

Kostenübernahme oder Zuschuss bei der Arbeitsplatzbrille: Wann muss der Arbeitgeber zahlen?

Die moderne Arbeitswelt stellt hohe Anforderungen an unsere Augen, insbesondere wenn es um Bildschirmarbeit geht. Viele Arbeitnehmer fragen sich, ob und wann der Arbeitgeber sich an den Kosten für eine notwendige Arbeitsplatzbrille beteiligt oder diese sogar vollständig übernehmen muss. Diese Frage ist nicht nur aus gesundheitlicher, sondern auch aus finanzieller Sicht von Bedeutung. Eine klare Kommunikation der rechtlichen Rahmenbedingungen und der Ansprüche kann hier für Transparenz sorgen und Missverständnisse vermeiden helfen.

Was genau gilt als Arbeitsplatzbrille? - Definition

Arbeitsplatzbrillen sind speziell angefertigte Sehhilfen, die auf die individuellen Anforderungen des Arbeitsplatzes zugeschnitten sind. Sie unterscheiden sich von herkömmlichen Brillen durch ihre speziellen Gläser und Fassungen, die darauf ausgelegt sind, den Sehkomfort bei der Arbeit zu maximieren. Es gibt verschiedene Typen von Arbeitsplatzbrillen, wie Bildschirmarbeitsplatzbrillen, Schweißerbrillen mit Korrektionsgläsern und Lupenbrillen für präzise handwerkliche Tätigkeiten. Diese Brillen sind oft teurer als Standardbrillen, da sie maßgeschneidert sind und besondere Anforderungen erfüllen müssen.

Was ist das Besondere an einer Bildschirmarbeitsplatzbrille?

Die rechtlichen Rahmenbedingungen für die Kostenübernahme einer Bildschirmarbeitsplatzbrille sind im Arbeitsschutzgesetz und in der Bildschirmarbeitsverordnung festgelegt. Diese Gesetze definieren, unter welchen Umständen der Arbeitgeber verpflichtet ist, die Kosten für eine Bildschirmbrille zu übernehmen. Es wird klargestellt, dass eine Bildschirmbrille als Teil der persönlichen Schutzausrüstung angesehen werden kann, wenn sie für die Arbeit am Bildschirm notwendig ist. Die Notwendigkeit muss durch einen Optiker oder Augenarzt bescheinigt werden. Zudem muss die Arbeit hauptsächlich am Bildschirm verrichtet werden, was in der Regel bedeutet, dass der Arbeitnehmer täglich und wiederholt ohne Unterbrechungen am Bildschirm tätig ist.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen sollen sicherstellen, dass Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Tätigkeit am Bildschirm einer besonderen Sehhilfe bedürfen, diese auch erhalten, um Augenbelastungen und damit verbundene gesundheitliche Probleme zu vermeiden. Die Regelungen dienen somit dem Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer und sollen gleichzeitig die Arbeitgeber dazu anhalten, ihrer Fürsorgepflicht nachzukommen.

Wann gilt eine Arbeitsplatzbrille als notwendig?

Die Notwendigkeit einer Bildschirmarbeitsplatzbrille ergibt sich aus der individuellen Sehschwäche des Arbeitnehmers in Verbindung mit den spezifischen Anforderungen der Bildschirmarbeit. Typische Symptome, die auf die Notwendigkeit einer solchen Brille hinweisen, sind unter anderem [müde und erschöpfte Augen](#), Migräne, brennende oder tränende Augen sowie das [Office-Eye-Syndrom](#), welches zu chronisch trockenen Augen führen kann. Eine falsche Körperhaltung, verursacht durch unzureichende Sehhilfen, kann zusätzlich zu Verspannungen und Rückenschmerzen führen.

Wie weit reicht der Anspruch auf Kostenübernahme und welche Zuschussgrenzen gibt es?

Obwohl Arbeitgeber unter bestimmten Umständen zur Kostenübernahme verpflichtet sind, gibt es Grenzen und Bedingungen, die beachtet werden müssen. Der Arbeitgeber ist in der Regel nur verpflichtet, die für die Grundausstattung der Brille erforderlichen Kosten zu übernehmen. Extras wie Designerfassungen oder spezielle Veredelungen der Gläser müssen vom Arbeitnehmer regelmäßig selbst getragen werden. Es ist daher ratsam, vorab mit dem Arbeitgeber zu klären, welche Kosten übernommen werden und welche nicht. Die Kostenübernahme kann neben der Brille selbst auch Vorsorge- und Nachuntersuchungen einschließen.

Wie beantragt man eine Kostenübernahme der Arbeitsplatzbrille?

Der Prozess der Beantragung einer Kostenübernahme oder eines Zuschusses für eine Arbeitsplatzbrille beginnt mit einem Sehtest, der die Notwendigkeit der Brille bestätigt. Arbeitnehmer sollten diesen Schritt nicht scheuen, denn eine adäquate Sehhilfe ist entscheidend für die langfristige Gesundheit der Augen und die Vermeidung von Haltungsschäden. Nach der Bestätigung durch einen Augenarzt oder Optiker kann ein formeller Antrag beim Arbeitgeber gestellt werden, der die Kostenübernahme oder einen Zuschuss zur Brille beinhaltet.

Die Beantragung einer Bildschirmarbeitsplatzbrille Schritt für Schritt erklärt:

Die folgenden Schritte bieten eine klare Richtlinie für Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer Bildschirmarbeit eine spezielle Sehhilfe benötigen.

1. **Terminvereinbarung und ärztliche Verordnung:** Zunächst muss der Arbeitnehmer einen Termin beim Betriebsarzt oder einem Augenarzt vereinbaren und ein Rezept oder eine Bescheinigung erhalten.
2. **Vorlage beim Arbeitgeber:** Die ärztliche Verordnung sollte dem Arbeitgeber vorgelegt werden, woraufhin die Bestellung der Brille erfolgt. Dies kann entweder über den Arbeitgeber oder den Arbeitnehmer geschehen.
3. **Auswahl des Brillengestells und Bestellung:** Wenn der Arbeitnehmer selbst die Brille beschaffen kann, hat er den Vorteil, dass er sich das Gestell und die Ausführung selbst aussuchen kann. Bei Designergestellen oder speziellen Wünschen muss der Arbeitnehmer den Differenzbetrag in der Regel selbst tragen.
4. **Kostenerstattung:** Nach dem Kauf der Bildschirmarbeitsplatzbrille kann der Arbeitnehmer die festgelegten Kosten beim Unternehmen geltend machen.

Tipp für die Kostenübernahme

Es ist wichtig, dass Arbeitnehmer ihre Rechte und Möglichkeiten kennen. Sie sollten sich nicht scheuen, das Gespräch mit dem Arbeitgeber zu suchen und alle Optionen für eine Kostenübernahme zu prüfen. Dabei kann es hilfreich sein, mehrere Kostenvoranschläge von verschiedenen Optikern einzuholen, um die beste Option zu finden. Auch wenn der Arbeitgeber nicht zur Übernahme aller Kosten verpflichtet ist, so kann doch oft ein Teil der Kosten erstattet werden.

Fazit: Den Arbeitgeber unbedingt frühzeitig informieren

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Kostenübernahme für eine Arbeitsplatzbrille von verschiedenen Faktoren abhängt. Arbeitnehmer sollten sich gut informieren und alle notwendigen Schritte unternehmen, um eine vollständige oder zumindest anteilige Kostenerstattung zu erhalten. Eine frühzeitige Klärung der Ansprüche und eine offene Kommunikation mit dem Arbeitgeber können den Prozess erleichtern und zu einer zufriedenstellenden Lösung für beide Seiten führen.

Quelle: <https://www.artemiskliniken.de/magazin/kostenuebernahme-zuschuss-arbeitgeber-arbeitsplatzbrille-anspruch-rechtsgrundlagen-beantragung/#c10447>

WICHTIGE RECHTSGRUNDLAGEN

EuGH konkretisiert Kostenerstattung für Bildschirmbrillen

Der EuGH hat in einem **aktuellen Urteil (22.12.2022; Az. C-392/21)** die arbeitgeberseitigen Verpflichtungen zur Kostenerstattung für Sehhilfen am Arbeitsplatz konkretisiert. Danach schließen „spezielle Sehhilfen“ im Sinne von Art. 9 Abs. 3 der RL 90/270/EWG Korrekturbrillen ein, die spezifisch darauf gerichtet sind, Sehbeschwerden im Zusammenhang mit einer Arbeit, bei der ein Bildschirmgerät involviert ist, zu korrigieren und diesen vorzubeugen. Im Übrigen würden sich diese „speziellen Sehhilfen“ nicht auf Sehhilfen beschränken, die ausschließlich im Beruf verwendet werden.

Wichtig für die Praxis

An deutschen Arbeitsplätzen ergibt sich diese Verpflichtung aus dem ArbSchG und dem Anh. 6 der ArbStättVO. Die Umsetzung in der betrieblichen Praxis ist uneinheitlich. Grundsätzlich gilt, dass die Kostenübernahme nur nach Vorlage eines augenfachärztlichen Gutachtens bzw. eines Gutachtens des Betriebsarztes erfolgt. Welche Kosten dann erstattet werden, ist Sache des Arbeitgebers. **Insofern ist die vorliegende Entscheidung sehr wichtig, weil reine Zuschüsse damit nicht mehr ausreichen, sondern die konkreten Kosten zu übernehmen sind.** Welche Mindestanforderungen an die Bildschirmbrille zu stellen sind, gibt die DGUV-Information 250-08 vor. Die dadurch entstehenden Kosten sind auf alle Fälle zu ersetzen, Kosten für die Brillengestelle - ohne die die Sehhilfen ja nicht genutzt werden können - nur im üblichen Rahmen. Ob der Arbeitgeber in diesem Rahmen den Arbeitnehmer z.B. dazu verpflichten kann, die Brille ausschließlich bei einem bestimmten Optiker zu beziehen, darf bezweifelt werden.

Quelle: https://www.haufe.de/arbeitsschutz/recht-politik/eugh-konkretisiert-kostenerstattung-fuer-bildschirmbrillen_92_586290.html