



Foto: Bachmeier

Sachverständige, Berater und sachkundige Arbeitnehmer

Unverzichtbare Unterstützer

Betriebsräte benötigen viel Wissen und Kompetenz, um erfolgreich die Interessen der Beschäftigten vertreten zu können. Wertvolle Unterstützung können Sachverständige, Berater und sachkundige Arbeitnehmer bieten. Wie der Betriebsrat auf diese zurückgreifen kann, ist Gegenstand des Beitrags von Bruno Schierbaum.

In den Betrieben finden fortlaufend Modernisierungs- und Rationalisierungsprozesse statt. So werden beispielsweise neue Software-, Zeiterfassungs- und Zugangskontrollsysteme eingeführt, Unternehmensbereiche umstrukturiert, Arbeitszeiten flexibilisiert, der Arbeitsort der Beschäftigten infolge Telearbeit mobil gestaltet und Mitarbeitergespräche sowie Zielvereinbarungen eingeführt. Solche Veränderungen, die auf der Arbeitgeberseite in der Regel mit einem Stab von internen und externen Fachleuten durchgeführt werden,

bringen oftmals nachhaltige Veränderungen für die Beschäftigten mit sich.

Betriebsräte haben eine Fülle von Aufgaben wahrzunehmen, wenn es gilt, Veränderungen und Veränderungsprozesse mitzugestalten und die Interessen der Beschäftigten zu wahren. Diese erfordern häufig die Hinzuziehung sachverständiger Personen. Hierbei bilden die §§ 80 Abs. 3, 111 BetrVG die Rechtsgrundlage für die Hinzuziehung von Sachverständigen und Beratern. Daneben hat der Betriebsrat gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG die Möglichkeit, sich von sachkundigen Arbeitnehmern beraten zu lassen.

Aufgaben erforderlich ist. Die Kosten für die Sachverständigentätigkeit trägt gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG der Arbeitgeber.

Um die Unterstützung eines Sachverständigen in Anspruch nehmen zu können, müssen drei Voraussetzungen erfüllt sein:

- > Das Thema, weswegen der Sachverständige hinzugezogen werden soll, muss eine Aufgabe des Betriebsrats betreffen.
- > Die Hinzuziehung des Sachverständigen muss erforderlich sein.
- > Über die Hinzuziehung bedarf es einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

Sachverständige

Nach § 80 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber einen Sachverständigen hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner

Aufgaben des Betriebsrats

Die Hinzuziehung kann bei allen Aufgaben, die dem Betriebsrat durch das Betriebsverfassungsgesetz zugewiesen werden, in Betracht kommen. Dies ist der Fall, wenn Informations-,



Bruno Schierbaum
ist Berater für
Betriebs- und
Personalräte bei der
BTQ Niedersachsen
in Oldenburg

Überwachungs-, Beratungs- oder Mitbestimmungsrechte berührt sind. So kann der Betriebsrat beispielsweise im Rahmen seines Überwachungsrechts nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, wonach er die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen auf Einhaltung zu überwachen hat, einen Sachverständigen hinzuziehen.

In der Regel werden Sachverständige hinzugezogen, wenn Mitbestimmungsrechte betroffen sind. Dabei kann der Sachverständige bereits bei der Prüfung der Frage, ob Mitbestimmungsrechte überhaupt vorliegen, hinzugezogen werden.

Erforderlichkeit der Hinzuziehung

Die Hinzuziehung eines Sachverständigen kommt in Betracht, wenn eine bestimmte Aufgabe des Betriebsrats nur mit der Unterstützung durch einen Sachverständigen wahrgenommen werden kann, das heißt der Betriebsrat über die entsprechenden Kenntnisse nicht verfügt. Die Vermittlung von für die Arbeit des Betriebsrats erforderlichen und geeigneten Kenntnissen, losgelöst von einer konkreten aktuellen Aufgabe oder einem bestimmten Problem, bleibt hingegen Schulungsveranstaltungen vorbehalten, die der Betriebsrat nach § 37 Abs. 6 und Abs. 7 BetrVG besuchen kann.

Die Sachverständigentätigkeit ist nicht auf die Unterstützung in einer einzelnen Frage beschränkt. Sie kann sich auch auf die Einführung eines Projekts beziehen, das einer längerfristigen Beratung bedarf, wie es etwa bei der Einführung von Informations- und Kommunikationstechniken oder bei Umstrukturierungsprozessen oftmals der Fall ist.

Nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber

Die Hinzuziehung eines Sachverständigen ist bei gegebener Erforderlichkeit ein originäres Recht des Betriebsrats. Dieser entscheidet nach eigenem Ermessen, ob er einen Sachverständigen hinzuziehen will. Die Ausübung dieses Rechts setzt allerdings die nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Modalitäten der Hinzuziehung voraus. Der Betriebsrat muss einen or-

dentlichen Beschluss fassen, in dem er möglichst genau bezeichnet, für welche Aufgaben und zu welchem Thema ihm fachliche und/oder rechtliche Kenntnisse fehlen, die eine Hinzuziehung eines Sachverständigen erfordern. Die Person des Sachverständigen muss im Beschluss nicht genannt werden.

Die Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber über die Hinzuziehung eines Sachverständigen ist keine Betriebsvereinbarung. Sie bedarf nicht der Schriftform und kann auch von einem dazu ermächtigten Ausschuss nach den §§ 27, 28 BetrVG getroffen werden. In zeitlicher Hinsicht ist die Vereinbarung vor der Hinzuziehung des Sachverständigen zu treffen. Das Bundesarbeitsgericht vertritt insoweit die Auffassung, dass das Wort „nach“ im Sinne „nach vorheriger“ zu verstehen ist.

Verweigert der Arbeitgeber seine Zustimmung, kann der Betriebsrat diese in einem arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahren ersetzen lassen.

Die Person des Sachverständigen

Sachverständige sind Personen, die dem Betriebsrat die ihm fehlenden fachlichen oder rechtlichen Kenntnisse schriftlich oder mündlich vermitteln können, damit der Betriebsrat seine Aufgaben sachgemäß erfüllen kann. Keine Sachverständige im Sinne des § 80 Abs. 3 BetrVG sind dagegen Betriebsangehörige und solche Personen, die dem Betriebsrat Auskunft geben sollen oder können, wie etwa andere Betriebsratsmitglieder desselben Unternehmens, Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit. Diese sind sachkundige Personen im Sinne des § 80 Abs. 2 BetrVG. Werden von sol-

Brief an den Arbeitgeber

An die
Geschäftsführung
im Hause

Zuffenhausen, 27.02.2006

Einführung und Anwendung eines neuen Zeiterfassungssystems

Sehr geehrter Herr Meier,

zur der Information vom 24.02.2006 über die Einführung und Anwendung eines neuen Zeiterfassungssystems benötigt der Betriebsrat noch folgende Unterlagen und bittet um die Beantwortung folgender Fragen:

...

Wir erbitten eine Antwort bis zum 07.03.2006.

Bitte teilen Sie uns mit, ob der Betriebsrat nach der Beantwortung diese Schreibens davon ausgehen kann, dass er von Ihnen abschließend informiert worden ist.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Schlau

Manfred Müller GmbH
Betriebsrat
Manfred Müller Str. 123
45678 Zuffenhausen
Telefon (0123) 45 67 89
Telefax (0123) 45 67 88
Mail br@mueller.com

Beschluss des Betriebsrats

chen Personen Auskünfte eingeholt, bedarf es keiner Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

Geeignet für die Tätigkeit als Sachverständiger sind alle Personen, die über die erforderlichen Kenntnisse, insbesondere über die Qualifikation Betriebsräte zu beraten, verfügen. So können etwa bei EDV- und damit verbundenen Organisationsfragen insbesondere Informatiker, Mathematiker, Physiker, Arbeitswissenschaftler, Betriebs- und Sozialwirte sowie Ingenieure in Betracht kommen. Für Fragen des Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutzes sind insbesondere Mediziner, Biologen und Chemiker geeignet. Arbeitsrechtliche Fragen können von Juristen und betriebswirtschaftliche Fragen von Wirtschaftswissenschaftlern bewertet werden.

Hierbei kommt es nicht auf ein abgeschlossenes Hochschulstudium,

sondern vielmehr darauf an, dass die betreffende Person über die erforderlichen Kenntnisse verfügt. Da der Sachverständige nach § 80 Abs. 3 BetrVG dem Betriebsrat seine Sachkunde zur Wahrnehmung der Interessen der Beschäftigten zur Verfügung stellt, braucht er nicht „neutral“ zu sein.

Gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG ist der hinzugezogene Sachverständige zur Geheimhaltung von Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen verpflichtet. Kein Betriebsrat sollte es versäumen, den Sachverständigen hierauf ausdrücklich hinzuweisen.

Berater

Bei Betriebsänderungen kann der Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen.

Hierdurch soll der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, bei Betriebsänderungen schnell reagieren zu können. Die Hinzuziehung eines Beraters richtet sich nicht nach den Vorgaben des § 80 Abs. 3 BetrVG. Voraussetzung für die Hinzuziehung eines Beraters durch den Betriebsrat ist vielmehr gemäß § 111 Satz 2 BetrVG,

- > dass das Unternehmen mehr als 300 Arbeitnehmer beschäftigt und
- > eine Betriebsänderung vorliegt.

Unternehmensgröße

Will der Betriebsrat einen Berater hinzuziehen, muss zu diesem Zeitpunkt das Unternehmen – nicht der Betrieb! – mindestens 300 Mitarbeiter haben. Bei Unternehmen mit weniger Beschäftigten kann der Betriebsrat einen Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG hinzuziehen.

Manfred Müller GmbH
Betriebsrat
Manfred Müller Str. 123
45678 Zuffenhausen
Telefon (0123) 45 67 89
Telefax (0123) 45 67 88
Mail br@mueller.com

Beschluss für die Hinzuziehung einer Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG

Der Betriebsrat beschließt auf seiner Sitzung am 10.03.2006 mit ... Ja-Stimmen, ... Nein-Stimmen und ... Enthaltungen zur Wahrung seiner Informations-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte die Hinzuziehung eines Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG. Der Sachverständige soll zunächst folgende Aufgaben übernehmen:

1. Sichtung und Prüfung der vom Betriebsrat überreichten Unterlagen;
2. Prüfung, inwieweit das neue Zeiterfassungssystem geeignet ist, Leistung oder Verhalten der Beschäftigten zu überwachen;
3. Erarbeitung von Vorschlägen für eine Betriebsvereinbarung;
4. Beratung des Betriebsrats;
5. Teilnahme an Verhandlungen mit der Geschäftsführung.

Als Sachverständige ist Frau Renate Müller vorgesehen.

An die
Geschäftsführung
im Hause

Zuffenhausen, 10.03.2006

Einführung und Anwendung eines neuen Zeiterfassungssystems

Sehr geehrter Herr Meier,

der Betriebsrat hat in Bezug auf die Einführung und Anwendung eines neuen Zeiterfassungssystems beschlossen, zu seiner Beratung eine Sachverständige gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG hinzuzuziehen.

Die Sachverständige soll zunächst folgende Aufgaben haben:

1. Sichtung und Prüfung der vom Betriebsrat überreichten Unterlagen;
2. Prüfung, inwieweit das System geeignet ist, Leistung oder Verhalten der Beschäftigten zu überwachen;
3. Erarbeitung von Vorschlägen für eine Betriebsvereinbarung;
4. Beratung des Betriebsrats;
5. Teilnahme an Verhandlungen mit der Geschäftsführung.

Als Sachverständige haben wir Frau Renate Müller um Unterstützung gebeten. Wir rechnen damit, dass der Einsatz von Frau Müller umgehend erfolgen kann.

Hinsichtlich der voraussichtlichen Kosten werden wir uns mit Frau Müller in Verbindung setzen und einen Kostenvorschlag erbitten. Diesen werden wir Ihnen umgehend zu-leiten.

Mit freundlichen Grüßen

Andreas Schlau

Manfred Müller GmbH
Betriebsrat
Manfred Müller Str. 123
45678 Zuffenhausen
Telefon (0123) 45 67 89
Telefax (0123) 45 67 88
Mail br@mueller.com

Brief an den Arbeitgeber

Betriebsänderung

Zudem muss eine Betriebsänderung vorliegen. Nach § 111 BetrVG gelten als Betriebsänderungen:

- > Einschränkung und Stilllegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen;
- > Verlegung des ganzen Betriebs oder von wesentlichen Betriebsteilen;
- > Zusammenschluss mit anderen Betrieben oder die Spaltung von Betrieben;
- > Grundlegende Änderungen der Betriebsorganisation, des Betriebszwecks oder der Betriebsanlagen;
- > Einführung grundlegend neuer Arbeitsmethoden und Fertigungsverfahren.

Beschluss des Betriebsrats

Im Gegensatz zu § 80 Abs. 3 BetrVG taucht in § 111 BetrVG weder die „Er-

höhe des Honorars können vom Betriebsrat auf Basis von betriebsüblichen Stunden- oder Tagessätzen getroffen werden. Auch wenn der § 111 BetrVG keine Unterrichtungspflicht des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber enthält, gebietet der Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit, dass der Betriebsrat den Arbeitgeber über die Einschaltung des Beraters und die Konditionen informiert.

Sachkundige Arbeitnehmer

In § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG ist verankert, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen hat. Zweck der Vorschrift ist es, dass der Betriebsrat



forderlichkeit“ noch eine „nähere Vereinbarung“ mit dem Arbeitgeber auf. Ob der Betriebsrat einen Berater in Anspruch nimmt, liegt in seinem Ermessen. Eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Hinzuziehung eines Beraters ist ebenfalls nicht erforderlich. Voraussetzung für die Hinzuziehung ist insoweit lediglich ein Beschluss des Betriebsrats, und zwar vor allem im Hinblick auf die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers.

Kostentragung des Arbeitgebers

Die mit der Hinzuziehung des Beraters verbundenen Kosten trägt der Arbeitgeber. Vereinbarungen hinsichtlich der

die Möglichkeit erhält, den internen Sachverstand der Arbeitnehmer zu nutzen. Als sachkundige Personen kommen vor allem die Betriebsbeauftragten in Betracht. Zu denken ist unter anderem an Immissionsschutzbeauftragte, Störfallbeauftragte, Abfallbeauftragte, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Frauenbeauftragte und betriebliche Datenschutzbeauftragte.

Die sachkundige Person hat die Aufgabe, dem Betriebsrat als Auskunftsperson in Angelegenheiten, in denen er nicht über die Fachkenntnisse verfügt, die erforderlichen Kenntnisse zur Verfügung zu stellen bzw. die Kenntnisse zu vermitteln. Da der sachkundige Ar-

Beispiel: Die Hinzuziehung einer Sachverständigen in der Praxis

Die Geschäftsführung der Firma Manfred Müller GmbH beabsichtigt die Einführung einer neuen Zeiterfassung. Hierüber wird der Betriebsrat in Kenntnis gesetzt. Dieser reagiert wie folgt:

> Der Betriebsrat verschafft sich zunächst auf der Basis der vom Arbeitgeber erhaltenen Unterlagen Klarheit darüber, in welchem Planungsstadium sich das Vorhaben befindet.

> Nach Prüfung der Unterlagen auf Vollständigkeit gewinnt er den Eindruck, dass die Informationen nicht vollständig sind. Er richtet ein entsprechendes Schreiben an den Arbeitgeber, um weitere Unterlagen anzufordern (siehe Beispiel Seite 28).

> Parallel hierzu berät der Betriebsrat über die Anschaffung einschlägiger Fachliteratur sowie die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern zu geeigneten Schulungsveranstaltungen.

> Nach dem Erhalt der angeforderten Informationen wertet der Betriebsrat diese aus. Hierbei stellt er fest, dass er der Hilfe eines Sachverständigen bedarf. Er fasst einen Beschluss über die Hinzuziehung eines Sachverständigen (siehe Beispiel Seite 29).

> Diesen Beschluss teilt der Betriebsrat dem Arbeitgeber mit und benennt die Person des Sachverständigen (siehe Beispiel Seite 29).

> Nach Erhalt des angeforderten Kostenvoranschlags reicht er diesen an den Arbeitgeber weiter.

> Sofern der Arbeitgeber der Hinzuziehung von Frau Müller als Sachverständige zustimmt, kann diese mit ihrer Arbeit beginnen. Andernfalls kann der Betriebsrat beim Arbeitsgericht die Zustimmung des Arbeitgebers ersetzen lassen.

beitnehmer nicht Vertreter des Arbeitgebers ist, unterliegt er bei den Beratungen auch nicht den Weisungen des Arbeitgebers.

Im Unterschied zum Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG setzt die Hinzuziehung eines sachkundigen Arbeitnehmers keine nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber voraus. Der Arbeitgeber ist zur Verfügungstellung des Arbeitnehmers verpflichtet. Der Anspruch des Betriebsrats ist einklagbar. ■