

FINANZMINISTERIUM

92

Gemeinsame Hinweise des Thüringer Ministeriums für Inneres und Kommunales, des Thüringer Finanzministeriums und des Thüringer Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit, Frauen und Familie zur Kostenübernahme für eine spezielle Sehhilfe (Bildschirmarbeitsplatzbrille) und die augenärztlichen Maßnahmen

1 Allgemeines

1.1 Anwendungsbereich, rechtliche Grundlagen

Diese Hinweise gelten unter Verweis auf § 3 des Gesetzes über die Durchführung von Maßnahmen des Arbeitsschutzes zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Beschäftigten bei der Arbeit (Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG) für den Arbeitnehmerbereich der Landeseinrichtungen. Sie finden nach § 20 Abs. 1 ArbSchG in Verbindung mit § 76 Abs. 1 Thüringer Beamtengesetz vom 12. August 2014 auch für die Beamten des Landes Anwendung.

Unter Maßgabe des Anhangs Teil 4 Absatz 2 Nummer 1 Satz 4 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) hat der Arbeitgeber/Dienstherr seinen Beschäftigten im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen (Bildschirmarbeitsplatzbrillen) für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn Ergebnis der jeweiligen Angebotsvorsorge ist, dass eine spezielle Sehhilfe notwendig und eine normale Sehhilfe nicht geeignet ist.

Der Arbeitgeber/Dienstherr hat seinen Beschäftigten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit an Bildschirmgeräten, anschließend in regelmäßigen Abständen sowie bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Arbeit am Bildschirmgerät zurückgeführt werden können, eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens durch den Betriebsarzt anzubieten (siehe Anlage 1 – Arbeitsmedizinische Regel AMR 2.1 „Fristen für die Veranlassung/das Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge“, – Bek. D. BMAS v. 10. Mai 2016 – IIIb1-36628-15/7 – in Verbindung mit Anlage 2 – Arbeitsmedizinische Regel AMR 14.1 „Angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens“, – Bek. d. BMAS v. 4. Dezember 2013 – IIIb1-36628-15/2 –).

1.2 Informationen

Zur Information über die Indikation und den Verordnungsweg wird als Hilfestellung auf die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung Informationen (DGUV-I) „Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz“ DGUV-I 250-008 und „DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Untersuchungen „Bildschirmarbeitsplätze“ G 37 (mit Kommentar)“ DGUV-I 250-007 verwiesen.

1.3 Feststellen der Notwendigkeit einer Bildschirmarbeitsplatzbrille am Bildschirmarbeitsplatz

Die Feststellung der Notwendigkeit einer geeigneten Bildschirmarbeitsplatzbrille bedarf einer interdisziplinären Betrachtung des visuellen Systems in Verbindung mit der Berücksichtigung der spezifischen Bedingungen der Beschäftigten am Arbeitsplatz (zum Arbeitsplatz siehe § 2 Absatz 5 (Bildschirmarbeitsplatz) und Absatz 7 (Telearbeitsplatz) Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV)). Dabei ist primär eine Zusammenarbeit zwischen Betriebsarzt und Augenoptiker/Optometrist anzustreben. Ein Augenarzt ist gegebenenfalls zur weiteren medizinischen Abklärung zu konsultieren.

In Anlehnung an die gesetzlichen Vorgaben wird zum Nachvollzug und zur Unterstützung des Untersuchungs- und Verordnungsprozesses das als Anlage 3 beigefügte Formular „Kostenübernahme für Bildschirmarbeitsplatzbrillen“ empfohlen.

2 Arbeitsmedizinische Vorsorge und Beratung

2.1 Allgemeine Bemerkungen

Eine Beurteilung und Beratung im Rahmen der gezielten arbeitsmedizinischen Vorsorge (gemäß § 5 Absatz 1 in Verbindung mit Anhang Arbeitsmedizinische Pflicht- und Angebotsvorsorge Teil 4 Abs. 2 Nummer 1 ArbMedVV) ist erst nach Kenntnis der Arbeitsplatzverhältnisse und der individuellen Belastung möglich. Dazu muss eine Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG in Verbindung mit § 3 ArbStättV vorliegen, die auch dazu Stellung nimmt, welche technischen, organisatorischen und personenbezogenen Schutzmaßnahmen getroffen wurden.

Die arbeitsmedizinische Vorsorge nach Anhang Arbeitsmedizinische Pflicht- und Angebotsvorsorge Teil 4 Abs. 2 Nummer 1 ArbMedVV stellt u. a. ein Angebot für die Beschäftigten dar, die Sehfähigkeit ihrer Augen bei der Arbeit am Bildschirmgerät festzustellen. Der Arbeitgeber/Dienstherr erhält eine Bescheinigung über die durchgeführte Vorsorge, die auch den Termin der nächsten arbeitsmedizinischen Angebotsvorsorge enthalten sollte. Die Beschäftigten bekommen ebenfalls eine Bescheinigung mit dem Untersuchungsergebnis. Ungeachtet, ob die Beschäftigten das Angebot wahrnehmen, ist der Arbeitgeber/Dienstherr verpflichtet, regelmäßig (siehe Pkt. 1.1 Absatz 3) das Angebot zu wiederholen.

2.2 Arbeitsmedizinische Vorsorgemaßnahmen

2.2.1 Kosten im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Die Maßnahmen des Betriebsarztes im Rahmen der arbeitsmedizinischen Vorsorge sind Bestandteil der arbeitsmedizinischen Betreuung der Beschäftigten und für diese kostenlos. Die Kosten trägt der Arbeitgeber/Dienstherr (vgl. Rahmenvereinbarung zur arbeitsmedizinischen Betreuung; siehe auch Schreiben des Thüringer Finanzministeriums vom 13. September 2016, Az.: P 2004 – 01.02.03 – 15.1).

2.2.2 Spezielle Untersuchung

Im Rahmen der speziellen Untersuchung der Beschäftigten (siehe Abschnitt 1.2.2 Tabelle 1 DGUV Information 250-007) erfolgt eine ärztliche Beurteilung und persönliche Beratung, in der dem Beschäftigten u. a. empfohlen werden kann, einen Augenarzt oder Augenoptiker/Optometristen aufzusuchen.

Werden bei der speziellen Untersuchung die Mindestanforderungen erfüllt, jedoch Beschwerden angegeben, die auf die Bildschirmarbeit hindeuten, ist der Bildschirmarbeitsplatz auf ergonomische Mängel hin zu untersuchen (Anlage 4 – Arbeitsblatt „Bildschirmgeräte“ des Thüringer Landesamtes für Verbraucherschutz Stand Juni 2012; – Hinweis: Der Verweis auf die neue ArbStättV anstelle der bisherigen Bildschirmarbeitsverordnung wurde hier noch nicht eingearbeitet) und es sind erforderlichenfalls Maßnahmen zur Gestaltung von Bildschirmarbeitsplätzen gemäß Absatz 6 Anhang ArbStättV zu ergreifen. Bei verbleibenden asthenopischen Beschwerden (unbestimmtes Beschwerdegefühl bei starker Augenbelastung), die im Zusammenhang mit der Arbeit an einem Bildschirmarbeitsplatz auftreten, ist eine Untersuchung durch einen Augenarzt vom Arbeitgeber/Dienstherrn zu ermöglichen (Anlage 3 Ziff. 1.2; siehe auch Pkt. 2.3 dieser Hinweise).

2.2.3 Notwendigkeit einer speziellen Sehhilfe

Ergibt die Angebotsvorsorge zum Sehvermögen bei Arbeiten am Bildschirmgerät die Notwendigkeit einer speziellen Sehhilfe, wird dies den Beschäftigten mit einem gesonderten Schreiben (hierzu Anlage 3 Ziff. 1.1) durch den Betriebsarzt bescheinigt. Empfehlenswert ist in diesem Zusammenhang eine individuelle Beratung des Beschäftigten durch den Betriebsarzt und eventuell der zuständigen Fachkraft für Arbeitssicherheit. Hierdurch kann die Wahl der Art der Sehhilfe und ggf. eine Optimierung der ergonomischen Einstellungen und Anordnungen der Arbeitsmittel verbessert werden.

Auf der Grundlage der Bescheinigung des Betriebsarztes über die Notwendigkeit einer speziellen Sehhilfe (ggf. des Augenarztes im Rahmen der Angebotsvorsorge, siehe Pkt. 2.3) und der Beratung zur ergonomisch optimalen Brillenglaswahl werden die Leistungsparameter (Regelversorgung) einer Bildschirmarbeitsplatzbrille unter Berücksichtigung folgender Aspekte festgestellt:

- Typ und Spezifik der vorgesehenen Brillengläser und deren Gebrauchseigenschaften (Monofokal-, Bifokal-, Mehrstärkenbrillen für besondere Anwendungen oder Gleitsichtgläser)
- Binokulare Refraktionsbestimmung (inkl. Sehschärfe)
- Feststellung von Störungen des Binokularsehens
- Ermittlung des Akkommodationsvermögens (Anpassung Nah/Fern)
- Silikat- oder Kunststoffgläser je nach Erfordernis (z. B. Ungleichsichtigkeit)
- Angaben zur Entspiegelung.

Bei der Beurteilung der Frage, welche Bildschirmarbeitsplatzbrille notwendig ist, muss grundsätzlich von den arbeitsmedizinischen Feststellungen ausgegangen werden. Es kann ohne konkrete Anhaltspunkte nicht angenommen werden, dass bei der Verordnung einer Bildschirmarbeitsplatzbrille auch zusätzliche Eigenschaften dieser Bildschirmarbeitsplatzbrille zugeordnet werden, die nicht erforderlich, sondern lediglich nützlich sind (vgl. VG Freiburg, Urteil vom 11. Oktober 2001 – 3 K 1430/00 –).

2.3 Untersuchung des Sehvermögens durch einen Augenarzt im Rahmen der Angebotsvorsorge

Eine Untersuchung durch einen Augenarzt (siehe Pkt. 2.2.2 Abs. 2) kann erforderlich sein, wenn zum Beispiel:

- weiterhin Auffälligkeiten oder Beschwerden bestehen und Klärungsbedarf besteht,
- die Mindestanforderungen weiterhin nicht erfüllt werden und Klärungsbedarf besteht,
- Auswirkungen auf die weitere Tätigkeit am Bildschirmarbeitsplatz bestehen könnten.

Der Augenarzt wird eine Abklärung aus medizinischer Sicht vornehmen, den Gesundheitszustand dokumentieren und ggf. eine adäquate Behandlung vornehmen.

Weiterführend könnte durch den Augenarzt dem Beschäftigten auch die Notwendigkeit einer Bildschirmarbeitsplatzbrille unter Angabe der Leistungsparameter (Regelversorgung) bescheinigt werden (Anlage 3 Ziff. 1.3).

2.4 Stellungnahme des Augenoptikers/Optomtristen

Im Rahmen der Maßnahmen eines Augenoptikers/Optomtristen (Anlage 3 Ziff. 2) wird eine bereits vorhandene Universal-/Alltagsbrille auf Funktionalität (Glasstärke, Zustand Fassung/Gläser) überprüft (Anlage 3 Ziff. 2.1) und ggf. ein Kostenvoranschlag für eine Bildschirmarbeitsplatzbrille (Anlage 3 Ziff. 2.3) erstellt.

Ist die vorhandene bzw. neue (ggf. bei Änderungsbedarf, z. B. Korrektur von Brechungsfehlern, Korrektur der Akkommodationsbreite für die Ferne und Nähe) Universal-/Alltagsbrille ausreichend (Anlage 3 Ziff. 2.1), werden durch den Arbeitgeber/Dienstherrn die dafür entstehenden Kosten nicht übernommen.

3 Kostenübernahme für die augenärztlichen Maßnahmen und die Bildschirmarbeitsplatzbrille

Die Anlage 3 zu diesem Schreiben dient der Erleichterung des Kostenübernahmeprozesses und soll sicherstellen, dass die angefertigte Bildschirmarbeitsplatzbrille auch tatsächlich für die Bildschirmarbeit des Beschäftigten geeignet ist.

3.1 Kostenerstattung für die Maßnahmen des Augenarztes

3.1.1 Maßnahmen im Rahmen der Angebotsvorsorge

Der Arbeitgeber/Dienstherr übernimmt die Kosten der augenärztlichen Maßnahmen, die er bzw. der Betriebsarzt veranlasst hat, d. h. die Bestandteile der Angebotsvorsorge sind (Pkt. 2.2.2 Absatz 2). Die für die Dienststelle festgelegte Erstattungsstelle erstattet die nachgewiesenen tatsächlichen Kosten.

3.1.2 Maßnahmen außerhalb der Angebotsvorsorge

Die augenärztlichen Kosten, die in Folge der Empfehlung des Betriebsarztes für den Beschäftigten persönlich entstehen – wegen anzunehmender asthenopischen Beschwerden, die nicht auf die Bildschirmarbeit zurückzuführen sind, einen Augenarzt nach seiner Wahl aufzusuchen (Pkt. 2.2.2 Absatz 1) – sind nicht Bestandteil der Angebotsvorsorge und werden nicht übernommen.

3.2 Kostenübernahme für die Bildschirmbrille

3.2.1 Einvernehmen zur Kostenübernahme und Höhe der Erstattung für eine Bildschirmarbeitsplatzbrille

Auf der Grundlage der Bescheinigung des Betriebsarztes über die Notwendigkeit einer Bildschirmarbeitsplatzbrille (ggf. des Augenarztes im Rahmen der Angebotsvorsorge siehe Pkt. 2.3) und der Beratung zur ergonomisch optimalen Brillenglaswahl ist durch den Beschäftigten ein detaillierter (getrennt nach Regelversorgung und Wunschleistungen) Kostenvoranschlag bei einem Optikerfachbetrieb (Augenoptiker/Optomtristen) einzuholen.

Vor dem endgültigen Erwerb einer Bildschirmarbeitsplatzbrille ist zwischen dem Beschäftigten und der für die Dienststelle festgelegten Erstattungsstelle das Einvernehmen über die Kostenübernahme und die Höhe der Erstattung herzustellen (Anlage 3 Ziff. 3). Dazu ist neben dem detaillierten Kostenvoranschlag des Augenoptikers/Optomtristen auch das Formular „Kostenübernahme für Bildschirmarbeitsplatzbrillen“ (Anlage 3) vorzulegen. Diese Verfahrensweise gilt auch bei der Reparatur einer vorhandenen Bildschirmarbeitsplatzbrille bzw. der Ersatzbeschaffung.

Hinweis:

Hierbei ist zu beachten, dass die Kostenübernahmeerklärung gegenüber den Beschäftigten sich nicht lediglich auf eine Erstattung eines Teilbetrages auf Zugrundelegung der Festbeträge gemäß § 36 Abs. 2 SGB V beschränkt, sondern die notwendigen Aufwendungen in voller Höhe umfasst. Dabei ist nach der Rechtsprechung des BVerwG (siehe Urteil vom 27. Februar 2003, Az.: 2 C 2/02) Folgendes zu Grunde zu legen:

Nach dem Wortlaut des § 6 Abs. 2 BildscharbV haben die Beschäftigten einen Anspruch darauf, dass ihnen der Arbeitgeber/Dienstherr eine Bildschirmarbeitsplatzbrille zur Ver-

fügung stellt. Danach ist die Bildschirmarbeitsplatzbrille ein Arbeitsmittel, das der Arbeitgeber/Dienstherr bereitzuhalten hat. Überlässt er es den Beschäftigten mit deren Einverständnis die Bildschirmarbeitsplatzbrille selbst zu beschaffen, entsteht ein Kostenübernahmeanspruch, der an die Stelle des vorrangigen Anspruchs auf Sachausstattung tritt. In diesem Falle ist der Betrag zu erstatten, den der Arbeitgeber/Dienstherr für die Anschaffung des erforderlichen Arbeitsmittels hätte aufwenden müssen und der der Höhe nach weiterhin durch die tatsächlich entstandenen Kosten begrenzt wird. Dabei ist die von den betreffenden Beschäftigten begehrte Kostenübernahme durch den Arbeitgeber/Dienstherrn 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 des Rates der EG vom 29. Mai 1990 – 90/270/EWG – (AbiEG Nr. L 156 S. 14) darf die Ausstattung der Beschäftigten mit einer Bildschirmarbeitsplatzbrille in keinem Fall zu einer finanziellen Mehrbelastung der Beschäftigten führen.

Als Richtwert für Brillengläser gilt der im Durchschnitt regional (bezogen auf den Wohnort des Beschäftigten) wirtschaftlichste Marktpreis für die Regelversorgung zum Zeitpunkt der Beschaffung¹.

Bei der Festlegung der Beträge der erstattungsfähigen Kosten ist zu berücksichtigen, dass eine Beschaffung der Bildschirmarbeitsplatzbrille mit der erforderlichen Ausstattung gewährleistet ist.

3.2.2 Brillengestell

Für das Brillengestell sind 15,00 € als notwendig anzuerkennen und als Pauschalbetrag zu übernehmen. Bei vorliegender Nickel-Allergie des Beschäftigten können damit verbundene und zuvor (im Rahmen des Einvernehmens) durch den Arbeitgeber/Dienstherrn anerkannte notwendige Mehrkosten für das Brillengestell erstattet werden.

3.2.3 Brillengläser

Die Kostenübernahme der Brillengläser gegenüber dem Beschäftigten erfolgt unter Vorlage des Formulars „Kostenübernahme für Bildschirmarbeitsplatzbrillen“ (Anlage 3) und der detaillierten Originalrechnung des Augenoptikers/Optomisten durch die Erstattungsstelle. Sie wird, bis zur maximalen Höhe des erreichten Einvernehmens, gemäß den nachgewiesenen tatsächlichen Kosten vorgenommen.

Wenn die Beschäftigten zur Regelversorgung (d. h. über den Arbeitsschutz hinausgehende) zusätzliche Vorteile wünschen, haben sie die Mehrkosten (auch im Fall der Reparatur bzw. Ersatzbeschaffung) dafür selbst zu tragen.

Die Höhe der Kostenübernahme für eine privat beschaffte Universal-/Alltagsbrille, die um einen speziellen Sehbereich für die Bildschirmarbeit ergänzt wird, kann hinsichtlich der Gläser in analoger Weise anteilig vereinbart werden. Dies gilt in dem Fall, dass ein spezieller Sehbereich für die Tätigkeit am Bildschirmgerät nach dem in diesen Gemeinsamen Hinweisen geregelten Verfahren als notwendig durch den Augenarzt bzw. Augenoptiker/Optomisten anerkannt wurde.

4 Brillenanfertigung

Der Augenoptiker/Optomist fertigt – unter der Voraussetzung der Abgabe der Erklärung nach Anlage 3 Ziff. 4 – die Bildschirmarbeitsplatzbrille entsprechend dem Kostenvorschlag, der dem Arbeitgeber vorgelegt und zu dem die Kostenübernahme (von der Erstattungsstelle) bestätigt wurde (Anlage 3 Ziff. 3).

5 Allgemeine Hinweise

Status- und Funktionsbezeichnungen in diesen Hinweisen gelten jeweils in männlicher und weiblicher Form.

Das Formular „Kostenübernahme für Bildschirmarbeitsplatzbrillen“ (Anlage 3) ist von der durch die Dienststelle festgelegten Erstattungsstelle bereitzustellen.

Diese Gemeinsamen Hinweise sind den Beschäftigten in geeigneter Weise bekannt zu geben.

Die bescheinigte Bildschirmarbeitsplatzbrille (im Umfang der Regelversorgung) ist ein Arbeitsmittel (siehe § 1 Absatz 2 der „Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Benutzung persönlicher Schutzausrüstungen bei der Arbeit (PSA-Benutzungsverordnung – PSA BV)“), das der Arbeitgeber/Dienstherr zur Verfügung stellt (bzw. hierfür die Kosten übernimmt) und somit der PSA zuzuordnen.

Eine Bildschirmarbeitsplatzbrille, für die der Arbeitgeber/Dienstherr die Kosten allein übernimmt, hat am Arbeitsplatz zu verbleiben und ist bei Beendigung der Bildschirmarbeit dem Arbeitgeber/Dienstherrn zurückzugeben. Die Beschäftigten sind hierüber nachweisbar zu informieren (Anlage 3 Ziff. 5).

6 Inkrafttreten, Außerkrafttreten

Diese Regelungen treten zum 1. Mai 2017 in Kraft.

Gleichzeitig mit dem Inkrafttreten treten die bisherigen „Gemeinsamen Hinweise des Thüringer Innenministeriums, des Thüringer Finanzministeriums und des Thüringer Ministeriums für Soziales, Familie und Gesundheit zur Kostenerstattung für Sehhilfen (Bildschirmbrillen), die augenoptische/optometrische und die augenärztliche Untersuchung vom 26. November 2014“ (ThürStAnz Nr. 3/2015 S. 229) außer Kraft.

Finanzministerium
Erfurt, 04.04.2017
Az.: P 2000 – 01.06 – 15.1
ThürStAnz Nr. 17/2017 S. 566 – 577

¹ Die Feststellung des wirtschaftlichsten Marktpreises liegt im Ermessen der jeweiligen Erstattungsstelle.

Anlage 1

**Bekanntmachung in:
GMBI Nr. 28, 20. Juli 2016, S. 558**

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Bekanntmachung von Empfehlungen von Arbeitsmedizinischen Regeln

hier: AMR Nr. 2.1 "Fristen für die Veranlassung/das Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge"

– Bek. d. BMAS v. 10.05.2016 – IIIb1-36628-15/7 –

Gemäß § 9 Absatz 4 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge macht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die anliegende vom Ausschuss für Arbeitsmedizin beschlossene Arbeitsmedizinische Regel bekannt. Die Bekanntmachung berücksichtigt die Änderungen der ArbMedVV durch die Erste Verordnung zur Änderung der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge vom 23.10.2013 (BGBl. I, S. 3882 ff.). Mit dieser Bekanntmachung verliert die Bekanntmachung vom 30.10.2012 (GMBI. S. 1285 ff.; Korrektur GMBI. 2013, S. 372 und S. 906 f. sowie GMBI. 2014, S. 1339) ihre Gültigkeit.

Arbeitsmedizinische Regel (AMR)	Fristen für die Veranlassung/ das Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorge	AMR Nummer 2.1
---------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------	----------------------

Die Arbeitsmedizinischen Regeln (AMR) geben den Stand der Arbeitsmedizin und sonstige gesicherte arbeitsmedizinische Erkenntnisse wieder. Sie werden vom

Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed)

ermittelt oder angepasst und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBI) bekannt gegeben.

Diese AMR konkretisiert im Rahmen ihres Anwendungsbereichs die Anforderungen von § 4 Absatz 1 Satz 1 und 2, § 5 Absatz 1 Satz 1 und 2, Absatz 3 Satz 1 sowie § 6 Absatz 3 Nummer 3 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV). Bei Einhaltung der AMR kann der Arbeitgeber insoweit davon ausgehen, dass die entsprechenden Anforderungen der Verordnung erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen. Der Arzt oder die Ärztin im Sinne des § 7 ArbMedVV hat diese AMR als dem Stand der Arbeitsmedizin entsprechende Regel zu berücksichtigen (§ 6 Absatz 1 Satz 1 ArbMedVV).

Inhalt

1. Vorbemerkungen und Zielsetzung
2. Begriffsbestimmungen
3. Festlegung der Frist

1. Vorbemerkungen und Zielsetzung

- (1) Jeder Arbeitgeber ist verpflichtet, arbeitsbedingte Gefährdungen zu ermitteln, zu bewerten und Schutzmaßnahmen abzuleiten (§ 5 Arbeitsschutzgesetz). Individuelle Schutzmaßnahmen sind nachrangig zu anderen Maßnahmen. Nach

Anlage 1

**Bekanntmachung in:
GMBI Nr. 28, 20. Juli 2016, S. 558**

§ 3 Absatz 1 Satz 1 ArbMedVV hat der Arbeitgeber auf Grundlage der Gefährdungsbeurteilung für eine angemessene arbeitsmedizinische Vorsorge zu sorgen.

- (2) Der Arbeitgeber hat Pflicht- bzw. Angebotsvorsorge nach Maßgabe des Anhangs der ArbMedVV in regelmäßigen Abständen zu veranlassen bzw. anzubieten (§ 4 Absatz 1 Satz 1 und 2, § 5 Absatz 1 Satz 1 und 2, Absatz 3 Satz 1 ArbMedVV). Der Arbeitgeber ist verpflichtet, arbeitsmedizinische Vorsorge auch dann regelmäßig anzubieten, wenn der oder die Beschäftigte ein früheres Angebot ausgeschlagen hat (§ 5 Absatz 1 Satz 3 ArbMedVV).
- (3) Der Arzt oder die Ärztin im Sinne des § 7 ArbMedVV ist verpflichtet, in der Vorsorgebescheinigung anzugeben, wann eine weitere arbeitsmedizinische Vorsorge aus ärztlicher Sicht angezeigt ist (§ 6 Absatz 3 Nummer 3 ArbMedVV).
- (4) Ziel dieser AMR ist es, Fristen für die Pflicht- und Angebotsvorsorge nach Aufnahme der Tätigkeit oder deren Beendigung (nachgehende Vorsorge) festzulegen. Zugleich sollen Hinweise gegeben werden, welche Kriterien abweichende Fristen für einen weiteren Vorsorgetermin begründen.
- (5) Bei Änderung der Gefährdung ist die Gefährdungsbeurteilung zu überprüfen und arbeitsmedizinische Vorsorge gegebenenfalls unabhängig von zuvor festgelegten Fristen zu veranlassen bzw. anzubieten.
- (6) Die Form des Angebots wird in der AMR 5.1, die Vorsorgebescheinigung in der AMR 6.3, die Mitteilung des Arztes an den Arbeitgeber nach § 6 Absatz 4 ArbMedVV in der AMR 6.4 konkretisiert.

2. Begriffsbestimmungen

- (1) Die Frist ist der Zeitraum zwischen zwei Vorsorgeterminen oder zwischen zwei Angeboten für eine arbeitsmedizinische Vorsorge.
- (2) Nachgehende Vorsorge ist eine besondere Form der Angebotsvorsorge (vgl. § 5 Absatz 3 ArbMedVV).

3. Festlegung der Frist

- (1) Die erste Vorsorge muss innerhalb von drei Monaten vor Aufnahme der Tätigkeit veranlasst oder angeboten werden.
- (2) Die zweite Vorsorge muss
 - a) bei Tätigkeiten mit Exposition gegenüber atemwegssensibilisierend oder hautsensibilisierend wirkenden Gefahrstoffen (nach Gefährdungsbeurteilung „H334“ oder „H317“ im Sinne der CLP-Verordnung) bzw. sensibilisierend oder toxisch wirkenden biologischen Arbeitsstoffen sowie bei Feuchtarbeit spätestens sechs Monate,
 - b) bei Tätigkeiten in Tropen, Subtropen und sonstigen Auslandsaufenthalten mit besonderen klimatischen Belastungen und Infektionsgefährdungen spätestens 24 Monate,
 - c) bei allen nicht in Buchstabe a oder b genannten Vorsorgeanlässen spätestens zwölf Monate

Anlage 1

**Bekanntmachung in:
GMBI Nr. 28, 20. Juli 2016, S. 558**

nach Aufnahme der Tätigkeit veranlasst bzw. angeboten werden.

- (3) Jede weitere Vorsorge einschließlich nachgehender Vorsorge muss spätestens 36 Monate nach der vorangegangenen Vorsorge veranlasst bzw. angeboten werden.
- (4) Die in Absatz 1 bis 3 festgelegten Fristen sind Maximalfristen, d.h. diese Fristen dürfen nicht überschritten werden. Zulässig sind allein kürzere Fristen. Die Fristen sind zu verkürzen, wenn dies vom Arzt oder der Ärztin im Sinne des § 7 ArbMedVV aus arbeitsmedizinischer Sicht für notwendig gehalten wird.
- (5) Kürzere Fristen können bezogen auf einen oder mehrere Arbeitsplätze nach Beratung durch den Arzt oder die Ärztin im Sinne des § 7 ArbMedVV bereits in der Gefährdungsbeurteilung generell festgelegt werden. Diese Festlegung ist für die individuelle Angabe des Arztes oder der Ärztin in der Vorsorgebescheinigung nicht bindend.
- (6) Der Arzt oder die Ärztin im Sinne des § 7 ArbMedVV muss für die Angabe in der Vorsorgebescheinigung (vgl. AMR 6.3) die Frist für die weitere arbeitsmedizinische Vorsorge des oder der Beschäftigten individuell festlegen. Die Festlegung der Frist ist insbesondere abhängig von
 - a) den individuellen Wechselwirkungen von Arbeit und physischer oder psychischer Gesundheit bezogen auf den konkreten Arbeitsplatz und den Beschäftigten oder die Beschäftigte;
 - b) den Erkenntnissen des Arztes oder der Ärztin, die ihm oder ihr vor der Vorsorge zu den Arbeitsplatzverhältnissen mitgeteilt werden (siehe AMR 3.1, vor allem aktuelle Gefährdungsbeurteilung) oder die er oder sie sich verschafft hat;
 - c) der Auswertung der arbeitsmedizinischen Vorsorge (§ 6 Absatz 4 Satz 1 ArbMedVV);
 - d) den Erkenntnissen zur Früherkennung von arbeitsbedingten Erkrankungen einschließlich Berufskrankheiten und der individuellen Exposition (Risikokonstellation);
 - e) der Möglichkeit eines Biomonitorings im Sinne von § 6 Absatz 2 Satz 1 ArbMedVV oder den Ergebnissen des Biomonitorings (vgl. AMR 6.2).
- (7) Ergibt sich aus Absatz 6 Satz 2 Buchstabe b bis e, dass die Fristen nach Absatz 2, 3 oder 5 Satz 1 unabhängig von dem oder der konkreten Beschäftigten zu lang sind, so hat der Arzt oder die Ärztin dies dem Arbeitgeber mitzuteilen und generell kürzere Fristen für arbeitsmedizinische Vorsorge bei den entsprechenden Tätigkeiten vorzuschlagen (§ 6 Absatz 4 Satz 2 ArbMedVV, AMR 6.4).
- (8) Werden mehrere gefährdende und/oder besonders gefährdende Tätigkeiten im Sinne der ArbMedVV ausgeführt, ist für die Pflicht- und/oder Angebotsvorsorge eine einheitliche Frist anzustreben (ganzheitlicher Ansatz der arbeitsmedizinischen Vorsorge).
- (9) Hat der oder die Beschäftigte die Angebotsvorsorge ausgeschlagen, gilt für die nächste Vorsorge die Maximalfrist, sofern in der Gefährdungsbeurteilung nach Absatz 5 generell keine kürzere Frist festgelegt worden ist. Führt der oder die Beschäftigte Tätigkeiten aus, die mehrere Vorsorgeanlässe der ArbMedVV

Anlage 1**Bekanntmachung in:
GMBI Nr. 28, 20. Juli 2016, S. 558**

betreffen, ist die kürzeste für eine Pflicht- oder Angebotsvorsorge festgelegte Frist für das erneute Angebot maßgeblich (vgl. Absatz 8).

- (10) Die Angabe, wann eine erneute arbeitsmedizinische Vorsorge aus ärztlicher Sicht angezeigt ist, ist Bestandteil der Vorsorgebescheinigung im Sinne des § 6 Absatz 3 Nummer 3 ArbMedVV (siehe AMR 6.3), die dem Arbeitgeber und dem oder der Beschäftigten ausgestellt wird.

(GMBI 63 vom 17. Dezember 2013, S. 1264)

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin

Bekanntmachung von Arbeitsmedizinischen Regeln

hier: **AMR 14.1 „Angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens“**

- Bek. d. BMAS v. 4.12.2013 - IIIb1-36628-15/2 -

Gemäß § 9 Absatz 4 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge macht das Bundesministerium für Arbeit und Soziales die anliegende vom Ausschuss für Arbeitsmedizin beschlossene Arbeitsmedizinische Regel bekannt:

Arbeitsmedizinische Regel (AMR)	Angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens	AMR Nummer 14.1
----------------------------------------	----------------------------------------------------------------	------------------------

Die Arbeitsmedizinischen Regeln geben den Stand der Arbeitsmedizin und sonstige gesicherte arbeitsmedizinische Erkenntnisse wieder. Sie werden vom

Ausschuss für Arbeitsmedizin (AfAMed)

ermittelt oder angepasst und vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Gemeinsamen Ministerialblatt (GMBI) bekannt gegeben.

Diese AMR konkretisiert im Rahmen ihres Anwendungsbereiches die Anforderungen des Anhangs Teil 4 Absatz 2 Nummer 1 der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) - Tätigkeiten an Bildschirmgeräten. Bei Einhaltung der AMR kann der Arbeitgeber insoweit davon ausgehen, dass die entsprechenden Anforderungen der Verordnung erfüllt sind. Wählt der Arbeitgeber eine andere Lösung, muss er damit mindestens die gleiche Sicherheit und den gleichen Gesundheitsschutz für die Beschäftigten erreichen

Inhalt

1. Zielsetzung
2. Angemessene Untersuchung
3. Literatur und sonstige Hinweise

1. Zielsetzung

(1) Ziel dieser AMR ist es zu erläutern und festzulegen, wie der Begriff „angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens“ zu definieren ist.

(2) Durch die arbeitsmedizinische Vorsorge sollen Gesundheitsbeschwerden, die durch die Tätigkeit an Bildschirmgeräten entstehen können, verhindert oder frühzeitig erkannt werden. Hierzu hat der Arbeitgeber den Beschäftigten eine Untersuchung

schriftlich anzubieten (§ 5 Absatz 1 in Verbindung mit Anhang Teil 4 Absatz 2 Nummer 1 ArbMedVV) [1].

2. Angemessene Untersuchung

(1) Zu einer angemessenen Untersuchung der Augen und des Sehvermögens gehören:

- a) ein ärztliches Gespräch mit Ermittlung der Vorgeschichte und aktueller Beschwerden,
- b) ein Sehtest bestehend aus:
 - einer Sehschärfebestimmung im Nah- und Fernbereich (unter Berücksichtigung arbeitsplatzrelevanter Sehabstände),
 - einer Prüfung der Stellung der Augen,
 - einer Prüfung des zentralen Gesichtsfeldes,und
 - einer Prüfung des Farbsinnes sowie
- c) eine ärztliche Beurteilung und persönliche Beratung, einschließlich Mitteilung des Ergebnisses.

(2) Beschäftigte haben das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich diese aufgrund der Ergebnisse der Untersuchung als erforderlich erweist (Anhang Teil 4 Absatz 2 Nummer 1 Satz 2 ArbMedVV).

3. Literatur und sonstige Hinweise

Die Literaturangaben und sonstigen Hinweise dienen allein der Information. Sie sind von der Vermutungswirkung nach § 3 Absatz 1 Satz 2 ArbMedVV ausgenommen.

- [1] Zu den Anforderungen an das Angebot von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen siehe die Arbeitsmedizinische Regel Nummer 5.1 („AMR Nr. 1 zu § 5 ArbMedVV“), GMBI. 2011, S. 712 f.
- [2] Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung (Hrsg.): DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen „Bildschirmarbeitsplätze“ (G 37), in: Grundsätze für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, 5. vollständig neubearbeitete Auflage, Gentner Verlag, Stuttgart 2010, S. 483 ff.

Anlage 3 zu den Gemeinsamen Hinweisen (GH) des TMIK, des TFM und des TMASGFF zur Kostenübernahme für eine Bildschirmarbeitsplatzbrille und die augenärztliche Maßnahmen

Stand 15.03.2017

KOSTENÜBERNAHME FÜR BILDSCHIRMARBEITSPLATZBRILLEN			
Name, Vorname:		Dienststelle:	
Geburtsdatum:		Anschrift: PLZ, Ort:	
Tätigkeit:		Straße, Nr.	
		Telefon dienstlich:	
1. Maßnahmen des Betriebsarztes bzw. des Augenarztes (gemäß Ziffn. 2.2. und 2.3 der GH):			
1.1 Eine Bildschirmarbeitsplatzbrille nach Maßgabe des Anhangs Arbeitsmedizinische Pflicht- und Angebotsvorsorge Teil 4 Abs. 2 Nr. 1 S. 4 ArbMedVV ist aus betriebsärztlicher Sicht erforderlich (Ziff.2.2.3 GH):		<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
1.2 Die Konsultierung eines Augenarztes wird wegen Beschwerden bei der Arbeit am Bildschirmarbeitsplatz empfohlen (Ziff. 2.2.2 Abs. 2 GH):		<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
1.3 Eine Bildschirmarbeitsplatzbrille nach Maßgabe des Anhangs Arbeitsmedizinische Pflicht- und Angebotsvorsorge Teil 4 Abs. 2 Nr. 1 S. 4 ArbMedVV ist aus augenärztlicher Sicht erforderlich (Ziff. 2.3 GH):		<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
Betriebsarzt zu Ziff. 1.1 und 1.2		Augenarzt zu Ziff. 1.3	
Stempel / Datum und Unterschrift		Stempel / Datum und Unterschrift	
2. Stellungnahme des Augenoptikers/Optometrists (gemäß Ziff. 2.4 der GH):			
Die bisher verwendete Universal-/Alltagsbrille wurde auf Mängel überprüft und vermessen (Sphär., Zyl., Achse, Addition, Pupillendistanz).			
2.1 Die vorhandene (ggf. neue) Universal-/Alltagsbrille ist ausreichend für die Bildschirmarbeit		<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
2.2 Eine spezielle Sehhilfe (Bildschirmarbeitsplatzbrille) nach ArbMedVV ist notwendig.		<input type="checkbox"/> ja <input type="checkbox"/> nein	
2.3 Auf dem Kostenvoranschlag sind gemäß Ziff.2.2.3 Abs. 3 der GH angegeben: Typ und Spezifik der vorgesehenen Brillengläser und deren Gebrauchseigenschaften (Monofokal-, Bifokal-, Mehrstärkenbrille für besondere Anwendungen oder Bildschirmgleitsichtgläser); Binokulare Refraktionsbestimmung; Feststellungen zu Störungen des Binokularsehens; Akkommodationsvermögen; Erfordernis von Silikat- oder Kunststoffgläsern; Angaben zur Entspiegelung; Wunschleistungen			
Bemerkungen:		Augenoptiker/Optometrists	
		Stempel / Datum und Unterschrift	
3. Bestätigung des Einvernehmens zur Kostenübernahme einer Bildschirmarbeitsplatzbrille (gemäß Ziff. 3.2. der GH) durch die Erstattungsstelle (Dienststelle):			
Angebot vom:		der Firma:	
		Datum und Unterschrift	
4. Erklärung des Optikers (gemäß Ziff. 4 der GH):			
Die Bildschirmarbeitsplatzbrille ist für den Alltag nicht geeignet. Die Brillenwerte wurden gemäß Medizinprodukterecht dokumentiert.			
Bemerkungen:		Augenoptiker/Optometrists	
		Stempel / Datum und Unterschrift	
5. Kenntnisnahme der/des Beschäftigten zum Verbleib der Bildschirmarbeitsplatzbrille (gemäß Ziff. 5 der GH):			
Mir ist bekannt, dass die Bildschirmarbeitsplatzbrille (für die die Kosten vom Arbeitgeber/Dienstherrn allein übernommen wurden) am Arbeitsplatz zu verbleiben hat. Sie wird von mir bei Beendigung der Bildschirmarbeit - im Sinne der Bildschirmarbeitsverordnung - dem Arbeitgeber/Dienstherrn zurückgegeben.			
Bemerkungen:		Beschäftigter/Beschäftigte	
		Datum und Unterschrift	

Anlage 4

Arbeitsblatt

- Hilfe für den Arbeitgeber
- Information für alle

Bildschirmgeräte	(gem. Arbeitsschutzgesetz und Bildschirmarbeitsverordnung)
-------------------------	------------------------------------------------------------

Das Arbeitsblatt ist ein orientierendes Verfahren zur Beurteilung der Arbeitsbedingungen.
Bei Antwort „nein“ sind entsprechende Maßnahmen durchzuführen oder weitere Untersuchungen erforderlich.

Betrieb:	Prüfer:
Arbeitsplatz/Tätigkeit:	Datum:

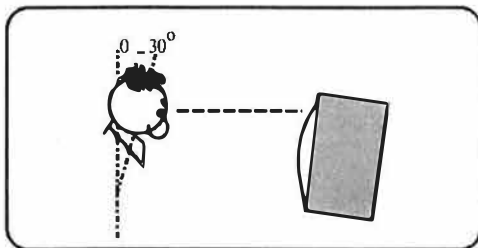
1. Gerätesicherheit

ja nein

Die am Arbeitsplatz verwendeten Geräte tragen das CE- und/oder das GS-Zeichen.

2. Bildschirm

Die oberste Bildschirmzeile liegt höchstens in Augenhöhe.



Der Bildschirm ist leicht dreh- und neigbar.

Er ist strahlungsarm nach Herstellerangabe.

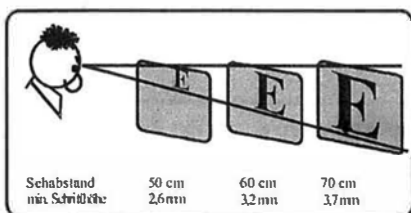
Die Bildschirmdiagonale beträgt ≥ 15 Zoll (sichtbar 35 cm) bzw. für Grafik- u. ä. Anwendungen ≥ 17 Zoll (sichtbar 40 cm).

Das Bild ist stabil und flimmerfrei.

Auf dem Bildschirm sind keine störenden Reflexe oder Spiegelungen.

3. Zeichengestaltung

Schriftzeichen sind ausreichend groß (Großbuchstabenhöhe $\geq 2,6$ mm, auch für Abstände < 50 cm)



Die Zeichenschärfe entspricht der Qualität von Druckbuchstaben.

Der Kontrast zwischen Zeichen und Zeichenhintergrund ist ausreichend groß und einstellbar.

4. Tastatur/Maus

ja nein

Die Tastatur ist getrennt vom Bildschirm.

Die Tastatur ist geringfügig geneigt, die mittlere Buchstabenreihe hat eine Bauhöhe von ≤ 3 cm.

Vor der Tastatur stehen (5-10) cm freie Tischfläche zum Auflegen der Handballen zur Verfügung.

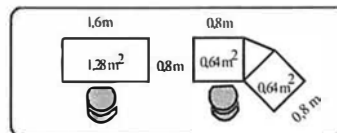
Maus und Unterlage befinden sich im kleinen Greifraum (≤ 30 cm ab Tischvorderkante).

5. Arbeitstisch

Tischbreite ≥ 160 cm.

Tischtiefe ≥ 80 cm.

Gesamtfläche bei Tischkombination $\geq 1,28$ m²



Tischhöhe: verstellbar (68-76) cm oder 72 cm bei nicht höhenverstellbarem Tisch.

Beinraumhöhe ≥ 65 cm.

Beinraumbreite ≥ 58 cm.

Beinraumtiefe ≥ 60 cm.

6. Drehstuhl

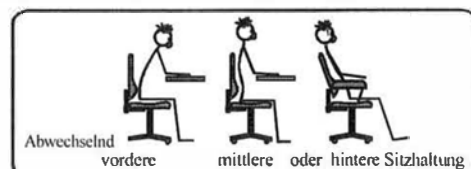
5-Rollen-Untergestell mit gebremsten Rollen, abhängig von der Härte des Fußbodenbelages

höhenverstellbar

gepolsterte Sitzfläche, abgerundete Vorderkante

gepolsterte und verstellbare Rückenlehne mit Unterstützung im Lendenbereich

dynamisches Sitzen (Haltungswechsel) ist möglich



Abwechselnd vordere mittlere oder hintere Sitzhaltung

Anlage 4

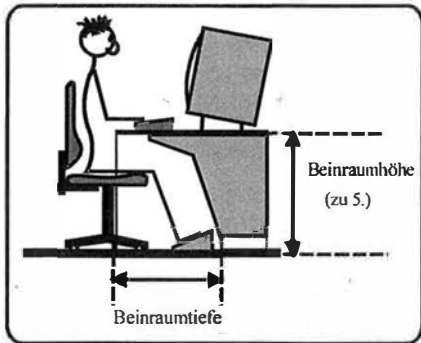
7. Anpassung der Arbeitsmittel an die Körpermaße

Unterarm etwa waagrecht, Hände in Tastaturhöhe, Winkel zwischen Ober- und Unterarm $\geq 90^\circ$

ja nein

Oberschenkel etwa waagrecht, Winkel zwischen Ober- und Unterschenkel $\geq 90^\circ$,

volle Auflage der Füße auf dem Fußboden ist erreichbar (falls nicht, ist Fußstütze erforderlich)



Die Fußstütze ist, falls erforderlich, vorhanden.

1)

ganzflächige Fußauflage auf der Fußstütze möglich, Fläche $\geq (45 \times 35) \text{ cm}^2$

1)

8. Vorlagenhalter (falls erforderlich)

stabil, mindestens geeignet für DIN-A4-Belege

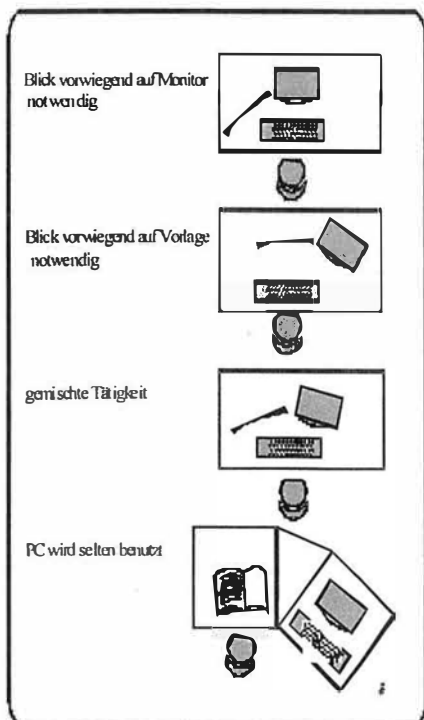
1)

frei positionierbar

1)

Der Sehabstand zur Vorlage ist etwa gleich dem Sehabstand zum Bildschirm (45-60 cm); die Anordnung entspricht der Arbeitsaufgabe:

1)



9. Platzbedarf/Arbeitsplatzanordnung

ja nein

Fläche je Arbeitsplatz $\geq 8 \text{ m}^2$, in Großraumbüros $\geq 12 \text{ m}^2$

freie Bewegungsfläche am Arbeitsplatz $\geq 1,5 \text{ m}^2$

Mindestbreite/-tiefe 1,0 m

Verbindungsgänge zum persönl. Arb.platz $\geq 0,6 \text{ m}$

stolperfrei (beachte z. B. Leitungsverlegungen)

Blick parallel zur Fensterfront

Blick parallel zu Leuchtenbändern

10. Beleuchtung

hell genug ($\geq 500 \text{ lx}$)

2)

Die Lampen/Leuchten blenden nicht.

Die Oberflächen der Geräte und Tische sind matt.

Die Beleuchtung flimmert nicht.

Nur Lampen gleicher Lichtfarbe sind vorhanden.

Außenjalousien oder Innenrollos regulieren den Tageslichteinfall.

11. Sonstige Arbeitsumgebung

Lärm: hinreichend leise (Büro $\leq 55 \text{ dB (A)}$)

2)

Klima: Raumtemperatur 20° C bis 26° C

Luftfeuchtigkeit angenehm (40 bis 65 %)

2)

zugluftfrei (Luftgeschwindigkeit $\leq 0,15 \text{ m/s}$)

2)

12. Schnittstelle Mensch – Maschine ³⁾

Die Informationen werden in Positivdarstellung angeboten (dunkle Zeichen auf hellem Grund).

Das System gibt Angaben/Hilfen über den jeweiligen Ablauf.

Die Informationen werden in einem dem Nutzer angepassten Format und Tempo angezeigt.

13. Organisatorische Maßnahmen

Es besteht die Möglichkeit, die Bildschirmarbeit durch Tätigkeitswechsel oder Kurzpausen zu unterbrechen.

Die Beschäftigten wurden im Umgang mit dem Bildschirmgerät unterwiesen.

Die Beschäftigten oder ihre Vertretung (Betriebsrat / Personalrat) wurden bei der Einrichtung des Bildschirm-Arbeitsplatzes beteiligt.

14. Vorsorgemaßnahmen

Die Beschäftigten sind über mögliche Gesundheitsbeeinträchtigungen informiert und kennen Maßnahmen zur Vermeidung.

Eine Erst- bzw. Nachuntersuchung des Sehvermögens der Beschäftigten wurde angeboten.

15. Sonstige Maßnahmen

Auf eine Überprüfung des Arbeitsplatzes aus sonstigen Gründen kann verzichtet werden.

1) Nur bewerten, wenn erforderlich.
2) Subjektive Einschätzung ausreichend.
3) Bei der Beschaffung der Software ist zu prüfen, ob DIN EN ISO 9241-110 erfüllt ist.