Bundesverwaltungsgericht
Tribunal administratif fédéral
Tribunale amministrativo federale
Tribunal administrativ federal



Abteilung I
A-196/2015

Urteil vom 5. Mai 2015

Besetzung

Richterin Kathrin Dietrich (Vorsitz),
Richterin Claudia Pasqualetto Péquignot,
Richter Jürg Steiger,
Gerichtsschreiber Matthias Stoffel.

Parteien

A._____,

gegen

Oberzolldirektion (OZD),
Sektion Rechtsdienst, Monbijoustrasse 40, 3003 Bern,
Vorinstanz.

Gegenstand

Kostenübernahme für Sehhilfe am Arbeitsplatz.

Sachverhalt:

A.
A._____ (Arbeitnehmer) arbeitet als Fachspezialist HR in der Oberzolldirektion (Arbeitgeberin). Er ist langjähriger Brillenträger und benutzt im Alltag seit wenigen Jahren eine Gleitsichtbrille. Aufgrund zunehmender Ermüdungserscheinungen der Augen sowie abnehmender Sehfähigkeit verschrieb ihm der Augenarzt am 29. Januar 2013 neue Gleitsichtbrillengläser. Mit dieser Massnahme verbesserte sich die Situation beim privaten Gebrauch, hingegen kam es am Bildschirmarbeitsplatz von Beginn an zu Beschwerden, die sich in schnell ermüdenden und tränenden Augen, Rötungen derselben sowie Nackenverspannungen äusserten. Da diese Symptomatik nicht abklang, begab sich der Arbeitnehmer zu einem Optiker in die Kontrolle. Dieser bestätigte gegenüber der Arbeitgeberin mit Schreiben vom 23. April 2013, dass es dem Arbeitnehmer ohne eine zusätzliche Arbeitsbrille nicht mehr möglich sei, beschwerdefrei am Bildschirm zu arbeiten, und übergab Letzterem gleichentags das bestellte Exemplar zum Gesamtpreis von Fr. 2'150.00. Mit der neuen Brille sollen die gesundheitlichen Probleme am Bildschirmarbeitsplatz gemäss Aussagen des Beschwerdeführers verschwunden sein.

B.
Mit Eingabe vom 30. April 2013 gelangte der Arbeitnehmer mit dem Ersuchen um Übernahme der Kosten für die neu erstandene Arbeitsbrille beziehungsweise Durchführung einer arbeitsmedizinischen Abklärung, sofern dies notwendig sein sollte, an seine Arbeitgeberin. Diese unterbreitete das Anliegen dem MedicalService, der mit Stellungnahme vom 2. Oktober 2013 unter anderem festhielt, dass Bildschirmarbeit nicht als augengefährdende Tätigkeit anzusehen sei und es an einer Grundlage zur Übernahme der Kosten für die Arbeitsbrille fehle. Die arbeitgeberseitige Pflicht bestehe darin, Hilfsmittel nach ergonomischen Gesichtspunkten zu gestalten. Abschliessend schlug der MedicalService vor, die Kosten ganz oder teilweise freiwillig zu übernehmen oder eine arbeitsmedizinische Arbeitsplatzbesichtigung zu veranlassen und den Bedarf nach einer Spezialbrille abklären zu lassen.

C.
In seiner Stellungnahme vom 21. November 2013 kam auch der Rechtsdienst der Oberzolldirektion zum Schluss, dass es an einer gesetzlichen Anspruchsgrundlage gegenüber der Arbeitgeberin zur Übernahme der Kosten mangle und Arbeitsbrillen nicht als ergonomische Hilfsmittel zu

qualifizieren seien. Ferner fehle es auch an einer arbeitsmedizinischen Abklärung am Arbeitsplatz, welche den Bedarf nach einer speziellen Brille bestätigen würde. In diesem Sinne pflichtete der Rechtsdienst dem MedicalService bei, entsprechende Abklärungen zu treffen.

D.
Schliesslich liess sich das Staatssekretariat für Wirtschaft SECO (SECO) in Absprache mit der SUVA mit Schreiben vom 24. Juli 2014 zur Angelegenheit vernehmen. Zusammenfassend kommt es zum Schluss, dass im Falle ergonomisch eingerichteter Arbeitsplätze und alterungsbedingter Verschlechterung des Sehvermögens für den Arbeitgeber keine Verpflichtung zur Kostenübernahme für eine speziell verordnete Bildschirmarbeitsplatzbrille bestehe, da es sich bei einer solchen nicht um eine persönliche Schutzausrüstung handle, sondern um eine persönliche und arbeitsplatzunabhängige Massnahme. Dennoch könne es vorteilhaft sein, wenn der Arbeitgeber im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung die Kosten für eine solche Brille freiwillig übernehme.

E.
Mit Verfügung vom 3. Dezember 2014 wies die Arbeitgeberin das Gesuch um Übernahme der Kosten für die Bildschirmbrille ab. Zur Begründung führte sie im Wesentlichen aus, den ihr obliegenden gesetzlichen Pflichten betreffend Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer nachgekommen zu sein. Flachbildschirme seien weder als sicherheits- noch gesundheitsgefährdend anzusehen, weshalb eine entsprechende Brille keine persönliche Schutzausrüstung, sondern eine persönliche, arbeitsplatzunabhängige Massnahme darstelle.

F.
Gegen diese Verfügung erhebt der Arbeitnehmer (Beschwerdeführer) mit Eingabe vom 10. Januar 2015 Beschwerde beim Bundesverwaltungsgericht. Er beantragt, die Verfügung sei aufzuheben und die Arbeitgeberin (Vorinstanz) zur Übernahme der Kosten für die Bildschirmbrille zu verpflichten. Zur Begründung beruft er sich auf verschiedene Rechtsgrundlagen, welche ihm einen entsprechenden Anspruch einräumen sollen. Ferner verweist er auf die Praxis der Eidgenössischen Zollverwaltung (EZV), wonach in verschiedenen Fällen auch nach Aufhebung der Verordnung des Eidgenössischen Finanzdepartements vom 14. November 1989 über die Arbeit an Bildschirmgeräten (AS 1989 2444, nachfolgend: VO EFD) am 1. Januar 2002 die Kosten für Augenuntersuchungen und spezielle Computerbrillen übernommen worden seien. Sodann würden auch andere ergonomische

Hilfsmittel wie speziell verordnete Arbeitstische, Stühle, Tastaturen, Computermäuse, Mousetrapper, Bildschirme und Handgelenkstützen jeweils kostenlos zur Verfügung gestellt. Damit werde ihm eine rechtsgleiche und verhältnismässige Behandlung verwehrt. Ebenso beanstandet er, dass keine arbeitsmedizinischen Abklärungen getroffen wurden.

G.
In ihrer Vernehmlassung vom 2. März 2015 beantragt die Vorinstanz die Abweisung der Beschwerde und bekräftigt ihre Ausführungen in der Verfügung. Unabhängig vom Nutzen der Brille fehle es an einer einschlägigen gesetzlichen Bestimmung, welche sie zur Kostenübernahme verpflichten würde. Nach Ausserkrafttreten der VO EFD am 1. Januar 2002 seien bis im Jahr 2004 noch in drei Fällen Beiträge an Bildschirm- nicht jedoch Gleitsichtbrillen geleistet worden. Mit Schreiben vom 3. Februar 2004 habe man die Personaldienste der EZV auf die weggefallene gesetzliche Grundlage hingewiesen und die Bearbeitung künftiger Gesuche untersagt. Der Vergleich mit den damaligen Leistungsempfängern sei daher nicht opportun.

H.
Mit Eingabe vom 19. März 2015 reicht der Beschwerdeführer die Replik ein, worin er an Rechtsbegehren und Vorbringen festhält. Er betont, dass die Augenbeschwerden sowie die Nacken- und Rückenschmerzen von der täglichen Bildschirmtätigkeit herrührten und trotz des unbestrittenermassen ergonomisch eingerichteten Arbeitsplatzes nur eine speziell angefertigte Bildschirmbrille Abhilfe schaffen konnte. Ausserdem erhebt der Beschwerdeführer den Vorwurf, die Vorinstanz habe nach dem Wegfall der VO EFD und im Rahmen der Entschlussfassung betreffend die Behandlung künftiger Kostenübernahmegesuchen unverhältnismässig und in Verletzung der Informationspflicht gehandelt.

I.
In ihrer Duplik vom 8. April 2015 hält die Vorinstanz an der angefochtenen Verfügung sowie an ihren Anträgen und Ausführungen in der Vernehmlassung fest. Ergänzend legt sie dar, dass der abschlägige Entscheid mit dem Rechtsgleichheitsgebot vereinbar sei und sie bei der Praxisänderung ihrer Informationspflicht in angemessener Weise nachgekommen sei. Am 20. April 2015 gingen die Schlussbemerkungen des Beschwerdeführers ein.

J.
Auf weitere Vorbringen der Parteien und die sich bei den Akten befindlichen

Schriftstücke wird – soweit entscheidrelevant – in den nachfolgenden Erwägungen eingegangen.

Das Bundesverwaltungsgericht zieht in Erwägung:

1.

1.1 Gemäss Art. 31 VGG beurteilt das Bundesverwaltungsgericht Beschwerden gegen Verfügungen nach Art. 5 VwVG, sofern keine Ausnahme nach Art. 32 VGG gegeben ist und eine Vorinstanz i.S.v. Art. 33 VGG entschieden hat. Beim Arbeitgeber handelt es sich um eine Vorinstanz im Sinne von Art. 33 Bst. d VGG. Die Verfügung vom 3. Dezember 2014 ist ein zulässiges Anfechtungsobjekt und kann direkt beim Bundesverwaltungsgericht angefochten werden (vgl. Art. 36 Abs. 1 des Bundespersonalgesetzes vom 24. März 2000 [BPG, SR 172.220.1]). Eine Ausnahme nach Art. 32 VGG liegt nicht vor, weshalb das Bundesverwaltungsgericht zur Beurteilung der Beschwerde zuständig ist.

1.2 Zur Beschwerde ist nach Art. 48 Abs. 1 VwVG berechtigt, wer vor der Vorinstanz am Verfahren teilgenommen oder keine Möglichkeit zur Teilnahme erhalten hat (Bst. a), durch die angefochtene Verfügung beson-ders berührt ist (Bst. b) und ein schutzwürdiges Interesse an deren Auf-hebung oder Änderung hat (Bst. c). Der Beschwerdeführer hat am vor-instanzlichen Verfahren teilgenommen und ist durch den angefochtenen Entscheid, mit dem die Kostenübernahme für die erstandene Bildschirmbrille abgelehnt wurde, beschwert. Er ist deshalb zur Beschwerde legitimiert.

1.3 Auf die frist- und formgerecht eingereichte Beschwerde (Art. 50 und 52 VwVG) ist daher einzutreten.

2.

2.1 Das Bundesverwaltungsgericht entscheidet mit uneingeschränkter Kognition und überprüft die angefochtene Verfügung auf Rechtsverletzungen – einschliesslich unrichtiger und unvollständiger Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts – sowie auf Angemessenheit hin (Art. 49 VwVG). Bei der Prüfung der Angemessenheit auferlegt es sich indes eine gewisse Zurückhaltung, soweit es um die Leistungsbeurteilung von Angestellten, um verwaltungsorganisatorische Fragen oder um Prob-

leme der betriebsinternen Zusammenarbeit und des Vertrauensverhältnisses geht. In diesen Fällen weicht es im Zweifel nicht von der Auffassung der Vorinstanz ab und setzt sein eigenes Ermessen nicht an deren Stelle (vgl. Urteile des BVGer A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 2.1 und A-5859/2012 vom 15. Mai 2013 E. 2; MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 2.160).

2.2 Das Bundesverwaltungsgericht stellt den rechtserheblichen Sachverhalt, unter Vorbehalt der Mitwirkungspflicht der Parteien (Art. 13 VwVG), von Amtes wegen fest (Art. 12 VwVG) und wendet das Recht grundsätzlich frei an, ohne an die Parteianträge oder die rechtlichen Begründungen der Parteien gebunden zu sein (Art. 62 Abs. 4 VwVG). Von den Verfahrensbeteiligten nicht aufgeworfene Rechtsfragen werden indes nur geprüft, wenn hierzu aufgrund der Parteivorbringen oder anderer sich aus den Akten ergebender Anhaltspunkte hinreichender Anlass besteht (Urteile des BVGer A-73/2014 vom 14. Juli 2014 E. 2.2 und A-1647/2013 vom 27. November 2013 E. 2.2 m.w.H.).

3.

3.1 Der Beschwerdeführer beanstandet in formeller Hinsicht die ungenügende Feststellung des rechtserheblichen Sachverhalts. Trotz entsprechender Empfehlungen durch den MedicalService und den Rechtsdienst sowie in Missachtung von Bundesrecht seien keine arbeitsmedizinischen Abklärungen getroffen worden.

3.2 Die Vorinstanz bestreitet, den Sachverhalt ungenügend abgeklärt zu haben. Mit dem Einbezug ihres Rechtsdienstes, des SECO sowie des MedicalService habe sie umfangreiche Abklärungen getroffen. Nach Rücksprache mit Letzterem und da angesichts des Standard-Büroarbeitsplatzes des Beschwerdeführers keine neuen Erkenntnisse zu erwarten waren, sei auf eine Arbeitsplatzbesichtigung verzichtet worden.

3.3 Im Verwaltungsverfahren gilt gestützt auf Art. 12 VwVG grundsätzlich der Untersuchungsgrundsatz (vgl. E. 2.2), wonach der rechtserhebliche Sachverhalt vollständig und richtig zu ermitteln ist. Entscheid- beziehungsweise rechtserheblich sind alle Tatsachen, welche die tatbeständlichen Voraussetzungen der anwendbaren Rechtsnorm erfüllen (KRAUSKOPF/EMMENEGGER, in: VwVG, Praxiskommentar zum Bundesgesetz über das Verwaltungsverfahren, 2009 [Praxiskommentar], Art. 12 Rz. 28). Die Sachverhaltsfeststellung ist entsprechend unvollständig, wenn nicht über alle

rechtserheblichen Umstände Beweis geführt wurde oder eine entscheidrelevante Tatsache zwar erhoben, jedoch nicht gewürdigt wurde und nicht in den Entscheid einfloss (MOSER/BEUSCH/KNEUBÜHLER, a.a.O., Rz. 2.189).

3.4 Aus der Korrespondenz zwischen der Vorinstanz und dem MedicalService geht hervor, dass einerseits eine arbeitsmedizinische Arbeitsplatzbegehung zum Ausschluss zusätzlicher belastender Faktoren am Arbeitsplatz und andererseits die fachliche Überprüfung des Bedarfs nach einer Bildschirmbrille in Erwägung gezogen wurde. Auf entsprechende Nachfrage präzisierte der MedicalService, Arbeitsplatzbesichtigungen seien bei Standard-Büroarbeitsplätzen nicht notwendig. Zudem gehe von heutigen Flachbildschirmen keine Gesundheitsgefährdung aus. Der Beschwerdeführer brachte überdies verschiedentlich selber zum Ausdruck, dass sein Büroarbeitsplatz ergonomisch eingerichtet ist. Vor diesem Hintergrund waren von einer zusätzlichen Begutachtung des Arbeitsplatzes keine weiteren Erkenntnisse zu erwarten, weshalb die Vorinstanz zu Recht davon absah. Bei der Frage, ob der Beschwerdeführer tatsächlich auf die speziell angefertigte Bildschirmbrille angewiesen ist, geht es grundsätzlich um eine rechtserhebliche Tatsache, weil bei fehlender Notwendigkeit der Massnahme bereits von vornherein eine allfällige Kostenübernahme durch den Arbeitgeber ausser Betracht fallen würde. Da die Vorinstanz den abschlägigen Entscheid mit dem Mangel an einer rechtlichen Anspruchsgrundlage begründet, den durch den Optiker attestierten medizinischen Bedarf des Beschwerdeführers nach einer Bildschirmbrille dagegen nicht weiter in Frage stellt und dieser Umstand daher nicht als entscheiderheblich anzusehen ist, konnten diesbezügliche Abklärungen ungeachtet der Empfehlungen des MedicalService und des Rechtsdienstes unterbleiben. Die Vorinstanz hat die ihr obliegende Beweisführungspflicht nicht verletzt und den Sachverhalt hinreichend abgeklärt.

4.

4.1 Der Beschwerdeführer ruft sodann zur Begründung seines behaupteten Anspruchs auf Kostenübernahme verschiedene ausländische Rechtsnormen an. Diese gelangen aufgrund des Territorialitätsprinzips nicht zur Anwendung. Demgemäss gilt das öffentliche Recht jeweils nur für Sachverhalte, die sich im räumlichen Herrschaftsbereich des rechtssetzenden Gemeinwesens ereignen (HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, Allgemeines Verwaltungsrecht, 6. Auflage 2010, Rz. 359). Der vorliegend zu beurteilende Sachverhalt trug sich in der Schweiz zu und weist keine Berührungspunkte

zum Ausland auf, weshalb die Schweizerische Rechtsordnung massgebend ist. Zudem ist auch keine staatsvertragliche Verpflichtung ersichtlich, welche die Anwendung ausländischen öffentlichen Rechtes gebieten würde.

4.2

4.2.1 Nach Art. 110 und 122 BV ist der Bund zur Regelung des Arbeitsverhältnisses zuständig. In Ausübung dieser Kompetenz hat der Bundesgesetzgeber Art. 319 ff. OR erlassen (vgl. HELBLING in: Portmann/Uhlmann [Hrsg.], Stämpflis Handkommentar zum Bundespersonalgesetz, 2013 [Handkommentar BPG], Art. 1 Rz. 6). Der Bund kann seine Arbeitsverhältnisse durch Erlass spezialgesetzlicher Normen je einem eigenen, vom Obligationenrecht abweichenden Dienst- bzw. Beamtenrecht unterstellen, muss aber nicht (vgl. HELBLING, a.a.O., Art. 1 Rz. 7 und 9). Die Rechte und Pflichten der Angehörigen des Bundespersonals sind im BPG geregelt (Art. 1 BPG). Soweit dieses und andere Bundesgesetze nichts Abweichendes bestimmen, gelten gemäss Art. 6 Abs. 2 BPG für das Arbeitsverhältnis sinngemäss die einschlägigen Bestimmungen des OR. Diesfalls gilt das OR als öffentliches Dienstrecht (vgl. HELBLING, a.a.O., Art. 1 Rz. 10). Das BPG und allfällige Spezialgesetze gehen dem OR folglich als leges speciales vor. Die Ausführungsbestimmungen zum BPG dürfen von den zwingenden Vorschriften des OR hingegen nur dann abweichen, wenn das BPG selber oder andere Bundesgesetze dazu ermächtigen (vgl. dazu Botschaft zum Bundespersonalgesetz vom 14. Dezember 1998 [Botschaft BPG], BBl 1999 1609; BGE 132 II 161 E. 3.1; Verwaltungspraxis der Bundesbehörden [VPB] 69.34 E. 2b).

4.2.2 Gleich wie den privaten trifft auch den öffentlichen Arbeitgeber gegenüber den Arbeitnehmenden eine Fürsorgepflicht. Sie ergibt sich aus Art. 328 OR i.V.m. Art. 6 Abs. 2 BPG sowie Art. 4 Abs. 2 Bst. g BPG und bildet das Korrelat zur Treuepflicht des Arbeitnehmers. Ausfluss davon ist der Persönlichkeitsschutz, wonach der Arbeitgeber zum Schutz von Leben, Gesundheit und persönlicher Integrität der Arbeitnehmer jene Massnahmen zu treffen hat, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes oder Haushaltes angemessen sind, soweit es mit Rücksicht auf das einzelne Arbeitsverhältnis und die Natur der Arbeitsleistung ihm billigerweise zugemutet werden kann (Art. 328 Abs. 2 OR). Bevor eine Massnahme an den gesetzlichen Kriterien der Notwendigkeit, dem Stand der Technik und ihrer Verhältnismässigkeit gemessen werden kann, stellt sich die Frage, ob sie überhaupt

in den Anwendungsbereich der bezüglich des Gesundheitsschutzes massgeblichen Normen fällt. Dem ist im Hinblick auf die vorliegend interessierende Frage, ob die Vorinstanz die Kosten für die Bildschirmbrille übernehmen muss, durch Auslegung nachzugehen.

4.2.3 Art. 328 Abs. 2 OR bezieht sich nicht nur auf Massnahmen zum Schutz vor Berufsunfällen, sondern ganz allgemein vor Gesundheitsschädigungen, die sich aus der Berufsausübung ergeben können. Die zu ergreifenden Massnahmen beinhalten dabei namentlich solche präventiver Art (HELBLING, a.a.O., Art. 4 Rz. 47 m.H.). Daraus erwächst unter anderem die Pflicht, für eine einwandfreie Beschaffenheit der Arbeitsräume zu sorgen oder Vorrichtungen und Maschinen, mit welchen der Arbeitnehmer in Berührung kommt, so mit Schutzvorrichtungen zu versehen, dass die Unfallgefahr möglichst klein wird. Zu diesem Schutz hat der Arbeitgeber die erforderlichen, geeigneten sowie zumutbaren Massnahmen zu treffen. Er ist aber nicht gehalten, gegen jede nur mögliche Gefahr Vorkehren zu treffen. Er muss nur jene Gefahren abwenden, die aus dem Wesen der Arbeit und aus dem bestimmungsgemässen Gebrauch der Anlagen erwachsen (STREIFF/VON KAENEL/RUDOLPH, Arbeitsvertrag, Praxiskommentar zu Art. 319-362, 7. Auflage 2012, Art. 328 OR Rz. 3 und 15; BGE 132 III 257 E. 5.2).

4.2.4 Mit der nunmehr geltenden Fassung von Art. 328 OR erfolgte eine Angleichung an die entsprechenden Bestimmungen des öffentlichen Rechts (insbesondere Art. 6 Abs. 1 des Bundesgesetzes vom 13. März 1964 über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel [ArG, SR 822.11] aber auch Art. 82 des Bundesgesetzes vom 20. März 1981 über die Unfallversicherung [UVG, SR 832.20]). Damit wird zum Ausdruck gebracht, dass es sich im Grunde um eine einheitliche Pflicht handelt. Art. 6 Abs. 1 ArG und die gestützt darauf erlassene Verordnung 3 vom 18. August 1993 (ArGV 3, SR 822.113) können daher zur Konkretisierung von Art. 328 Abs. 2 OR herangezogen werden (vgl. BGE 132 III 257 E. 5.4 m.H.; SCHEIDEGGER/PITTELOUD, in: Stämpflis Handkommentar, Arbeitsgesetz, 2005, Art. 6 Rz. 32 ff.). Da die Bundesverwaltung zudem den Vorschriften des ArG über den Gesundheitsschutz (Art. 3a Bst. a ArG) sowie der ArGV 3 (Art. 1 Abs. 1 ArGV 3) untersteht, finden deren Bestimmungen im Rahmen von Art. 342 Abs. 2 OR vorliegend auch direkt Anwendung.

4.2.5 Der in Art. 6 ArG geregelte Gesundheitsschutz wird durch die ArGV 3 konkretisiert, indem sie den Begriff des Gesundheitsschutzes erläutert, die verschiedenen dabei zu berücksichtigenden Aspekte aufzählt und angibt,

wann welche Arten von Massnahmen zu treffen sind (vgl. Art. 6 Abs. 4 ArG). Eine Wegleitung des SECO (Wegleitung zu den Verordnungen 3 und 4 zum Arbeitsgesetz, 8. Überarbeitung 2011, S. 301-1 ff., abrufbar unter www.seco.admin.ch > Dokumentation > Publikationen und Formulare > Merk- und Informationsblätter > Arbeit [nachfolgend: Wegleitung]) erläutert die Bestimmungen der ArGV 3 im Sinne eines Handbuchs und Nachschlagewerks für die Praxis und ist auch vorliegend als Auslegungshilfe zu berücksichtigen.

4.2.6 Die Verordnung statuiert zunächst die allgemeine Pflicht des Arbeitgebers, alle Massnahmen zu treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten (Art. 2 Abs. 1 ArGV 3). Im Besonderen hat der Arbeitgeber für ergonomisch gestaltete Arbeitsplätze, Arbeitsgeräte und Hilfsmittel zu sorgen (Art. 2 Abs. 1 Bst. a ArGV 3 sowie Art. 23 ArGV 3). Zur Vermeidung von beeinträchtigenden Auswirkungen sind dafür die Arbeit und Arbeitsbedingungen dem Menschen anzupassen und nicht umgekehrt (vgl. Wegleitung, Art. 2 Abs. 1 Bst. a S. 302-2). Dies erfolgt beispielsweise durch die Gestaltung der Arbeitsumgebung in Berücksichtigung von Körpermassen und -kräften. Bei der Bildschirmarbeit ist die sachgerechte individuelle Anpassung der Arbeitsmittel, deren Nutzung und ausreichende Bewegung des Körpers in Abhängigkeit von der Einsatzdauer und Arbeitsweise von Bedeutung (vgl. Wegleitung, Art. 23 S. 323-1 ff.).

Im Sinne besonderer Anforderungen an die Ergonomie sind ständige Arbeitsplätze ferner so zu gestalten, dass in zwangsloser Körperhaltung gearbeitet werden kann, Sitze bequem und der auszuführenden Arbeit sowie dem Arbeitnehmer angepasst sowie nötigenfalls mit Arm- und Fussstützen ausgerüstet sind (Art. 24 Abs. 2 ArGV 3). Wenn möglich soll sitzend oder wechselweise sitzend und stehend gearbeitet werden können (Art. 24 Abs. 3 ArGV 3).

Die Wegleitung stellt bezüglich der ergonomischen Arbeitsplatzgestaltung verschiedene messbare Kriterien auf. So bestehen beispielsweise bezüglich der Dimensionierung der Tischplatte, Verstellbarkeit von Tisch- und Bildschirmhöhe oder Arbeitsstühlen klare Mindestanforderungen. In anderen Punkten (bspw. ergonomische Tastatur oder Stehtisch) beschränkt sich die Wegleitung dagegen auf Empfehlungen (Wegleitung, Art. 23 S. 323-5 f. und Art. 24 S. 324-5). Damit kommt zum Ausdruck, dass dem Arbeitgeber bei der ergonomischen Gestaltung der Arbeitsverhältnisse je nach Art der

Massnahme ein grösserer oder kleinerer Ermessensspielraum zugestanden werden soll.

4.2.7 Aus dem Gesagten ergibt sich, dass die Pflicht zur ergonomischen Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsgeräten und Hilfsmitteln auf Massnahmen an den arbeitgeberseitig zur Verfügung gestellten Geräten, Materialien und Räumen beschränkt ist, welche der Erbringung der definierten Arbeitsleistung dienen (vgl. auch Art. 327 Abs.1 OR).

4.3

4.3.1 Der Bildschirmarbeitsplatz des Beschwerdeführers erfüllt unbestrittenermassen die ergonomischen Anforderungen an einen modernen Arbeitsplatz. Eine arbeitsplatzseitige Massnahme, welche den im Raum stehenden körperlichen Beschwerden ein Ende hätte setzen können, ist weder ersichtlich noch vom Beschwerdeführer geltend gemacht worden. Damit fällt eine Pflicht zur Ergreifung einer ergonomischen Massnahme im vorgenannten Sinne ausser Betracht. Stattdessen ist davon auszugehen, dass der alterungsbedingt aufgetretenen Diskrepanz zwischen Sehvermögen und Sehanforderung bei der Bildschirmarbeit sowie den damit einhergehenden Beschwerden nur mit der speziell angefertigten Bildschirmbrille entgegnet werden konnte. Als Massnahme ausserhalb des gesundheitlichen Verantwortungsbereiches des Arbeitgebers hat der Arbeitnehmer dafür aufzukommen.

4.3.2 Die aus der Auslegung gewonnene und dargelegte Abgrenzung der Verantwortlichkeit in Abhängigkeit davon, ob die gesundheitsrelevante Massnahme beim Arbeitgeber oder Arbeitnehmer greift beziehungsweise anzusiedeln ist, leuchtet auch unter Berücksichtigung eines allfälligen privaten Nutzens ein. Arbeitnehmerseitige Massnahmen werden regelmässig auch privat von Nutzen sein. Selbst wenn der Beschwerdeführer bei der Bildschirmbrille einen solchen in Abrede stellt, besteht diese Möglichkeit zumindest theoretisch. Anders sieht es bei arbeitsplatzseitigen Massnahmen aus. Solche sind häufig bereits aus rein praktischen Gründen kaum dem privaten Gebrauch zugänglich. So ist ein höhenverstellbarer Tisch oder eine ergonomische Tastatur orts- und arbeitsgebunden. Der tendenziell bestehende private Mehrnutzen arbeitnehmerseitiger Massnahmen und vorliegend der Bildschirmbrille spricht ebenfalls gegen eine Kostenpflicht des Arbeitgebers. Die durch Gesetz und Verordnung getroffene Differen-

zierung der Verantwortlichkeit für den Gesundheitsschutz samt zusammenhängender Kostentragungspflicht erweist sich vor diesem Hintergrund als sachlich begründet und verhältnismässig.

4.3.3 Der Beschwerdeführer zieht für seinen geltend gemachten Anspruch den Vergleich zu verordneten Arbeitstischen, Stühlen, Tastaturen, Computermäusen, Mousetrappern und Bildschirmen, welche angeblich kostenlos bereitgestellt würden. Diesen Massnahmen ist gemein, dass sie in Nachachtung individuell-ergonomischer Grundsätze allesamt unmittelbar an notwendigen Arbeitsmitteln ansetzen und damit im Rahmen des durch die ArGV 3 zugestandenen Ermessensspielraumes vom Arbeitgeber getroffen werden können, was teilweise auch durch entsprechende Empfehlungen in der Wegleitung zum Ausdruck kommt. Auf eine Bildschirmbrille trifft dies gerade nicht zu (vgl. E. 4.3.1). Die monierte Ungleichbehandlung beruht damit auf der gesetzlichen Regelung, welche eine zulässige Differenzierung trifft (vgl. E. 4.3.2). Das Vorbringen des Beschwerdeführers ist nicht zielführend und vermag keinen Verstoss gegen das Rechtsgleichheitsgebot zu offenbaren, wonach nur Gleiches gleich zu behandeln ist (vgl. BGE 140 I 77 E. 5.1; 139 I 242 E. 5.1 und Urteil des BVGer A-495/2014 vom 27. Oktober 2014 E. 6.3 zu Art. 8 Abs. 1 BV).

4.3.4 Der Beschwerdeführer stützt sein Begehren ferner auf einen Passus in der Wegleitung (Wegleitung, Art. 23 S. 323-8), wonach die individuelle Beratung von Personen mit Sehbeschwerden durch den Augenarzt oder Optiker sowie gezielte Verbesserungen der Sehvoraussetzungen wichtig seien. Des Weiteren betont er die Bedeutung des in der Wegleitung unter dem Titel "Grundlagen" aufgeführten SUVA-Merkblatts 44022 (Merkblatt) zur Arbeit am Bildschirm und zitiert daraus insbesondere Folgendes: "Wird einer alterssichtigen Person vom Augenarzt eine spezielle Arbeitsbrille verordnet, die auf eine bestimmte Bildschirmdistanz eingestellt ist und im ausserberuflichen Bereich kaum gebraucht wird, sollte der Arbeitgeber die Kosten für diese Brille – wie für Brillen zum Schutz vor Splittern oder Säurespritzern – übernehmen". Mit diesen Ausführungen wird wohl auf mögliche Beschwerden bei der Bildschirmarbeit und entsprechende Massnahmen hingewiesen, hingegen ist nicht die Rede von einer Pflicht des Arbeitgebers zur Kostenübernahme von Bildschirmbrillen. Das Merkblatt enthält als Auslegungsmittel lediglich eine diesbezügliche Empfehlung, welche zudem aufgrund der mangelnden Vergleichbarkeit mit Schutzbrillen gegen Splitter oder Säurespritzer (vgl. dazu E. 4.4) nicht überzeugt. Gemäss SECO ist das Merkblatt ferner durch die SUVA-Broschüre 44034 (Broschüre) ersetzt und damit die Empfehlung zur Kostenübernahme ersatzlos

gestrichen worden. Bei der aktuell andauernden Überarbeitung des Wegleitungstextes werde der Verweis auf das Merkblatt entsprechend entfernt. Der Beschwerdeführer kann aus den angeführten Passagen folglich nichts zu seinen Gunsten ableiten.

4.3.5 In Übereinstimmung mit der Vorinstanz und dem SECO ist bei der speziell angefertigten Bildschirmbrille von einer persönlichen, arbeitsplatzunabhängigen Massnahme auszugehen, die sich nach dem Gesagten insbesondere nicht unter die in Art. 2 Abs. 1 Bst. a ArGV 3 sowie Art. 23 f. ArGV 3 konkretisierten arbeitgeberseitigen Pflichten zur ergonomischen Gestaltung der Arbeitsbedingungen subsumieren lässt, weshalb auch ein entsprechender Anspruch auf Kostenübernahme gegenüber der Vorinstanz entfällt.

4.4

4.4.1 Der Beschwerdeführer führt überdies ins Feld, speziell verordnete Arbeitsbrillen seien wie Brillen zum Schutz vor Splittern oder Säurespritzern zu übernehmen.

4.4.2 In diesem Zusammenhang stellt sich die Frage, ob der Bildschirmbrille die Qualität von Persönlicher Schutzausrüstung beizumessen ist. Art. 27 Abs. 1 ArGV 3 hält hierzu fest, dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zumutbare und wirksame persönliche Schutzausrüstungen zur Verfügung stellen muss, sofern Gesundheitsbeeinträchtigungen nicht oder nicht vollständig durch technische oder organisatorische Massnahmen ausgeschlossen werden können. Solche Ausrüstungsgegenstände können Schutzmasken, Anzüge, Handschuhe, Schutzsalben, dichte Stiefel sowie Vollanzüge sein und beispielsweise Schutz bieten gegen schleichende Vergiftungen, Eindringen von Giftstoffen durch die Haut, unangenehme Wärme oder Kälte und Witterungseinflüsse (Wegleitung, Art. 27 S. 327-1).

Damit eine individuelle Gesundheits-Schutzausrüstung in Betracht gezogen werden kann, muss der Arbeitnehmer bei der Verrichtung seiner Arbeit mit einer Gefahrenquelle konfrontiert sein, welcher mit technischen und organisatorischen Massnahmen nicht beizukommen ist.

4.4.3 Sowohl der MedicalService als auch das SECO hielten in ihren Stellungnahmen fest, dass die heute üblichen Flachbildschirme gemeinhin nicht als sicherheits- oder gesundheitsgefährdend gelten. In diesem Sinne seien auch keine Nachweise bezüglich der Verschlechterung der Sehkraft als Folge einer korrekten Verwendung solcher Bildschirme am Arbeitsplatz

bekannt. Diese Auffassung wird auch in der Wegleitung (Wegleitung, Art. 23 S. 323-7) und dem vom Beschwerdeführer zitierten Merkblatt (S. 86) vertreten. Der Beschwerdeführer seinerseits dementiert dies nicht. Es ist daher davon auszugehen, dass die vorliegend beklagten Beschwerden auf ein Ungleichgewicht zwischen Sehanforderung und Sehfähigkeit zurückzuführen sind, welches bei der Bildschirmarbeit zum Tragen kommt. Da somit im Bildschirm an sich keine Gefahrenquelle zu erkennen ist, fehlt es am Bedürfnis nach einem individuellen Schutzmittel. Die Bildschirmbrille des Beschwerdeführers ist nicht als solches zu qualifizieren. Ebenso liegt keine persönliche Schutzausrüstung im Sinne von Art. 38 VUV vor, welche den Schutz vor Unfällen bezweckt. Die vom Beschwerdeführer angeführten Brillen gegen Splitter und Säurespritzer dürften dagegen unter diese Kategorie fallen und deshalb vom Arbeitgeber übernommen werden.

4.5 Aus den dargelegten Pflichten des Arbeitgebers, Massnahmen zum Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu ergreifen, lässt sich kein Anspruch auf Kostenübernahme für Bildschirmbrillen ableiten. Anderweitige gesetzliche Grundlagen, woraus sich ein entsprechender Anspruch ergeben könnte, sind ebenfalls nicht ersichtlich.

4.6

4.6.1 Des Weiteren ist auf die vom Beschwerdeführer geltend gemachte Ungleichbehandlung gegenüber anderen Mitarbeitern der EZV einzugehen.

4.6.2 Art. 8 VO EFD sah für den Fall, dass "Korrekturbrillen" ausschliesslich für die Arbeit am Bildschirmgerät notwendig sind, eine einmalige partielle Kostenübernahme vor. Gemäss Art. 8 Abs. 1 Bst. a VO EFD waren "Gleitsichtbrillen" ausdrücklich davon ausgenommen. Mit dem Inkrafttreten der Verordnung des EFD vom 6. Dezember 2001 zur Bundespersonalverordnung (VBPV, SR 172.220.111.31) per 1. Januar 2002 wurde die VO EFD aufgehoben. Da die gesamte Verwaltungstätigkeit und insbesondere auch die Leistungsverwaltung an das Legalitätsprinzip gebunden ist (BGE 130 I 1 E. 3.1; 128 I 113 E. 3c; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz. 416), fehlte es den nach dem 1. Januar 2002 geleisteten Kostenbeiträgen an Bildschirmbrillen unabhängig von der Qualifikation als "Korrekturbrillen" oder "Gleitsichtbrillen" gemäss Art. 8 VO EFD somit an einer gesetzlichen Grundlage. Es ist zu prüfen, ob die Vorinstanz das Rechtsgleichheitsprinzip verletzt hat.

4.6.3 Der Grundsatz der Gesetzmässigkeit der Verwaltung geht dem Rechtsgleichheitsprinzip im Konfliktfall in der Regel vor. Wenn eine Behörde in einem Fall eine vom Gesetz abweichende Entscheidung getroffen hat, gibt das den Privaten, die sich in der gleichen Lage befinden, grundsätzlich keinen Anspruch darauf, ebenfalls abweichend von der Norm behandelt zu werden. Dies gilt allerdings nur dann, wenn die abweichende Behandlung lediglich in einem einzigen oder in einigen wenigen Fällen erfolgt ist. Besteht hingegen eine eigentliche gesetzeswidrige Praxis und lehnt es die Behörde ab, diese aufzugeben, so können Private verlangen, dass die widerrechtliche Begünstigung, die Dritten zuteilwurde, auch ihnen gewährt werde (BGE 136 I 65 E. 5.6; 127 I 1 E. 3a; Urteil des BVGer A-152/2012 vom 28. Juni 2012 E. 4.2; HÄFELIN/MÜLLER/UHLMANN, a.a.O., Rz. 518).

4.6.4 Bei der Vorinstanz kam es nach dem 1. Januar 2002 noch in drei Fällen zu Kostengutsprachen für Bildschirmbrillen. Letztmals geschah dies im Jahr 2004. Aus der Ende 2003 mit dem EFD geführten Korrespondenz geht hervor, dass die Vorinstanz angesichts der weggefallenen gesetzlichen Grundlage bestrebt war, ein neues Vorgehen zu entwickeln. Als Resultat des geführten Meinungsaustausches erging mit Schreiben vom 3. Februar 2004 die Weisung, infolge der ersatzlos aufgehobenen VO EFD inskünftig nicht mehr auf entsprechende Gesuche einzugehen. Die Vorinstanz gewährte damit während einer Übergangszeit in wenigen Fällen noch Kostengutsprachen und distanzierte sich schliesslich unmissverständlich davon. Die Absicht eine ständige gesetzeswidrige Praxis begründen zu wollen, ist in diesem Verhalten nicht zu erkennen. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Vorinstanz der Rechtsänderung und ihrer Konsequenzen zu spät gewahr wurde und diese Säumnis zu einer Verzögerung in der Umsetzung führte. Es liegt somit keine Verletzung des Rechtsgleichheitsprinzips vor, woraus dem Beschwerdeführer ein Anspruch auf Kostenübernahme für seine Bildschirmbrille erwachsen würde.

4.7 Der Beschwerdeführer rügt schliesslich das Vorgehen der Vorinstanz infolge der ausser Kraft getretenen VO EFD. Er wirft ihr insbesondere eine Verletzung ihrer Informationspflicht vor. Inwiefern dieses um Jahre zurück liegende Verhalten die vorliegend zu beurteilende Frage der Kostenübernahme für die Bildschirmbrille berühren soll, ist weder ersichtlich noch wird dies durch den Beschwerdeführer aufgezeigt. Selbst wenn die damalige Vorgehensweise der Vorinstanz zu bemängeln wäre – was nicht weiter zu

prüfen ist – vermöchte dies den geltend gemachten Anspruch nicht zu begründen. Der Beschwerdeführer dringt mit diesem Vorbringen ebenfalls nicht durch.

5.
Die Beschwerde erweist sich demnach als unbegründet und ist abzuweisen.

6.

6.1 Das Beschwerdeverfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht ist in personalrechtlichen Angelegenheiten unabhängig vom Ausgang des Verfahrens, ausser bei Mutwilligkeit, kostenlos (Art. 34 Abs. 2 BPG). Es sind daher vorliegend keine Verfahrenskosten zu erheben.

6.2 Angesichts seines vollständigen Unterliegens ist dem Beschwerdeführer keine Parteientschädigung auszurichten (Art. 64 Abs. 1 VwVG i.V.m. Art. 7 Abs. 1 des Reglements vom 21. Februar 2008 über die Kosten und Entschädigungen vor dem Bundesverwaltungsgericht [VGKE, SR 173.320.2]).

Demnach erkennt das Bundesverwaltungsgericht:

1.
Die Beschwerde wird abgewiesen.

2.
Es werden keine Verfahrenskosten erhoben.

3.
Es wird keine Parteientschädigung zugesprochen.

4.
Dieses Urteil geht an:

– den Beschwerdeführer (Gerichtsurkunde)
– die Vorinstanz (Ref-Nr. 80729167/122.22/13.001; Einschreiben)
– das Generalsekretariat EFD (Gerichtsurkunde)

Die vorsitzende Richterin: Der Gerichtsschreiber:

Kathrin Dietrich Matthias Stoffel

Rechtsmittelbelehrung:

Entscheide des Bundesverwaltungsgerichts auf dem Gebiet der öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnisse können beim Bundesgericht angefochten werden, sofern es um eine vermögensrechtliche Angelegenheit geht, bei welcher der Streitwert mindestens Fr. 15'000.– beträgt oder bei der sich eine Rechtsfrage von grundsätzlicher Bedeutung stellt (vgl. Art. 85 Abs. 1 Bst. b und Abs. 2 BGG). Bei einer nicht vermögensrechtlichen Angelegenheit ist die Beschwerde nur zulässig, wenn sie die Gleichstellung der Geschlechter betrifft (vgl. Art. 83 Bst. g BGG). Steht die Beschwerde in öffentlich-rechtlichen Angelegenheiten offen, kann sie innert 30 Tagen nach Eröffnung dieses Entscheids beim Bundesgericht, Schweizerhofquai 6, 6004 Luzern, erhoben werden (Art. 82 ff., 90 ff. und 100 BGG). Die Rechtsschrift ist in einer Amtssprache abzufassen und hat die Begehren, deren Begründung mit Angabe der Beweismittel und die Unterschrift zu enthalten. Der angefochtene Entscheid und die Beweismittel sind, soweit sie die beschwerdeführende Partei in Händen hat, beizulegen (Art. 42 BGG).

Versand: