

Sachverständige, sachkundige Arbeitnehmer und Berater – wichtige Unterstützer des Betriebsrats gerade in schwierigen Zeiten

Thema: Die Aufgaben von Betriebsräten nehmen vor dem Hintergrund der massiven Rationalisierungs- und Umstrukturierungstendenzen in den Betrieben zu. Betriebsänderungen, Ausgliederung von Betriebsteilen oder auch Entlassungen von Beschäftigten stehen auf der Tagesordnung vieler Betriebe. Seit Jahren werden klassische Aufgaben der Tarifvertragsparteien, wie z.B. Regelung von Arbeitszeit oder Entgeltfragen, zunehmend auf die betriebliche Ebene verlagert. Bei der Umsetzung der vielfältigen Aufgaben nach dem Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) reichen häufig die Kenntnisse der Betriebsratsmitglieder nicht aus. So haben sie die Möglichkeit, Berater zu ihrer Unterstützung hinzuziehen. Es kommen sachkundige Arbeitnehmer (§ 80 Abs. 2 BetrVG), Sachverständige (§ 80 Abs. 3 BetrVG) und Berater (§ 111 BetrVG) in Betracht.

Dieser Artikel soll über die Personen, die ein Betriebsrats hinzuziehen kann, die rechtlichen Vorgaben nach dem BetrVG und das praktische Vorgehen des Betriebsrats informieren.

Inhaltsübersicht	1 Begriff 1 1.1 Veränderte Rahmenbedingungen und Beratungsbedarf. 1 1.2 Wer kann Berater sein? 2 1.2.1 Sachverständiger nach § 80 Abs. 3 BetrVG. 2 1.2.2 Sachkundige Arbeitnehmer nach § 80 Abs. 2 BetrVG. 4 1.2.3 Berater des Betriebsrats nach § 111 BetrVG. 5 2 Sicht des Arbeitgebers 1 3 Auswirkungen auf die Arbeitnehmer 1 4 Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats 1 4.1 Hinzuziehung eines Sachverständigen 1 4.1.1 Aufgabe des Betriebsrats 1 4.1.2 Erforderlichkeit der Hinzuziehung 3 4.1.3 Nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber 6 4.1.4 Beurteilungsspielraum des Betriebsrats 6 4.1.5 Durchsetzung des Anspruchs 7 4.2 Hinzuziehung sachkundiger Arbeitnehmer 7 4.2.1 Aufgaben des Betriebsrats 8 4.2.2 Erforderlichkeit der Hinzuziehung 8 4.2.3 Entgegenstehen betrieblicher Notwendigkeiten. 8	1 1 2 2 4 5 1 1 1 1 3 6 6 7 7 8 8 8
-------------------------	---	--

S

4.2.4	Sachkundige Arbeitnehmer	9
4.2.5	Durchsetzung des Anspruchs	9
4.3	Hinzuziehung eines Beraters	9
4.3.1	Erforderliche Betriebsgröße	9
4.3.2	Betriebsänderung	10
4.3.3	Erforderlichkeit und nähere Vereinbarung	10
5	Praxis	1
5.1	Vorgehensweise und Musterschreiben für die Hinzuziehung eines Sachverständigen	1
5.2	Vorgehensweise und Musterschreiben für die Hinzuziehung eines sachkundigen Arbeitnehmers	5
5.3	Vorgehensweise und Musterschreiben für die Hinzuziehung eines Beraters nach § 111 BetrVG	7

Autor: Bruno Schierbaum (geb. 1955), Diplom-Sozialwirt, Coach und Mediator. Er arbeitet seit 1990 bei der BTQ Niedersachsen und berät und schult für Betriebs- und Personalräte. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Technik-, Organisations- und Datenschutzberatung.

Persönlicher Kontakt: BTQ Niedersachsen, Donnerschweer Str. 84, 26123 Oldenburg; Tel.: (04 41) 8 20 68; E-Mail: schierbaum@btq.de

1 Begriff

Der Betriebsrat ist bei der Wahrnehmung seiner Aufgaben nicht allein auf die Informationen des Arbeitgebers angewiesen. Er kann im Rahmen der eigenen Weiterbildung Seminare gemäß § 37 Abs. 6 und 7 BetrVG besuchen. Zudem hat er die Möglichkeit, sich Fachliteratur zu beschaffen. Im Rahmen des Überwachungsrechts hat er die Möglichkeit, sich im Rahmen von Betriebsbegehungen vor Ort zu informieren. Das Betriebsverfassungsgesetz sieht aber auch die Hinzuziehung von sachkundigen Arbeitnehmern, Sachverständige und Beratern vor.

1.1 Veränderte Rahmenbedingungen und Beratungsbedarf

Umfassende Rationalisierungs- und Umstrukturierungsprozesse

Die Globalisierung wird von vielen Betrieben zum Anlass genommen, verstärkt **umfassende Rationalisierungs- und Umstrukturierungsprozesse** durchzuführen. Nachfolgend sollen nur einige Beispiele dieser Veränderungstendenzen genannt werden. So werden seit Jahren neue **Informations- und Kommunikationstechniken** wie integrierte Softwaresysteme, Zeiterfassungs- und Zugangskontrollsysteme oder Videoüberwachungsanlagen eingeführt. Die zunehmende Technisierung und Vernetzung der Betriebe führt u.a. zum Wegfall von Tätigkeiten. Parallel dazu werden Unternehmensbereiche umstrukturiert oder auch ausgegliedert. Viele große Unternehmen entlassen im großen Stil Mitarbeiter. Das Ende der **Flexibilisierung** scheint längst noch nicht erreicht zu sein. Neben den Arbeitszeiten wird auch der Arbeitsort durch mobile Arbeit (Telearbeit) flexibilisiert. Aktuell werden Beschäftigte und damit auch Betriebsräte mit der Flexibilisierung des Entgelts konfrontiert. Diese von den Arbeitgebern initiierten Veränderungsprozesse, die in der Regel mit einem Stab an internen und externen Fachleuten durchgeführt werden, können **nachhaltige Veränderungen für die Beschäftigten** mit sich bringen. Die Praxis zeigt, dass Veränderungen in folgenden Bereichen auftreten können:

- Arbeitsablauf und Arbeitsinhalt
- Qualifikation/Qualifikationsanforderungen
- Sicherheit des angestammten Arbeitsplatzes mit der Folge von Versetzungen oder Entlassungen
- Kontrolle der Arbeit (Datenschutz)
- Arbeitszeit
- gesundheitliche Belastungen
- Veränderungen der Kommunikationsprozesse durch zunehmenden Technikeinsatz

Hinzuziehung von Beratern Betriebsräte haben in diesem Zusammenhang eine Fülle von Aufgaben wahrzunehmen, um die Veränderungsprozesse dahin gehend mitzugestalten, dass die Interessen der Beschäftigten weitestgehend berücksichtigt werden. Diese nicht immer leichten Aufgaben des Betriebsrats erfordern häufig die **Hinzuziehung von Beratern**, wobei § 80 Abs. 3 BetrVG oder § 111 BetrVG die Rechtsgrundlage hierfür bilden. Der Betriebsrat hat daneben gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG die Möglichkeit, sachkundige Arbeitnehmer hinzuzuziehen. Will der Betriebsrat Berater/Sachverständige hinzuziehen, sollte er die rechtlichen Grundlagen und auch die genaue Vorgehensweise kennen.

1.2 Wer kann Berater sein?

Als Berater des Betriebsrats kommen Sachverständige (§ 80 Abs. 3 BetrVG), sachkundige Arbeitnehmer (§ 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG) und Berater (§ 111 BetrVG) infrage. Darüber hinaus können Betriebsräte Rechtsanwälte oder Gewerkschaftssekretäre hinzuziehen.

1.2.1 Sachverständiger nach § 80 Abs. 3 BetrVG

Sachverständige Sachverständige sind Personen, die dem Betriebsrat/Gesamtbetriebsrat oder sonstigen Organen der Betriebsverfassung (z.B. Ausschüssen des Betriebsrats) die ihnen fehlenden fachlichen und rechtlichen Kenntnisse vermitteln, damit sie ihre Aufgaben sachgemäß erfüllen können (vgl. FESTL 2006, § 80 Rn. 87). Grundsätzlich können Gewerkschaftssekretäre und Rechtsanwälte ebenfalls Sachverständige sein (vgl. Schierbaum 1995, S. 745; GK-BetrVG 2005, § 80 Rn. 31).

Keine Sachverständige im Sinne des § 80 Abs. 3 BetrVG sind Betriebsangehörige und solche Personen, die dem Betriebsrat Auskunft geben sollen und können, wie andere Betriebsräte des Unternehmens, Bedienstete der Betriebskrankenkasse, Werksärzte oder Beamte der Gewerbeaufsicht (vgl. FESTL 2006, § 80 Rn. 91). Werden von diesen Personen Auskünfte eingeholt, bedarf es keiner näheren Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, da insoweit keine Kosten anfallen.

Geeignet als Sachverständige **Geeignet für die Tätigkeit als Sachverständige** sind alle Personen, die über die erforderlichen Kenntnisse verfügen, und dabei insbesondere über die Qualifikation, Betriebsräte zu beraten. So können beim Einsatz von Informations- und Kommunikationstechnik und den damit verbundenen Organisationsfragen z.B. Informatiker, Mathematiker, Physiker, Arbeitswissenschaftler, Betriebs- oder Sozialwirte und Ingenieure in Betracht kommen. Arbeitsrechtliche Fragen können von Ju-

risten und betriebswirtschaftliche Fragen von Betriebswirten oder Wirtschaftswissenschaftlern bewertet werden. Es kommt jedoch nicht auf ein abgeschlossenes Hochschulstudium oder eine formale Ausbildung an, sondern vielmehr darauf, dass die **betreffende Person über die erforderlichen Kenntnisse und Qualifikation verfügt** (vgl. Wagner 1992, S. 317).

Wird ein sachkundiger Referent zu einer Betriebsversammlung eingeladen, um über ein allgemeines Thema zu sprechen, ohne in dem Betrieb in dessen Anlagen oder in dessen Unterlagen Einblick zu nehmen, ist dies nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts nicht als Sachverständigentätigkeit nach § 80 Abs. 3 BetrVG anzusehen (BAG, EZA § 80 BetrVG Nr. 35, S. 6). Wird der Referent jedoch auf der Betriebsversammlung als Sachverständiger nach § 80 Abs. 3 BetrVG tätig, so gilt diese Bestimmung uneingeschränkt.

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**. Er ist der Sachverständige des Betriebsrats.

Geheimhaltung 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. Die Sachverständigen können natürlich an Betriebsratssitzungen oder Betriebsversammlungen teilnehmen. Dieses stellt keinen Verstoß gegen den Grundsatz der Nichtöffentlichkeit dar. Auch ist der Betriebsrat berechtigt, dem Sachverständigen Betriebs- oder Geschäftsgeheimnisse mitzuteilen, wenn dies für die Erfüllung seiner Beratungsaufgabe erforderlich ist (vgl. DKK 2006, § 80 Rn. 141).

Kosten für den Sachverständigen Die **anfallenden Kosten für den Sachverständigen** trägt gemäß § 40 BetrVG der Arbeitgeber. Dabei ist der Betriebsrat keineswegs gezwungen oder verpflichtet, auf die billigste Lösung zurückzugreifen (LAG Baden-Württemberg vom 22.11.1985, AiB 11/86, S. 261 f.). Für die **Höhe des Entgelts** sind die Sätze maßgebend, die in der freien Wirtschaft für vergleichbare Beratungsleistungen bezahlt werden. So wird berichtet, dass Arbeitgeberanwälte Tageshonorare zwischen 2.000 und 4.000 Euro abrechnen – würde sich ein Betriebsratsexperte am unteren Rand bewegen, könnte sich der Arbeitgeber nicht beklagen (vgl. Däubler 2002, Rn. 649).

1.2.2 Sachkundige Arbeitnehmer nach § 80 Abs. 2 BetrVG

Seit der Reform des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 ist in § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG verankert, dass der Arbeitgeber dem Betriebsrat zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen hat. Auch der Gesamt- oder Konzernbetriebsrat kann die Zuweisung eines sachkundigen Arbeitnehmers verlangen. Berechtigt hierzu sind auch der Betriebsausschuss gemäß § 27 BetrVG oder sonstige Ausschüsse (§ 28 BetrVG) (vgl. Oetker 2003, S. 1234).

Betriebsbeauftragte Zweck der Vorschrift ist es, dass der Betriebsrat die Möglichkeit erhält, den internen Sachverstand der Arbeitnehmer 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“ (BT-Drucksache 14/5741, S. 46). Als sachkundige Personen kommen vor allem die **Betriebsbeauftragten** in Betracht. Zu denken ist u.a. an Immissionsschutzbeauftragte, Störfallbeauftragte, Abfallbeauftragte, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Frauenbeauftragte und betriebliche Datenschutzbeauftragte. Auch gewerkschaftliche Vertrauensleute können sachkundige Arbeitnehmer sein und als „Experten vor Ort“ dem Betriebsrat wichtige Informationen vermitteln (vgl. Becker/Kunz 2002, S. 537 f.). Strittig ist, ob leitende Angestellte als sachkundige Personen vom Betriebsrat hinzugezogen werden können (vgl. Oetker 2003, S. 1235, Becker/Kunz 2002, S. 538). Dem Anspruch der Zuweisung eines leitenden Angestellten steht § 5 Abs. 3 BetrVG entgegen. Gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG muss die Auskunftsperson Arbeitnehmer sein. Arbeitnehmer im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes sind leitende Angestellte gerade nicht (vgl. Oetker 2003, S. 1235). 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.

Aufgabe 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. dem Betriebsrat die Kenntnisse zu vermitteln. Da der sachkundige Arbeitnehmer nicht Vertreter des Arbeitgebers ist, unterliegt er bei den Beratungen auch nicht den Weisungen des Arbeitgebers (vgl. DKK 2006, § 80 Rn. 119).

Geheimhaltungspflicht Die Auskunftspersonen unterliegen hinsichtlich der während ihrer Informationstätigkeit für den Betriebsrat erlangten Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der **Geheimhaltungspflicht des § 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 (vgl. Oetker 2003, S. 1238). Dies gilt auch für ihre berufliche Entwicklung.

Stellt der Arbeitgeber einen sachkundigen 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 (vgl. Stumper/Lystander 2004, S. 81). Die Auskunftserteilung des Arbeitnehmers ist also Teil der arbeitsvertraglichen Pflicht und damit auch während der Arbeitszeit zu erfüllen. Die Zeit, in der der Arbeitnehmer dem Betriebsrat zur Erteilung von Auskünften zur Verfügung steht, ist als Arbeitszeit und unter Umständen als Mehrarbeit zu vergüten (vgl. Löwisch 2001, S. 1790; FESTL 2006, § 80 Rn. 85)

1.2.3 Berater des Betriebsrats nach § 111 BetrVG

Mit der Novellierung des Betriebsverfassungsgesetzes im Jahr 2001 ist in § 111 BetrVG, in dem die Beteiligung des Betriebsrats bei Betriebsänderungen geregelt ist, folgender Satz eingefügt worden: „Der Betriebsrat kann in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung **Berater** hinzuziehen; § 80 Abs. 4 gilt entsprechend; im Übrigen bleibt § 80 Abs. 3 unberührt.“

Der Betriebsrat soll sich so in die Lage versetzen, die Betriebsänderung im Hinblick auf die Auswirkungen für die Beschäftigten zu erfassen sowie rechtzeitig Alternativvorschläge zu erarbeiten und relativ kurzfristig auf die Planungen des Arbeitgebers zu reagieren (vgl. DKK 2006, § 80 Rn. 135a). Dies hat der Gesetzgeber für erforderlich gehalten, **weil sich das Verfahren der Hinzuziehung eines Sachverständigen (§ 80 Abs. 3 BetrVG) als zu zeitaufwendig erwiesen habe** (BT-Drucksache 14/5741, S. 52).

Person des Beraters

Die **Person des Beraters** wird in § 111 BetrVG nicht näher konkretisiert. Der Kreis der Berater ist dabei keineswegs auf die Angehörigen der anerkannten Beratungsberufe beschränkt, insbesondere ist keine bestimmte formale Qualifikation erforderlich (vgl. GK-BetrVG 2005, § 111 Rn. 153). Infrage kommen Berater mit Kenntnissen z.B. technischer, betriebswirtschaftlicher oder arbeitswissenschaftlicher Art. Aber auch die Hinzuziehung eines rechtlichen Beraters, also eines Rechtsanwalts, ist möglich (vgl. FESTL 2006, § 111 Rn. 120, anderer

Auffassung: GK-BetrVG 2005, § 111 Rn. 153). Auch wenn im Gesetz von „einem Berater“ die Rede ist, kann nach Sinn und Zweck des Gesetzes davon ausgegangen werden, dass der Betriebsrat auch **mehr als einen Berater** hinzuziehen kann, sofern dies wegen des unterschiedlichen Fachwissens auf mehreren Gebieten erforderlich ist (vgl. FESTL 2006, § 80 Rn. 122).

Verschwiegenheitspflicht

Der Berater unterliegt hinsichtlich der ihm bekannt werdenden Betriebs- und Geschäftsgeheimnisse der Verschwiegenheitspflicht nach § 79 BetrVG.

Zudem wird klargestellt, dass § 80 Abs. 3 BetrVG unberührt bleibt. Das heißt u.a., dass in Betrieben mit weniger als 301 Arbeitnehmern auch weiterhin eine Unterstützung durch Sachverständige möglich ist.

Kosten

Die mit der Hinzuziehung des Beraters verbundenen Kosten trägt der Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG. Vereinbarungen hinsichtlich der 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.

Im Streitfall kann der Betriebsrat das Bestehen der Kostentragungspflicht per einstweiliger Verfügung feststellen lassen.

Fazit



Der Betriebsrat ist nicht allein auf die Informationen des Arbeitgebers angewiesen. Er kann Sachverständige nach § 80 Abs. 3 BetrVG hinzuziehen, sachkundige Arbeitnehmer und bei Betriebsänderungen Berater nach § 111 BetrVG.

Durch die Hinzuziehung dieser Fachleute kann sich der Betriebsrat in die Lage versetzen, möglichst erfolgreich die Interessen der Beschäftigten zu vertreten.

2 Sicht des Arbeitgebers

Die Haltung der Arbeitgeber gegenüber der Hinzuziehung eines Beraters durch den Betriebsrat kann sehr unterschiedlich sein. Auf der einen Seite verweigern Arbeitgeber dem Betriebsrat zur Hinzuziehung von Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG die Zustimmung mit dem Verweis auf die anfallenden Kosten. Häufig ist dies jedoch nur als Vorwand anzusehen, da bestimmte Arbeitgeber eine kompetente Beteiligung des Betriebsrats verhindern wollen.

Auf der anderen Seite stimmen Arbeitgeber einer Hinzuziehung zeitnah zu. Dadurch entsteht die Möglichkeit, die anstehenden Projekte auf einer sachlichen Ebene mit dem Betriebsrat zu verhandeln. Dabei zeigt sich in der Praxis, dass „Nebenkriegsschauplätze“ vermieden werden. Für den Arbeitgeber hat es den Vorteil, dass bestimmte Projekte schnell bearbeitet und umgesetzt werden können.

In Bezug auf die Neuregelung der Hinzuziehung sachkundiger Arbeitnehmer spart der Arbeitgeber auf den ersten Blick Kosten. Es darf jedoch nicht vernachlässigt werden, dass der Arbeitnehmer während der Unterstützung des Betriebsrats seine eigentliche Tätigkeit nicht ausüben kann. Soweit ersichtlich gibt es wenig Erfahrung in der Praxis mit der Hinzuziehung sachkundiger Arbeitnehmer.

Bei der Hinzuziehung eines Beraters nach § 111 BetrVG wird der Arbeitgeber die Hinzuziehung dulden müssen.

Fazit



Arbeitgeber verhalten sich in Bezug auf die Hinzuziehung von Sachverständigen unterschiedlich. Ein Teil der Arbeitgeber sieht insbesondere die Kosten, die er für das Tätigwerden der Berater zu tragen hat, wohingegen ein anderer Teil die Hinzuziehung positiv bewertet, da dadurch die Umsetzung von Projekten beschleunigt wird.

S



3 Auswirkungen auf die Arbeitnehmer

Der einzelne Arbeitnehmer wird es in der betrieblichen Praxis nicht wahrnehmen, mit welcher Unterstützung der Betriebsrat seine Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz wahrnimmt. Das heißt, für den Beschäftigten ist es nicht von Bedeutung, mit welcher Unterstützung der Betriebsrat sein Beteiligungsrecht wahrnimmt. Für den Beschäftigten kann nur wichtig sein, dass seine Interessen z.B. bei Umstrukturierungsprozessen gewahrt bleiben. Das heißt, er wird z.B. ein Interesse an menschengerechten Arbeitsbedingungen sowie am Erhalt seines Arbeitsplatzes und seines Entgelts haben.

Wird ein Beschäftigter als sachkundiger Arbeitnehmer für den Betriebsrat tätig, unterliegt er keinerlei Weisungen durch den Arbeitgeber. Vielmehr ist er verpflichtet, den Betriebsrat nach bestem Wissen und Gewissen zu beraten, um diesen bei der Suche nach Problemlösungen zu unterstützen (vgl. DKK 2006, § 80 Rn. 119). Die sachkundige Unterstützung des Betriebsrats erfolgt während der Arbeitszeit. Somit ist sie als Arbeitszeit und ggf. als Mehrarbeit zu vergüten.

Fazit



Von der Hinzuziehung von Sachverständigen, sachkundigen Arbeitnehmern und Beratern durch den Betriebsrat kann der einzelne Beschäftigte profitieren, da so der Betriebsrat die Interessen der Mitarbeiter kompetenter wahrnehmen kann. Wird ein Beschäftigter als sachkundiger Arbeitnehmer vom Betriebsrat hinzugezogen, kann er durch sein Fachwissen den Betriebsrat bei seiner Aufgabenerfüllung unterstützen.

S



4 Handlungsmöglichkeiten des Betriebsrats

Bei einem kooperativen Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat lässt sich die Hinzuziehung eines Beraters in der Regel einvernehmlich vereinbaren. Kann der Betriebsrat jedoch nicht von vornherein von einer einvernehmlichen Lösung ausgehen, muss er gerade bei der Hinzuziehung von Sachverständigen die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts und das genaue Vorgehen bei der Hinzuziehung kennen, um unter Umständen eine fehlende Zustimmung des Arbeitgebers gerichtlich ersetzen lassen zu können.

4.1 Hinzuziehung eines Sachverständigen

Sachverständiger nach § 80 Abs. 3 BetrVG

Die zentrale Anspruchsgrundlage für die Hinzuziehung von Sachverständigen ist § 80 Abs. 3 BetrVG. Dort heißt es:

„Der Betriebsrat kann zur Durchführung seiner Aufgaben nach näherer Vereinbarung Sachverständige hinzuziehen, soweit dies zur ordnungsgemäßen Erfüllung seiner Aufgaben erforderlich ist. Für die Geheimhaltungspflicht gilt § 79 entsprechend.“

Um also 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,
- muss die Hinzuziehung **erforderlich** sein und
- bedarf es der **näheren Vereinbarung** mit dem Arbeitgeber.

4.1.1 Aufgabe des Betriebsrats

Die Hinzuziehung eines Sachverständigen kann bei allen Aufgaben, die dem Betriebsrat durch das Betriebsverfassungsgesetz zugewiesen werden, in Betracht kommen – d.h. in jedem Fall immer dann, wenn **Informations-, Beratungs- oder Mitbestimmungsrechte** berührt sind. Dies gilt natürlich in gleicher Weise für das **Überwachungsrecht** nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG. Danach hat der Betriebsrat die Aufgabe, darüber zu wachen, dass die zugunsten der Arbeitnehmer geltenden Gesetze, Verordnungen, Unfallverhütungsvorschriften, Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen durchgeführt werden. Zu den Gesetzen gehören u.a. die umfangreichen Vorschriften zum Arbeits-

und Gesundheitsschutz und das Bundesdatenschutzgesetz. Die Hinzuziehung eines Sachverständigen kommt nicht erst in Betracht, wenn ein Mitbestimmungsrecht gegeben ist, sondern auch bei der Prüfung der Frage, ob ein Mitbestimmungsrecht vorliegen kann (BAG EzA § 87 BetrVG, Bildschirmarbeitsplatz Nr. 1, S. 41).

Eine Hinzuziehung eines Sachverständigen kann, soweit dem Betriebsrat entsprechende Kenntnisse fehlen, beispielsweise in folgenden Angelegenheiten in Betracht kommen:

z.B.

- *EDV-spezifische Fragen sowie Fragen im Zusammenhang mit einer Organisations- und EDV-Umstellung (§ 87 Abs. 1 Nr. 6 BetrVG, §§ 90 und 91 BetrVG)*
- *Fragen der betrieblichen Altersversorgung (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)*
- *Vorbereitung für einen Interessenausgleich und Sozialplan sowie von Betriebsänderungen (§ 111 ff. BetrVG)*
- *Arbeits-, Umwelt und Gesundheitsschutz (§§ 91, 87 Abs. 1 Nr. 7 BetrVG, § 80 Abs. 1 Nr. 9 BetrVG)*
- *Einführung neuer Entlohnungsmethoden (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG)*
- *Flexibilisierung der Arbeitszeit (§ 87 Abs. 1 Nr. 2 und 3 BetrVG)*
- *Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG, § 94 Abs. 2 BetrVG) (vgl. Wagner 1992, S. 316)*

Diese Punkte sind als illustrierende Beispiele und keineswegs als abschließende Aufzählung anzusehen. Die Hinzuziehung eines Sachverständigen kommt jedoch nur in Betracht, wenn eine ganz bestimmte Aufgabe **anders nicht ordnungsgemäß wahrgenommen werden kann**, weil Kenntnisse und Erfahrungen erforderlich sind, über die der Betriebsrat nicht verfügt. Die Vermittlung von für die Arbeit des Betriebsrats allgemein 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 (BAG vom 16.11.2005, 7 ABR 12/05; BAG vom 26.02.1992, AuR 3/93, S. 93 ff.; BAG vom 17.03.1987, AiB 12/87, S. 287 ff.; FESTL 2006, § 80 Rn. 88).

Die Sachverständigentätigkeit muss sich nicht auf die Unterstützung in einer einzelnen Frage beschränken. Sie kann sich auch auf die Einführung eines Projekts beziehen, das längerfristiger Beratung bedarf, z.B. bei der Einführung von neuen Techniken oder neuen Arbeitszeitmodellen im Betrieb (vgl. Schierbaum 1995, S. 743).

4.1.2 Erforderlichkeit der Hinzuziehung

Aufgrund der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG vom 16.11.2005, 7 ABR 12/05; BAG vom 26.02.1992, AuR 3/93, S. 93 ff.; BAG vom 17.03.1987, AiB 12/87, S. 287 ff.; BAG vom 04.06.1987, AiB 4/88, S. 87) sind an das Merkmal der Erforderlichkeit hohe Anforderungen gestellt worden, was zu einer **restriktiven Auslegung des Anwendungsbereichs** des § 80 Abs. 3 BetrVG führt.

Stufenmodell Nach Auffassung des Gerichts 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 hat er alle betriebsinternen Informationsquellen auszuschöpfen und darf 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 die Hinzuziehung nicht erforderlich.

In der aktuellen Rechtsprechung weist das Bundesarbeitsgericht darauf hin (BAG vom 16.11.2005, 7 ABR 12/05), dass der Betriebsrat die Hinzuziehung eines Sachverständigen erst verlangen kann, wenn das Verfahren nach § 80 Abs. 2 BetrVG erfolglos durchgeführt worden ist. Das heißt, vor der Hinzuziehung eines Sachverständigen muss sich der Betriebsrat erst um die Hinzuziehung einer sachkundigen Person kümmern.

Bring- und Holschuld **Die Rechtsprechung des BAG ist auf heftige Kritik gestoßen** (für viele: Matthiessen 1988, S. 478 ff.; Pflüger 1988, S. 45 ff.; DKK 2006, § 80 Rn. 132 ff.). Festzuhalten ist zunächst, dass gemäß § 80 Abs. 2 BetrVG der Arbeitgeber den Betriebsrat rechtzeitig und umfassend zu unterrichten hat. Dies erfordert sowohl Verständlichkeit als auch Vollständigkeit, wobei die Informationspflicht nicht von einer Aufforderung des Betriebsrats abhängt (BAG vom 17.03.1987, AiB 12/87, S. 288). **Den Betriebsrat trifft insoweit keine aktive Mitwirkungspflicht.** Bei der Informationspflicht nach § 80 Abs. 2 BetrVG handelt

es sich somit im bürgerlich-rechtlichen Sinne um eine „Bringschuld“ des Arbeitgebers.

Das Bundesarbeitsgericht hat jedoch die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers um eine Pflicht zur Nachfrage des Betriebsrats erweitert bzw. verändert, wodurch die „Bringschuld“ in eine „Holschuld“ umgewandelt wird, was nicht der Intention des § 80 Abs. 2 BetrVG entspricht (vgl. Linnenkohl 1988, S. 766; a.A. Venema 1993, S. 254). Eigentlich muss der Betriebsrat davon ausgehen können, dass der Arbeitgeber seiner Pflicht nach dem BetrVG in jedem Fall nachkommt und abschließend informiert. Vor dem Hintergrund der Rechtsprechung des BAG 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 Erforderlichkeit eines Sachverständigen letztlich gerichtlich geltend machen zu können.

Besonderheiten bei der Informationsbeschaffung/Vollständigkeit der Informationen prüfen

Gerade bei der Informationsbeschaffung – dies zeigt jedenfalls 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 dadurch in die Lage zu versetzen, anstehende Aufgaben zu erkennen und wahrnehmen zu können (vgl. Jobs/Rauschenberg 1990, S. 79).

Zudem greift die Forderung nach abschließender Information vor einer Hinzuziehung eines Sachverständigen nicht, da bereits **aus der unvollständigen Information des Arbeitgebers für den Betriebsrat ersichtlich sein kann, dass er seine Aufgaben nach dem BetrVG nur durch die Hinzuziehung eines Sachverständigen erfüllen kann**. Denn 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 (vgl. Matthiessen 1988, S. 481).

Das BAG verkennt auch in seinen Entscheidungen den wesentlichen Unterschied von Absatz 2 und Absatz 3 des § 80 BetrVG. Absatz 2 legt die Informationspflicht des Arbeitgebers fest. Bei Absatz 3 geht es aber um die Informationsverarbeitung des Betriebsrats. Denn die bloße Übermittlung von Tatsachen, Informationen und Unterlagen ist streng zu trennen von der Art und Weise, wie der Betriebsrat diese verarbeitet (vgl. DKK 2006, § 80 Rn. 135).

Eine Unterrichtung durch **betriebliche Fachkräfte** kann nur als Informationspflicht des Arbeitgebers angesehen werden, d.h., die Fachkraft ist lediglich der Erfüllungsgehilfe der Geschäftsleitung, wobei der Ar-

beitgeber diese Information ebenfalls rechtzeitig und umfassend erteilen muss. Eine Information durch eine betriebliche Fachkraft ersetzt jedoch nicht in jedem Fall die Hinzuziehung sachkundiger Arbeitnehmer bzw. Sachverständiger.

Dass sich der Betriebsrat grundsätzlich auf entsprechenden **Seminaren** nach § 37 Abs. 6 BetrVG Kenntnisse zur Aufgabenerfüllung aneignen muss, ist unumstritten. Fraglich ist jedoch, ob im Rahmen von betriebsübergreifenden Seminaren auf die sehr speziellen Probleme einzelner Betriebsratsgremien eingegangen werden kann. Es ist zudem zu beachten, dass die Wahrnehmung von Schulungsveranstaltungen auch tatsächlich eröffnet sein muss (vgl. Pflüger 1988, S. 47). Ob hingegen ein auf die Belange eines Betriebsratsgremiums zugeschnittenes Seminar die kostengünstigere Lösung darstellt, bleibt zu bezweifeln.

Das Selbststudium anhand von **Fachliteratur** als Alternative zur Sachverständigentätigkeit scheitert in der Regel am Fehlen entsprechender Literatur für Betriebsräte und unter Umständen auch an der entsprechenden Vorbildung der Betriebsräte (vgl. Linnenkohl 1988, S. 767).

Der Verweis auf die Hinzuziehung eines **Gewerkschaftssekretärs** bedeutet, dass allein die Gewerkschaft die Kostenlast zu tragen hätte, was der in den §§ 40 und 80 Abs. 3 BetrVG getroffenen Regelung widersprechen würde. Zudem lässt sich dies auch nicht mit der grundsätzlichen Unabhängigkeit von Betriebsräten und Gewerkschaften bzw. der festgeschriebenen Neutralität der Interessenvertretung vereinbaren (vgl. Linnenkohl/Kilz 1988, S. 192 f.; Däubler 2002, Rn. 646). So kann der Betriebsrat auch nicht zur Beratung an die Gewerkschaft verwiesen werden, vor allen Dingen dann nicht, wenn diese die Beratung bereits abgelehnt hat (ArbG Nürnberg vom 22.12.1986, AiB, S. 144). Stellt die Gewerkschaft jedoch einen Sachverständigen, kann hierfür auch ein marktgerechtes Honorar abgerechnet werden (vgl. Pflüger 1988, S. 49).

Kritik an der Rechtsprechung

Aus den angeführten Gründen ist die vom Bundesarbeitsgericht entwickelte „**Stufenregelung**“ **nicht überzeugend und abzulehnen**. Zudem wird diese Regelung der betrieblichen Praxis nicht gerecht und führt dazu, dass bei Innovationsprozessen durch die Verzögerung oder gar die Verhinderung der Hinzuziehung von Sachverständigen die Interessen der Beschäftigten vom Betriebsrat nicht angemessen eingebracht und durchgesetzt werden können. Das heißt auch, dass die Vorschrift des § 80 Abs. 3 BetrVG ihre Funktion als wirksames Instrument der Betriebsratsarbeit verliert, wenn an das Merkmal der „Erforderlichkeit“ diese hohen Anforderungen gestellt werden (vgl. Linnenkohl/Kilz 1988, S. 190).

4.1.3 Nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber

Beschluss des Betriebsrats Die Hinzuziehung eines Sachverständigen ist bei gegebener Erforderlichkeit ein originäres Recht des Betriebsrats (vgl. Jobs 1987, S. 126; Pflüger 1988, S. 48). 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 (vgl. DKK 2006, § 80 Rn. 127; FESTL 2006, § 80 Rn. 90). Der Betriebsrat muss durch einen ordnungsgemäßen Beschluss möglichst genau bezeichnen, für welche **Aufgaben** und zu welchem **Thema (Unterstützungsgegenstand)** ihm **fachliche und/oder rechtliche Kenntnisse fehlen**, die eine Hinzuziehung erforderlich machen. Ein Hinweises auf die Person des Sachverständigen bedarf es im Betriebsratsbeschluss noch nicht (vgl. GK-BetrVG 2005, § 80 Rn. 126; Jobs 1987, S. 127). Bei dem Abschluss einer Vereinbarung zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber sind jedoch zudem die Person des Sachverständigen als auch die Kosten für den Sachverständigen zu vereinbaren (vgl. GK-BetrVG 2005, § 80 Rn. 127; Jobs 1987, S. 127; Pflüger 1988, S. 48).

Rechtsnatur der Vereinbarung Eine entsprechende Vereinbarung ist keine Betriebsvereinbarung, bedarf nicht der Schriftform und kann daher auch von einem dazu ermächtigten Ausschuss nach den §§ 27 und 28 BetrVG getroffen werden.

Zeitpunkt der Vereinbarung Das Bundesarbeitsgericht vertritt in seinen Entscheidungen den Standpunkt, dass das Wort „nach“ im Sinne von „nach vorheriger“ zu verstehen ist. Demgegenüber wird die Auffassung vertreten, dass die Präposition „nach“ eine verknüpfende Bedeutung und nicht zeitlichen Charakter hat (vgl. Pflüger 1988, S. 49 f.). So kann eine Vereinbarung auch zeitlich nach der Hinzuziehung eines Sachverständigen durch das Gericht ersetzt werden. Diese Auffassung hat das Landesarbeitsgericht Frankfurt am Main auch nach den angeführten Bundesarbeitsgerichtsentscheidungen vertreten (LAG Frankfurt/Main vom 31.05.1990, DB, S. 2125 f.; a.A. GK-BetrVG 2005, § 80 Rn. 128). Aufgrund der hinsichtlich des vorherigen Zustimmungserfordernisses gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts wird sich diese Auffassung wohl nicht durchgehend durchsetzen (vgl. Linnenkohl/Kilz 1988, S. 194).

4.1.4 Beurteilungsspielraum des Betriebsrats

Beurteilungsspielraum Nach Auffassung des Bundesarbeitsgerichts 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 hängt die Erforderlichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen vom Wissensstand des Betriebsrats ab, sodass ein rein objektiver Maßstab zu kurz greift. Abzustellen ist auf **die konkreten Bedürfnisse eines „vernünftigen Betriebsrats“** (Pflüger 1988, S. 46).

4.1.5 Durchsetzung des Anspruchs

Beschluss des Betriebsrats

Verweigert der Arbeitgeber seine Zustimmung, muss der Betriebsrat das Beschlussverfahren gemäß den §§ 2a und 80 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, sodass es zu einer entsprechenden Vereinbarung nach § 80 Abs. 3 BetrVG kommt. **Streitgegenstand eines solchen Verfahrens ist der Beschluss des Betriebsrats** und nicht etwa das Schreiben des Betriebsrats an den Arbeitgeber (vgl. Jobs 1987, S. 128). Ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren kann sich über Jahre hinziehen. Vor diesem Hintergrund ist es sinnvoll, den Sachverständigen im Wege der einstweiligen Verfügung nach § 85 Abs. 2 ArbGG zu bestellen (vgl. Däubler 2002, Rn. 651, ArbG Leipzig vom 08.02.2000, AiB 1/2, S. 46 f.). Ansonsten könnte der Arbeitgeber den Betriebsrat vor vollendete Tatsachen stellen und somit würde in Vorschrift des § 80 Abs. 3 BetrVG „ins Leere laufen“ (vgl. DKK 2006, § 80 Rn. 145; Boewer 1985, S. 26; Pflüger 1988, S. 49).

4.2 Hinzuziehung sachkundiger Arbeitnehmer

§ 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG bildet die rechtliche Basis für die Hinzuziehung von sachkundigen Arbeitnehmern: „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.“ Will der Betriebsrat sachkundige Arbeitnehmer hinzuziehen, muss Folgendes gegeben sein:

- 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.

4.2.1 Aufgaben des Betriebsrats

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 (vgl. GK-BetrVG 2005, § 80 Rn. 116). Dabei kann der Betriebsrat die Zurverfügungstellung eines sachkundigen Arbeitnehmers nicht jederzeit verlangen, sondern nur bei Vorliegen eines konkreten Anlasses. Das heißt, es müssen **Aufgaben des Betriebsrats** nach dem Betriebsverfassungsgesetz vorliegen. Im Rahmen seiner Informations-, Überwachungs-, Beratungs- und Mitbestimmungsrechte kann der Betriebsrat sachkundige Arbeitnehmer hinzuziehen. Hier entsprechen die Voraussetzungen denjenigen, die auch bei der Hinzuziehung von Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG beschrieben worden sind.

4.2.2 Erforderlichkeit der Hinzuziehung

Der Anspruch des Betriebsrats besteht, wenn die Hinzuziehung eines sachkundigen Arbeitnehmers erforderlich ist. Ob die **Erforderlichkeit** vorliegt, beurteilt allein der Betriebsrat. Er hat insoweit einen Ermessensspielraum (vgl. Becker/Kunz 2002, 538). Über die Erforderlichkeit und die Frage, welcher sachkundige Arbeitnehmer hinzugezogen wird, hat der Betriebsrat in einer Betriebsratssitzung einen **Beschluss** zu fassen (vgl. Becker/Kunz 2002, S. 538). Der Betriebsrat wird dann im nächsten Schritt dem Arbeitgeber die Person, die er ausgewählt hat, benennen. Der Arbeitgeber kann den Vorschlag des Betriebsrats nicht ignorieren, denn § 80 Abs. 2 BetrVG verpflichtet ihn die Vorschläge zu berücksichtigen.

4.2.3 Entgegenstehen betrieblicher Notwendigkeiten

Ein Abweisen ist nur gestattet, **soweit dem betriebliche Notwendigkeiten entgegenstehen**. Das können z.B. Gründe sein wie Unabkömmlichkeit wegen Produktionsproblemen, Erledigung von Eilfragen oder Beeinträchtigung der Sicherheit im Betrieb. In aller Regel dürften 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 vom Betriebsrat ausgewählten für sachkundiger hält und deshalb den Vorschlag nicht berücksichtigen will (vgl. FESTL 2006, § 80 Rn. 83).

4.2.4 Sachkundige Arbeitnehmer

Gemäß § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG ist der Betriebsrat nicht darauf beschränkt, lediglich einen Arbeitnehmer heranzuziehen. Es können **auch mehrere Arbeitnehmer** sein, die „zusammen mit den Betriebsratsmitgliedern Arbeitskreise bilden können, um zu wichtigen Themenkomplexen, wie z.B. Qualifizierung, Beschäftigungssicherung und Gesundheitsschutz im Betrieb eigene fundierte Vorschläge erarbeiten“ zu können (BT-Drucksache 14/5714, S. 46 f.). Dass mehrere Arbeitnehmer hinzugezogen werden können, ergibt sich u.a. aus dem Wortlaut des § 80 Abs. 2 BetrVG, wo von „sachkundige Arbeitnehmer“ – also im Plural – die Rede ist (vgl. Oetker 2003, S. 1235).

4.2.5 Durchsetzung des Anspruchs

Erzielen Arbeitgeber und Betriebsrat über die Hinzuziehung sachkundiger Arbeitnehmer keine Einigkeit, kann diese Frage im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens geklärt werden. Da sich aber, wie auch bei Hinzuziehung von Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG, die Hinzuziehung von Auskunftspersonen häufig auf aktuelle und zeitgebundene Vorgänge beziehen dürfte, wird die Auskunftsperson zeitnah zur Verfügung stehen müssen. Da sich ein gerichtliches Beschlussverfahren über einen längeren Zeitraum erstrecken kann, kann das Recht nach § 80 Abs. 2 BetrVG auch im Wege der einstweiligen Verfügung durchgesetzt werden (vgl. Becker/Kunz 2002, S. 540).

4.3 Hinzuziehung eines Beraters

Voraussetzung für die Hinzuziehung eines Beraters durch den Betriebsrat ist, dass

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

4.3.1 Erforderliche Betriebsgröße

Berater nach § 111 BetrVG

Die Voraussetzung für die Hinzuziehung eines Beraters nach § 111 BetrVG ist also eine Unternehmensgröße von mindestens 300 Mitarbeitern. Betriebsräte in kleineren Unternehmen können zwar keinen Berater hinzuziehen, aber die Möglichkeit der Hinzuziehung eines Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG ist ihnen nicht verschlossen.

4.3.2 Betriebsänderung

Zudem muss eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG vorliegen. Das Beteiligungsrecht bei Betriebsänderungen greift

- in Unternehmen mit in der Regel mehr als **20 wahlberechtigten Arbeitnehmern**,
- indem ein Betriebsrat gebildet worden ist und
- geplante Betriebsänderungen **wesentliche Nachteile** für die Belegschaft oder erhebliche Teile der Belegschaft zur Folge haben können.

Nach § 111 BetrVG sind Betriebsänderungen insbesondere folgende Punkte:

- Einschränkungen 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

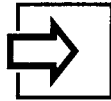
Der Zeitpunkt, ab dem der Betriebsrat einen Berater hinzuziehen kann, richtet sich nach dem Zeitpunkt der Unterrichtung durch den Arbeitgeber über die anstehende Betriebsänderung. Der Arbeitgeber hat den Betriebsrat rechtzeitig zu informieren, also dann, wenn Planungen für Betriebsänderungen bestehen.

4.3.3 Erforderlichkeit und nähere Vereinbarung

**Weder
„Erforderlichkeit“
noch „nähere
Vereinbarung“**

Im Gegensatz zu § 80 Abs. 3 BetrVG taucht in § 111 BetrVG weder die „Erforderlichkeit“ noch eine „nähere Vereinbarung“ mit dem Arbeitgeber auf. Ob der Betriebsrat einen Berater in Anspruch nimmt, liegt in seinem Ermessen (vgl. Löwisch 2001, S. 1798). Eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über die Hinzuziehung eines Beraters ist ebenfalls nicht erforderlich. Voraussetzung für die Hinzuziehung ist ein Beschluss des Betriebsrats, und zwar vor allem im Hinblick auf die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers.

Fazit



An die Hinzuziehung eines Sachverständigen sind durch die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts hohe Anforderungen gestellt. So muss der Betriebsrat erst abschließend informiert worden sein, um dann zu entscheiden, ob er einen Sachverständigen benötigt. Es bedarf zudem der Zustimmung des Arbeitgebers. Einen sachkundigen Arbeitnehmer muss der Arbeitgeber dem Betriebsrat zur Verfügung stellen. Einen Berater kann ein Betriebsrat nach § 111 BetrVG in Betrieben mit mehr als 300 Arbeitnehmern bei Betriebsänderungen ohne vorherige Zustimmung des Arbeitgebers hinzuziehen.



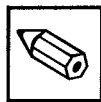
5 Praxis

5.1 Vorgehensweise und Musterschreiben für die Hinzuziehung eines Sachverständigen

Das Vorgehen und die Musterschreiben werden anhand der geplanten Einführung eines automatischen Zeiterfassungssystems dargestellt.

Die Geschäftsführung beabsichtigt die Einführung eines neuen Zeiterfassungssystems. Hierüber wird der Betriebsrat anhand von Unterlagen in Kenntnis gesetzt.

- Der Betriebsrat verschafft sich auf der Basis der vom Arbeitgeber erhaltenen Unterlagen Klarheit darüber, in welchem Planungsstadium sich das Vorhaben befindet.
- Nach Prüfung der Unterlagen auf Vollständigkeit gewinnt der Betriebsrat den Eindruck, dass die Informationen nicht vollständig sind. Er richtet ein Schreiben an den Arbeitgeber, um weitere Unterlagen anzufordern (siehe Briefvorschlag 1).



Briefvorschlag 1

An die
Geschäftsleitung
– im Hause –

Einführung und Änderung des automatischen Zeiterfassungssystems der Firma ...

Sehr geehrte Damen und Herren,

zu der Information vom ... über die Einführung und Anwendung des automatischen Zeiterfassungssystems benötigt der Betriebsrat noch folgende Unterlagen und bittet um die Beantwortung folgender Fragen:

1. Auflistung der fehlenden Unterlagen
2. Detaillierte Fragenliste

Wir bitten um Antwort bis zum ... (14-Tages-Frist reicht aus)

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

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsrat

- Parallel dazu berät der Betriebsrat über die Anschaffung einschlägiger Fachliteratur sowie die Entsendung von Betriebsratsmitgliedern zu geeigneten Schulungsveranstaltungen.
- Der Betriebsrat prüft, ob er sachkundige Arbeitnehmer hinzuziehen kann.
- Nach Erhalt der angeforderten Informationen wertet der Betriebsrat diese aus. Er stellt fest, dass er die Unterstützung durch einen Sachverständigen benötigt. Er fasst einen Beschluss über die Hinzuziehung eines Sachverständigen (siehe Beispiel für einen Beschluss).



Beschlussvorschlag für die Hinzuziehung eines Sachverständigen

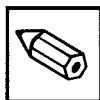
Beschluss für die Hinzuziehung eines Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG in Bezug auf die Einführung und Anwendung des automatischen Zeiterfassungssystem der Firma ...

Der Betriebsrat beschließt auf seiner Sitzung am ... mit ... Stimmen 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 System geeignet ist, Leistung oder Verhalten der Beschäftigten zu überwachen
3. Erarbeitung von Vorschlägen für eine Betriebsvereinbarung
4. Beratung des Betriebsrats
5. unter Umständen Teilnahme an Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite

Als Sachverständige/r ist Herr/Frau ... vorgesehen.

- Der Betriebsrat teilt dem Arbeitgeber den Beschluss mit und benennt die Person des Sachverständigen (siehe Briefvorschlag 2).



Briefvorschlag 2

An die
Geschäftsleitung
– im Hause –

Einführung und Anwendung des automatischen Zeiterfassungssystems der Firma ...

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Betriebsrat hat in Bezug auf die Einführung und Anwendung des automatischen Zeiterfassungssystems der Firma ... beschlossen, zu seiner Beratung einen Sachverständigen gemäß § 80 Abs. 3 BetrVG hinzuzuziehen.

Der/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. unter Umständen Teilnahme an Verhandlungen mit der Arbeitgeberseite

Als Sachverständigen haben wir Herrn Müller um Unterstützung gebeten. Wir rechnen damit, dass ein Einsatz von Herrn Müller umgehend erfolgen kann.

Hinsichtlich der voraussichtlichen Kosten werden wir uns mit Herrn Müller in Verbindung setzen und um einen Kostenvoranschlag bitten. Diesen stellen wir Ihnen dann umgehend zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

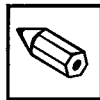
Betriebsrat

- Der Sachverständige erstellt einen Kostenvoranschlag und leitet diesen dem Betriebsrat zu. Der Betriebsrat übergibt den Kostenvoranschlag an den Arbeitgeber.
- Sofern der Arbeitgeber der Hinzuziehung des Sachverständigen zustimmt, kann dieser seine Aufgabe aufnehmen.
- Verweigert der Arbeitgeber seine Zustimmung, kann der Betriebsrat die fehlende Zustimmung beim Arbeitsgericht ersetzen lassen. Hierzu sollte er einen Rechtsanwalt hinzuziehen.

5.2 Vorgehensweise und Musterschreiben für die Hinzuziehung eines sachkundigen Arbeitnehmers

Im Gegensatz zur Hinzuziehung von Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG setzt die Inanspruchnahme von sachkundigen Arbeitnehmern keine nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber voraus. Ob die Erforderlichkeit vorliegt, entscheidet der Betriebsrat im eigenen Ermessen. Der Betriebsrat sollte folgendermaßen vorgehen:

- Der Betriebsrat hat einen Beschluss zu fassen, in welchem Umfang welche Arbeitnehmer als Auskunftspersonen zur Verfügung zu stellen sind.
- Der Betriebsrat richtet ein Schreiben an den Arbeitgeber (siehe Briefvorschlag).



Briefvorschlag

An die
Geschäftsleitung
– im Hause –

Hinzuziehung des Datenschutzbeauftragten Herrn Wilms als Auskunftsperson gemäß § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG

Sehr geehrte Damen und Herren,

nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG hat der Betriebsrat die Einhaltung bestehender Gesetze zu überwachen. Der Betriebsrat ist auf seiner Sitzung am ... zu dem Ergebnis gekommen, dass er sich über die Umsetzung des Beschäftigendatenschutzes gründlich informieren will.

Hierzu möchte der Betriebsrat den Datenschutzbeauftragten Herrn Wilms als sachkundige Person hinzuziehen. Der Betriebsrat hat beschlossen, Sie gemäß § 80 Abs. 3 Satz 2 BetrVG aufzufordern, dem Betriebsrat den Datenschutzbeauftragten als Auskunftsperson zur Verfügung zu stellen. Falls ihrerseits keine Einwände bestehen, wovon wir ausgehen, teilen Sie uns dieses bitte schriftlich mit, sodass wir mit Herrn Wilms nähere Terminabsprachen treffen können.

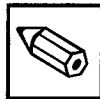
Mit freundlichen Grüßen

Betriebsrat

- Ob die Erforderlichkeit vorliegt, hat allein der Betriebsrat zu prüfen.
- Werden sich Betriebsrat und Arbeitgeber über die Person bzw. den zeitlichen Umfang der Zurverfügungstellung nicht einig, kann diese Frage durch ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren geklärt werden.

5.3 Vorgehensweise und Musterschreiben für die Hinzuziehung eines Beraters nach § 111 BetrVG

Der Betriebsrat wird auf der Basis der Informationen durch den Arbeitgeber feststellen, dass eine Betriebsänderung im Sinne des § 111 BetrVG vorliegt. Er stellt im Rahmen seiner Beratungen zum Thema fest, dass er einen Berater hinzuziehen will. Für die Hinzuziehung eines Beraters nach § 111 Satz 2 BetrVG ist es erforderlich, dass der Betriebsrat einen Beschluss fasst. Der Betriebsrat teilt dem Arbeitgeber den Beschluss mit. Der Betriebsrat benötigt nicht die Zustimmung des Arbeitgebers. Er sollte aber den Arbeitgeber schriftlich über die Hinzuziehung eines Beraters zu informieren.



Briefvorschlag

An die
Geschäftsleitung
- im Hause -

Hinzuziehung eines Beraters nach § 111 BetrVG

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Betriebsrat hat die von Ihnen mitgeteilten Pläne zur Umstrukturierung des Unternehmens und zur Reduzierung des Personals eingehend beraten. Wir sehen uns nicht in der Lage, das uns in Folienform präsentierte Konzept ausreichend zu beurteilen. Der Betriebsrat möchte Sie darüber informieren, dass er den Beschluss gefasst hat, einen Berater hinzuzuziehen. Wir haben uns deshalb an den Betriebswirt Herrn Weber gewandt, damit dieser das Konzept hinsichtlich betriebswirtschaftlicher Aspekte untersucht. Der Betriebsrat stützt sich dabei auf § 111 Satz 2 BetrVG.

Der Berater stellt 250 € zzgl. Mehrwertsteuer pro Stunde in Rechnung. Hinzu kommen die nachgewiesenen Reisekosten des Beraters.

Mit freundlichen Grüßen

Betriebsrat

Literatur

Becker, Iris/Kunz, Olaf (2002): Die betriebliche Auskunftsperson nach § 80 Abs. 2 Satz 3 BetrVG. In: Arbeitsrecht im Betrieb, Heft 9, S. 537–541.

Boewer, Dietrich (1985): Personaldatenverarbeitung und Kontrollbefugnisse des Betriebsrats aus § 80 BetrVG. In: Recht der Datenverarbeitung, Heft 1/2, S. 22–27.

Däubler, Wolfgang/Kittner, Michael/Klebe, Thomas (Hrsg.) (DKK) (2006): Betriebsverfassungsgesetz, 10. Aufl., Frankfurt am Main.

Däubler, Wolfgang (2002): Gläserne Belegschaften? Datenschutz in Betrieb und Dienststelle, 4. Aufl., Frankfurt am Main.

Fitting, Karl/Engels, Gerd/Schmidt, Ingrid/Trebinger, Yvonne/Linsenmaier, Wolfgang (FESTL) (2006): Betriebsverfassungsgesetz, 23. Aufl., München.

Hanau, Peter (2001): Denkschrift zu dem Regierungsentwurf eines Gesetzes zur Reform des Betriebsverfassungsgesetzes. In: Recht der Arbeit, Heft 2, S. 65–76.

Jobs, Friedhelm (1987): Hinzuziehung von Sachverständigen gem. § 80 Abs. 3 Satz 1 BetrVG zur Beurteilung der Beteiligungsrechte des Betriebsrats bei der Einführung und Anwendung von EDV-Systemen. In: Recht der Datenverarbeitung, Heft 3, S. 125–128.

Jobs, Friedhelm/Rauschenbach, Hans (1990): Der Anspruch des Betriebsrates auf einen Informatik-Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG und die Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gem. §§ 80 Abs. 2, 90 BetrVG. In: Recht der Datenverarbeitung, Heft 2, S. 77–80.

Kraft, Alfons/Wiese, Günther/Kreutz, Peter/Oetker, Hartmut/Raab, Thomas/Weber, Christoph/Franzen, Martin (GK-BetrVG) (2005): Betriebsverfassungsgesetz, Bd. II, 8. Aufl., Neuwied.

Linnenkohl, Karl (1988): Hinzuziehung eines außerbetrieblichen EDV-Sachverständigen – Anmerkung zum Beschluss des BAG vom 4.6.1987 – 6 ABR 63/85. In: Betriebs-Berater, Heft 11, S. 766–768.

Linnenkohl, Karl/Kilz, Gerhard (1988): Die Hinzuziehung von Sachverständigen durch den Betriebsrat gem. § 80 Abs. 3 BetrVG. In: Recht der Datenverarbeitung, Heft 4, S. 189–194.

Löwisch, Manfred (2001): Änderung der Betriebsverfassung durch das Betriebsverfassungsreformgesetz. In: Betriebs-Berater, Heft 35, S. 1790–1798.

Matthiessen, Volker (1988): EDV-Sachverständige und Betriebsrat – zur Erforderlichkeit der Hinzuziehung. In: Computer und Recht, Heft 6, S. 478–483.

Oetker, Hartmut (2003): Der sachkundige Arbeitnehmer als Auskunftsperson. In: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht, Heft 22, S. 1233–1239.

Pflüger, Norbert (1988): Die Hinzuziehung eines Sachverständigen gem. § 80 III BetrVG. In: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht, Heft 2, S. 45–49.

Schierbaum, Bruno (1995): Die Hinzuziehung von Sachverständigen durch den Betriebsrat. In: Computer und Recht, Heft 12, S. 742–747.

Stumper, Kai/Lystander, Sven (2004): Betriebsrat und Sachverständige, Frankfurt am Main.

Venema, Charlotte (1993): Der Anspruch des Betriebsrats auf Hinzuziehung eines Sachverständigen gem. § 80 III BetrVG beim Einsatz von EDV-Anlagen. In: Neue Zeitschrift für Arbeits- und Sozialrecht, Heft 6, S. 252–256.

Wagner, Joachim (1992): Hinzuziehung eines Sachverständigen durch den Betriebsrat. In: Arbeitsrecht im Betrieb, Heft 6, S. 316–325.