



www.istockphoto.com

Fragen und Antworten zur Brille am Bildschirmarbeitsplatz

Häufig werden Augenoptiker mit Fragen zur Bildschirmarbeitsplatzbrille konfrontiert. Kunden möchten unter anderem wissen, welches Verfahren sie einzuhalten haben und welche Kosten auf sie und den Arbeitgeber zukommen.

Wie muss ein Arbeitnehmer eine Bildschirmarbeitsplatzbrille beantragen?

Es gibt kein Verfahren, welches der Arbeitnehmer zwingend einhalten muss. Dennoch empfiehlt es sich, den Arbeitgeber vor dem Kauf einer Bildschirmarbeitsplatzbrille zu informieren. Dies nicht allein aus atmosphärischen Gründen sondern auch auf Grund der rechtlichen Konstruktion der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV), welche unter anderem auch den Anspruch von Arbeitnehmern auf eine Bildschirmarbeitsplatzbrille regelt. Denn nach dem Wortlaut der ArbMedVV hat

der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern spezielle Sehhilfen als Arbeitsmittel zur Verfügung zu stellen.

Von einem konkreten Zahlungsanspruch des Arbeitnehmers gegen seinen Arbeitgeber für eine bereits angeschaffte Brille findet sich in der ArbMedVV nichts. Es ist also durchaus denkbar, dass der Arbeitgeber mit einem Augenoptiker einen Rahmenvertrag geschlossen hat, wodurch sich der jeweilige Augenoptiker verpflichtet, an die Arbeitnehmer des Arbeitgebers Bildschirmarbeitsplatzbrillen zu günstigen Konditionen abzugeben.

Ein Arbeitnehmer hat gegenüber seinem Arbeitgeber Anspruch auf eine Bildschirmarbeitsplatzbrille, wenn er an einem Bildschirm arbeitet und wenn feststeht, dass eine Bildschirmarbeitsplatzbrille notwendig und eine normale Sehhilfe nicht geeignet ist.

Wenn der Arbeitnehmer dann schon bei einem anderen Augenoptiker eine Bildschirmarbeitsplatzbrille gekauft hat, so ist der Arbeitgeber zumindest berechtigt, dem Arbeitnehmer nur die Kosten zu erstatten, die angefallen wären, wenn der Arbeitnehmer sich die erforderliche Bildschirmarbeitsplatzbrille bei dem vom Arbeitgeber vorgesehenen Augenoptiker angeschafft hätte.

Wenn also der Arbeitnehmer unangegesprochen eine Bildschirmarbeitsplatzbrille kauft, so besteht die Gefahr, dass er auf einem nicht unerheblichen Teil der Anschaffungskosten sitzen bleibt – auch wenn er seinen generellen Anspruch nicht verliert.

Unter welchen Voraussetzungen besteht ein Anspruch des Arbeitnehmers auf eine Bildschirmarbeitsplatzbrille?

Ein Arbeitnehmer hat gegenüber seinem Arbeitgeber Anspruch auf eine Bildschirmarbeitsplatzbrille, wenn er an

einem Bildschirm arbeitet und wenn feststeht, dass eine Bildschirmarbeitsplatzbrille notwendig und eine normale Sehhilfe nicht geeignet ist. Unstrittig ist ein Arbeitnehmer nicht erst dann an einem Bildschirmarbeitsplatz beschäftigt, wenn er „Rund um die Uhr“ am Bildschirm arbeitet. So hat das Arbeitsgericht Dortmund einen Bildschirmarbeitsplatz dann angenommen, wenn der Arbeitnehmer etwa 80 Prozent seiner Arbeitszeit am Bildschirm arbeitet. Großzügiger ist das Arbeitsgericht Neumünster: Nach seiner Rechtsprechung genügt es, wenn der Arbeitnehmer lediglich 30 bis 45 Minuten pro Tag (Vollzeitstelle) am Bildschirm arbeitet.

Wer muss die Notwendigkeit einer Bildschirmarbeitsplatzbrille feststellen?

Grundsätzlich kann sowohl ein Augenoptiker als auch ein Augenarzt (vgl. DOZ 1-2010) die Notwendigkeit einer Bildschirmarbeitsplatzbrille feststellen.

In der Praxis gibt es bei vielen Finanzämtern kein Problem mit der steuerlichen Anerkennung. Manche Finanzämter sehen dies jedoch anders: Nach einem Steuererlass, der auf einen Auslegungshinweis des Länderausschusses für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik beruht, muss ein Arbeitnehmer die Kosten für die Anschaffung einer Bildschirmarbeitsplatzbrille durch seinen Arbeitgeber lohnversteuern, wenn er diese „nur“ auf Grund einer Verordnung von einem Augenoptiker erhalten hat. Der Arbeitgeber soll in diesem Fall sogar nicht verpflichtet sein, die Kosten für die Bildschirmarbeitsplatzbrille seines Arbeitnehmers zu übernehmen. Aufwendungen für Bildschirmarbeitsplatzbrillen der Arbeitnehmer sollen nicht als Betriebsausgaben abgesetzt werden können.

Anders soll es hingegen aussehen, wenn ein Augenarzt die Notwendigkeit einer Bildschirmarbeitsplatzbrille bescheinigt hat. Dann müsse der Arbeitnehmer keine Lohnsteuer zusätzlich zahlen, weil eine Kostenerstattungspflicht des Arbeitgebers für die Kosten der Bildschirmarbeitsplatzbrille besteht. Gleichzeitig kann der Arbeitgeber die anfallenden Aufwendungen als Betriebsausgaben geltend machen.

Diese Differenzierung ist willkürlich, da es hierfür weder im europäischen

noch im nationalen Regelwerk einen Ansatzpunkt gibt. Unzweifelhaft sind Augenoptiker ausreichend qualifiziert um die Notwendigkeit einer Bildschirmarbeitsplatzbrille zu bescheinigen. Dies ist in der europäischen Richtlinie auch klar zum Ausdruck gebracht worden. Solange Steuererlass und Auslegungshinweis jedoch fortbestehen, sollte man als Augenoptiker seinen Kunden auf diese steuerliche Benachteiligung hinweisen. Anderenfalls kann im Nachhinein die Verärgerung beim Kunden groß sein.

Zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss oder die ganze Bildschirmarbeitsplatzbrille?

Der Arbeitgeber hat die gesamten Kosten für eine Bildschirmarbeitsplatzbrille – sofern diese denn notwendig ist – zu tragen. Allerdings kann er seine Zahlungsverpflichtung auf die notwendigen Kosten für die Anschaffung einer Bildschirmarbeitsplatzbrille beschränken. Wenn der Arbeitnehmer also über das notwendige Maß hinaus besondere Vorstellungen

An die Stelle des Anspruchs auf Sachausstattung tritt ein Kostenerstattungsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber erst dann, wenn es der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer überlässt, die Bildschirmarbeitsplatzbrille selbst zu beschaffen.

(z. B. bezüglich der Fassung) hat, muss er ggf. die hierfür anfallenden Mehrkosten selbst tragen. Die Mittel, die der Arbeitgeber für die Anschaffung einer Bildschirmarbeitsplatzbrille jedoch zur Verfügung stellt, müssen ausreichen, um am Markt tatsächlich eine Bildschirmarbeitsplatzbrille zu erwerben. Nach der europäischen Richtlinie darf die Anschaffung einer Bildschirmarbeitsplatzbrille nicht zu einer finanziellen Belastung für den Arbeitnehmer führen.

Im Rahmen eines Beamtenverhältnisses hat das Bundesverwaltungsgericht im Jahr 2003 unter Verweis auf den Grundsatz der Sparsamkeit festgestellt, dass der Beamte gehalten sei, „eine geeignete Sehhilfe zu dem im Durchschnitt niedrigsten Marktpreis zu erwerben“. Ob dies

auch für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse gilt, ist offen.

Werden Leistungen der Krankenversicherung auf den Erstattungsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber angerechnet?

Soweit ersichtlich hat sich mit dieser Frage bislang nur das Bundesverwaltungsgericht befasst und dies für einen Beamten, der Leistungen seiner privaten Krankenkasse erhalten hat, verneint. Argumentiert hat das Gericht damit, dass es für eine Anrechnung der Krankenkassenleistung an einer gesetzlichen Grundlage fehle. Diese Begründung dürfte auch für private Arbeitsverhältnisse und Leistungen der gesetzlichen Krankenkassen gelten.

Dürfen Arbeitgeber Rahmenverträge mit einzelnen Augenoptikern abschließen?

Arbeitgeber können Rahmenverträge über die Anschaffung von Bildschirmarbeitsplatzbrillen abschließen. Dies ergibt sich daraus, dass der Arbeitnehmer zunächst grundsätzlich keinen Kostenerstattungsanspruch hat. Er hat vielmehr lediglich einen Anspruch auf Sachausstattung: Der Arbeitgeber muss seinen Arbeitnehmern eine Bildschirmarbeitsplatzbrille zur Verfügung stellen. An die Stelle dieses Anspruchs auf Sachausstattung tritt ein Kostenerstattungsanspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber erst dann, wenn es der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer überlässt, die Bildschirmarbeitsplatzbrille selbst zu beschaffen. Hieraus folgt, dass es primär Aufgabe des Arbeitgebers ist, die Bildschirmarbeitsplatzbrillen selbst anzuschaffen. Dieser Verpflichtung kann der Arbeitgeber durch den Abschluss eines Rahmenvertrags mit einem bestimmten Augenoptiker nachkommen. Eine Ausschreibung solcher Rahmenverträge ist in aller Regel auch bei öffentlichen Arbeitgebern nicht erforderlich. Anderes gilt nur dann, wenn der voraussichtliche Auftragswert ohne Umsatzsteuer über 100.000 Euro liegt. Bei einem Auftragswert von über 193.000 Euro muss nicht mehr nur deutschlandweit, sondern sogar europaweit ausgeschrieben werden. ■

Dr. Jan Wetzel