

BAG, Beschluss vom 8. 6. 2004 - 1 ABR 13/03 (LAG Niedersachsen Beschluss vom 20. 3. 2003 4 TaBV 108/00)

Orientierungssätze der Richterinnen und Richter des BAG:

1. Für das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 87 I Nr. 7 BetrVG genügt es, wenn eine vom Arbeitgeber zu befolgende Rahmenvorschrift mittelbar dem Gesundheitsschutz dient.
2. Jedenfalls dann, wenn nicht umfassende Generalklauseln, sondern gegenständlich begrenzte Rahmenvorschriften betroffen sind, durch die dem Arbeitgeber aus Gründen des Gesundheitsschutzes bestimmte Handlungspflichten auferlegt werden, ist eine konkrete Gesundheitsgefahr keine Voraussetzung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 I Nr. 7 BetrVG.
3. § 3 BildscharbV und § 5 ArbSchG sowie § 12 ArbSchG sind Rahmenvorschriften i.S. von § 87 I Nr. 7 BetrVG, bei deren Ausfüllung durch den Arbeitgeber der Betriebsrat mitzubestimmen hat.
4. Ein auf die Feststellung der (Un-) Zuständigkeit der Einigungsstelle gerichteter Antrag ist regelmäßig dahin auszulegen, es solle das Bestehen oder Nichtbestehen eines entsprechenden Mitbestimmungsrechts festgestellt werden.
5. Wenn zwischen den Betriebsparteien bereits das Mitbestimmungsrecht als solches streitig ist und über die gegebenenfalls bei seiner Ausübung zu beachtenden gesetzlichen Begrenzungen im Einzelnen (noch) kein Streit besteht, müssen nicht sämtliche das Mitbestimmungsrecht in seiner Ausgestaltung begrenzenden gesetzlichen Vorgaben in einen auf die Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens des Mitbestimmungsrechts gerichteten Antrag aufgenommen werden.

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

Zum Sachverhalt:

Die Beteiligten streiten über das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats bei Gefährdungsbeurteilungen und Unterweisungen nach dem Arbeitsschutzgesetz. 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 gem. § 87 I Nr. 7 BetrVG zuständig sei sowohl für „den Regelungsgegenstand Gefährdungsbeurteilung i.S. von § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV“ als auch für „den Regelungsgegenstand Unterweisung gem. § 12 ArbSchG“. Das Einigungsstellenverfahren ist bislang nicht abgeschlossen.

Die Arbeitgeberin hat die Auffassung vertreten, der Betriebsrat habe bei keinem der beiden Regelungsgegenstände mitzubestimmen. Das Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 7 BetrVG setze eine konkrete Gesundheitsgefahr voraus. Von einer solchen sei aber weder die Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV noch die Unterweisung gem. § 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. 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.

Das ArbG hat den Anträgen der Arbeitgeberin entsprochen. Auf die Beschwerde des Betriebsrats hat das LAG 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 LAG entsprechend dem Antrag der Arbeitgeberin ebenfalls abgewiesen. Beide Beteiligte haben im Umfang ihres Unterliegens die vom LAG unbeschränkt zugelassene Rechtsbeschwerde eingelegt. Die Arbeitgeberin begehrt der Sache nach die Wiederherstellung der erstinstanzlichen Entscheidung. Der Betriebsrat verfolgt im Wesentlichen seine Wideranträge weiter. Beide Rechtsbeschwerden hatten keinen Erfolg.

Aus den Gründen:

B. Das LAG hat das Feststellungsbegehren der Arbeitgeberin zu Recht abgewiesen. Das streitige Mitbestimmungsrecht besteht. Die Wideranträge des Betriebsrats hat das LAG im Ergebnis zu Recht als unzulässig abgewiesen. Diesen Anträgen fehlt das Feststellungsinteresse.

I. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist zulässig, aber unbegründet.

1. Die Rechtsbeschwerde ist zulässig.

a) Die Arbeitgeberin hat gegen den Beschluss des LAG im Umfang ihres Unterliegens uneingeschränkt Rechtsbeschwerde eingelegt. Sie begehrt ausweislich ihres im Rechtsbeschwerdeverfahren gestellten Antrags die Wiederherstellung der Entscheidung des ArbG, 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 selbständige, 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.

aa) Das LAG 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. 11. 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. 5. 2002], BAGE 101, 203 [212] = NZA 2003, 171 = AP BetrVG 1972 § 87 Urlaub Nr. 10 = EzA BetrVG 1972 § 87 Bildungsurlaub Nr. 1 [zu B II 2c aa [2]] m.w. Nachw.). Als „Entscheidung“ über eine Rechtsfrage stellt ein derartiger Beschluss aber keine die Einigung der Betriebsparteien ersetzende und diese bindende Regelung i.S. des § 87 II BetrVG dar (BAG [28. 5. 2002], BAGE 101, 203 = NZA 2003, 171; BAG [10. 12. 2002], AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 42 = EzA BetrVG 1972 § 99 Umgruppierung Nr. 1 [zu B II 1]). Daher begründet ein (Zwischen-) Beschluss der Einigungsstelle, mit dem diese ihre Zuständigkeit bejaht oder verneint, kein Rechtsverhältnis zwischen den Betriebsparteien (BAG [10. 12. 2002], AP BetrVG 1972, § 95 Nr. 42). Demzufolge kann die „(Un-) Wirksamkeit“ eines derartigen (Zwischen-) Beschlusses nicht isoliert mit einem Feststellungsantrag nach § 256 I ZPO zur gerichtlichen Entscheidung gestellt werden (BAG [10. 12. 2002], AP BetrVG 1972, § 95 Nr. 42).

bb) Ein Antrag, der auf die Feststellung der Unwirksamkeit eines ihre Zuständigkeit behandelnden 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. 12. 2002], AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 42 = EzA BetrVG 1972 § 99 Umgruppierung Nr. 1 [zu B II 1a]). 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 i.S. des § 256 I 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 selbständigen Inhalt (vgl. BAG [10. 12. 2002], AP BetrVG 1972 § 95 Nr. 42). Dies hat das LAG verkannt. Es hätte über die von der Arbeitgeberin gestellten Anträge nicht jeweils gesondert entscheiden dürfen.

b) Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist nicht etwa deshalb nach § 94 II 2 ArbGG unzulässig, weil sie sich nicht mit den Erwägungen des LAG zur fehlenden Bestimmtheit des Feststellungsantrags zu 1 auseinandersetzt. Das LAG 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 LAG zu § 253 II Nr. 2 ZPO. Auch dieser Antrag ist jedoch, wie ausgeführt, der Sache nach auf die Feststellung des Nichtbestehens eines Mitbestimmungsrechts gerichtet.

2. Die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin ist unbegründet. Ihr Feststellungsbegehren ist zwar zulässig, hat aber in der Sache keinen Erfolg. Der Betriebsrat hat, wie das LAG zutreffend erkannt hat, ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 7 BetrVG sowohl bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 3 BildscharbV i.V. mit § 5 ArbSchG als auch bei der Ausgestaltung der Unterweisung nach § 12 ArbSchG.

a) Entgegen der Auffassung des LAG ist das Feststellungsbegehren der Arbeitgeberin zulässig. Es ist, wie ausgeführt, auf die Feststellung gerichtet, dass dem Betriebsrat nach § 87 I Nr. 7 Be-

trVG für den Betrieb H. ein Mitbestimmungsrecht weder bei der Konzeption und Durchführung der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und § 3 BildschirmV noch bei der Konzeption und Durchführung der Unterweisung gem. § 12 ArbSchG zusteht. Ein derartiger Antrag ist unter den vorliegenden Umständen hinreichend bestimmt im Sinne des auch im arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren anwendbaren § 253 II Nr. 2 ZPO.

aa) Nach der st. Rspr. des BAG muss der Ast. 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. 1. 2002], BAGE 100, 173 [180] = NZA 2002, 995 = AP BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 12 = EzA BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 2 [zu B II 2a] m.w. Nachw.; BAG [11. 6. 2002], BAGE 101, 277 = AP ZPO 1977 § 256 Nr. 70 = EzA ZPO § 256 Nr. 66 [zu B II 1]). 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 gegebenenfalls 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.

bb) Hiernach ist der vorliegende negative Feststellungsantrag hinreichend bestimmt i.S. von § 253 II Nr. 2 ZPO.

(1) Der Senat hat allerdings im Beschluss vom 15. 1. 2002 (BAGE 100, 173 = NZA 2002, 995 = 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 I Nr. 7 BetrVG u.a. zu bei der Gefährdungsbeurteilung gem. § 5 ArbSchG und § 3 BildschirmV sowie bei der Unterweisung der Arbeitnehmer gem. § 12 ArbSchG, auf Grund der damals gegebenen Umstände für nicht hinreichend bestimmt i.S. von § 253 II Nr. 2 ZPO erachtet.

(2) Die vorliegende Fallgestaltung weist demgegenüber wesentliche Unterschiede auf. Insbesondere steht anders als in dem der damaligen Entscheidung zu Grunde 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. 1. 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. 11. 1999 nur deren Zuständigkeit für den „Regelungsgegenstand Gefährdungsbeurteilung i.S. von § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV“ sowie den „Regelungsgegenstand Unterweisung gem. § 12 ArbSchG“. Eine derartige, auf bestimmte Regelungsfragen bezogene Konkretisierung des Zuständigkeitsstreits gab es in dem Fall, über den der Senat im Beschluss vom 15. 1. 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 I Nr. 7 BetrVG bei der Gefährdungsbeurteilung an den Bildschirmarbeitsplätzen im Betrieb H und den Unterweisungen der dortigen Arbeitnehmer hat oder nicht.

(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 gem. § 12 ArbSchG“. Zwar enthält § 12 I 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.

b) Der Antrag ist unbegründet. Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin steht dem Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 7 BetrVG sowohl hinsichtlich der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV als auch hinsichtlich der Ausgestaltung der Unterweisung nach § 12 ArbSchG zu.

aa) Nach § 87 I 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. 1. 2002], BAGE 100, 173 [180] = NZA 2002, 995 = AP BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 12 = EzA BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 2 [zu B II 2b]). Mitzubestimmen hat der Betriebsrat bei der Ausfüllung dieses Spielraums. Dadurch soll im Interesse der betroffenen Arbeitnehmer eine möglichst effiziente Umsetzung des gesetzlichen Arbeitsschutzes im Be-

trieb erreicht werden (BAGE 100, 173 = NZA 2002, 995; Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, § 87 Rdnr. 167; Fitting, BetrVG, § 87 Rdnr. 257; Wiese, in: GK-BetrVG, § 87 Rdnrn. 585ff.). 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 (BAGE 100, 173 = NZA 2002, 995; Richardi, BetrVG, § 87 Rdnrn. 549ff.). 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 (BAGE 100, 173 = NZA 2002, 995; BAGE 86, 249 [259], AP BetrVG 1972 § 87 Arbeitszeit Nr. 74 = EzA BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 1 [zu B II 2b]). Ebenso wenig kommt es auf eine subjektive Regelungsbereitschaft des Arbeitgebers an (BAGE 100, 173 = NZA 2002, 995).

bb) Hiernach hat der Betriebsrat ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 7 BetrVG bei der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV (ebenso Däubler/Kittner/Klebe, BetrVG, § 87 Rdnr. 188a; Fitting, BetrVG, § 87 Rdnr. 299; HaKo-BetrVG/Kohte § 87 Rdnr. 66; Kittner/Pieper, ArbSchR, § 5 ArbSchG Rdnr. 17; Heilmann/Aufhauser, ArbSchG, § 5 Rdnr. 16; Fabricius, BB 1997, 1254 [1257], Kohte, CR 1996, 609 [611]; ders., Anm. LAGE BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 1; Schierbaum/Franz, AuR 1999, 82 [86]; Siemes, NZA 1998, 232 [235]; Wagner, DB 1998, 2366 [2367]; a.A. Worzalla, in: HSWG, § 87 Rdnr. 355a; Löwisch/Kaiser, BetrVG, § 87 Rdnr. 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 i.S. von § 87 I Nr. 7 BetrVG.

(1) Wie das LAG zutreffend erkannt hat, sind § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV gesetzliche Vorschriften über den Gesundheitsschutz. § 1 I 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 Arbeitsschutzgesetz kein anderer als in § 87 I 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.

(2) Entgegen der Auffassung der Arbeitgeberin setzt das Mitbestimmungsrecht bei der Gefährdungsbeurteilung nicht voraus, dass eine konkrete Gesundheitsgefahr bereits hinreichend bestimmbar wäre. Aus dem Wortlaut des § 87 I Nr. 7 BetrVG ergibt sich eine derartige Einschränkung nicht. Sie ist jedenfalls bezüglich der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG und § 3 BildscharbV auch nicht aus Gründen der Gesetzessystematik geboten. Allerdings kann das Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 7 BetrVG nicht so umfassend sein, dass für andere auf den Gesundheitsschutz bezogene Vorschriften des Gesetzes, z.B. §§ 88 Nr. 1 und 91 BetrVG kein

nennenswerter Anwendungsbereich mehr verbleibt (vgl. dazu BAG [2. 4. 1996], BAGE 82, 349 [359] = NZA 1996, 998 = AP BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 5 = EzA BetrVG 1972 § 87 Bildschirmarbeit Nr. 1 [zu B II 2b aa [2]]; BAG [16. 6. 1998], BAGE 89, 139 [149] = NZA 1999, 49 = AP BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 7 = EzA BetrVG 1972 § 87 Arbeitssicherheit Nr. 3 [zu B I 2]). Dieser wäre jedoch allenfalls dann in seiner Substanz berührt, wenn bei sehr weit gefassten, dem Gesundheitsschutz dienenden Generalklauseln ein erzwingbares Mitbestimmungsrecht nach § 87 I 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. 4. 1996], BAGE 82, 349 = NZA 1996, 998) und zu § 2 I VBG 1 (vgl. dazu BAG [16. 6. 1998], BAGE 89, 139 = NZA 1999, 49) 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 I 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. Auch Sinn und Zweck des § 87 I 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. 1. 2002], BAGE 100, 173 [180] = NZA 2002, 995 = AP BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 12 = EzA BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 12 [zu B II 2b] m.w. Nachw.). 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.

(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 Rdnr. 17; Heilmann/Aufhauser, ArbSchG, § 5 Rdnr. 16; Fabricius, BB 1997 1254 [1257]; Siemes, NZA 1998, 232 [235]). Hierbei hat der Betriebsrat nach § 87 I Nr. 7 BetrVG mitzubestimmen.

(4) Eine Vorlage an den Gemeinsamen Senat der Obersten Gerichtshöfe des Bundes gem. § 2 I RsprEinhG war nicht geboten. Allerdings hat das BVerwG entschieden, eine zum Zweck der Gefährdungsbeurteilung nach § 5 ArbSchG durchgeführte Befragung der Beschäftigten sei keine mitbestimmungspflichtige Maßnahme nach § 75 III Nr. 11 BPersVG, sondern unterfalle § 81 II 1 BPersVG (BVerwG [14. 10. 2002], NZA-RR 2003, 273 = AP BPersVG § 75 Nr. 81 [zu 2b bb]). Eine Vorlage wäre nur veranlasst, wenn § 87 I Nr. 7 BetrVG und § 75 III BPersVG hinsichtlich der hier relevanten Rechtsfrage im Wortlaut im Wesentlichen sowie im Regelungsinhalt gänzlich

übereinstimmen würden und deswegen nach denselben Prinzipien auszulegen wären (GmS-OGB [12. 3. 1987], NZA 1987, 663 = NJW 1987, 2571 = AP BetrVG 1972 § 5 Nr. 35; GmS-OGB [6. 2. 1973], AP RsprEinhG § 4 Nr. 1). Dies ist nicht der Fall. Der Mitbestimmungstatbestand des § 75 III 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“.

cc) Der Betriebsrat hat auch bei Unterweisungen nach § 12 ArbSchG ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 I Nr. 7 BetrVG (ebenso Fitting, BetrVG, § 87 Rdnr. 300; Wiese, in: GK-BetrVG, § 87 Rdnr. 613; HaKo-BetrVG/Kohte, § 87 Rdnr. 68; Kittner/Pieper, ArbSchR, § 12 ArbSchG Rdnr. 3a; Fabricius, BB 1997, 1254 [1257f.]; Kohte, Anm. LAGE BetrVG 1972 § 87 Gesundheitsschutz Nr. 1; Schierbaum/Franz, AuR 1999, 82 [86]; Siemes, NZA 1998, 232 [238]).

(1) Auch § 12 ArbSchG ist eine gesetzliche Rahmenregelung über den Gesundheitsschutz. Die durch § 12 I 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 I 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 I Nr. 7 BetrVG möglicherweise gesetzessystematisch das Problem stellen könnte, dass für § 88 Nr. 1 BetrVG kein Anwendungsbereich mehr verbleibt.

(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.

II. Die zulässige Rechtsbeschwerde des Betriebsrats ist unbegründet. Das LAG hat die Wideranträge des Betriebsrats im Ergebnis zu Recht als unzulässig abgewiesen.

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 LAG ist aber ersichtlich davon ausgegangen, der Betriebsrat habe mit seinem Schriftsatz vom 6. 1. 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 LAG vorgenommenen Auslegung um eine bereits im Beschwerdeverfahren hilfsweise vorgenommene Antragserweiterung.

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 gem. § 261 III Nr. 1 ZPO die Rechtshängigkeit desselben Streitgegenstands entgegen (vgl. dazu BAG [8. 8. 1989], BAGE 62, 294 = NZA 1990, 150 = AP BetrVG 1972 § 106 Nr. 6 = EzA BetrVG 1972 § 106 Nr. 8 [zu B I 2]; vgl. auch BAG [3. 6. 2003], AP BetrVG 1972 § 89 Nr. 1 = EzA BetrVG 2001 § 89 Nr. 1 [zu B IV 2a]). 3. Es kann dahin stehen, ob die hilfsweise Antragserweiterung im Beschwerdeverfahren in prozessual zulässiger, § 253 II 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. 1. 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.

4. Die Wideranträge des Betriebsrats genügen nicht den Erfordernissen des auch im Beschlussverfahren anwendbaren § 256 I ZPO. Dabei kann dahinstehen, 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 I ZPO erforderlichen Interesse an alsbaldiger gerichtlicher Feststellung. Zwischen den Beteiligten sind bislang Möglichkeiten und Grenzen der gegebenenfalls 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 I 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.