

# **Dienstvereinbarung über Sehhilfen für die Arbeit an Bildschirmgeräten**

## **Dienstvereinbarung über Sehhilfen für die Arbeit an Bildschirmgeräten vom 23.04.2015**

Folgende Dienstvereinbarung wurde zwischen dem Erzbischöflichen Ordinariat Berlin und den Vorsitzenden der Mitarbeitervertretungen geschlossen:

Zwischen dem Erzbischöflichen Ordinariat Berlin  
Niederwallstraße 8-9  
10117 Berlin

- Dienstgeber -

und den Mitarbeitervertretungen

1. der Mitarbeiter des Erzbischöflichen Ordinariats Berlins,
2. der Mitarbeiter an den katholischen Schulen,
3. der Lehrkräfte für katholische Religionslehre,
4. der Mitarbeiter der Begegnungs- und Familienferienstätte St. Otto Zinnowitz sowie
5. der Sondervertretung für die Berufsgruppen der Pastoral- und Gemeindereferentinnen und -referenten

- Mitarbeitervertretungen -

wird auf der Grundlage der Mitarbeitervertretungsordnung für das Erzbistum Berlin (MAVO) gemäß § 38 Absatz 1 Nummer 12 folgende Dienstvereinbarung geschlossen.

### **Päambel**

Mit dieser Dienstvereinbarung wird die Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (BildscharbV) in Verbindung mit Teil 4 Absatz 2 Nummer 1 des Anhangs Arbeitsmedizinische Pflicht und Angebotsvorsorge der Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge (ArbMedVV) konkretisiert.

### **§ 1 Geltungsbereich**

- (1) Diese Dienstvereinbarung gilt für alle Beschäftigten des Erzbistums Berlin, die an einem Bildschirmarbeitsplatz tätig sind.
- (2) Bildschirmarbeit liegt dann vor, wenn eine Tätigkeit ohne Bildschirmgerät nicht auszuführen ist.

### **§ 2 Augenuntersuchung**

- (1) Den Beschäftigten des Erzbistums Berlin werden regelmäßige arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen der Augen nach dem berufsgenossenschaftlichen Grundsatz für arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen "Bildschirmarbeitsplätze" G 37 angeboten.
- (2) Vor Aufnahme der Tätigkeit an einem Bildschirmarbeitsplatz wird den Beschäftigten eine Vorsorgeuntersuchung gemäß G 37 angeboten (Erstuntersuchung).
- (3) Folgeuntersuchungen werden den Beschäftigten vor Ablauf von 36 Monaten angeboten.
- (4) Untersuchungen werden auch angeboten, aufgrund ärztlichen Ermessens oder bei dem Auftreten von Beschwerden, bei denen ein ursächlicher Zusammenhang mit der Beschäftigung am Bildschirmarbeitsplatz vermutet werden kann.
- (5) Allen Beschäftigten, die bei Inkrafttreten dieser Dienstvereinbarung bereits beschäftigt sind, wird eine Untersuchung nach Absatz 1 bis zum 31.05.2016 angeboten.
- (6) Vorhandene Sehhilfen sind zu den Untersuchungen mitzubringen.

- (7) Die jeweilige Erst- und Folgeuntersuchung werden auf Kosten des Dienstgebers bei dem von ihm beauftragten Betriebsärztlichen Dienst durchgeführt.
- (8) Eine von dem Betriebsärztlichen Dienst für notwendig erachtete Ergänzungsuntersuchung durch eine Augenärztin oder einen Augenarzt erfolgt auf Kosten des Dienstgebers.
- (9) Die Dauer der in Absatz 2 und 3 genannten Untersuchungen sowie die notwendigen Fahrtzeiten werden in vollem Umfang auf die Arbeitszeit angerechnet.
- (10) Beschäftigte, bei denen Mängel des Sehvermögens festgestellt werden oder die bei der Tätigkeit an Bildschirmarbeitsplätzen über entsprechende dauerhafte Beschwerden klagen, haben dies dem Dienstgeber anzuzeigen. Die Beschäftigten sind vom Dienstgeber aufzufordern, einen Arzt aufzusuchen, damit notwendige Behandlungen und Korrekturen durchgeführt werden.
- (11) Die Untersuchungsergebnisse unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und werden bei den entsprechenden Ärztinnen und Ärzten aufbewahrt.

### **§ 3 Arbeitsbedingungen**

- (1) Der Dienstgeber trägt dafür Sorge, dass die Beschäftigten zum Zeitpunkt ihrer Einstellung, ihrer Versetzung oder einer Veränderung ihres Arbeitsbereiches eine ausreichende und angemessene Unterrichtung über Sicherheit und Gesundheitsschutz erhalten, die auf ihren Arbeitsplatz oder ihren Aufgabenbereich ausgerichtet ist.
- (2) Jeder Bildschirmarbeitsplatz wird von der Fachkraft für Arbeitssicherheit auf die Einhaltung der Bildschirmarbeitsverordnung überprüft. Bei Auftreten von Beschwerden, deren Ursache die Tätigkeit am Bildschirmarbeitsplatz sein könnte, können die Beschäftigten eine Überprüfung durch die Fachkraft für Arbeitssicherheit verlangen. Sofern Mängel bestehen, sind diese unverzüglich zu beseitigen.
- (3) Beschäftigte, die aufgrund eines ärztlichen Attestes nicht, nicht mehr oder nur für eingeschränkte Dauer für die Arbeit an Bildschirmarbeitsplätzen geeignet sind, erhalten einen anderen, gleichwertigen Arbeitsplatz innerhalb des räumlichen Geltungsbereichs dieser Betriebsvereinbarung. Soweit eine gleichwertige Tätigkeit nicht zur Verfügung steht, ist den Beschäftigten ein anderer zumutbarer Arbeitsplatz anzubieten. Eventuell dabei notwendig werdende betriebliche Umschulungsmaßnahmen sind während der Arbeitszeit durchzuführen. Die Kosten trägt der Dienstgeber.

### **§ 4 Spezielle Sehhilfe für die Arbeit am Bildschirm**

Ergibt sich aus den in § 2 genannten Untersuchungen die Notwendigkeit, eine spezielle Sehhilfe für die Arbeit am Bildschirm einzusetzen, trägt der Dienstgeber die Kosten nach Maßgabe der §§ 5 und 6.

### **§ 5 Kosten der speziellen Sehhilfe für die Arbeit am Bildschirm**

- (1) Der Dienstgeber zahlt für eine Bildschirmbrille einen Zuschuss in Höhe von € 100,00.
- (2) Voraussetzung hierfür ist, dass eine Untersuchung nach G 37 durchgeführt wurde und die spezielle Sehhilfe vom Betriebsärztlichen Dienst oder der Augenärztin/dem Augenarzt, die/der die gemäß § 2 (8) notwendige Ergänzungsuntersuchung durchgeführt hat, für erforderlich erachtet und bestätigt wird. Die Bestätigung ist im Original beim Dienstgeber mit dem formlosen Antrag auf Zuschuss für eine Bildschirmbrille einzureichen.
- (3) Der Zuschuss wird nur gezahlt, soweit kein anderer Kostenträger eintritt.
- (4) Die Häufigkeit der Zahlung eines Zuschusses für eine Bildschirmbrille richtet sich nach der medizinischen Notwendigkeit.

### **§ 6 Eigentum**

Die Bildschirmbrille ist Eigentum der Beschäftigten. Sie kann privat genutzt werden.

## **§ 7 Schlussbestimmungen**

- (1) Sollte eine Bestimmung dieser Dienstvereinbarung unwirksam sein, so wird hierdurch die Wirksamkeit der Dienstvereinbarung im Übrigen nicht berührt. Der Dienstgeber und die Mitarbeitervertretungen sind in diesem Fall verpflichtet, die Dienstvereinbarung so zu ändern, dass die unwirksame Bestimmung durch eine dieser möglichst nahekommenden wirksamen Bestimmung ersetzt wird.
- (2) Diese Dienstvereinbarung tritt am Tage ihrer Unterzeichnung in Kraft und kann mit einer Frist von drei Monaten zum Jahresende gekündigt werden.
- (3) Nach Eingang der Kündigung sind unverzüglich Verhandlungen über eine neue Dienstvereinbarung aufzunehmen. Bis zum Abschluss einer neuen Dienstvereinbarung gilt diese Vereinbarung weiter.

Berlin, 19.05.2015

Siegel

Prälat Tobias Przytarski  
Diözesanadministrator