

Rechtssache C-392/21

**Zusammenfassung des Vorabentscheidungsersuchens gemäß Art. 98 Abs. 1
der Verfahrensordnung des Gerichtshofs**

Eingangsdatum:

24. Juni 2021

Vorlegendes Gericht:

Curtea de Apel Cluj (Rumänien)

Datum der Vorlageentscheidung:

12. April 2021

Kläger und Rechtsmittelführer:

TJ

Beklagter und Rechtsmittelgegner:

Inspectoratul General pentru Imigrări

Gegenstand des Ausgangsverfahrens

Rechtsmittel, eingelegt von TJ – Kläger und Rechtsmittelführer – in einem Rechtsstreit mit dem Inspectoratul General pentru Imigrări (Generalinspektorat für Einwanderung) – Beklagter und Rechtsmittelgegner – gegen ein Zivilurteil des Tribunalul Cluj (Landgericht Cluj) in einem Verwaltungs- und Steuerstreitverfahren betreffend Beamte auf Lebenszeit

Gegenstand und Rechtsgrundlage der Vorlage

Ersuchen nach Art. 267 AEUV um Auslegung von Art. 9 der Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten

Vorlagefragen

1. Ist der Ausdruck „spezielle Sehhilfe“ in Art. 9 der Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der

Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten dahin auszulegen, dass Korrekturbrillen nicht darunter fallen können?

2. Ist unter dem Ausdruck „spezielle Sehhilfe“ in Art. 9 der Richtlinie 90/270/EWG des Rates nur eine Sehhilfe zu verstehen, die ausschließlich am Arbeitsplatz/bei der Erfüllung dienstlicher Aufgaben verwendet wird?
3. Bezieht sich die Verpflichtung zur Bereitstellung einer speziellen Sehhilfe nach Art. 9 der Richtlinie 90/270/EWG des Rates ausschließlich auf den Erwerb der Sehhilfe durch den Arbeitgeber, oder ist sie weit auszulegen, d. h. umfasst sie auch den Fall, dass der Arbeitgeber die notwendigen Aufwendungen übernimmt, die der Arbeitnehmer für die Beschaffung der Sehhilfe getätigt hat?
4. Ist es mit Art. 9 der Richtlinie 90/270/EWG des Rates vereinbar, wenn diese Aufwendungen vom Arbeitgeber in Form einer allgemeinen Gehaltszulage gedeckt werden, die dauerhaft unter der Bezeichnung „Zulage für erschwerte Arbeitsbedingungen“ gezahlt wird?

Angeführte Vorschriften des Unionsrechts

Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten, Art. 9

Angeführte nationale Vorschriften

Hotărârea Guvernului nr. 1028/2006 privind cerințele minime de securitate și sănătate în muncă referitoare la utilizarea echipamentelor cu ecran de vizualizare (Regierungserlass Nr. 1028/2006 über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit betreffend die Verwendung von Bildschirmgeräten, im Folgenden: HG 1028/2006), mit der die Richtlinie 90/270/EWG in nationales Recht umgesetzt wurde

„Art. 12

Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens durch eine Person mit entsprechender Befähigung

- a) vor Beginn der Arbeiten am Bildschirm bei der ärztlichen Einstellungsuntersuchung;
- b) danach in regelmäßigen Abständen;
- c) wenn Sehstörungen auftreten, die durch die Arbeit am Bildschirm verursacht werden können.

Art. 13

Arbeitnehmer haben Anspruch auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich aus den Ergebnissen der in Art. 12 vorgesehenen Untersuchung ergibt, dass dies erforderlich ist.

Art. 14

Arbeitnehmern sind besondere Sehhilfen, die für die betreffende Arbeit geeignet sind, bereitzustellen, wenn sich aus den Ergebnissen der in Art. 12 vorgesehenen Untersuchung oder der in Art. 13 genannten Untersuchung ergibt, dass dies erforderlich ist, und wenn normale Sehhilfen nicht verwendet werden können.

Art. 15

Maßnahmen, die gemäß den Art. 12 bis 14 getroffen werden, dürfen in keinem Fall zu einer finanziellen Mehrbelastung der Arbeitnehmer führen.“

Legea nr. 319/2006 privind securitatea și sănătatea în muncă (Gesetz Nr. 319/2006 über die Sicherheit und die Gesundheit am Arbeitsplatz, im Folgenden: Gesetz Nr. 319/2006), dessen Art. 5 Buchst. j den Begriff „individuelle Schutzausrüstung“ definiert als „jede Ausrüstung, die dazu bestimmt ist, von einem Arbeitnehmer getragen oder gehandhabt zu werden, um ihn vor einer oder mehreren Gefahren zu schützen, die seine Sicherheit und seine Gesundheit am Arbeitsplatz gefährden können, sowie jede zur Erreichung dieses Ziels bestimmte zusätzliche oder ergänzende Ausrüstung“.

Kurze Darstellung des Sachverhalts und des Verfahrens

- 1 Mit Klageschrift, die am 19. Juni 2020 beim Tribunalul Cluj (Landgericht Cluj) einging, erhob der Kläger, TJ, Klage gegen den Beklagten, das Inspectoratul General pentru Imigrări, und beantragte, diesen zur Zahlung von 2 629 Lei zu verurteilen, die den Gegenwert der speziellen Sehhilfe und der Kassenbons bezüglich der Kosten der Korrekturbrille, der Gläser, des Gestells und der Handwerksleistung darstellen.
- 2 Der Kläger gab an, dass er beim Inspectoratul General pentru Imigrări, Serviciul pentru Imigrări al județului Cluj (Generalinspektorat für Einwanderung, Amt für Einwanderung des Kreises Cluj) beschäftigt sei und aufgrund seiner dienstlichen Aufgaben an einem Bildschirmgerät arbeiten müsse, wobei folgende Risikofaktoren hinzukämen: diskontinuierliches sichtbares Licht, Fehlen von natürlichem Licht, neuropsychische Überbeanspruchung und verminderte Sehschärfe.
- 3 Alle diese Umstände hätten zu einer deutlichen Verschlechterung seines Sehvermögens geführt und er habe auf Empfehlung des Facharztes seine Korrekturbrille wegen der Veränderung der Dioptrien und der Diagnose einer geringen Hyperopie und Presbyopie wechseln müssen.

- 4 Diese Kosten könnten nicht vom Sistemul Național de Asigurări Sociale de Sănătate (Nationales Krankenversicherungssystem) übernommen werden, jedoch sei die Richtlinie 90/270/EWG durch die HG Nr. 1028/2006 in nationales Recht umgesetzt worden, wonach jeder Arbeitnehmer, der für eine erhebliche Dauer der normalen Arbeitszeit gewöhnlich ein Bildschirmgerät verwende, der Gefahr des Auftauchens von Sehproblemen und einer mentalen Beanspruchung ausgesetzt sei. Der Zweck von Art. 15 der HG Nr. 1028/2006 bestehe darin, sicherzustellen, dass Arbeitnehmer nicht die finanziellen Kosten für die Vorbeugung und Behandlung berufsbedingter Beeinträchtigungen im Rahmen ihrer Arbeit, wie z. B. Sehbehinderungen, tragen müssten. Er habe den Arbeitgeber aufgefordert, die Kosten für die Brille zu übernehmen, habe darauf aber eine negative Antwort erhalten.
- 5 Der Beklagte machte zu seiner Verteidigung geltend, der Kläger habe nicht nachgewiesen, dass seine Sehprobleme nicht durch die Verwendung normaler Sehhilfen korrigiert werden könnten, und der Gesetzgeber habe vorgesehen, dass Arbeitnehmern eine spezielle Sehhilfe bereitgestellt werden müsse, nicht aber, dass sie deren Wert erstattet bekämen.
- 6 Das Tribunalul Cluj (Landgericht Cluj) wies den Antrag des Klägers mit der Begründung zurück, dass Arbeitnehmern nach Art. 14 der HG Nr. 1028/2006, wenn die Verwendung einer speziellen Sehhilfen erforderlich sei, diese Sehhilfen bereitgestellt, nicht aber deren Kosten übernommen werden müssten.
- 7 Der Kläger legte gegen dieses Urteil ein Rechtsmittel beim vorlegenden Gericht, der Curtea de Apel Alba Cluj (Berufungsgericht Cluj), ein.
- 8 Vor dem Rechtsmittelgericht hat der Kläger und Rechtsmittelführer beantragt, den Gerichtshof der Europäischen Union gemäß Art. 267 AEUV um Vorabentscheidung über die Auslegung von Art. 9 der Richtlinie 90/270/EWG zu ersuchen.

Wesentliche Argumente der Parteien des Ausgangsverfahrens

- 9 In der Begründung seines Rechtsmittels hat der Kläger und Rechtsmittelführer darauf hingewiesen, dass Arbeitnehmern nach dem Wortlaut von Art. 14 der HG Nr. 1028/2006 spezielle Sehhilfen bereitzustellen seien, ohne dass die Art und Weise eingeschränkt sei, in der dies zu geschehen habe. In dem in der vorliegenden Rechtssache maßgeblichen Gesetzestext sei die Art und Weise, in der solche Hilfen bereitzustellen seien, nicht ausdrücklich erwähnt.
- 10 Er habe sich an den Beklagten gewandt, um Informationen über die finanziellen Mittel zu verlangen, die für die Erfüllung der Verpflichtung zur Bereitstellung spezieller Sehhilfen erforderlich seien, und habe als Antwort erhalten, dass es kein besonderes Budget zur Deckung dieser Kosten gebe, wobei auf den Gesetzestext verwiesen worden sei, der eine Zulage von 10 % für erschwerte Arbeitsbedingungen vorsehe.

- 11 Der Kläger und Rechtsmittelführer ist der Ansicht, dass die Auslegung von Art. 9 der Richtlinie für die Entscheidung des Rechtsstreits erforderlich sei und dass der Begriff „spezielle Sehhilfe“ auf Ebene der Europäischen Union einheitlich ausgelegt werden müsse, zumal auch die Richtlinie in Bezug auf diesen Begriff nicht hinreichend klar sei. Es müsse geklärt werden, ob dieser Begriff auch eine Korrekturbrille umfasse, die vor einem Bildschirm verwendet werde, und ob diese spezielle Sehhilfe ausschließlich am Arbeitsplatz verwendet werden müsse oder ob sie auch bei anderen Tätigkeiten, in der Freizeit, verwendet werden könne. Eine einheitliche Auslegung sei auch in Bezug auf die Art und Weise der Deckung der Kosten – in Form der Übernahme dieser Kosten durch den Arbeitgeber oder nur durch den Erwerb der Sehhilfe durch den Arbeitgeber – erforderlich.
- 12 Es gebe insoweit keine ausreichende nationale Praxis, der Gerichtshof der Europäischen Union sei noch nicht mit einer solchen Vorlagefrage befasst worden, und die Begriffe würden auf der Ebene der Staaten der Europäischen Union unterschiedlich ausgelegt.
- 13 Der Beklagte und Rechtsmittelführer beantragt, den Antrag auf Anrufung des Gerichtshofs der Europäischen Union abzulehnen, da die Curtea de Apel Cluj (Berufungsgericht Cluj) mit der Entscheidung Nr. 1009/2017 in Zivilsachen insoweit eine Stellungnahme formuliert und festgestellt habe, dass sich der Begriff der speziellen Sehhilfe auf eine von einem Arbeitnehmer benötigte Sehhilfe beziehe, die ausschließlich am Arbeitsplatz für die Nutzung eines Geräts oder einer Maschine verwendet werde, um ihn vor der Einwirkung schädlicher, gefährlicher oder verunreinigender Faktoren zu schützen. Da es sich bei einer Korrekturbrille nicht um eine Sehhilfe handle, die ausschließlich am Arbeitsplatz, sondern die auch im Alltag verwendet werde, könne sie nicht einer speziellen Sehhilfe, wie sie in Art. 14 der HG Nr. 1028/2006 definiert sei, gleichgestellt werden.
- 14 Zwar gebe es keine Legaldefinition der speziellen Sehhilfe, doch müsse die Charakterisierung dieser Art von Sehhilfe durch ein Erfordernis erfolgen, das sie gerade von der normalen Sehhilfe unterscheide, in deren Kategorie Korrekturbrillen nämlich fielen. Der bloße Umstand, dass sich die Notwendigkeit, eine Korrekturbrille zu tragen, aus einer arbeitsmedizinischen Untersuchung ergeben habe, könne diese Art von Sehhilfe nicht als „speziell“ im Sinne von Art. 14 der HG Nr. 1028/2006 charakterisieren.
- 15 Ein weiteres Argument sei insoweit die Definition des Begriffs der persönlichen Schutzausrüstung in Art. 5 Buchst. j des Gesetzes Nr. 319/2006. Eine spezielle Sehhilfe könne folglich nur eine Sehhilfe sein, die eng mit der Ausübung der Tätigkeit am Arbeitsplatz zusammenhänge.

Kurze Darstellung der Begründung der Vorlage

- 16 Das vorlegende Gericht stellt fest, dass der Richter mangels einer Definition der speziellen Sehhilfen und der normalen Sehhilfen in der Richtlinie nicht beurteilen kann, welche speziellen Sehhilfen in die Kategorie derjenigen Sehhilfen einbezogen werden können, die der Arbeitgeber bereitzustellen hat. Es ist daher zu prüfen, ob dieser Ausdruck Korrekturbrillen umfassen kann.
- 17 Das vorlegende Gericht hält es für sachdienlich, außerdem zu klären, ob es sich bei der in Art. 9 der Richtlinie 90/270 genannten speziellen Sehhilfe um eine solche handelt, die ausschließlich am Arbeitsplatz/bei der Erfüllung dienstlicher Aufgaben verwendet wird, oder ob sie auch außerhalb des Arbeitsplatzes verwendet werden kann.
- 18 Die Auslegungsschwierigkeit ergibt sich daraus, dass die Richtlinie 90/270 auf die Rechte der Arbeitnehmer und die Pflichten der Arbeitgeber in Abhängigkeit vom Ergebnis des zu Beginn und während des Arbeitsverhältnisses durchgeführten Sehtests Bezug nimmt. Eine mögliche Auslegung besteht folglich darin, dass, da Art. 9 der Richtlinie einen Aspekt der Arbeitsverhältnisse regelt, die bereitgestellte Sehhilfe auch in einem Zusammenhang mit den Arbeitsverhältnissen stehen muss, so dass sie ausschließlich am Arbeitsplatz zu verwenden sind. Zum anderen gibt es Sehhilfen wie die (im vorliegenden Fall in Rede stehenden) Korrekturbrillen, die sowohl am Arbeitsplatz als auch außerhalb des Arbeitsplatzes verwendet werden. Folglich kann angenommen werden, dass der Umstand, dass die Sehhilfe am Arbeitsplatz verwendet wird, relevant ist, und dass der Umstand, dass sie außerhalb des Arbeitsplatzes verwendet wird, unwichtig ist.
- 19 Ein weiterer im vorliegenden Fall relevanter Aspekt hängt mit der dem Arbeitgeber nach Art. 9 der Richtlinie 90/270 auferlegten Verpflichtung zusammen, den Arbeitnehmern spezielle Sehhilfen bereitzustellen und die Arbeitnehmer von den Kosten zu befreien. Zum einen bezieht sich die Richtlinie ausdrücklich nur auf das Bereitstellen der Sehhilfen durch den Arbeitgeber, zum anderen wird aber ein ähnliches Ergebnis auch erreicht, wenn der Arbeitgeber den Preis der vom Arbeitnehmer erworbenen Sehhilfe übernimmt. Die letztgenannte Variante bietet auch den Vorteil, dass es dem Arbeitnehmer ermöglicht wird, rechtzeitig, ohne die entsprechenden Schritte des Arbeitgebers abwarten zu müssen, die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um sein Sehvermögen zu korrigieren und er dann die Möglichkeit hat, die Erstattung durch den Arbeitgeber zu verlangen.
- 20 Schließlich stellt sich im vorliegenden Fall die Frage, ob die Pflicht zur Gewährleistung der speziellen Sehhilfe durch die Gewährung einer Gehaltszulage für die Arbeitsbedingungen als erfüllt angesehen werden kann. Die Gewährleistung solcher Sehhilfen durch den Arbeitgeber setzt nämlich voraus, dass er die damit verbundenen Kosten trägt oder, wenn dies durch Erstattung des Preises der vom Arbeitnehmer gekauften Sehhilfe möglich ist, einen Geldbetrag

an den Arbeitnehmer zahlt. Wird dem Arbeitnehmer in Anbetracht der Arbeitsbedingungen, aufgrund deren angenommen wird, dass eine Verschlechterung des Sehvermögens eingetreten ist, eine Zulage gewährt, stellt sich die Frage, ob dies die Verpflichtung des Arbeitgebers, die Sehhilfe zu gewährleisten, beseitigt oder nicht.

ARBEITSDOKUMENT