



Bundearbeitsgericht

BAG, Beschluss vom 8. 6. 2004 - 1 ABR 13/03

Mitbestimmung beim Gesundheitsschutz

Die Vorschriften des Arbeitsschutzgesetzes über Gefährdungsbeurteilungen (§ 5) und über die Unterweisung der Arbeitnehmer (§ 12) sind Rahmenvorschriften im Sinne des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, bei deren Ausfüllung durch betriebliche Regelungen der Betriebsrat mitzubestimmen hat.

- 1 Die Rechtsbeschwerden der Arbeitgeberin und des Betriebsrats gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts Niedersachsen vom 20. März 2003 - 4 TaBV 108/00 - werden zurückgewiesen.
- 2 Gründe: A. Die Beteiligten streiten über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen nach dem Arbeitsschutzgesetz.
- 3 Die Arbeitgeberin beschäftigt in ihrem Betrieb in H. ca. 500 Arbeitnehmer. Die Arbeitsplätze sind überwiegend mit Bildschirmen ausgestattet. Im Februar 1999 wurde nach erfolglosen Verhandlungen zwischen der Arbeitgeberin und dem Betriebsrat eine Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand "Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes und der Bildschirmarbeitsverordnung für den Betrieb H." errichtet. Das Bestehen eines Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats war allerdings streitig. Die Einigungsstelle fasste mit der Stimme des Vorsitzenden und den Stimmen der vom Betriebsrat entsandten Mitglieder gegen die Stimmen der von der Arbeitgeberin entsandten Mitglieder einen Zwischenbeschluss, wonach sie gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zuständig sei sowohl für "den Regelungsgegenstand Gefährdungsbeurteilung iSv. § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV" als auch für "den Regelungsgegenstand Unterweisung gemäß § 12 ArbSchG". Das Einigungsstellenverfahren ist bislang nicht abgeschlossen.
- 4 Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, der Betriebsrat habe bei keinem der beiden Regelungsgegenstände mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG setze eine konkrete Gesundheitsgefahr voraus. Von einer solchen sei aber weder die Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV noch die Unterweisung gemäß § 12 ArbSchG abhängig. Durch die Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG werde überhaupt erst ermittelt, ob und welche Maßnahmen erforderlich seien. Die Einigungsstelle habe daher zu Unrecht ihre Zuständigkeit bejaht.



- 5 Die Arbeitgeberin hat beantragt, 1. festzustellen, dass dem Betriebsrat weder ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Konzeption und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV noch bei der Konzeption und Durchführung der Unterweisung gemäß § 12 ArbSchG zusteht, 2. festzustellen, dass die Einigungsstelle zum Regelungsgegenstand "Gesundheitsschutz im Rahmen der gesetzlichen Bestimmungen des Arbeitsschutzgesetzes und der Bildschirmarbeitsverordnung für den Betrieb H." nicht zuständig ist für die "Gefährdungsbeurteilung im Sinne von § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV" sowie weiterhin nicht zuständig ist für die "Unterweisung gemäß § 12 ArbSchG".
- 6 Der Betriebsrat hat beantragt, die Anträge abzuweisen.
- 7 Er hat ferner im Wege von Wideranträgen zuletzt beantragt, festzustellen, dass ihm ein Mitbestimmungsrecht gemäß § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG zusteht 1. bei der der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG vorausgehenden Gefährdungsermittlung hinsichtlich - der Auswahl und Konkretisierung der gemäß § 5 Abs. 3 ArbSchG zu beurteilenden Gegenstände, - der Festlegung der Beurteilungskriterien, - der anzuwendenden Methoden oder Verfahren, - der mit der Durchführung zu beauftragenden Personen, - der gemäß § 5 Abs. 2 ArbSchG auszuwählenden Arbeitsplätze, - der Reihenfolge und des Zeitablaufs der Gefährdungsermittlungen - und des Umgangs mit den ermittelten Daten und Ergebnissen, 2. bei der Ausgestaltung der Unterweisung gemäß § 12 ArbSchG hinsichtlich - der Festlegung der Inhalte, Methoden und Verfahren, - der Personen, die die Unterweisungen durchführen sollen, - der Festlegung der Zeitpunkte und Dauer von Unterweisungen und in welchen Abständen diese wiederholt werden sollen, - der Regelungen über die Art und Weise der Durchführung einer Wirksamkeitskontrolle nach § 3 Abs. 1 ArbSchG nach der jeweiligen Unterweisung.
- 8 Der Betriebsrat hat die Auffassung vertreten, bei § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV sowie bei § 12 ArbSchG handele es sich um Rahmenvorschriften zum Gesundheitsschutz, bei deren Umsetzung und Konkretisierung er mitzubestimmen habe.
- 9 Das Arbeitsgericht hat den Anträgen der Arbeitgeberin entsprochen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht den Antrag zu 1) der Arbeitgeberin als unzulässig, den Antrag zu 2) als unbegründet abgewiesen. Die vom Betriebsrat erstmals im Beschwerdeverfahren gestellten Wideranträge hat das Landesarbeitsgericht entsprechend dem Antrag der Arbeitgeberin ebenfalls abgewiesen. Beide Beteiligte haben im Umfang ihres Unterliegens die vom Landesarbeitsgericht unbeschränkt zugelassene Rechtsbeschwerde eingelegt. Die Arbeitgeberin begehrt der Sache nach die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Betriebsrat verfolgt im Wesentlichen seine Wideranträge weiter.



- 10** B. Die Rechtsbeschwerden sind unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat das Feststellungsbegehren der Arbeitgeberin zu Recht abgewiesen. Das streitige Mitbestimmungsrecht besteht. Die Wideranträge des Betriebsrats hat das Landesarbeitsgericht im Ergebnis zu Recht als unzulässig abgewiesen. Diesen Anträgen fehlt das Feststellungsinteresse.
- 11** I. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist zulässig, aber unbegründet.
- 12** 1. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig.
- 13** a) Die Arbeitgeberin hat gegen den Beschluss des Landesarbeitsgerichts im Umfang ihres Unterliegens uneingeschränkt Rechtsbeschwerde eingelegt. Sie begehrt ausweislich ihres im Rechtsbeschwerdeverfahren gestellten Antrags die Wiederherstellung der Entscheidung des Arbeitsgerichts, das ihren Feststellungsanträgen in vollem Umfang entsprochen hatte. Allerdings hat die Arbeitgeberin in der Rechtsbeschwerdebegründung ausgeführt, sie wende sich nicht gegen die Zurückweisung ihres Feststellungsantrags zu 1) als unzulässig. Gleichwohl handelt es sich nicht um eine nur eingeschränkt eingelegte Rechtsbeschwerde. Zu Unrecht sind die Vorinstanzen davon ausgegangen, die Arbeitgeberin habe mit ihren Anträgen zu 1) und 2) zwei selbstständige, voneinander unabhängige und einem unterschiedlichen prozessualen Schicksal zugängliche Streitgegenstände zur gerichtlichen Entscheidung gestellt. Der Sache nach handelt es sich um ein einheitliches Begehren. Dieses ist in seiner Gesamtheit durch die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin dem Senat zur Entscheidung angefallen.
- 14** aa) Das Landesarbeitsgericht hat den Antrag zu 2) dahin verstanden, dass er auf die - isolierte - Feststellung der Unwirksamkeit des ihre Zuständigkeit bejahenden (Zwischen-) Beschlusses der Einigungsstelle vom 17. November 1999 gerichtet sei. Es hat ihn mit diesem Inhalt für zulässig erachtet. Diesem Verständnis folgt der Senat nicht. Ein (Zwischen-) Beschluss der Einigungsstelle, mit dem diese ihre Zuständigkeit "förmlich" feststellt, ist zwar zulässig (vgl. BAG 28. Mai 2002 - [1 ABR 37/01](#) - [BAGE 101, 203, 212](#) = [AP BetrVG 1972 § 87 Urlaub Nr. 10](#) = EzA BetrVG 1972 § 87 Bildungsurlaub Nr. 1, zu B II 2 c aa (2) der Gründe mwN). Als "Entscheidung" über eine Rechtsfrage stellt ein derartiger Beschluss aber keine die Einigung der Betriebsparteien ersetzende und diese bindende Regelung iSd. § 87 Abs. 2 BetrVG dar (BAG 28. Mai 2002 [aaO](#); 10. Dezember 2002 - [1 ABR 27/01](#) - [AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 42](#) = EzA BetrVG 1972 § 99 Umgruppierung Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 1 a der Gründe). Daher begründet ein (Zwischen-) Beschluss der Einigungsstelle, mit dem diese ihre Zuständigkeit bejaht oder verneint, kein Rechtsverhältnis zwischen den Betriebsparteien (BAG 10. Dezember 2002 [aaO](#)). Demzufolge kann die "(Un-) Wirksamkeit" eines derartigen (Zwischen-) Beschlusses nicht isoliert mit einem Feststellungsantrag nach § [256](#) Abs. 1 ZPO zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden (BAG 10. Dezember 2002



aaO).

- 15** bb) Ein Antrag, der auf die Feststellung der Unwirksamkeit eines ihre Zuständigkeit bejahenden oder verneinenden Beschlusses der Einigungsstelle gerichtet ist, muss aus diesen Gründen regelmäßig dahin verstanden werden, es möge das Bestehen oder Nichtbestehen eines entsprechenden Mitbestimmungsrechts festgestellt werden (BAG 10. Dezember 2002 - 1 ABR 27/01 - AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 42 = EzA BetrVG 1972 § 99 Umgruppierung Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B II 1 a der Gründe). Dies gilt auch, wenn der Antrag - wie vorliegend - auf die Feststellung der (Un-) Zuständigkeit der Einigungsstelle gerichtet ist. Die Zuständigkeit ist abhängig vom Bestehen eines Mitbestimmungsrechts. Rechtsverhältnis iSd. § 256 Abs. 1 ZPO ist das Mitbestimmungsrecht, die Zuständigkeit der Einigungsstelle ist dessen Folge. Auch dann, wenn neben dem auf die Feststellung der (Un-) Zuständigkeit der Einigungsstelle gerichteten Antrag ausdrücklich ein auf die Feststellung des (Nicht-) Bestehens eines entsprechenden Mitbestimmungsrechts gerichteter Antrag gestellt wird, handelt es sich der Sache nach um ein einheitliches Begehren, dessen Gegenstand das Bestehen des Mitbestimmungsrechts ist. Der auf die Feststellung der (Un-) Zuständigkeit der Einigungsstelle gerichtete Antrag hat daneben keinen selbstständigen Inhalt (vgl. BAG 10. Dezember 2002 aaO). Dies hat das Landesarbeitsgericht verkannt. Es hätte über die von der Arbeitgeberin gestellten Anträge nicht jeweils gesondert entscheiden dürfen.
- 16** b) Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist nicht etwa deshalb nach § 94 Abs. 2 Satz 2 ArbGG unzulässig, weil sie sich nicht mit den Erwägungen des Landesarbeitsgerichts zur fehlenden Bestimmtheit des Feststellungsantrags zu 1) auseinandersetzt. Das Landesarbeitsgericht hat den auf Feststellung der Unzuständigkeit der Einigungsstelle gerichteten Antrag zu 2) für zulässig erachtet. Hinsichtlich dieses Antrags bedurfte es daher keiner Auseinandersetzung mit den Ausführungen des Landesarbeitsgerichts zu § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO. Auch dieser Antrag ist jedoch, wie ausgeführt, der Sache nach auf die Feststellung des Nichtbestehens eines Mitbestimmungsrechts gerichtet.
- 17** 2. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Ihr Feststellungsbegehren ist zwar zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg. Der Betriebsrat hat, wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sowohl bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 3 BildscharbV iVm. § 5 ArbSchG als auch bei der Ausgestaltung der Unterweisung nach § 12 ArbSchG.
- 18** a) Entgegen der Auffassung des Landesarbeitsgerichts ist das Feststellungsbegehren der Arbeitgeberin zulässig. Es ist, wie ausgeführt, auf die Feststellung gerichtet, dass dem Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG für den Betrieb H. ein Mitbestimmungsrecht weder bei der Konzeption und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV noch bei der Konzeption und Durchführung der Unterweisung gemäß § 12 ArbSchG zusteht. Ein derartiger Antrag ist unter den



vorliegenden Umständen hinreichend bestimmt im Sinne des auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens anwendbaren § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.

- 19** aa) Nach der ständigen Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss der Antragsteller eines Beschlussverfahrens die Maßnahme des Arbeitgebers oder den betrieblichen Vorgang, hinsichtlich dessen das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats streitig ist, so genau bezeichnen, dass mit der Entscheidung über den Antrag feststeht, für welche Maßnahmen oder Vorgänge das Mitbestimmungsrecht bejaht oder verneint worden ist (BAG 15. Januar 2002 - [1 ABR 13/01](#) - [BAGE 100, 173](#), 180 = AP BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 12 = EzA BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 2, zu B II 2 a der Gründe mwN; 11. Juni 2002 - [1 ABR 44/01](#) - [BAGE 101, 277](#) = AP ZPO 1977 § 256 Nr. 70 = EzA ZPO § 256 Nr. 66, zu B II 1 der Gründe). Dafür muss der jeweilige Streitgegenstand so konkret umschrieben werden, dass die Streitfrage mit Rechtskraftwirkung zwischen den Betriebsparteien entschieden werden kann. Dabei lässt sich das erforderliche Maß an Konkretisierung nicht abstrakt-generell bestimmen. Es hängt vielmehr sowohl vom Inhalt des Mitbestimmungsrechts als auch von den Umständen des jeweiligen Streitfalls ab. Diese können bei der Auslegung des Antrags sowie bei einer etwa später erforderlich werdenden Bestimmung des Inhalts und Umfangs einer über den Antrag ergehenden Sachentscheidung herangezogen werden. Dies bedeutet auch, dass in Fällen, in denen das Mitbestimmungsrecht als solches streitig ist, aber über dessen ggf. zu beachtende gesetzliche Beschränkungen (noch) kein Streit besteht, nicht die einzelnen, das Mitbestimmungsrecht in seiner Ausgestaltung begrenzenden gesetzlichen Vorgaben in den Feststellungsantrag mit aufgenommen werden müssen. Der Umstand, dass bei der konkreten Ausübung eines Mitbestimmungsrechts noch Streit über die Anwendung und Auslegung zwingender gesetzlicher Vorgaben entstehen kann, bedeutet nicht, dass der Streit über das grundsätzliche Bestehen des Mitbestimmungsrechts nur unter - vorsorglicher - Einbeziehung aller denkbaren Abgrenzungen entschieden werden könnte.
- 20** bb) Hiernach ist der vorliegende negative Feststellungsantrag hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO.
- 21** (1) Der Senat hat allerdings im Beschluss vom 15. Januar 2002 (- [1 ABR 13/01](#) - [BAGE 100, 173](#) = AP BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 12 = EzA BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 2) einen - positiven - Feststellungsantrag des Betriebsrats, ihm stehe ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG - ua. - zu bei der Gefährdungsbeurteilung gemäß § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV sowie bei der Unterweisung der Arbeitnehmer gemäß § 12 ArbSchG, auf Grund der damals gegebenen Umstände für nicht hinreichend bestimmt iSv. § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO erachtet.
- 22** (2) Die vorliegende Fallgestaltung weist demgegenüber wesentliche Unterschiede auf. Insbesondere steht - anders als in dem der damaligen Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt - im Streitfall fest, dass es nur um das Mitbestimmungsrecht bei der



Gefährdungsbeurteilung selbst und nicht um eine etwaige Mitbestimmung bei den erst danach zu treffenden Maßnahmen geht. Ausdrücklich klargestellt ist ferner, dass ausschließlich die Bildschirm-Arbeitsplätze im Betrieb H. betroffen sind. Anders als in dem am 15. Januar 2002 entschiedenen Fall sind die Gefährdungsbeurteilungen nach § 3 BildscharbV und § 5 ArbSchG sowie die Unterweisungen nach § 12 ArbSchG auch nicht lediglich zwei Unterpunkte in einem "bunten Strauß" aller möglichen Maßnahmen nach dem Arbeitsschutzgesetz und der BildscharbV, sondern bilden ausschließlich den Gegenstand des vorliegenden Verfahrens. Dementsprechend betrifft der Zwischenbeschluss der Einigungsstelle vom 17. November 1999 nur deren Zuständigkeit für den "Regelungsgegenstand Gefährdungsbeurteilung iSv. § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV" sowie den "Regelungsgegenstand Unterweisung gemäß § 12 ArbSchG". Eine derartige, auf bestimmte Regelungsfragen bezogene Konkretisierung des Zuständigkeitsstreits gab es in dem Fall, über den der Senat im Beschluss vom 15. Januar 2002 entschieden hat, nicht. Schließlich streiten die Beteiligten nicht etwa um den Umfang des Mitbestimmungsrechts bei Gefährdungsbeurteilungen oder etwaige gesetzliche Beschränkungen, sondern allein um die Frage, ob der Betriebsrat überhaupt ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Gefährdungsbeurteilung an den Bildschirmarbeitsplätzen im H. Betrieb und den Unterweisungen der dortigen Arbeitnehmer hat oder nicht.

- 23** (3) Hiernach sind die Regelungsgegenstände im Streitfall hinreichend bestimmt. Insbesondere ist nicht erforderlich, dass die Arbeitgeberin in ihrem negativen Feststellungsantrag bestimmte Detailregelungen nennt. Vielmehr kann der Streit der Betriebsparteien über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Gefährdungsbeurteilungen nach § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV mit dem Antrag der Arbeitgeberin so entschieden werden, dass keine unlösbaren Schwierigkeiten bei der Bestimmung des Inhalts und des Umfangs der objektiven Rechtskraft einer Sachentscheidung zu besorgen sind. Gleiches gilt für den zweiten Regelungsgegenstand, das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats "bei der Konzeption und Durchführung der Unterweisung gemäß § 12 ArbSchG". Zwar enthält § 12 Abs. 1 ArbSchG verschiedene zwingende gesetzliche Vorgaben, die nicht zur Disposition des Arbeitgebers stehen und deshalb auch nicht der Mitgestaltung durch den Betriebsrat unterfallen. Dies macht jedoch - jedenfalls unter den vorliegenden Umständen - den Antrag nicht unbestimmt. Vielmehr kann der Streit, ob der Betriebsrat im Betrieb H. überhaupt ein Mitbestimmungsrecht bei der Ausgestaltung der Unterweisung nach § 12 ArbSchG besitzt, mit dem hier gestellten Antrag zwischen den Beteiligten geklärt werden. Über die einzelnen bei der Ausübung des Mitbestimmungsrechts zu beachtenden gesetzlichen Vorgaben besteht gegenwärtig kein Streit.
- 24** b) Der Antrag ist unbegründet. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sowohl hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV als auch hinsichtlich der Ausgestaltung der Unterweisung nach § 12 ArbSchG zu.



- 25** aa) Nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG hat der Betriebsrat bei betrieblichen Regelungen über den Gesundheitsschutz mitzubestimmen, die der Arbeitgeber zwar auf Grund einer öffentlich-rechtlichen Rahmenvorschrift zu treffen hat, bei deren Gestaltung ihm aber Handlungsspielräume verbleiben (BAG 15. Januar 2002 - 1 ABR 13/01 - BAGE 100, 173, 180 = AP BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 12 = EzA BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 2, zu B II 2 b der Gründe). Mitzubestimmen hat der Betriebsrat bei der Ausfüllung dieses Spielraums. Dadurch soll im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer eine möglichst effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb erreicht werden (BAG 15. Januar 2002 - 1 ABR 13/01 - aaO; DKK-Klebe § 87 Rn. 167; Fitting BetrVG § 87 Rn. 257; Wiese GK-BetrVG § 87 Rn. 585 ff.). Das Mitbestimmungsrecht setzt ein, wenn eine gesetzliche Handlungspflicht objektiv besteht und wegen Fehlens einer zwingenden Vorgabe betriebliche Regelungen verlangt, um das vom Gesetz vorgegebene Ziel des Arbeits- und Gesundheitsschutzes zu erreichen (BAG 15. Januar 2002 - 1 ABR 13/01 - aaO; Richardi BetrVG § 87 Rn. 549 ff.). Ob die Rahmenvorschrift dem Gesundheitsschutz mittelbar oder unmittelbar dient, ist unerheblich. Keine Rolle spielt auch, welchen Weg oder welche Mittel die dem Gesundheitsschutz dienende Rahmenvorschrift vorsieht (BAG 15. Januar 2002 - 1 ABR 13/01 - aaO; 26. August 1997 - 1 ABR 16/97 - BAGE 86, 249, 259 = AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 74 = EzA BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 1, zu B II 2 b der Gründe). Ebenso wenig kommt es auf eine subjektive Regelungsbereitschaft des Arbeitgebers an (BAG 15. Januar 2002 - 1 ABR 13/01 - aaO).
- 26** bb) Hiernach hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV (ebenso DKK-Klebe § 87 Rn. 188a; Fitting BetrVG § 87 Rn. 299; HaKo-BetrVG/Kohte § 87 Rn. 66; Kittner/Pieper ArbSchR § 5 ArbSchG Rn. 17; Heilmann/Aufhauser ArbSchG § 5 Rn. 16; Fabricius BB 1997, 1254, 1257; Kohte CR 1996, 609, 611; ders. Anm. LAGE BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 1; Schierbaum/Franz ArbuR 1999, 82, 86; Siemes NZA 1998, 232, 235; Wagner DB 1998, 2366, 2367; aA Worzalla in HSWG § 87 Rn. 355a; Löwisch/Kaiser BetrVG § 87 Rn. 120; Diezemann/Mühlhausen AuA 1999, 15; Löwisch/Neumann Anm. SAE 1997, 85, 87; Merten/Klein DB 1998, 673, 675). Diese Bestimmungen sind ausfüllungsbedürftige, dem Gesundheitsschutz dienende Rahmenvorschriften iSv. § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG.
- 27** (1) Wie das Landesarbeitsgericht zutreffend erkannt hat, sind § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV gesetzliche Vorschriften über den Gesundheitsschutz. § 1 Abs. 1 Satz 1 ArbSchG bestimmt ausdrücklich, dass dieses Gesetz dazu dient, Sicherheit und Gesundheitsschutz der Beschäftigten bei der Arbeit zu sichern und zu verbessern. Dabei ist der Begriff des Gesundheitsschutzes im ArbSchG kein anderer als in § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG. Zu den dem Gesundheitsschutz dienenden Maßnahmen gehören auch die in § 5 ArbSchG vorgeschriebenen Gefährdungsbeurteilungen. Allerdings wird durch die Gefährdungsbeurteilung selbst die Arbeit noch nicht zur Verhütung von Gesundheitsgefahren gestaltet; vielmehr werden erst Gefährdungen ermittelt, denen



durch entsprechende Maßnahmen zu begegnen ist. Gerade diese Gefährdungsermittlung ist aber ein zentrales Element des Arbeitsschutzgesetzes. Je genauer und wirklichkeitsnäher im Betrieb die Gefährdungen ermittelt und beurteilt werden, desto zielsicherer können konkrete Maßnahmen getroffen werden (Kohte Anm. LAGE BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 1). Die Bestandsaufnahme und die Analyse der Gefährdungen dienen damit mittelbar dem Gesundheitsschutz.

- 28** (2) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin setzt das Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung nicht voraus, dass eine konkrete Gesundheitsgefahr bereits hinreichend bestimmbar wäre.
- 29** Aus dem Wortlaut des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG ergibt sich eine derartige Einschränkung nicht.
- 30** Sie ist jedenfalls bezüglich der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV auch nicht aus Gründen der Gesetzssystematik geboten. Allerdings kann das Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht so umfassend sein, dass für andere auf den Gesundheitsschutz bezogene Vorschriften des Gesetzes, zB § 88 Nr. 1 und § 91 BetrVG kein nennenswerter Anwendungsbereich mehr verbleibt (vgl. dazu BAG 2. April 1996 - 1 ABR 47/95 - BAGE 82, 349, 359 = AP BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 87 Bildschirmarbeit Nr. 1, zu B II 2 b aa (2) der Gründe; 16. Juni 1998 - 1 ABR 68/97 - BAGE 89, 139, 149 = AP BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 7 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitssicherheit Nr. 3, zu B I 2 der Gründe). Dieser wäre jedoch allenfalls dann in seiner Substanz berührt, wenn bei sehr weit gefassten, dem Gesundheitsschutz dienenden Generalklauseln ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG einschränkungslos bejaht würde. Dann verbliebe möglicherweise für freiwillige Betriebsvereinbarungen nach § 88 Nr. 1 BetrVG und für Verlangen des Betriebsrats nach § 91 BetrVG kein nennenswerter Raum mehr. Daher hat der Senat zum ehemaligen § 120a GewO (vgl. dazu BAG 2. April 1996 - 1 ABR 47/95 - aaO) und zu § 2 Abs. 1 VBG 1 (vgl. dazu BAG 16. Juni 1998 - 1 ABR 68/97 - aaO) darauf hingewiesen, dass die Mitbestimmung bei Regelungen, die auf diese weiten Generalklauseln gestützt sind, eine unmittelbare objektive Gesundheitsgefahr voraussetzt. Das gesetzessystematische Problem stellt sich jedoch nicht, wenn es nicht um derart umfassende Generalklauseln, sondern um zwar ausfüllungsbedürftige, aber gleichwohl konkrete dem Gesundheitsschutz dienende Bestimmungen geht, durch die dem Arbeitgeber bestimmte Handlungspflichten auferlegt werden. Jedenfalls hier ist das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht auf die Fälle unmittelbarer objektiver Gesundheitsgefährdung beschränkt. § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV sind keine umfassenden Generalklauseln, sondern Rahmenvorschriften, die dem Arbeitgeber bezogen auf einen konkreten Gegenstand Handlungspflichten auferlegen.
- 31** Auch Sinn und Zweck des § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG sprechen dagegen, die



Mitbestimmung des Betriebsrats generell auf die Fälle einer hinreichend bestimmbareren konkreten Gesundheitsgefahr zu beschränken. Durch die Mitbestimmung des Betriebsrats soll im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer eine möglichst effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Betrieb erreicht werden (BAG 15. Januar 2002 - 1 ABR 13/01 - BAGE 100, 173, 180 = AP BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 12 = EzA BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 12, zu B II 2 b der Gründe mwN). Diesem Ziel entspricht es, den Betriebsrat auch dann zu beteiligen, wenn keine konkrete Gesundheitsgefährdung feststellbar ist und die vom Arbeitgeber zu treffenden Maßnahmen lediglich mittelbar dem Gesundheitsschutz dienen.

- 32** (3) § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV sind ausfüllungsbedürftige Rahmenvorschriften. Sie enthalten keine zwingenden Vorgaben, wie die Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist. Vielmehr lassen sie dem Arbeitgeber Handlungsspielräume bei der Umsetzung (Kittner/Pieper ArbSchR § 5 ArbSchG Rn. 17; Heilmann/Aufhauser ArbSchG § 5 Rn. 16; Fabricius BB 1997 1254, 1257; Siemes NZA 1998, 232, 235). Hierbei hat der Betriebsrat nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen.
- 33** (4) Eine Vorlage an den Gemeinsamen Senat der Obersten Gerichtshöfe des Bundes gemäß § 2 Abs. 1 RsprEinhG war nicht geboten. Allerdings hat das Bundesverwaltungsgericht entschieden, eine zum Zweck der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG durchgeführte Befragung der Beschäftigten sei keine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nach § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG, sondern unterfalle § 81 Abs. 2 Satz 1 BPersVG (BVerwG 14. Oktober 2002 - 6 P 7/01 - AP BPersVG § 75 Nr. 81, zu 2 b bb der Gründe). Eine Vorlage wäre nur veranlasst, wenn § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG und § 75 Abs. 3 BPersVG hinsichtlich der hier relevanten Rechtsfrage im Wortlaut im Wesentlichen sowie im Regelungsinhalt gänzlich übereinstimmen würden und deswegen nach denselben Prinzipien auszulegen wären (GmSOGB 12. März 1987 - GmS-OGB 6/86 - AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 35; 6. Februar 1973 - GmS-OGB 1/72 - AP RsprEinhG § 4 Nr. 1). Dies ist nicht der Fall. Der Mitbestimmungstatbestand des § 75 Abs. 3 Nr. 11 BPersVG betrifft nicht alle im Rahmen der gesetzlichen Vorschriften dem Gesundheitsschutz dienenden Regelungen, sondern lediglich "Maßnahmen zur Verhütung von Dienst- und Arbeitsunfällen und sonstigen Gesundheitsschädigungen".
- 34** cc) Der Betriebsrat hat auch bei Unterweisungen nach § 12 ArbSchG ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG (ebenso Fitting BetrVG § 87 Rn. 300; Wiese GK-BetrVG § 87 Rn. 613; HaKo-BetrVG/Kohte § 87 Rn. 68; Kittner/Pieper ArbSchR § 12 ArbSchG Rn. 3a; Fabricius BB 1997, 1254, 1257 f.; Kohte Anm. LAGE BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 1; Schierbaum/Franz ArbuR 1999, 82, 86; Siemes NZA 1998, 232, 238).
- 35** (1) Auch § 12 ArbSchG ist eine gesetzliche Rahmenregelung über den Gesundheitsschutz. Die durch § 12 Abs. 1 ArbSchG dem Arbeitgeber auferlegte Verpflichtung, die Beschäftigten über Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit



während ihrer Arbeitszeit ausreichend und angemessen zu unterweisen, dient zumindest mittelbar dem Gesundheitsschutz. Eine feststellbare konkrete Gefahr ist auch insoweit für das Bestehen des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG nicht erforderlich. Auch § 12 ArbSchG gibt dem Arbeitgeber bestimmte Handlungspflichten auf und ist keine umfassende Generalklausel, bei der sich im Falle der Annahme eines zwingenden Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG möglicherweise gesetzssystematisch das Problem stellen könnte, dass für § 88 Nr. 1 BetrVG kein Anwendungsbereich mehr verbleibt.

- 36** (2) § 12 ArbSchG ist auch eine Rahmenvorschrift, bei deren Umsetzung dem Arbeitgeber Handlungsspielräume verbleiben. Insbesondere müssen Art, Umfang und konkrete Inhalte der Unterweisung festgelegt werden. Hierbei hat der Betriebsrat mitzubestimmen.
- 37** II. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das Landesarbeitsgericht hat die Wideranträge des Betriebsrats im Ergebnis zu Recht als unzulässig abgewiesen.
- 38** 1. Der Senat geht dabei zugunsten des Betriebsrats davon aus, dass die im Rechtsbeschwerdeverfahren vorgenommene Streichung des Wortes "insbesondere" in den Wideranträgen keine unzulässige Antragsänderung darstellt. Allerdings handelte es sich bei den im zweiten Rechtszug mit dem Wort "insbesondere" verknüpften, in den Spiegelstrichen genannten Gegenständen jedenfalls in erster Linie lediglich um Beispiele, die den Obersatz verdeutlichen sollten. Durch die im Rechtsbeschwerdeverfahren gewählte Antragsformulierung sollen dagegen ersichtlich alle einzelnen in den Spiegelstrichen bezeichneten Punkte zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden. Wäre diese Umstellung erstmals im Rechtsbeschwerdeverfahren erfolgt, läge darin eine unzulässige Antragserweiterung. Das Landesarbeitsgericht ist aber ersichtlich davon ausgegangen, der Betriebsrat habe mit seinem Schriftsatz vom 6. Januar 2003 den bisherigen Widerantrag um Hilfsanträge erweitert. Es hat ausgeführt, der "Insbesondere-Zusatz" solle verdeutlichen, was jedenfalls auch gefordert werde und notfalls allein zugesprochen werden solle. Damit handelte es sich nach der vom Landesarbeitsgericht vorgenommenen Auslegung um eine bereits im Beschwerdeverfahren hilfsweise vorgenommene Antragserweiterung.
- 39** 2. Mit diesem Inhalt stellen die Wideranträge nicht lediglich die spiegelbildliche positive Entsprechung des von der Arbeitgeberin gestellten negativen Feststellungsantrags dar. Ihrer Zulässigkeit steht daher nicht schon gemäß § 261 Abs. 3 Nr. 1 ZPO die Rechtshängigkeit desselben Streitgegenstands entgegen (vgl. dazu BAG 8. August 1989 - 1 ABR 61/88 - BAGE 62, 294 = AP BetrVG 1972 § 106 Nr. 6 = EzA BetrVG 1972 § 106 Nr. 8, zu B I 2 der Gründe; vgl. auch 3. Juni 2003 - 1 ABR 19/02 - AP BetrVG 1972 § 89 Nr. 1 = EzA BetrVG 2001 § 89 Nr. 1, auch zur Veröffentlichung in der Amtlichen Sammlung vorgesehen, zu B IV 2 a der Gründe).



- 40** 3. Es kann dahin stehen, ob die hilfsweise Antragserweiterung im Beschwerdeverfahren in prozessual zulässiger, § 253 Abs. 2 Nr. 2 ZPO genügender Weise erfolgt ist. Dies erscheint keineswegs selbstverständlich, erschöpfte sich doch der - vom Betriebsrat kurz vor Schluss des Beschwerdeverfahrens eingereichte - Schriftsatz vom 6. Januar 2003 neben dem erweiterten Antrag in einem Verweis auf die bisherigen Ausführungen und dem Vortrag, der Betriebsrat berühme sich in all den genannten Punkten eines Mitbestimmungsrechts. Es kommt hierauf nicht an, denn die Wideranträge erweisen sich jedenfalls aus einem anderen Grund als unzulässig.
- 41** 4. Die Wideranträge des Betriebsrats genügen nicht den Erfordernissen des auch im Beschlussverfahren anwendbaren § 256 Abs. 1 ZPO. Dabei kann dahin stehen, ob die in den Spiegelstrichen bezeichneten Punkte Rechtsverhältnisse sind, deren Bestehen oder Nichtbestehen - im Wege der objektiven Antragshäufung - jeweils selbständig zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden kann, oder ob es sich um unselbständige Elemente des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats bei Gefährdungsbeurteilung und Unterweisung handelt. Jedenfalls fehlt es unter den vorliegenden Umständen an dem nach § 256 Abs. 1 ZPO erforderlichen Interesse an alsbaldiger gerichtlicher Feststellung. Zwischen den Beteiligten sind bislang Möglichkeiten und Grenzen der ggf. vom Betriebsrat mitzubestimmenden Einzelheiten einer Regelung über die Gefährdungsbeurteilung oder Unterweisung gar nicht streitig. Dies wird auch daran deutlich, dass sich die Arbeitgeberin mit den einzelnen Punkten überhaupt nicht auseinandersetzt. Sie bestreitet vielmehr das Mitbestimmungsrecht generell. Falls dieser grundsätzliche Streit entschieden ist, dürfte die Mitbestimmung zumindest bei einem Großteil der Einzelpunkte kein Problem mehr darstellen. Damit würde eine Entscheidung über die in den Wideranträgen angeführten Einzelfragen den Grundsätzen der Prozessökonomie widersprechen, deren Ausdruck das Erfordernis des Feststellungsinteresses nach § 256 Abs. 1 ZPO gerade ist. Die Entscheidung liefe auf die Erstellung eines kommentierenden Rechtsgutachtens hinaus, zu der die Gerichte für Arbeitssachen nicht berufen sind. In einer Situation wie der vorliegenden entspricht es dem Gebot der Prozesswirtschaftlichkeit, zunächst die grundsätzliche Frage zu klären, ob bei der Gefährdungsbeurteilung und den Unterweisungen überhaupt ein Mitbestimmungsrecht besteht, und diesen Rechtsstreit nicht mit derzeit zwischen den Beteiligten (noch) nicht streitigen Detailfragen zu befrachten.