

Sachverständige, Berater und sachkundige Personen

Bruno Schierbaum // BTQ Niedersachsen, Oldenburg

HIER LESEN SIE:

- auf welche rechtliche Grundlage sich ein Betriebsrat berufen kann, wenn er z.B. im Rahmen eines IKT-Projekts sachverständige Unterstützung benötigt
- welche Verfahrensschritte eingehalten werden müssen, wenn es darum geht die Hinzuziehung eines Sachverständigen zu planen, zu beschließen und umzusetzen
- welche innerbetriebliche Informationsmöglichkeiten der Betriebsrat nutzen kann (und manchmal auch muss)
- welche speziellen Regeln für die Beratung im Fall einer Betriebsänderung gelten

Die Beschäftigung mit umfassenden Modernisierungs- und Rationalisierungsprozessen gehört zum Alltag der Belegschaftsvertretungen – vor allem natürlich im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnik (IKT). Aber es werden auch Unternehmensbereiche umstrukturiert oder ausgegliedert, Arbeitszeiten werden flexibilisiert, die Arbeit selber wird mobil – von aktuellen Managementmethoden wie Mitarbeitergesprächen und Zielvereinbarungen ganz zu schweigen. Welche Konsequenzen das für die Belegschaftsvertretungen hat, lässt sich schon daran ablesen, dass nahezu jeder zweite CuA-Artikel mit so aufmunternden Worten endet wie diesen: „Dies ist ein neues Aufgabengebiet, um das sich der Betriebs-/Personalrat dringend kümmern muss ...“

In der Praxis von Unternehmen und Behörden werden Veränderungsprozesse auf Seiten des Arbeitgebers in der Regel mit einem ganzen Stab interner und externer Fachleute geplant und durchgeführt. Die Belegschaftsvertretung hat dabei ein gewichtiges Wort mitzureden – und ist damit allzuoft überfordert.

Natürlich: Im Prinzip kann sich auch die Belegschaftsvertretung der Experten bedienen, die im Unternehmen oder in der Behörde tätig sind. Aus guten Gründen wird sie aber meist doch Wert darauf legen, „eigene“ Sachverständige zu haben, die das jeweilige Projekt mit Blick auf die Arbeitnehmerinteressen sehen können und dürfen.

Kurzum: Ohne externen Sachverstand geht es heute einfach nicht mehr – jedenfalls dann nicht, wenn es um Projekte aus dem Bereich der Informations-/Kommunikationstechnik (IKT) geht. Deshalb soll hier

am Beispiel des Betriebsrats die Hinzuziehung eines Sachverständigen einmal genau betrachtet werden.

Die rechtlichen Grundlagen des Sachverständigeneinsatzes

Das konkrete Vorgehen des Betriebsrats beim Hinzuziehen eines Sachverständigen ergibt sich vor allem aus § 80 Abs. 3 BetrVG. Demnach kann der Betriebsrat ...

- zur Durchführung seiner Aufgaben
- nach näherer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber und soweit dies
- zur ordnungsgemäßen Durchführung seiner Aufgaben erforderlich ist ...

... einen externen Sachverständigen engagieren. Die Kosten für die Sachverständigentätigkeit trägt der Arbeitgeber gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG.

Voraussetzung 1:

Aufgabe des Betriebsrats

Ein Sachverständigeneinsatz kommt bei allen Aufgaben in Betracht, die dem Betriebsrat durch das BetrVG zugewiesen werden – immer dann also, wenn Informations-, Überwachungs-, Beratungs- oder Mitbestimmungsrechte berührt sind. So kann der Betriebsrat z.B. auch im Rahmen seines Überwachungsrechts nach § 80 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG einen Sachverständigen hinzuziehen (also beispielsweise, um die Einhaltung einer Betriebsvereinbarung zu einer Standardsoftware wie SAP ERP fachgerecht überprüfen zu lassen).

Häufiger allerdings kommt es vor, dass Betriebsräte Sachverständige engagieren, wenn es um die Wahrnehmung ihrer Mitbestimmungsrechte geht. Das könnte übrigens bereits dann der Fall sein, wenn es darum geht festzustellen, ob in einem

bestimmten Fall überhaupt ein Mitbestimmungsrecht gegeben ist – dazu einige Beispiele:

- IKT-Projekte und Organisations-/IKT-Umstellungen (§ 87 Abs. 1 Nr. 6, § 90 und § 91 BetrVG),
- Betriebsänderung und Vorbereitung für einen Interessenausgleich/Sozialplan (§ 111 bis § 113 BetrVG),
- Fragen des Arbeits-, Umwelt und Gesundheitsschutzes (§ 91, § 87 Abs. 1 Nr. 7, § 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).

In diesen und ähnlichen Fällen kann also ein Sachverständiger hinzugezogen werden. Allerdings nur dann, wenn dies auch „erforderlich“ ist – wenn also der rechtliche Auftrag des Betriebsrats nur mit der Unterstützung durch einen Sachverständigen erfüllt werden kann.

Voraussetzung 2: die Erforderlichkeit

Das Bundesarbeitsgericht¹ hat durch seine Rechtsprechung hohe Anforderungen an das Merkmal der Erforderlichkeit gestellt. Demnach sind vor einer Hinzuziehung eines Sachverständigen verschiedene „Verfahrensstufen“ zu durchlaufen:

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

Und erst wenn all das geschehen ist, soll der Betriebsrat daran denken dürfen, sei-

nen eigenen externen Sachverständigen hinzuziehen.

Diese Rechtsprechung des BAG ist zum Teil auf heftige Kritik gestoßen. Denn nach § 80 Abs. 2 BetrVG hat der Arbeitgeber den Betriebsrat von sich aus und unaufgefordert (!) zu unterrichten und zwar rechtzeitig und umfassend. Das verlangt auch Verständlichkeit und Vollständigkeit der Informationen. Da der Betriebsrat also (rechtlich) nicht verpflichtet ist, die für seine Aufgaben benötigten Informationen anzufordern, handelt es sich bei der Informationspflicht der Arbeitgebers nicht etwa um eine „Holschuld“ des Betriebsrats, sondern vielmehr um eine „Bringschuld“ des Arbeitgebers!

Das BAG aber hat mit seiner Rechtsprechung die Unterrichtspflicht des Arbeitgebers faktisch in eine „Holschuld“ des Betriebsrats umgewandelt. Und dies führt allzu oft dazu, dass Arbeitgeber darauf hoffen, der Betriebsrat möge Lücken in den Informationen nicht entdecken. Das zeigt, dass der Betriebsrat oft bereits bei der Informationsbeschaffung einen Sachverständigen benötigt, der dann z.B. die Vollständigkeit der Informationen überprüfen und den Betriebsrat unterstützen kann, weitere Fragen an den Arbeitgeber zu stellen.

Selbst das BAG sieht dieses Problem und deutet an, 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 eines Sachverständigen könne dann bereits gebraucht werden, um zunächst einmal die Frage nach Vorliegen einer Mitbestimmungsaufgabe zu klären.²

Die Forderung des BAG, dass sich der Betriebsrat zunächst abschließend informieren müsse, ehe er dann einen Sachverständigen hinzuziehen könne, hält der Praxis also nicht stand. Dies auch deshalb nicht, weil durchaus schon aus ersten Informationen des Arbeitgebers für den Betriebsrat ersichtlich sein kann, dass er seine Aufgaben nach dem BetrVG nur mithilfe eines Sachverständigen erfüllen können. Ob ein Sachverständiger hinzugezogen werden muss oder nicht, kann also nicht von der Information durch den Arbeitgeber

abhängen, sondern allein von der Frage, ob der Betriebsrat im Einzelfall über die jeweils benötigte Sach- und Fachkenntnis verfügt oder nicht.

Dass sich der Betriebsrat grundsätzlich auf entsprechenden Seminaren (nach § 37 Abs. 6 BetrVG) die für seine Arbeit benötigten Kenntnisse aneignen sollte, ist unstrittig. Mehr als fraglich ist jedoch, ob auf betriebsübergreifenden Seminaren überhaupt intensiv genug auf die ja in jedem Fall sehr speziellen Probleme der einzelnen Unternehmen eingegangen werden kann. Außerdem muss berücksichtigt werden, dass Seminare zu speziellen Themen (wie z.B. die Einführung einer Arbeitszeiterfassung) nicht gerade dann angeboten werden, wenn sich dieses Problem konkret stellt.

Ähnliches gilt für das Selbststudium anhand von Fachliteratur. Auch diese kann gar nicht so praxisbezogen sein, wie es im konkreten Fall nötig wäre. Und sehr oft gibt es zu den gerade anstehenden Themen überhaupt keine für Betriebsräte geeignete Fachliteratur.

Auch die Forderung des BAG, der Betriebsrat möge zunächst einen sachkundigen Gewerkschaftsvertreter hinzuziehen, ehe er an einen (zu bezahlenden) Sachverständigen denkt, hält einem kritischen Blick nicht stand. Von dem Problem, dass die Gewerkschaften für diesen Fall eine entsprechende Vielzahl von „Sachverständigen“ bereithalten und finanzieren (!) müssten, einmal abgesehen, sind Gewerkschaften und Betriebsräte auch prinzipiell voneinander unabhängig. Sie können kooperieren, müssen es aber nicht.

Voraussetzung 3: nähere Vereinbarung

Ist für die Lösung einer Betriebsratsaufgabe die Hinzuziehung eines Sachverständigen erforderlich (eine Entscheidung, bei der der Betriebsrat einen Ermessensspielraum hat und die er notfalls gerichtlich klären lassen kann), dann entscheidet der Betriebsrat selbstständig und allein, welchen Sachverständigen er für welche Aufgabe und welchen Zeitraum hinzuziehen will. Die Ausübung dieses Rechts setzt allerdings eine „nähere Vereinbarung“ mit dem Arbeitgeber über die Modalitäten voraus. Der

BRIEFVORSCHLAG 1

An die
Geschäftsleitung
im Hause

Einführung und Anwendung des Systems XYZ

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir haben von Ihnen Informationen zur Einführung des Systems XYZ erhalten. Der Betriebsrat hat den Eindruck, dass die Informationen nicht vollständig sind. Deshalb benötigt der Betriebsrat noch folgende Informationen/Unterlagen und bittet um die Beantwortung der unten aufgelisteten Fragen:

1. *Auflistung der aus Sicht des Betriebsrats fehlenden Informationen ...*
2. *Fragenliste ...*

Wir bitten um Antwort bis zum ...*[Datum, 14-Tage-Frist reicht aus]*...

Bitte teilen Sie uns mit, ob der Betriebsrat nach Beantwortung diese Schreibens davon ausgehen kann, dass er von Ihnen alle Informationen erhalten hat.

Mit freundlichen Grüßen
Der Betriebsrat

großen praktischen Bedeutung wegen soll das dafür nötige Verfahren nun etwas ausführlicher dargestellt werden:

Den Sachverständigen hinzuziehen

Zunächst ein schneller Überblick: Der Betriebsrat muss einen formellen Beschluss fassen, in dem er möglichst genau beschreibt, für welche Aufgaben und zu welchem Thema (Beratungsgegenstand) ihm die fachlichen und/oder rechtlichen Kenntnisse fehlen, die eine Hinzuziehung eines Sachverständigen erforderlich machen. Die Person des Sachverständigen muss in diesem Beschluss nicht feststehen. Die dann folgende Verständigung zwischen dem Betriebsrat und den Arbeitgeber über die Hinzuziehung des Sachverständigen ist keine Betriebsvereinbarung, sie bedarf also nicht der Schriftform.

Diese Verständigung kann ein Betriebsrat mit einem eher kooperativen Verhältnis zum Arbeitgeber unter Umständen auch einvernehmlich erreichen. Kann er davon nicht ausgehen, sollte er aber vor dem Hintergrund der BAG-Rechtsprechung die im

Folgenden genannten Punkte beachten. Nur so schafft der Betriebsrat die Voraussetzungen, um im Konfliktfall „seinen“ Sachverständigen gerichtlich durchzusetzen. Natürlich sind die hier empfohlenen Beschlüsse und Briefvorlagen (siehe oben und rechts) nicht als einfach zu übernehmende Muster gedacht, sie müssen vielmehr dem konkreten Einzelfall und Sachverhalt angepasst werden – aber der Reihe nach:

■ Der Betriebsrat sollte sich zunächst auf der Basis der vom Arbeitgeber erhaltenen Unterlagen Klarheit darüber verschaffen, in welchem Planungsstadium sich das entsprechende Projekt oder Vorhaben des Arbeitgebers befindet.

■ Der Betriebsrat prüft die Unterlagen vor allen Dingen auf ihre Vollständigkeit. Hat er den Eindruck, dass die Informationen nicht vollständig sind, sollte er in einem Schreiben an den Arbeitgeber weitere Unterlagen anfordern (siehe Brief 1 oben).

■ Dem Arbeitgeber sollte eine Frist von zwei Wochen eingeräumt werden, um die noch fehlenden Informationen an den Betriebsrat zu überreichen. Zudem sollte sich der Betriebsrat in dem Schreiben rückversichern, ob er davon ausgehen kann, mit

den auf dieses Schreiben folgenden Informationen durch den Arbeitgeber umfassend unterrichtet zu sein.

■ Parallel empfiehlt es sich, dass der Betriebsrat sich mit einschlägiger Fachliteratur versorgt und – sofern diese Möglichkeit besteht – Mitglieder des Betriebsrats zu „passenden“ Schulungsveranstaltungen entsendet.

■ Hat der Betriebsrat die angeforderten Informationen erhalten, wertet er diese aus. Stellt er dabei fest, dass er seine Aufgaben nach BetrVG ohne Hilfe eines Sachverständigen nicht erfüllen können, muss er auf einer Betriebsratssitzung einen Beschluss fassen, in dem die Hinzuziehung als solche und die Aufgaben, die der Sachverständige wahrnehmen soll, festgelegt werden (siehe Beschlussvorschlag auf Seite 27). Zu diesem Zeitpunkt muss sich der Betriebsrat noch nicht auf eine bestimmte Person als Sachverständigen festgelegt haben (siehe auch den Abschnitt „Die Person des Sachverständigen“ unten).

■ Hat sich der Betriebsrat für einen bestimmten Sachverständigen entschieden und den Einsatz mit diesem abgesprochen, dann teilt er dem Arbeitgeber diesen Beschluss und die Person des Sachverständigen mit (siehe Briefvorschlag 2) und holt sich parallel dazu einen Kostenvoranschlag beim Sachverständigen ein.

■ Der Kostenvoranschlag wird anschließend an den Arbeitgeber weitergeleitet.

■ Stimmt der Arbeitgeber der Hinzuziehung des Sachverständigen zu, kann der Sachverständige seine Arbeit aufnehmen.

■ Lehnt der Arbeitgeber die Hinzuziehung ab, kann und muss der Betriebsrat die Zustimmung des Arbeitgebers in einem Beschlussverfahren nach § 2a Abs. 1 und § 80 Arbeitsgerichtsgesetz durch das Arbeitsgericht ersetzen lassen.

Zur 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 Sach-

verständige sein. Formelle Anforderungen (wie etwa einen Hochschulabschluss oder eine bestimmte Berufsausbildung) gibt es nicht. Da der Sachverständige nach § 80 Abs. 3 BetrVG dem Betriebsrat seine Sachkunde zur Wahrnehmung der Interessen der Beschäftigten zur Verfügung stellt, muss er auch nicht etwa „neutral“ zu sein.

Tipps, wer für ein bestimmtes Thema der „richtige“ Sachverständige sein könnte, kann der Betriebsrat – wenn es nötig ist – bei seiner Gewerkschaft oder auch bei anderen Betriebsräten aus seiner Region einholen.

Keine Sachverständigen im Sinne des § 80 Abs. 3 BetrVG sind Betriebsangehörige und oder auch andere für das Unternehmen tätige „Auskunftspersonen“, wie etwa Betriebsratsmitglieder aus anderen Betrieben desselben Unternehmens, ein externer Datenschutzbeauftragter oder auch ein Unternehmensberater (§ 80 Abs. 2 BetrVG). In diesen Fällen bedarf es selbstverständlich keiner Vereinbarung mit dem Arbeitgeber, da entstehende Kosten keine Betriebsratskosten sind.

Geheimhaltungspflicht für Sachverständige

Nach § 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 (und dies in einem Sitzungsprotokoll festzuhalten).

Spezial: Berater nach § 111 BetrVG

Steht eine sogenannte Betriebsänderung an, kann der Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als 300 Arbeitnehmern zu seiner Unterstützung einen Berater hinzuziehen, der etwa den gleichen Status hat wie ein sonstiger Sachverständiger. Dadurch soll der Betriebsrat in die Lage versetzt werden, bei drohenden Betriebsänderungen schnell reagieren zu können.

Zur Erinnerung: Eine Betriebsänderung liegt z.B. dann vor, wenn in Unternehmen mit in der Regel mehr als 20 wahlberechtigten Arbeitnehmern die Einschränkung, Stilllegung oder Verlegung des ganzen Betriebs oder wesentlicher Betriebsteile droht, wenn

BESCHLUSSVORSCHLAG

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

Der Betriebsrat beschließt auf seiner Sitzung am ...[Datum]... 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 und der Datenschutz der Beschäftigten gewährleistet wird,
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 ABC vorgesehen.

BRIEFVORSCHLAG 2

An die
Geschäftsleitung
im Hause

Einführung und Anwendung des Systems XYZ

Sehr geehrte Damen und Herren,

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

Die Sachverständige soll zunächst folgende Aufgaben haben:

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

Als Sachverständige(n) haben wir Frau/Herrn ABC um Unterstützung gebeten. Wir rechnen damit, dass ein Einsatz von Frau/Herrn ABC umgehend erfolgen kann.

Bezüglich der voraussichtlichen Kosten werden wir uns mit Frau/Herrn ABC in Verbindung setzen und sie/ihn um einen Kostenvorschlag bitten. Diesen stellen wir Ihnen dann umgehend zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen
Der Betriebsrat



© Stephan Große Rüschkamp

Bedingungslos menschlich.

Mit **ÄRZTE OHNE GRENZEN** helfen Sie Menschen in Not.



Bitte schicken Sie mir unverbindlich

- allgemeine Informationen über **ÄRZTE OHNE GRENZEN**
- Informationen für einen Projekteinsatz
- Informationen zur Fördermitgliedschaft
- die Broschüre „Ein Vermächtnis für das Leben“

1110-48 Z1

Name

Anschrift

E-Mail

ÄRZTE OHNE GRENZEN e.V.
Am Köllnischen Park 1 • 10179 Berlin
www.aerzte-ohne-grenzen.de

Spendenkonto 97 0 97
Sparkasse KölnBonn • BLZ 380 500 00

es eine Betriebszusammenlegung oder -spaltung geben soll, oder wenn sich – und das ist mit Blick auf die Informations-/Kommunikationstechnik (IKT) besonders wichtig –, Betriebsorganisation, Betriebszweck, Betriebsanlagen oder Arbeitsmethoden grundlegend ändern sollen.

Gerade bei IKT-Projekten (z.B. Umstellung auf eine neue Unternehmenssoftware) ist es im Anfangsstadium der Planung nicht immer einfach festzustellen, ob es sich dabei überhaupt um eine Betriebsänderung handeln könnte. Solche Projekte ziehen sich über einen oft langen Zeitraum hin und die Auswirkungen auf Beschäftigtenzahl oder Arbeitsverfahren sind vor allem für IKT-Laien zu Beginn der Planung oft nur schwer vorherzusehen. Deshalb ist die Möglichkeit, hier einen Berater hinzuziehen, auch von besonderer Bedeutung. Und es ist gut, dass sich die Hinzuziehung eines solchen Beraters nicht genau nach den Vorgaben des § 80 Abs. 3 BetrVG richten muss:

Im Gegensatz zum § 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 also allein in seinem Ermessen. Voraussetzung für die Hinzuziehung ist jedoch ein formeller Beschluss des Betriebsrats und zwar vor allem im Hinblick auf die Kostentragungspflicht des Arbeitgebers.

Die mit der Hinzuziehung des Beraters verbundenen Kosten trägt der Arbeitgeber – wie bei jedem Sachverständigen – gemäß § 40 Abs. 1 BetrVG. Vereinbarungen hinsichtlich der Höhe des Honorars können vom Betriebsrat auf Basis der für Berater betriebsüblichen Stunden- oder Tagesätzen getroffen werden. Auch wenn der § 111 BetrVG keine Unterrichtungspflicht des Betriebsrats gegenüber dem Arbeitgeber enthält, gebietet es 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 in Bezug auf den Einsatz eines Beraters nach § 111 BetrVG auch gerichtlich im Wege einer sogenannten „einstweilige Verfügung“ feststellen lassen.

Sachkundige Person nach § 80 Abs. 2 BetrVG

Seit der letzten Reform des BetrVG vom 23.7.2001 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.

Zweck der Vorschrift ist es, dem Betriebsrat die Möglichkeit zu geben, gezielt den internen Sachverstand der Arbeitnehmer zu nutzen. Als sachkundige Personen kommen vor allem (aber nicht nur) die Betriebsbeauftragten in Betracht. Zu denken ist u.a. an Immissionsschutzbeauftragte, Störfallbeauftragte, Abfallbeauftragte, Sicherheitsbeauftragte, Betriebsärzte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, Frauenbeauftragte und natürlich betriebliche Datenschutzbeauftragte.

Diese haben dann die Aufgabe, dem Betriebsrat auf Anforderung die für ein bestimmtes Projekt benötigten Fachkenntnisse zur Verfügung zu stellen. Da der sachkundige Arbeitnehmer nicht Vertreter des Arbeitgebers ist, unterliegt er in Bezug auf seine Auskünfte auch nicht den Weisungen des Arbeitgebers.

Im Unterschied zum Sachverständigen nach § 80 Abs. 3 BetrVG setzt die Hinzuziehung eines sachkundigen Arbeitnehmers keine nähere Vereinbarung mit dem Arbeitgeber voraus. Der Arbeitgeber ist dazu verpflichtet, dem Betriebsrat die entsprechenden Arbeitnehmer zur Verfügung zu stellen – ein Anspruch, der auch einklagbar ist.

Autor

Bruno Schierbaum, Technologie- und Datenschutzberater, BTQ Niedersachsen, Donnerschweerstraße 84, 26123 Oldenburg, fon 0441 82068, schierbaum@btq.de

Fußnoten

- 1 Vergl. BAG, Beschluss vom 17.3.1987 – 1 ABR 59/85; BAG, Beschluss vom 4.6.1987 – 6 ABR 63/85; BAG, Beschluss vom 26.2.1992 – 7 ABR 51/90
- 2 Vergl. BAG, Beschluss vom 17.3.1987 – 1 ABR 59/85