

Kosten der Personalratstätigkeit

Hinzuziehung von Sachverständigen durch den Personalrat

In allen Bereichen der Wirtschaft und der öffentlichen Verwaltung werden die Beschäftigten mit massiven Umstrukturierungen und Veränderungsprozessen konfrontiert. Ein Ende dieser Veränderungsprozesse ist nicht abzusehen. Entsprechende organisatorische Veränderungen werden mit einem Stab an internen und externen Fachleuten durchgeführt. Dieses bringt in der Regel erhebliche Veränderungen für die Beschäftigten mit sich. Mögliche Veränderungen können sich auf Arbeitsabläufe, Arbeitsinhalte, Aufgabenschnitte, Qualifikation, Sicherheit des Arbeitsplatzes, Entlohnung, Kontrolle von Leistung und Verhalten (Datenschutz), Arbeitszeit, gesundheitlichen Belastungen und Veränderungen der Kommunikationsprozesse beziehen.

Um die Interessen der Beschäftigten angemessen, rechtmäßig und nachhaltig vertreten und die Aufgaben nach den Personalvertretungsgesetzen wahrnehmen zu können, benötigt der Personalrat unter Umständen die Beratung und Unterstützung durch einen Sachverständigen. Die Hinzuziehung von Sachverständigen ist sowohl nach den Personalvertretungsgesetzen und auch nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) vorgesehen, auch wenn im Bundespersonalvertretungsgesetz (BPersVG) oder auch in einigen Landespersonalvertretungs-

gesetz der Begriff „Sachverständiger“ gar nicht auftaucht. Dementsprechend kurz fallen auch die Kommentierungen in den Personalvertretungsgesetzen zu diesem Thema aus. Wenn der Personalrat einen Sachverständigen hinzuziehen will, sollte er sich die rechtlichen Vorgaben, die Rechtsprechung der Gerichte und das konkrete Vorgehen näher anschauen.

1. Rechtliche Grundlage

Nach dem BPersVG bildet § 44 Abs. 1 die rechtliche Grundlage für die Hinzuziehung eines Sachverständigen. Hier heißt es: „Die durch die Tätigkeit des Personalrats entstehenden Kosten trägt die Dienststelle.“ Eine Spezialregelung zur Hinzuziehung eines Sachverständigen, wie sie z.B. im BetrVG in § 80 Abs. 3 oder auch in vielen Landespersonalvertretungsgesetzen enthalten ist, gibt es im BPersVG nicht. In § 80 Abs. 3 BetrVG ist folgendes verankert: „Der Betriebsrat kann bei der Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist.“ Als ein Beispiel für eine entsprechende Spezialregelung in den Landespersonalvertretungsgesetzen soll § 30 Abs. 4 NPersVG angeführt werden: „Der Personalrat ist berechtigt, zu den Sitzungen ... sachkundige Personen hinzuzuziehen. Entstehen durch die

Hinzuziehung sachkundiger Personen Kosten, so ist vorher das Einvernehmen der Dienststelle herzustellen.“ Ähnliche Regelungen gibt es auch in anderen Landespersonalvertretungsgesetzen¹⁾.

Auch wenn im BPersVG und in einigen Personalvertretungsgesetzen eine entsprechende Spezialregelung wie im BetrVG fehlt, bedeutet dieses keineswegs, dass die Hinzuziehung eines Sachverständigen nicht möglich ist. So hat das Bundesverwaltungsgericht (BVerwG) deutlich gemacht: Auch wenn im BPersVG eine Spezialregelung fehlt, besteht kein Grund, dem Personalrat zur Sicherung seiner ordnungsgemäßen Aufgabenerfüllung weniger Handlungsmöglichkeiten zuzugestehen als dem Betriebsrat²⁾. So ist nach Auffassung des BVerwG das Fehlen einer entsprechenden Regelung im BPersVG wie in § 80 Abs. 3 BetrVG kein „beredtes Schweigen“. Dieses Schweigen lässt nicht auf die Absicht einer Restriktion schließen.³⁾ Das heißt, dass alle Personalräte das Recht haben, einen Sachverständigen hinzuzuziehen. Wenn die Interessenvertre-

1) Zu nennen sind zum Beispiel: § 31 BlnPerVG; § 40 Abs. 4 BraPersVG; § 23 Abs. 3 BremPersVG; § 45 HmbPersVG; § 31 Abs. 4 HPVG; § 38 Abs. 3 PersVG LSA; §§ 34 Abs. 1 Nr. 2 und 30 Abs. 1 MBG Schl.-H.

2) Vgl. BVerwG, Beschluss v. 8. 11. 1989, PersR 1990, S. 102 ff.

3) BVerwG, Beschluss v. 8. 11. 1989, PersR 1990, S. 102 ff.

tung nicht davon ausgehen kann, dass in Bezug auf die Hinzuziehung eines Sachverständigen eine einvernehmliche Regelung erzielt werden kann, muss sie sich Klarheit verschaffen über die rechtlichen Vorgaben, die einschlägige Rechtsprechung und über das konkrete Vorgehen in der Praxis.

2. Voraussetzungen für die Hinzuziehung eines Sachverständigen

Die Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Personalrat ist vor dem Hintergrund der Vorgaben durch die Rechtsprechung an bestimmte Bedingungen gebunden. So sind die wesentlichen Vorgaben durch das BAG⁴⁾ formuliert worden. Die nachfolgenden aufgeführten Aspekte gerade in Bezug auf die Erforderlichkeit sollen auch für den Personalrat gelten⁵⁾. Denn das BVerwG⁶⁾ und auch das OVG Nordrhein-Westfalen⁷⁾ haben auf die Vorgaben des BAG verwiesen. Die entwickelten Vorgaben in Bezug auf eine Hinzuziehung eines Sachverständigen können folgendermaßen zusammengefasst werden. So

- muss es sich um eine **Aufgabe** des Personalrats handeln,
- muss die Hinzuziehung des Sachverständigen **erforderlich** sein,
- bedarf des der vorherigen **Zustimmung** des Arbeitgebers⁸⁾.

2.1 Aufgaben des Personalrats

Die Hinzuziehung eines Sachverständigen kann bei allen Aufgaben, die dem Personalrat durch das jeweilige Personalvertretungsgesetz zugewiesen werden, in Betracht kommen. Dieses ist der Fall, wenn Beratungs- oder Mitbestimmungsrechte oder eine Herstellung des Benehmens gegeben ist. Darüber hinaus gehört es zu den Aufgaben des Personalrats darüber zu wachen, dass die zugunsten der Beschäftigten geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge oder Dienstvereinbarungen durchgeführt werden. Zu den Gesetzen gehören u. a. die umfangreichen Vorschriften zum Arbeits- und Gesundheitsschutz und auch die einschlägigen Datenschutzgesetze. Die Hinzuziehung eines Sachverständigen kommt nicht erst in Betracht, wenn ein Mitbestimmungsrecht ganz offensichtlich besteht, sondern auch bei der Frage, ob ein Mitbestimmungsrecht gegeben ist⁹⁾. Die Hinzuziehung eines Sachverständigen kommt jedoch nur dann in Be-

tracht, wenn eine bestimmte Aufgabe des Personalrats nur ordnungsgemäß wahrgenommen werden kann und dafür Erkenntnisse und Erfahrungen erforderlich sind, über die der Personalrat nicht verfügt. Die Vermittlung von für die Arbeit des Personalrats erforderlichen und geeigneten Kenntnissen – losgelöst von einer aktuell und konkret anstehenden Aufgabe oder einem bestimmten Problem – ist Schulungsveranstaltungen vorbehalten¹⁰⁾. Die Sachverständigentätigkeit ist dabei nicht auf die Unterstützung in einer einzelnen Frage beschränkt. Sie kann sich auch auf die Durchführung eines ganzen Projektes beziehen, das längerfristiger Beratung bedarf, insbesondere bei der Einführung neuer Technik oder umfassender organisatorischer Veränderungen¹¹⁾. Dass es sich um eine Aufgabe des Personalrats handelt, soll allein nicht ausreichen. Vielmehr muss die Hinzuziehung eines Sachverständigen erforderlich sein.

2.2. Erforderlichkeit der Hinzuziehung

Rechtsprechung des BAG

In seinem Beschluss vom 8. 11. 1989 hat das BVerwG¹²⁾ die Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Personalrat grundsätzlich gebilligt, gleichzeitig aber auf die vom BAG¹³⁾ entwickelten Kriterien für die Erforderlichkeit verwiesen. Vor diesem Hintergrund sollen die vom BAG entwickelten Kriterien dargestellt werden. Aufgrund der Rechtsprechung des BAG sind an das Merkmal der Erforderlichkeit hohe Anforderungen gestellt worden, was zu einer restriktiven Auslegung in Bezug auf den Anwendungsbereich des im BetrVG einschlägigen § 80 Abs. 3 geführt hat. Nach Auffassung des BAG sind zunächst verschiedene „Verfahrensstufen“ zu durchlaufen, bevor der Betriebsrat einen Sachverständigen hinzuziehen kann¹⁴⁾.

- Der Arbeitgeber muss den Betriebsrat umfassend unterrichten.
- Sind die Informationen unverständlich 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 der Betriebsrat den notwendigen Sachverstand durch das Selbst-

studium von Fachliteratur, den Besuch von Schulungsveranstaltungen oder durch die Hinzuziehung eines sachkundigen Gewerkschaftssekretärs aneignen.

Werden diese Stufen nicht durchlaufen ist nach Auffassung des BAG die Hinzuziehung eines Sachverständigen nicht erforderlich.

Kritik an der Rechtsprechung

Die Rechtsprechung des BAG ist auf heftige Kritik gestoßen¹⁵⁾. So ist zunächst festzustellen, dass gemäß § 80 Abs. 2

4) Vgl. BAG, Beschluss v. 17. 3. 1987, AiB 12/87, S. 287 ff.; BAG, Beschluss v. 4. 6. 1987, AiB 1988, S. 87; BAG, Beschluss v. 26. 2. 1992, ArbuR 1993, S. 25 ff.

5) Vgl. Altvater/Bacher/Peiseler/Sabottig/Schneider/Vohs, Bundespersonalvertretungsgesetz, 4. Aufl., § 44 Rn. 11 c und § 68 Rn. 18 c.

6) Vgl. BVerwG, Beschluss v. 8. 11. 1989, PersR 1990, S. 102 ff.

7) Vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 8. 11. 2000, PersR 2001, S. 211 ff.

8) In einigen Landespersonalvertretungsgesetzen wird festgelegt, dass „vorher das Einvernehmen mit der Dienststelle herzustellen“ ist. Dieses wird in der Konsequenz auch auf eine Zustimmung des Arbeitgebers hinauslaufen. Ohne die Verankerung einer näheren Vereinbarung in den Personalvertretungsgesetzen bedarf es nicht der vorherigen Genehmigung durch den Arbeitgeber.

9) Vgl. BAG, Beschluss v. 6. 11. 1983, EzA § 87 Bildschirmarbeitsplatz Nr. 1, S. 41.

10) Vgl. BAG, Beschluss v. 17. 3. 1987, AiB 1987, S. 289.

11) Vgl. Vgl. Däubler/Kittner/Klebe, (DDK), (Hg.), Betriebsverfassungsgesetz, 8. Aufl., § 80 Rn. 131; Fitting/Kaiser/Heither/Engels/Schmidt, (FKHES), Betriebsverfassungsgesetz, 21. Aufl., § 80 Rn. 87; Däubler, Gläserne Betriebschaften? Datenschutz in Betrieb und Dienststelle, 4. Aufl., S. 298.

12) Vgl. BVerwG, Beschluss v. 8. 11. 1989, PersR 1990, S. 102 ff.

13) Vgl. BAG, Beschluss v. 17. 3. 1987, AiB 1987, S. 287 ff.; BAG, Beschluss v. 4. 6. 1987, AiB 1988, S. 87.

14) Das BVerwG begründet das Vorgehen des Personalrats aus dem Grundsatz der vertrauensvollen Zusammenarbeit heraus. Vgl. BVerwG, Beschluss v. 8. 11. 1989, PersR 1990, S. 102 ff.

15) Vgl. Däubler (Fn. 11), S. 296 f.; Schneider, Sachverständiger des Betriebsrats – zur notwendigen Neufassung des § 80 Abs. 3 BetrVG, AiB 2000, S. 606 ff.; Schierbaum, Sachverständiger des Betriebsrats nach § 80 Abs. 3 BetrVG, AiB 1996, S. 14 f.; Matthiessen, EDV-Sachverständige und Betriebsrat, CR 1988, S. 478 ff.; Pflüger, Die Hinzuziehung eines Sachverständigen gem. § 80 III BetrVG, NZA 1988, S. 45 ff.; Linnenkohl/Kilz, Die Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat gem. § 80 Abs. 3 BetrVG, RDV 1988, S. 189 ff.; Weckbach, Informationsrechte des Betriebsrats bei Einsatz von EDV in der Personalverwaltung, NZA 1988, S. 307; Wagner, Zur Erforderlichkeit von Sachverständigen bei technologischen Fragestellungen, ArbuR 1993, S. 70 ff.; Wohlgemuth, Information und sachverständige Hilfe für die Personalvertretung in EDV-Sachen, PersR 1990, S. 100 f.

BetrVG¹⁶⁾ der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten hat. Dieses bedeutet sowohl Verständlichkeit der Informationen als auch Vollständigkeit, wobei diese Informationen nicht von einer Aufforderung des Betriebsrats abhängt¹⁷⁾. Den Betriebsrat trifft insoweit keine aktive Mitwirkungspflicht. Bei der Informationspflicht handelt es sich um eine „Bringschuld“ des Arbeitgebers. Das BAG hat die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers um eine Pflicht zur Nachfrage des Betriebsrats erweitert, wodurch die „Bringschuld“ in eine „Holschuld“ umgewandelt wird¹⁸⁾. 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, die Sachverständigentätigkeit gerichtlich durchzusetzen. Gerade bei der Informationsbeschaffung – dieses zeigt die betriebliche Praxis – benötigt der Betriebsrat einen Sachverständigen, um z. B. die Vollständigkeit der Informationen zu prüfen, weitere Fragen an den Arbeitgeber zu stellen und sich somit in die Lage zu versetzen, anstehende Aufgaben zu erkennen und wahrnehmen zu können¹⁹⁾. Selbst das BAG sieht das Problem der abschließenden Informationen 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 seien, das Fachwissen des Sachverständigen vielmehr erst die Beantwortung ermöglichen solle, ob sich die Aufgabe, in einer bestimmten Angelegenheit tätig zu werden, überhaupt stelle²⁰⁾.

Zudem greift die Forderung nach abschließender Information vor Hinzuziehung eines Sachverständigen auch deshalb nicht, da auch aus der unvollständigen Information des Arbeitgebers für den Betriebsrat ersichtlich sein kann, dass er seine Aufgaben nach dem BetrVG 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 Betriebsrats²¹⁾.

Eine Unterrichtung durch betriebliche Fachkräfte kann nur als Informationspflicht

des Arbeitgebers angesehen werden, d. h. die Fachkraft ist lediglich der Erfüllungshilfe der Geschäftsleitung. So ist zu bedenken und dieses zeigt auch die betriebliche Praxis, dass die betrieblichen Fachkräfte über nichts informieren werden, was den Arbeitgeberinteressen auch nur irgendwie zuwiderläuft. Denn sie müssen ansonsten Nachteile auf der vertraglichen Ebene befürchten²²⁾. Selbstverständlich müssen die Informationen durch die Fachkräfte auch rechtzeitig erteilt werden. Keineswegs kann eine Information durch eine betriebliche Fachkraft eine erforderliche Hinzuziehung eines Sachverständigen ersetzen.

Dass sich der Betriebsrat grundsätzlich auf Seminaren Kenntnisse zur Aufgabenerfüllung aneignen kann, ist unstrittig. Fraglich ist jedoch, ob auf den entsprechend angebotenen Seminaren intensiv auf die sehr speziellen betrieblichen Problemstellungen eingegangen werden kann. Es zudem zu beachten, dass der Besuch einer Schulungsveranstaltung auch konkret eröffnet sein muss²³⁾. Ob eine auf die Belange des Betriebsrats zugeschnittene Seminar die kostengünstigere Lösung darstellt, ist zu bezweifeln.

Das Selbststudium an Hand von Fachliteratur scheitert in der Regel am Fehlen entsprechender Literatur für Betriebsräte und kann schon allein deshalb als praxis- und lebensfremd bezeichnet werden²⁴⁾.

Der Verweis auf die Hinzuziehung eines Gewerkschaftsvertreters bedeutet, dass allein die Gewerkschaft die Kostenlast zu tragen hätte. Zudem lässt sich dieses auch nicht mit der grundsätzlichen Unabhängigkeit von Interessenvertretern und Gewerkschaften vereinbaren. Die Interessenvertretung kann keinesfalls zur Beratung an die Gewerkschaft verwiesen werden, wenn diese die Beratung bereits abgelehnt hat²⁵⁾. Stellt die Gewerkschaft jedoch einen Sachverständigen, kann hierfür ein marktgerechtes Honorar abgerechnet werden²⁶⁾.

Letztendlich führt das vom BAG entwickelte Stufenprinzip dazu, dass bei Innovationsprozessen durch die Verzögerung oder gar Verhinderung der Hinzuziehung von Sachverständigen die Interessen der Beschäftigten nicht entsprechend von der Interessenvertretung eingebracht werden können. D. h. gleichzeitig, dass die Möglichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen seine Funktion als wirksames Instrument der Arbeit der Interessenvertretung verliert,

wenn an das Merkmal der Erforderlichkeit die Anforderungen überspannt werden.

2.3 Nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber

Die Hinzuziehung eines Sachverständigen ist bei gegebener Erforderlichkeit ein originäres Recht der Interessenvertretung²⁷⁾. Sie entscheidet nach eigenem Ermessen, ob sie eines Sachverständigen hinzuziehen will. Die Ausübung dieses Rechts setzt allerdings – vor allem nach der bereits erwähnten Rechtsprechung des BAG – die nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Modalitäten voraus. So muss die Interessenvertretung durch einen ordnungsgemäßen Beschluss möglichst genau bezeichnen, für welche Aufgaben und zu welchem fachlichen Thema (Untersuchungsgegenstand) ihr fachliche und/oder rechtliche Kenntnisse fehlen, die eine Hinzuziehung eines Sachverständigen erforderlich machen. Ein Hinweis auf die Person des Sachverständigen bedarf es im Beschluss noch nicht²⁸⁾. Beim Abschluss einer näheren Vereinbarung mit dem Arbeitgeber ist jedoch über die Person des Sachverständigen und die entstehenden Kosten Einvernehmen herzustellen. Eine entsprechende Vereinbarung stellt keine Dienst-/oder Betriebsvereinbarung dar und bedarf auch nicht zwingend der Schriftform. Verweigert der Arbeitgeber seine Zustimmung kann die Interessenvertretung die fehlende Zustimmung bei Gericht ersetzen lassen.

16) Dieses Informationsrecht entspricht im Kern dem § 68 Abs. 2 BPersVG. Die Landespersonalvertretungsgesetze enthalten eine entsprechende Regelung.

17) Vgl. BAG, Beschluss v. 17. 3. 1987, AiB 1987, S. 288.

18) Vgl. Linnenkohl, Hinzuziehung von außerbetrieblichen Sachverständigen, BB 1988, S. 766; Schneider (Fn. 15), S. 608.

19) Vgl. Jobs/Rauschenberg, Der Anspruch des Betriebsrats auf einen Sachverständigen, RDV 1990, S. 79.

20) Vgl. BAG, Beschluss v. 17. 3. 1987, AiB 1987, S. 289f.

21) Vgl. Matthiessen (Fn. 15), S. 481.

22) Vgl. Schneider (Fn. 15), S. 607.

23) Vgl. Pflüger (Fn. 15), S. 47.

24) Vgl. Schneider (Fn. 15), S. 607.

25) Vgl. Arbeitsgericht Nürnberg 22. 12. 1986, AiB 1987, S. 144.

26) Vgl. Pflüger (Fn. 15), S. 48.

27) 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 1987, S. 126; Pflüger (Fn. 15), S. 47 m.w.N.

28) Vgl. Jobs (Fn. 27), S. 127.

Fehlt es in den Personalvertretungsgesetzen wie im BPersVG auch an einer Spezialnorm, in der „eine nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber“ oder „eine vorherige Zustimmung des Arbeitgebers“ verankert ist, kann die Hinzuziehung eines Sachverständigen auch nicht von einer vorherigen Zustimmung des Arbeitgebers abhängig gemacht werden²⁹⁾.

3. Beurteilungsspielraum der Interessenvertretung

Bei der Prüfung der Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen handelt es sich nicht um eine Ermessen- sondern um eine Rechtsfrage, die im vollem Umfang der gerichtlichen Prüfung unterliegt. Der Interessenvertretung kommt hierbei jedoch ein gewisser Beurteilungsspielraum zu³⁰⁾. Grundsätzlich kann die Hinzuziehung eines Sachverständigen nur von dem Wissensstand der Interessenvertretung abhängen, so dass ein rein objektiver Maßstab zu kurz greift. Abzustellen ist vielmehr auf die konkreten Bedürfnisse einer „vernünftigen Interessenvertretung“³¹⁾. Die Hinzuziehung eines Sachverständigen ist sicher dann geboten, wenn schwierige organisatorische, technische oder rechtliche Fragen zu klären oder zu beurteilen sind, die eine spezielle, gründliche Ausbildung voraussetzen³²⁾.

4. Person des Sachverständigen

Sachverständige sind Personen, die der Interessenvertretung die ihm fehlenden Kenntnisse schriftlich oder mündlich vermitteln können, damit die Interessenvertretung ihre Aufgaben sachgemäß erfüllen kann. Auch Rechtsanwälte oder Gewerkschaftssekretäre können Sachverständige sein. Keine Sachverständige sind Betriebsangehörige oder solche Personen, die der Interessenvertretung Auskunft geben können und sollen, wie Bedienstete von Betriebskrankenkassen, interne Datenschutzbeauftragte, Werk-ärzte oder Beamte der Gewerbeaufsicht. Sollen von solchen Personen Auskünfte eingeholt werden, bedarf es keiner näheren Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, da insoweit keine Kosten anfallen³³⁾.

Geeignet für die Tätigkeit als Sachverständige sind alle Personen, die über die erforderlichen Kenntnisse, insbesondere über die Qualifikation verfügen, Betriebs- und Personalräte zu beraten. So können bei EDV- und damit verbundenen Organisationsfra-

gen 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. Fragen des Datenschutzes können von Datenschutzfachleuten beantwortet werden. Wichtig in diesem Zusammenhang ist jedoch folgendes: Es kommt keinesfalls auf ein abgeschlossenes Hochschulstudium, sondern vielmehr darauf an, dass die betreffende Person über die erforderlichen Kenntnisse verfügt³⁴⁾. Da der Sachverständige dem Betriebs-/Personalrat (und nicht in erster Linie dem Arbeitgeber) seine Sachkunde zur Verfügung stellt, braucht der Sachverständige nicht „neutral“ zu sein³⁵⁾.

5. Kosten für den Sachverständigen

Die Kosten für die Hinzuziehung eines Sachverständigen trägt gemäß § 44 Abs. 1 BPersVG³⁶⁾ der Arbeitgeber. Die Interessenvertretung ist keineswegs gezwungen, auf die billigste Lösung zurückzugreifen³⁷⁾. Für die Höhe des Entgelts sind die Sätze maßgebend, die für Beratungstätigkeiten auf Seiten der Arbeitgeber gezahlt werden.

6. Konsequenzen für die Arbeit der Interessenvertretung

Bei einem kooperativen Verhältnis zwischen Interessenvertretung und Arbeitgeber (Dienststelle) lässt sich die Hinzuziehung eines Sachverständigen einvernehmlich vereinbaren. Dieses ist in der Praxis auch die Regel. Kann der Personalrat jedoch nicht von vornherein von einer einvernehmlichen Lösung ausgehen, muss er vor der Hinzuziehung eines Sachverständigen vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des BAG und des BVerwG folgende Punkte beachten, damit er eine möglicherweise fehlende Zustimmung des Arbeitgebers durch gerichtliche Entscheidung klären lassen kann. Sind Konflikte mit dem Arbeitgeber nicht ausschließen empfiehlt sich für die Interessenvertretung – auch bei aller gerechtfertigter Kritik an der Rechtsprechung – folgendes Vorgehen:

- Die Interessenvertretung muss sich auf der Basis der vom Arbeitgeber erhaltenen Information Klarheit verschaffen, in

welchem Planungsstadium das entsprechende Projekt bzw. Vorhaben des Arbeitgebers befindet.

- Daran anschließend sollte die Interessenvertretung alle vorhandene Unterlagen vom Arbeitgeber anfordern (Hier sollten Fristen gesetzt werden).
- Gleichzeitig empfiehlt es sich, dass die Interessenvertretung sich mit einschlägiger Literatur versorgt und sofern die Möglichkeit besteht, Mitglieder des Personalrats zu Schulungsveranstaltungen zu entsenden.
- Nach Erhalt der Arbeitgeberinformationen sollten diese ausgewertet werden.
- Stellt die Interessenvertretung fest, dass sie ihre in den Personalvertretungsgesetzen verankerten Aufgaben nicht ohne die Hinzuziehung eines Sachverständigen erfüllen kann, muss im Rahmen einer Sitzung ein Beschluss gefasst werden, in dem die Hinzuziehung als solches und die Aufgaben, die der Sachverständige übernehmen soll, festgelegt werden.
- Der Beschluss wird dem Arbeitgeber mitgeteilt. Parallel dazu holt die Interessenvertretung einen Kostenvorschlag bei dem Sachverständigen ein und leitet diesen an den Arbeitgeber weiter.
- Stimmt der Arbeitgeber der Hinzuziehung zu, kann der Sachverständige seine Aufgabe aufnehmen.
- Lehnt der Arbeitgeber die Hinzuziehung eines Sachverständigen ab, sollte der Personalrat die Notwendigkeit der Inanspruchnahme eines Sachverständigen in einem personalvertretungsrechtlichen Beschlussverfahren beim Verwaltungsgericht klären lassen.

29) Vgl. Welkoborsky, Sachverständige – PersR-Stichworte, PersR 1991, S. 210f.; wohl anderer Auffassung: OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 8. 11. 2000, PersR 2001, S. 211 ff.

30) Vgl. OVG Nordrhein-Westfalen, Beschluss v. 8. 11. 2000, PersR 2001, S. 211 ff.

31) Vgl. Pflüger (Fn. 15), S. 46 m. w. N.; DKK (Fn. 11), § 80 Rn. 130.

32) Vgl. Fabricius/Kraft/Wiese/Kreutz/Oetker/Raab/Weber, Betriebsverfassungsgesetz, 7. Aufl., § 80 Rn. 115.

33) Vgl. Fabricius/Kraft/Wiese/Kreutz/Oetker/Raab/Weber, (Fn. 33), § 80 Rn. 117.

34) Vgl. Wagner (Fn. 15), S. 317.

35) Vgl. Dietrich/Hanau/Schaub, Erfurter Kommentar zum Arbeitsrecht, 2. Auflage, BetrVG 210, § 80 Rn. 32.

36) Vgl. BVerwG, Beschluss v. 8. 11. 1989, PersR 1990, S. 102 ff.; die Landespersonalvertretungsgesetze enthalten entsprechende Regelungen zur Kostenübernahme.

37) Vgl. LAG Baden-Württemberg, Beschluss v. 22. 11. 1985, AiB 1986, S. 261.

7. Zusammenfassung

1. In den Betrieben und in der öffentlichen Verwaltung finden nachhaltige Strukturveränderungsprozesse statt, die erhebliche Veränderungen u.a. der Arbeitsabläufe und Arbeitsinhalte nach sich ziehen. Die Personalvertretungsgesetze geben den Personalräten eine Fülle an Beteiligungsrechten, damit die Interessen der Beschäftigten nachhaltig wahrgenommen werden können.
2. Um diese Rechte effektiv zu nutzen, ist es häufig erforderlich, dass die Interessenvertretung einen Sachverständigen hinzuzieht. Die Hinzuziehung muss erforderlich sein und bedarf der näheren Vereinbarung mit dem Arbeitgeber.
3. An das Merkmal der Erforderlichkeit sind durch das BAG und das BVerwG hohe Anforderungen gestellt worden, wozu die abschließende Information, die Information durch betriebsinterne Fachleute, das Selbststudium anhand von Fachliteratur und der Besuch von Schulungsveranstaltungen gehören sollen.
4. Diese vor allem vom BAG am Beispiel einzelner EDV-Anwendungen, insbesondere unter dem Aspekt des Datenschutzes entwickelten Kriterien, werden den aktuell in der Praxis ablaufenden Innovationsprozessen in keiner Weise gerecht.
5. Sachverständige sind Personen, die der Interessenvertretung schriftlich oder mündlich fehlende fachliche und/oder rechtliche Kenntnisse vermitteln.
6. Nach Auffassung des BAG muss eine nähere Vereinbarung zwischen Interessenvertretung und Arbeitgeber vor der Hinzuziehung eines Sachverständigen erfolgen.
7. Die vom BAG aufgestellten Anforderungen in Bezug auf die Erforderlichkeit und der näheren Vereinbarung erfordern von der Interessenvertretung ein genaues Vorgehen, wenn sie sich die Möglichkeit erhalten will, einen Sachverständigen bei Ablehnung durch den Arbeitgeber auch gerichtlich durchsetzen zu können. Hierzu ist an sich schon eine Schulung der Interessenvertretung erforderlich.

**Bruno Schierbaum,
BTQ Niedersachsen**