



Information von der **Deutsche Rentenversicherung** zum Thema

„Zuschuss zu ergonomischer Arbeitsplatzausstattung“ – Newsletter 3/2025

Immer wieder erreichen uns Anfragen zu Zuschüssen der gesetzlichen Rentenversicherung zu ergonomischer Arbeitsplatzausstattung. Vielleicht können wir Ihnen mit den folgenden Ausführungen weiterhelfen:

Ob die Deutsche Rentenversicherung bei einer Arbeitsplatzausstattung Kosten übernehmen kann hängt immer im Einzelfall von den gesundheitlichen Einschränkungen der Versicherten und der konkret erforderlichen Arbeitsplatzausstattung ab.

Zu allererst bedarf es eines Anspruches auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben, vereinfacht der Feststellung, dass der bisherige Arbeitsplatz ohne diese Ausstattung nicht mehr dauerhaft leidensgerecht wäre, mit der Ausstattung aber dauerhaft wieder weiter leidensgerecht ist.

In einem zweiten Schritt der Prüfung geht es dann darum, zu prüfen, ob nicht bereits eine Verpflichtung zur Beschaffung dieser Arbeitsplatzausstattung durch andere Vorschriften (z.B. Berufsgenossenschaft etc.) besteht.

Hier gilt:

Arbeitsbedingungen müssen so beschaffen sein, dass die Beschäftigten vor Gefahren für Gesundheit und Leben geschützt sind. Dieser Grundsatz ergibt sich aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers (§§ 241 Abs. 2, 617 bis 619 Bürgerliches Gesetzbuch und § 62 Handelsgesetzbuch) und wird in einer Reihe staatlicher und berufsgenossenschaftlicher Vorschriften ergänzt. Hier sind in erster Linie das Arbeitssicherheitsgesetz (ASiG) und das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) sowie die Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) und die Betriebssicherheitsverordnung (BetrSichV) zu nennen.

Danach ist die Arbeit so zu gestalten, dass eine Gefährdung für Leben und Gesundheit möglichst vermieden oder möglichst geringgehalten wird. Der jeweilige Stand der Technik, der Arbeitsmedizin und der Hygiene sowie sonstige gesicherte arbeitsmedizinische Erkenntnisse sind zu berücksichtigen.

Gemäß § 3a Abs. 2 ArbStättV hat der Arbeitgeber bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen Arbeitsstätten so einzurichten und zu betreiben, dass die besonderen Belange dieser Beschäftigten im Hinblick auf Sicherheit und Gesundheitsschutz berücksichtigt werden.

Ausgehend von diesen Grundsätzen ist zunächst zu prüfen, ob der Arbeitgeber grundsätzlich (auch gegenüber einem anderen Arbeitnehmer) zur Leistung verpflichtet ist.

Sollte es sich um eine um eine rein ergonomische Arbeitsplatzausstattung eines Büroarbeitsplatzes handeln, dürfte keine Fördermöglichkeit des RV-Trägers bestehen.

Hier gilt insbesondere für Büroarbeitsplätze:

In der Regel ist eine **ergonomische Ausstattung** für die meisten orthopädischen Erkrankungen der Versicherten **ausreichend**. Die persönlichen Voraussetzungen des § 10 SGB VI sind in diesen Fällen nicht erfüllt. Für eine ergonomische Ausstattung ist der Arbeitgeber zuständig.

Arbeits- und Bürostuhl / Arbeits- und Schreibtisch

Ergonomische **Büro-/Arbeitsstühle** sind geeignet, auch bei der überwiegenden Zahl orthopädischer Einschränkungen ein adäquates Sitzen zu gewährleisten. Für die Ausstattung mit einem ergonomischen Büro-/Arbeitsstuhl ist der Arbeitgeber zuständig. Eine Leistungsverpflichtung der Rentenversicherung besteht insofern grundsätzlich nicht.

Einige Diagnosen erfordern jedoch die Bereitstellung eines orthopädischen Büro-Arbeitsstuhls (Arthrodesenstuhl) beziehungsweise eines individuell sondergefertigten Büro-/Arbeitsstuhls.

Bei starken Abweichungen - z.B. anatomischer Art, aber auch speziellen Erkrankungsformen oder nach Unfällen mit Veränderungen der Körperstatik (Einbeinigkeit, ausgeprägte Deformierungen der Wirbelsäule und anderes mehr) - können individuelle Sonderanfertigungen oder spezielle Anpassungen notwendig sein.

Sind die persönlichen und versicherungsrechtlichen Voraussetzungen (§§ 10, 11 SGB VI) erfüllt und liegt kein Ausschlussgrund nach § 12 SGB VI vor, wäre in diesen Fällen die Übernahme der Kosten durch die Rentenversicherung denkbar. Eine Förderung spezieller Büro-/Arbeitsstühle (Arthrodesenstühle) ist bei folgenden **Diagnosen** möglich:

- Morbus Bechterew
- Skoliose mit einem Cobb-Winkel > 40°
- Kyphoskoliose mit einem Cobb-Winkel > 40°
- Hüft- und Kniearthrodese
- Girdlestone-Hüfte
- Spondylodese

Ein **Arthrodesenstuhl** ist ein im Bereich der Sitzfläche besonders geformter orthopädischer Bürostuhl (geteilte Sitzfläche im Schenkelbereich), welcher z. B. für Menschen mit Bewegungseinschränkungen im Hüft- oder Kniebereich (nach Gelenkversteifungen oder auch nach der Implantation einer Hüftgelenksprothese)

Erleichterung bietet und bei der noch nicht freigegebenen oder nicht mehr möglichen Beugung des Gelenks ermöglicht, dieses zu schonen.

Denkbar wären hier also nur eine Zuständigkeit des RV-Trägers, wenn statt einer ergonomischen Arbeitsplatzausstattung eine individuell zu fertigende orthopädische Büroausstattung in Form z.B. eines

- individuell sondergefertigten Bürostuhls
- orthopädischen Bürostuhls (Arthrodesenstuhls)
- individuell sondergefertigten Arbeitsstuhls
- orthopädischen Arbeitsstuhls (Arthrodesenstuhls)

notwendig wäre.

Kosten für höhenverstellbare Schreibtische kann der RV-Träger generell nicht übernehmen, hier gilt folgendes:

Höhenverstellbare Schreib-/Arbeitstische sind einer ergonomisch zeitgemäßen, den Wechsel zwischen stehender und sitzender Arbeitshaltung gewährleistenden Büroausstattung zuzurechnen. Hierfür - oder für die Schaffung alternativer Möglichkeiten zu einem Haltungswchsel - ist der Arbeitgeber aufgrund der Arbeitsschutzbestimmungen verantwortlich.

Es gibt keine speziellen **orthopädischen** höhenverstellbaren Schreib-/Arbeitstische. Auch Sonderanfertigungen sind in diesem Segment nicht denkbar.

Für weitere Büroarbeitsmittel (z.B. Tastaturen, Mäuse, elektrische Locher, Tacker, Gelkissen, bestimmte Armstützen) gilt:

Die ArbStättV (Anhang, Abs. 1, Ziffer 6.1 - Allgemeine Anforderungen an Bildschirmarbeitsplätze) gilt auch für weitere Arbeitsmittel wie Tastaturen, Mäuse etc.

Hierfür ist der Arbeitgeber aufgrund der Arbeitsschutzbestimmungen verantwortlich.

Nach § 5 Abs. 1 Nummer 1 und 2 der Verordnung über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Verwendung von Arbeitsmitteln (Betriebssicherheitsverordnung - BetrSichV) darf der Arbeitgeber nur solche Arbeitsmittel zur Verfügung stellen und verwenden lassen, die unter Berücksichtigung der vorgesehenen Einsatzbedingungen bei der Verwendung sicher sind. Die Arbeitsmittel müssen für die Art der auszuführenden Arbeiten geeignet und den gegebenen Einsatzbedingungen sowie den vorhersehbaren Beanspruchungen angepasst sein.

Alternative Eingabemittel wie z.B. geteilte Tastaturen oder spezielle Mäuse sollten "dann eingesetzt werden, wenn die aufgetretenen Beschwerden medizinisch abgeklärt sind." In der VBG-Fachwissen Publikation "Alternative Eingabemittel an Bildschirmarbeitsplätzen"

heißt es dazu: "Üblicherweise können bei Beachtung aller in der BGI 650, Bildschirm- und Büroarbeitsplätze - Leitfaden für die Gestaltung' gegebenen Informationen arbeitsbedingte Gesundheitsgefahren und das Auftreten von arbeitsbezogenen Beschwerden im Muskel-Skelett-System der Hand, des Armes, der Schulter und des Nackens vermieden werden. In Einzelfällen, insbesondere bei aus außerberuflicher Ursache akut oder chronisch erkrankten Beschäftigten (z.B. bei Rheuma), können jedoch Beschwerden und Beeinträchtigungen bei der Benutzung von Eingabemitteln durch repetitive Bewegungen oder lang anhaltende muskuläre Anspannungen in ungünstigen Haltungen auftreten. Um in diesen individuellen Fällen die Belastungen möglichst gering zu halten, ist es wichtig, Computer-Eingabemittel in nahezu neutralen Körperhaltungen und mit geringeren Muskelaktivitäten benutzen zu können. Dies kann durch entsprechende Designs und günstige Positionen der Eingabemittel sowie durch gute Arbeitstechniken unterstützt werden." Alternative Eingabemittel treten in diesen Fällen an die Stelle der "normalen" ergonomischen Eingabemittel, die der Arbeitgeber zur Verfügung stellen muss (AGDR 3/2017, TOP 13.6).

Erfordert die Bürotätigkeit aufgrund ihrer besonderen Gegebenheiten spezielle Arbeitsmittel wie z.B. **elektrische Locher und Tacker**, weil im hohen Maße entsprechende, physisch einseitig belastenden Arbeiten von dem Mitarbeitenden zu erledigen sind, ist somit der Arbeitgeber dafür zuständig, eine geeignete Büroausstattung zur Verfügung zu stellen.

Dem Begriff "**Wellnessartikel**" zuzuordnende ergonomische Arbeitsmittel aus dem Bürobedarfsangebot wie **Gelkissen, bestimmte Armstützen** etc. können eine sinnvolle Erleichterung bei der Arbeitsverrichtung bieten. Sie sind insbesondere dann sinnvoll, wenn der Betriebsarzt ihrer Nutzung zustimmt oder sie empfiehlt. Für die Ausstattung mit solchen ergonomischen Arbeitsmitteln ist ebenfalls der Arbeitgeber im Rahmen der Arbeitsschutzvorschriften zuständig.