

erstattet werden. Entsprechend urteilen auch das LAG Hamm⁷ und das Arbeitsgericht Frankfurt⁸.

Es empfiehlt sich, das genaue Verfahren auf dem Weg zu einer speziellen Bildschirmbrille detailliert in einer Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zu regeln, um die

„Ist ein Arbeitnehmer am Bildschirm tätig und benötigt hierfür eine Bildschirmbrille, muss der Arbeitgeber die Kosten tragen, wenn eine solche Brille medizinisch erforderlich ist.“

nahme des Arbeitsschutzes. Daher muss der Arbeitgeber die dadurch entstehenden Kosten nach § 3 Abs. 3 ArbSchG tragen. Das bedeutet allerdings – wie die Gewerbeaufsicht NRW zutreffend informiert⁴ – dass die Brille Eigentum des Arbeitgebers ist und nur für die Tätigkeit am (Bildschirm-)Arbeitsplatz zur Verfügung gestellt werden muss.

Übernommen werden die Kosten für alles, was im Brillenrezept verschrieben wurde, einschließlich eines Gestells (allerdings nach Wahl des Arbeitgebers). Für die Frage, ob im Fall von Mischarbeit Gleitsichtgläser geeignet und notwendig sind, ist die Wertung des verordnenden Augenarztes entscheidend.

Sind ein Betriebsarzt und ein Augenarzt mit der arbeitsmedizinischen Vorsorge befasst, sollte – so wieder die Gewerbeaufsicht NRW – der Betriebsarzt die Entscheidung über die Notwendigkeit dieser speziellen Sehhilfe in kollegialer Abstimmung mit dem Augenarzt treffen.⁵

Entsprechend hat auch das Arbeitsgericht Kaiserslautern 2001 entschieden⁶: Ist ein Arbeitnehmer am Bildschirm tätig und benötigt hierfür eine Bildschirmbrille, muss der Arbeitgeber hierfür die Kosten tragen. Voraussetzung ist, dass eine ärztliche Untersuchung ergeben hat, dass eine derartige Brille medizinisch erforderlich ist. Auch darf sie in der Regel nur für die Bildschirmarbeit getragen werden.

Der Arbeitgeber muss nur diejenigen Kosten übernehmen, die zu den erforderlichen Kosten gehören. Wenn augenärztlich als Bildschirmbrille verordnet, muss der Arbeitgeber auch die Kosten einer Mehrstärkengleitsichtbrille tragen. Mehrkosten aufgrund modischer Sonderwünsche des Arbeitnehmers hingegen müssen nicht

betroffenen Arbeitnehmer von der Notwendigkeit der individuellen Durchsetzung zu entlasten.

Bildschirmbrillen im Öffentlichen Dienst

Auch in vielen Dienststellen scheint noch nicht bekannt zu sein, dass die Pflichten zur Vorsorgeuntersuchung und zur Bezahlung spezieller Sehhilfen bei Bildschirmarbeit auch für den Öffentlichen Dienst – und auch für Beamte – gelten. Dabei hat das Bundesverwaltungsgericht bereits 2003 eindeutig klargestellt, dass spezielle Sehhilfen nicht wie beihilfefähige medizinische Leistungen zu regeln sind, sondern ausschließlich vom Dienstherrn zu finanzieren sind.⁹

In diesem Verfahren bestand zwischen den Beteiligten übrigens kein Streit darüber, dass der klagende Arbeitnehmer dem Grunde nach einen Anspruch auf eine Bildschirmarbeitsbrille hatte. Dabei hätten, so das Bundesverwaltungsgericht, Beschäftigte nach dem Wortlaut des § 6 Abs. 2 Bildschirmarbeitsverordnung nur einen Anspruch darauf, dass ihnen der Arbeitgeber (oder, soweit es um Beamte geht, der Dienstherr) eine spezielle Sehhilfe als Arbeitsmittel zur Verfügung stellt.

Wenn es der Dienstherr aber dem Beamten – mit dessen Einverständnis – überlasse, so das Bundesverwaltungsgericht dann weiter, die Bildschirmarbeitsbrille selbst zu beschaffen, würde an die Stelle des Anspruchs auf Sachausstattung ein Kostenerstattungsanspruch treten. In diesem Falle sei dann der Betrag zu erstatten, den auch der Arbeitgeber für die Anschaffung des erforderlichen Arbeitsmittels hätte aufwenden müssen – wörtlich: „Die vom Kläger begehrte Kostenerstattung ist das

Surrogat für den normativ vorgesehenen Anspruch auf Sachausstattung.

Dies schließt es aus, dass nur ein Zuschuss zu den tatsächlich entstandenen oder notwendigen Aufwendungen gezahlt wird oder dass anderweitige zweckidentische Zahlungen angerechnet werden. Nach Art. 9 Satz 2 Nr. 3 der Richtlinie 90/270/EWG darf die Ausstattung der Arbeitnehmer mit der speziellen Sehhilfe in keinem Fall zu einer finanziellen Mehrbelastung der Arbeitnehmer führen. Mit dieser Vorgabe ist es nicht zu vereinbaren, wenn der Arbeitnehmer einen Teil der erforderlichen Aufwendungen im Ergebnis selbst tragen muss.“

Das Bundesinnenministerium hat daraufhin mit Rundschreiben vom 30. Dezember 2003 – D II 4 – 211 470 – 1/201¹⁰ die Kostenerstattung für spezielle Sehhilfen im Öffentlichen Dienst neu geregelt:

Als Höchstbetrag für Brillengläser gilt der im Durchschnitt niedrigste Marktpreis. Voraussetzung ist, dass die vorherige Untersuchung und Bescheinigung des Betriebsarztes/der Betriebsärztin ergeben hat, dass die spezielle Sehhilfe für die Arbeit am Bildschirm notwendig ist, weil die allgemeinen Sehhilfen für die Bildschirmarbeit nicht geeignet oder aus besonderen Gründen des Arbeitsschutzes eine spezielle Sehhilfe erforderlich ist.

Und weiter:

Kunststoff- bzw. Leichtgläser können nur in begründeten Ausnahmefällen berücksichtigt werden. So kann dies bei ab +/- 6 Dioptrien der Fall sein. Getönte bzw. phototrope Gläser sowie Entspiegelungen sind nicht erstattungsfähig. Aufgrund besonderer Gegebenheiten des Arbeitsplatzes und/oder aus medizinischen Gründen notwendig kann durch den/die Betriebs-/Augenarzt/Augenärztin eine zusätzliche Ausstattung verordnet werden. Der Betriebsarzt/die Betriebsärztin ist auf diese Vorgaben ausdrücklich hinzuweisen. Für die Bestellung von Maskenbrillen (Atemschutzgeräteträger/-trägerin), Korrektionschutzbrillen sowie Brillen für den Dienstsport kam in analoger Weise verfahren werden. Die Kosten für eine privat beschaffte allgemeine Sehhilfe, die um einen speziellen Sehbereich für die Bildschirmarbeit ergänzt wird, können hin-

sichtlich der Gläser in analoger Weise anteilig erstattet werden, sofern ein spezieller Sehbereich für die Tätigkeit am Bildschirm nach dem oben geregelten Verfahren als notwendig anerkannt wurde.

Und vom Bundesministerium der Verteidigung wurde 2003 ein Vertrag mit dem Zentralverband der Augenoptiker vereinbart über die Lieferung von Sehhilfen an Soldaten der Bundeswehr. Andere Dienststellen und Betriebe haben entsprechende Verträge mit einzelnen Optikerfirmen abgeschlossen.

Auch in den Bundesländern wurden entsprechende Verwaltungsvorschriften zur Kostenerstattung für Sehhilfen, die ausschließlich für die Tätigkeit an Bildschirmarbeitsplätzen erforderlich sind, und für die augenärztliche Untersuchung erlassen.

Kostenbeteiligung des Arbeitnehmers bei Zusatznutzen

Soviel ist nun also klar: Der Arbeitgeber muss die Kosten für die verordnete spezielle Bildschirmbrille in jedem Fall übernehmen. Das Bundesarbeitsgericht¹¹ hat zwar eine Kostenbeteiligung der Beschäftigten im Wege von Vereinbarungen mit Beschäftigten oder Betriebsvereinbarungen nach § 88 BetrVG im Prinzip für zulässig erachtet, allerdings nur dann, wenn der Arbeit-

nehmer über den Arbeitsschutz hinausgehende Vorteile dadurch hat (z.B. durch ein anderes Brillengestell als das vorgesehene oder durch Benutzung auch in der Freizeit). Immer muss es dem Beschäftigten aber freigestellt sein, ob er von dieser Möglichkeit Gebrauch macht oder eine nur am Arbeits-

platz zu benutzende (und dann allein vom Arbeitgeber zu bezahlende) Schutzausrüstung vorzieht.

Nun finden sich in Betriebs-/Dienstvereinbarungen vereinzelt auch Regelungen wie die aus diesem Praxisbeispiel: „Für eine Monofokalbrille wird eine Pauschale in Höhe von 35 Euro und für eine Bifokalbrille von 75 Euro vereinbart. Für Brillengestelle erfolgt keine Zuzahlung.“ Solche Regelungen sind stets unzulässig, weil der vom Arbeitnehmer verlangte Zuschuss nicht an einen Zusatznutzen (wie z.B. die außerbetriebliche Nutzung) gebunden ist.

Haftung bei beschädigter Bildschirmbrille

Streit entsteht oft, wenn eine spezielle Sehhilfe zerkratzt oder beschädigt wird

und eine Ersatzbeschaffung außerhalb der G 37-Untersuchungsfristen ansteht. Wird die Bildschirmbrille ausschließlich als Arbeitshilfe genutzt, dürfte auch hier der Arbeitgeber in der Kostentragungspflicht stehen, ähnlich wie etwa bei Sicherheitschuhen. Bei persönlich überlassenen Seh-

„Der Schadenersatzanspruch für eine bei der Arbeit kaputt gegangene Bildschirmbrille ist begrenzt, getönte oder entspiegelte Gläser sind aber kein ‚Luxus‘.“

hilfen hingegen ist eine Kostenübernahme – so sie nicht in einer Vereinbarung geregelt wurde – offen.

Geht eine Brille allerdings bei einem Arbeitsunfall – und dazu gehören auch die Wegeunfälle auf dem Weg von und zur Arbeit – zu Bruch, muss die gesetzliche Unfallversicherung den entstandenen Schaden ersetzen. Dies hat das Bundessozialgericht mit Urteil vom 20.2.2001 (B2 U9/00 R) entschieden.

Der Schadenersatzanspruch ist jedoch begrenzt – „Luxus“ wird nicht erstattet. Darunter fällt alles, was nicht mehr dem Ausgleich der Sehbehinderung, sondern der „Zierde“ und dem „Schmuck des Trägers“ dient. Getönte oder entspiegelte Gläser hingegen können eine sinnvolle Ausstattung sein.



© Stephan Große Rüschkamp

Bedingungslos menschlich.

Mit **ÄRZTE OHNE GRENZEN** helfen Sie Menschen in Not.



Bitte schicken Sie mir unverbindlich

- allgemeine Informationen über **ÄRZTE OHNE GRENZEN**
- Informationen für einen Projekteinsatz
- Informationen zur Fördermitgliedschaft
- die Broschüre „Ein Vermächtnis für das Leben“

Name

Anschrift

E-Mail

ÄRZTE OHNE GRENZEN e.V.
 Am Köllnischen Park 1 • 10179 Berlin
 www.aerzte-ohne-grenzen.de
 Spendenkonto 97 0 97
 Sparkasse KölnBonn • BLZ 380 500 00

1110_48_Z1

In dem vom Bundessozialgericht entschiedenen Fall wurde die Brille eines Arbeiters im Steinbruch durch einen Arbeitsunfall demoliert. Die Berufsgenossenschaft als Trägerin der Unfallversicherung zahlte dem Geschädigten sein Brillengestell voll, für die Gläser aber nur den Höchstsatz der gesetzlichen Krankenkasse, obwohl die Gläser den Arbeiter mehr als dreimal so viel gekostet hatten. Das Gericht entschied, dass die Berufsgenossenschaft den vollen Schaden übernehmen musste. Diese Entscheidung wird in der Praxis nun – z.B. von der Lederindustrie-Berufsgenossenschaft – wie folgt umgesetzt:

■ Brillengläser werden in Höhe der tatsächlich nachgewiesenen Wiederherstellungskosten erstattet (nachgewiesener Wert ohne Zeitabschlag). Wenn kein Nachweis erbracht werden kann, ist die Nennung des Optikers ausreichend.

■ Die Kosten für ein Brillengestell werden ohne Kostennachweis bis zu 100 Euro erstattet, bei Kostennachweis bis zu 250 Euro. Darüber hinaus erfolgt keine Erstattung. Erläuternd hieß es dazu in einem Mitteilungsblatt:

Selbst wenn kein Arbeitsunfall – weil kein Körperschaden – vorliegt, sondern ‚nur‘ eine Beschädigung der Brille, leistet die gesetzliche Unfallversicherung. Beispiel: Beim Anziehen einer Schraube rutscht der Versicherte mit dem Schraubenschlüssel ab und schlägt sich die Brille von der Nase. Diese fällt auf den Betonfußboden und zerbricht.

Da der Versicherte unverletzt bleibt, muss der Betrieb keine förmliche Unfallanzeige erstatten, denn es liegt kein meldepflichtiger Arbeitsunfall (Arbeitsunfähigkeit länger als drei Tage) vor. Die Voraussetzungen zur Leistung der Berufsgenossenschaft sind jedoch im übrigen erfüllt. Der Versicherte hat sich bei einer versicherten Tätigkeit befunden und ist von einem plötzlich auftretenden äußeren Ereignis betroffen worden.

Darüber hinaus hat der Betroffene die Brille zum Zeitpunkt des ‚Unfalles‘ bestimmungsgemäß getragen; der Schadenersatz für eine beim Hantieren aus einer Tasche oder vom Schreibtisch gefallene Brille wäre dagegen ausgeschlossen.

Um etwaigen Beweisproblemen vorzubeugen, sollten bei versicherten Tätigkeiten eingetretene Brillenschäden wie Arbeitsunfälle behandelt und dem zuständigen Vorgesetzten gemeldet werden. Sind die Voraussetzungen für eine Erstattung gegeben, empfiehlt es sich, den Anspruch bei der zuständigen Berufsgenossenschaft schriftlich anzumelden.

Ein Nachweis über die Kosten der beschädigten oder zerstörten Brille und Kosten für die Reparatur oder den Ersatz sollte dem Schreiben beigefügt werden.

Autor

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

Fußnoten

- 1 www.vbg.de/imperia/md/content/produkte/spschriften/bgi_786.pdf
- 2 LASI, LV 14: Bildschirmarbeitsverordnung / Auslegungshinweise zu den unbestimmten Rechtsbegriffen; August 2000, http://lasi.osha.de/docs/lv14_ausleg.pdf
- 3 ArbG Neumünster vom 20.1.2000 – 4 Ca 1034 b/99
- 4 KOMNET-Dialog 1502: www.komnet.nrw.de/kompetenznetze_nrw/
- 5 KOMNET-Dialog 356: www.komnet.nrw.de/kompetenznetze_nrw/
- 6 ArbG Kaiserslautern vom 12.6.2001 – 5 Ca 316/01
- 7 LAG Hamm vom 29.10.1999 – 5 Sa 2185 798
- 8 ArbG Frankfurt – 5 Ca 2695/02
- 9 Bundesverwaltungsgericht vom 27.2.2003 – 2 C 2.02 (Leitsatz des Gerichts: Der Dienstherr darf bei der Erstattung der Kosten für die Anschaffung einer Bildschirmarbeitsbrille eine dem Beamten gewährte Versicherungsleistung nicht anrechnen.)
- 10 www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/BMI-DII4-0700-A001.htm; www.verwaltungsvorschriften-im-internet.de/bsvwbund_30122003_DII42114701201.htm
- 11 BAG vom 10.3.1976 – 5 AZR 34/75; BAG vom 18.8.1982 – 5 AZR 493/80_17