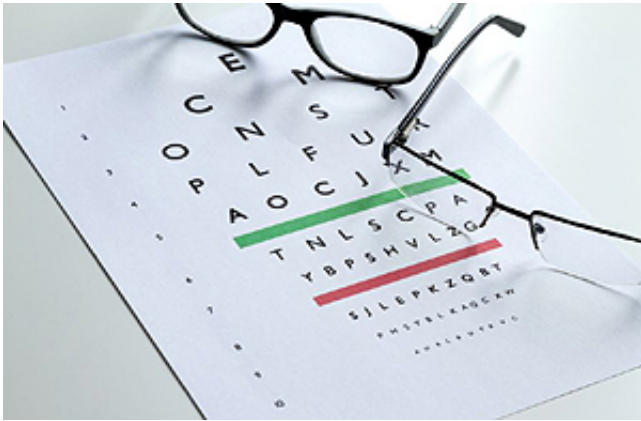


Bildschirmarbeitsplätze



Die arbeitsmedizinische Vorsorge bei Tätigkeiten an Bildschirmarbeitsplätzen nach G37 soll gesundheitliche Schäden verhindern oder frühzeitig erkennen.

Je nach Intensität und Dauer der Bildschirmarbeit können bei nicht ausreichendem Sehvermögen oder bei ergonomisch nicht optimal gestalteten Bildschirmarbeitsplätzen Beschwerden wie Kopfschmerzen, brennende oder tränende Augen, Flimmern, Doppelbilder oder Schulter-/Nacken-Beschwerden durch körperliche Fehlhaltungen auftreten.

Rechtsgrundlagen

Nach den Vorgaben der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) muss der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern durch einen Arbeitsmediziner immer dann eine arbeitsmedizinische Vorsorge nach G37 (Bildschirmarbeitsplätze) in geeigneter Art und Weise anbieten, wenn sie regelmäßig und überwiegend (> 50 %) Arbeit am Bildschirm verrichten. Eine Verpflichtung des Mitarbeiters, das Vorsorgeangebot anzunehmen, besteht allerdings nicht. Weitere zutreffende Rechtsvorschriften: DGUV Vorschrift 1 (Allgemeine Vorschriften), Arbeitsschutzgesetz (§ 3 Fürsorgepflicht), DGUV Vorschrift 6 (Arbeitsmedizinische Vorsorge).

Welche medizinischen Leistungen werden bei der arbeitsmedizinischen Vorsorge nach G37 durchgeführt?

Anamnese und Untersuchung

Getestet wird die Sehschärfe in der Ferne, in der Bildschirm Entfernung und in der Nähe, das räumliche Sehen, die Stellung der Augenachsen zueinander, der Farbsehen und das zentrale Gesichtsfeld.

Der Arbeitsmediziner fragt auch nach gesundheitlichen Beeinträchtigungen: Augenbeschwerden und -erkrankungen, Beschwerden des Bewegungsapparates, neurologische Störungen, Stoffwechselerkrankungen, Bluthochdruck, medikamentöse Behandlung, Beschwerden am Arbeitsplatz.

Bei Bedarf erfolgt auch eine Beratung zur (Um-)Gestaltung des Arbeitsplatzes, ggf. auch direkt am eigenen Arbeitsplatz.

Nach der Untersuchung erhält der Beschäftigte vom Betriebsarzt eine Interpretation der individuellen Untersuchungsergebnisse und eine Beratung bezüglich der ggf. hieraus abzuleitenden Empfehlungen sowie eine Bescheinigung über das Untersuchungsergebnis für seine Akten.

Untersuchungsergebnis:

Die Untersuchungsergebnisse fallen unter die ärztliche Schweigepflicht. Dem Arbeitgeber wird lediglich mitgeteilt, wann die arbeitsmedizinischen Vorsorge stattgefunden hat und wann der Beschäftigte wieder vorgestellt werden soll.

Nachuntersuchungen:

Die Erstuntersuchung erfolgt (idealerweise) vor Aufnahme der Tätigkeit. Die **erste** Nachuntersuchung erfolgt nach Ablauf von 1 Jahr, alle **weiteren** Nachuntersuchungen jeweils nach Ablauf von 3 Jahren.

Bildschirmarbeitsbrillen:

Sofern es vom Arbeitnehmer gewünscht bzw. vom Arbeitgeber gefordert wird, kann der Arbeitsmediziner im Nachgang zu einer Untersuchung nach G37 auch zur möglichen Notwendigkeit einer sogenannten Bildschirmarbeitsbrille eine Bescheinigung mit einer Empfehlung ausstellen.

Bildschirmarbeitsbrillen

Die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) verpflichtet den Arbeitgeber, den Beschäftigten im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen - im Folgenden Bildschirmarbeitsbrille genannt - für die Arbeit am Bildschirmgerät zur Verfügung zu stellen. Dies bedeutet jedoch nicht, dass jede Brille, die bei der Bildschirmarbeit genutzt wird, als Bildschirmarbeitsbrille im Sinne der ArbMedVV einzuordnen und damit vom Arbeitgeber zu bezahlen ist.

Im Verordnungstext (Teil 4, Abs.2 Nr.1 der ArbMedVV) wird ausdrücklich eingeschränkt, dass nur dann spezielle Sehhilfen (Bildschirmarbeitsbrillen) zu Lasten des Arbeitgebers zu beschaffen sind, wenn **spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind**. Der Arbeitgeber ist somit nicht verpflichtet, die im alltäglichen Leben benötigte Brille auf seine Kosten zur Verfügung zu stellen.

In der Bildschirmarbeitsverordnung ist auch genau geregelt, welche Voraussetzungen Bildschirmarbeitsbrillen erfüllen müssen. So müssen beispielsweise die Brillengläser entspiegelt sein, sie dürfen jedoch nicht getönt sein. Getönte, lichtabsorbierende Gläser sind ungeeignet, weil sie die Leuchtdichte verringern und dadurch die Lesbarkeit erschweren.

1. Was ist eine „normale Sehhilfe“?

Normale Sehhilfen sind alle Brillen, die zur Korrektur einer Fehlsichtigkeit und/oder zum Ausgleich einer Alterssichtigkeit benötigt werden. Selbstverständlich sind diese Brillen auch - aber nicht ausschließlich - für ein beschwerdefreies Arbeiten am Bildschirmgerät erforderlich. Dennoch geht die Beschaffung dieser Brillen immer zu eigenen Lasten. Die Brille gehört zur Grundausstattung der Beschäftigten wie Kleidung und Schuhe. Wäre dies nicht der Fall, so wäre die Gleichbehandlung von Beschäftigten mit unterschiedlichen Arbeitsaufgaben nicht gewährleistet, denn z. B. auch der Berufskraftfahrer muss eine notwendige Fernbrille selber bezahlen.

2. Wann gilt die Brille als spezielle Sehhilfe, „Bildschirmarbeitsbrille“?

Spezielle Sehhilfen kommen **zusätzlich** zu den vorhandenen Brillen nur dann in Betracht, wenn die normalen Sehhilfen trotz aktueller, optimaler Anpassung an das Sehvermögen nicht ausreichen, um ein beschwerdefreies Arbeiten am Bildschirm zu ermöglichen. Ob diese Voraussetzung vorliegt, muss nach den Vorgaben der ArbMedVV im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge bzw. durch Vorlage einer augenärztlichen Bescheinigung geklärt werden.

3. Vorgehen

Eine arbeitsmedizinische Vorsorge nach ArbMedVV ist vom Arbeitgeber vor Aufnahme der Tätigkeit, nach einem Jahr und danach immer wieder alle drei Jahre anzubieten, solange der Beschäftigte Bildschirmarbeit verrichtet. Bei Beschwerden können auch Untersuchungen auf eigene Initiative des Beschäftigten durchgeführt werden. Die Anmeldungen erfolgen in der Regel über die zuständige Personalabteilung oder auf deren Veranlassung.

Bitte bringen Sie zum Untersuchungstermin die aktuelle(n) Brille(n) und/oder Kontaktlinsen und Informationen über die Brillen-Korrekturwerte (z. B. Rechnung oder Brillenpass) mit.