

Aktenzeichen: 1 ABR 47/95
Bundesarbeitsgericht 1. Senat

Beschluß vom 02. April 1996
- 1 ABR 47/95 -

I. Arbeitsgericht
Stuttgart

Beschluß vom 31. Januar 1995
- 4 BV 227/94 -

II. Landesarbeitsgericht
Baden-Württemberg

Beschluß vom 20. September 1995
- 3 TaBV 1/95 -

Für die Amtliche Sammlung: Ja
Für die Fachpresse : Ja
Für das Bundesarchiv : Ja



Entscheidungsstichwort:

Mitbestimmung bei Bildschirmarbeit

Gesetz:

BetrVG § 87 Abs. 1 Nr. 7, Nr. 6; GewO § 120 a; EG-Bildschirmrichtlinie Art. 7, 8 und 9; EG-Rahmenrichtlinie Arbeitsschutz Art. 11, 16; EGV Art. 177 Abs. 3, 189 Abs. 3; ArbGG § 92 Abs. 1, § 72 Abs. 2 Nr. 1

Leitsätze:

1. Der Betriebsrat kann aufgrund seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. § 120 a GewO und Art. 7 der EG-Bildschirmrichtlinie (90/270/EWG) betriebliche Regelungen über die Unterbrechung von Bildschirmarbeit durch andere Tätigkeiten oder Pausen verlangen.
2. Der Betriebsrat kann dagegen nicht durchsetzen, daß betriebliche Regelungen über Augenuntersuchungen der an Bildschirmen beschäftigten Arbeitnehmer getroffen werden.
3. Der Senat folgt der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs, wonach die Verpflichtung zur richtlinienkonformen Auslegung innerstaatlichen Rechts unabhängig davon besteht, ob der nationale Gesetzgeber zur Umsetzung der Richtlinie bereits tätig geworden ist oder nicht.



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
[\(mobile App\)](#)



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1 ABR 47/95

3 TaBV 1/95 Baden-Württemberg

Im Namen des Volkes!

Verkündet am
2. April 1996

B e s c h l u ß

Zeuner,
Amtsinspektor
als Urkundsbeamter
der Geschäftsstelle

In dem Beschlußverfahren

unter Beteiligung

hat der Erste Senat des Bundesarbeitsgerichts aufgrund der mündlichen Anhörung vom 2. April 1996 durch den Präsidenten Professor Dr. Dieterich, die Richter Dr. Rost und Dr. Wißmann sowie die ehrenamtlichen Richter Blanke und Dr. Gentz beschlossen:



[JLaw – Gesetze und Urteile](#)
Kostenlos
Über 200 Gesetze
[\(mobile App\)](#)
Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)

1. Auf die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats wird der Beschluß des Landesarbeitsgerichts Baden-Württemberg vom 20. September 1995 - 3 TaBV 1/95 - aufgehoben, soweit das Landesarbeitsgericht festgestellt hat, der Betriebsrat könne keine Regelung verlangen über die an Bildschirmarbeitsplätzen zu leistende Arbeitszeit einschließlich deren Unterbrechung.

Im Umfang der Aufhebung wird die Beschwerde der Arbeitgeberin gegen den Beschluß des Arbeitsgerichts Stuttgart vom 31. Januar 1995 - 4 BV 227/94 - zurückgewiesen.

2. Im übrigen wird die Rechtsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats zurückgewiesen.

V o n R e c h t s w e g e n !

G r ü n d e :

A. Die Beteiligten streiten über das Bestehen von Mitbestimmungsrechten im Zusammenhang mit der Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen und der Tätigkeit an diesen Arbeitsplätzen.

Die Arbeitgeberin betreibt ein Bauunternehmen mit zahlreichen Betrieben. Für das Unternehmen besteht ein Gesamtbetriebsrat. Mit diesem traf die Arbeitgeberin im Jahre 1987 eine "Betriebsabsprache" über das "Einrichten und Betreiben von Bildschirmarbeitsplätzen". Darin ist u.a. vorgesehen, daß sich die Arbeitnehmer im Rahmen der regelmäßigen arbeitsmedizinischen Untersuchungen durch die Berufsgenossenschaft auch fachmedizinisch im Hinblick auf die Bildschirmtätigkeit untersuchen lassen können, und daß sie bei ständiger Bildschirmtätigkeit Anspruch auf eine fünfminütige Unterbrechung in jeder Arbeitsstunde haben. Im März 1992 kündigte der Gesamtbetriebsrat diese Absprache mit der



Begründung, sie sei wegen der inzwischen eingetretenen technischen und rechtlichen Entwicklungen nicht mehr zeitgemäß. Er legte der Arbeitgeberin den Entwurf einer Betriebsvereinbarung mit umfangreichen Regelungen zur Bildschirmarbeit vor, den sie nicht akzeptierte. Daraufhin rief der Gesamtbetriebsrat die Einigungsstelle an.

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, damit berühme sich der Gesamtbetriebsrat nicht bestehender Mitbestimmungsrechte. Es gebe im Arbeitsschutzrecht keine speziell auf Bildschirmarbeitsplätze bezogenen Rahmenvorschriften, innerhalb derer ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bestehen könne. Daran habe auch die EG-Bildschirmrichtlinie nichts geändert, denn sie sei noch nicht in deutsches Recht umgesetzt. Unmittelbare Wirkung zwischen Privaten könne sie nicht entfalten. Vor ihrer Umsetzung komme auch eine richtlinienkonforme Auslegung und Anwendung deutschen Rechts nicht in Betracht. Die Ausfüllung der in § 120 a GewO und anderen Vorschriften enthaltenen Generalklauseln über den betrieblichen Gefahrenschutz könne nicht Gegenstand der Mitbestimmung sein. Sie umfaßten den gesamten technischen Arbeitsschutz. Schon deshalb kämen sie als Rahmenvorschriften im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht in Betracht, weil andernfalls für die in § 88 Nr. 1 BetrVG ausdrücklich vorgesehenen freiwilligen Betriebsvereinbarungen zum Arbeitsschutz kein Raum bliebe. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bestehe ebenfalls nicht, da die eingesetzte EDV nicht zur Überwachung von Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer bestimmt sei.



Die Arbeitgeberin hat beantragt festzustellen:

1. Dem Gesamtbetriebsrat steht im Zusammenhang mit einer Regelung über Bildschirmarbeit und die Einführung und den Einsatz von Datenverarbeitungssystemen kein Mitbestimmungsrecht zu folgenden Regelungen zu, er kann insoweit auch nicht den Abschluß einer Betriebsvereinbarung erzwingen:

- a) Erstellung und Führen eines Bestandsverzeichnisses auf der Grundlage der EDV-Geräte-Datenbank durch die Geschäftsleitung.
- b) Regelung des Inhalts, daß die am Bildschirm beschäftigten Mitarbeiter das Recht haben, sich regelmäßig einer arbeitsmedizinischen Vorsorgeuntersuchung im Hinblick auf die Bildschirmtätigkeit zu unterziehen, wobei diese Untersuchungen im dreijährigen Abstand, bei Arbeitnehmern über 40 Jahren in zweijährigem Abstand durchzuführen sind und hierzu ein von der zuständigen Berufsgenossenschaft oder der von ihr beauftragten Stelle zugelassener und ermächtigter örtlicher Facharzt aufzusuchen ist,

hilfsweise zu b)

Ärztliche Untersuchungen für an Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigte Arbeitnehmer.

- c) Regelungen des Inhalts, daß diese ärztlichen Untersuchungen nach Absprache mit dem Vorgesetzten in der Regel während der Arbeitszeit stattfinden und die Kosten der ärztlichen Untersuchung einschließlich etwaiger notwendiger Kosten für eine spezielle Bildschirmbrille sowie die notwendigen Fahrtkosten der Arbeitgeber trägt, soweit kein anderer Kostenträger zuständig ist;

hilfsweise zu c)

Schutz der an Bildschirmarbeitsplätzen beschäftigten Arbeitnehmer vor materiellen Nachteilen.

- d) Regelung des Inhalts, daß schwangere Frauen auf deren Wunsch von der Arbeit am Bildschirm befreit werden,

hilfsweise zu d)

Beschäftigung von schwangeren Arbeitnehmerinnen an Bildschirmarbeitsplätzen.



- e) Regelung des Inhalts, daß für Arbeitnehmer, die an Bildschirmarbeitsplätzen tätig sind, festgelegt wird, daß diesen bei ununterbrochener Tätigkeit am Bildschirm arbeitsstündlich 5 Minuten Pause zustehen,

hilfsweise zu e)

Regelung der Arbeitszeit an Bildschirmarbeitsplätzen und deren Unterbrechung durch bezahlte Pausen.

- f) Regelung des Inhalts, daß die Planung, Gestaltung und Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen nach ergonomischen Gesichtspunkten und im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat und den betroffenen Arbeitnehmern zu erfolgen hat und daß die Arbeitsplätze an Bildschirmgeräten nach dem neuesten Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse auf dem Gebiet der Gestaltung von Arbeitsplätzen einzurichten sind,

hilfsweise zu f)

Regelungen zur Ausgestaltung der Bildschirmarbeitsplätze selbst.

- g) Regelung des Inhalts, daß der Arbeitgeber jeweils Musterbildschirmarbeitsplätze in der Hauptverwaltung und in mehreren Niederlassungen unterhält und der Musterarbeitsplatz im jeweiligen Standortbereich allen Beschäftigten während der üblichen Arbeitszeit zugänglich ist.

2. Dem Gesamtbetriebsrat steht kein Mitbestimmungsrecht zu hinsichtlich der Einführung einer Kontrollkommission des Gesamtbetriebsrats hinsichtlich der Arbeit an Bildschirmgeräten.

Der Gesamtbetriebsrat hat beantragt,

die Anträge abzuweisen.

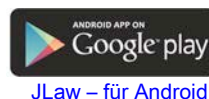
Nach seiner Meinung hat er in den angesprochenen Angelegenheiten mitzubestimmen. Das ergebe sich aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Einschlägige Rahmenvorschriften im Sinne dieser Regelung



seien in der EG-Bildschirmrichtlinie und in der arbeitsschutzrechtlichen EG-Rahmenrichtlinie enthalten. Zwar seien beide Richtlinien noch nicht in deutsches Recht umgesetzt. Da aber die Umsetzungsfristen abgelaufen seien, müßten die Richtlinien unmittelbar angewandt werden. Zumindest sei das vorhandene deutsche Recht, z.B. § 120 a GewO, richtlinienkonform auszulegen. In dieser Auslegung stellten die arbeitsschutzrechtlichen Generalklauseln Rahmenvorschriften im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG dar, die durch mitbestimmte Regelungen auszufüllen seien. Was die Aufstellung eines Bestandsverzeichnisses über die vorhandenen DV-Systeme angehe, so ergebe sich das Mitbestimmungsrecht auch aus § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, da die eingesetzte EDV geeignet sei, Verhalten und Leistung der Arbeitnehmer zu überwachen.

Nach Einleitung des vorliegenden Verfahrens hat die Einigungsstelle ihr Verfahren ausgesetzt. Das Arbeitsgericht hat festgestellt, daß ein Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats hinsichtlich folgender Regelungen nicht bestehe:

1. Erstellung und Führen eines Bestandsverzeichnisses auf der Grundlage der EDV-Gerätedatenbank durch die Geschäftsleitung;
2. die regelmäßige Durchführung ärztlicher Untersuchungen nach Absprache mit dem Vorgesetzten während der Arbeitszeit;
3. die Befreiung schwangerer Frauen auf ihren Wunsch von der Arbeit am Bildschirm;
4. eine Verpflichtung zur Planung, Gestaltung und Einrichtung von Bildschirmarbeitsplätzen im Zusammenwirken mit dem Betriebsrat und den betroffenen Arbeitnehmern und zur Einrichtung der Arbeitsplätze an Bildschirmgeräten nach dem neuesten Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse auf dem Gebiet der Gestaltung von Arbeitsplätzen;



5. eine Verpflichtung der Arbeitgeberin zur Unterhaltung von Musterbildschirmarbeitsplätzen in der Hauptverwaltung und in mehreren Niederlassungen, wobei diese Arbeitsplätze den Beschäftigten während der üblichen Arbeitszeit zugänglich sein sollen;
6. die Errichtung einer Kontrollkommission des Gesamtbetriebsrats hinsichtlich der Arbeit an Bildschirmgeräten.

Die weitergehenden Anträge der Arbeitgeberin hat das Arbeitsgericht abgewiesen.

Gegen den Beschluß haben beide Beteiligte Beschwerde eingelegt. Das Landesarbeitsgericht hat die Beschwerde des Gesamtbetriebsrats hinsichtlich der Nr. 1 des arbeitsgerichtlichen Beschlusses (Bestandsverzeichnis) als unbegründet, im übrigen als unzulässig zurückgewiesen. Auf die Beschwerde der Arbeitgeberin hat das Landesarbeitsgericht weiter festgestellt, der Gesamtbetriebsrat könne keine Regelungen verlangen

1. durch die am Bildschirm beschäftigten Arbeitnehmern ein Anspruch auf Untersuchungen der Augen und des Sehvermögens begründet wird;
2. durch die am Bildschirm beschäftigten Arbeitnehmern Ansprüche auf Tragung der notwendigen Kosten begründet werden
 - für die ärztliche Untersuchung,
 - für den Erwerb einer speziellen Bildschirmbrille,
 - für die Fahrten;
3. über die an Bildschirmarbeitsplätzen zu leistende Arbeitszeit einschließlich deren Unterbrechung durch bezahlte Pausen.



Hinsichtlich der ergonomischen Gestaltung der Bildschirmarbeitsplätze hat das Landesarbeitsgericht die Beschwerde der Arbeitgeberin als unzulässig zurückgewiesen. Die Rechtsbeschwerde hat das Landesarbeitsgericht nur insoweit zugelassen, als es über die Beschwerden in der Sache entschieden hat. Die hiergegen gerichtete Nichtzulassungsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats hat der Senat mit Beschluß vom 7. Februar 1996 (- 1 ABN 41/95 -) zurückgewiesen. Mit seiner Rechtsbeschwerde verfolgt der Gesamtbetriebsrat seinen Antrag weiter, die Anträge der Arbeitgeberin abzuweisen.

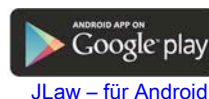
B. Der Rechtsbeschwerde war stattzugeben, soweit sie ein Mitbestimmungsrecht bezüglich von Unterbrechungen der Bildschirmarbeit zum Gegenstand hat. In diesem Umfang ist sie begründet. Im übrigen war sie zurückzuweisen. Sie ist unzulässig, soweit das Landesarbeitsgericht sie nicht zugelassen hat. Hinsichtlich der ärztlichen Untersuchungen, der Aufstellung eines Bestandsverzeichnisses sowie der Kostentragung ist sie unbegründet.

I. Die unbeschränkt eingelegte Rechtsbeschwerde ist nur zulässig, soweit der Gesamtbetriebsrat mit ihr die Feststellungen des Landesarbeitsgerichts zum Anspruch auf Augenuntersuchungen, zur Kostentragung und zur Unterbrechung der Bildschirmarbeit sowie die Zurückweisung der Beschwerde gegen die Feststellung des Arbeitsgerichts zum Bestandsverzeichnis über die vorhandenen DV-Systeme angreift. Im übrigen ist die Rechtsbeschwerde nicht



statthaft, denn insoweit hat das LAG über die Beschwerde des Gesamtbetriebsrats nicht in der Sache entschieden und die Rechtsbeschwerde nicht zugelassen. Die hiergegen gerichtete Nichtzulassungsbeschwerde des Gesamtbetriebsrats war erfolglos.

Der vom Gesamtbetriebsrat erhobene Einwand, die Beschränkung der Rechtsbeschwerde sei rechtsfehlerhaft und daher unbeachtlich, greift nicht durch. Allerdings ist eine Rechtsbeschwerde in vollem Umfang statthaft, wenn ihre Zulassung zu Unrecht auf einen Teil des Verfahrensgegenstands beschränkt worden ist (BAGE 47, 355, 357 f. = AP Nr. 8 zu § 17 BetrAVG, zu A der Gründe). Hier läßt die Beschränkung aber keinen Rechtsfehler erkennen. Nach allgemeiner Auffassung kann die Zulassung der Rechtsbeschwerde auf einen tatsächlich und rechtlich abtrennbaren Teil des Streitstoffs beschränkt werden (BAG, aaO). Auf solche Teile bezieht sich hier die beschränkte Zulassung. Die einzelnen Feststellungsanträge der Arbeitgeberin betreffen unterschiedliche Gegenstände möglicher Regelungen im Zusammenhang mit Bildschirmarbeitsplätzen. Solcherart auf einzelne Regelungsgegenstände bezogene Feststellungsanträge sind zulässig (Senatsbeschluß vom 6. Dezember 1983 - 1 ABR 43/81 - BAGE 44, 285 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung, zu B II 3 der Gründe). Das Bestehen und die gerichtliche Durchsetzung von Mitbestimmungsrechten sind bei den verschiedenen Regelungsgegenständen voneinander unabhängig. Daß bei der Bescheidung der Anträge teilweise von denselben rechtlichen Erwägungen auszugehen ist, ändert entgegen der Auffassung des Gesamtbetriebsrats nichts an ihrer Trennbarkeit.



Dem Gesamtbetriebsrat ist auch nicht in der Annahme zu folgen, die danach mögliche Beschränkung der Zulassung der Rechtsbeschwerde sei im vorliegenden Fall deshalb fehlerhaft, weil der angefochtene Beschluß zur Begründung nur einen Hinweis auf § 92 Abs. 1 und § 72 Abs. 2 Nr. 1 ArbGG enthält. Bei derartigen Nebenentscheidungen ist eine Darlegung der rechtlichen Erwägungen nicht erforderlich. Insoweit genügt ein knapper Hinweis auf die Rechtsgrundlage der Entscheidung (Baumbach/Lauterbach/Albers/Hartmann, ZPO, 53. Aufl., § 313 Rz 43, 45).

Auch der weitere Einwand des Gesamtbetriebsrats, die beschränkte Zulassung der Rechtsbeschwerde mache eine Korrektur der - von ihm für fehlerhaft gehaltenen - Zurückweisung seiner Beschwerde wegen Unzulässigkeit unmöglich, verfährt nicht. Dieses Ergebnis entspricht der Wertung des § 89 Abs. 3 ArbGG, nach dem der Beschluß, durch den eine Beschwerde wegen nicht ordnungsgemäßer Begründung als unzulässig verworfen wird, unanfechtbar ist (Senatsbeschluß vom 25. Juli 1989 - 1 ABR 48/88 - AP Nr. 6 zu § 92 ArbGG 1979). Auch daraus, daß hier die Entscheidung des Landesarbeitsgerichts nicht in Form eines Verwerfungsbeschlusses nach § 89 Abs. 3 ArbGG, sondern im Rahmen seiner Beschwerdeentscheidung getroffen worden ist, kann die Notwendigkeit einer Überprüfung im Instanzenzug nicht abgeleitet werden.

Soweit der Gesamtbetriebsrat schließlich geltend macht, die teilweise Zurückweisung seiner Beschwerde als unzulässig beruhe



auf der Nichtgewährung rechtlichen Gehörs, kann er damit ebenfalls nicht die uneingeschränkte Zulässigkeit der Rechtsbeschwerde erreichen. Außerhalb der gesetzlich normierten Zulassungsgründe spielt nämlich die Art des behaupteten Rechtsfehlers keine Rolle. So kann auch eine Nichtzulassungsbeschwerde nicht allein damit begründet werden, das Landesarbeitsgericht habe mit seiner Entscheidung den Rechtsmittelführer in seinen Grundrechten verletzt (Germelmann/Matthes/Prütting, ArbGG, 2. Aufl., § 72 a Rz 8, m.w.N.).

II. Im Rahmen ihrer Zulässigkeit (1) ist die Rechtsbeschwerde begründet, soweit sie die Regelung von Unterbrechungen der Bildschirmarbeit zum Gegenstand hat (2). Dagegen ist sie hinsichtlich des Anspruchs auf Augenuntersuchungen (3), der Führung eines Bestandsverzeichnisses über die vorhandenen DV-Systeme (4) und der Kostentragung für Untersuchungen und Bildschirmbrillen (5) unbegründet.

1. Soweit die Anträge der Arbeitgeberin Gegenstand der Rechtsbeschwerde sind, sind sie zulässig.

a) Nach ständiger Rechtsprechung kann der Streit über das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts mit einem Feststellungsantrag zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden. Der Zulässigkeit der von der Arbeitgeberin gestellten negativen Feststellungsanträge steht nicht entgegen, daß sie Gegenstände betreffen, über



die sich die Beteiligten vor der Einigungsstelle auseinander-
setzen. Ein derartiges Vorabentscheidungsverfahren über umstrit-
tene Mitbestimmungsrechte wird vom Bundesarbeitsgericht in stän-
diger Rechtsprechung zugelassen. Die Literatur ist dem fast ein-
hellig gefolgt (vgl. BAGE 44, 285, 290 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG
1972 Überwachung, zu B I der Gründe; Fitting/Kaiser/Heither/En-
gels, BetrVG, 18. Aufl., § 76 Rz 93; Kreutz, GK-BetrVG, 5. Aufl.,
§ 76 Rz 94, jeweils m.w.N.).

b) Was den Inhalt der von der Arbeitgeberin gestellten Anträge
angeht, so ist dem Landesarbeitsgericht in der Annahme zu folgen,
daß sie entgegen ihrer Bezeichnung als Haupt- und Hilfsanträge zu
jedem Mitbestimmungsgegenstand jeweils zusammenzufassen und als
einheitliche Anträge zu interpretieren sind. Die Arbeitgeberin
hat dem nicht widersprochen, sondern die auf dieser Auslegung be-
ruhende Entscheidung des Landesarbeitsgerichts zur Grundlage
ihrer Rechtsbeschwerdeerwiderung gemacht.

Dabei ist der Antrag zu 1 e allerdings einschränkend dahin
zu verstehen, daß er ein Mitbestimmungsrecht nur hinsichtlich der
Unterbrechung der Bildschirmarbeit zum Gegenstand hat. Zwar um-
faßt der Antrag nach der Formulierung, die ihm das Landesarbeits-
gericht in Anlehnung an den ursprünglichen Hilfsantrag gegeben
hat, generell die Regelung der Arbeitszeit an Bildschirmarbeits-
plätzen. Mit diesem Wortlaut hat ihm das Landesarbeitsgericht
auch stattgegeben. Die Beschränkung auf Arbeitsunterbrechungen
ergibt sich aber daraus, daß die Beteiligten nur hierüber strei-
ten. Andere Fragen der Arbeitszeitgestaltung sind in dem Verfah-
ren nicht erörtert worden.



2. Zu Unrecht hat das Landesarbeitsgericht dem negativen Feststellungsantrag der Arbeitgeberin stattgegeben, der die Unterbrechung der Bildschirmarbeit zum Gegenstand hat. Der Gesamtbetriebsrat hat insoweit nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen. Betriebliche Regelungen über die Unterbrechung der Bildschirmarbeit dienen dem Gesundheitsschutz im Rahmen des § 120 a GewO. Dies ergibt sich aus der gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung des § 120 a GewO i.V.m. der Richtlinie 90/270/EWG vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Bildschirmrichtlinie - ABl. Nr. L 156 vom 21. Juni 1990, S. 14).

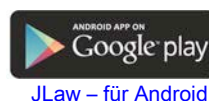
a) Allerdings beruht das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht auf Gesetz oder Unfallverhütungsvorschriften, die ausdrücklich auf Bildschirmarbeitsplätze bezogen wären. Entgegen der Auffassung des Gesamtbetriebsrats gibt es solche Vorschriften bisher nicht.

aa) Die vom Gesamtbetriebsrat in diesem Zusammenhang angeführten "Sicherheitsregeln für Bildschirmarbeitsplätze im Bürobereich" (ZH 1/618) der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft sind keine gesetzlichen Vorschriften im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und auch keine Unfallverhütungsvorschriften (Senatsbeschluß vom 6. Dezember 1983, BAGE 44, 285 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung, zu C II 2 a der Gründe).



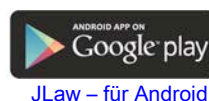
bb) Zu Unrecht beruft sich der Gesamtbetriebsrat insoweit unmittelbar auf die Bildschirmrichtlinie, nach deren Art. 7 der Arbeitgeber verpflichtet ist, "die Tätigkeit des Arbeitnehmers so zu organisieren, daß die tägliche Arbeit an Bildschirmgeräten regelmäßig durch Pausen oder andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die Belastung durch die Arbeit an Bildschirmgeräten verringern." Dies ist keine Vorschrift im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Die Richtlinie verpflichtet nach Art. 189 Abs. 3 EGV nur ihre Adressaten, die Mitgliedstaaten. Im Verhältnis zwischen Privaten, hier zwischen der Arbeitgeberin und ihren Arbeitnehmern, erzeugt die Richtlinie dagegen nicht selbst Rechte und Pflichten. Hieran ändert auch der Umstand nichts, daß die in Art. 11 Abs. 1 Bildschirmrichtlinie für deren Umsetzung in nationales Recht bestimmte Frist am 31. Dezember 1992 abgelaufen ist, ohne daß inzwischen die Entwürfe einer einschlägigen Unfallverhütungsvorschrift und einer Bildschirmarbeitsverordnung verabschiedet worden wären (vgl. Richenhagen, AiB 1995, 758 f.).

Allerdings können sich nach ständiger Rechtsprechung des EuGH staatliche Stellen in ihrer Eigenschaft als Arbeitgeber gegenüber ihren Arbeitnehmern nicht darauf berufen, daß eine Richtlinie nicht oder nur mangelhaft umgesetzt worden ist. Sie müssen sich vielmehr so behandeln lassen, als seien die Vorschriften einer Richtlinie, die hinsichtlich ihrer Voraussetzungen und Rechtsfolgen hinreichend bestimmt sind, ordnungsgemäß in nationales Recht umgesetzt worden (EuGH Urteil vom 26. Februar 1986 - Rs 152/84 - Marshall - Slg. 1986, 737, 749; Urteil vom 14. Juli 1994



- Rs C-91/92 - Faccini Dori - Slg. 1994 I, 3347, 3356). Staatliche Stellen im Sinne dieser Rechtsprechung sind nicht nur öffentliche Behörden, sondern unabhängig von ihrer Rechtsform auch andere Einrichtungen, die kraft staatlichen Rechtsakts unter staatlicher Aufsicht eine Dienstleistung im öffentlichen Interesse zu erbringen haben und hierzu mit besonderen Rechten ausgestattet sind, die über das hinausgehen, was für die Beziehungen zwischen Privatpersonen gilt (EuGH Urteil vom 12. Juli 1990 - Rs C-188/89 - Foster - Slg. 1990 I, 3343, 3348 f.). Hier ist die Arbeitgeberin indessen keine derartige Einrichtung.

Für Privatunternehmen wie die Arbeitgeberin entspricht es ständiger Rechtsprechung des EuGH, daß im Verhältnis zu ihren Arbeitnehmern eine unmittelbare Anwendung von Vorschriften einer Richtlinie nicht in Betracht kommt (EuGH Urteil vom 13. November 1990 - Rs C-106/89 - Marleasing - Slg. 1990 I, 4156, 4158; vom 14. Juli 1994 - Rs C-91/92 - Faccini Dori - Slg. 1994 I, 3347, 3355 f.). Erfolglos wendet der Gesamtbetriebsrat hiergegen ein, eine derartige Unterscheidung führe zu einer unzulässigen Ungleichbehandlung zwischen Arbeitnehmern im öffentlichen Dienst und solchen in der Privatwirtschaft. Der Differenzierung liegt die Erwägung zugrunde, daß es die Rechtsordnung nicht billigen kann, wenn aus eigenen Rechtsverstößen Vorteile im Verhältnis zu anderen Personen gewonnen werden. Dieser Grund, der sich aus dem allgemein anerkannten Verbot rechtsmißbräuchlichen Verhaltens (EuGH Urteil vom 27. September 1989 - Rs 130/88 - van de Bijl - Slg. 1989, 3057, 3064; Urteil vom 21. Juni 1988 - Rs 39/86 - Lair - Slg. 1988, 3190, 3201) ergibt, rechtfertigt die vom EuGH



vorgenommene Unterscheidung zwischen Arbeitnehmern öffentlicher und privater Arbeitgeber.

b) Hingegen ist dem Gesamtbetriebsrat im Grundsatz zu folgen, soweit er sich darauf beruft, § 120 a GewO sei eine gesetzliche Vorschrift im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, die bei gemeinschaftsrechtskonformer Auslegung im Lichte der Bildschirmrichtlinie eine Rahmenregelung für die Unterbrechung von Bildschirmarbeit enthalte. § 120 a GewO ist auf die Arbeitgeberin als Unternehmen des Baugewerbes anwendbar und in der Tat gemeinschaftsrechtskonform auszulegen.

aa) § 120 a Abs. 1 GewO enthält eine arbeitsschutzrechtliche Generalklausel, die den Arbeitgeber u.a. verpflichtet, den Betrieb so zu regeln, daß die Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit so weit geschützt sind, wie die Natur des Betriebs es gestattet. Dies ist eine Rahmenvorschrift im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.

(1) Das ist allerdings seit langem umstritten. Dagegen, daß es sich bei § 120 a Abs. 1 GewO um eine derartige Rahmenvorschrift handelt, wird zunächst eingewandt, die Regelung betreffe die vertragliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers; in § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG seien aber, wie schon die Gleichsetzung mit den Unfallverhütungsvorschriften ergebe, nur öffentlich-rechtliche Vorschriften gemeint (vgl., auch zum folgenden, Hess/Schlochauer/Glaubitz, BetrVG, 4. Aufl., § 87 Rz 344, 347 f., m.w.N.). Es komme hinzu, daß über die Generalklausel des § 120 a Abs. 1 GewO praktisch jede Regelung zum Gesundheitsschutz mitbestimmungspflichtig würde



und daher kein Raum mehr übrig wäre für die ausdrücklich in § 88 Nr. 1 BetrVG vorgesehenen freiwilligen Betriebsvereinbarungen auf diesem Gebiet. Die dem Gesetzgeber vorbehaltene Schaffung von Rahmenvorschriften würde bei einer so weiten Auslegung des § 120 a Abs. 1 GewO den Betriebspartnern übertragen. Auch würde § 91 BetrVG völlig seine Bedeutung verlieren (Richardi, Anm. zu AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung, unter III 1 b, 2 a). Das Bundesarbeitsgericht hat die Frage bisher ausdrücklich offengelassen (BAGE 44, 285, 299 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung, zu C II 2 a der Gründe).

(2) Die seit einigen Jahren wohl überwiegende Auffassung, daß auch § 120 a Abs. 1 GewO zu den Rahmenvorschriften im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG gehöre (z.B. Klebe in Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, 5. Aufl., § 87 Rz 177 ff.; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, aaO, Vor § 89 Rz 44, 45 b; Wiese, GK-BetrVG, 5. Aufl., § 87 Rz 512 f.; MünchArbR/Matthes, § 335 Rz 16 f.; jeweils m.w.N.), hat die besseren Argumente für sich.

Der Wortlaut des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bietet keinen Ansatzpunkt für die Annahme, § 120 a Abs. 1 GewO falle als Generalklausel nicht unter diese Vorschrift. Im Gegenteil setzt das Mitbestimmungsrecht gerade einen Regelungsspielraum voraus, wie er als Folge arbeitsschutzrechtlicher Generalklauseln typisch ist. Zutreffend weist Wiese (aaO, Rz 513) darauf hin, daß viele Rahmenvorschriften des Arbeitsschutzrechts von generalklauselartiger Weite sind, so daß im Vergleich zu § 120 a Abs. 1 GewO insoweit nur ein gradueller Unterschied besteht. Nicht überzeugend erscheint auch das weitere Argument, für eine Anwendung von § 88



Nr. 1 und von § 91 BetrVG bleibe kein Raum mehr, wenn man § 120 a Abs. 1 GewO als Rahmenvorschrift akzeptiere, die durch mitbestimmte Regelungen auszufüllen sei. Hierbei wird zum einen übersehen, daß § 88 Nr. 1 BetrVG anders als § 120 a Abs. 1 GewO keine konkrete Gesundheitsgefahr voraussetzt und auch keine Begrenzung durch die "Natur des Betriebs" enthält. Zum anderen bleibt hierbei außer Betracht, daß die Interventionsschwelle des § 91 BetrVG schon bei offensichtlichem Widerspruch gegen die Erkenntnisse über die menschengerechte Gestaltung der Arbeit erreicht ist und daß daher nach dieser Vorschrift im Unterschied zu § 120 a Abs. 1 GewO auch auf Belastungen der Arbeitnehmer reagiert werden kann, die keine unmittelbare Gefahr für die Gesundheit darstellen.

bb) § 120 a Abs. 1 GewO verpflichtet den Arbeitgeber, die Arbeit an Bildschirmgeräten so zu organisieren, daß sie regelmäßig durch Pausen oder durch andere Tätigkeiten unterbrochen wird, die die spezielle Belastung dieser Arbeit verringern. Das ergibt die richtlinienkonforme Auslegung dieser Vorschrift.

(1) Allerdings ist der Senat in seinem bereits zitierten Beschluß vom 6. Dezember 1983 (BAGE 44, 285, 300 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung, zu C II 2 b der Gründe) davon ausgegangen, daß Arbeitsunterbrechungen nicht zum Regelungsgegenstand von § 120 a GewO gehörten. Der Schutzbereich der Vorschrift umfasse Gesundheitsgefahren nur insoweit, als diese unmittelbar von den Arbeitsräumen, Betriebsvorrichtungen, Maschinen, Gerätschaften



und der Betriebsorganisation ausgehen. § 120 a GewO verbiete gefährliche Arbeiten nicht. Ob eine Arbeit aus Rücksicht auf Gesundheitsgefahren innerhalb bestimmter zeitlicher Grenzen zulässig sei, bestimme sich nicht nach § 120 a GewO, sondern nach anderen Vorschriften wie der Arbeitszeitordnung. Diese Auslegung des § 120 a GewO wurde verbreitet als ungerechtfertigte Restriktion kritisiert; die Vorschrift setze die Zulässigkeit einer bestimmten Tätigkeit gerade voraus und verpflichte auf dieser Grundlage den Arbeitgeber zu den erforderlichen Schutzmaßnahmen (z.B. Wiese, aaO, § 87 Rz 530; Kohte, AuR 1984, 263, 266 f.; MünchArbR/Matthes, § 335 Rz 28; Richardi, Anm. zu AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung, unter III 2 a).

Ob der Vorwurf, der Senat habe § 120 a GewO zu restriktiv ausgelegt, angesichts der im Jahre 1983 bestehenden rechtlichen und tatsächlichen Gegebenheiten berechtigt war, kann hier dahinstehen. An dieser Auslegung kann nämlich jedenfalls nach der Änderung der Rechtslage, die durch den Ablauf der Umsetzungsfrist für die Bildschirmrichtlinie eingetreten ist, nicht mehr festgehalten werden. Da § 120 a GewO unterschiedlichen Auslegungen zugänglich ist, muß nunmehr bei seiner Anwendung auch die Bildschirmrichtlinie berücksichtigt werden.

Die Annahme des Senats, eine Verpflichtung zu Arbeitsunterbrechungen liege außerhalb des Regelungsbereichs der Vorschrift, ergibt sich nicht aus ihrem Wortlaut. Dieser läßt vielmehr ohne



weiteres das Verständnis zu, daß es auch zur "Regelung des Betriebs", also zur Organisation der Arbeit und der sonstigen betrieblichen Abläufe gehört, wenn Arbeitsunterbrechungen vorgeschrieben werden. Soweit der Senat seinerzeit seine Auslegung des § 120 a GewO auf systematische Erwägungen wie das Verhältnis der Gewerbeordnung zu arbeitszeitrechtlichen Vorschriften gestützt hat, haben diese kein so großes Gewicht, daß sie eine andere Auslegung völlig ausschließen würden. Der Umstand, daß Ruhepausen in Vorschriften wie § 4 ArbZG (früher § 12 Abs. 2 AZO) und § 11 JArbSchG geregelt sind, zwingt nicht zu der Annahme, die Unterbrechung von Bildschirmarbeit könne nicht Regelungsgegenstand des § 120 a GewO sein. Vielmehr betreffen die zitierten Regelungen unterschiedliche Arten von Pausen. Die Ruhepausen sollen eine Erholung von der Arbeit durch Gewährung von arbeitsfreier Zeit ermöglichen (Zmarzlik/Anzinger, Arbeitszeitgesetz, § 4 Rz 2, 4 f.). Dagegen zielt die Unterbrechung der Bildschirmarbeit lediglich auf eine Abwechslung, die auch durch andersartige Arbeitsleistung erreicht werden kann. Ist demnach eine Auslegung, nach der § 120 a Abs. 1 GewO auch zur Unterbrechung von Bildschirmarbeit verpflichtet, nicht von vornherein ausgeschlossen, so ist die Vorschrift nunmehr in diesem Sinne zu verstehen. Das wird vom Gemeinschaftsrecht geboten.

(2) Nach ständiger Rechtsprechung des EuGH muß ein nationales Gericht die Auslegung innerstaatlichen Rechts soweit wie möglich am Wortlaut und Zweck einschlägiger Richtlinien ausrichten, um das mit ihnen verfolgte Ziel zu erreichen und auf diese Weise Art. 189 Abs. 3 EGV zu genügen (EuGH Urteil vom 13. November 1990 - Rs C-106/89 - Marleasing - Slg. 1990 I, 4156, 4159; vom



14. Juli 1994 - Rs C-91/92 - Faccini Dori - Slg. 1994 I, 3347, 3357). Dieser Grundsatz wird allgemein akzeptiert (z.B. BAGE 61, 209, 216 = AP Nr. 5 zu § 611 a BGB, zu A VI 2 der Gründe; BAGE 71, 195, 205 f. = AP Nr. 1 zu § 612 BGB Diskriminierung, zu B II 3 c aa der Gründe). Er folgt aus dem Vorrang des Gemeinschaftsrechts vor dem nationalen Recht und ist insoweit mit deutschem Verfassungsrecht vereinbar (vgl. BVerfGE 75, 223, 240).

Diese Voraussetzung liegt hier seit dem 1. Januar 1993 vor (Art. 11 Abs. 1 Bildschirmrichtlinie). Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin ist die Auslegungsregel nicht erst anwendbar, nachdem der nationale Gesetzgeber zur Umsetzung der Richtlinie tätig geworden ist. Nach der ständigen Rechtsprechung des EuGH besteht vielmehr die Pflicht zur richtlinienkonformen Auslegung immer, wenn die Frist zur Umsetzung der betreffenden Richtlinie abgelaufen ist. Sie umfaßt alles einschlägige nationale Recht, selbst wenn es älter ist als die Richtlinie (z.B. EuGH Urteil vom 14. Juli 1994, aaO, zu einer im entscheidungserheblichen Zeitraum noch nicht umgesetzten Richtlinie). Das nationale Recht muß die richtlinienkonforme Auslegung nur zulassen. Die demgegenüber von der Arbeitgeberin für richtig gehaltene Einschränkung würde das Gebot der gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung leerlaufen lassen. Es ließe sich dann nämlich immer einwenden, im Sinne dieser Auslegung habe der innerstaatliche Gesetzgeber die Richtlinie nicht umgesetzt.

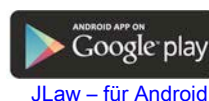
Für die gemeinschaftsrechtskonforme Auslegung kommt es auch nicht darauf an, ob die jeweils einschlägigen Vorschriften einer Richtlinie so weitgehend bestimmt sind, daß sie im Fall ihrer



nicht ordnungsgemäßen Umsetzung im Verhältnis zwischen Arbeitnehmer und öffentlichem Arbeitgeber unmittelbar anspruchsbegründend wirken. Nach der Rechtsprechung des EuGH (Urteil vom 10. April 1984 - Rs 79/83 - Harz - AP Nr. 2 zu § 611 a BGB) können auch Richtlinienvorschriften, die für eine unmittelbare Anwendung nicht in Betracht kommen, als Grundlage für die gemeinschaftsrechtskonforme Auslegung nationalen Rechts dienen. Es reicht, wenn ihnen Ziele oder Gebote entnommen werden können, die hinreichend genau sind, um die Auslegung an ihnen auszurichten.

(3) Die gemeinschaftsrechtskonforme Auslegung von § 120 a Abs. 1 GewO führt dazu, daß die in Art. 7 Bildschirmrichtlinie vorgesehene Verpflichtung des Arbeitgebers zur Organisation der Bildschirmarbeit Bestandteil seiner Pflicht wird, den Betrieb so zu regeln, daß die Arbeitnehmer gegen Gesundheitsgefahren geschützt sind.

Die zwischen den Beteiligten umstrittene Frage, ob Bildschirmarbeit tatsächlich mit Gefahren für die Gesundheit der Arbeitnehmer verbunden ist, bedarf insoweit keiner Beantwortung. Zwar hat § 120 a Abs. 1 GewO nur Maßnahmen und Regelungen zum Schutz der Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit zum Gegenstand. Die von der Bildschirmrichtlinie verlangten Maßnahmen und Regelungen dienen indessen ausschließlich diesem Zweck. Dies ergibt sich zum einen aus Art. 1 Abs. 1 Bildschirmrichtlinie, nach dem es sich bei dieser um eine Einzelrichtlinie im Sinne von Art. 16 Abs. 1 der Rahmenrichtlinie (Richtlinie 89/391/EWG vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der



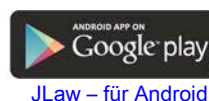
Arbeitnehmer bei der Arbeit - ABl. Nr. L 183 vom 29. Juni 1989, S. 1) handelt. Diese hat nach ihrem Art. 1 Abs. 1 "die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer am Arbeitsplatz" zum Ziel. Zum anderen wird in den der Bildschirmrichtlinie vorangestellten Erwägungsgründen das alleinige Ziel, die Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer zu schützen, mehrfach betont. Damit ist für den deutschen Gesetzgeber verbindlich vorgegeben, daß von der Bildschirmarbeit Gefahren für Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer ausgehen, welche die in der Richtlinie vorgesehenen Regelungen erforderlich machen. Diese Vorgabe ist bei der Auslegung des § 120 a GewO zu beachten.

Die bei richtlinienkonformer Anwendung aus § 120 a Abs. 1 GewO folgende Verpflichtung des Arbeitgebers, bei der Organisation der Arbeit für Unterbrechungen der Bildschirmtätigkeit zu sorgen, kann auf unterschiedliche Weise erfüllt werden. Art. 7 Bildschirmrichtlinie läßt insoweit die Wahl zwischen Arbeitspausen und der Verrichtung von Arbeiten, welche nicht am Bildschirm zu erledigen sind. Auch schreibt Art. 7 weder die Häufigkeit der Unterbrechungen noch deren Dauer vor. Damit läßt § 120 a Abs. 1 GewO als Rahmenvorschrift einen Spielraum für betriebliche Regelungen, wie er von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG als Voraussetzung für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats gefordert wird (ebenso im Ergebnis Fitting/Kaiser/Heither/Engels, aaO, Vor § 89 Rz 45 c; Klebe, aaO, § 87 Rz 202; Bücken/Feldhoff/Kohte, Vom Arbeitsschutz zur Arbeitsumwelt, 1994, Rz 333, 335; Hinrichs, Die Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und die Entwicklung des europäischen Arbeitsumweltrechts, 1994, S. 59 f.; Faber,



AiB 1995, 31, 36; Gaul, AuR 1995, 445, 450; Kohte, Festschrift Kissel, 1994, S. 547, 566 f.). Zwar kann der nationale Gesetzgeber insoweit eine Auswahl treffen und auch selbst Ansprüche der Arbeitnehmer auf bestimmte Unterbrechungen der Tätigkeit am Bildschirm schaffen. In diesem Fall wären anderweitige betriebliche Regelungen ausgeschlossen und daher wäre für ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats kein Raum mehr. Aber solange der innerstaatliche Gesetzgeber diesen Gestaltungsraum nicht ausfüllt, gelten die allgemeinen Pflichten, die sich aus der arbeitsschutzrechtlichen Generalklausel des § 120 a Abs. 1 GewO in richtlinienkonformer Auslegung ergeben. Sie eröffnen die beschriebenen Möglichkeiten für betriebliche Regelungen. Dabei macht es keinen Unterschied, ob die Bildschirmarbeitsplätze bis zum 31. Dezember 1992 oder erst danach in Betrieb genommen worden sind. Die insoweit in Art. 4 und 5 Bildschirmrichtlinie enthaltene Differenzierung betrifft nur die Vorschriften im Anhang der Richtlinie über die Gestaltung der Arbeitsplätze, nicht dagegen die Unterbrechungsregelung in Art. 7.

(4) Entgegen der Auffassung des LAG kommt es für das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht darauf an, ob die Bildschirmrichtlinie auch "auf die betriebliche Privatautonomie ausgerichtet" ist. Rahmenvorschriften im Sinne von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und Unfallverhütungsvorschriften schaffen zwar Pflichten des Arbeitgebers, begründen aber in aller Regel nicht unmittelbar Rechte des Betriebsrats. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG setzt nur voraus, daß diese Vorschriften noch betriebliche Regelungen notwendig machen, die festlegen, auf welchem Wege das von der jeweiligen Rahmenvorschrift vorgegebene Ziel zu erreichen



ist. Daher genügt es im vorliegenden Zusammenhang, daß die Bildschirmrichtlinie zu einer Auslegung des § 120 a GewO führt, welche die Pflicht der Arbeitgeberin mitumfaßt, für eine - im Betrieb noch regelungsbedürftige - Unterbrechung der Arbeit am Bildschirm zu sorgen.

(5) Soweit die vorstehenden Erwägungen auf der Anwendung von Gemeinschaftsrecht beruhen, war eine Anrufung des EuGH nicht erforderlich.

Allerdings ist das Bundesarbeitsgericht als letztinstanzliches Gericht nach Art. 177 Abs. 3 EGV zur Anrufung des EuGH verpflichtet, wenn in einem vor ihm schwebenden Verfahren über die Auslegung von Gemeinschaftsrecht zu entscheiden ist. Das ist hier der Fall. Die Vorlagepflicht besteht indessen nicht, soweit der EuGH über eine Auslegungsfrage bereits entschieden hat, oder wenn die richtige Anwendung des Gemeinschaftsrechts derart offenkundig ist, daß für einen vernünftigen Zweifel kein Raum bleibt ("acte clair", z.B. EuGH Urteil vom 6. Oktober 1982 - Rs 283/81 - C.I.L.F.I.T. - Slg. 1982, 3415, 3430 f.).

Diese Voraussetzungen liegen hier vor. Die Ausführungen zur unmittelbaren Anwendbarkeit von Richtlinien und zur Pflicht gemeinschaftsrechtskonformer Anwendung nationalen Rechts folgen der ständigen Rechtsprechung des EuGH. Soweit auf die Zielsetzung der Bildschirmrichtlinie und der Rahmenrichtlinie - Schutz der Sicherheit und Gesundheit der Arbeitnehmer - zurückgegriffen wird, ist diese in beiden Richtlinien so eindeutig ausgedrückt, daß ein



"acte clair" vorliegt. Soweit Art. 7 Bildschirmrichtlinie herangezogen wird, geht es nur um eine grobe Beschreibung seines Inhalts, hinsichtlich derer ebenfalls kein Zweifel bestehen kann. Auf Einzelheiten der Regelung, die unklar sein könnten, kommt es für das vorliegende Verfahren nicht an, weil für die Bejahung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG im Ergebnis bereits die Feststellung genügt, daß nach Art. 7 Bildschirmrichtlinie unterschiedliche Regelungen zur Unterbrechung der Bildschirmarbeit in Betracht kommen.

c) Für das vorliegende Verfahren ist davon auszugehen, daß das Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der Unterbrechung der Bildschirmarbeit dem Gesamtbetriebsrat zusteht. Das Landesarbeitsgericht hat festgestellt, daß dieser, soweit er sich im vorliegenden Verfahren und vor der Einigungsstelle als Inhaber des Mitbestimmungsrechts geriert, nach § 50 Abs. 2 BetrVG von den einzelnen Betriebsräten beauftragt worden sei. Diese Feststellung ist von den Beteiligten nicht angegriffen worden.

d) Besteht demnach ein Mitbestimmungsrecht hinsichtlich der regelmäßigen Unterbrechung der Bildschirmarbeit, so ist der Antrag der Arbeitgeberin auf Feststellung, daß der Gesamtbetriebsrat keine Regelung über die Unterbrechung der an Bildschirmarbeitsplätzen zu leistenden Arbeitszeit verlangen könne, abzuweisen. Unerheblich ist insoweit, daß nach Art. 7 Bildschirmrichtlinie die Unterbrechung der Bildschirmarbeit nicht notwendigerweise die im Antrag der Arbeitgeberin ausdrücklich angesprochenen Arbeitspausen erfordert, sondern auch durch andere Tätigkeiten erreichbar ist. Hieraus folgt zwar, daß sich betriebliche Regelungen



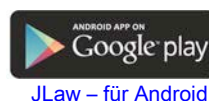
darauf beschränken können, Unterbrechungen der Bildschirmarbeit durch andere Tätigkeiten vorzuschreiben. Das ändert aber nichts daran, daß auch betriebliche Bestimmungen über Arbeitspausen zum Regelungsbereich von § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG gehören.

3. Die Rechtsbeschwerde ist unbegründet, soweit das Landesarbeitsgericht dem negativen Feststellungsantrag der Arbeitgeberin bezüglich des Anspruchs auf Augenuntersuchungen stattgegeben hat. Im Ergebnis zutreffend hat es ein Mitbestimmungsrecht des Gesamtbetriebsrats verneint. Es fehlt eine Rahmenvorschrift im Sinne des § 87 Abs. 1 BetrVG, welche die Arbeitgeberin verpflichten würde, ihren Arbeitnehmern entsprechende Untersuchungen anzubieten.

a) Ausdrückliche Rahmenvorschriften über Augenuntersuchungen bei Bildschirmtätigkeit bestehen nicht. Zu Unrecht beruft sich der Gesamtbetriebsrat insoweit auf die Bildschirmrichtlinie, die unmittelbar anzuwenden sei. Hierzu ist auf die Ausführungen zu Unterbrechungen der Bildschirmarbeit (oben 2 a bb) zu verweisen.

b) Eine Pflicht der Arbeitgeberin, Augenuntersuchungen anzubieten, ergibt sich auch nicht aus § 120 a GewO.

aa) In seinem Beschluß vom 6. Dezember 1983 ist der Senat davon ausgegangen, daß derartige Untersuchungen nicht zum Regelungsgegenstand des § 120 a GewO gehörten (BAGE 44, 285, 306 = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung, zu C IV 1 der Gründe; insoweit zustimmend Richardi, Anm. zu AP, aaO, unter III 4). Mit den Untersuchungen werde den Gefahren, die sich möglicherweise aus der



Bildschirmtätigkeit für die Gesundheit ergeben, nicht begegnet. Die Pflichten des Arbeitgebers nach § 120 a GewO erstreckten sich nicht darauf, für die gesundheitliche Eignung der Arbeitnehmer zur Bildschirmtätigkeit zu sorgen.

Dem ist entgegengehalten worden, nach dem Verständnis des historischen Gesetzgebers umfasse die Pflicht zur Regelung des Betriebs auch ärztliche Untersuchungen; von der Verordnungsermächtigung des § 120 e GewO sei auch in diesem Sinn Gebrauch gemacht worden (Kohte, AuR 1984, 263, 268 f.; ihm folgend Klebe, aaO, § 87 Rz 203; Fitting/Kaiser/Heither/Engels, aaO, Vor § 89 Rz 45 c; ebenso im Ergebnis Ehmann, Anm. zu BAG EzA § 87 BetrVG 1972 Bildschirmarbeitsplatz Nr. 1, unter B III 2). Diese Kritik überzeugt nicht. Die Pflicht zur Regelung des Betriebs umfaßt dem Wortsinn nach die Organisation der Arbeit und sonstiger betrieblicher Abläufe, nicht aber gesundheitsschützende Maßnahmen, welche zwar im Rahmen der betrieblichen Organisation, aber ebenso gut auch unabhängig von dieser ergriffen werden können. Während die in § 120 a Abs. 1 GewO in bezug auf die Beschaffenheit der Betriebsmittel und die Regelung des Betriebs enthaltenen Gebote nur vom Arbeitgeber erfüllt werden können, weil er allein insoweit Verfügungsmacht hat, können tätigkeitsbezogene ärztliche Untersuchungen von Dritten und sowohl außerhalb des Betriebs als auch außerhalb der Arbeitszeit durchgeführt werden. Damit können sie nicht mehr als notwendiger Bestandteil der dem Arbeitgeber obliegenden Regelung des Betriebs nach § 120 a GewO angesehen werden.



bb) Entgegen der Auffassung des Gesamtbetriebsrats (ebenso Bükker/Feldhoff/Kohte, aaO, Rz 333; Hinrichs, aaO, S. 63) ist § 120 a GewO auch nicht etwa gemeinschaftsrechtskonform dahin auszulegen, daß der Arbeitgeber verpflichtet würde, seinen Arbeitnehmern ärztliche Untersuchungen anzubieten. Zwar sieht Art. 9 Bildschirmrichtlinie ein Recht der Arbeitnehmer auf Untersuchungen der Augen und des Sehvermögens vor. Aber im Unterschied zu den übrigen Regelungen der Richtlinie sind in Art. 9 keine entsprechenden Verpflichtungen des Arbeitgebers formuliert. Vielmehr ist offengelassen, wer Adressat der sich aus Art. 9 Abs. 1 bis 4 ergebenden Ansprüche der Arbeitnehmer sein soll. Der nationale Gesetzgeber ist insoweit frei. In Art. 9 Abs. 5 Bildschirmrichtlinie ist ausdrücklich klargestellt, daß der Schutz der Augen und des Sehvermögens Bestandteil eines nationalen Gesundheitsfürsorgesystems sein kann. Bei einer solchen Lösung werden sich die Ansprüche der Arbeitnehmer aus Art. 9 Bildschirmrichtlinie regelmäßig gegen Einrichtungen dieses Systems richten und nicht notwendig gegen den Arbeitgeber. Verpflichtet aber die Richtlinie den nationalen Gesetzgeber nicht, den Arbeitgeber zum Adressaten der in Art. 9 vorgesehenen Ansprüche zu machen, dann können entsprechende Pflichten des Arbeitgebers nicht aufgrund einer richtlinienkonformen Auslegung des § 120 a GewO begründet werden (ebenso im Ergebnis Wiese, aaO, § 87 Rz 531; MünchArbR/Matthes, § 335 Rz 29; Gaul, AuR 1995, 445, 447, 450).

Auch zur Auslegung von Art. 9 Bildschirmrichtlinie ist ein Vorabentscheidungsersuchen an den EuGH nach Art. 177 Abs. 3 EGV



(zu den Voraussetzungen siehe oben 2 b bb (5)) nicht erforderlich, weil es auf auslegungsbedürftige Details der Regelung nicht ankommt. Zur Entscheidung des vorliegenden Falls genügt die Feststellung, daß die von der Richtlinie geforderten Augenuntersuchungen nicht notwendigerweise vom Arbeitgeber angeboten werden müssen. Insoweit ist die Vorschrift so deutlich, daß für vernünftige Zweifel kein Raum bleibt.

c) Wie der Senat in seinem Beschluß vom 6. Dezember 1983 (BAGE 44, 285, 306 ff. = AP Nr. 7 zu § 87 BetrVG 1972 Überwachung, zu C IV 2 bis 4 der Gründe) im einzelnen ausgeführt hat, ergibt sich auch aus anderen arbeitsschutzrechtlichen Rahmenvorschriften keine Verpflichtung des Arbeitgebers, Bildschirmarbeitnehmern die hier streitigen Untersuchungen anzubieten. An den hierfür angeführten Gründen hält der Senat fest. In diesem Punkt ist die Entscheidung auch, soweit ersichtlich, nicht auf Kritik gestoßen (dem BAG zustimmend Ehmann, Anm. zu BAG EzA § 87 BetrVG 1972 Bildschirmarbeitsplatz Nr. 1, unter B III 2; Heinze, SAE 1985, 245, 247 f.; Richardi, Anm. zu AP, aaO, unter III 4).

d) Das vom Gesamtbetriebsrat für Augenuntersuchungen in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht ergibt sich schließlich auch nicht aus einer gemeinschaftsrechtskonformen Auslegung des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG i.V.m. Art. 8 Bildschirmrichtlinie und Art. 11 Rahmenrichtlinie. Allerdings schreibt Art. 8 Bildschirmrichtlinie vor, daß "die Arbeitnehmer und/oder die Arbeitnehmervertreter" gem. Art. 11 der Rahmenrichtlinie an der Behandlung der unter die Bildschirmrichtlinie fallenden Fragen beteiligt werden. Nach Art. 11 Rahmenrichtlinie ermöglicht der Arbeitgeber



"die ausgewogene Beteiligung" der Arbeitnehmer bzw. deren Vertreter "nach den nationalen Rechtsvorschriften bzw. Praktiken". Eine richtlinienkonforme Auslegung des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG kommt insoweit jedoch schon deshalb nicht in Betracht, weil es um Rechte der Arbeitnehmer geht, deren Adressat nach Art. 9 Bildschirmrichtlinie nicht der Arbeitgeber sein muß. Ist aber nicht der Arbeitgeber, sondern ein Dritter verpflichtet, den Arbeitnehmern Untersuchungen nach Art. 9 Bildschirmrichtlinie anzubieten, so besteht kein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats. Mitbestimmen kann der Betriebsrat nach deutschem Recht, auf das Art. 11 Rahmenrichtlinie ausdrücklich verweist, nur bei Entscheidungen des Arbeitgebers.

Auch in diesem Zusammenhang bedarf es keiner Vorlage an den EuGH nach Art. 177 Abs. 3 EGV, da über die vorstehende Auslegung der Verweisung in Art. 11 Rahmenrichtlinie kein Zweifel bestehen kann.

4. Weiter ist die Rechtsbeschwerde unbegründet, soweit sie die Erstellung und Führung eines EDV-Bestandsverzeichnisses durch die Arbeitgeberin zum Gegenstand hat. Zutreffend haben die Vorinstanzen erkannt, daß insoweit kein Mitbestimmungsrecht besteht.

a) Aus § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergibt sich kein Mitbestimmungsrecht, weil es insoweit an einer arbeitsschutzrechtlichen Rahmenvorschrift fehlt, die durch eine betriebliche Regelung auszufüllen wäre. Die Führung eines EDV-Bestandsverzeichnisses wird nicht von den Pflichten des Arbeitgebers, die sich aus § 120 a



GewO ergeben, umfaßt. Sie ist keine Maßnahme, welche die Arbeitnehmer gegen Gefahren für Leben und Gesundheit schützen würde.

Zu Unrecht macht der Gesamtbetriebsrat in diesem Zusammenhang geltend, hinsichtlich des Bestandsverzeichnisses ergebe sich eine mitbestimmungsrechtliche Annexkompetenz; zur Ausübung seiner Mitbestimmungsrechte bei Bildschirmarbeit sei er auf Informationen angewiesen, die sich aus dem geforderten Verzeichnis ergäben. Diese Begründung ist nicht überzeugend. Soweit die Ausübung von Mitbestimmungsrechten voraussetzt, daß dem Betriebsrat Informationen zur Verfügung stehen, bedarf er zu deren Beschaffung keines Mitbestimmungsrechts. Er hat bereits nach § 80 Abs. 2 BetrVG gegen den Arbeitgeber entsprechende Unterrichtsansprüche (vgl. BAGE 54, 278 = AP Nr. 29 zu § 80 BetrVG 1972).

b) Auch auf § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG kann sich der Gesamtbetriebsrat hier nicht berufen. Dabei kommt es auf die zwischen den Beteiligten umstrittene Frage, ob die an den Bildschirmarbeitsplätzen eingesetzte EDV zur Überwachung von Leistung und Verhalten der Arbeitnehmer bestimmt ist, nicht an. Selbst wenn man zugunsten des Gesamtbetriebsrats eine solche Zweckbestimmung unterstellt, folgt hieraus kein Mitbestimmungsrecht, auf dessen Grundlage er die Einrichtung und Führung eines Bestandsverzeichnisses verlangen könnte. Ein derartiges Verzeichnis ist kein notwendiger Gegenstand einer Regelung über die Einführung oder Anwendung technischer Überwachungseinrichtungen. Es mag geeignet sein, dem Betriebsrat Informationen zu liefern, deren er für die Ausübung seines Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG bedarf.



Hieraus folgt aber, wie oben (a) dargelegt, kein Mitbestimmungsrecht.

5. Unbegründet ist die Rechtsbeschwerde schließlich auch, soweit mit ihr die Feststellung des Landesarbeitsgerichts angegriffen wird, der Gesamtbetriebsrat könne keine Regelung hinsichtlich der Kosten von Augenuntersuchungen und Bildschirmbrillen verlangen. Insoweit besteht kein Mitbestimmungsrecht.

Es bedarf keiner abschließenden Entscheidung darüber, ob sich aus § 120 a GewO bei richtlinienkonformer Auslegung die Verpflichtung der Arbeitgeberin ergibt, die Kosten zu tragen, die den Arbeitnehmern durch die in Art. 9 Bildschirmrichtlinie vorgesehenen Untersuchungen sowie durch Bildschirmbrillen entstehen können. Auch wenn dies zugunsten der Position des Gesamtbetriebsrats unterstellt würde, ergäbe sich daraus doch nicht das von ihm in Anspruch genommene Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Insoweit bestünde nämlich keine Rahmenvorschrift, die noch der Ausfüllung durch eine betriebliche Regelung bedürfte (ebenso Klebe, aaO, § 87 Rz 187; Wiese, aaO, § 87 Rz 527; Gaul, AuR 1995, 445, 450; a.A. Hinrichs, aaO, S. 64, im Hinblick auf die Höhe der erstattungsfähigen Kosten eines Brillengestells). Vielmehr hätten die Arbeitnehmer ohne weiteres einen Anspruch gegen die Arbeitgeberin auf Übernahme der im Einzelfall notwendigen Kosten, sofern diese nicht von Dritten (z.B. der Krankenkasse) zu tragen sind.

Dieterich

Rost

Wißmann

H. Blanke

Gentz



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
Über 100.000 Urteile
(mobile App)



JLaw – für Android



JLaw – für iOS



JLaw – Gesetze und Urteile
Kostenlos
Über 200 Gesetze
[\(mobile App\)](#)

Über 100.000 Urteile



[JLaw – für Android](#)



[JLaw – für iOS](#)