

# Sachverständiger des Betriebsrats nach § 80 Abs. 3 BetrVG

In vielen Betrieben laufen umfassende Innovations- und Modernisierungsprozesse. Dabei stehen Schlagworte wie CIM (Computer Integrated Manufacturing), JIT (Just In Time), Kaizen, Lean Produktion, Lean Management, Outsourcing oder Management by Chaos für die betrieblichen Umstrukturierungsprozesse.

Zudem werden umfassende Qualitätssicherungsmaßnahmen, die durch die Begriffe TQM (Total Quality Management), ISO 9000 und Öko-Audit gekennzeichnet werden, durchgeführt. Diese Modernisierungsstrategien, die in der Regel mit einem Stab an internen und externen Fachleuten durchgeführt werden, bringen für die Beschäftigten nachhaltige Veränderungen mit sich. Mögliche Veränderungen betreffen Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte, wobei für die einzelnen Beschäftigten Veränderungen in bezug auf die Qualifikation, auf die Sicherheit des angestammten Arbeitsplatzes (Versetzungen, Entlassungen), Entlohnung, Kontrolle der Arbeit (Datenschutz), Arbeitszeit, gesundheitliche Belastungen und Veränderungen der Kommunikationsprozesse erwartet werden können. Vor diesem Hintergrund haben Betriebsräte eine Fülle von Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahrzunehmen, um diese Prozesse dahingehend mitzugestalten, daß die Interessen der Beschäftigten weitestgehend berücksichtigt werden. Diese Aufgaben des Betriebsrats erfordern häufig die Hinzuziehung von Sachverständigen, wobei der § 80 Abs. 3 BetrVG die Rechtsgrundlage hierfür bildet. Die Rechtsprechung des BAG zu § 80 Abs. 3 BetrVG berücksichtigt

diese angeführten Innovationsprozesse zu wenig, da sie insbesondere von dem Bestreben der kurzfristigen Kostenminimierung geprägt ist und nicht von dem Gedanken, den Betriebsrat und somit auch die Beschäftigten als kompetente Partner im betrieblichen Veränderungsprozeß zu sehen<sup>1)</sup>.

Kann der Betriebsrat eine einvernehmliche Regelung mit dem Arbeitgeber in bezug auf die Hinzuziehung eines Sachverständigen nicht von vornherein erwarten, ist die Kenntnis des § 80 Abs. 3 BetrVG, der einschlägigen Rechtsprechung des BAG und auch der herrschenden Meinung für sein Vorgehen von Bedeutung. D. h. jedoch, es ist keineswegs Zurückhaltung in bezug auf die Hinzuziehung von Sachverständigen angesagt, sondern je nach „betrieblicher Kultur“ (Verhältnis zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber) ein genaues Vorgehen des Betriebsrats gefordert.

## Rechtliche Lage

### Inhalt von § 80 Abs. 3 BetrVG

Zentrale Anspruchsgrundlage für die Hinzuziehung von Sachverständigen ist der 1972 als spezielle Norm, d. h. als inhaltliche Konkretisierung und Spezialisierung, zu § 40 Abs. 1 BetrVG neu ins Betriebsverfassungsgesetz eingefügte § 80 Abs. 3 BetrVG<sup>2)</sup>. Dort heißt es: „Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner

Aufgaben erforderlich ist. Für die Geheimhaltungspflicht gilt § 79 entsprechend.“

Um eine Unterstützung eines Sachverständigen mit Kostenübernahme durch den Arbeitgeber in Anspruch nehmen zu können, muß es sich bei dem zu klärenden Sachverhalt um

- eine Aufgabe des Betriebsrats handeln,
- die Hinzuziehung muß erforderlich sein und
- es bedarf der näheren Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.

## Aufgaben des Betriebsrats

Die Hinzuziehung eines Sachverständigen kann bei allen Aufgaben, die dem Betriebsrat durch das Betriebsverfassungsgesetz zugewiesen werden, in Betracht kommen. Das heißt dann, wenn Informations-, Beratungs- oder Mitbestimmungsrechte berührt sind. Darüber hinaus gehört es gemäß § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG zu den Aufgaben des Betriebsrats darüber zu wachen, daß die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Hierzu gehören insbesondere die umfangreichen Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und das Bundesdatenschutzgesetz<sup>3)</sup>. Die Hinzuziehung eines Sachverständigen kommt nicht

1) Vgl. Riechenhagen/Wagner/Weddige. Das Recht auf einen Sachverständigen — Ratschläge und Tips für den Betriebsrat, Oberhausen 1994, S. 10.

2) Vgl. BAG Beschluß v. 26. 2. 1992 CR 2/93, S. 93 ff. = EzA § 80 BetrVG Nr. 40, S. 6 = NZA 2/93, S. 86 ff.

3) Vgl. BAG Beschluß v. 17. 3. 1987, Arb 12/87, S. 287 ff. = CR 3/88, 224 ff. = EzA § 80 BetrVG Nr. 30 = DB 29/87, 1491 ff. = ArbR 3/88, S. 92 ff.

erst in Betracht, wenn ein Mitbestimmungsrecht gegeben ist, sondern auch bei der Prüfung der Fragen, ob ein Mitbestimmungsrecht vorliegen kann<sup>4)</sup>. Nachfolgend sind einige häufig genannte Beispiele aufgezählt, wobei entsprechende Mitbestimmungsrechte in der Klammer aufgeführt sind:

- EDV-spezifische Fragen sowie Fragen im Zusammenhang mit einer Organisations- und EDV-Umstellung (z. B. § 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, §§ 90/91 BetrVG);
- Versicherungsmathematische Fragen einer betrieblichen Altersversorgung (z. B. § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG);
- Analyse von Geschäftsberichten und sonstigen bilanztechnischen Problemen (z. B. §§ 106 ff.);
- Vorbereitung für einen Interessensausgleich und Sozialplan sowie Verhandlungen über Betriebsänderungen (§ 111 ff. BetrVG);
- Arbeits- und Umweltschutz (z. B. §§ 91, 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG);
- Einführung einer neuen Entlohnungsmethode (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)<sup>5)</sup>.

Die Hinzuziehung eines Sachverständigen kommt nur in Betracht zu Fragen, wenn eine bestimmte Aufgabe des Betriebsrats nur ordnungsgemäß wahrgenommen werden kann und dafür Kenntnisse und Erfahrungen erforderlich sind, über die der Betriebsrat nicht verfügt. Die Vermittlung von für die Arbeit des Betriebsrats erforderlichen und geeigneten Kenntnissen — losgelöst von einer konkreten Aufgabe oder einem bestimmten Problem — ist Schulungsveranstaltungen vorbehalten, die der Betriebsrat nach § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG besuchen kann<sup>6)</sup>. Dabei ist die Sachverständigentätigkeit „nicht auf die

Unterstützung in einer einzelnen Frage beschränkt. Sie kann sich auch auf die Einführung eines Projekts beziehen, das längerfristiger Beratung bedarf, insbesondere bei der Einführung von neuen Technologien im Betrieb.“<sup>7)</sup> Daß es sich um eine Aufgabe des Betriebsrats handelt, reicht allein nicht aus. Vielmehr muß die Hinzuziehung eines Sachverständigen auch erforderlich sein.

## Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen

### Rechtsprechung des BAG

Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts<sup>8)</sup> sind an das Merkmal der Erforderlichkeit hohe Anforderungen zu stellen, was zu einer restriktiven Auslegung des Anwendungsbereiches des § 80 Abs. 3 BetrVG führt. Nach Auffassung des BAG sind zunächst verschiedene „Verfahrensstufen“ zu durchlaufen, bevor der Betriebsrat einen Sachverständigen hinzuziehen darf:

- Der Arbeitgeber muß den Betriebsrat umfassend gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG unterrichten.
- Sind die Informationen unvollständig oder unverständlich, muß der Betriebsrat beim Arbeitgeber weitere Auskünfte verlangen. Zudem muß er alle betriebsinternen Informationsquellen ausschöpfen und darf auch eine angebotene Unterrichtung durch betriebsinterne Fachkräfte nicht ablehnen.
- Schließlich muß sich der Betriebsrat den notwendigen Sachverstand durch das Selbststudium von Fachliteratur, den Besuch von Schulungsveranstaltungen oder durch die Hinzuziehung eines sachkundigen Gewerkschaftssekretärs aneignen.

Werden diese Stufen nicht durchlaufen, so ist nach der Rechtsprechung des BAG<sup>9)</sup> die Hinzuziehung nicht erforderlich, da der Betriebsrat u. a. die betriebsinternen Informationsquellen nicht ausgeschöpft hat.

### Kritik der Rechtsprechung

Die Rechtsprechung des BAG ist auf teilweise heftige Kritik gestoßen<sup>10)</sup>. Festzustel-

4) Vgl. BAG Beschluß v. 6. 11. 1983 Eza § 87 Bildschirmarbeitsplatz Nr. 1, S. 41; Däubler/Klütner/Klebe/Schneider (Hg.) (DKKS), Betriebsverfassungsgesetz mit Wahlordnung, 4. Aufl., 1994, § 80 Rn. 67.

5) Vgl. Blanke/Buschmann in DKKS (FN 4), § 80 Rn. 67 mit weiteren Nachweisen; Richenhagen/Wagner/Weddig (FN 1), S. 10 f.; Wagner, Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat, AiB 6/92, S. 316.

6) Vgl. BAG Beschluß v. 17. 3. 1987, AiB 12/87, S. 289 = CR 3/88, S. 228; Fitting/Kaiser/Heitler/Engels (FKHE), Betriebsverfassungsgesetz, 18. Aufl., 1996, § 80 Rn. 60; Blanke/Buschmann in DKKS (FN 4), § 80 Rn. 67; Münchener Handbuch zum Arbeitsrecht (MünchArb), Bd. 3, Kollektives Arbeitsrecht, 1993, § 320 Rn. 21.

7) FKHE (FN 6), § 80 Rn. 60; vgl. auch Blanke/Buschmann in DKKS (FN 4) § 80 Rn. 67; Fabricius/Kraft/Thiele/Wiese/Kreuz (GL-BetrVG), Betriebsverfassungsgesetz — Gemeinschaftskommentar, Bd. II, 5. Aufl., 1995, § 80 Rn. 102.

8) Vgl. BAG Beschluß v. 17. 3. 1987, AiB 12/87, S. 287 ff. = CR 6/88, S. 244 ff. und BAG Beschluß v. 4. 6. 1987, AiB 4/88, S. 87 = CR 6/88, S. 487 ff. = ArbUr 9/88, S. 289 ff. und BAG v. 26. 2. 1992 Eza § 80 BetrVG Nr. 40.

9) Vgl. insbesondere BAG Beschluß v. 4. 6. 1987, AiB 4/88, S. 87 = CR 6/88, S. 489.

10) Vgl. hierzu Mathiesen, EDV-Sachverständige und Betriebsrat, CR 6/88, S. 478 ff.; Pflüger, Die Hinzuziehung eines Sachverständigen gem. § 80 III BetrVG, NZA 2/88, S. 45 ff.; Linnenkohl/Kilz, Die Hinzuziehung von Sachverständigen durch den Betriebsrat gem. § 80 Abs. 3 BetrVG, RDV 4/88, S. 189 ff.; Wolter, Die intellektuelle Entmündigung des Betriebsrats durch das BAG, Der Betriebsrat 11—12/87, S. 449 ff.; Tritsin, ArbUr 9/88, S. 290 ff., Anmerkung zu BAG v. 4. 6. 1987; Weckbach, Informationsrechte des Betriebsrats bei Einsatz von EDV in der Personalverwaltung, NZA 9/88, S. 307; Wagner, Zur Erforderlichkeit von Sachverständigen bei technologischen Fragestellungen, ArbUr 3/93, S. 70 ff.; Klütner, Eza § 80 BetrVG Nr. 40, S. 11 ff., Anmerkung zu BAG Beschluß v. 26. 2. 1992; Blanke/Buschmann in DKKS (FN 4), § 80 Rn. 71 ff.; im Sinne der Entscheidungen äußern sich Kraft, GK-BetrVG (FN 7) § 80 Rn. 103 f.; Venema, Der Anspruch des Betriebsrats auf Hinzuziehung eines Sachverständigen gem. § 80 III BetrVG beim Einsatz von EDV-Anlagen, NZA 6/93, S. 252 ff.

len ist zunächst, daß gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten hat. Dieses bedeutet sowohl Verständlichkeit der Informationen für den Betriebsrat als auch Vollständigkeit, wobei diese Informationen nicht von einer Aufforderung des Betriebsrat abhängen<sup>11)</sup>. Den Betriebsrat trifft insoweit keine aktive Mitwirkungspflicht. Bei der Informationspflicht nach § 80 Abs. 2 BetrVG handelt es sich somit in bürgerlich-rechtlichem Sinne um eine „Bringschuld“ des Arbeitgebers. Das Bundesarbeitsgericht hat die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers um eine Pflicht zur Nachfrage des Betriebsrats erweitert, wodurch die „Bringschuld“ in eine „Holschuld“ umgewandelt wird, was nicht der Intention des § 80 Abs. 2 BetrVG entspricht<sup>12)</sup>. Vor diesem Hintergrund könnte ein schlecht und unvollständig informierender Arbeitgeber darauf hoffen, daß der Betriebsrat bestimmte Lücken bei den Informationen nicht entdeckt und sich somit die Möglichkeit vergibt, Sachverständigentätigkeit letztlich gerichtlich durchzusetzen. Gerade bei der Informationsbeschaffung — dieses zeigt die Praxis — benötigt der Betriebsrat einen Sachverständigen, um z. B. die Vollständigkeit der Information zu prüfen, weitere Fragen an den Arbeitgeber zu stellen und sich somit in die Lage zu versetzen, anstehende Aufgaben zu erkennen und wahrnehmen zu können<sup>13)</sup>. Selbst das BAG sieht das Problem der abschließenden Information und deutet an, daß es nicht ausgeschlossen sei, daß die Vermittlung besonderer fachlicher Kenntnisse durch einen Sachverständigen schon zu einem Zeitpunkt in Betracht kommen könne, in dem eine bestimmte Aufgabe des Betriebsrats noch nicht erkennbar sei, das Fachwissen des Sachverständigen vielmehr erst die Beantwortung ermöglichen solle, ob sich die Aufgabe, in einer bestimmten Angelegenheit tätig zu werden, überhaupt stelle<sup>14)</sup>.

Zudem greift die Forderung nach abschließender Information vor Hinzuzie-

hung eines Sachverständigen nicht, da auch aus der unvollständigen Information des Arbeitgebers für den Betriebsrat ersichtlich sein kann, daß er seine Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz nur durch Zuziehung eines Sachverständigen erfüllen kann. Nicht die Information durch den Arbeitgeber ist die tatsächliche Voraussetzung für die Beurteilung der Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen, sondern allein die Sach- und Fachkenntnis des jeweiligen Betriebsrats<sup>15)</sup>.

Eine Unterrichtung durch betriebliche Fachkräfte kann nur als Informationspflicht des Arbeitgebers gesehen werden, d. h. die Fachkraft ist lediglich der Erfüllungsgehilfe der Geschäftsleitung, wobei der Arbeitgeber auch diese Information rechtzeitig erteilen lassen muß. Keinesfalls kann jedoch eine Information durch eine betriebliche Fachkraft eine notwendige Hinzuziehung eines Sachverständigen ersetzen.

Daß sich der Betriebsrat grundsätzlich auf entsprechenden Seminaren nach § 37 Abs. 6 BetrVG Kenntnisse zur Aufgabenerfüllung aneignen muß, ist unstrittig. Fraglich ist jedoch, ob auf betriebsübergreifenden Seminaren intensiv genug auf sehr spezielle betriebliche Probleme eingegangen werden kann. Es ist zudem zu beachten, daß die Wahrnehmung einer Schulungsveranstaltung auch konkret eröffnet sein muß<sup>16)</sup>. Ob ein auf die Belange des Betriebsrats zugeschnittenes Seminar die kostengünstigere Lösung darstellt, bleibt zu bezweifeln.

Das Selbststudium anhand von Fachliteratur scheitert in der Regel am Fehlen entsprechender Literatur für Betriebsräte und u. U. an der entsprechenden Vorbildung der Betriebsräte<sup>17)</sup>.

Der Verweis auf die Hinzuziehung eines Gewerkschaftsvertreters bedeutet, daß allein die Gewerkschaft die Kostenlast zu tra-

gen hätte, was der in §§ 40, 80 Abs. 3 BetrVG getroffenen Regelung widersprechen würde. Zudem läßt sich dieses auch nicht mit der grundsätzlichen Unabhängigkeit von Betriebsräten und Gewerkschaften vereinbaren<sup>18)</sup>. Ein Betriebsrat kann nicht zur Beratung an die Gewerkschaft verwiesen werden, wenn diese die Beratung bereits abgelehnt hat<sup>19)</sup>. Stellt die Gewerkschaft jedoch einen Sachverständigen, kann hierfür auch ein marktgerechtes Honorar abgerechnet werden<sup>20)</sup>.

Letztendlich führt das vom BAG „entwickelte“ Stufenprinzip dazu, daß bei Innovationsprozessen durch die Verzögerung oder gar Verhinderung der Hinzuziehung eines Sachverständigen die Interessen der Beschäftigten nicht entsprechend von den Betriebsräten eingebracht werden können. D. h. auch, daß die Vorschrift des § 80 Abs. 3 BetrVG seine Funktion als wirksames Instrument der Betriebsratsarbeit verliert, wenn an das Merkmal der „Erforderlichkeit“ die Anforderungen überspannt werden<sup>21)</sup>.

11) Vgl. BAG Beschluß v. 17. 3. 1987, AIB 12/87, S. 288 = CR 3/88, S. 225.

12) Vgl. Linnenkohl, Hinzuziehung von außerbetrieblichen Sachverständigen, BB 11/88, S. 766; Trittin (FN 10), S. 291; a. A. Venema (FN 10), S. 254.

13) Vgl. auch Jobs/Rauschenberg, Der Anspruch des Betriebsrats auf eine Sachverständigen, RDV 2/90, S. 79; Kittner (FN 10), S. 13.

14) Vgl. BAG Beschluß v. 17. 3. 87 AIB 12/87, S. 289 = CR 3/88, S. 228; Mathes, MünchArb (FN 6), § 320, Rn. 32; vgl. hierzu auch Blanke/Buschmann in DKKS (FN 4), § 80 Rn. 71.

15) Vgl. Mathiessen (FN 10), S. 481.

16) Vgl. Pflüger (FN 10), S. 47.

17) Vgl. Linnenkohl (FN 12), S. 767.

18) Vgl. Linnenkohl/Kilz (FN 10), S. 192.

19) Vgl. Arbeitsgericht Nürnberg 22. 12. 86 AIB 6/87, S. 144.

20) Vgl. Pflüger (FN 10), S. 48.

21) Vgl. Linnenkohl/Kilz (FN 10), S. 190.

## Nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber

Die Hinzuziehung eines Sachverständigen ist bei gegebener Erforderlichkeit ein originäres Recht des Betriebsrats<sup>22)</sup>. Dieser entscheidet nach eigenem Ermessen, ob er einen Sachverständigen hinzuziehen will<sup>23)</sup>. Die Ausübung dieses Rechts setzt allerdings die nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Modalitäten der Hinzuziehung voraus<sup>24)</sup>. Der Betriebsrat muß durch einen ordnungsgemäßen Beschluß möglichst genau bezeichnen, für welche Aufgaben und zu welchem fachlichen Thema (Untersuchungsgegenstand) ihm fachliche und/oder rechtliche Kenntnisse fehlen, die eine Hinzuziehung eines Sachverständigen erforderlich machen. Ein Hinweis auf die Person des Sachverständigen bedarf es im Betriebsratsbeschluß noch nicht<sup>25)</sup>. Bei dem Abschluß einer Vereinbarung zwischen Betriebsrat und dem Arbeitgeber sind jedoch zudem die Person des Sachverständigen und die Kosten für den Sachverständigen festzulegen<sup>26)</sup>. Eine entsprechende Vereinbarung ist keine Betriebsvereinbarung, bedarf nicht der Schriftform und kann daher auch von einem dazu ermächtigten Ausschuß nach §§ 27, 28 BetrVG getroffen werden. Verweigert der Arbeitgeber seine Zustimmung, muß der Betriebsrat das Beschlußverfahren gemäß §§ 2 a Abs. 1, 80 ff. ArbGG beantragen. Dabei ersetzt die Entscheidung des Arbeitsgerichts die nähere Vereinbarung nach § 80 Abs. 3 BetrVG, d. h. die fehlende Zustimmung des Arbeitgebers zum Betriebsratsbeschluß wird ersetzt, so daß es zu einer entsprechenden Vereinbarung im Sinne des § 80 Abs. 3 BetrVG kommt. Streitgegenstand eines solchen Verfahrens ist allein der Inhalt des Betriebsratsbeschlusses<sup>27)</sup>. Der Sachverständige kann auch im Wege der einstweiligen Verfügung nach § 85 Abs. 2 ArbGG bestellt werden, da ansonsten der Arbeitgeber vollendete Tatsachen schaffen könnte und somit die Vorschrift des § 80 Abs. 3 BetrVG ins Leere laufen würde<sup>28)</sup>.

Das BAG vertritt in seinen Entscheidungen den Standpunkt, daß das Wort „nach“ im Sinne von „nach vorheriger“ zu verstehen ist. Demgegenüber vertritt ein Teil der herrschenden Meinung die Auffassung, daß die Konjunktion „nach“ eine verknüpfende Bedeutung und nicht nur zeitlichen Charakter hat<sup>29)</sup>, so daß eine Vereinbarung auch zeitlich nach der Hinzuziehung des Sachverständigen durch das Gericht ersetzt werden kann. Diese Auffassung hat das LAG Frankfurt am Main auch nach den entsprechenden BAG-Entscheidungen vertreten<sup>30)</sup>. Aufgrund der hinsichtlich des vorherigen Zustimmungserfordernisses gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts kann nicht davon ausgegangen werden, daß sich diese Auffassung durchsetzen wird<sup>31)</sup>.

## Beurteilungsspielraum des Betriebsrats

Nach der Auffassung des BAG<sup>32)</sup> handelt es sich bei der Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen nicht um eine Ermessens-, sondern um eine Rechtsfrage, die in vollem Umfang der gerichtlichen Überprüfung unterliegt. Dem Betriebsrat kommt hierbei jedoch ein gewisser Beurteilungsspielraum zu. Grundsätzlich liegt die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen vom Wissensstand des Betriebsrats ab, so daß ein rein objektiver Maßstab zu kurz greift. Abzustellen ist vielmehr auf die konkreten Bedürfnisse eines „vernünftigen Betriebsrats“<sup>33)</sup>.

## 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. Auch Rechtsanwälte und Gewerkschaftssekretäre können Sachverständige sein.<sup>34)</sup>

Keine Sachverständige im Sinne des § 80 Abs. 3 BetrVG sind Betriebsangehörige und solche Personen, die dem Betriebsrat Auskunft geben sollen oder können, wie etwa andere Betriebsräte desselben Unternehmens, Bedienstete der Betriebskrankenkassen, Werksärzte oder Beamte der Gewerbeaufsicht. Werden von solchen Personen Auskünfte eingeholt, bedarf es keiner Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, da insoweit Kosten anfallen<sup>35)</sup>.

22) Vgl. Jobs, Hinzuziehung von Sachverständigen gem. § 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zur Beurteilung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung von EDV-Systemen, RDV 3/87, S. 126; Pflüger (FN 10), S. 47 mit weiteren Nachweisen.

23) Vgl. FKHE (FN 6), § 80 Rn. 60 a; Blanke/Buschmann in DKKS (FN 4), § 80 Rn. 68; Pflüger (FN 10), S. 47.

24) Vgl. BAG Beschluß v. 4. 6. 1987 CR 6/88, S. 489; BAG Beschluß v. 19. 4. 1989 AiB 1/90, S. 36 f. = EzA § 80 BetrVG Nr. 35.

25) Vgl. Jobs (FN 22), S. 127.

26) Vgl. FKHE (FN 6) § 80 Rn. 60 b; Krzft. GK-BetrVG (FN 7), § 80 Rn. 106; Jobs (FN 22), S. 127; Pflüger (FN 10), S. 48.

27) Vgl. Jobs (FN 22), S. 128; FKHE (FN 6), § 80 Rn. 63; BAG v. 4. 6. 1987 CR 6/88, S. 489.

28) Vgl. Boewer, Personaldatenverarbeitung und Kontrollbefugnisse aus § 80 BetrVG, RDV 1—2/85, S. 26; Pflüger (FN 10), S. 49; Blanke/Buschmann in DKKS (FN 4), § 80 Rn. 81; LAG Hamm 15. 3. 1994 AiB 6—7/94, S. 423.

29) Vgl. Knauber-Bergs, Kostenersatz für die Hinzuziehung von Sachverständigen, AiB 7/87, S. 160; Pflüger (FN 10), S. 48 f.; Blanke/Buschmann in DKKS (FN 4), § 80 Rn. 65 mit weiteren Nachweisen.

30) Vgl. LAG Frankfurt/M. v. 31. 5. 1990 DB 42/90, S. 2125 f.; vgl. auch FKHE § 80 Rn. 60: „In dringenden Fällen kann der BR einen Sachverständigen auch ohne vorherige Zustimmung des ArbGeb. zuziehen. Allerdings trägt er dann das Kostenrisiko, falls in einem anschließenden Beschlußverfahren die Erforderlichkeit der Heranziehung nach § 40 verneint werden sollte.“

31) Vgl. Linnenkohl/Kilz (FN 10), S. 194.

32) Vgl. BAG Beschluß v. 18. 7. 1978 EzA § 108 BetrVG Nr. 3, S. 21.

33) Vgl. Blanke/Buschmann DKKS (FN 4), § 80 Rn. 66; Pflüger (FN 10), S. 46 mit weiteren Nachweisen.

34) Vgl. FKHE (FN 6), § 80 Rn. 60 mit weiteren Nachweisen.

Geeignet für die Tätigkeit als Sachverständige sind alle Personen, die über die erforderlichen Kenntnisse, insbesondere über die Qualifikation Betriebsräte zu beraten, verfügen. So können bei EDV und damit verbundenen Organisationsfragen insbesondere Informatiker, Mathematiker, Physiker, Arbeitswissenschaftler, Betriebs- und Sozialwirte und Ingenieure in Betracht kommen. Für Fragen des Arbeits- und Umweltschutzes sind insbesondere Mediziner, Biologen, und Chemiker geeignet. Arbeitsrechtliche Fragen können von Juristen und betriebswirtschaftliche Fragen von Wirtschaftswissenschaftlern bewertet werden. Es kommt jedoch nicht auf ein abgeschlossenes Hochschulstudium, sondern vielmehr darauf an, daß die betreffende Person über die erforderlichen Kenntnisse verfügt<sup>35)</sup>. Da der Sachverständige nach § 80 Abs. 3 BetrVG dem Betriebsrat seine Sachkunde zur Wahrnehmung der Interessen des Betriebsrats bzw. der Beschäftigten zur Verfügung stellt, braucht er nicht „neutral“ zu sein<sup>37)</sup>.

### Kosten für den Sachverständigen

Die Kosten für einen Sachverständigen trägt nach § 40 BetrVG der Arbeitgeber. Der Betriebsrat ist keineswegs gezwungen, auf die billigste Lösung zurückzugreifen<sup>36)</sup>. Für die Höhe des Entgelts sind die Sätze maßgebend, die in der freien Wirtschaft für vergleichbare Beratertätigkeiten bezahlt werden. Für Mitarbeiter von Berater- oder auch Herstellerfirmen werden mittlerweile von Arbeitgeberseite Tagessätze von ca. 3000,-DM bezahlt<sup>39)</sup>.

### Geheimhaltungspflicht

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

hierauf ausdrücklich hinzuweisen<sup>40)</sup>.

### Konsequenzen für die Betriebsratsarbeit

Bei einem kooperativen Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat läßt sich u. U. die Hinzuziehung eines Sachverständigen einvernehmlich vereinbaren. Kann der Betriebsrat jedoch nicht von vornherein von einer einvernehmlichen Lösung ausgehen, muß er vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des BAG folgende Punkte beachten, damit er im Konfliktfall die Möglichkeit hat, die Hinzuziehung eines Sachverständigen auch beim Arbeitsgericht durchzusetzen. Durch die Rechtsprechung des BAG, insbesondere durch das konstruierte Stufenverfahren, ist die Situation entstanden, daß ein Betriebsrat vor der Hinzuziehung eines Sachverständigen eine Schulung in bezug auf das konkrete Vorgehen besuchen muß. Sind also Konflikte für den Betriebsrat abzusehen, empfiehlt sich folgendes Vorgehen<sup>41)</sup>:

— Der Betriebsrat muß sich auf der Basis der vom Arbeitgeber erhaltenen Information Klarheit verschaffen, in welchem Planungsstadium sich das entsprechende Projekt bzw. Vorhaben des Arbeitgebers befindet.

— Daran anschließend muß der Betriebsrat alle vorhandenen Informationen und Unterlagen verlangen, über die der Arbeitgeber verfügt. In einem Schreiben sollte der Arbeitgeber zudem aufgefordert werden, über absehbare Auswirkungen in bezug auf Arbeitsinhalte und Arbeitsabläufe bzw. über absehbare Folgen für die Beschäftigten Auskunft zu erteilen. Dieses sollte mit einer Fristsetzung verbunden sein, wobei zwei Wochen durchaus angemessen sind. Zudem sollte sich schriftlich rückversichert werden, ob nach Erteilung der Information der Arbeitgeber ab-

schließend informiert hat.

— Gleichzeitig empfiehlt es sich, daß der Betriebsrat sich mit einschlägiger Literatur versorgt und sofern die Möglichkeit besteht, Mitglieder des Betriebsrats zu Schulungsveranstaltungen entsendet.

— Nach Erhalt der Informationen durch den Arbeitgeber sollte der Betriebsrat diese auswerten.

— Stellt der Betriebsrat fest, daß er seine Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz nicht ohne Hilfe eines Sachverständigen erfüllen kann, muß er einen Beschluß fassen, in dem die Hinzuziehung als solches und die Aufgaben, die der Sachverständige übernehmen soll, festgelegt werden.

— Der Betriebsrat teilt dem Arbeitgeber den Beschluß und die Person des Sachverständigen mit und holt sich parallel dazu einen Kostenvoranschlag beim Sachverständigen ein. Den Kostenvoranschlag leitet er anschließend an den Arbeitgeber weiter.

35) Vgl. FKfE (FN 6), § 80 Rn. 61; Kraft, GK-BetrVG (FN 7), § 80 Rn. 103; Blanke/Buschmann in DKKS (FN 4), § 80 Rn. 75.

36) Vgl. Wagner (FN 4), S. 317; Blanke/Buschmann in DKKS (FN 4), § 80 Rn. 74; Tritin, Neue Technologien im Betrieb — die Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat, AIB 6/85, S. 91.

37) Vgl. FKfE (FN 6) § 80 Rn. 60.

38) Vgl. LAG Baden-Württemberg 22. 11. 1985 AIB 11/86, S. 261.

39) Vgl. hierzu Pflüger (FN 10), S. 48; Manthiessen (FN 10), S. 479 jeweils mit weiteren Nachweisen; Tritin (FN 36), S. 92 wies vor 10 Jahren auf Tagessätze von 1 500,— DM hin; vor diesem Hintergrund ist der Einschätzung von Richenhagen/Wagener/Weddige (FN 1) von Tagessätzen, die sich auf 2 000,— DM und mehr belaufen, zuzustimmen.

40) Vgl. Tritin (FN 36), S. 92; Vgl. auch Blanke/Buschmann in DKKS (FN 4), § 80 Rn. 77.

41) Vgl. zum Vorgehen Wagner (FN 4), S. 322; Döbele-Berger/Martin, Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats bei der Gestaltung von Arbeit und EDV-Techniken, Arbeitskammer des Saarlandes, 1991, S. 136 ff.; vgl. hierzu auch Richenhagen/Wagener/Weddige (FN 1).

— Stimmt der Arbeitgeber der Hinzuziehung zu, kann der Sachverständige seine Aufgabe aufnehmen.

— Lehnt der Arbeitgeber die Hinzuziehung ab, sollte der Betriebsrat beim Arbeitsgericht die Zustimmung des Arbeitgebers gegebenenfalls auf dem Wege der einstweiligen Verfügung beantragen.

### Zusammenfassung

— In den Unternehmen finden nachhaltige Strukturveränderungsprozesse statt, die erhebliche Veränderungen der Arbeitsinhalte und Arbeitsabläufe nach sich ziehen. Das Betriebsverfassungsgesetz gibt dem Betriebsrat eine Fülle an Beteiligungsrechten, um die Interessen der Beschäftigten nachhaltig durchsetzen zu können.

— Um diese Rechte effektiv zu nutzen, ist es erforderlich, daß der Betriebsrat einen Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG hinzuziehen kann. Die Hinzuziehung bedarf der näheren Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat und muß zudem zur Aufgabenerfüllung erforderlich sein.

— An das Merkmal der Erforderlichkeit hat das BAG hohe Anforderungen gestellt, wozu die abschließende Information, die Information durch betriebsinterne Fachleute, das Selbststudium des Betriebsrats anhand von Fachliteratur und der Besuch von Schulungsveranstaltungen gehören soll.

— Diese vom BAG am Beispiel von einzelnen EDV-Anwendungen, insbesondere unter dem Aspekt des Datenschutz entwickelten Kriterien, werden den aktuell in den Betrieben ablaufenden Innovationsprozessen in keiner Weise gerecht.

— Sachverständige sind Personen, die dem Betriebsrat schriftlich oder mündlich

fehlende fachliche und/oder rechtliche Kenntnisse vermitteln.

— Nach Auffassung des BAG muß eine nähere Vereinbarung zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber vor der Hinzuziehung des Sachverständigen erfolgen.

— Die vom BAG aufgestellten Anforderungen in bezug auf die Erforderlichkeit und der näheren Vereinbarung erfordern

vom Betriebsrat ein sehr genaues Vorgehen, wenn er sich die Möglichkeit erhalten will, einen Sachverständigen bei Ablehnung durch den Arbeitgeber auch gerichtlich durchsetzen zu können. Hierzu ist an sich schon eine Schulung des Betriebsrats erforderlich.

**Bruno Schierbaum**  
**BTQ Niedersachsen, Oldenburg**