



VBG-Fachwissen

DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Untersuchungen „Bildschirmarbeitsplätze“ G 37 (mit Kommentar)

Bildschirmarbeit

VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Die VBG ist eine gesetzliche Unfallversicherung mit rund 34 Millionen Versicherungsverhältnissen in Deutschland. Versicherte der VBG sind Arbeitnehmer, freiwillig versicherte Unternehmer, bürgerschaftlich Engagierte und viele mehr. Zur VBG zählen über eine Million Unternehmen aus mehr als 100 Branchen – vom Architekturbüro bis zum Zeitarbeitsunternehmen.

Weitere Informationen: **www.vbg.de**

Die in dieser Publikation enthaltenen Lösungen schließen andere, mindestens ebenso sichere Lösungen nicht aus, die auch in Regeln anderer Mitgliedstaaten der Europäischen Union oder der Türkei oder anderer Vertragsstaaten des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum ihren Niederschlag gefunden haben können.

In dieser Publikation wird auf eine geschlechtsneutrale Schreibweise geachtet. Wo dieses nicht möglich ist, wird zugunsten der besseren Lesbarkeit das ursprüngliche grammatische Geschlecht verwendet. Es wird hier ausdrücklich darauf hingewiesen, dass damit auch jeweils das andere Geschlecht angesprochen ist.



DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Untersuchungen „Bildschirmarbeitsplätze“ G 37 (mit Kommentar)

Bildschirmarbeit

Diese Schrift der VBG (bisher BGI 785) wird zukünftig von der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) veröffentlicht und deshalb im Vorschriften- und Regelwerk der DGUV mit der Bestellnummer „DGUV Information 250-007“ geführt. Bis zur Veröffentlichung durch die DGUV aufgrund geänderter Verfahren wird die Schrift für eine Übergangszeit weiterhin von der VBG herausgegeben.

Version 5.0/2015-03

Inhaltsverzeichnis

DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Untersuchungen „Bildschirmarbeitsplätze“ G 37

Vorbemerkungen	5
Ablaufplan	5
1 Untersuchungen	6
1.1 Untersuchungsarten, Fristen	6
1.2 Untersuchungsprogramm	6
1.2.1 Allgemeine Untersuchung	6
1.2.2 Spezielle Untersuchung	7
1.2.3 Gegebenenfalls Untersuchung des Sehvermögens durch einen Augenarzt	8
1.3 Voraussetzungen zur Durchführung	9
2 Arbeitsmedizinische Beurteilung und Beratung	9
2.1 Kriterien	9
2.1.1 Dauernde gesundheitliche Bedenken	9
2.1.2 Befristete gesundheitliche Bedenken	9
2.1.3 Keine gesundheitlichen Bedenken unter bestimmten Voraussetzungen	10
2.1.4 Keine gesundheitlichen Bedenken	10
2.2 Beratung	10
3 Ergänzende Hinweise	11
3.1 Bildschirmarbeit	11
3.2 Sehvermögen	11
3.3 Gesundheitliche Beschwerden	12
3.4 Arbeitsplatzbezogene Korrektur der Augen	13
4 Berufskrankheit	13
4.1 Entfällt	
5 Regeln und Literatur	13



Handlungsanleitung für die arbeitsmedizinische Vorsorge nach dem DGUV Grundsatz G 37 „Bildschirmarbeitsplätze“

Vorbemerkungen		14
1	Rechtsvorschriften	15
2	Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen	15
3	Untersuchungsanlässe	16
4	Arbeitsverfahren/-bereiche und Tätigkeiten	17
5	Bemerkungen	17



Kommentar zum DGUV Grundsatz „Bildschirmarbeitsplätze“ G 37

1	Bildschirmarbeitsplatz und arbeitsmedizinische Vorsorge	18
2	Spezielle Untersuchung	20
3	Arbeitsplatzbezogene Sehhilfen	23
4	Sehbehinderung	25
5	Kosten der arbeitsmedizinischen Vorsorge	29
6	Literatur	28

DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Untersuchungen „Bildschirmarbeitsplätze“ G 37

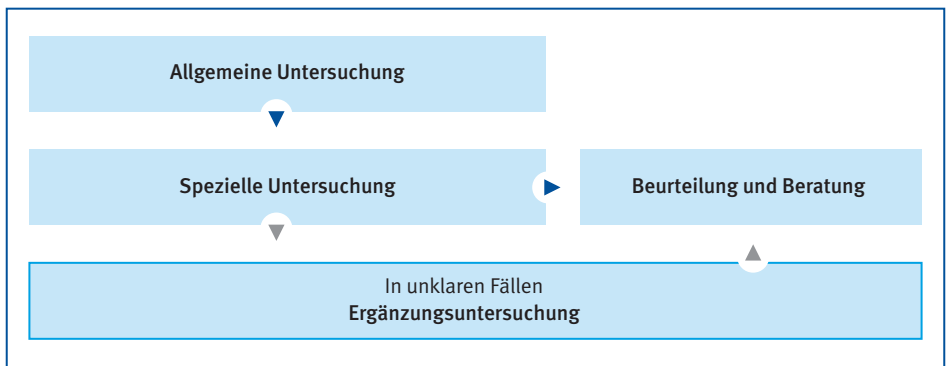
Bearbeitung: Ausschuss „Arbeitsmedizin“
der Gesetzlichen Unfallversicherung,
Arbeitskreis 1.5 „Bildschirmarbeitsplätze“
Fassung Oktober 2014

Vorbemerkungen

Dieser Grundsatz gibt Anhaltspunkte für gezielte arbeitsmedizinische Untersuchungen, um Gesundheitsbeschwerden, die durch die Tätigkeit an Bildschirmarbeitsplätzen entstehen können, zu verhindern oder frühzeitig zu erkennen.

Hinweise für die Gefährdungsbeurteilung und die Auswahl des zu untersuchenden Personenkreises gibt die DGUV Information „Handlungsanleitung für arbeitsmedizinische Untersuchungen nach dem DGUV Grundsatz G 37 (DGUV Information 250-438, i. Vb.).

Ablaufplan



1 Untersuchungen

1.1 Untersuchungsarten, Fristen

Bei der Festlegung der Fristen zu den Untersuchungsintervallen sind je nach Rechtsgrundlage des Untersuchungsanlasses die für diesen Anlass gültigen staatlichen Vorschriften und Regeln zu beachten.

Wenn es für den konkreten Untersuchungsanlass keine staatlichen Vorgaben gibt, können ersatzweise die Empfehlungen in der nachfolgenden Tabelle zur Anwendung kommen.

Erstuntersuchung	Vor Aufnahme der Tätigkeit
Nachuntersuchungen	<ul style="list-style-type: none"> • Personen bis 40 Jahre: 60 Monate • Personen über 40 Jahre: 36 Monate • In begründeten Einzelfällen individuelle Verkürzung
	<p>Vorzeitig:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bei Auftreten von arbeitsplatzbezogenen Beschwerden • Nach ärztlichem Ermessen in Einzelfällen • Bei Beschäftigten, die einen ursächlichen Zusammenhang zwischen ihrer Erkrankung und ihrer Tätigkeit am Arbeitsplatz vermuten

1.2 Untersuchungsprogramm

1.2.1 Allgemeine Untersuchung

Erstuntersuchung	Nachuntersuchung
------------------	------------------

- Allgemeine Anamnese, Beschwerden, unter anderem
 - Augenbeschwerden und Augenerkrankungen,
 - Beschwerden und Erkrankungen des Bewegungsapparates,
 - neurologische Störungen,
 - Stoffwechselerkrankungen,
 - Bluthochdruck,
 - Dauerbehandlung mit Medikamenten.
- Arbeitsanamnese, unter anderem
 - Arbeitsplatzergonomie einschl. verwendeter Geräte,
 - Arbeitsaufgabe einschl. Qualifikation,
 - Arbeitseinweisung,
 - Arbeitszeit, Arbeitsumfang.

Bei entsprechenden Auffälligkeiten und Beschwerden können zusätzliche Untersuchungen im Hinblick auf die Tätigkeit durchgeführt werden.

1.2.2 Spezielle Untersuchung

Erstuntersuchung	Nachuntersuchung
<ul style="list-style-type: none"> • Sehschärfe Ferne (wenn vorhanden mit Sehhilfe) • Sehschärfe Nähe, arbeitsplatzbezogen (wenn vorhanden mit Sehhilfe) • Phorie (mögliche Fehlstellung der Augen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Zentrales Gesichtsfeld • Farbensinn • Bei Arbeitsaufgaben mit besonderen Anforderungen an das Sehvermögen können zusätzliche Untersuchungen erforderlich werden.

Die Mindestanforderungen an zu prüfende Merkmale bei der speziellen Untersuchung sind in der Tabelle 1, die Übersicht über Verfahren in der Tabelle 2 aufgeführt.

Tabelle 1: Mindestanforderungen an in der speziellen Untersuchung zu prüfende Merkmale

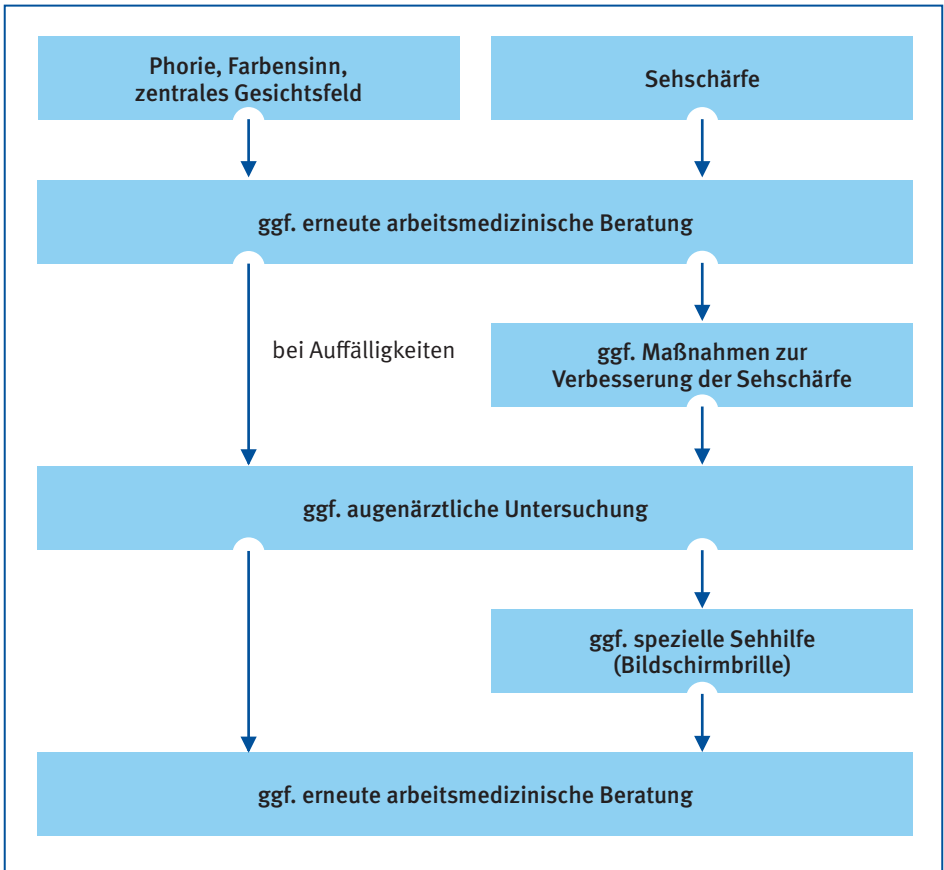
Merkmalsname	Mindestanforderungen
Sehschärfe Ferne	0,8/0,8
Sehschärfe Nähe, arbeitsplatzbezogen	0,8/0,8
Sehschärfe beidäugig	0,8
zentrales Gesichtsfeld	regelrecht
Farbensinn	regelrecht

Tabelle 2: Übersicht über die in der speziellen Untersuchung anzuwendenden Verfahren

Merkmalsname	Geräte bzw. Verfahren
Sehschärfe Ferne	Testverfahren nach DIN 58220 Teil 5
Sehschärfe Nähe	Testverfahren nach DIN 58220 Teil 5
Phorie	Testgeräte
zentrales Gesichtsfeld	Standardtafel
Farbensinn	Farbentafeln (z. B. Ishihara) oder Testgeräte

Test- oder Prüfgeräte nach Empfehlungen der Kommission für sinnesphysiologische Untersuchungen und Geräte der Deutschen Ophthalmologischen Gesellschaft DOG (siehe Kapitel 5).

Beurteilungsschema: „Spezielle Untersuchung“



1.2.3 Gegebenenfalls Untersuchung des Sehvermögens durch einen Augenarzt

Der Untersuchte hat das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sie auf Grund der arbeitsmedizinischen Untersuchungsergebnisse erforderlich ist, insbesondere wenn z. B.

- 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.

1.3 Voraussetzungen zur Durchführung

- Untersuchungen nach 1.2.1 und 1.2.2 sind durch Ärzte mit der Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ durchzuführen. Die Durchführung eines Sehtestes kann auch durch andere fachkundige Personen erfolgen.
- Sehtestgerät nach den Empfehlungen der Kommission für sinnesphysiologische Untersuchungen und Geräte der Deutschen Ophthalmologischen Gesellschaft (DOG) zur Durchführung der speziellen Untersuchung
 - Möglichkeit der Untersuchung der Sehschärfe Ferne, Sehschärfe Nähe, Phorie (mögliche Fehlstellung der Augen), Farbensinn
 - Möglichkeit, bei der Prüfung der Sehschärfe Nähe auch den arbeitsplatzbezogenen Abstand zu berücksichtigen
- Prüfung des Gesichtsfeldes mit der Standardtafel.

2 Arbeitsmedizinische Beurteilung und Beratung

Eine arbeitsmedizinische Beurteilung und Beratung im Rahmen der arbeitsmedizinischen Untersuchungen ist erst nach Kenntnis der Arbeitsplatzverhältnisse und der individuellen Belastung möglich. Grundlage dafür ist eine Gefährdungsbeurteilung, die auch dazu Stellung nimmt, welche technischen, organisatorischen und personenbezogenen Schutzmaßnahmen getroffen wurden bzw. zu treffen sind.

2.1 Kriterien

Einäugigkeit oder Blindheit schließt Arbeit an Bildschirmgeräten grundsätzlich nicht aus.

2.1.1 Dauernde gesundheitliche Bedenken

Erstuntersuchung	Nachuntersuchung
------------------	------------------

Entfällt.

2.1.2 Befristete gesundheitliche Bedenken

Erstuntersuchung	Nachuntersuchung
------------------	------------------

Entfällt.

2.1.3 Keine gesundheitlichen Bedenken unter bestimmten Voraussetzungen

Erstuntersuchung	Nachuntersuchung
------------------	------------------

Bei Personen mit gesundheitlichen Einschränkungen kann ein Ausgleich geschaffen werden durch

- technische oder organisatorische Maßnahmen bzw.
- ärztliche Therapie.

Vorschläge für die Änderung der Arbeitsplatzverhältnisse können dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. In Einzelfällen können ärztliche Empfehlungen für verkürzte Untersuchungsintervalle ausgesprochen werden. Bei deutlicher Sehbehinderung oder Blindheit erfolgt die Beurteilung in Zusammenarbeit mit einem Rehabilitationszentrum für Blinde und Sehbehinderte oder einer entsprechenden Einrichtung.

2.1.4 Keine gesundheitlichen Bedenken

Erstuntersuchung	Nachuntersuchung
------------------	------------------

Entfällt.

2.2 Beratung

Die Beratung der Beschäftigten erfolgt mit persönlicher Kenntnis der speziellen Arbeitsplatzverhältnisse. Sie sollte entsprechend der Arbeitsplatzsituation und der Untersuchungsergebnisse im Einzelfall erfolgen. Die stetige Entwicklung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) führt nicht nur zu einem generellen Anstieg an IKT-gestützter Arbeit, sondern auch zu neuen Endgeräten sowie Ein- und Ausgabeformen (z. B. Smartphones, Tablets, 3D-Darstellungen). Bei der Arbeitsanamnese sollte konkret erfragt werden, welche Geräte bzw. Medien zur Erfüllung der Arbeitsaufgaben in welcher Form und in welchem Umfang genutzt werden, um diesbezügliche Anforderungen und mögliche Belastungen zu erfassen.

Zukünftig ist von einer weiteren Zunahme an mobiler IKT-gestützter Arbeit auszugehen, die unterwegs oder auch an einem Heimarbeitsplatz ausgeführt wird. Dabei sollten die auftretenden Belastungen und Beanspruchungen erfasst und bewertet werden. Von besonderer Bedeutung sind

- die Berücksichtigung ergonomischer Erkenntnisse,
- organisatorische Maßnahmen im Rahmen der Arbeitsgestaltung,
- spezielle Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz.

3 Ergänzende Hinweise

3.1 Bildschirmarbeit

Ein Bildschirmgerät ist ein Bildschirm zur Darstellung alphanumerischer Zeichen oder zur Grafikdarstellung, ungeachtet des Darstellungsverfahrens.

Ein Bildschirmarbeitsplatz ist ein Arbeitsplatz mit einem Bildschirmgerät, der ausgestattet sein kann mit Einrichtungen zur Erfassung von Daten, Software, die den Beschäftigten bei der Ausführung ihrer Arbeitsaufgaben zur Verfügung steht, Zusatzgeräten oder Elementen, die zum Betreiben oder Benutzen des Bildschirmgerätes gehören, oder sonstigen Arbeitsmitteln. Einbezogen wird auch die unmittelbare Arbeitsumgebung.

Ein Beschäftigter an einem Bildschirmarbeitsplatz ist jeder, der gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil seiner normalen Arbeit einen Bildschirm benutzt. Unter „gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil der normalen Arbeit“ sind Arbeiten zu verstehen, die z. B. ohne Bildschirm nicht zu erledigen sind.

3.2 Sehvermögen

Bildschirmarbeit setzt das Wahrnehmen visueller Informationen voraus. Die Anforderungen an die Wahrnehmungsqualität werden von Arbeitsplatz und Arbeitsaufgabe bestimmt.

Die Untersuchung kann durch Feststellung und Beurteilung der individuellen Fähigkeit, visuelle Informationen aufzunehmen und zu verarbeiten, und dem Abgleich mit dem individuellen Arbeitsplatz und der Arbeitsaufgabe zur Erhaltung der Gesundheit beitragen. Das erstellte Eignungs- und Leistungsbild ist die Grundlage, um die Beschäftigten hinsichtlich Verhalten und Verhältnissen bei der Bildschirmarbeit sowie ggf. notwendiger Hilfsmittel zu beraten. Da die Wahrnehmungsfähigkeit individuell unterschiedlich ist, wird in jedem Falle eine auf den Arbeitsplatz angepasste individuelle Beurteilung erforderlich.

Im Vordergrund steht die Untersuchung des Auges und des Sehvermögens. Durch Anpassung der visuellen Darstellung und Einsatz von Hilfsmitteln lässt sich das individuelle Wahrnehmungsvermögen den Anforderungen der Arbeitsaufgabe anpassen. Zusätzliche Ausgabemöglichkeiten wie eine Lupefunktion oder das Umsetzen optischer Signale in akustische oder taktile Darstellung (u. a. Vorlesefunktion, Brailledisplay) ermöglichen es auch Menschen mit starker Einschränkung des visuellen Wahrnehmungsvermögens, Bildschirmarbeit durchzuführen.

Das Sehvermögen wird durch folgende 6 Funktionen beider Augen bestimmt:

- Sehschärfe
- Akkommodation
- Gesichtsfeld
- Farbensinn
- Kontrastsehen
- binokulares Sehen

Die Untersuchung wird unter standardisierten Bedingungen durchgeführt. Die bei einer Untersuchung erhobenen Werte können sich aber in Abhängigkeit von den ergonomischen Bedingungen am Arbeitsplatz verändern. Einflussgrößen sind hier:

- Körperhaltung
- Blickwinkelstellung
- Abstände
- Gesichtsfeldgröße
- Ausleuchtung und
- Kontrast

Das Sehvermögen ist belastungsabhängig von Konzentrationsdauer und -höhe. Durch Ermüdung sinkt die Wahrnehmungsqualität. Die erhöhte Belastung und Anspannung können kurz- wie langfristig häufig zu gesundheitlichen Beschwerden im Bereich der Augen (Augenbrennen, Kopfschmerzen) sowie im Muskel-Skelett-System, insbesondere im Nacken- und Schulterbereich führen. Hinzu kommen bei fehlerhafter Ausgestaltung des Arbeitsplatzes bzw. nicht passenden Hilfsmitteln (z. B. mangelhafte Sehhilfen) Fehlhaltungen, die weitere Beschwerden verursachen können.

Mit steigendem Alter sollten zusätzlich die reduzierte Akkommodationsbreite bzw. Schwächen im Kontrastsehen (u. a. durch Eintrübungen in der Linse) bei der Beurteilung, in der Beratung sowie bei der Ausstattung bzw. Ausgestaltung des Arbeitsplatzes und der Bereitstellung von Hilfsmitteln (u. a. Bildschirmbrille) berücksichtigt werden. Die Qualität des beidäugigen Sehens ist bei der Bildschirmarbeit entscheidend und hat bereits jetzt eine hohe Bedeutung bei Anwendungen in dreidimensionaler Darstellung.

3.3 Gesundheitliche Beschwerden

Ursachen für Beschwerden am Bewegungssystem sind unzureichende Ergonomie, bestehende Vorerkrankungen oder Bewegungsmangel. Ein unzureichendes Sehvermögen wird auch durch Ausgleichsbewegungen und veränderte Haltungsmuster kompensiert, die wiederum Beschwerden verursachen können. Weitere Einflussfaktoren sind Arbeitsorganisation und psychosoziales Umfeld. In absteigender Reihenfolge sind die Regionen Halswirbelsäule, Schultergürtel, Unterarm, Lendenwirbelsäule und Hände betroffen. Es besteht ein direkter Zusammenhang mit der Dauer der Tätigkeit.

Je nach Intensität und Dauer der Tätigkeit am Bildschirmgerät können bei nicht ausreichendem Sehvermögen oder bei ergonomisch ungenügend gestalteten Bildschirmarbeitsplätzen asthenopische Beschwerden wie z. B. Kopfschmerzen, brennende und tränende Augen, Flimmern vor den Augen oder Beschwerden durch körperliche Fehlhaltungen auftreten.

Unzureichend gestaltete allgemeine Arbeitsbedingungen (Belastungen) im Hinblick auf Arbeitsorganisation (Zeitvorgaben, Unterbrechungen), Arbeitsumgebung (Beleuchtung, Lärm) inkl. Arbeitsmittel (Soft- u. Hardware) und soziale Beziehungen (Alleinarbeit) können u. a. zu psychischen Fehlbeanspruchungen (Monotonie, psychische Sättigung oder Ermüdung) führen.

Weiterhin kann durch die Rahmenbedingungen bei Bildschirmarbeit eine Beeinträchtigung der psychischen Gesundheit entstehen

durch Arbeitsverdichtung, starke Beschleunigung von Arbeitsabläufen durch elektronische Kommunikation, Multitasking und damit einhergehendem Arbeitsdruck, permanente Erreichbarkeit. Dies gilt auch für fehlende soziale Einbindung und Unterstützung bei Telearbeit.

3.4 Arbeitsplatzbezogene Korrektur der Augen

Ist eine spezielle arbeitsplatzbezogene Korrektur der Augen erforderlich, so sollte diese entsprechend den durch den Arbeitsplatz vorgegebenen Sehabständen und Blickrichtungen erfolgen.

4 Berufskrankheit

Entfällt.

5 Regeln und Literatur

- Bildschirm- und Büroarbeitsplätze – Leitfaden für die Gestaltung (DGUV Information 215-410), Abschnitt 6. DGUV-Publikationsdatenbank. www.dguv.de/publikationen
- Deutsche Ophthalmologische Gesellschaft DOG: Empfehlungen der Deutschen Ophthalmologischen Gesellschaft e. V. zur Qualitätssicherung bei sinnesphysiologischen Untersuchungen und Geräten. www.dog.org
- Handlungsanleitung für arbeitsmedizinische Untersuchungen nach dem DGUV Grundsatz 37 „Bildschirmarbeitsplätze“ (DGUV Information 250-438, i. Vb.). DGUV-Publikationsdatenbank, www.dguv.de/publikationen

Handlungsanleitung für die arbeitsmedizinische Vorsorge nach dem DGUV Grundsatz G 37 „Bildschirmarbeitsplätze“

Vorbemerkungen

Die Untersuchungsanlässe für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen werden durch die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) vorgegeben. Diese Handlungsanleitung gibt die entsprechenden rechtlichen Vorgaben wieder und enthält für den Unternehmer ergänzende Hinweise für die Gefährdungsbeurteilung und die Auswahl des zu untersuchenden Personenkreises.

1 Rechtsvorschriften

Bildschirmarbeit wird im Anhang Teil 4 Abs. 2 Punkt 1 der ArbMedVV aufgeführt. Das Angebot arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen durch den Arbeitgeber regelt § 5 Abs. 1 ArbMedVV.

2 Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen

Erstuntersuchungen sind vor Aufnahme der Tätigkeit anzubieten. Für Nachuntersuchungen gelten in der Regel die in der unten stehenden Tabelle genannten Fristen.

Die Vorsorgeuntersuchungen sind von Ärzten mit der Gebietsbezeichnung „Arbeitsmedizin“ oder der Zusatzbezeichnung „Betriebsmedizin“ entsprechend dem DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen G 37 „Bildschirmarbeitsplätze“ durchzuführen. Die Durchführung eines Sehtestes kann auch durch andere fachkundige Personen erfolgen.

Untersuchungsarten, Fristen

Erstuntersuchung	Vor Aufnahme einer Tätigkeit
Erste Nachuntersuchung	<ul style="list-style-type: none"> • Personen bis 40 Jahre: vor Ablauf von 60 Monaten • Personen über 40 Jahre: vor Ablauf von 36 Monaten
Weitere Nachuntersuchungen	<ul style="list-style-type: none"> • Personen bis 40 Jahre: vor Ablauf von 60 Monaten • Personen über 40 Jahre: vor Ablauf von 36 Monaten
Vorzeitige Nachuntersuchung	<ul style="list-style-type: none"> • Nach ärztlichem Ermessen

3 Untersuchungsanlässe

Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen sind anzubieten bei Tätigkeiten an Bildschirmgeräten.

Bei den in Abschnitt 4 beispielhaft aufgeführten Arbeitsverfahren/-bereichen sind in der Regel arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen (Angebotsuntersuchungen) anzubieten.

Die Pflicht zum Angebot einer Untersuchung beschränkt sich auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens. Erweist sich aufgrund dieser Untersuchung eine augenärztliche Untersuchung als erforderlich, so ist diese zu ermöglichen. Weitere Untersuchungsanlässe können sich aus § 2 Abs. 5 ArbMedVV (Wunschuntersuchung) ergeben.

3.1 Gefährdende Tätigkeiten

Bildschirmarbeit kann zum Beispiel bei ergonomischen Mängeln der Arbeitsplatzgestaltung zu Fehlbelastungen führen. Beschäftigte an Bildschirmarbeitsplätzen sind Beschäftigte, die gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil ihrer normalen Arbeit ein Bildschirmgerät benutzen. Unter „gewöhnlich bei einem nicht unwesentlichen Teil der normalen Arbeit“ sind Arbeiten zu verstehen, die zum Beispiel ohne Bildschirm nicht zu erledigen sind.

3.2 Spezifische Empfehlungen

Gesundheitsbeschwerden der Versicherten können dann nicht ausgeschlossen werden, wenn die Arbeitsaufgabe mit Bildschirmgerät und Arbeitszeit am Bildschirmgerät bestimmend für die gesamte Tätigkeit sind.

4 Arbeitsverfahren/ -bereiche und Tätig- keiten

Die im Folgenden aufgelisteten Arbeitsverfahren/-bereiche und Tätigkeiten sind keine verbindliche und abschließende Auswahl von Arbeitsbereichen im Hinblick auf die Notwendigkeit arbeitsmedizinischer Vorsorgeuntersuchungen. Vielmehr wird mit der dortigen beispielhaften Aufzählung eine Hilfestellung zur Gefährdungsbeurteilung gegeben, bei welchen Arbeitsverfahren/-bereichen oder Tätigkeiten eine Gefährdung gegeben sein kann. Die Entscheidung, ob eine Vorsorgeuntersuchung anzubieten ist, kann nur in Abhängigkeit von der betrieblichen Gefährdungsbeurteilung vor Ort und somit bezogen auf den Einzelfall getroffen werden.

- Ständige Datenerfassung und -abfrage
- Sachbearbeitung und Dialogverkehr
- Schreibdienst
- CAD/CAM-Verfahren
- Bildverarbeitung.

5 Bemerkungen

- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)
- Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV)
- Berufsgenossenschaftliche Information „Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz“ (DGUV Information 250-008 (bisher BGI 786))
- DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorge G 37 „Bildschirmarbeitsplätze“ mit Kommentar (DGUV Information 250-007 (bisher BGI 785))

Kommentar zum DGUV Grundsatz „Bildschirmarbeitsplätze“ G 37

1 Bildschirmarbeitsplatz und arbeitsmedizinische Vorsorge

Wissenschaft und Forschung haben sich seit Jahren sehr eingehend mit den Belastungen und Beanspruchungen an Bildschirmarbeitsplätzen befasst. Die heute hierzu vorliegenden wissenschaftlichen Erkenntnisse und technischen Gegebenheiten lassen eine Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes zu, die den ergonomischen und arbeitsmedizinischen Anforderungen gerecht wird.

Die gesicherten und allgemein anerkannten Erkenntnisse sind in der DGUV Information „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze – Leitfa- den für die Gestaltung“ zusammengefasst. Die Verordnung über Sicherheit und Gesund- heitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmge- räten als Umsetzung der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften (90/270/ EWG) enthält Regelungen zu ergonomischen Bildschirmarbeitsplätzen. Die Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) regelt im Anhang Teil 4 die Untersuchung der Beschäftigten, dies wird durch die AMR 14.1 „Angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens“ konkretisiert. Der Betriebsarzt ist aufgrund seiner Kenntnisse der Beschäftigten und der Arbeitsplätze am ehesten in der Lage, eventuell erforderliche arbeitsplatzbezogene oder personenbezoge- ne Maßnahmen vorzuschlagen.

Wenn auch nach einhelliger Aussage aller Fachleute Schädigungen des Sehorgans durch Bildschirmarbeit nicht zu erwarten sind, so ist es dennoch sinnvoll, das Seh- vermögen der Beschäftigten, die mit Bild- schirmgeräten arbeiten, regelmäßig zu über- prüfen.

Es ist bekannt, dass ein nicht unbeträcht- licher Teil der Bevölkerung – von den Au- genärzten wird hier ein Anteil von etwa 30 bis 40 Prozent genannt – ein nicht ausrei- chendes oder nicht ausreichend korrigiertes Sehvermögen aufweist. Dieses kann auch gesundheitliche Auswirkungen am Arbeits- platz haben. Zum Teil ist dies durch die mit dem Alter nachlassende Fähigkeit zur Ak- kommodation bedingt. Einschränkungen des Sehvermögens jeglicher Art sowie eine man- gelhafte Gestaltung der Arbeitsmittel, der Arbeitsverfahren, des Arbeitsplatzes und der Arbeitsplatzumgebung, und hierbei insbe- sondere eine mangelhafte Beleuchtung, füh- ren zu erhöhten visuellen Belastungen sowie zu Beschwerden des Bewegungs- und Halte- apparatuses. Die Folgen können zum Beispiel Kopfschmerzen, brennende und tränende Augen sowie Flimmern vor den Augen sein (asthenopische Beschwerden). Zwangshal- tungen und monotone Tätigkeiten an man-

gelhaft gestalteten Arbeitsplätzen können früher oder später zu Verspannungen der Muskulatur sowie krankhaften Veränderungen der Sehnenansätze vor allem im Hand-Arm- und Nacken-Rücken-Bereich führen. Aus diesen Erkenntnissen resultiert die Notwendigkeit, das Sehvermögen und zum Beispiel das Bewegungssystem der Beschäftigten bei entsprechenden Auffälligkeiten oder Beschwerden im Hinblick auf die Tätigkeit am Bildschirm im Rahmen von arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchungen ärztlich zu beurteilen. Wird hierbei ein nicht ausreichendes Sehvermögen festgestellt, so ist durch eine auf den Arbeitsplatz abgestimmte Brille die Sehschärfe zu optimieren.

In der Handlungsanleitung für die arbeitsmedizinische Vorsorge nach dem DGUV Grundsatz G 37 „Bildschirmarbeitsplätze“ (DGUV Information 250-438, bisher BGI 504-37) ist beschrieben worden, welchen Beschäftigten arbeitsmedizinische Vorsorge anzubieten ist. Die Befunde werden in freier Form dokumentiert. Der Arbeitgeber erhält lediglich Informationen über die Teilnahme an der Untersuchung. Die Kosten für diese Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

Wird eine nicht ausreichende Sehschärfe festgestellt, so kann ein Augenarzt bei freier Arztwahl aufgesucht werden. Die Kosten für diese Untersuchung trägt die Krankenversicherung. Die Kosten für Brillengläser werden von den Krankenkassen nicht übernommen. Da nach dem Arbeitsschutzgesetz die Kosten nicht den Beschäftigten auferlegt werden dürfen, trägt der Arbeitgeber die Kosten für eine spezielle Sehhilfe am Bildschirmarbeitsplatz (siehe auch Abschnitt 3 „Arbeitsplatzbezogene Sehhilfen“). Werden die Min-

destanforderungen bereits in der speziellen Untersuchung oder bei der erneuten Sehschärfeproofung erfüllt, sind keine weiteren Maßnahmen erforderlich.

Werden bestimmte Mindestanforderungen an das Sehvermögen von dem Beschäftigten nicht erreicht, ist eine Untersuchung durch einen Augenarzt vom Arbeitgeber zu ermöglichen. Die Kosten für diese Untersuchung trägt der Arbeitgeber.

Bei deutlicher Sehbehinderung oder Blindheit erfolgt die abschließende Beratung in Zusammenarbeit zwischen Betriebsarzt und einem Rehabilitationszentrum für Blinde und Sehbehinderte oder einer entsprechenden Einrichtung.

2 Spezielle Untersuchung

Die Untersuchung im Abschnitt 1.2.2 des Grundsatzes G 37 wird von einer geschulten Person – zum Beispiel Arzthelferin oder Arzthelfer unter Aufsicht eines Arztes – oder von einem Arzt selbst durchgeführt. Es werden mit einem Sehtestgerät, das von der Geräte-Kommission der Deutschen Ophthalmologischen Gesellschaft zugelassen ist, die zentrale Sehschärfe, die Stellung der Augenachsen, das räumliche Sehen und das Farbsehvermögen geprüft. Zusätzlich wird das zentrale Gesichtsfeld mit einer Standardtafel (Abbildung 1) untersucht.

Sehschärfe:

Als Sehzeichen werden Landoltringe nach DIN 58220-5 verwendet. Maßgebend für die Ermittlung der Sehschärfe ist der kleinste Winkel, unter dem zwei Punkte (Öffnung des Landoltringes) gerade noch getrennt wahrgenommen werden können. Für jeden Sehschärfewert müssen zwei unterschiedliche Sätze von je fünf in ihrer Art gleichen Sehzeichen vorhanden sein. Die Sehanforderung für einen Sehschärfewert gilt als erfüllt, wenn in einem Satz von fünf Sehzeichen mindestens drei Sehzeichen richtig erkannt werden. Als Mindestanforderung gilt die Sehschärfe von 0,8 für die Ferne und Nähe. Für die Nähe gilt im Allgemeinen die arbeitsplatzbezogene Prüfentfernung.

Phorietest (Stellung der Augenachsen):

Der Phorietest gibt Aufschluss über die Stellung der Augenachsen zueinander. Weichen die Augenachsen horizontal nach innen ab, spricht man von Esophorie. Weichen die Augenachsen nach außen ab, spricht man von Exophorie. Abweichung in vertikaler

Richtung bezeichnet man als Hyper- und Hypophorie. Vertikale Heterophorien werden schlechter toleriert als horizontale Heterophorien. Heterophorien sind ein relativ häufiger Befund. Normalerweise werden sie durch die Fusionskraft kompensiert. Asthenopische Beschwerden können entstehen, wenn eine Heterophorie vorhanden ist und die Fusionskraft zur Kompensation nicht ausreicht. Die Beurteilung, ob ein regelrechter Befund vorliegt, ergibt sich aus der Arbeitsanleitung des Prüfgerätes.

Stereopsis (Wahrnehmung der Raamtiefe):

Die höchste sensorische Zusammenarbeit beider Augen zeigt die Tiefenwahrnehmung aufgrund der versetzten Abbildung des Gegenstandes auf der Netzhaut des rechten und linken Auges. Als Maß für die Tiefenschärfe gilt der Stereowinkel. Dieser wird durch die Darbietung verschiedener Sehzeichen im Testgerät oder Testbild mit steigender Stereoanforderung bestimmt. Die Beurteilung, ob der Befund dieses Tests nach Geräte- oder Testbildbeschreibung regelrecht ist, ergibt sich aus der zugehörigen Arbeitsanleitung.

Farbensinn:

Bei Bildschirmarbeit wird auch der Farbensinn geprüft. Circa 8 Prozent der männlichen und circa 0,4 Prozent der weiblichen Bevölkerung weisen eine angeborene Farbfehlsichtigkeit auf. Verschiedene Erkrankungen von Netzhaut und Sehnerv können zu Farbensinnstörungen führen. Ergibt der Farbensinnstest mit dem Sehtestgerät oder mindestens zwei Farbtafeln keinen regelrechten Befund, ist eine Überprüfung des Farbensinns mit einem Anomaloskop vorzunehmen.

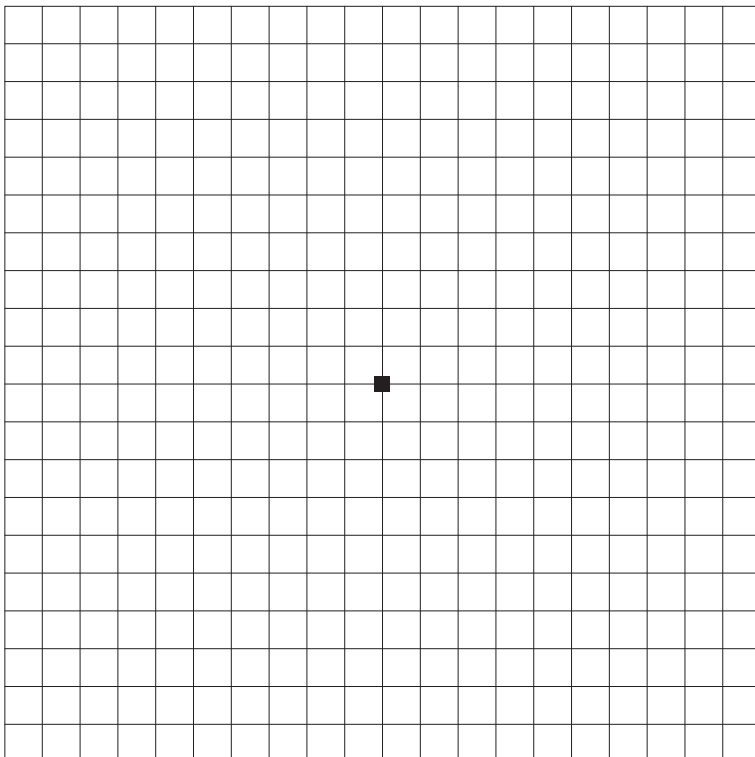
men. Farbentüchtigkeit liegt bei einem Anomalquotienten zwischen 0,7 bis 1,4 vor.

Zentrales Gesichtsfeld:

Das zentrale Gesichtsfeld wird mit einer Standardtafel (ein 10 cm x 10 cm großes, kariertes Quadrat aus schwarzen Linien mit einem Abstand von 0,5 cm auf weißem Hintergrund) geprüft. Im Mittelpunkt des Testfeldes liegt eine kleine schwarze Fixiermarke. Die Untersuchung dient der Aufdeckung von Maculaerkrankungen, das heißt Erkrankungen der Netzhaut im Bereich des höchsten

Auflösungsvermögens. Bei der Untersuchung wird die Person aufgefordert, das eine Auge zu schließen und mit dem anderen Auge die Marke in der Mitte des Gitternetzes in einem Leseabstand von 33 cm zu fixieren. Es liegt ein normaler Befund vor, wenn das große schwarze Gitterquadrat vollständig gesehen wird und wenn die waagerechten und senkrechten Linien des Gitternetzes gerade und parallel verlaufend gesehen werden. Anschließend wird der gesamte Untersuchungsvorgang mit dem anderen Auge durchgeführt.

Abbildung 1: Standardtafel



Untersuchungsgang für die Standardtafel (Lesedistanz 33 cm)				
	Einäugig rechts (linkes Auge schließen)		Einäugig links (rechtes Auge schließen)	
	Ja	Nein	Ja	Nein
1. Sehen Sie den schwarzen Punkt in der Mitte des großen Quadrates?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Fixieren Sie den schwarzen Punkt! Sehen Sie das große schwarze Gitterquadrat ganz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Sehen Sie das Liniennetz in dem ganzen Quadrat vollständig, die waagerechten und die senkrechten Linien ganz gerade und parallel?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

3 Arbeitsplatzbezogene Sehhilfen

Den Beschäftigten sind im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn die Untersuchungen ergeben, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind (Teil 4 Abs. 2 Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge).

Grundsätzlich trägt die am Bildschirm arbeitende Person dieselbe Brille wie im alltäglichen Leben (Universalbrille), wenn eine Korrektur von Brechungsfehlern erforderlich ist und eine ausreichende Akkommodationsbreite für die Ferne und Nähe gegeben ist. Die Akkommodationsbreite, gemessen in Dioptrien, nimmt mit dem Alter ab und kann bei Personen über 40 bis 45 Jahren kleiner als drei Dioptrien sein. Von diesem Alter an werden Altersnahbrillen getragen, deren Korrekturwert wegen der weiter abnehmenden Akkommodationsbreite kontinuierlich bis circa zum 60. Lebensjahr verstärkt werden muss.

Entscheidend für die Ermittlung des Bedarfs für eine spezielle Sehhilfe für Alterssichtige und ihre korrekte Anpassung an den Arbeitsplatz ist die Berücksichtigung

- des Sehabstandes,
- der vorhandenen und vom Alter abhängigen Akkommodationsbreite der betroffenen Person,
- der Arbeitsaufgabe, die auch eine optimale Sehschärfe in der Ferne erfordern kann – zum Beispiel Arbeitsplätze mit Publikumsverkehr.

Es bieten sich folgende Formen der Korrektur für eine Sehhilfe bei eingeschränkter Akkommodationsbreite (Alterssichtigkeit) an:

Monofokalgläser:

Wenn die Arbeitsaufgabe einen optimalen Fernvisus nicht erfordert, sollte eine arbeitsplatzbezogene Einstärkenbrille (Brille mit Monofokalgäsern) für den Sehabstand am Arbeitsplatz verordnet werden.

Bifokalgläser:

Eine Bifokalbrille kann als richtig ausgewählte Universalbrille den Bereich von der Ferne bis 70 cm (Fernteil) und den Bereich von 70 cm bis 40 cm (Nahteil) erfassen. Sie kann aber auch als besonders auf die Bildschirmarbeit abgestimmte Brille gefertigt sein. Dieses trifft auf das höhere Lebensalter mit eingeschränkter Akkommodationsbreite zu. Eine Scharfeinstellung im Nahbereich von Tastatur zur Bildschirm- beziehungsweise Vorlagenentfernung ist mit einer einzigen Korrekturstärke nicht mehr möglich. Wesentlich ist eine hochgezogene Trennkante, damit nicht bei zurückgeneigtem Kopf gearbeitet werden muss.

Mehrstärkenbrillen für besondere Anwendungen:

Spezielle Gleitsichtgläser korrigieren in kontinuierlichem Übergang von Nahbereich bis etwa 1,2 m oder etwa 3,0 m. Hierdurch wird in den für den Bildschirmarbeitsplatz wichtigen Entfernungen ein beschwerdefreies Sehen ohne ungünstige Kopfbewegungen gewährleistet.

Gleitsichtgläser:

Bei Gleitsichtgläsern gehen die Abstände in einer schmalen Korrekturstraße kontinuierlich ineinander über. Der seitliche Glasbereich bildet Gegenstände dabei nur unscharf ab. Beschäftigte an Bildschirmarbeitsplätzen mit einer Gleitsichtbrille sind darauf angewiesen, größere seitliche Kopfbewegungen vorzunehmen, um alle Gegenstände in den Seitenbereichen scharf sehen zu können.

Hier gilt: Je geringer der Korrekturunterschied zwischen Fern- und Nahteil, desto breiter ist die mittlere Zone. Deshalb können sich Frühpresbyope in der Regel schneller an eine solche Brille gewöhnen. Eine weitere Möglichkeit ist die Veränderung im Fernteil um + 0,75 dpt. Dadurch verringert sich der Unterschied zwischen Fern- und Nahteil und damit auch die störende Enge der Mittelzone, allerdings auf Kosten eines optimalen Fernvisus.

Rechtsgrundlagen für die Verordnung von Sehhilfen:

- § 3 Abs. 3 Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)
„Kosten für Maßnahmen nach diesem Gesetz darf der Arbeitgeber nicht den Beschäftigten auferlegen.“
- § 4 ArbSchG
„Der Arbeitgeber hat bei Maßnahmen des Arbeitsschutzes von folgenden allgemeinen Grundsätzen auszugehen: ...
3. Bei den Maßnahmen sind der Stand von Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene ... zu berücksichtigen.“
- Anhang Teil 4 Abs. 2 Punkt 1 Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge
„Den Beschäftigten sind im erforderlichen Umfang spezielle Sehhilfen für ihre Arbeit an Bildschirmgeräten zur Verfügung zu stellen, wenn Untersuchungsergebnis ist, dass spezielle Sehhilfen notwendig und normale Sehhilfen nicht geeignet sind.“
- DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Untersuchungen „Bildschirmarbeitsplätze“ G 37
- Handlungsanleitung für die arbeitsmedizinische Vorsorge nach dem DGUV Grundsatz G 37 „Bildschirmarbeitsplätze“ (DGUV Information 250-438, bisher BGI 504-37)

4 Sehbehinderung

Bei Sehbehinderung oder Blindheit erfolgt die Beurteilung des Sehvermögens nach durchgeführter Untersuchung durch den Augenarzt in Zusammenarbeit mit einem Rehabilitationszentrum für Blinde und Sehbehinderte oder einer entsprechenden Einrichtung.

Entscheidend für die Auswahl des Ausgleiches ist die Gestaltung des Bildschirmarbeitsplatzes – zum Beispiel mit elektronischen Hilfsmitteln –, um die visuellen Defizite des Sehbehinderten (Sehschärfe 0,3 und weniger) auszugleichen.

Folgende Maßnahmen sind zum Beispiel in Erwägung zu ziehen:

- Erhöhung des Kontrastes zwischen Zeichen und Bildschirmhintergrund,
- Vergrößerung der Schrift durch größere Monitore und Vergrößerung der Schrift durch entsprechend angepasste Software bei gleich großen Monitoren (Visus 0,3 bis 0,05),
- Einsatz einer zusätzlichen Braille-Schriftzeile (Visus 0,05 bis 0,02),
- Einsatz einer Braille-Schriftzeile und Sprachausgabe (Blindheit).

Die Anpassung der spezifischen Maßnahmen muss unbedingt durch Fachpersonal der auf Seite 30 aufgeführten Rehabilitationseinrichtungen begleitet werden. Die Rehabilitationseinrichtungen haben Adressen von Firmen, die Bildschirmarbeitsplätze für Sehbehinderte und Blinde einrichten.

Durch dieses Vorgehen soll eine dauerhafte berufliche Integration von Personen mit deutlicher Einschränkung des Sehvermögens erreicht werden.

Adressen dieser Zentren und Einrichtungen sind zum Beispiel:

- **Berufsbildungswerk Soest**
Hattroper Weg 57
59494 Soest
Tel.: 02921 6840
- **Nikolauspflege Stuttgart**
Fritz-Elsas-Str. 38
70174 Stuttgart
Tel.: 0711 656480
- **Berufsförderungswerk Düren**
Karl-Arnold-Str. 132–134
52349 Düren
Tel.: 02421 5980
- **Berufsförderungswerk Würzburg gGmbH**
Helen-Keller-Str. 5
97209 Veitshöchheim
Tel.: 0931 90010
- **Mediablis**
In den Kirschen 1
80992 München
Tel.: 089 17905283
- **Deutsche Blindenstudienanstalt e.V.**
Am Schlag 8
35037 Marburg
Tel.: 06421 6060
- **Berufsförderungswerk Mainz**
Lortzingstr. 4
55127 Mainz
Tel.: 06131 7840
- **Berufsförderungswerk Heidelberg GmbH**
Bonhoefferstr. 1
69123 Heidelberg
Tel.: 06221 880
- **Landesbildungszentrum für Blinde**
Bleekstr. 22
30559 Hannover
Tel.: 0511 52470
- **Bildungszentrum für Blinde und Sehbehinderte**
Brieger Str. 21
90471 Nürnberg
Tel.: 0911 89670
- **Stiftung St. Franziskus Heiligenbronn Schule für Blinde und Sehbehinderte**
Kloster 2
78713 Schramberg
Tel.: 07422 5690
- **Sächsisches Förderzentrum Berufsbildungswerk für Blinde und Sehbehinderte Chemnitz gGmbH**
Haus 1, Flemmingstr. 8c
09116 Chemnitz
Tel.: 0371 33440
- **Berufsförderungswerk Halle (Saale)**
Bughagenstr. 30
06110 Halle (Saale)
Tel.: 0345 13340

5 Kosten der arbeitsmedizinischen Vorsorge

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, im Rahmen der Vorsorge den Beschäftigten eine angemessene Untersuchung anzubieten. Erweist sich aufgrund der Ergebnisse dieser Untersuchung eine augenärztliche Untersuchung als erforderlich, ist diese zu ermöglichen. Arbeitsmedizinische Vorsorge ist keine Leistung im Rahmen kassenärztlicher Tätigkeit. Grundsätzlich ist der die Vorsorgeuntersuchung veranlassende Unternehmer der Kostenträger.

Für die Abrechnung der ärztlichen Leistungen in der arbeitsmedizinischen Vorsorge ist die Gebührenordnung für Ärzte (GOÄ) vom

12. November 1982 in der Fassung vom Dezember 1996 verbindlich.

Die Bemessung der Gebühren in Euro erfolgt nach § 5 GOÄ vom 1-fachen bis 2,3-fachen Gebührensatz. Ein Überschreiten des 2,3-fachen des Gebührensatzes bis zum 3,5-fachen des Gebührensatzes ist nur zulässig, wenn Besonderheiten der Bemessungskriterien dies rechtfertigen. Nach § 11 GOÄ erstatten öffentliche Kostenträger den 1-fachen Gebührensatz. Eine Einigung über den zu erhebenden Gebührensatz sollte zwischen dem Auftraggeber und dem Untersucher vor Durchführung der Untersuchung erfolgen.

Kostenträger:

1. Vom Arbeitgeber sind folgende Kosten zu übernehmen:

- Kosten für die Erstuntersuchung und die folgenden Nachuntersuchungen beim Arzt
- Kosten für die Untersuchung beim Augenarzt
- Kosten für eine spezielle Sehhilfe am Bildschirmarbeitsplatz

2. Von der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) beziehungsweise der privaten Krankenversicherung (PKV) werden folgende Kosten übernommen:

- Untersuchung durch einen niedergelassenen Augenarzt eigener Wahl
- Behandlung von Augenkrankheiten

6 Literatur

Berufsgenossenschaftliche Informationen

- DGUV Information 250-008 (bisher BGI 786) „Sehhilfen am Bildschirmarbeitsplatz – Hilfen für die Verordnung von speziellen Sehhilfen an Bildschirmarbeitsplätzen“, VBG
- DGUV Information 215-410 (bisher BGI 650) „Bildschirm- und Büroarbeitsplätze – Leitfaden für die Gestaltung“, VBG

Hinweis:

Der DGUV Grundsatz für arbeitsmedizinische Untersuchungen „Bildschirmarbeitsplätze“ G 37 liegt auch in einer englischsprachigen Fassung vor:
„Prophylaxis in Occupational Medicine, Guidelines for Occupational Medical Examinations“, Gentner Verlag 2014

Gesetze und Verordnungen

- Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV)
- Bildschirmarbeitsverordnung (BildscharbV)
- Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG)

Herausgeber:



VBG

**Ihre gesetzliche
Unfallversicherung**

www.vbg.de

Deelbögenkamp 4
22297 Hamburg
Postanschrift: 22281 Hamburg

Artikelnummer: 34-05-2435-8

Realisation:
BC GmbH Verlags- und Mediengesellschaft
Kaiser-Friedrich-Ring 53, 65185 Wiesbaden
www.bc-verlag.de

Fotos: VBG

Nachdruck nur mit schriftlicher Genehmigung der VBG

Version 5.0/2015-03

Druck: 2015-03/Auflage: 2.000

Der Bezug dieser Informationsschrift ist für Mitglieds-
unternehmen der VBG im Mitgliedsbeitrag enthalten.

Wir sind für Sie da!

Kundendialog der VBG: 040 5146-2940

Notfall-Hotline für Arbeitnehmer im Auslandseinsatz:

0049 (0) 89 7676-2900

Seminarbuchungen:

online: www.vbg.de/seminare

telefonisch in Ihrer VBG-Bezirksverwaltung: Montag bis Donnerstag 8–17 Uhr, Freitag 8–15 Uhr

Service-Hotline für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:

0180 5 8247728 (0,14 €/Min. aus dem Festnetz, Mobilfunk max. 0,42 €/Min.)

Für Sie vor Ort – die VBG-Bezirksverwaltungen:

Bergisch Gladbach

Kölner Straße 20
51429 Bergisch Gladbach
Tel.: 02204 407-0 • Fax: 02204 1639
E-Mail: BV.BergischGladbach@vbg.de
Seminarbuchung unter Tel.:
02204 407-165

Berlin

Markgrafenstraße 18 • 10969 Berlin
Tel.: 030 77003-0 • Fax: 030 7741319
E-Mail: BV.Berlin@vbg.de
Seminarbuchung unter Tel.:
030 77003-109

Bielefeld

Nikolaus-Dürkopp-Straße 8
33602 Bielefeld
Tel.: 0521 5801-0 • Fax: 0521 61284
E-Mail: BV.Bielefeld@vbg.de
Seminarbuchung unter Tel.:
0521 5801-165

Dresden

Wiener Platz 6 • 01069 Dresden
Tel.: 0351 8145-0 • Fax: 0351 8145-109
E-Mail: BV.Dresden@vbg.de
Seminarbuchung unter Tel.:
0351 8145-167

Duisburg

Wintgensstraße 27 • 47058 Duisburg
Tel.: 0203 3487-0 • Fax: 0203 2809005
E-Mail: BV.Duisburg@vbg.de
Seminarbuchung unter Tel.:
0203 3487-106

Erfurt

Koenbergstraße 1 • 99084 Erfurt
Tel.: 0361 2236-0 • Fax: 0361 2253466
E-Mail: BV.Erfurt@vbg.de
Seminarbuchung unter Tel.:
0361 2236-415

Hamburg

Friesenstraße 22 • 20097 Hamburg
Fontenay 1a • 20354 Hamburg
Tel.: 040 23656-0 • Fax: 040 2369439
E-Mail: BV.Hamburg@vbg.de
Seminarbuchung unter Tel.:
040 23656-165

Ludwigsburg

Martin-Luther-Straße 79
71636 Ludwigsburg
Tel.: 07141 919-0 • Fax: 07141 902319
E-Mail: BV.Ludwigsburg@vbg.de
Seminarbuchung unter Tel.:
7141 919-354

Mainz

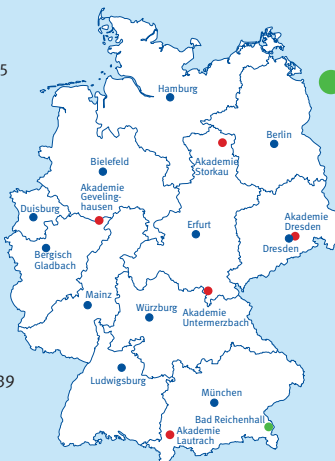
Isaac-Fulda-Allee 3 • 55124 Mainz
Tel.: 06131 389-0 • Fax: 06131 371044
E-Mail: BV.Mainz@vbg.de
Seminarbuchung unter Tel.:
06131 389-180

München

Barthstraße 20 • 80339 München
Tel.: 089 50095-0 • Fax: 089 50095-111
E-Mail: BV.Muenchen@vbg.de
Seminarbuchung unter Tel.:
089 50095-165

Würzburg

Riemenschneiderstraße 2
97072 Würzburg
Tel.: 0931 7943-0 • Fax: 0931 7842-200
E-Mail: BV.Wuerzburg@vbg.de
Seminarbuchung unter Tel.:
0931 7943-407



BG-Akademien für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz:

Akademie Dresden

Königsbrücker Landstraße 4c
01109 Dresden
Tel.: 0351 88923-0 • Fax: 0351 88349-34
E-Mail: Akademie.Dresden@vbg.de
Hotel-Tel.: 0351 457-3000

Akademie Gevelinghausen

Schloßstraße 1 • 59939 Olsberg
Tel.: 02904 9716-0 • Fax: 02904 9716-30
E-Mail: Akademie.Olsberg@vbg.de
Hotel-Tel.: 02904 803-0

Akademie Lautrach

Schloßstraße 1 • 87763 Lautrach
Tel.: 08394 92613 • Fax: 08394 1689
E-Mail: Akademie.Lautrach@vbg.de
Hotel-Tel.: 08394 910-0

Akademie Storkau

Im Park 1 • 39590 Tangermünde/OT Storkau
Tel.: 039321 531-0 • Fax: 039321 531-23
E-Mail: Akademie.Storkau@vbg.de
Hotel-Tel.: 039321 521-0

Akademie Untermerzbach

ca. 32 km nördlich von Bamberg
Schlossweg 2, 96190 Untermerzbach
Tel.: 09533 7194-0 • Fax: 09533 7194-499
E-Mail: Akademie.Untermerzbach@vbg.de
Hotel-Tel.: 09533 7194-100

Klinik für Berufskrankheiten

Münchner Allee 10 • 83435 Bad Reichenhall
Tel.: 08651 601-0 • Fax: 08651 601-1021
E-Mail: bk-klinik@vbg.de
www.bk-klinik-badreichenhall.de

Bei Beitragsfragen:

Tel.: 040 5146-2940
Fax: 040 5146-2771, -2772
E-Mail: HV.Beitrag@vbg.de

VBG – Ihre gesetzliche Unfallversicherung

Deelbögenkamp 4 • 22297 Hamburg
Tel.: 040 5146-0 • Fax: 040 5146-2146
E-Mail: kundendialog@vbg.de
www.vbg.de