

UNSERE VERANSTALTUNGEN VON JÄNNER BIS MÄRZ 2020

SEMINAR „Ausbildung zur Sicherheitsvertrauensperson – Praxisnahe Ausbildung gemäß § 10 ASchG und § 4 SVP-VO“

Termin 28. bis 30. Jänner 2020, 8.30 Uhr bis 17 Uhr
Anmeldeschluss 7. Jänner 2020

Kosten: 170 Euro sind vom Arbeitgeber zwei Wochen vor Seminarbeginn zu bezahlen.
Damit wird Ihre Anmeldung verbindlich.
Hinweis: Eine durchgehende Teilnahme an allen drei Seminartagen ist erforderlich!

SEMINAR „Ob Anlassrede, Vortrag oder Präsentation – mit Rhetorik überzeugen, begeistern, bewegen“

Termin 20. bis 22. Jänner 2020, 9 Uhr bis 17 Uhr
Anmeldeschluss 16. Dezember 2019

SEMINAR „Arbeitsplatzevaluierung – Evaluierung prozesshaft und nachhaltig im Betrieb durchführen“

Termin 3. Februar 2020, 8.30 Uhr bis 17 Uhr
Anmeldeschluss 19. Dezember 2019

SEMINAR „Maßnahmen für gutes Arbeiten – Psychische Fehlbelastungen minimieren“

Termin 9. März 2020, 9 Uhr bis 17 Uhr
Anmeldeschluss 25. Jänner 2020

SEMINAR „Konfliktmanagement – Gesprächsführung in schwierigen Situationen“

Termin 16. bis 18. März 2020, 9 Uhr bis 17 Uhr
Anmeldeschluss 3. Februar 2020

Weitere Informationen entnehmen Sie bitte unserer Homepage unter: <https://ooe.arbeiterkammer.at/jaegermayrhof>

ANMELDUNG

per Post Arbeiterkammer OÖ, AK-Bildungshaus Jägermayrhof, Römerstraße 98, 4020 Linz
E-Mail anmeldung.jaegermayrhof@akooe.at

Die Seminare finden im renovierten AK-Bildungshaus Jägermayrhof, Römerstraße 98, 4020 Linz, statt.

Impressum:

Österreichische Post AG, MZ 02Z033937 M

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz

Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Nummer 62/2019,
AK-DVR 0077747, Retouren an Postfach 555, 1008 Wien

Medieninhaberin, Herausgeberin und Redaktion: Kammer für Arbeiter und Angestellte für Ober-
österreich, Volksgartenstraße 40, 4020 Linz, Telefon: +43 (0)50 6906-0

Hersteller: Kontext Druckerei GmbH, Spaunstraße 3a, 4020 Linz

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz: siehe <https://ooe.arbeiterkammer.at/impressum.html>
ooe.arbeiterkammer.at

Tätigkeiten am Bild-
schirm sind in der heuti-
gen Arbeitswelt weit
verbreitet. Computer
erleichtern zwar vieles,
doch bedeutet ständige
Bildschirmarbeit auch
eine große Belastung für
die Augen. Im Sinne des
Arbeitnehmerschutzes
hat daher der Gesetzge-
ber eine spezielle Brille
vorgesehen.

DIE BILDSCHIRMBRILLE



Aufgrund der gesetzlichen Vorgaben haben Beschäftigte Anspruch auf eine Bildschirmbrille, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. Da es sich hierbei um ein Arbeitsmittel handelt, sind derartige Sehbehelfe vom Arbeitgeber zu bezahlen. Manche Betriebe sind jedoch über die gesetzlichen Vorgaben nicht ausreichend informiert. Somit kommt es bezüglich der Anschaffung, der Kosten sowie der Kostenübernahme häufig zu Missverständnissen.

Diese Missverständnisse führen zu Konflikten, unnötiger Gesundheitsbelastung und mangelhafter Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, also zu Problemen, die sowohl für Beschäftigte als auch für den Betrieb nachteilig sind. Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsrat können hier als Informationsdrehscheibe dienen und bei der Gestaltung sinnvoller und transparenter Prozesse wesentlich mitwirken.

TIPPS FÜR IHRE GESUNDHEIT

Schutz der Beschäftigten bei der Bildschirmarbeit

Das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG, § 68 Abs. 3) sieht vor, dass Arbeitgeber beim Vorliegen von Bildschirmarbeit bestimmte Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten ergreifen müssen:

- ▶ regelmäßige Unterbrechungen der Bildschirmarbeit durch Pausen oder Wechsel der Tätigkeit,
- ▶ regelmäßige Untersuchungen des Sehvermögens
- ▶ Bereitstellung spezieller Sehhilfen.

Das sagt der Gesetzgeber



Ein Bildschirmarbeitsplatz liegt laut § 67 Abs. 1 ASchG vor, wenn Bildschirmgerät, Dateneingabetastatur oder sonstige Steuerungseinheiten und etwaige Informationsträger eine funktionale Einheit bilden. Wenn an derartigen Arbeitsplätzen durchschnittlich ununterbrochen mehr als zwei Stunden oder insgesamt durchschnittlich mehr als drei Stunden pro Tag gearbeitet wird, liegt laut § 1 Abs. 4 Bildschirmarbeitsverordnung (BS-V) Bildschirmarbeit vor.

Bildschirmbrille – was ist das?

Arbeitnehmer/-innen, die Bildschirmarbeit leisten, haben Anspruch auf Untersuchung ihres Sehvermögens vor Aufnahme der Tätigkeit sowie in regelmäßigen Abständen von drei Jahren. Derartige Untersuchungen können von Augenfachärzten/-innen, Hausärzten/-innen, Arbeitsmedizinern/-innen und Optikermeister/-innen durchgeführt werden. Die Kosten dieser Untersuchungen hat der Arbeitgeber zu tragen (§ 11 BS-V).

Ergibt eine solche Untersuchung, dass spezielle Sehhilfen nötig sind, müssen die Arbeitgeber diese zur Verfügung stellen.

Bildschirmbrillen müssen bestimmten Anforderungen entsprechen:

- ▶ Die Brille muss auf die Arbeitsdistanz zum Bildschirm und zu etwaigen sonstigen Unterlagen abgestimmt sein.
- ▶ Sie muss auf die jeweiligen Gegebenheiten und das Sehvermögen der betreffenden Person ausgerichtet sein.
- ▶ Die Gläser müssen entspiegelt, dürfen jedoch nicht getönt sein.

Die Qualität des Brillenglases kann je nach Tätigkeitsanforderungen und medizinischer Notwendigkeit beschaffen sein. Wird etwa ausschließlich Arbeit am Bildschirm geleistet, kann ein Einstärkenglas, das sich an der Distanz zum Bildschirm orientiert, ausreichen. Ist jedoch beispielsweise das Ablesen von Belegen ebenso Teil der Bildschirmarbeit, kann ein Bifokalglass (Zweistärkenglas) oder auch ein Gleitsichtglas notwendig sein.

Bildschirmbrillen sind ausschließlich für den Schutz bei Bildschirmarbeit konzipiert. Aufgrund ihrer speziellen Gestaltung eignen sie sich normalerweise nicht als herkömmliche Lesebrillen oder sonstige Sehbehelfe im Alltag. Somit kann die Bildschirmbrille als Arbeitsmittel angesehen werden. Der Arbeitgeber hat hierfür die Kosten zu tragen, sofern diese nicht von der Sozialversicherung übernommen werden.

Vorgehensweise bei der Anschaffung

Obwohl Bildschirmbrillen weit verbreitet sind, haben viele Unternehmen keine standardisierte Vorgehensweise für ihre Anschaffung festgelegt. Oft fehlt es schlicht an Wissen über die Rechtslage. Das führt häufig zu Missverständnissen, etwa in Bezug auf die Kosten oder die Ausgestaltung der Brille. Klare Prozesse helfen, unnötige Konflikte zu vermeiden.



Arbeitgeber/-innen können die Untersuchungen gezielt über Arbeitsmediziner/-innen, sonstige Ärzte/-innen oder bestimmte Optiker/-innen anbieten. Längerfristige Partnerschaften wirken vertrauensbildend für alle Beteiligten. Wird die Notwendigkeit einer Bildschirmbrille festgestellt, sollte jedenfalls die jeweilige Arbeitstätigkeit berücksichtigt werden. So kann die Entscheidung, ob Ein-, Zwei- oder Mehrstärkengläser sinnvoll sind, zielgenau getroffen werden. Da Arbeitsmediziner/-innen Arbeitsplätze und Tätigkeiten am besten kennen, sollte ihnen im Entscheidungsprozess eine besondere Rolle zukommen.



TIPP:

Sprechen Sie den Kauf einer Bildschirmbrille jedenfalls mit Ihrem Arbeitgeber ab! Holen Sie Kostenvoranschläge ein und legen Sie diese vor. So können lästige Diskussionen – etwa über die Höhe der Kosten – vermieden werden. Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsräte müssen an der Evaluierung beteiligt werden.

Für den Ankauf von Bildschirmbrillen können Partnerschaften mit einem oder mehreren Optikern/-innen sinnvoll sein. Die Preise können von Fachgeschäft zu Fachgeschäft deutlich variieren. Beschäftigte müssen sich dann häufig den Vorwurf gefallen lassen, ein unnötig kostspieliges Produkt erworben zu haben. Durch dauerhafte Partnerschaften steigt zudem das Vertrauen zwischen Arbeitgeber/-in, Arbeitnehmer/-in und Optiker/-in. Außerdem ergeben sich oft auch Preisvorteile.

Klare Vorgehensweisen können alle Beteiligten vor unnötigen Missverständnissen und lähmenden Konflikten schützen. Betriebsratsmitglieder und Sicherheitsvertrauenspersonen sollten daher den Anschaffungsvorgang mitgestalten. Hat man sich auf eine Vorgehensweise geeinigt, ist es wichtig und sinnvoll, diese auch umfassend allen Betroffenen zu vermitteln. Betriebsräte können auch für eine Betriebsvereinbarung zum Thema sorgen.

Pausen und Tätigkeitswechsel

Das Gesetz (§ 10 BS-V) sieht nach 50 Minuten ununterbrochener Bildschirmarbeit einen Tätigkeitswechsel von mindestens zehn Minuten vor. Die Tätigkeit abseits des Bildschirms darf keine Belastung für die Augen darstellen (z.B. Lesen von Unterlagen). Ist keine alternative Tätigkeit möglich, muss eine Bildschirmpause gemacht werden.

Derartige Pausen sind nicht mit Pausen im Sinne des Arbeitszeitgesetzes zu verwechseln. Der Zweck liegt ausschließlich in der Erholung der Sehkraft. Der Tätigkeitswechsel oder die Bildschirmpause kann auch in die zweite Stunde verlegt werden, falls der Arbeitsablauf das erfordert (nach 100 Minuten 20 Minuten Unterbrechung der Bildschirmarbeit).

NOCH FRAGEN?

Wenn Sie Fragen dazu haben oder eine Beratung wünschen, nehmen Sie bitte mit der AK Oberösterreich Kontakt auf:

Arbeiterkammer Oberösterreich
Kompetenzzentrum Betriebliche Interessenvertretung
Volksgartenstraße 40, 4020 Linz.



+43 (0)50 6906-2323

E-Mail: kbi@akooe.at
ooe.arbeiterkammer.at

Auch wegen zusätzlicher Exemplare dieser Wandzeitung oder allgemeiner Informationen zum Arbeitnehmerschutz wenden Sie sich bitte an die AK Oberösterreich!

DIE BILDSCHIRMBRILLE



Bildschirmbrillen muss der Arbeitgeber bereitstellen und zahlen!



Bildschirmarbeitspausen sind gesetzlich vorgesehen und wichtig für Ihre Augen!



Informieren Sie sich bei Sicherheitsvertrauenspersonen und Betriebsrat, wie Sie zu einer Bildschirmbrille kommen!

Wenn Sie weitere Fragen zu **Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz** haben, wenden Sie sich an Ihre Sicherheitsvertrauensperson oder an ein Betriebsratsmitglied.

AK
Oberösterreich