

Empfohlene Vorgehensweise bei der Verordnung von Bildschirmarbeitsplatz-Brillen

Verordnungen von speziellen Sehhilfen für die Bildschirmarbeit (sog. Bildschirmarbeitsplatzbrillen – BAP-Brillen) werden von den Krankenkassen nicht getragen. Die Kosten hierfür fallen in der Regel auf den Arbeitgeber zurück. Die Regelungen hierzu finden sich in der „Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten“ (Bildschirmarbeitsverordnung – BildschArbV) und der „Verordnung zur Arbeitsmedizinischen Vorsorge“ (ArbMedVV), Anhang Teil 4. Der Arbeitgeber muss Leistungen allerdings nur „im erforderlichen Umfang“ erbringen. Kann die Arbeit ohne oder mit Hilfe von „normalen Sehhilfen“ ausgeführt werden, muss der Arbeitgeber keine Aufwendungen für eine spezielle Sehhilfe am Bildschirmarbeitsplatz tragen.

Um Unklarheiten zu vermeiden, empfehlen wir aus arbeitsmedizinischer Sicht folgendes innerbetriebliches Vorgehen:

1. Grundlegende Feststellung bzw. Vereinbarung im Betrieb, dass vor Verordnung einer BAP-Brille grundsätzlich eine arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchung zumindest nach Bildschirmarbeitsverordnung (BildschArbV) und ArbMedVV, besser noch nach G 37, durch den betreuenden Betriebsarzt vorzunehmen ist und dass vor Verordnung und kostenmäßiger Geltendmachung einer BAP-Brille gegenüber dem Arbeitgeber dies mit dem Unternehmer abgesprochen werden muss.
2. Sollte sich bei einem Sieb-Test nach BildschArbV/ArbMedVV bzw. G 37 herausstellen, dass eine erweiterte augenärztliche Untersuchung nach G 37 erforderlich ist, so ist durch den betreuenden Betriebsarzt (oder durch den Unternehmer, Sicherheitsfachkraft, Versicherten etc.) eine möglichst genaue Angabe über die konkrete Arbeitsplatzsituation zu geben; insbesondere sind die minimalen und maximalen Sehabstände zwischen dem Augenbereich und dem Lesebereich von Vorlagen, dem Abstand vom Augenbereich zum Bildschirm sowie den im Übrigen zu erfassenden Sehbereichen zu vermessen und dem Augenarzt mitzuteilen.
3. Der augenärztliche Befund und ggf. dessen Empfehlung sollten dem Betriebsarzt mitgeteilt werden (mit Einverständnis des Versicherten, Beachtung der ärztlichen Schweigepflicht).
4. Sofern sich herausstellt, dass die bisherige oder eine neu zu verordnende allgemeine Sehhilfe für die konkrete Arbeitsplatzsituation ausreichend ist oder dass die Bildschirmarbeit ohne Sehhilfe ausgeführt werden kann, so ist die Verordnung einer gesonderten BAP-Brille nicht angezeigt. Eine allgemeine Sehhilfe ist zu Lasten der Krankenkasse zu verordnen, die Kosten für das Brillengestell sind durch den Versicherten zu tragen.
5. Sofern sich herausstellt, dass ohne oder neben einer allgemeinen Sehhilfe im konkreten Fall eine speziell auf den BAP zugeschnittene Sehhilfe (zusätzlich) erforderlich ist, so soll dieser Sachverhalt mit dem betreuenden Betriebsarzt und über diesen mit dem Arbeitgeber abgesprochen werden.
6. Hierbei ist festzulegen, welche Art von Sehhilfe speziell für den BAP erforderlich ist, wobei der notwendige Umfang und die erforderliche Gestaltung der Sehhilfe abgeklärt werden müssen.

7. Bei dieser Absprache ist dann festzulegen, welche Art von Sehhilfe gewählt wird, die aus ärztlicher Sicht hinreichend und erforderlich ist.
8. Auf dieser Grundlage soll dann abgeschätzt werden, welche Kosten auf den Unternehmer zukommen und welchen Betrag dieser insbesondere auch für das erforderliche Brillengestell trägt.
9. Erst dann soll die spezielle BAP-Brille bestellt werden, wobei sich angesichts der Kostenträgerschaft durch den Arbeitgeber ein Optiker des Vertrauens des Betriebes bzw. des Betriebsarztes anbietet.
10. Bei einer derartigen Vorgehensweise soll der Unternehmer alle anfallenden Kosten voll übernehmen.

Durch ein derartiges Vorgehen ist sichergestellt, dass die Indikation für eine spezielle, über eine allgemeine Sehhilfe hinaus gehende Korrekturmaßnahme gegeben ist, dass unter den verschiedenen Gestaltungsmöglichkeiten einer BAP-Brille die medizinisch notwendige und gleichzeitig kostengünstige Möglichkeit gewählt wird und dass der Unternehmer die auf ihn zukommenden finanziellen Lasten vor deren Geltendmachung überblicken kann.

Sofern mit einer aus allgemeinen Gründen notwendigen Sehhilfe (z.B. wegen Kurzsichtigkeit, Erfordernis einer Lesebrille etc.) die Aufgaben am BAP beschwerdefrei durch den Mitarbeiter durchgeführt werden können, ist die Sehhilfe zu Lasten der Krankenkasse zu verordnen. Eine zusätzliche oder anteilige Beteiligung durch den Arbeitgeber ist dann nicht erforderlich und auch nicht sinnvoll.

In einigen Betrieben existieren Vereinbarungen, wonach der Unternehmer grundsätzlich einen gewissen Anteil der Kosten für Sehhilfen jedweder Art übernimmt und damit die gesonderte Finanzierung von BAP-Brillen abgegolten ist. Ein derartiges Vorgehen erscheint nicht sinnvoll, da für den Fall, dass eine allgemeine Sehhilfe für die BAP-Arbeit ausreicht, eine zusätzliche Leistung durch die Unternehmer nicht erforderlich ist. Andererseits wird in demjenigen Fall, in dem eine gesonderte/zusätzliche BAP-Brille notwendig ist, dem Arbeitnehmer die vollständige Stellung durch den Unternehmer vorenthalten.

Es ist darauf hinzuweisen, dass diese Informationen nur in allgemeiner Form die häufig wiederkehrenden, allgemein anzutreffenden Gegebenheiten in dem jeweiligen Berufsfeld berücksichtigen können.

Im Einzelfall ist jeweils eine konkrete Prüfung der Situation erforderlich, die unter Umständen ein von den oben gemachten Empfehlungen abweichendes Vorgehen erforderlich machen kann.

Dies sollten Sie jeweils mit Ihrem betreuenden Betriebsarzt bzw. einem Arbeitsmediziner Ihrer Wahl beraten.