



Sammlung der Rechtsprechung

URTEIL DES GERICHTSHOFS (Zweite Kammer)

22. Dezember 2022*

„Vorlage zur Vorabentscheidung – Sozialpolitik – Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer – Richtlinie 90/270/EWG – Art. 9 Abs. 3 – Arbeit an Bildschirmgeräten – Schutz der Augen und des Sehvermögens der Arbeitnehmer – Spezielle Sehhilfen – Brillen – Erwerb durch den Arbeitnehmer – Modalitäten der Kostenübernahme durch den Arbeitgeber“

In der Rechtssache C-392/21

betreffend ein Vorabentscheidungsersuchen nach Art. 267 AEUV, eingereicht von der Curtea de Apel Cluj (Berufungsgericht Cluj [Klausenburg], Rumänien) mit Entscheidung vom 12. April 2021, beim Gerichtshof eingegangen am 24. Juni 2021, in dem Verfahren

TJ

gegen

Inspectoratul General pentru Imigrări,

erlässt

DER GERICHTSHOF (Zweite Kammer)

unter Mitwirkung der Kammerpräsidentin A. Prechal, der Richterin M.L. Arastey Sahún (Berichterstatlerin) sowie der Richter F. Biltgen, N. Wahl und J. Passer,

Generalanwältin: T. Ćapeta,

Kanzler: A. Calot Escobar,

aufgrund des schriftlichen Verfahrens,

unter Berücksichtigung der Erklärungen

- von TJ, vertreten durch I. Kis, Avocat,
- des Inspectoratul General pentru Imigrări, vertreten durch M.-G. Crețu, C. Vasilache und S.-I. Voicu als Bevollmächtigte,

* Verfahrenssprache: Rumänisch.

- der rumänischen Regierung, vertreten durch E. Gane als Bevollmächtigte im Beistand von Rechtsberaterin L. Bațagoi,
- der italienischen Regierung, vertreten durch G. Palmieri als Bevollmächtigte im Beistand von P. Garofoli, Avvocato dello Stato,
- der Europäischen Kommission, vertreten durch A. Armenia und D. Recchia als Bevollmächtigte,

nach Anhörung der Schlussanträge der Generalanwältin in der Sitzung vom 14. Juli 2022

folgendes

Urteil

- 1 Das Vorabentscheidungsersuchen betrifft die 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 (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG) (ABl. 1990, L 156, S. 14).
- 2 Es ergeht im Rahmen eines Rechtsstreits zwischen TJ und dem Inspectoratul General pentru Imigrări (Generalinspektorat für Einwanderung, Rumänien) (im Folgenden: Generalinspektorat) wegen der Ablehnung des Antrags von TJ auf Erstattung der Kosten für den Erwerb einer Brille.

Rechtlicher Rahmen

Unionsrecht

Richtlinie 89/391/EWG

- 3 Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391/EWG des Rates vom 12. Juni 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (ABl. 1989, L 183, S. 1) in der Fassung der Verordnung (EG) Nr. 1137/2008 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 22. Oktober 2008 (ABl. 2008, L 311, S. 1) lautet:

„Der Rat erlässt auf der Grundlage eines auf Artikel [153 AEUV] des Vertrages beruhenden Vorschlags der Kommission Einzelrichtlinien, unter anderem für die im Anhang aufgeführten Bereiche.“

Richtlinie 90/270

- 4 Der vierte Erwägungsgrund der Richtlinie 90/270 hat folgenden Wortlaut:

„Die Einhaltung der Mindestvorschriften zur Sicherstellung eines höheren Maßes an Sicherheit an Bildschirmarbeitsplätzen ist eine unabdingbare Voraussetzung für die Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer.“

5 Art. 1 („Zielsetzung“) Abs. 1 dieser Richtlinie bestimmt:

„Diese Richtlinie ist die fünfte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG. Sie legt Mindestvorschriften in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten im Sinne von Artikel 2 fest.“

6 Art. 9 („Schutz der Augen und des Sehvermögens der Arbeitnehmer“) der Richtlinie lautet:

„(1) Die Arbeitnehmer haben das Recht auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens durch eine Person mit entsprechender Qualifikation, und zwar:

- vor Aufnahme der Bildschirmarbeit,
- anschließend regelmäßig und
- bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.

(2) Die Arbeitnehmer haben das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich dies aufgrund der Ergebnisse der Untersuchung gemäß Absatz 1 als erforderlich erweist.

(3) Den Arbeitnehmern sind spezielle Sehhilfen für die betreffende Arbeit zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchung gemäß Absatz 1 oder der Untersuchung gemäß Absatz 2 ergeben, dass sie notwendig sind und normale Sehhilfen nicht verwendet werden können.

(4) Die gemäß diesem Artikel getroffenen Maßnahmen dürfen in keinem Fall zu einer finanziellen Mehrbelastung der Arbeitnehmer führen.

(5) Der Schutz der Augen und des Sehvermögens der Arbeitnehmer kann Bestandteil eines nationalen Gesundheitsfürsorgesystems sein.“

Rumänisches Recht

7 In Art. 7 Buchst. i der Legea-cadru nr. 153/2017 privind salarizarea personalului plătit din fonduri publice (Rahmengesetz Nr. 153/2017 über die Vergütung des aus öffentlichen Mitteln bezahlten Personals) vom 28. Juni 2017 (*Monitorul Oficial al României*, Teil I, Nr. 492 vom 28. Juni 2017) heißt es:

„Im Sinne dieses Gesetzes bedeutet

...

i) ‚Zulage‘ eine Komponente des Monatsentgelts/der monatlichen Bezüge, das als Prozentsatz des Grundentgelts, der Bezüge, des Entgelts der Besoldungsgruppe unter den gesetzlich festgelegten Voraussetzungen für jede Personalkategorie gewährt wird“.

8 Art. 12 des Kapitels II des Anhangs VI („Berufsgruppe ‚Verteidigung, öffentliche Ordnung und nationale Sicherheit“) dieses Gesetzes sieht vor:

““““

(2) Die Angehörigen der Streitkräfte, die Polizeikräfte, die Beamten mit Sonderstatut der Justizvollzugsverwaltung und das Zivilpersonal erhalten nach Maßgabe ihrer Arbeitsbedingungen folgende Zulagen:

...

b) für erschwerte Arbeitsbedingungen eine Zulage von bis zu 15 % der Grundbezüge/des Grundgehalts, das der an entsprechenden Arbeitsorten geleisteten Arbeitszeit entspricht;

...

(3) Die Arbeitsorte, die Arbeitsbedingungen und die Tätigkeiten sowie die zuzuerkennenden Prozentsätze werden durch Erlass des Hauptanweisungsbefugten im Rahmen der Bestimmungen der nach diesem Gesetz erlassenen Verordnung auf der Grundlage der von den hierzu befugten Behörden erstellten Feststellungsberichte oder gegebenenfalls Sachverständigengutachten festgelegt.“

9 Art. 12 der 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 Sicherheit und Gesundheitsschutz bei der Arbeit betreffend die Verwendung von Bildschirmgeräten) vom 9. August 2006 (*Monitorul Oficial al României* [Amtsblatt Rumäniens], Teil I, Nr. 710 vom 18. August 2006) lautet:

„Die Arbeitnehmer haben das Recht auf eine angemessene Untersuchung der Augen und des Sehvermögens durch eine Person mit entsprechender Qualifikation, und zwar:

a) vor Aufnahme der Bildschirmarbeit bei der ärztlichen Einstellungsuntersuchung;

b) danach in regelmäßigen Abständen

c) oder bei Auftreten von Sehbeschwerden, die auf die Bildschirmarbeit zurückgeführt werden können.“

10 Art. 13 des Regierungserlasses Nr. 1028/2006 bestimmt:

„Die Arbeitnehmer haben das Recht auf eine augenärztliche Untersuchung, wenn sich dies aufgrund der Ergebnisse der Untersuchung gemäß Art. 12 als erforderlich erweist.“

11 Art. 14 des Regierungserlasses Nr. 1028/2006 lautet:

„Den Arbeitnehmern sind spezielle Sehhilfen für die betreffende Arbeit zur Verfügung zu stellen, wenn die Ergebnisse der Untersuchung gemäß Art. 12 oder der Untersuchung gemäß Art. 13 ergeben, dass sie notwendig sind und normale Sehhilfen nicht verwendet werden können.“

12 Art. 15 des Regierungserlasses Nr. 1028/2006 sieht vor:

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

13 Art. 16 des Regierungserlasses Nr. 1028/2006 bestimmt:

„Der Schutz der Augen und der Sehkraft der Arbeitnehmer kann in Bezug auf die damit verbundenen Kosten im Rahmen des nationalen Gesundheitssystems gemäß den geltenden Rechtsvorschriften gewährleistet werden.“

Ausgangsverfahren und Vorlagefragen

14 TJ ist beim Generalinspektorat des Amts für Einwanderung des Kreises Cluj (Rumänien) beschäftigt. Er übt seine Tätigkeit an Bildschirmgeräten aus.

15 TJ zufolge haben die Bildschirmarbeit sowie andere Risikofaktoren wie etwa „flimmerndes“, rein künstliches Licht und die neuropsychische Überbeanspruchung zu einer starken Verschlechterung seines Sehvermögens geführt. Daher habe er auf Empfehlung eines Facharzts die Korrekturbrille wechseln müssen, um die Minderung seiner Sehschärfe zu korrigieren.

16 TJ trug vor, das rumänische nationale Krankenversicherungssystem sehe keine Erstattung der Kosten in Höhe von 2 629 rumänischen Lei (RON) (etwa 530 Euro) für die Korrekturbrille, d. h. Gläser, Fassung und Arbeitszeit, vor, und beantragte beim Generalinspektorat die Erstattung dieses Betrags. Dieser Antrag wurde abgewiesen.

17 TJ erhob daraufhin Klage beim Tribunalul Cluj (Regionalgericht Cluj [Klausenburg], Rumänien) auf Verurteilung des Generalinspektorats zur Zahlung dieses Betrags an ihn. Dieses Gericht wies die Klage mit der Begründung ab, dass die Voraussetzungen für die beantragte Erstattung nicht erfüllt seien, da Art. 14 des Regierungserlasses Nr. 1028/2006 keinen Anspruch auf Erstattung der Kosten einer speziellen Sehhilfe, sondern nur auf Bereitstellung einer solchen gewähre, wenn ihre Verwendung als notwendig erachtet werde.

18 TJ legte gegen dieses Urteil bei der Curtea de Apel Cluj (Berufungsgericht Cluj [Klausenburg], Rumänien), dem vorlegenden Gericht, Berufung ein und beantragte, das Urteil aufzuheben und erneut in der Sache zu entscheiden.

19 Das vorlegende Gericht hält für die Entscheidung des bei ihm anhängigen Rechtsstreits die Auslegung des Begriffs „spezielle Sehhilfen“ in Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie 90/270 für erforderlich, der durch diese Richtlinie nicht definiert wird. Es ist ferner der Ansicht, dass dieser Begriff dahin auszulegen sei, dass er Korrekturbrillen einschließe, soweit diese für den Arbeitnehmer, der aufgrund seiner Arbeitsbedingungen unter einer Verschlechterung seines Sehvermögens leide, notwendig seien.

20 Das vorlegende Gericht möchte außerdem wissen, ob mit speziellen Sehhilfen im Sinne von Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie 90/270 Sehhilfen gemeint sind, die ausschließlich am Arbeitsplatz verwendet werden, oder auch Sehhilfen, die außerhalb des Arbeitsplatzes verwendet werden können. Insoweit neigt es zu der Auffassung, dass für die Feststellung, ob diese Bestimmung anwendbar ist, nur die Verwendung einer speziellen Sehhilfe am Arbeitsplatz relevant ist und dass es unerheblich ist, ob eine solche Sehhilfe auch außerhalb des Arbeitsplatzes verwendet wird.

21 Zu der Art und Weise der Bereitstellung der speziellen Sehhilfen führt das vorlegende Gericht aus, dass zwar die Richtlinie 90/270 ausdrücklich nur von der Bereitstellung dieser Sehhilfen durch den Arbeitgeber spreche, ein ähnliches Ergebnis jedoch erreicht würde, wenn der Arbeitgeber

dem Arbeitnehmer die Kosten für den Kauf einer solchen Sehhilfe erstatte. Eine solche Lösung hätte auch den Vorteil, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, rechtzeitig die zur Korrektur seines Sehvermögens erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen.

- 22 Schließlich möchte das vorlegende Gericht wissen, ob die Verpflichtung, Arbeitnehmern die von diesen benötigten speziellen Sehhilfen zur Verfügung zu stellen, durch die Gewährung einer Gehaltszulage für erschwerte Arbeitsbedingungen erfüllt ist.
- 23 Vor diesem Hintergrund hat die Curtea de Apel Cluj (Berufungsgericht Cluj [Klausenburg]) beschlossen, das Verfahren auszusetzen und dem Gerichtshof folgende Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen:
1. Ist der Ausdruck „spezielle Sehhilfe“ in Art. 9 der Richtlinie 90/270 dahin auszulegen, dass Korrekturbrillen nicht darunterfallen können?
 2. Ist unter dem Ausdruck „spezielle Sehhilfe“ in Art. 9 der Richtlinie 90/270 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 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 vereinbar, wenn diese Aufwendungen vom Arbeitgeber in Form einer allgemeinen Gehaltszulage gedeckt werden, die dauerhaft unter der Bezeichnung „Zulage für erschwerte Arbeitsbedingungen“ gezahlt wird?

Zu den Vorlagefragen

Zur Zulässigkeit

- 24 Das Generalinspektorat stellt die Zulässigkeit der Fragen 2, 3 und 4 mit der Begründung in Frage, dass die richtige Anwendung des Unionsrechts derart offenkundig sei, dass sie keinen Raum für vernünftige Zweifel lasse.
- 25 Dabei ist darauf hinzuweisen, dass es nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs allein Sache des nationalen Gerichts ist, das mit dem Rechtsstreit befasst ist und in dessen Verantwortungsbereich die zu erlassende Entscheidung fällt, anhand der Besonderheiten der Rechtssache sowohl die Erforderlichkeit einer Vorabentscheidung für den Erlass seines Urteils als auch die Erheblichkeit der Fragen zu beurteilen, die es dem Gerichtshof vorlegt. Daher ist der Gerichtshof grundsätzlich gehalten, über ihm vorgelegte Fragen zu befinden, wenn sie die Auslegung oder die Gültigkeit einer Vorschrift des Unionsrechts betreffen. Folglich gilt für Fragen nationaler Gerichte eine Vermutung der Entscheidungserheblichkeit. Der Gerichtshof kann die Beantwortung einer Vorlagefrage eines nationalen Gerichts nur ablehnen, wenn die Auslegung, um die er ersucht wird, ersichtlich in keinem Zusammenhang mit den Gegebenheiten oder dem Gegenstand des Ausgangsrechtsstreits steht, wenn das Problem hypothetischer Natur ist oder wenn der Gerichtshof nicht über die tatsächlichen und rechtlichen

Angaben verfügt, die für eine zweckdienliche Beantwortung der ihm vorgelegten Fragen erforderlich sind (Urteil vom 24. Februar 2022, Viva Telecom Bulgaria, C-257/20, EU:C:2022:125, Rn. 41 und die dort angeführte Rechtsprechung).

- 26 Im vorliegenden Fall ist im Hinblick auf das Vorbringen zur Klarheit der Vorschriften der Richtlinie 90/270, auf die sich die Fragen 2, 3 und 4 beziehen, klarzustellen, dass es einem nationalen Gericht keineswegs untersagt ist, dem Gerichtshof Fragen zur Vorabentscheidung vorzulegen, deren Beantwortung nach Auffassung einer der Parteien des Ausgangsverfahrens keinen Raum für vernünftige Zweifel lässt. Daher ist ein Vorabentscheidungsersuchen mit solchen Fragen, selbst wenn dem so sein sollte, nicht schon deshalb unzulässig (Urteil vom 24. Februar 2022, Viva Telecom Bulgaria, C-257/20, EU:C:2022:125, Rn. 42 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 27 Folglich sind die Fragen 2, 3 und 4 zulässig.

Zur ersten und zur zweiten Frage

- 28 Mit seiner ersten und seiner zweiten Frage, die zusammen zu prüfen sind, möchte das vorlegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie 90/270 dahin auszulegen ist, dass „spezielle Sehhilfen“ im Sinne dieser Bestimmung Korrekturbrillen einschließen, und ob im Übrigen unter diese Sehhilfen nur solche fallen, die ausschließlich im Beruf verwendet werden.
- 29 Nach Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie 90/270 sind den Arbeitnehmern spezielle Sehhilfen für die betreffende Arbeit zur Verfügung zu stellen, wenn das Ergebnis der angemessenen Untersuchung der Augen und des Sehvermögens gemäß Art. 9 Abs. 1 dieser Richtlinie oder das Ergebnis der augenärztlichen Untersuchung gemäß Art. 9 Abs. 2 der Richtlinie ergibt, dass sie notwendig sind und normale Sehhilfen nicht verwendet werden können.
- 30 Es ist festzustellen, dass die Richtlinie 90/270 die „speziellen Sehhilfen“ im Sinne von Art. 9 Abs. 3 nicht definiert.
- 31 Nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs sind bei der Auslegung einer unionsrechtlichen Vorschrift nicht nur ihr Wortlaut, sondern auch ihr Kontext und die Ziele zu berücksichtigen, die mit der Regelung, zu der sie gehört, verfolgt werden (Urteil vom 24. Februar 2022, Airhelp [Verspätung des Alternativflugs], C-451/20, EU:C:2022:123, Rn. 22 und die dort angeführte Rechtsprechung).
- 32 Erstens ist darauf hinzuweisen, dass die Richtlinie 90/270, wie sich aus ihrem Titel ergibt, als fünfte Einzelrichtlinie im Sinne von Art. 16 Abs. 1 der Richtlinie 89/391 erlassen wurde, die ihrerseits auf Art. 118a EWG-Vertrag (nach Änderung jetzt Art. 153 AEUV) gestützt ist und zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit erlassen wurde.
- 33 Zweitens ergibt sich aus ihrem Titel und aus ihrem Art. 1, dass die Richtlinie 90/270 Mindestvorschriften in Bezug auf die Sicherheit und den Gesundheitsschutz bei der Arbeit an Bildschirmgeräten festlegt. Im Übrigen ist nach ihrem vierten Erwägungsgrund die Einhaltung der Mindestvorschriften zur Sicherstellung eines höheren Maßes an Sicherheit an Bildschirmarbeitsplätzen eine unabdingbare Voraussetzung für die Gewährleistung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer.

- 34 An dritter und letzter Stelle ist darauf hinzuweisen, dass Art. 9 der Richtlinie 90/270 deren Zielsetzung in Bezug auf das Erfordernis des Schutzes der Augen und des Sehvermögens der Arbeitnehmer konkretisiert, insbesondere auf das Recht der Arbeitnehmer, spezielle Sehhilfen für die betreffende Arbeit zur Verfügung gestellt zu bekommen, wenn die Ergebnisse der Untersuchung gemäß Art. 9 Abs. 1 oder der Untersuchung gemäß Art. 9 Abs. 2 ergeben, dass sie notwendig sind.
- 35 Insoweit ist hervorzuheben, dass Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie 90/270 zwischen „normalen Sehhilfen“ auf der einen Seite und „speziellen Sehhilfen für die betreffende Arbeit“, d. h. die Arbeit an einem Bildschirmgerät, auf der anderen Seite unterscheidet.
- 36 Was erstens den Begriff „Sehhilfen“ im Sinne von Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie 90/270 betrifft, ist festzustellen, dass dieser Begriff an die Stelle des Begriffs „Brille“ in Art. 9 Abs. 2 des Vorschlags für eine Richtlinie des Rates über die Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (ABl. 1988, C 113, S. 7) getreten ist. Aus den vorbereitenden Arbeiten zur Richtlinie 90/270 ergibt sich somit, dass die „Sehhilfen“ im Sinne von Art. 9 Abs. 3 dieser Richtlinie in dem Sinne weit zu verstehen sind, dass sie sich nicht nur auf Brillen, sondern auch auf andere Arten von Sehhilfen beziehen, die Sehbeschwerden korrigieren oder diesen vorbeugen können.
- 37 Was zweitens die „normalen Sehhilfen“ im Sinne von Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie betrifft, die sich auf Hilfen beziehen, mit denen sich die in den Untersuchungen im Sinne von Art. 9 Abs. 1 und 2 festgestellten Sehbeschwerden nicht korrigieren lassen, ist festzustellen, dass sie, wie die Generalanwältin in Nr. 30 ihrer Schlussanträge im Wesentlichen ausführt, Sehhilfen betreffen, die außerhalb des Arbeitsplatzes getragen werden und nicht notwendigerweise mit den Arbeitsbedingungen zusammenhängen. Solche Sehhilfen dienen somit nicht der Korrektur von Sehbeschwerden im Zusammenhang mit der Arbeit und stehen nicht unbedingt in spezifischem Zusammenhang mit der Arbeit an Bildschirmgeräten.
- 38 Was drittens den Begriff „spezielle Sehhilfen für die betreffende Arbeit“ im Sinne von Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie 90/270 betrifft, ist zum einen darauf hinzuweisen, dass Arbeitnehmer solche speziellen Sehhilfen erhalten müssen, wenn normale Sehhilfen nicht verwendet werden können, um die nach den Untersuchungen gemäß Art. 9 Abs. 1 und 2 festgestellten Sehbeschwerden zu korrigieren. Daher muss eine spezielle Sehhilfe notwendigerweise auf die Korrektur oder die Verhinderung von Sehbeschwerden gerichtet sein, die eine normale Sehhilfe weder korrigieren noch verhindern kann.
- 39 Zum anderen muss die Sehhilfe, um speziell zu sein, einen Zusammenhang mit der Arbeit an Bildschirmgeräten aufweisen, da sie dazu dient, spezifisch mit einer solchen Arbeit zusammenhängende und nach den in Art. 9 Abs. 1 und 2 dieser Richtlinie vorgesehenen Untersuchungen festgestellte Sehbeschwerden zu korrigieren oder zu verhindern.
- 40 Insoweit geht zwar aus dem Urteil vom 24. Oktober 2002, Kommission/Italien (C-455/00, EU:C:2002:612, Rn. 28), hervor, dass die in Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie 90/270 vorgesehenen „speziellen Sehhilfen“ der Korrektur „bereits bestehender Schäden“ dienen.
- 41 Wie jedoch die Generalanwältin in Nr. 37 ihrer Schlussanträge im Wesentlichen ausführt, kann aus dem in der vorstehenden Randnummer angeführten Urteil nicht, wie der Kläger des Ausgangsverfahrens und die Kommission in Beantwortung einer schriftlichen Frage des Gerichtshofs vorgetragen haben, abgeleitet werden, dass diese „Schäden“ durch die Arbeit an

Bildschirmgeräten verursacht worden sein müssten. Sehbeschwerden müssen zwar bei Untersuchungen im Sinne von Art. 9 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 90/270 festgestellt worden sein, um einen Anspruch auf Bereitstellung einer speziellen Sehhilfe nach Art. 9 Abs. 3 entstehen zu lassen, aber die Bildschirmarbeit muss nicht unbedingt die Ursache für diese Beschwerden sein.

- 42 Insbesondere aus Art. 9 Abs. 1 erster Gedankenstrich der Richtlinie 90/270 ergibt sich nämlich, dass die in diesem Absatz genannte Untersuchung vor Aufnahme der Bildschirmarbeit stattfinden kann, was bedeutet, dass die Sehbeschwerden, die dazu führen, dass ein Arbeitnehmer nach Art. 9 Abs. 3 dieser Richtlinie Anspruch auf eine spezielle Sehhilfe hat, nicht zwangsläufig durch die Bildschirmarbeit verursacht worden sein müssen.
- 43 Angesichts dieser Erwägungen ist, wie die Generalanwältin in Nr. 39 ihrer Schlussanträge im Wesentlichen hervorhebt, festzustellen, dass Art. 9 der Richtlinie 90/270 nicht dahin ausgelegt werden kann, dass er einen Kausalzusammenhang zwischen der Bildschirmarbeit und dem Auftreten etwaiger Sehbeschwerden verlangt, da alle drei Gedankenstriche in Art. 9 Abs. 1 dieser Richtlinie zur Bereitstellung spezieller Sehhilfen nach Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie führen können.
- 44 Die speziellen Sehhilfen im Sinne der letztgenannten Bestimmung zielen somit auf die Korrektur oder Verhinderung von Sehbeschwerden im Zusammenhang mit einer Arbeit ab, die ein Bildschirmgerät involviert.
- 45 Im vorliegenden Fall geht aus der Vorlageentscheidung hervor, dass der Kläger des Ausgangsverfahrens seiner Tätigkeit beim Generalinspektorat an Bildschirmgeräten nachging. Er behauptet, im Rahmen dieser Tätigkeit „flimmerndem“, rein künstlichem Licht und einer neuropsychischen Überbeanspruchung ausgesetzt gewesen zu sein, weshalb seine Sehschärfe stark abgenommen habe, was den Facharzt dazu veranlasst habe, ihm eine neue Korrekturbrille und insbesondere neue Korrekturgläser zu verschreiben.
- 46 Zwar ist es nicht Sache des mit einem Vorabentscheidungsersuchen befassten Gerichtshofs, sondern des vorlegenden Gerichts, darüber zu entscheiden, ob die Korrekturbrille, deren Erstattung der Kläger begehrt, als „spezielle Sehhilfe“ im Sinne von Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie 90/270 einzustufen ist. Es ist aber zum einen darauf hinzuweisen, dass der Kläger des Ausgangsverfahrens aufgrund der starken Verschlechterung seines Sehvermögens eine von einem Facharzt durchgeführte augenärztliche Untersuchung in Anspruch genommen hat, die den Untersuchungen im Sinne von Art. 9 Abs. 1 und 2 der Richtlinie 90/270 zu entsprechen scheint.
- 47 Zum anderen scheint der Umstand, dass dieser Facharzt dem Kläger des Ausgangsverfahrens empfohlen hat, die Korrekturbrille und insbesondere die Korrekturgläser zu wechseln, um die starke Verschlechterung seines Sehvermögens zu korrigieren, ebenfalls darauf hinzuweisen, dass seine ehemaligen Korrekturgläser nicht mehr dazu verwendet werden konnten, Aufgaben auf Bildschirmgeräten zu erledigen, insbesondere wegen der beim Betroffenen diagnostizierten Beeinträchtigungen der Sehschärfe. Es ist jedoch Sache des vorlegenden Gerichts, zu prüfen, ob die betreffende Korrekturbrille tatsächlich dazu dient, Sehbeschwerden im Zusammenhang mit seiner Arbeit und nicht allgemeine, nicht zwangsläufig mit den Arbeitsbedingungen zusammenhängende Sehbeschwerden zu korrigieren.

- 48 Im Übrigen kann der Umstand, dass „spezielle Sehhilfen“ im Sinne von Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie 90/270 nach dieser Bestimmung „für die betreffende Arbeit“ zur Verfügung gestellt werden müssen, nicht bedeuten, dass sie ausschließlich am Arbeitsplatz oder bei der Erfüllung beruflicher Aufgaben verwendet werden dürfen, da diese Bestimmung keine Beschränkung in Bezug auf die Verwendung dieser Sehhilfen vorsieht.
- 49 Nach alledem ist auf die erste und die zweite Frage zu antworten, dass Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie 90/270 dahin auszulegen ist, dass „spezielle Sehhilfen“ im Sinne dieser Bestimmung Korrekturbrillen einschließen, die spezifisch darauf gerichtet sind, Sehbeschwerden im Zusammenhang mit einer Arbeit, bei der ein Bildschirmgerät involviert ist, zu korrigieren und diesen vorzubeugen. Im Übrigen beschränken sich diese „speziellen Sehhilfen“ nicht auf Sehhilfen, die ausschließlich im Beruf verwendet werden.

Zu den Fragen 3 und 4

- 50 Mit seiner dritten und seiner vierten Frage, die ebenfalls zusammen zu prüfen sind, möchte das vorliegende Gericht im Wesentlichen wissen, ob Art. 9 Abs. 3 und 4 der Richtlinie 90/270 dahin auszulegen ist, dass die in dieser Bestimmung vorgesehene Verpflichtung des Arbeitgebers, den betroffenen Arbeitnehmern eine spezielle Sehhilfe zur Verfügung zu stellen, entweder dadurch erfüllt werden kann, dass dem Arbeitnehmer die Sehhilfe unmittelbar zur Verfügung gestellt wird, oder dadurch, dass die von ihm getätigten notwendigen Aufwendungen erstattet werden, oder dadurch, dass ihm eine allgemeine Gehaltszulage gezahlt wird.
- 51 Wie sich aus Rn. 29 des vorliegenden Urteils ergibt, müssen den Arbeitnehmern gemäß Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie 90/270 spezielle Sehhilfen für die betreffende Arbeit zur Verfügung gestellt werden, wenn die Untersuchungen gemäß Art. 9 Abs. 1 und 2 ergeben, dass sie notwendig sind und normale Sehhilfen nicht verwendet werden können.
- 52 Somit erlegt diese Vorschrift dem Arbeitgeber zwar eine Verpflichtung auf, die gewährleisten soll, dass die betroffenen Arbeitnehmer gegebenenfalls eine spezielle Sehhilfe zur Verfügung gestellt bekommen, doch geht aus dem Wortlaut des Art. 9 der Richtlinie 90/270 nicht hervor, wie der Arbeitgeber dieser Verpflichtung nachzukommen hat.
- 53 Hingegen ist darauf hinzuweisen, dass zum einen in der Richtlinie 90/270 gemäß ihrem Art. 1 Abs. 1, wie er in Rn. 33 des vorliegenden Urteils wiedergegeben ist, nur Mindestvorschriften festgelegt sind.
- 54 Zum anderen steht eine Erstattung der Kosten für den Kauf einer speziellen Sehhilfe durch den Arbeitgeber im Einklang mit der Zielsetzung der Richtlinie 90/270, da sie einen verstärkten Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Arbeitnehmer gewährleistet.
- 55 Im Übrigen hindert der Ausdruck „zur Verfügung zu stellen“ in Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie 90/270 in Verbindung mit Abs. 4 dieses Artikels, wonach „die nach [diesem Art. 9] getroffenen Maßnahmen ... in keinem Fall zu einer finanziellen Mehrbelastung der Arbeitnehmer führen [dürfen]“, den nationalen Gesetzgeber nicht daran, vorzusehen, dass der Arbeitnehmer anstelle der unmittelbaren Bereitstellung einer speziellen Sehhilfe durch den Arbeitgeber wahlweise die Kosten vorstrecken und sie sich anschließend vom Arbeitgeber erstatten lassen kann.

- 56 Daher kann die Zielsetzung des Art. 9 Abs. 3 und 4 der Richtlinie 90/270, der gewährleistet soll, dass die Arbeitnehmer bei Bedarf ohne finanzielle Belastung spezielle Sehhilfen erhalten, entweder unmittelbar durch die Bereitstellung einer solchen Sehhilfe an den betroffenen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber oder mittelbar durch die Erstattung der Kosten dieser Sehhilfe durch den Arbeitgeber erreicht werden.
- 57 Aufgrund dieser Erwägungen ist ferner festzustellen, dass Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie 90/270 grundsätzlich den nationalen Gesetzgeber nicht daran hindert, vorzusehen, dass die von dieser Bestimmung verlangte Bereitstellung spezieller Sehhilfen an die betroffenen Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber mittels einer Zulage erfolgt, die es dem Arbeitnehmer ermöglicht, selbst eine solche Sehhilfe zu erwerben.
- 58 Eine solche Zulage muss jedoch notwendigerweise die Aufwendungen decken, die der betroffene Arbeitnehmer eigens für den Erwerb der speziellen Sehhilfe gemäß Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie 90/270 getätigt hat.
- 59 Folglich scheint – vorbehaltlich einer Überprüfung durch das vorlegende Gericht – eine allgemeine Gehaltszulage wie die im Ausgangsverfahren in Rede stehende, die für erschwerte Arbeitsbedingungen laufend gewährt wird, nicht den Verpflichtungen zu genügen, die dem Arbeitgeber durch Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie auferlegt werden, da sie offenbar nicht dazu dient, die vom betroffenen Arbeitnehmer für einen solchen Erwerb getätigten Aufwendungen zu decken.
- 60 Nach alledem ist auf die dritte und die vierte Frage zu antworten, dass Art. 9 Abs. 3 und 4 der Richtlinie 90/270 dahin auszulegen ist, dass die in dieser Bestimmung vorgesehene Verpflichtung des Arbeitgebers, den betroffenen Arbeitnehmern eine spezielle Sehhilfe zur Verfügung zu stellen, entweder dadurch erfüllt werden kann, dass dem Arbeitnehmer die Sehhilfe vom Arbeitgeber unmittelbar zur Verfügung gestellt wird, oder dadurch, dass die vom Arbeitnehmer getätigten notwendigen Aufwendungen erstattet werden, nicht aber dadurch, dass ihm eine allgemeine Gehaltszulage gezahlt wird.

Kosten

- 61 Für die Beteiligten des Ausgangsverfahrens ist das Verfahren Teil des bei dem vorlegenden Gericht anhängigen Verfahrens; die Kostenentscheidung ist daher Sache dieses Gerichts. Die Auslagen anderer Beteiligter für die Abgabe von Erklärungen vor dem Gerichtshof sind nicht erstattungsfähig.

Aus diesen Gründen hat der Gerichtshof (Zweite Kammer) für Recht erkannt:

- 1. Art. 9 Abs. 3 der Richtlinie 90/270/EWG des Rates vom 29. Mai 1990 über Mindestvorschriften bezüglich der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes bei der Arbeit an Bildschirmgeräten (Fünfte Einzelrichtlinie im Sinne von Artikel 16 Absatz 1 der Richtlinie 89/391/EWG)**

ist dahin auszulegen, dass

„spezielle Sehhilfen“ im Sinne dieser Bestimmung Korrekturbrillen einschließen, die spezifisch darauf gerichtet sind, Sehbeschwerden im Zusammenhang mit einer Arbeit,

bei der ein Bildschirmgerät involviert ist, zu korrigieren und diesen vorzubeugen. Im Übrigen beschränken sich diese „speziellen Sehhilfen“ nicht auf Sehhilfen, die ausschließlich im Beruf verwendet werden.

2. Art. 9 Abs. 3 und 4 der Richtlinie 90/270

ist dahin auszulegen, dass

die in dieser Bestimmung vorgesehene Verpflichtung des Arbeitgebers, den betroffenen Arbeitnehmern eine spezielle Sehhilfe zur Verfügung zu stellen, entweder dadurch erfüllt werden kann, dass dem Arbeitnehmer die Sehhilfe vom Arbeitgeber unmittelbar zur Verfügung gestellt wird, oder dadurch, dass die vom Arbeitnehmer getätigten notwendigen Aufwendungen erstattet werden, nicht aber dadurch, dass ihm eine allgemeine Gehaltszulage gezahlt wird.

Unterschriften