

Sachkundige Arbeitnehmer

Anhörung durch Betriebsrat ohne Arbeitgebervertreter

Bruno Schierbaum



© Reinhard Aiff

Ein Betriebsrat kann neben externen Sachverständigen auch sachkundige Arbeitnehmer aus dem eigenen Unternehmen wie IT-Mitarbeiter oder den Datenschutzbeauftragten zu Rate ziehen. Der Arbeitgeber ist zwar verpflichtet, diese Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen. Ihm ist es jedoch nicht erlaubt, an den Gesprächen teilzunehmen.

Betriebsräte können beim anstehenden Einsatz von IT-Systemen im Betrieb und der Regelung des Einsatzes der technischen Systeme im Rahmen von Betriebsvereinbarungen externe Sachverständige hinzuziehen. Denn entsprechend § 80 Abs. 3 BetrVG kann der Betriebsrat zur Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Die Kosten für den Sachverständigen trägt gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG der Arbeitgeber.

Arbeitgeber lehnen nicht selten die Hinzuziehung von Sachverständigen mit dem Hinweis auf zur Verfügung stehende interne Auskunftspersonen ab. So auch im konkreten Fall, der dem Bundesarbeitsgericht (BAG) zur Entscheidung vorlag.¹ Der Betriebsrat wollte nach Ablehnung eines

Sachverständigen durch den Arbeitgeber vier sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen nach § 80 Abs. 2 BetrVG hinzuziehen. Er fasste einen entsprechenden Beschluss, informierte den Arbeitgeber und bat um die Freistellung der von ihm benannten Mitarbeiter. Zu der Beratung durch diese kam es wohl nicht, da der Arbeitgeber der Auffassung war, dass dabei einer seiner Vertreter anwesend sein sollte. Das lehnte die Interessenvertretung ab und wollte dann vor dem Arbeitsgericht klären, dass sie berechtigt ist, ohne die Teilnahme des Arbeitgebers die sachkundigen Arbeitnehmer anzuhören. Sowohl das Arbeitsgericht Braunschweig als auch das Landesarbeitsgericht (LAG) Hannover lehnten den Antrag des Betriebsrats noch ab. Vor dem höchsten deutschen Arbeitsgericht hatte das Gremium aber mit seinem Begehren Erfolg.

Gesetzliche Vorgabe

Das BetrVG gibt Betriebsräten das Recht, sachkundige Arbeitnehmer hinzuzuziehen. § 80 Abs. 2 Satz 3 sieht vor: »Soweit es zur ordnungsgemäßen Erfüllung der Aufgaben des Betriebsrats erforderlich ist, hat der Arbeitgeber ihm sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen; er hat hierbei die Vorschläge des Betriebsrats zu berücksichtigen, soweit dem betriebliche Notwendigkeiten nicht entgegenstehen.«

Auch der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat kann die Zuweisung eines sachkundigen Arbeitnehmers verlangen. Berechtigt hierzu sind auch der Betriebsausschuss gemäß § 27 BetrVG oder sons-

¹ BAG vom 20.1.2015, Az.: 1 ABR 25/13

tige Ausschüsse (§ 28 BetrVG) und auch der Wirtschaftsausschuss.²

Zweck der Vorschrift ist es, dass die Belegschaftsvertretung die Möglichkeit erhält, den internen Sachverstand der Mitarbeiter zu nutzen und zwar vor dem Hintergrund, dass der »rasante technische und wirtschaftliche Wandel auch die Betriebsräte vor vielfältige neue, schwierige und komplexe Aufgaben stellt und die von den Betriebsparteien zu regelnden Sachverhalte komplizierter werden«.³

Sachkundiger Arbeitnehmer – wer kommt in Frage?

»Sachkundig« ist derjenige Arbeitnehmer, der über das Wissen verfügt, das dem Betriebsrat fehlt, um die jeweilige Aufgabe ordnungsgemäß erfüllen zu können. Der konkrete Informationsbedarf des Betriebsrats ist maßgeblich dafür, welche Anforderungen an die Sachkunde des betreffenden Arbeitnehmers zu stellen sind⁴, so dass grundsätzlich jeder Arbeitnehmer in Frage kommen kann⁵.

Wenn es wie hier um den geplanten Einsatz von IT-Systemen geht, kommen als sachkundige Arbeitnehmer zum Beispiel Mitarbeiter aus der IT-Abteilung oder der betriebliche Datenschutzbeauftragte in Betracht. Bei anderen Fragen etwa zum Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz sind der Immissionsschutz-, Störfall-, Abfall- und Sicherheitsbeauftragte, Betriebsärzte oder Fachkräfte für Arbeitssicherheit geeignete Auskunftspersonen.

Auch gewerkschaftliche Vertrauensleute können sachkundige Arbeitnehmer sein und als »Experten vor Ort« dem Betriebsrat wichtige Informationen vermitteln.⁶ Strittig ist, ob leitende Angestellte als sachkundige Personen vom Betriebsrat hinzugezogen werden können.⁷ Dem Anspruch der Zuweisung eines leitenden Angestellten steht der § 5 Abs. 3 BetrVG entgegen. Gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG muss die Auskunftsperson Arbeitnehmer sein. Arbeitnehmer im Sinne des BetrVG sind leitende Angestellte gerade nicht.⁸ In der betrieblichen Praxis wird das Interesse des Betriebsrats, einen leitenden Angestellten als Auskunftsperson hinzuzuziehen, wohl nicht gegeben sein, da diese Personen dem Arbeitgeber sehr nahe stehen.

Dass auch mehrere Mitarbeiter hinzugezogen werden können, wie es die Arbeitnehmervertretung im konkreten Fall beschlossen hatte, ergibt sich unter anderem aus dem Wortlaut des § 80 Abs. 2 BetrVG, wo von »sachkundige Arbeitnehmer« – also im Plural – die Rede ist.⁹

Befragen sachkundiger Arbeitnehmer

Beim Konsultieren von sachkundigen Arbeitnehmern ist Folgendes zu beachten:

- Es muss sich um Aufgaben des Betriebsrats handeln.
- Die Erforderlichkeit muss gegeben sein.
- Die Vorschläge des Betriebsrats sind zu berücksichtigen, soweit betriebliche Notwendigkeiten dem nicht entgegenstehen.

Aufgaben des Betriebsrats

Im Unterschied zum Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG setzt die Hinzuziehung eines sachkundigen Arbeitnehmers keine nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber voraus.¹⁰ Der Betriebsrat kann die Zurverfügungstellung eines sachkundigen Arbeitnehmers nicht jederzeit verlangen, sondern nur bei Vorliegen eines konkreten Anlasses. Es müssen also Aufgaben der betrieblichen Interessenvertretung nach dem BetrVG vorliegen. Im Rahmen ihrer Informations-, Überwachungs-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte kann sie sachkundige Arbeitnehmer hinzuziehen. Beim Einsatz von IT-Systemen hat sie die Aufgabe, im Rahmen des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG die Persönlichkeitsrechte der Beschäftigten zu schützen und zu fördern (§ 75 Abs. 2 BetrVG).

Erforderlichkeit der Hinzuziehung

Der Anspruch des Betriebsrats besteht, wenn das Hinzuziehen eines sachkundigen Arbeitnehmers erforderlich ist. Ob dies der Fall ist, beurteilt allein er. Die Arbeitnehmervertretung hat insoweit einen Ermessensspielraum.¹¹ Über die Erforderlichkeit und die Frage, welcher sachkundige Arbeitnehmer hinzugezogen wird, ist in einer Betriebsratssitzung ein Beschluss

zu fassen.¹² Im nächsten Schritt ist dann dem Arbeitgeber die ausgewählte Person zu benennen. Dieser kann den Vorschlag des Betriebsrats nicht ignorieren. Denn § 80 Abs. 2 BetrVG verpflichtet ihn, die Vorschläge zu berücksichtigen.

Entgegenstehende Notwendigkeiten

Der Arbeitgeber kann dem Betriebsrat sachkundige Arbeitnehmer nur verweigern, soweit dem betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen. Das können beispielsweise Gründe sein, wie Unabkömmlichkeit wegen Produktionsproblemen, Erledigung von Eilaufträgen oder Beeinträchtigung der Sicherheit im Betrieb. In aller Regel dürfen die betrieblichen Notwendigkeiten, die einer Heranziehung entgegenstehen, eher zeitlicher Natur sein. Keinen betrieblichen Grund stellt es dar, wenn der Arbeitgeber einen anderen Arbeitnehmer als den ausgewählten für sachkundiger hält und deshalb den Vorschlag nicht berücksichtigen will.¹³

Geheimhaltungspflicht und Behinderungsverbot

Die Auskunftspersonen unterliegen hinsichtlich der während ihrer Informationstätigkeit für den Betriebsrat erlangten Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Geheimhaltungspflicht des

² Vgl. Wiese/Kreutz/Oetker/Raab/Weber/Franzen/Gutzeit/Jacobs (GK-BetrVG), BetrVG, § 80 Rn. 115; Becker/Thomas, Hilfe für den Betriebsrat, in: AiB 4/2005, 212 ff.; Fitting/Engels/Schmidt/Trebinger/Linsenmaier (FESTL), BetrVG, § 80 Rn. 81

³ Vgl. BT-Drucks. 14/5741, 46

⁴ Vgl. GK-BetrVG, § 80 Rn. 120

⁵ Vgl. Klebe/Rataycak/Heilmann/Spoo, BetrVG, § 80 Rn. 21

⁶ Vgl. Becker/Kunz, Die betriebliche Auskunftsperson nach § 80 Abs. 2 S. 3 BetrVG, in: AiB 9/2002, 538 ff.; Däubler/Kittner/Klebe/Wedde (DKKW), BetrVG, § 80 Rn. 120

⁷ Vgl. Oetker, Der sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftsperson des Betriebsrats, in: NZA 22/2003, 1235, Becker/Kunz, aaO., 538

⁸ Vgl. Oetker, aaO., 1235; Becker/Thomas, aaO., 212

⁹ Vgl. Oetker, aaO., 1235

¹⁰ Vgl. GK-BetrVG, aaO., § 80 Rn. 116

¹¹ Vgl. Becker/Kunz, aaO., 538

¹² Vgl. Becker/Kunz, aaO., 538

¹³ Vgl. FESTL, aaO., § 80 Rn. 83

§ 79 BetrVG. Ausdrücklich einbezogen werden die sachkundigen Arbeitnehmer in den Schutz des § 78 BetrVG. Sie dürfen in der Ausübung ihrer Tätigkeit nicht gestört, behindert, benachteiligt oder begünstigt werden.¹⁴ Das gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

Keine Kosten

Stellt der Arbeitgeber sachkundige Arbeitnehmer zur Verfügung, bestehen grundsätzlich keine besonderen Kostenerstattungsansprüche des Betriebsrats. Das ergibt sich daraus, dass das Tätigwerden des Beschäftigten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses erfolgt und damit durch das Arbeitsentgelt abgegolten ist.¹⁵ Die Auskunftserteilung des Arbeitnehmers ist also Teil der arbeitsvertraglichen Pflicht und damit auch während der Arbeitszeit zu erfüllen. Die Zeit, in der er für Auskünfte zur Verfügung steht, ist als Arbeitszeit und unter Umständen als Mehrarbeit zu vergüten.¹⁶

Durchsetzung des Anspruchs

Erzielen Arbeitgeber und Betriebsrat über das Hinzuziehen sachkundiger Arbeitnehmer keine Einigung, kann diese Frage im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens geklärt werden. Da sich aber – wie auch beim Konsultieren von externen Sachverständigen – der Beratungsbedarf in der Regel auf aktuelle und zeitgebundene Vorgänge bezieht, wird die Auskunftsperson zeitnah zur Verfügung stehen müssen. Ein gerichtliches Beschlussverfahren erstreckt sich jedoch häufig über einen längeren Zeitraum. Deshalb ist es möglich, das Recht nach § 80 Abs. 2 BetrVG auch im Wege der einstweiligen Verfügung durchzusetzen.¹⁷

Anhörung ohne Arbeitgeber

In der bereits erwähnten aktuellen Entscheidung stellt das BAG fest, dass der Betriebsrat berechtigt ist, Gespräche mit Auskunftspersonen im Sinne des § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG zu führen, ohne dass an diesen der Arbeitgeber oder von ihr bestimmte Personen teilnehmen.¹⁸ Das folge aus der Auslegung von § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG. Die Vorschrift selbst sage nichts zu dieser Frage. Die Möglichkeit,

sachkundige Arbeitnehmer zu befragen, wurde 2001 in das BetrVG eingefügt und somit die Informationsrechte des Betriebsrats erweitert. Dabei habe der Gesetzgeber zwar die Rechtsprechung des BAG¹⁹ aufgegriffen, nach der der Betriebsrat zur Vermittlung des erforderlichen Wissenstands vor einer Befragung eines Sachverständigen im Sinne des § 80 Abs. 3 BetrVG interne Arbeitnehmer als Auskunftsperson hinzuziehen sollte. Er habe aber – so betont das Gericht – »die Inanspruchnahme von innerbetrieblichen Sachverständigen nicht als Möglichkeit des Arbeitgebers zur Begrenzung der von ihm zu tragenden Kosten für die Hinzuziehung eines Sachverständigen ausgestaltet...«.²⁰

Da das Befragen sachkundiger Arbeitnehmer in § 80 Abs. 2 BetrVG geregelt ist, ist der Begriff »zur Verfügung stellen« identisch zum Informationsrecht auszulegen. Die im Rahmen der Informationspflicht vom Arbeitgeber überlassenen Unterlagen kann der Betriebsrat ohne einen Vertreter der Arbeitgeberseite auswerten.

Das muss entsprechend auch für die Information durch sachkundige Arbeitnehmer gelten. Denn die Informations-, Einsichts- und Auskunftsrechte aus § 80 Abs. 2 BetrVG sollen es der Arbeitnehmervertretung ermöglichen, in eigener Verantwortung zu prüfen, ob sich Aufgaben im Sinne des BetrVG ergeben und sie zur Wahrnehmung ihrer Aufgaben tätig werden muss.

Das bildet die Basis für die Willensbildung im Gremium. Reichen diese Informationen nicht aus, ist der Arbeitgeber verpflichtet, seiner Informationspflicht durch betriebsangehörige Arbeitnehmer nachzukommen. Dabei setzt die sachgerechte Wahrnehmung der jeweils vom Arbeitgeber und Betriebsrat vertretenen Interessen voraus, dass sich deren Meinungsbildung unabhängig voneinander vollzieht.²¹ Das ergibt sich auch aus § 30 Abs. 4 BetrVG und das dort festgelegte Gebot der Nichtöffentlichkeit von Betriebsratssitzungen. Zu den von einer Betriebsratssitzung ausgeschlossenen Personen gehört auch der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber hat nur unter bestimmten Voraussetzungen ein Teilnahmerecht, nämlich wenn die Sitzungen auf sein Verlangen anberaumt worden sind oder er vom Betriebsrat eingeladen wird.

So wie die Belegschaftsvertretung auch ohne den Arbeitgeber zu fragen Arbeitnehmer an ihrem Arbeitsplatz aufsuchen und sich über deren Arbeitsbedingungen informieren kann oder auch ein Gutachten eines externen Sachverständigen nicht an den Arbeitgeber weitergeben muss, kann er ohne Beteiligung der Arbeitgeberseite sachkundige Mitarbeiter anhören.²²

Könnte der Arbeitgeber teilnehmen, erhielte er sonst Kenntnis, welches Wissen aus Sicht des Betriebsrats erforderlich ist, um sachgerecht seine Aufgaben wahrnehmen zu können. Zudem wäre ein unbefangener Meinungsaustausch unter den Gremiumsmitgliedern durch die Anwesenheit der Arbeitgeberseite beim Konsultieren des sachkundigen Arbeitnehmers beeinträchtigt.

Das höchste deutsche Arbeitsgericht führt aus, dass der Arbeitgeber im Rahmen seines Weisungsrechts Gegenstand und Umfang der zu erteilenden Auskünfte bestimmen kann.

Tipps für die Praxis

- Soweit ersichtlich ziehen Betriebsräte sehr selten sachkundige Arbeitnehmer nach § 80 Abs. 2 BetrVG hinzu.
- Was wohl häufiger geschieht, ist, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat sachkundige Arbeitnehmer als kostengünstige Alternative zum Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG anbietet.
- Dem Arbeitgeber bleibt es unbenommen, im Rahmen seiner Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat Beschäftigte, zum Beispiel Mitarbeiter der IT-Abteilung, hinzuzuziehen, die ihn im Rahmen der Informationspflicht gegenüber dem Betriebsrat un-

¹⁴ Vgl. Oetker, aaO., 1238

¹⁵ Vgl. Stumper/Lylander, Betriebsrat und Sachverständige, 81

¹⁶ Vgl. FESTL, aaO., § 80 Rn. 85

¹⁷ Vgl. Becker/Kunz, aaO., 540; GK-BetrVG, aaO., § 80 Rn. 123.

¹⁸ Vgl. BAG vom 20.1.2015, aaO., Rn. 11

¹⁹ Das BAG verweist auf folgende Entscheidungen: BAG vom 26.2.1992, Az.: 7 ABR 51/90 und BAG vom 4.6.1987, Az.: 6 ABR 63/85

²⁰ BAG vom 20.1.2015, aaO., Rn. 13

²¹ Das BAG verweist dabei auf: BAG vom 11.11.1997, Az.: 1 ABR 21/97

²² Vgl. BAG vom 20.1.2015, aaO., Rn. 19

terstützen. Das sind dann aber keine sachkundigen Arbeitnehmer im Sinne des § 80 Abs. 2 BetrVG.

- Der Betriebsrat kann selbst aktiv werden und sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen befragen. Diese sachkundigen Personen erteilen ihm Informationen und sind dabei nicht als Berater tätig, wie der externe Sachverständige nach § 80 Abs. 3 BetrVG.
- Unabhängig von der Möglichkeit der Befragung sachkundiger Arbeitnehmer bleibt es der Arbeitnehmervertretung unbenommen, einen externen Sachverständigen hinzuziehen. Denn das BAG stellt klar, dass die Konsultierung sachkundiger Arbeitnehmer nicht als Möglichkeit des Arbeitgebers zur Begrenzung der von ihm zu tragenden Kosten hinsichtlich einer Hinzuziehung eines Sachverständigen zu sehen ist.
- Dass ein Arbeitgebervertreter nicht an der Befragung des sachkundigen Arbeitnehmers teilnehmen kann, hat das BAG auch mit dem Hinweis auf die Nichtöffentlichkeit von Betriebsratssitzungen und der vom Arbeitgeber unabhängigen Willensbildung des Betriebsrats schlüssig dargelegt.
- Ob und inwieweit ein Betriebsrat sachkundige Arbeitnehmer nach § 80 Abs. 2 BetrVG und/oder einen Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG hinzuziehen will, liegt allein in seiner Entscheidung. Dabei ist das Befragen eines sachkundigen Arbeitnehmers keine Voraussetzung dafür, dass der Betriebsrat einen Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG hinzuziehen kann.

Autor

Bruno Schierbaum, BTQ Niedersachsen GmbH,
Donnerschweer Straße 84, 26123 Oldenburg,
fon 0441 82068
» schierbaum@btq.de
» www.btg.de

cu-a-web.de

SERVICE

Rechtsprechung » 1 ABR 25/13

